

# RELAÇÕES DE TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

VOLUME 3

SUZÉTE DA SILVA REIS  
DIOGO DE ALMEIDA FERRARI  
(ORGANIZADORES)



EDITORA  
ILUSTRAÇÃO



SUZÉTE DA SILVA REIS  
DIOGO DE ALMEIDA FERRARI  
(ORGANIZADORES)

# **RELAÇÕES DE TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE**

Volume 3

Editora Ilustração  
Santo Ângelo – Brasil  
2025



Esta obra está licenciada com uma Licença Creative Commons  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>

**Editor-chefe:** Fábio César Junges

**Capa:** Freepik

**Revisão:** Os autores

---

#### CATALOGAÇÃO NA FONTE

---

R382 Relações de trabalho na contemporaneidade [recurso eletrônico] / organizadores: Suzéte da Silva Reis, Diogo de Almeida Ferrari. - Santo Ângelo : Ilustração, 2025.  
v. 3

ISBN 978-65-6135-161-4

DOI 10.46550/978-65-6135-161-4

1. Trabalho. 2. Doenças ocupacionais. 3. Relações de trabalho. I. Reis, Suzéte da Silva (org.). II. Ferrari, Diogo de Almeida (org.).

CDU: 37:004

---

Responsável pela catalogação: Fernanda Ribeiro Paz - CRB 10/ 1720



Crossref



E-mail: [ilustracao@gmail.com](mailto:ilustracao@gmail.com)

[www.editorailustracao.com.br](http://www.editorailustracao.com.br)

## Conselho Editorial



|                                         |                                 |
|-----------------------------------------|---------------------------------|
| Dra. Adriana Maria Andreis              | UFFS, Chapecó, SC, Brasil       |
| Dra. Adriana Mattar Maamari             | UFSCAR, São Carlos, SP, Brasil  |
| Dra. Berenice Beatriz Rossner Whatuba   | URI, Santo Ângelo, RS, Brasil   |
| Dr. Clemente Herrero Fabregat           | UAM, Madrid, Espanha            |
| Dr. Daniel Vindas Sánchez               | UNA, San Jose, Costa Rica       |
| Dra. Denise Tatiane Girardon dos Santos | UNICRUZ, Cruz Alta, RS, Brasil  |
| Dr. Domingos Benedetti Rodrigues        | UNICRUZ, Cruz Alta, RS, Brasil  |
| Dr. Edegar Rotta                        | UFFS, Cerro Largo, RS, Brasil   |
| Dr. Edivaldo José Bortoleto             | UNOCHAPECÓ, Chapecó, SC, Brasil |
| Dra. Elizabeth Fontoura Dorneles        | UNICRUZ, Cruz Alta, RS, Brasil  |
| Dr. Evaldo Becker                       | UFS, São Cristóvão, SE, Brasil  |
| Dr. Glaucio Bezerra Brandão             | UFRN, Natal, RN, Brasil         |
| Dr. Gonzalo Salerno                     | UNCA, Catamarca, Argentina      |
| Dr. Héctor V. Castanheda Midence        | USAC, Guatemala                 |
| Dr. José Pedro Boufleuer                | UNIJUÍ, Ijuí, RS, Brasil        |
| Dra. Keiciane C. Drehmer-Marques        | UFSC, Florianópolis, RS, Brasil |
| Dr. Luiz Augusto Passos                 | UFMT, Cuiabá, MT, Brasil        |
| Dra. Maria Cristina Leandro Ferreira    | UFRGS, Porto Alegre, RS, Brasil |
| Dra. Neusa Maria John Scheid            | URI, Santo Ângelo, RS, Brasil   |
| Dra. Odete Maria de Oliveira            | UNOCHAPECÓ, Chapecó, SC, Brasil |
| Dra. Rosângela Angelin                  | URI, Santo Ângelo, RS, Brasil   |
| Dr. Roque Ismael da Costa Güllich       | UFFS, Cerro Largo, RS, Brasil   |
| Dra. Salete Oro Boff                    | ATITUS, Passo Fundo, RS, Brasil |
| Dr. Tiago Anderson Brutti               | UNICRUZ, Cruz Alta, RS, Brasil  |
| Dr. Vantoir Roberto Brancher            | IFFAR, Santa Maria, RS, Brasil  |

Este livro foi avaliado e aprovado por pareceristas *ad hoc*.



# SUMÁRIO

|                                                                                                                                                                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| APRESENTAÇÃO .....                                                                                                                                                                                                                    | 11 |
| SUZÉTE DA SILVA REIS                                                                                                                                                                                                                  |    |
| DIOGO DE ALMEIDA FERRARI                                                                                                                                                                                                              |    |
| Capítulo 1 - O TRABALHO PRECARIZADO EM PLATAFORMAS<br>DIGITAIS ENQUANTO FORMA DE ESCRAVIDÃO<br>CONTEMPORÂNEA .....                                                                                                                    | 13 |
| DIOGO DE ALMEIDA FERRARI                                                                                                                                                                                                              |    |
| SUZETE DA SILVA REIS                                                                                                                                                                                                                  |    |
| Capítulo 2 - DOENÇAS OCUPACIONAIS NAS RELAÇÕES<br>TRABALHISTAS E A RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL: UMA REVISÃO DE<br>LITERATURA.....                                                                                                         | 27 |
| EDSON MIGUEL DE BARROS AVELAR                                                                                                                                                                                                         |    |
| SUZÉTE DA SILVA REIS                                                                                                                                                                                                                  |    |
| Capítulo 3 - TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO NO BRASIL:<br>UMA PERSPECTIVA ACERCA DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS<br>E DE CUIDADO NEGRAS .....                                                                                            | 41 |
| LAURA BRAGA GOTUZZO                                                                                                                                                                                                                   |    |
| Capítulo 4 - EQUILÍBRIO VIDA-TRABALHO: UMA ANÁLISE<br>DE INTERSECCIONALIDADES ENTRE A PEC Nº 8/2025 E<br>OS RESULTADOS DO PROJETO-PILOTO REALIZADO PELA<br>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL <i>4 DAY WEEK GLOBAL</i> NO REINO<br>UNIDO ..... | 57 |
| ALEXANDRA JOHANN MAIERON                                                                                                                                                                                                              |    |
| VÍTOR POTTER DOS SANTOS                                                                                                                                                                                                               |    |

|                                                                                                                                                                                     |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Capítulo 5 - RECONHECIMENTO DO TRABALHO INFANTIL NA AGRICULTURA FAMILIAR AO MENOR DE 12 ANOS DE IDADE: ENTENDIMENTO ADMINISTRATIVO E JURISPRUDENCIAL PARA FINS PREVIDENCIÁRIOS..... | 75 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

LUANA BRAUN

JOSIANE BORGHETTI ANTONELLO NUNES

|                                                                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Capítulo 6 - POLÍTICAS PÚBLICAS EDUCACIONAIS PARA O ENFRENTAMENTO DO TRABALHO INFANTIL NA AGRICULTURA FAMILIAR ..... | 95 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

MARIA ELIZA LEAL CABRAL

NEISON CAMARGO FERREIRA

|                                                                                                           |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Capítulo 7 - DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: REFLEXOS ECONÔMICOS E SOCIAIS NO BRASIL .... | 111 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|

CHAIANA RAMOS RODRIGUES

NATALIA LAIRA WERNER

|                                                                                                                             |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Capítulo 8 - DO LABOR EXAUSTIVO AO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL: REFLEXOS DO DIREITO À DESCONEXÃO NA SAÚDE DO TRABALHADOR ..... | 127 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|

DIOGO DE ALMEIDA FERRARI

SUZETE DA SILVA REIS

## APRESENTAÇÃO

O trabalho, como fundamento da dignidade da pessoa humana e vetor essencial para a realização social, permanece no centro das grandes discussões jurídicas e acadêmicas contemporâneas. O mundo laboral, em constante transformação, impõe ao Direito do Trabalho e às demais áreas do conhecimento o desafio permanente de revisitar conceitos, problematizar práticas e propor soluções capazes de responder às novas demandas sociais, econômicas e tecnológicas.

Neste contexto, o terceiro volume da obra *Relações de Trabalho na Contemporaneidade* dá continuidade à trajetória iniciada nos volumes anteriores, reafirmando o compromisso com a pesquisa crítica, o debate interdisciplinar e a produção acadêmica comprometida com a efetivação dos direitos humanos e fundamentais.

Os textos aqui reunidos refletem diferentes olhares e perspectivas, mas convergem em um ponto comum: a necessidade de compreender o trabalho como dimensão central da vida humana, que não se limita à subsistência, mas também constrói identidades, vínculos sociais e possibilidades de transformação coletiva.

O primeiro capítulo discute a precarização do trabalho em plataformas digitais como uma nova face da escravidão contemporânea. Em seguida, o segundo capítulo, a partir de revisão de literatura, examina as doenças ocupacionais e a responsabilização civil do empregador.

O terceiro capítulo analisa o trabalho análogo ao de escravo no território nacional sob a perspectiva das trabalhadoras domésticas e de cuidado negras. Já o quarto capítulo reflete sobre o equilíbrio entre vida e trabalho a partir da análise da PEC 8/2025 e dos resultados do projeto-piloto da Organização Internacional 4 Day Week Global no Reino Unido.

O quinto capítulo traz a discussão, sob a ótica do direito previdenciário, sobre o reconhecimento do trabalho infantil na agricultura familiar para menores de 12 anos, à luz dos entendimentos administrativos e jurisprudenciais. O sexto capítulo, por sua vez, examina políticas públicas voltadas ao enfrentamento do trabalho infantil na agricultura familiar.

O sétimo capítulo aprofunda a análise dos reflexos econômicos e sociais da desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro. Por fim, o oitavo capítulo debate os impactos do direito à desconexão na saúde

do trabalhador, especialmente diante do trabalho exaustivo e do crescente aumento de diagnósticos da síndrome de esgotamento profissional.

Acreditamos que este volume representa não apenas a continuidade de uma obra coletiva, mas também o amadurecimento dos debates que vimos travando ao longo da caminhada acadêmica, consolidando reflexões e abrindo caminhos para novas investigações.

Esperamos que a leitura das páginas que seguem inspire questionamentos, fomenta o diálogo e contribua para a construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e comprometida com o valor social do trabalho.

Desejamos a todos uma ótima leitura!

Suzéte da Silva Reis  
Diogo de Almeida Ferrari  
(Organizadores)

# O TRABALHO PRECARIZADO EM PLATAFORMAS DIGITAIS ENQUANTO FORMA DE ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA<sup>1</sup>

Diogo de Almeida Ferrari<sup>2</sup>

Suzete da Silva Reis<sup>3</sup>

## 1 Introdução

**A**o mesmo movimento em que a sociedade evolui, igualmente as relações trabalhistas sofrem alterações. Em decorrência dessas alterações, surgiram novas formas de trabalho, dentre elas, o trabalho em

- 
- 1 O presente artigo é resultado das atividades do projeto de pesquisa “O enfrentamento da escravidão contemporânea na perspectiva do trabalho digno: interlocuções com a dignidade humana e os objetivos de desenvolvimento sustentável”. A pesquisa está vinculada ao Grupo de Pesquisa “Relações de Trabalho na Contemporaneidade”, vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Direito, Mestrado e Doutorado, da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC.

Parte da presente pesquisa foi submetida e apresentada no IX Encontro Interinstitucional de Grupos de Pesquisa – EGRUPE, podendo ter sua publicação nos anais do referido evento, com ou sem modificações.

Este artigo foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

- 2 Mestrando no Programa da Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC, Área de Concentração em Direitos Sociais e Políticas Públicas, na Linha de Pesquisa Constitucionalismo Contemporâneo, com bolsa PROSUC/CAPES, modalidade II. Graduado em Direito na Universidade de Santa Cruz do Sul. Integrante do Grupo de Pesquisas Relações de Trabalho na Contemporaneidade, vinculado a Linha de Pesquisa Constitucionalismo Contemporâneo, do Programa de Pós-Graduação em Direito, Mestrado e Doutorado, da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC, coordenado pela Prof. Dr. Suzete da Silva Reis. Advogado Sócio do Escritório Leone Pereira & Vanessa Menchen Advocacia (LPVM). Endereço eletrônico: diogoferrari@mx2.unisc.br. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0860646003961982>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0204-4854>.
- 3 Doutora em Direito (Área de concentração: Direitos Sociais e Políticas Públicas) pela Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC. Mestre em Direito, com bolsa da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), UNISC. Professora do Programa de Pós-Graduação – Mestrado – em Direito e do Curso de Graduação em Direito da UNISC. Professora de Cursos de Especialização Lato Sensu em diversas instituições de ensino superior. Coordenadora do Grupo de Pesquisas Relações de Trabalho na Contemporaneidade. Endereço eletrônico: sreis@unisc.br. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0526411653933592>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8820-6385>.

plataformas digitais.

Embora essas novas formas de trabalho possam, à primeira vista, proporcionar alguns benefícios aos trabalhadores, como a desnecessidade de seguir uma jornada pré-definida ou mesmo estar diretamente subordinado a outra pessoa, certo é que o excesso de trabalho e a ausência de regulamentação do labor em plataformas digitais repercute nos mais diversos âmbitos da vida do trabalhador plataformizado.

Não se pode olvidar que muitos trabalhadores em plataformas digitais possuem outra ocupação, trabalhando concomitante em um emprego (formal ou não) e utilizando, inclusive, seu período de descanso, para trabalhar em plataformas como Ifood, Uber, 99, entre outras, ocorrendo confusão entre o período de lazer e o período de prestação de serviços para as plataformas.

Destarte, a não regulamentação pelo poder estatal dos trabalhadores plataformizados repercute não só no trabalhador em si, como possui um efeito perante toda a sociedade e as relações de trabalho. Ademais, verifica-se que a grande maioria dos trabalhadores plataformizados acabam tendo uma sobrecarga de trabalho, ao passo que sua remuneração é intrinsecamente ligada ao tempo que o trabalhador permanece em atividade na plataforma.

Assim, o presente artigo problematiza o trabalho em plataformas digitais e a consequente precarização. Como objetivo, busca analisar se o trabalho plataformizado configura uma forma de escravidão contemporânea. Para responder o problema proposto, utilizou-se como método de pesquisa o dedutivo e analítico, quanto à técnica de pesquisa utilizou-se a bibliográfica.

## **2 As plataformas digitais de trabalho**

Com o advento da tecnologia da informação e comunicação (TIC), o mercado de capital se apoderou das mudanças e evoluções tecnológicas e implementou novas plataformas de prestação de serviços, dentre as quais, podemos destacar, as plataformas digitais de transporte e de entrega.

Nessa senda, destaca-se que já na década de 80, em razão do acelerado desenvolvimento das tecnologias, inaugurou uma nova fase da era do capitalismo com a economia digital, criando novo modelo de mercado, o qual restou mundialmente conhecido através das plataformas digitais (Lucca, 2024).

Veja-se que um modelo novo de produção não poderia subsistir se não lhe fosse dada oportunidade de reprodução (Althusser, 1999). Tendo em vista o avanço da tecnologia e da internet das coisas, as plataformas digitais vislumbraram um amplo e inexplorado espaço para seu desenvolvimento.

Conforme Srnicek (2017, p. 43), podemos conceituar as plataformas digitais como sendo “infraestruturas digitais que permitem que dois ou mais grupos interajam. Para tanto, elas se colocam como intermediárias que reúnem diversos usuários: consumidores, anunciantes, provedores de serviços, produtores, fornecedores e até objetos físicos”.

Portanto, as plataformas digitais se apresentam como um novo modelo de negócio, o qual, frisa-se, não é recente, contudo, se apresenta agora como um modelo que pode ser utilizado por todos os tipos e segmentos de empresas. Portanto, de forma sucinta, “Uma plataforma seria a infraestrutura ou ambiente que possibilita a interação entre dois ou mais grupos” (Oliveira; Carelli; Grillo, 2020, p. 2613).

Assim, de acordo com os autores, as plataformas digitais tratam-se, em verdade, de novos modelos de negócios baseados em tecnologias que permitem a interação entre dois ou mais grupos, o qual almeja um trabalho intensivo (Oliveira; Carelli; Grillo, 2020).

De acordo com Moraes (2020, p. 379) “A desregulamentação e reorganização das relações de emprego permitiram a acumulação massiva de capital” e, em decorrência disso, observou-se “a abertura de um novo período para o mundo do trabalho sem a perspectiva de retorno ao antigo e estável (em certa medida) modelo”.

Dito isso, quando falamos em trabalho em plataformas digitais, automaticamente nos é remetido a dois principais segmentos: transporte e entrega. No segmento transporte, a implementação de plataformas digitais restou conhecida mundialmente como “uberização”, tendo como principal empresa do segmento a Uber, seguida de outras como a 99, Cabify etc. Já no segmento entrega, as plataformas digitais tiveram como promissor o Ifood, o qual se disseminou de forma rápida, tendo sido seguida pela Rappt, Uber Eats etc.

Nessa senda, de acordo com Abílio, Amorim e Grohmann (2021, p. 19):

A uberização e plataformização podem, então, ser compreendidas como parte de um processo de longa data, de ataques às forças sociais do trabalho que correm juntamente com novos arranjos produtivos, os quais não podem ser compreendidos de forma desvinculada da valorização

financeira, nem dos processos de oligopolização e concentração de renda e de riqueza que marcam o neoliberalismo. Entretanto, se, por um lado, podemos identificar um tipo de organização do trabalho que se estabelece em nível global, é também necessário o desvendamento de suas determinações socioespaciais e de sua inserção na divisão internacional do trabalho. Ainda, as especificidades da periferia – onde a informalidade, a ausência de direitos e a flexibilidade são elementos estruturantes –, engrossam o caldo dos dilemas políticos e analíticos que seguem permeando a sociologia brasileira e hoje estão no cerne do debate sobre as plataformas digitais de trabalho.

Lucca (2024) explica que, mesmo no trabalho plataformizado, há a supervisão e controle dos trabalhadores de forma remota, através do gerenciamento via algoritmo do trabalho, o qual complica um conjunto de práticas, as quais se assemelham ao mundo empresarial tradicional.

Nesta linha, através do algoritmo, além de conectar o trabalhador a várias frentes e formas de trabalho produtivas, este resta por intensificar o trabalho em si, bem como a vigilância exercida em face do trabalhador plataformizado (Lucca, 2024), o que resta por fazer presente, igualmente nessa forma de relação de trabalho, a precarização.

Portanto, a utopia criada pela mídia, através das divulgações do trabalho em plataformas digitais, onde é criado no trabalhador a falsa ideia de que este é o gestor de seu próprio tempo e do trabalho não se sustenta. O efeito almejado pelas plataformas digitais de trabalho é fazer com que o trabalhador preste seus serviços como se estivesse trabalhando para si próprio, como empreendedor, buscando eliminar qualquer ideia de subordinação para com a plataforma (Dardot; Laval, 2016).

Todavia, esse sentimento de labor em seu próprio favor resta por intensificar a prestação de serviços (Dardot; Laval, 2016), ao passo que o trabalhador imagina que não está subordinado e que pode laborar por jornadas extenuantes, tendo em vista que sua remuneração se encontra diretamente ligada à sua produtividade.

Assim, ao contrário da ideia do empreendedorismo desenvolvida pelo trabalhador plataformizado, a inteligência artificial e os algoritmos que coordenam o trabalho para as plataformas digitais potencializam a exploração e precarização do trabalho, não só por meio da negligência quanto aos direitos trabalhistas e previdenciários que os trabalhadores fariam jus se fossem contratado pelo regime convencional de trabalho (CLT), mas também pela dinâmica da maior margem de lucro não ser imputada

ao trabalhador, mas sim aos verdadeiros empresários, proprietários das plataformas digitais (Kashiura Jr., Akamine Jr.; Melo, 2024).

Destarte, o que se vê é que o trabalhador plataformizado é submetido a uma forma de trabalho sem garantias, tendo uma remuneração ligada à produtividade, o que leva ao labor em extensas jornadas de trabalho, tendo em vista a ausência de limitação desta. Ademais, o trabalhador é precarizado ao passo que não possui um empregador aparentemente visível, em que pese estar subordinado à plataforma, não possuindo autonomia para qualquer tomada de decisão (Kashiura Jr., Akamine Jr.; Melo, 2024).

Desta forma, especialmente considerando que o trabalhador plataformizado resta vinculado à produção cada vez maior, exigindo cada vez mais de si para ter uma remuneração passível de sua subsistência, extrapolando qualquer limite de jornada que possa ser considerado como trabalho em condições decentes, busca-se averiguar, no próximo item, os impactos das jornadas extenuantes desempenhadas pelos trabalhadores em plataformas digitais

### **3 O trabalho em plataformas digitais e as jornadas exaustivas**

Conforme mencionado anteriormente, o trabalhador plataformizado possui, como regra, a remuneração atrelada à sua produtividade, sendo este “refém de uma remuneração flutuante, decorrente do ‘trabalho por demanda’” (Rodrigues; Lucca, 2024, p. 2). Ou seja, para aumentar o seu salário, o trabalhador se submete a jornadas de trabalho longas e exaustivas.

Nesse sentido, “A *gig economy* ou economia de bicos, surgiu como uma proposta de complemento de renda, entretanto para mais da metade dos participantes o trabalho por aplicativos é a única fonte de renda” (Rodrigues; Lucca, 2024, p. 5, grifo dos autores).

Ademais, não se pode olvidar que boa parte dos trabalhadores em plataformas digitais de entrega e de transporte se valem de veículos alugados, o que intensifica ainda mais a jornada de trabalho desses, por haver ainda o custo com o aluguel e manutenção do veículo para poder utilizar deste como uma ferramenta de trabalho (Oliveira; Carelli; Grillo, 2020).

Portanto, as plataformas digitais restam por submeter os trabalhadores a condições e práticas precárias de trabalho, acentuando o que conhecemos por submissão própria ao trabalho, tendo em vista que

o trabalhador plataformizado exige cada vez mais de si (Kashiura Jr.; Akamine Jr.; Melo, 2020).

De acordo com Kashiura Jr.; Akamine Jr.; Melo (2020, p. 22-23):

O trabalhador precarizado que, submetido às práticas prescritas pelas plataformas digitais, representa o seu assujeitamento ao capital como exercício imaginário de liberdade empresarial, como ato de valorização de seu “capital humano”, é, antes de tudo, um sujeito de direito que contrata que exerce em condições formais de liberdade e igualdade jurídicas o ato de vontade pelo qual “anda sozinho”. Se o faz sob a representação de sua relação imaginária com suas condições reais de vida como relação empresarial ou de gestão de capital, isto reforça, sem dúvida, o seu papel de sujeito do próprio assujeitamento – e lhe atribui um lugar específico (de empresário sem empresa, de gestor de capital sem capital) numa estrutura social específica (sociedade neoliberal), que demanda modalidades também específicas de exploração do trabalho.

Nessa senda, importante destacar que, em que pese haver o binômio trabalho-remuneração, o simples fato de o trabalhador estar conectado e à disposição da plataforma não importa, necessariamente, em remuneração (Rodrigues; Lucca, 2024). Em verdade, para que o trabalhador plataformizado seja contraprestacionado, ele precisa estar efetivamente prestando serviços para o cliente contratante do serviço. Como exemplo, o motorista de aplicativo, como a Uber, 99 e Cabify, somente é remunerado pelo período que está realizado o deslocamento do passageiro. O período em que o motorista se desloca para buscar o passageiro no ponto de embarque não é remunerado, ao passo que não está prestando serviço de forma direta ao consumidor final.

Assim, a jornada do trabalhador plataformizado deve ser analisada sob o enfoque de que o trabalhador necessita permanecer conectado pelo maior número de horas possíveis, especialmente nos horários de maior utilização pelos usuários da plataforma (Cardoso; Artur; Oliveira, 2020).

Isso se dá em razão da gestão gamificada das plataformas, a qual não somente impõe regras que os trabalhadores necessitam aderir para alcançarem a remuneração esperada, mas também para que estes permaneçam vinculados à plataforma (Cardoso; Artur; Oliveira, 2020).

Portanto, conforme Rodrigues e Lucca (2024):

A uberização é o retrato contemporâneo da precarização das condições de trabalho, representada por duas categorias que trabalham em situação de extrema vulnerabilidade e que nos aponta para um futuro do trabalho potencialmente ‘uberizável’ para toda a ‘classe que vive do trabalho’. O trabalho uberizado é constituído por intensos processos

de dominação que consomem o corpo e o potencial psíquico dos trabalhadores, pela falta de respeito às condições básicas de segurança, alimentação e higiene, e que se traduzem também por um alto custo social, sendo urgente que esta nova modalidade de trabalho possa ser discutida e incluída na pauta do trabalho digno e decente, em condições mínimas de saúde, segurança e dignidade, a partir da recusa do trabalho sob demanda.

Vê-se, portanto, a precarização massiva do trabalhador plataformizado, o qual é submetido a jornadas extenuantes em função dos baixos e incertos rendimentos, “Afiml, nesta forma de relação, são os trabalhadores que assumem todos os riscos do trabalho” (Cardoso; Artur; Oliveira, 2020, p. 225).

Para Cavazzani, Santos e Lopes (2023), se no passado, especialmente nas indústrias têxtil, o espaço e o tempo eram bem definidos, em que pese haver jornadas muitas vezes abusivas, certo é que atualmente as plataformas digitais se trata de uma indústria difusa, a qual, mediante a sobrejornada do trabalhador, busca auferir o máximo de lucros possíveis, independentemente da hora e local.

Ressalta-se, nessa linha, que o período de descanso e a limitação de jornada é, do ponto de vista científico e técnico, uma necessidade para que seja evitado a ocorrência de danos à saúde dos trabalhadores (Reis; Prado, 2019).

Conforme leciona Delgado (2009, p. 26):

É importante enfatizar que o maior ou menor espaçamento da jornada (e da duração semanal e mensal do labor) atua, diretamente, na deterioração ou melhoria das condições internas de trabalho na empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços. Noutras palavras, a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa.

Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as possibilidades de ocorrência de doenças profissionais, ocupacionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada “infortunistica do trabalho”.

Nessa mesa linha, Dal Rosso (2006, p. 33) explica que “Intensificação do trabalho e alongamento da jornada são condições que

podem conviver juntas enquanto essa união não colocar em risco a vida do trabalhador por excesso de envolvimento com o trabalho”.

Portanto, o prolongamento das jornadas de forma habitual pode desencadear uma série de doenças ocupacionais, bem como propiciar um ambiente para a ocorrência de acidentes de trabalho (Reis; Prado, 2019). Trata-se, em verdade, de uma forma de escravidão contemporânea o trabalho indiscriminado em plataformas digitais.

Diante disso, analisa-se, no último item, como a plataformização digital propicia a precarização do trabalho, com o consequente ferimento aos direitos de caráter humanos, fundamentais e social.

#### **4 A precarização trabalho em plataformas digitais: nova face da escravidão contemporânea**

Conforme discorrido nos itens anteriores, o trabalho em plataformas digitais se mostra como uma nova face da escravidão contemporânea, a qual se perpetua no tempo, somente mudando em sua forma.

Nessa linha, a submissão dos trabalhadores plataformizados a jornadas exaustivas, bem como a negligência quanto aos direitos trabalhistas conquistados pelos trabalhadores formalizados demonstra de forma cristalina a precarização do trabalho em plataformas digitais.

De acordo com Moraes (2020, p. 390) é necessário se pensar em formas de proteção à vida e aos direitos dos trabalhadores, os quais devem ser mantidos e assegurados pelo Estado. “Isso porque as transformações tecnológicas, que mais servem à acumulação de capital do que à melhoria da qualidade de vida da sociedade, tornam, no geral, o mundo do trabalho mais instável e inseguro”.

O trabalho em plataformas digitais busca invisibilizar a verdadeira forma de trabalho, que é a que ocorre no mundo real, por um trabalhador pessoa física. A ideia de ciberespaço pregada pelas plataformas digitais é uma utopia, que tem como fito burlar ou mesmo fugir da legislação, conseguindo dessa forma ampliar o mercado de capital e marginalizar os salários de seus trabalhadores (Oliveira; Carelli; Grillo, 2020).

Veja-se que a ideia criada pelas plataformas digitais de que o trabalho ocorre de forma isolada e *online* não se sustenta, ao passo que a prestação de serviços é sempre realizada em espaço físico, mesmo que distante da sede do tomador (Oliveira; Carelli; Grillo, 2020).

Segundo Muñoz (2019, p. 103):

[...] no estamos ante un sofisticado problema jurídico que ponga en jaque las categorías laborales tradicionales, al contrario (y en el caso Uber de sofisticado sólo en su sentido de ‘artificial’) sino ante una incapacidad del Estado de ponerle límites a las empresas y harcelos valer, y en que las capacidades comunicativas de la doctrina sólo permiten sostener que el Derecho Laboral ampara a estos trabajadores, lo que les abre posibilidades – inciertas de llevar su caso a los tribunales. Dicha incapacidad no es tanto por la dificultad de crear instrumentos jurídicos sino de acumular fuerza para crear voluntades políticas<sup>4</sup>.

Assim, não haveria o que se falar em exclusão dos direitos e proteção trabalhista aos trabalhadores de plataformas digitais, tendo em vista que, embora haja a ideia de que estes são empreendedores e que não possuem qualquer forma de subordinação, em verdade estão sob o comando e gestão de uma empresa tomadora de serviços, que tem como objetivo o auferimento de lucro, como toda e qualquer empresa. Assim, a “corporalidade da pessoa do trabalhador, apropriada por meio das plataformas digitais sugerem uma renovação das formas de assalariamento e exploração do trabalho no capitalismo e não sua superação” (Oliveira; Carelli; Grillo, 2020, p. 2628).

Assim, não haveria o que se falar na criação de uma nova figura para regulamentar o trabalho em plataformas digitais, ao passo que retirar direitos trabalhistas já conquistados não se justifica. Ademais, no ordenamento jurídico vigente não há lacunas “possa justificar a criação de uma subcategoria de trabalhadores, que valeriam menos que os outros em termos de direitos” (Oliveira; Carelli; Grillo, 2020, p. 2628).

Veja-se que a precarização do trabalho em plataformas digitais surgiu como um eixo estruturante e central, tendo em vista que a remuneração por demanda, somada as extenuantes jornadas de trabalho e a omissão quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício são formas de desgaste e sofrimento ao qual os trabalhadores são submetidos, caracterizando sem sombra de dúvida uma forma de escravidão contemporânea no meio digital (Rodrigues; Lucca, 2024).

4 Tradução livre: [...] não estamos perante um problema jurídico sofisticado que desafie as categorias laborais tradicionais, pelo contrário (e no caso da Uber é sofisticado apenas no seu sentido de ‘artificial’) mas sim uma incapacidade do Estado em impor limites às empresas e aplicá-los, e que as capacidades comunicativas da doutrina apenas nos permitem sustentar que o Direito do Trabalho protege estes trabalhadores, o que abre possibilidades incertas para que levem o seu caso a tribunal. Esta incapacidade não se deve tanto à dificuldade de criar instrumentos jurídicos, mas sim de acumular forças para criar vontade política.

As condições as quais os trabalhadores plataformizados são submetidos, seja por desrespeito aos direitos trabalhistas, seja pelos riscos aos quais são expostos, se trata de um verdadeiro ataque à dignidade da pessoa humana. Para os trabalhadores em plataformas digitais “a motivação do trabalho é a mera sobrevivência, o sentido do trabalho foi simbolicamente destituído, e os processos de produção de doença se iniciam na impossibilidade de reconhecimento das limitações do próprio corpo” (Rodrigues; Lucca, 2024, p. 5).

Conforme os autores, o trabalho em plataformas digitais expõe os trabalhadores a situações de risco, especialmente diante da repetitividade das atividades, atreladas à tensão imposta pelas longas jornadas, o que aumento o risco de acidentes (Rodrigues; Lucca, 2024).

Desta forma:

[...] o trabalho uberizado ou sob demanda é uma evolução precarizada do modelo toyotista ou ‘*just in time*’, flexibilizado e adaptado às exigências do mercado consumidor. Assim, o novo modelo de gestão viabilizado pela plataformização do trabalho, remunera os trabalhadores somente na justa medida da entrega ou da corrida<sup>18</sup>, ou seja, o ‘empreendedor’ por aplicativo vira um ‘autogerente subordinado’, que arca com todos os riscos e custos da realização de sua atividade (Rodrigues; Lucca, 2024, p. 8, grifo dos autores).

Diante disso, não resta margem para dúvidas de que o trabalho em plataformas digitais fere os mais íntimos direitos de personalidade dos trabalhadores, dentre eles à saúde e a vida. Da mesma forma, resta cristalino que o trabalho em plataformas digitais, da forma que ocorre na atualidade, é eivado de precariedade, podendo ser interpretado como uma forma de escravidão na contemporaneidade, o que resta por ferir e não efetivar o preceito constitucional da dignidade da pessoa humana, o qual é – ou deveria ser – inerente a toda e qualquer pessoa, sem distinção.

## 5 Considerações finais

O presente artigo teve como problemática o trabalho em plataformas digitais e a consequente precarização desse. Como objetivo, buscou analisar se o trabalho plataformizado pode ser interpretado como uma forma contemporânea de trabalho escravo.

De plano, a resposta é positiva. Conforme se verificou, as plataformas digitais buscam burlar a legislação trabalhista sob o argumento de que o trabalhador é livre e insubordinado à plataforma, razão pela qual se escusam

do reconhecimento do vínculo empregatício. Contudo, em realidade, o trabalhador é diretamente subordinado à gestão da plataforma, tendo sua remuneração atrelada à sua produtividade, o que lhe impõe realizar extensas e intensas jornadas de trabalho. Desta forma, o pensamento de liberdade e flexibilidade de horários vendido pelas plataformas sob o argumento de que o trabalhador é seu próprio empregador não passa de uma utopia, extremamente distante da realidade fática.

Portanto, o labor em plataformas digitais, diante da ausência de regulamentação e de reconhecimento dos direitos trabalhistas se mostra como um trabalho precário em condições de escravidão contemporânea, não se efetivando, por derradeiro, os direitos de personalidade e dignidade inerentes à pessoa humana.

## Referências

- ABILIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Apresentação - Trabalho em Plataformas Digitais: perspectivas desde o Sul Global. **Sociologias**, [S. l.], v. 23, n. 57, p. 18–25, 2021. DOI: 10.1590/15174522-117530. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/sociologias/article/view/117530>. Acesso em: 7 mar. 2025.
- ALTHUSSER, Louis. **Sobre a reprodução**. Trad. João de F. Teixeira. Petrópolis: Vozes, 1999.
- CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. **Revista Valore**, [S. l.], v. 5, p. 206–230, 2020. DOI: 10.22408/rev502020657206-230. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/657>. Acesso em: 7 mar. 2025.
- CARVALHO, Sandro Sacchet de; NOGUEIRA, Mauro Oddo. Plataformização e precarização do trabalho de motoristas e entregadores no Brasil. **Mercado de Trabalho**, [S. l.], v. 77, p. 173–196, abr. 2024. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/13644/12/BMT\\_77\\_PDRT\\_A1.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/13644/12/BMT_77_PDRT_A1.pdf). Acesso em: 7 mar. 2025.
- CAVAZZANI, André Luiz Moscaleski.; SANTOS, Rodrigo Otávio dos; LOPES, Luis Fernando. Precarização do trabalho docente: plataformas de ensino no contexto da fábrica difusa. **Cadernos Metr pole**, [S. l.], v. 26, n. 59, p. 209–228, 2023. DOI: 10.1590/2236-9996.2024-5910.

Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/metropole/article/view/61214>. Acesso em: 7 mar. 2025.

DAL ROSSO, Sadi. Jornada de trabalho: duração e intensidade. **Revista Ciência e Cultura**, São Paulo, v. 58, n. 4, p. 31-34, out./dec. 2006.

Disponível em: [http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0009-67252006000400016](http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400016). Acesso em: 02 out. 2024.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. Duração do trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 75, n. 2, p. 25-34, abr./jun. 2009. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/13496>. Acesso em: 07 out. 2024.

KASHIURA JR., Celso Naoto; AKAMINE JR., Oswaldo; MELO, Tarso de. Plataformas digitais como Aparelho Ideológico de Estado: precarização do trabalho e subjetividade jurídica na sociedade neoliberal. **Revista Direito e Práxis**, [S. l.], v. 15, n. 3, p. 1-29, 2024. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaceaju/article/view/83057>. Acesso em: 7 mar. 2025.

LUCCA, Sergio Roberto de. Trabalhadores(as) em plataformas digitais: precarização e sobrevivência. **Cadernos de Saúde Pública**, [S. l.], v. 40, n. 3, p. 1-3, 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csp/a/GjVCvCjKb5tMn48MnYcnPbC/?lang=pt>. Acesso em: 07 mar. 2025.

MORAES, Roberto Bombonati de Souza. Precarização, Uberização do Trabalho e Proteção Social em Tempos de Pandemia. **NAU Social**, [S. l.], v. 11, n. 21, p. 377-394, 2020. DOI: 10.9771/ns.v11i21.38607. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/nausocial/article/view/38607>. Acesso em: 7 mar. 2025.

MUÑOZ, Daniela Marzi. Observaciones sobre el caso uber: um museo de grandes novedades. In: POLIDO, Fabrício Bertini Pasquot; BARBATO, Maria Rosaria; MOURA, Natália das Chagas. (Org.). **Trabalho, tecnologias e os desafios globais dos direitos humanos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, v. 1, p. 97-106.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho / Concept and criticism of digital working platforms. **Revista Direito e Práxis**, [S. l.], v. 11, n. 4, p. 2609-2634, 2020. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/revistaceaju/article/view/50080>. Acesso

em: 7 mar. 2025.

REIS, Jair Teixeira dos; PRADO, Antônio Zoti. A reforma trabalhista brasileira de 2017 e a desconsideração da duração do trabalho como norma relacionada à saúde dos trabalhadores. **Revista de Direito da Faculdade Guanambi**, Guanambi, v. 6, n. 01, p. e246, 2019. DOI: 10.29293/rdfg.v6i01.246. Disponível em: <https://portaldeperiodicos.animaeducacao.com.br/index.php/RDFG/article/view/13919>. Acesso em: 7 out. 2024.

RODRIGUES, Nara Leticia Pedroso Ramos; LUCCA, Sergio Roberto de. Precarização do trabalho em plataformas digitais: narrativas de desgaste e desalento de motoristas e entregadores. **Saúde em Debate**, [S. l.], v. 48, n. 143, 2024. Disponível em: <https://www.saudeemdebate.org.br/sed/article/view/9270>. Acesso em: 7 mar. 2025.

SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. Cambridge: Polity, 2017.



# DOENÇAS OCUPACIONAIS NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL: UMA REVISÃO DE LITERATURA

Edson Miguel de Barros Avelar<sup>1</sup>

Suzéte da Silva Reis<sup>2</sup>

## 1 Introdução

As condições de trabalho estão a mudar e a tornar-se mais difíceis. É preciso fazer mais e melhor. É por isso que alguns empregadores sem escrúpulos continuam a aplicar pressão psicológica e tratamento rude para aumentar os lucros. Os direitos à saúde (art. 6º e arts. 196 e seguintes, CR/88), à segurança (arts. 5º e 6º, caput, CR/88) e ao ambiente de trabalho saudável consubstanciam pilares fundamentais à manutenção de relações de trabalho hígidas e ao atingimento do trabalho digno por todos os trabalhadores.

- 
- 1 Mestrando no Programa da Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC, Área de Concentração em Direitos Sociais e Políticas Públicas, na Linha de Pesquisa Constitucionalismo Contemporâneo, com bolsa PROSUC/CAPES, modalidade II. Advogado com ênfase na prestação de serviço jurídico voltado para pessoas físicas. As principais áreas de atuação são Direito Previdenciário, Trabalhista e Civil, com representação administrativa e judicial. Graduado em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC). Pós-graduado em Direito do Trabalho pela Faculdade Dom Alberto. Pós-graduando em Direitos Humanos e Questões Étnico-Sociais pela Universidade Faveni-UNIFAVENI. Participante do Grupo de Pesquisa “Relações de Trabalho na contemporaneidade”, vinculado ao Grupo de Pesquisa Constitucionalismo Contemporâneo, do Programa de Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado, da UNISC. Email: edsonavelaradvogado@gmail.com.
  - 2 Doutora em Direito na Universidade de Santa Cruz do Sul? UNISC. Mestre em Direito - Área de Concentração: Políticas Públicas de Inclusão Social, com bolsa da Coordenação de Aperfeiçoamento de Nível Superior? CAPES, pela UNISC. Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado, na Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC. Professora de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho na Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC. Coordenadora do Grupo de Pesquisa “Relações de Trabalho na contemporaneidade”, vinculado ao Grupo de Pesquisa Constitucionalismo Contemporâneo, do Programa de Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado, da UNISC. Professora em cursos de Especialização *Latu Sensu* na área de Direito do Trabalho, em diversas universidades. Graduada em Pedagogia, pelas Faculdades Integradas de Santa Cruz do Sul (1990).

Ter um ambiente de trabalho equilibrado é crucial para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores em geral, mas na verdade vai além disso. Assim, a ausência de um ambiente de trabalho saudável influencia o equilíbrio da sua vida familiar, o desenvolvimento das relações sociais que retêm, o sucesso e a produtividade nos estabelecimentos onde trabalham e, em última análise, na empresa em que trabalham.

Neste contexto, os acidentes de trabalho e as doenças profissionais assumem uma importância inegável. Contudo, as doenças ocupacionais ainda permanecem em grande medida invisíveis, embora sejam responsáveis pela morte de seis vezes mais pessoas do que os acidentes de trabalho (OIT, 2013). Isso se faz ainda mais importante em relação aos transtornos mentais surgidos no ambiente de trabalho, pois frequentemente se desenvolvem de forma sutil e trazem vergonha a homens e mulheres trabalhadores que sofrem com eles, enevoando seu adoecimento e sua possibilidade de investigação e tratamento.

Cumprido, então, trazer as doenças ocupacionais e, mais especificamente, os transtornos mentais ocupacionais à discussão, tirando-os das sombras e trazendo-os à luz do exame, para que, com o estudo contínuo do assunto e sua visibilização, a existência dessas doenças ocupacionais não continue a enfraquecer, debilitar e matar mais e mais trabalhadores(as) em todo o território nacional.

Além disso, a responsabilidade civil é um sistema que mudou muito na história, e ainda hoje é enfatizado no direito civil, e sua discussão ainda é relevante, principalmente para as relações trabalhistas que mudaram historicamente e estão em constante mudança de acordo com a lei.

Considerando a importância e a relevância deste tema, a responsabilidade civil dos empregadores em acidentes de trabalho, explorando assim o conceito, as características e os tipos de acidentes de trabalho. Bem como o conceito e a teoria da responsabilidade civil, bem como as diferenças jurisprudenciais quanto à responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho.

Assim, tendo como enfoque a vítima do acidente do trabalho, que é a mesma e titular do direito fundamental a saúde, busca-se com esse trabalho abordar sobre a possibilidade de se ampliar a incidência da responsabilidade objetiva na seara trabalhista a fim de facilitar ao trabalhador a obtenção da reparação dos danos sofridos em decorrência do acidente do trabalho, efetivando-se assim o princípio de acesso à justiça.

## 2 Doenças ocupacionais: características e especificidades

Doenças ocupacionais, também conhecidas como doenças relacionadas ao trabalho ou doenças profissionais, são condições de saúde que estão diretamente relacionadas com o ambiente de trabalho e as atividades laborais de um indivíduo. Essas doenças podem resultar da exposição a fatores de risco presentes no local de trabalho ao longo do tempo, as doenças ocupacionais podem afetar trabalhadores de diversos setores e ocupações, e seus efeitos podem variar de leves a graves.

Além disso, essas condições podem se desenvolver de forma aguda, como resultado de uma exposição repentina a substâncias tóxicas, ou de forma crônica, devido à exposição prolongada a condições prejudiciais à saúde. As causas das doenças ocupacionais são variadas e podem incluir, exposição a substâncias químicas nocivas, trabalhadores que lidam com produtos químicos perigosos podem desenvolver doenças respiratórias, dermatológicas ou até mesmo câncer devido à exposição constante a essas substâncias.

Riscos ergonômicos, atividades laborais que envolvem movimentos repetitivos, posturas inadequadas ou levantamento de cargas pesadas podem levar a lesões musculoesqueléticas, como a síndrome do túnel do carpo ou problemas nas costas (Monteiro, 1998).

Exposição a agentes biológicos, podem expor os trabalhadores a patógenos que podem causar doenças infecciosas, fatores psicossociais, condições de trabalho estressantes, como pressão excessiva, assédio moral ou longas jornadas de trabalho, podem contribuir para problemas de saúde mental, como depressão e ansiedade. Exposição a agentes físicos, radiações ionizantes, ruído excessivo, vibrações ou temperaturas extremas no ambiente de trabalho podem causar danos à saúde ao longo do tempo (Calcini, 2020).

A prevenção das doenças profissionais é fundamental e passa pela implementação de medidas de segurança e saúde no trabalho e pela identificação e controle dos riscos profissionais. Isso inclui o uso de equipamentos de proteção individual (EPI), o estabelecimento de políticas de ergonomia, a regulamentação de substâncias tóxicas e a promoção de um ambiente de trabalho saudável. Os trabalhadores também desempenham um papel importante na prevenção e devem compreender os riscos no ambiente de trabalho e aderir às diretrizes de segurança estabelecidas.

As doenças ocupacionais são uma preocupação séria de saúde pública e representam um desafio tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores e governos. A conscientização, a prevenção e o cuidado com a saúde ocupacional são cruciais para proteger a saúde e o bem-estar dos trabalhadores em todo o mundo (Calcini, 2020).

É necessário destacar que a Revolução digital/tecnológica trouxe pontos positivos e negativos, isso porque visam apenas lucros e jornadas de trabalho excessivas, para que esse lucro aconteça, foram introduzidas novas formas de Organização, Tecnologia e equipamentos, não importando muito que isso acarretará termos de saúde do trabalhador. Muitas vezes as condições de trabalho ultrapassam os limites que o organismo tolera, e isso traz uma grande possibilidade de provocar uma doença no trabalhador.

Analisando assim as doenças ocupacionais, suas características e peculiaridades, propondo um processo educativo permanente para que as equipes de trabalho possam melhor lidar com esse tema; propondo um programa educativo para aumentar a conscientização da comunidade sobre as doenças ocupacionais, suas causas e a qualidade do trabalho; estudar o impacto destas doenças, recomendar medidas preventivas aos trabalhadores e empregados para reduzir a incidência de tais doenças e reduzir complicações e, por fim, recomendar ações dentro das empresas para melhor compreender as doenças ocupacionais e aplicar tecnologia para preveni-las.

Segundo Oliveira (1997), as doenças ocupacionais estão diretamente relacionadas às condições de trabalho dos profissionais e dependem das circunstâncias pessoais dos indivíduos que podem interferir em suas atividades. Atualmente, a ênfase na saúde física e mental dos trabalhadores está intimamente relacionada às medidas preventivas adotadas pelas empresas para reduzir essas doenças.

Oliveira (1997) destacou que, até a década de 1960, as únicas medidas tomadas para os profissionais no Brasil estavam relacionadas aos acidentes de trabalho. A partir da década de 1970, a preocupação com as doenças ocupacionais passou a ser levada mais a sério, época em que a classe de profissionais aumentava significativamente e a demanda por trabalhadores precisavam ser atendidos. O desenvolvimento da indústria do país tem levado ao surgimento de doenças relacionadas a agentes físicos como ruído, radiação e poeira, além de agentes químicos como solventes e benzeno, tornando cada vez mais comuns doenças e acidentes.

Segundo Monteiro (1998), quando a tecnologia da informação começou a dominar as empresas brasileiras, no início da década de 1980, outras doenças começaram a aparecer, como a tenossinovite, que consiste no atrito entre os tendões que conectam músculos e ossos, essas doenças estão relacionadas à ergonomia e aos riscos posturais, já na década de 2000, as doenças psicossociais tornaram-se comuns e vários transtornos mentais ocorreram.

Desde a Revolução Industrial, a atenção das pessoas à saúde dos trabalhadores tem aumentado. Naquela época, os trabalhadores estavam expostos a jornadas de trabalho extremamente longas e precárias condições sanitárias, o que ocasionou muitos acidentes de trabalho e doenças relacionadas ao trabalho, o que propiciou o surgimento de regulamentos e leis de proteção.

Após a Segunda Guerra Mundial, com o advento da tecnologia industrial, a relação dos trabalhadores com o ambiente de trabalho intensificou-se negativamente. Os empresários também estão cientes do alto custo das doenças relacionadas ao trabalho. Com isso, o conceito de medicina do trabalho foi ampliado para produzir saúde ocupacional, que se caracteriza por promover e proteger a integridade física dos trabalhadores, buscando descobrir fatores que interferem em sua saúde, como os riscos observados no ambiente de trabalho (Minayo-Gomes; Thedin-Costa, 1997).

Galafassi (1998) apontou que as principais doenças ocupacionais no Brasil estão relacionadas às mais diversas ocupações, podendo ser listadas as doenças ocupacionais mais comuns: doenças ocupacionais repetitivas: lesões por esforços repetitivos (LER) ou doenças osteomusculares do trabalho (DORT), doenças respiratórias ocupacionais: asma ocupacional, silicose, antracnose, leucoplasia, deposição de ferro; doenças de pele ocupacionais, câncer de pele; doenças auditivas, surdez; doenças da visão, catarata, desgaste da visão, doenças ocupacionais sócio-psicológicas: depressão, estresse, ansiedade, síndrome do pânico.

Galafassi (1998) explicou que LER e DORT são responsáveis por alterar estruturas musculoesqueléticas como tendões, articulações, músculos e nervos. Essas doenças afetam principalmente aqueles que realizam ações repetitivas excessivas, como agricultores, bancários, digitadores, operadores de linha de montagem, teleoperadores e profissionais desaúde. Por serem as doenças mais comuns observadas no setor saúde que fundamentam este

trabalho, o próximo capítulo analisará com mais profundidade as LER e DORT.

### *2.1 Lesão por Esforço Repetitivo (LER) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT)*

Lesão por Esforços Repetitivos (LER) é uma síndrome dolorosa que causa disfunção, causada principalmente por tarefas que produzem movimentos repetitivos locais ou posturas forçadas, conforme Gravina (2002). Há muito tempo que as pessoas falam sobre danos inflamatórios causados por lesões por esforço repetitivo. É uma lesão relacionada à atividade humana, entendida como doença ocupacional, que ocorre quando as demandas físicas da atividade ou tarefa humana são incompatíveis.

Envolvem fatores de risco como permanecer na mesma posição por longos períodos, postura incorreta e levantar mais peso do que seu corpo pode suportar. As lesões instalam-se lentamente no corpo e são insignificantes durante uma vida inteira de trabalho, quando diagnosticado, a área afetada já está danificada, geralmente resulta em perda de movimento no membro ou área lesionada da pessoa afetada.

Quanto aos sintomas, Gravina (2002) enfatizou que o mais conhecido é a dor específica na área afetada, acompanhada de sensações de formigamento e queimação. Essa dor é semelhante à do reumatismo ou da fadiga estática, como a dor quando o braço segura algo por muito tempo sem movê-lo. Ao notar sintomas, o trabalhador deve procurar avaliação médica e iniciar o tratamento o mais rápido possível, pois isso pode ajudar a reduzir os danos dessas lesões.

Dependendo do grau de manobras, interrompa temporariamente ou reduza a atividade, por se tratar de uma doença profissional, que equivale a um acidente de trabalho, sua ocorrência deve ser notificada à autoridade competente, portanto, a Norma Regulamentadora 17 (Brasil, 2015) estabelece recomendações ergonômicas relacionadas ao ambiente de trabalho.

Martins (2002) documentou os estágios das lesões por esforços repetitivos em termos de evolução e prognóstico. A classificação mais comum é baseada na evolução e prognóstico, LER/DORT é classificada apenas com base em sinais e sintomas, os membros sentem dor e fadiga durante a jornada de trabalho, mas melhoram nos finais de semana quando não são realizados trabalhos repetitivos, além do exame físico

sem anormalidades. Nesta fase surge a dor resultante, sensação de cansaço constante e perturbação do sono, incapacidade de realizar tarefas repetitivas, e na fase final, mesmo com repouso, perturbação do sono e presença, de dor constante, fadiga e sensação de fraqueza, sinais objetivos do exame físico (Martins, 2002).

Ribeiro (1997) apontou que os setores com mais casos de LER são bancos, comércio, processamento de dados, têxteis, confeitaria, produtos químicos, plásticos, serviços e telecomunicações. Existem muitas causas de LER e muitos tratamentos, porém, a prescrição do clínico geral é imobilizar o local da ferida, repousar a ferida por um período de tempo sem exercer força e aplicar anticoagulantes orais ou tópicos, analgésicos anti-inflamatórios, além de sessões de fisioterapia e técnicas de treinamento para diminuir o estresse do evento. Também é importante cooperar com as empresas para fornecer equipamentos de proteção contra doenças ocupacionais.

Assim como a LER, as doenças musculo esqueléticas relacionadas ao trabalho (DORT) são causadas por lesões por esforços repetitivos, mas se manifestam como alterações no pescoço, braços, punhos e outras extremidades superiores que ocorrem devido ao trabalho. Portanto, é necessário comprovar se o trabalho é a causa da doença causada por esforços repetidos, só é caracterizado quando existem fatores patogênicos em jogo.

Portanto, é necessário examinar o ambiente de trabalho para demonstrar a existência da tríade lesão-vínculo-incapacidade (Brasil, 2012). Mais especificamente, Mendes e Dias (1991) definiram DORT como danos aos tendões, músculos e articulações causados por movimentos repetitivos, principalmente das extremidades superiores, como ombro e pescoço, resultando em dor, fadiga e baixo desempenho ocupacional, principalmente causado por empregados relacionados a ergonomia principalmente, banqueiros, escriturários, operadores de vendas, telefonistas e secretárias.

O termo DORT é adotado no Brasil como doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho, mas atualmente é utilizado o nome de doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho, os sintomas mais comuns são fadiga excessiva, desconforto após o trabalho, inchaço, formigamento nos pés e nas mãos, choque nas mãos, dor nas mãos e perda de movimento das mãos.

Lembrando que cada ambiente de trabalho é único, portanto, é importante realizar avaliações específicas para identificar riscos e implementar soluções adequadas à realidade da empresa e de seus

funcionários. A prevenção e a conscientização desempenham um papel fundamental na redução de LER e DORT e na promoção de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

### **3 Responsabilidade civil nos acidentes de trabalho: protegendo trabalhadores e empregadores**

Antes de tratar especificamente da responsabilidade civil na seara trabalhista e, por conseguinte, analisar qual seria a responsabilidade do empregador na hipótese de acidente de trabalho, é necessário abordar brevemente as principais ideias e conceitos relacionados à responsabilidade civil. Ao se tratar da responsabilidade é fácil confundi-la com obrigação, porém trata-se de conceitos distintos.

A responsabilidade civil em acidentes de trabalho é um tema muito importante, incluindo as implicações jurídicas e financeiras quando um trabalhador sofre um acidente de trabalho. A relação entre empregadores e empregados envolve uma série de direitos e responsabilidades, particularmente no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho. Quando ocorre um acidente de trabalho, surgem questões de responsabilidade civil, levando a uma série de considerações jurídicas e financeiras, responsabilidade civil nos acidentes de trabalho diz respeito à obrigação legal do empregador de prover um ambiente de trabalho seguro e adotar medidas preventivas para minimizar riscos. Quando essa obrigação não é cumprida e um trabalhador é ferido ou sofre danos à saúde no exercício de suas funções, podem surgir implicações legais (Cavaliere Filho, 2012).

Os principais aspectos da responsabilidade civil do empregador por acidentes de trabalho são garantir um ambiente de trabalho seguro, fornecer formação adequada, equipamento de proteção e tomar medidas para prevenir acidentes. Os empregadores podem ser responsabilizados civilmente quando há negligência ou falta de cuidado e, em muitos casos, até os empregados têm direito a benefícios de segurança social, como subsídios de doença ou pensões de invalidez, quando um trabalhador é vítima de um acidente de trabalho. Se forem considerados responsáveis por um acidente, poderão ser obrigados a fornecer esses benefícios (Pereira, 2012).

Se um trabalhador acreditar que um acidente foi causado por negligência do seu empregador, ele pode entrar com uma ação judicial por

danos pessoais, que pode incluir indenização por contas médicas, perda de salário e danos morais.

A melhor forma de lidar com a responsabilidade civil por acidentes de trabalho é prevenir a ocorrência desses acidentes. Os empregadores devem adotar políticas rígidas de segurança, promover treinamentos contínuos e conscientizar os funcionários sobre medidas preventivas. A responsabilidade civil por acidentes de trabalho é um tema complexo que envolve os funcionários. Os direitos e obrigações aplicam-se tanto aos empregadores como aos empregados, pelo que a prevenção de acidentes é fundamental para proteger a integridade dos trabalhadores e evitar processos judiciais dispendiosos. Contudo, quando ocorre um acidente, é importante que todos os envolvidos compreendam as suas responsabilidades e direitos legais (Cavaliere Filho, 2012).

Segundo Cavaliere (2012), a responsabilidade civil é, portanto, considerada apenas em casos de violação de dever legal e dano, em outras palavras, o responsável é aquele que deve ser indenizado pelo dano causado pelo descumprimento da obrigação legal precedente. Isto porque a responsabilidade pressupõe obrigações legais pré-existentes, obrigações não cumpridas. Portanto, pode-se dizer que todas as ações humanas que causam danos a terceiros em violação às obrigações legais originárias são fonte de responsabilidade civil (Cavaliere Filho, 2012).

Em suma, da determinação da responsabilidade civil das partes envolvidas, surge uma obrigação legal posterior de reparação do dano, ou seja, a obrigação de indenização prevista no artigo 927 do Código Civil, essa obrigação possui algumas peculiaridades, que serão analisadas a seguir à luz dos ensinamentos do professor Sérgio Cavaliere Filho.

Primeiro, a obrigação de indenizar pode surgir de fontes voluntárias ou legais. A voluntariedade refere-se às obrigações decorrentes de negócios jurídicos, ou seja, acordos entre as partes que expressam livremente seus desejos, resultando em obrigações que cada parte deve cumprir de acordo com o acordo. A lei corresponde às obrigações previstas na lei, cuja forma e conteúdo são determinados pela lei. Portanto, diferentemente da expressão voluntária, não há necessidade de falar em livre manifestação de vontade neste caso (Cavaliere Filho, 2012).

Nas palavras de Humberto Theodoro Júnior, é uma sanção obrigatória que lhe é imposta pela lei como consequência necessária da violação de seus preceitos. Ao contrário dos atos jurídicos legítimos, em que a lei atinge o mesmo efeito que o pretendido pelo agente, os atos

jurídicos ilegais resultam no surgimento de obrigações independentes da vontade do agente, podendo mesmo, em regra, acontecer, contra as suas ações intenção (Theodor Júnior, 2003).

Conforme discutido na análise conceitual anterior, caso a obrigação legal original seja descumprida, surge uma obrigação de indenizar, ou seja, o interessado deixa de cumprir a obrigação anteriormente estabelecida e, portanto, assume uma nova obrigação, que é a obrigação de indenizar a reparação do danificar e compensar a parte, para restaurá-la ao seu estado original, outro ponto a ser discutido é a natureza jurídica da obrigação de indenização, sua natureza varia de acordo com as circunstâncias e pode ser igual à obrigação da obrigação legal original, tal como a obrigação de dar é consistente com a natureza da obrigação de indenizar, ou pode ser diferente quando estipulada como a responsabilidade e a responsabilidade implicam uma obrigação de dar dinheiro, ou seja, indenização.

Neste último caso, quando for impossível ao credor exigir ao devedor a obrigação original, esta obrigação será substituída por uma obrigação derivada da responsabilidade que obrigará o devedor a compensar o dano causado. Vale ressaltar que o conteúdo das obrigações decorrentes da obrigação legal originária nem sempre é claro. Em alguns casos, é fácil determinar o conteúdo desta obrigação, como a entrega dos produtos vendidos. Porém, em outros casos, como a guarda de um objeto, seu conteúdo não ficará tão claro porque não se sabe quais ações foram realizadas para manter o objeto bem preservado e seguro (Cavaliere Filho, 2012).

Nas palavras de Cavaliere, trata-se a primeira hipótese de “obrigações de conteúdo determinado” e a segunda de “obrigações de conteúdo indefinido” (2012, p. 6). Assim, é necessário no que tange às “obrigações de conteúdo indefinido”, investigar mais detalhadamente os atos que são necessários ao devedor para atingir a finalidade da obrigação que lhe foi imputado, a fim de se atribuir ao mesmo a devida responsabilidade.

Por fim, cabe tratar das causas possíveis de gerar a obrigação de indenizar. Cavaliere assim resume as mais relevantes. Ato ilícito (*stricto sensu*), isto é, lesão antijurídica e culposa dos comandos que devem ser observados por todos, ilícito contratual (inadimplemento), consistente no descumprimento de obrigação assumida pela vontade das partes, violação de deveres especiais de segurança, incolumidade ou garantia impostos pela lei àqueles que exercem atividades de risco ou utilizam coisas perigosas, obrigação contratualmente assumida de reparar o dano,

como nos contratos de seguro e de fiança (garantia) e violação de deveres especiais impostos pela lei àquele que se encontra numa determinada relação jurídica com outra pessoa (casos de responsabilidade indireta), como os pais em relação aos filhos menores, tutores e curadores em relação aos pupilos e curatelados, ato que, embora lícito, enseja a obrigação de indenizar nos termos estabelecidos na própria lei (ato praticado em estado de necessidade). Conforme se percebe, são várias as hipóteses das quais a obrigação pode surgir, havendo até mesmo obrigações decorrentes de ato lícitos.

#### **4 Considerações finais**

Este artigo analisa as doenças ocupacionais e propõe medidas e intervenções para os trabalhadores, que em sua maioria sofrem com problemas relacionados ao ambiente de trabalho, como LER e DORT e doenças mentais, que são os principais problemas. É compreensível consciencializar que as doenças profissionais relacionadas com as condições de trabalho dos trabalhadores podem causar danos físicos e psicológicos. A maioria dos pacientes com sintomas de LER e DORT desconhece os cuidados a serem tomados para preveni-los quando são diagnosticados e as empresas onde trabalham não fornecem os meios para fazê-lo. Esta doença facilmente evitável é dolorosa para os pacientes e dispendiosa para as empresas para as quais trabalham.

A falta de métodos explicativos para lembrar aos funcionários a posição correta de trabalho, a necessidade de períodos de descanso, exercícios de relaxamento físico e o desinteresse da empresa em trabalhar nessas situações exacerbaram esse problema para os funcionários. Na identificação de trabalhadores mais suscetíveis a doenças ocupacionais, principalmente LER e DORT, é necessária a aplicação de métodos preventivos, como exercícios específicos.

Dessa forma, eles podem ser evitados, a proposta de combater essas doenças, visa resolver este problema através de exercícios simples e fáceis que podem ser aplicados no local de trabalho, além de outras técnicas preventivas. As doenças ocupacionais representam um desafio significativo para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores em todo o mundo. Neste contexto, as responsabilidades dos empregadores desempenham um papel crucial na prevenção e na gestão dessas condições.

A prevenção de doenças ocupacionais deve ser a prioridade número um de todos os empregadores, isso inclui a criação de ambientes de trabalho seguros, a identificação e a mitigação de riscos, além de fornecer treinamento e equipamentos adequados aos funcionários.

A legislação trabalhista e de segurança no trabalho é fundamental para estabelecer padrões mínimos de segurança e responsabilidades dos empregadores. Cumprir essas regulamentações é essencial para evitar litígios e garantir a proteção dos trabalhadores.

A criação de uma cultura de segurança é responsabilidade dos empregadores, e envolve a promoção de uma mentalidade de segurança entre os funcionários, incentivando a comunicação aberta sobre preocupações e incidentes relacionados à segurança.

A ergonomia desempenha um papel crítico na prevenção de lesões musculoesqueléticas, os empregadores devem investir na adequação ergonômica dos postos de trabalho para minimizar os riscos.

Os empregadores devem manter registros detalhados de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, isso é importante tanto para a gestão interna quanto para cumprir obrigações legais.

Apoio Médico e Psicológico, quando um trabalhador é afetado por uma doença ocupacional, os empregadores têm a responsabilidade de fornecer apoio médico adequado e, quando necessário, apoio psicológico para o bem-estar do funcionário.

Em última análise, a prevenção de doenças ocupacionais e a promoção de ambientes de trabalho seguros devem ser prioridades para todos os empregadores. Além de cumprir as obrigações legais, é uma questão de responsabilidade moral e ética garantir que os trabalhadores possam exercer suas funções com segurança e preservar sua saúde a longo prazo. Trabalhadores saudáveis e seguros são ativos valiosos para qualquer organização e contribuem para o sucesso e a sustentabilidade a longo prazo de uma empresa.

Ao final desse trabalho, pode-se entender que as doenças ocupacionais causarão inúmeros problemas aos colaboradores e à empresa, devendo ser evitadas por meio de profissionais qualificados e ações que visem a diminuição de acidentes, e saúde dos trabalhadores.

## Referências

- CALCINI, Ricardo Souza; BORBA, Priscila Klauss de. **Doenças ocupacionais na pandemia do Covid-19 e os impactos trabalhistas e previdenciários**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 24, n. 1, p. 184-196, 2020.
- CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- GALAFASSI, M. C. **Medicina do Trabalho: programa de controle médico de saúde ocupacional**. São Paulo. Atlas, 1998.
- MARTINS, K. H. **Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho - do processo desurgimento ao agravamento**. Monografia – Centro Universitário de Brasília. Faculdade de Ciências da Saúde. Brasília, 2002. Disponível em: Acesso em: 29 de agosto 2023.
- MENDES, R.; DIAS, E. C. **Da Medicina do Trabalho à Saúde do Trabalhador**. Rev Saúde Públ. v. 25, n.5, p. 341-9 São Paulo, 1991. Disponível em: Acesso em: 03 setembro 2023.
- MINAYO-GOMEZ, C.; THEDIM-COSTA. M. C.A. **A construção do campo da saúde do trabalhador: percursos e dilemas**. Cad. Saúde Públ. v.13(Supl. 2), p. 21-32, 1997 v. 13. Rio de Janeiro, 1997. Disponível em: Acesso em: 22 de agosto 2023.
- MONTEIRO, Antonio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidente do trabalho e doença ocupacional: conceito, processos de conhecimento e de execução e suas questões polêmicas**. São Paulo: Saraiva, 1998.
- OIT. **Sistema de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho: Um instrumento para uma melhoria contínua**. OIT, 2013.
- OLIVEIRA, J. **Acidentes do Trabalho**. São Paulo. Saraiva, 1997.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A prevenção das doenças profissionais**. Genebra: OIT, 2013. Disponível em: Acesso em: 18 agosto 2023.
- PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Responsabilidade civil**, 3ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 1992 apud CAVALIERI FILHO, Sérgio. Capítulo V, **Responsabilidade Extracontratual Objetiva in: Programa de Responsabilidade Civil**. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Comentários ao novo Código**

**Civil.** v. III, t. II. Rio de Janeiro: Forense, 2003 *apud* CAVALIERI FILHO, Sérgio. Capítulo I, Responsabilidade *in*: Programa de Responsabilidade Civil. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

# TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO NO BRASIL: UMA PERSPECTIVA ACERCA DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS E DE CUIDADO NEGRAS

Laura Braga Gotuzzo<sup>1</sup>

## 1 Introdução

Nos últimos anos, tem-se verificado uma elevada incidência de mulheres negras submetidas a trabalhos domésticos e de cuidado em condições análogas à escravidão. Diante desse cenário, o debate acerca do combate a tais práticas e da proteção da trabalhadora doméstica e de cuidado negra emergiu como questão central nas pautas voltadas à garantia dos direitos trabalhistas e à promoção do trabalho digno.

Apesar da existência de legislações protetivas, tanto em âmbito nacional quanto internacional — a exemplo dos tratados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) —, a recorrência de matérias jornalísticas que denunciam a submissão de mulheres negras a essas condições evidencia a persistência, a gravidade e a atualidade do problema.

Nesse contexto, o presente artigo tem como objetivo analisar as estatísticas brasileiras sobre mulheres negras em atividades domésticas e de cuidado em situação análoga à escravidão, bem como avaliar em que medida a legislação nacional e internacional tem efetivamente cumprido seu papel de proteção.

A pesquisa foi realizada por meio de uma análise dedutiva e quantitativa, utilizando como fonte primária, artigos acadêmicos, reportagens jornalísticas e documentos legislativos, nacionais e

---

<sup>1</sup> Mestra em Direito (UFPel, 2024). Pós-graduada em Direito do Trabalho (Verbo Educacional, 2019), Direito Tributário (Damásio Educacional, 2019), Direito Público (ESMAFE/RS, 2017), Direito de Família (Legalle Educacional, 2025), Direitos da Mulher (i9 Educação, 2025) e Pós-graduanda em Acidente do Trabalho e Doenças Profissionais, pela i9 Educação. Advogada - OAB/RS 102.018. E-mail: lbgotuzzo@hotmail.com.

internacionais. Serão utilizadas técnicas de análise de conteúdo para identificar temas recorrentes e padrões emergentes acerca da narrativa.

Espera-se que este estudo contribua para uma melhor compreensão do trabalho análogo ao de escravo de trabalhadoras domésticas e de cuidado negras. Além disso, pretende-se oferecer insights para juristas, advogados e acadêmicos interessados na defesa no reconhecimento dos direitos dessas profissionais.

## **2 A trabalhadora doméstica e de cuidado negra**

A trajetória da mulher negra no trabalho doméstico e de cuidado remonta ao período do Império Brasileiro, estabelecendo-se desde os primórdios do descobrimento do Brasil. Inicialmente, essa presença estava intrinsecamente ligada à instituição da escravidão, na qual as mulheres negras desempenhavam um papel significativo no trabalho doméstico, frequentemente sem remuneração e sob condições extremamente desiguais.

O trabalho doméstico e de cuidado abrange principalmente tarefas como limpeza, cozinha e manutenção geral da casa, podendo também incluir atividades de cuidado pessoal. Nesse contexto, também se enquadram as cuidadoras, profissionais responsáveis por fornecer assistência pessoal a idosos, crianças e pessoas com deficiência, tanto em ambientes domiciliares quanto institucionais (Araujo *et al.*, 2021, p. 146).

No livro “Uma História Feita por Mãos Negras” de Beatriz Nascimento (2021), a autora destaca o papel histórico das mulheres negras, lançando luz sobre a dolorosa e lamentável condição que essas mulheres enfrentaram durante o período da escravidão.

Contrariamente à mulher branca, sua correspondente no outro polo, a mulher negra, pode ser considerada uma mulher essencialmente produtora, com um papel semelhante ao do seu homem, isto é, dotada de um papel ativo. Antes de mais nada, como escrava, ela é uma trabalhadora, não só nos afazeres da casa-grande (atividade que não se limita somente a satisfazer os mimos dos senhores, senhoras e seus filhos, mas também de produtora de alimentos para a escravaria) como também no campo, nas atividades subsidiárias do corte e do engenho. Por outro lado, além da sua capacidade produtiva, pela sua condição de mulher e, portanto, de mãe em potencial de novos escravos, ela tinha a função de reprodutora de nova mercadoria para o mercado de mão de obra interno. Isto é, a mulher negra é uma fornecedora de mão de obra em potencial, concorrendo com o tráfico negreiro (Nascimento, 2021, p. 55).

Segundo Santos (2017), no Brasil, é evidente que a posição ocupada pelas empregadas domésticas, especialmente as mulheres negras, tem suas raízes na herança histórica da escravidão. Durante esse período sombrio, as mulheres negras foram arbitrariamente designadas para as responsabilidades de cuidar e alimentar os senhores e as senhoras, além de seus filhos. Essa legitimação do espaço doméstico também está relacionada ao papel que as mulheres negras desempenhavam nas senzalas, cuidando dos escravos e de seus filhos. Como mencionado anteriormente, essa definição do espaço doméstico reflete uma lógica histórica profundamente racista (Santos, 2017, p. 30).

Com o passar dos anos, essa dinâmica persistiu, evidenciando não apenas uma continuidade histórica, mas também a perpetuação de desigualdades estruturais. As mulheres negras continuaram sendo direcionadas predominantemente para ocupar funções domésticas, muitas vezes sem receber a devida compensação pelo seu trabalho.

Segundo Pinto (2006), o racismo permeia a sociedade ao estabelecer uma hierarquia social que coloca os segmentos negros em posição de inferioridade, impactando particularmente as mulheres negras. Além disso, o racismo atua como um elemento divisor na luta das mulheres, gerando desigualdades na busca por privilégios que frequentemente beneficiam predominantemente as mulheres brancas. A intersecção do racismo com outros fatores, como o sexismo, contribui para a criação e perpetuação de vulnerabilidades, resultando em disparidades sociais ao longo da história da sociedade brasileira (Pinto, 2006, p. 3).

Pinto (2006) destaca que a crescente presença das mulheres negras no trabalho doméstico evidencia uma desvantagem significativa em sua situação. O emprego doméstico, uma das formas mais antigas de trabalho assalariado, tem sido desempenhado por trabalhadores de ambos os sexos ao longo dos últimos dois séculos. Contudo, como o trabalho doméstico remunerado absorve predominantemente mão de obra feminina, os níveis salariais nesta atividade tendem a ser inferiores à média de remuneração para o conjunto dos trabalhadores (Pinto, 2006, p. 6).

Além disso, com frequência, quando mulheres brancas estão envolvidas no mercado de trabalho formal, é comum que mulheres negras assumam suas responsabilidades no âmbito do trabalho doméstico e de cuidado em suas residências. Apesar dos esforços para reduzir as desigualdades sociais, persistem padrões distintos de participação na educação e no mercado de trabalho, especialmente prejudicando mulheres,

pessoas negras e, de maneira específica, mulheres negras (Davis, 2016, p. 220).

Neste contexto, Abreu (2021) destaca que a inserção laboral da mulher negra muitas vezes se inicia em condições mais precárias, devido a dificuldades econômicas e limitações na formação profissional e educacional enfrentadas anteriormente. Além disso, é comum que a mulher negra assuma o papel de “chefe” de família, seja devido à sua posição de liderança no núcleo familiar, à dependência exclusiva de sua renda ou à violência enfrentada pelos homens da família. Em situações de encarceramento ou assassinato desses homens, a responsabilidade pelo sustento familiar recai exclusivamente sobre essas mulheres. Diante da urgência de garantir meios mínimos de sobrevivência e da falta de assistência do Estado, muitas vezes são empurradas para subempregos em condições precárias. Essas condições colocam as mulheres negras em situações vulneráveis, expostas a diversas violações da legislação trabalhista e sujeitas à exploração. Esta realidade destaca a necessidade premente de uma abordagem mais equitativa e inclusiva no mercado de trabalho, bem como de políticas que abordem as disparidades sociais e econômicas enfrentadas por mulheres negras (Abreu, 2021, p. 50).

Fica evidente que as mulheres negras enfrentam desvantagens significativas nas oportunidades de trabalho, especialmente quando consideramos as complexidades sociais relacionadas a gênero e raça no contexto brasileiro. Consequentemente, acabam desempenhando trabalhos que exigem maior esforço físico e são remunerados de forma inferior. Muitas vezes, encontram-se envolvidas em ocupações como diaristas, o que dificulta a formalização do emprego, comprometendo a assinatura da carteira de trabalho e, por conseguinte, dificultando o acesso aos seus direitos previdenciários, como a aposentadoria.

### **3 Proteção legislativa da trabalhadora doméstica e de cuidado negra**

Em 1888, a escravidão no Brasil foi oficialmente abolida com a promulgação da Lei 3.353, mais conhecida como Lei Áurea, sancionada pela Princesa Isabel. Esse marco histórico encerrou um longo período de regime escravocrata no país, fazendo do Brasil o último país das Américas a abolir essa prática. No entanto, ao contrário das legislações segregacionistas adotadas pelos Estados Unidos e pela África do Sul, o

Brasil não implementou regras explícitas de segregação racial. Da mesma forma, não promoveu políticas eficazes para a integração dos negros na sociedade, o que contribuiu para a persistência das desigualdades sociais entre negros e brancos até os dias de hoje (Almeida, 2011, p. 2-3).

Dessa forma, após a abolição da escravidão em 1888, os escravizados adquiriram o status de cidadãos com direitos e deveres equiparados aos demais. Nesse contexto, aqueles que passaram a trabalhar em residências foram então denominados empregados domésticos. No entanto, mesmo com o direito à remuneração por seu trabalho, muitos desses empregados enfrentaram condições informais, sujeitos à discriminação e desvalorização. Isso reflete a persistência de desafios e desigualdades no cenário pós-abolição, onde a transição para a formalidade no emprego doméstico ainda demandava profundos avanços (Rosa, 2021, p. 23).

As legislações que tratavam dos direitos dos trabalhadores brasileiros foram instituídas somente na Constituição Brasileira de 1934, que incluiu o direito à sindicalização. No entanto, em seu artigo 7º, foi especificado que “os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando fossem, em cada caso, expressamente determinados em contrário, não se aplicavam aos empregados domésticos” (Filho *et al.*, 2016, p. 52).

A legislação trabalhista foi estabelecida durante o Governo do Ex-Presidente Getúlio Vargas nos anos de 1930 a 1945. No entanto, as trabalhadoras domésticas e de cuidado foram inicialmente excluídas das leis trabalhistas mais abrangentes, o que reforçou a desigualdade nesse setor. Somente nas décadas de 1970 e 1980 é que movimentos sociais, incluindo o movimento feminista, começaram a questionar as condições de trabalho das empregadas domésticas e de cuidado. Realizaram pressões junto aos governos e organizaram protestos, levando a uma maior conscientização sobre os direitos trabalhistas dessas profissionais (Filho *et al.*, 2016, p. 52).

No entanto, foi somente em 1988 que ocorreram avanços e reconhecimentos significativos no que diz respeito aos direitos das trabalhadoras domésticas e de cuidado, por meio da promulgação da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988). Este marco constitucional introduziu melhorias substanciais nos direitos trabalhistas, notadamente ao garantir um salário mínimo, representando um passo importante na proteção dos direitos dos trabalhadores, incluindo aqueles dedicados a atividades domésticas e de cuidado (Brasil, 1988).

Dessa forma, o reconhecimento do trabalho e sua proteção são direitos fundamentais constitucionalmente previstos, conforme o artigo

6º da Constituição Brasileira de 1988, que se dedica a resguardar o trabalhador de violações, sejam praticadas pelo Estado ou pelo empregador, assegurando-lhe dignidade humana e direitos trabalhistas mínimos. Esses mesmos direitos se estendem pelo artigo 7º, com uma lista de direitos assegurados indistintamente tanto a trabalhadores urbanos quanto a trabalhadores rurais. O direito ao trabalho é um dos pressupostos para uma existência digna, garantindo o pleno desenvolvimento do indivíduo como pessoa e na construção social (Brasil, 1988).

A Lei Complementar 150, promulgada em 2015, representa um marco significativo na legislação trabalhista ao buscar proporcionar proteção aos trabalhadores domésticos. Entre os direitos previstos na legislação, destacam-se: o pagamento de, ao menos, um salário mínimo, jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, o pagamento obrigatório de horas extras e adicional noturno, o direito a férias e 13º salário, o depósito mensal no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), o recolhimento de contribuições previdenciárias e a licença maternidade (Brasil, 2015).

Ainda, no que diz respeito à legislação brasileira, é importante destacar que o Código Penal prevê pena de reclusão para quem reduzir um trabalhador à condição análoga à de escravo. Isso inclui trabalhos forçados, jornada exaustiva, condições degradantes ou restrição de locomoção por qualquer meio. (Brasil, 1940)

No que diz respeito à proteção da trabalhadora doméstica e de cuidado em nível internacional, a Organização Internacional do Trabalho, fundada em 1919, é composta por 187 Estados-membros que participam em situação de igualdade. A OIT tem como objetivo proporcionar oportunidades para que tanto homens quanto mulheres possam ter acesso a trabalhos que preservem sua dignidade humana, promovendo condições de segurança e equidade (OIT, s.d.).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho, como convenções e recomendações. Uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, as convenções passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico (OIT, s.d.). Para a OIT, “o trabalho decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável” (OIT, s.d.).

No Brasil, a OIT está representada desde 1950. Além de promover continuamente as normas internacionais do trabalho, fomentar o emprego

e aprimorar as condições laborais, e expandir a proteção social, a atuação da OIT no Brasil se destaca pelo apoio ao esforço nacional de promover o conceito de trabalho digno. Isso inclui a erradicação do trabalho forçado e infantil, a prevenção do tráfico de pessoas, a promoção do trabalho decente para jovens e migrantes, e a busca pela igualdade de oportunidades e tratamento, entre outros aspectos fundamentais (OIT, s.d.).

Nesse sentido:

O Brasil é pioneiro no estabelecimento de agendas subnacionais de Trabalho Decente, sendo que a primeira foi lançada pelo estado da Bahia em 2007. Em 2010, o país lançou o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente como instrumento de operacionalização da ANTD, com indicadores importantes para verificar o progresso das políticas. Respondendo à especificidade da questão do trabalho para jovens, a Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude foi lançada em 2011, ano em que o Brasil iniciou a preparação da sua I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente, realizada em 2012.

Ao longo dos últimos anos, o Escritório da OIT no Brasil tem continuado a trabalhar para promover o trabalho decente e o desenvolvimento sustentável no país. Em 2014, a OIT lançou um sistema inédito de indicadores municipais que demonstra a enorme diversidade de oportunidades e desafios para a promoção do trabalho decente em todo o país, destacando a necessidade do fortalecimento de políticas públicas direcionadas às especificidades territoriais. A OIT também apoiou o Ministério do Meio Ambiente no desenvolvimento e implementação de políticas de proteção de recursos e, ao mesmo tempo, de fontes sustentáveis de emprego e renda para a população local (OIT, s.d.).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), busca proteger o trabalho doméstico e de cuidado, tanto remunerado quanto não remunerado. Além disso, visa a proteção das mulheres trabalhadoras domésticas, garantindo sua dignidade humana.

Dessa forma, verifica-se que a trabalhadora doméstica e de cuidado no Brasil possui ampla proteção legislativa, tanto na esfera nacional quanto internacional. Existem direitos que devem ser assegurados, além de sanções penais previstas para casos de violação desses direitos.

## **4 A trabalhadora negra e o trabalho doméstico e de cuidado análogo ao de escravo**

No Brasil, as desigualdades de gênero e raça persistem, afetando especialmente as mulheres negras. Elas enfrentam disparidades salariais e de oportunidades de trabalho, pois a preferência costuma recair sobre homens. Além disso, quando a questão racial é considerada, a preferência é por pessoas brancas. Assim, as mulheres negras são as mais prejudicadas nas escolhas profissionais em nossa sociedade (Cruz, 2011, p. 6).

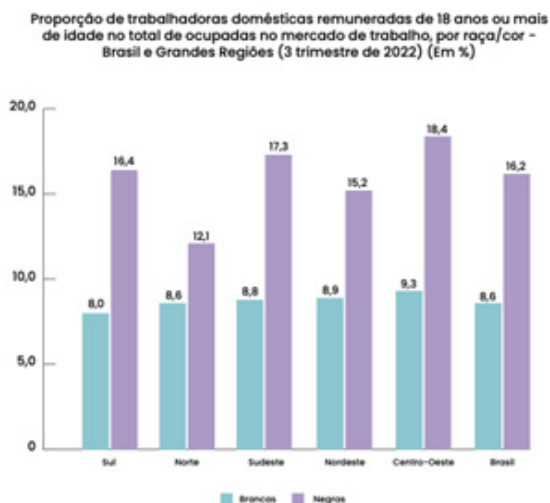
Ferreira (2022) destaca que as diferenças no mercado de trabalho entre mulheres negras e brancas são preocupantes. O mercado de trabalho privado reflete uma ambivalência em relação às mulheres negras, caracterizada por discriminação, falta de reconhecimento, silenciamento e invisibilidade. Essas profissionais frequentemente enfrentam a necessidade constante de provar suas competências e têm baixa empregabilidade nas empresas. Além disso, há uma escassa presença de mulheres negras em cargos de alta hierarquia e disparidades salariais em comparação com mulheres brancas. Elas estão frequentemente concentradas em funções operacionais, o que evidencia as barreiras significativas enfrentadas por esse grupo no ambiente de trabalho, exigindo uma reflexão crítica (Ferreira, 2022, p. 302).

Segundo Carneiro (2011), as mulheres negras no Brasil são majoritariamente encontradas em setores de trabalho considerados os mais precários do mercado. Isso engloba posições sem carteira assinada, trabalho autônomo, atividades familiares e empregos domésticos (Carneiro, 2011, p. 129).

Segundo Cruz (2011), o trabalho doméstico e de cuidado está envolto em estereótipos e construções de gênero e raça que subalternizam a mulher negra. Historicamente, o trabalho realizado por mulheres tem sido socialmente desvalorizado, impulsionado por uma perspectiva sexista que o considera de segunda ordem, evidenciada pelas disparidades salariais entre os gêneros. Essa lógica se intensifica quando direcionada às trabalhadoras negras, devido à discriminação racial, resultando em uma situação de inferiorização, exploração e subalternização dessas mulheres (Cruz, 2011, p. 6).

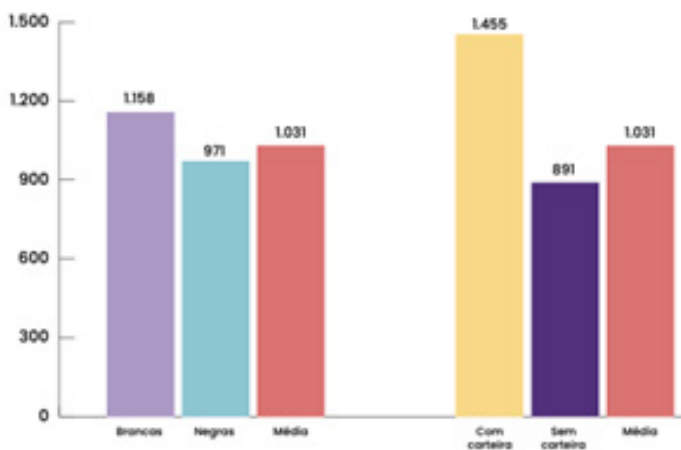
Nesse sentido, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) do terceiro trimestre de 2022, a incidência de mulheres negras exercendo atividades domésticas e de cuidado nos lares brasileiros

era significativamente maior do que a de mulheres brancas em todos os estados brasileiros.



Vale destacar, conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) do terceiro trimestre de 2022, que a remuneração das mulheres negras que exercem trabalho doméstico e de cuidado raramente ultrapassa o salário mínimo nacional, conforme demonstrado no gráfico abaixo.

Rendimento médio mensal das trabalhadoras domésticas de 18 anos ou mais, por raça/cor e formalização (Em R\$)



Os gráficos acima apresentados indicam que as mulheres negras predominam nas atividades domésticas e de cuidado, onde, frequentemente, recebem uma renda inferior ao salário mínimo nacional, o que desrespeita completamente a legislação brasileira e internacional que estabelecem diretrizes para essa modalidade de trabalho.

A persistência da desigualdade de gênero e raça é evidente, e não é surpreendente que as mulheres negras continuem a receber salários inferiores aos homens em todos os estados brasileiros e em todos os níveis de escolaridade. Além disso, observa-se que as mulheres negras deixam o mercado de trabalho mais tarde, aposentam-se em menor proporção do que os homens e há um maior número de mulheres negras idosas que não recebem aposentadoria ou pensão. Essa realidade reflete as condições desfavoráveis em que essas mulheres se encontram no mercado de trabalho brasileiro, destacando a necessidade urgente de medidas para corrigir essas disparidades e garantir a igualdade de oportunidades e remuneração (Pinto, 2006, p. 4).

Em 2003, foram inseridas no nosso Código Penal Brasileiro sanções para casos de trabalho onde não são respeitados os direitos dos trabalhadores, classificando essas situações como “trabalho análogo ao de escravo”, onde se abrange situações como submissão a trabalhos forçados, jornadas exaustivas, condições degradantes de trabalho ou restrição da liberdade de locomoção em razão de dívidas contraídas com o empregador. O dispositivo legislativo também criminaliza as condutas de impedir o uso de transporte, vigiar ostensivamente o trabalhador ou reter seus documentos para mantê-lo no local de trabalho. Além disso, as penas dos crimes acima podem ser majoradas, caso seja praticado contra crianças ou adolescentes, ou por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem. (Brasil, 1940)

Não é raro vermos notícias versando sobre trabalhadoras encontradas em situação análoga à de escravidão, no ano passado, na cidade de Canos no Rio Grande do Sul, uma mulher de 63 anos foi resgatada pela Polícia Rodoviária Federal, “a mulher trabalhava em uma residência há 47 anos sem receber salários, registro de vínculo ou períodos de descanso.” (G1, 2023)

O mesmo ocorreu em Recife, uma mulher foi resgatada em condições análogas à de escravidão após trabalhar 43 anos, desde a adolescência, a mulher exerceu as funções em uma casa, no Recife, sem carteira assinada,

salários, férias, folgas ou qualquer benefício de Previdência Social.” (G1, 2022)

As notícias recorrentes chocam os brasileiros e qualquer pessoa com um mínimo de empatia pelo próximo, dada a gravidade dos casos. Em algumas situações, mulheres chegam a trabalhar de forma análoga à escravidão para mais de uma geração de uma mesma família. Na notícia abaixo, verifica-se que uma mulher negra, trabalhou três gerações para a mesma família:

Uma mulher de 84 anos foi resgatada de condições análogas às de escravo após 72 anos trabalhando como empregada doméstica para três gerações de uma mesma família no Rio de Janeiro. Nesse período, ela cuidou da casa e de seus moradores, todos os dias, sem receber salário, segundo a fiscalização.

De acordo com dados do Ministério do Trabalho e Previdência, essa é a mais longa duração de exploração de uma pessoa em escravidão contemporânea desde que o Brasil criou o sistema de fiscalização para enfrentar esse crime em maio de 1995. Nos últimos 27 anos, foram mais de 58 mil resgatados pelo poder público. [...].

De acordo com a fiscalização, seus pais trabalhavam em uma fazenda no interior do estado que pertencia à família Mattos Maia. Aos 12 anos, ela se mudou para a residência do casal proprietário para realizar serviços domésticos. Quando faleceram, migrou para a casa da filha deles, onde manteve suas atividades, incluindo o cuidado com as crianças.

Hoje, atua como cuidadora da empregadora, apesar de ambas terem idade semelhante. Ao todo, serviu três gerações da família, uma vez que, na residência na Zona Norte da cidade, também reside o neto dos patrões originais. (Sakamoto *et al*, 2022)

Nesse sentido, a Inspeção do Trabalho é um dos principais instrumentos para garantir o trabalho decente. Seu papel é crucial não apenas para assegurar que a legislação trabalhista seja aplicada igualmente a todos os empregadores e trabalhadores, mas também para identificar e comunicar às autoridades nacionais as lacunas e falhas na legislação. Reconhecendo a importância da Inspeção do Trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) fez da promoção da ratificação da Convenção n.º 81 uma prioridade. O Brasil é signatário dessa convenção desde 1989. (OIT, 2020).

Além disso, os dados são claros no que diz respeito às mulheres trabalhadoras domésticas e de cuidado negras em situação análoga à de escravidão:

No Brasil, de 2017 a 2021, 38 trabalhadoras domésticas foram resgatadas de trabalhos escravos. Os dados são do Ministério do Trabalho e Previdência. A maioria das vítimas é formada, especialmente por mulheres negras em situação de vulnerabilidade social. Combater esta prática é um dos principais desafios da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) e seus sindicatos filiados.

O último caso foi o da trabalhadora doméstica de 52 anos, resgatada, no dia 30 de março deste ano, no município de Vitória da Conquista, no sudoeste da Bahia, depois de permanecer por 40 anos submetida a condições análogas à de escravo.

A ação fiscal foi motivada por uma denúncia que chegou à unidade do Ministério Público do Trabalho (MPT), em Vitória da Conquista, no ano passado. A vítima, identificada apenas pelas iniciais M. S. S., foi retirada do local de trabalho, encaminhada para a residência de seus familiares e um acordo com a empregadora irá garantir o pagamento de verbas rescisórias e de indenização por danos morais.

Luiza Batista, coordenadora geral da FENATRAD, comemora mais um resgate, mas acredita que assim como esta, ainda existem muitas trabalhadoras domésticas em situação similar no Brasil. A entidade, junto com o Ministério Público do Trabalho (MPT), tem feito um trabalho para garantir que casos de trabalho análogo à escravidão entre as trabalhadoras domésticas tenham punição. (FENATRAD, 2022).

Dessa forma, é evidente a urgência de promover a inclusão racial na sociedade brasileira como um meio eficaz de reduzir a desigualdade social, permitindo que todos desfrutem de seus direitos fundamentais de maneira igual à população branca. Além disso, é crucial fomentar debates sobre antirracismo. Para enfrentar o racismo estrutural, é essencial implementar políticas abrangentes que atendam às diversas necessidades da população negra e promovam uma educação antirracista desde os primeiros anos escolares até a universidade. Essas ações são fundamentais para criar uma base sólida de igualdade e justiça, visando superar as disparidades históricas e construir uma sociedade mais inclusiva e equitativa para todos (Ferreira, 2022, p. 318).

Diante do exposto, constata-se que as mulheres negras apresentam maior probabilidade de ocupar postos de trabalho mal remunerados, especialmente no âmbito do trabalho doméstico e de cuidado, onde frequentemente são submetidas a condições análogas à escravidão.

## 5 Considerações finais

A invisibilidade histórica da mulher negra é evidente ao longo dos relatos que permeiam nossa história. A desigualdade de gênero é um fenômeno antigo, cuja origem é difícil de precisar. No entanto, no contexto brasileiro, a mulher negra enfrenta uma discriminação dupla, não apenas por ser mulher, mas também por ser negra, fruto da exploração histórica do povo negro durante o período escravocrata. Essa intersecção de discriminações ressalta a complexidade das desigualdades que as mulheres negras enfrentam, exigindo uma abordagem abrangente e inclusiva para promover a igualdade de gênero e racial.

Embora a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o Código Penal garantam direitos básicos para proteger a dignidade do trabalhador — assim como os tratados internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) assinados pelo Brasil —, na prática ainda existe uma grande distância entre o que está previsto na lei e a realidade vivida pelas trabalhadoras domésticas e de cuidado negras.

O índice de mulheres negras inseridas em atividades domésticas e de cuidado permanece elevado, revelando não apenas uma sobrecarga histórica e socialmente construída, mas também uma vulnerabilidade estrutural. Muitas dessas trabalhadoras sequer recebem o salário mínimo nacional, o que evidencia violações reiteradas de direitos fundamentais e a persistência de condições laborais precárias, por vezes configurando situações análogas à escravidão.

Tal realidade se evidencia pelo elevado número de matérias jornalísticas que noticiam mulheres negras encontradas em situação análoga à escravidão no exercício do trabalho doméstico e de cuidado, muitas das quais iniciaram essas atividades ainda muito jovens, em alguns casos desde a infância.

Dessa forma, embora existam legislações protetivas em âmbito nacional e internacional, essa realidade permanece recorrente no país, o que evidencia a necessidade de combate efetivo e de fiscalização contínua, a fim de assegurar às trabalhadoras a plena garantia de seus direitos fundamentais.

## Referências

- ABREU, Angélica Kely de. **O Trabalho Doméstico Remunerado: um espaço racializado**. Instituto Brasileiro de Pesquisa Aplicada. Brasília/DF, 2021. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11442/1/Trabalho\\_Domestico\\_cap02.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11442/1/Trabalho_Domestico_cap02.pdf). Acesso em: 23 nov. 2023
- ALMEIDA, Carolina Manara. **130 anos após a Lei Áurea: a evolução (ou não) da questão racial na legislação brasileira**. 2023. Disponível em: <https://npd.uem.br/eventos/assets/uploads/files/evt/29/trabalhos/130%20ANOS%20AP%C3%93S%20A%20LEI%20%C3%81UREA.pdf>. Acesso em: 22 jan. 2024.
- ARAUJO, Anna Bárbara. MONTICELLI, Thays. ACCIARI, Louisa. **Trabalho doméstico e de cuidado: um campo de debate**. Tempo Social. Revista de Sociologia da USP. 2011. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/169501/170862>. Acesso em: 22 fev. 2024
- BRASIL. **Código Penal Brasileiro de 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 26 mai. 2024.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho de 1943** 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 24 nov. 2022.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 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: 24 nov. 2022.
- BRASIL. **Lei Complementar 150 de 2015**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm) Acesso em: 24 nov. 2022.
- CARNEIRO, Sueli. **Racismo, sexismo e desigualdades no Brasil**. São Paulo: Selo Negro, 2011.
- CRUZ, Jamile Campos da. **O Trabalho doméstico ontem e hoje no Brasil: legislação, políticas públicas e desigualdade**. 2011. Disponível em: <file:///C:/Users/usuario/Downloads/pmagal,+Artigo+Jamille.pdf>. Acesso em: 31 dez. 2023.
- DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo : Boitempo, 2016.
- FENATRAD. Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas. **Trabalhadoras domésticas em situação análoga à escravidão no Brasil**,

**até quando?.** 2022. Disponível em: <https://fenatrad.org.br/2022/04/04/trabalhadoras-domesticas-em-situacao-analoga-a-escravidao-no-brasil-ate-quando/>. Acesso em 26 mai. 2024.

FERREIRA, Cláudia Aparecida Avelar. **Racismo no mercado de trabalho: vivências de mulheres negras.** Caderno Espaço Feminino. V. 35. N. 2. 2022.

FILHO, Francisco Domiro Ribeiro. RIBEIRO, Sofia Regina Paiva. **Evolução Histórico-Jurídica do Trabalho Doméstico.** Revista Lex Humana. Universidade Católica de Petrópolis. Vol. 8. N. 2. 2016.

G1. **Mulher é resgatada após 47 anos de trabalho doméstico sem remuneração em Canoas, diz PRF.** 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2023/05/14/resgate-trabalho-domestico-canoas-prf.ghtml>. Acesso em: 26 mai. 2024.

G1. **Doméstica é resgatada após passar 43 anos em condições análogas à escravidão; ‘Diziam que era da família’, diz procurador.** 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/pe/pernambuco/noticia/2022/06/30/domestica-e-resgatada-apos-passar-43-anos-em-condicoes-analogas-a-escravidao-diziam-que-era-da-familia-diz-procurador.ghtml> Acesso em: 26 mai. 2024.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Em 2022, mulheres dedicaram 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas.** 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37621-em-2022-mulheres-dedicaram-9-6-horas-por-semana-a-mais-do-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas>. Acesso em 23. nov. 2023.

NASCIMENTO, Beatriz. **Uma história feita por mãos negras.** Rio de Janeiro: Zahar. 2021.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Atuação da Inspeção do Trabalho NO Brasil para erradicação do trabalho análogo ao de escravo (Balanço 2020).** 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/areas-de-atuacao/relatorio-2020-sit-oit-1.pdf>. Acesso em: 26 mai. 2024.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos.** 2011. Disponível em: [wcms\\_169517.pdf](https://www.ilo.org/wcms_169517.pdf) (ilo.org) Acesso em: 11 fev. 2023

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **História da OIT.**

Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 02 dez. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **OIT no Brasil.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/oit-no-brasil/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 02 dez. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **R201 - Sobre o Trabalho Doméstico Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos.** 2011. Disponível em: R201 - Sobre o Trabalho Doméstico Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (ilo.org). Acesso em: 11 fev. 2023.

PINTO, Giselle. **Situação das mulheres negras no mercado de trabalho: uma análise dos indicadores sociais.** XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais Caxambú/MG, 2006. Disponível em: <https://files.ufgd.edu.br/arquivos/arquivos/78/NEAB/Giselle%20Pinto.PDF>. Acesso em 02 dez. 2023.

ROSA, Rayane Chaves. **Paralelo entre a empregada doméstica e a escravidão: a PECd das Domésticas influenciou essa relação?.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Econômicas). Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://www.ie.ufrj.br/images/IE/grupos/NUEFem/3009/Rayane%20Rosa%20Monografia.pdf>. Acesso em 02 dez. 2023.

SANTOS, Maria Santana dos. QUEIROZ, Josiane, Mendes de. LUZ, Rafaela Araujo da. OLIVEIRA, Samara Barroso. **Desigualdades de Gênero: a mulher negra no mercado de trabalho.** VIII Jornada Internacional Políticas Públicas. Universidade Federal do Maranhão. 2017.

SAKAMOTO, Leonardo. CAMARGOS, Daniel. Repórter Brasil. **Mulher é resgatada após 72 anos de trabalho escravo doméstico no Rio. 2022.** Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2022/05/mulher-e-resgatada-apos-72-anos-de-trabalho-escravo-domestico-no-rio/>. Acesso em 26 mai. 2024.

TIBURI, Marcia. **Feminismo em comum: Para todas, todes e todos.** Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2021.

# EQUILÍBRIO VIDA-TRABALHO: UMA ANÁLISE DE INTERSECCIONALIDADES ENTRE A PEC Nº 8/2025 E OS RESULTADOS DO PROJETO-PILOTO REALIZADO PELA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL *4 DAY WEEK GLOBAL* NO REINO UNIDO

Alexandra Johann Maieron<sup>1</sup>

Vitor Potter dos Santos<sup>2</sup>

## 1 Introdução

A configuração da jornada de trabalho no Brasil, legalmente estabelecida em quarenta e quatro horas semanais pela Constituição Federal de 1988, revela-se um elemento central na dinâmica das relações laborais. Predominantemente, essa carga horária se materializa na escala ‘6x1’: seis dias de trabalho e um de descanso semanal remunerado. Em outro plano, pode distribuir-se ao longo de cinco dias, resultando em jornadas diárias de oito horas e quarenta e oito minutos, como uma forma de compensação pelo sábado não trabalhado. Tal faculdade se traduz na mercantilização do tempo do trabalhador, que torna-se um ativo transacionável, evidenciando a tensão fundamental entre capital e trabalho que permeia o debate hodierno sobre o equilíbrio vida-trabalho.

Vale ressaltar que, em especial à jornada de trabalho, esta encontra mudanças frequentes desde os primórdios das relações trabalhistas. Com efeito, a jornada de trabalho, como elemento central da relação capital-

---

1 Mestre em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Santa Maria – UFSM, com especialização em Direito Previdenciário, em Direito do Trabalho e em Direito Ambiental Empresarial, pela Faculdade Dom Alberto. Advogada atuante e Professora da Graduação em Direito. Integrante do Grupo de Estudos Direito, Cidadania e Políticas Públicas. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0736716903352730>. E-mail: alexandrajm.adv@gmail.com.

2 Bacharelado em Direito pela Faculdade Dom Alberto. Integrante do Grupo de Estudos Direito, Cidadania e Políticas Públicas e do Grupo de Estudos Relações de Trabalho na Contemporaneidade, ambos vinculados ao PPGD/UNISC. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3199383490103876>. E-mail: vitorpotterdossantos@gmail.com.

trabalho, e palco de intensas disputas, tem sido objeto de consequentes alterações regulatórias ao longo da história brasileira. Desde as primeiras mobilizações operárias no início do século XX, que já pautavam a limitação da jornada a oito horas diárias, passando pela Era Vargas, com a promulgação de decretos na década de 1930, que estabeleceram limites para setores como comércio e indústria, até a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, que formalizou a jornada de oito horas diárias, observa-se um processo contínuo de embates sociais que resultaram em intervenções estatais na regulação do tempo de trabalho.

Neste íterim, percebe-se que os frequentes movimentos de aquisição de regulação das relações de trabalho encontram-se permeadas pela intervenção estatal que, em um Estado liberal, necessita dotar-se de postura positiva quanto às relações entre particulares, ou seja, intervir através da criação de mecanismos regulatórios para coibir práticas abusivas no ambiente de trabalho, impulsionado pela propedêutica de direitos humanos e garantias fundamentais. Há, portanto, um consenso da impossibilidade de regulação advinda dos particulares, cabendo ao Poder Público o estabelecimento do regramento e fiscalização trabalhista.

De um lado, na contemporaneidade persiste a lógica de maximização da produtividade e do lucro, que historicamente pressiona pela extensão e intensificação da jornada laboral, tratando o tempo do trabalhador como um recurso a ser otimizado. De outro, avolumam-se as evidências sobre os custos humanos desse modelo, observados no acentuamento de patologias como a Síndrome de Esgotamento Profissional (*Burnout*) e na crescente precarização da saúde mental no ambiente corporativo. É precisamente no epicentro deste conflito que emergem propostas legislativas e movimentos sociais, como os analisados neste artigo, que buscam redefinir o paradigma laboral vigente.

O debate sobre a reestruturação do tempo de trabalho transcende a abstração teórica, materializando-se em ações concretas tanto na arena política quanto na prática corporativa global. Exemplo notório no Brasil é a tramitação da Proposta de Emenda à Constituição nº 8/2025 (PEC nº 8/2025), uma iniciativa que visa inscrever, no mais alto nível normativo do país, o direito a uma jornada de trabalho reduzida. Essa busca por uma nova arquitetura laboral dialoga diretamente com experimentos internacionais, dos quais o projeto-piloto realizado pela *4 Day Week Global*<sup>3</sup> no Reino Unido é um dos mais emblemáticos. Emergir-se à perspectiva legislativa

---

3 Em tradução livre “Semana de quatro dias de trabalho”.

brasileira e os resultados pragmáticos do teste britânico permite uma análise sobre a viabilidade e os contornos de um cenário de trabalho modificado no Brasil.

Diante disso, o presente artigo se debruça sobre o seguinte problema de pesquisa: em que medida a PEC nº 8/2025 pode contribuir para a efetivação de direitos relacionados ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal no Brasil, quando analisada à luz da experiência internacional recente, como o projeto-piloto realizado no Reino Unido pela organização *4 Day Week Global*?

Para responder a essa questão, o objetivo geral desta investigação é analisar em que medida a PEC nº 8/2025 dialoga com experiências internacionais de redução de jornada, tomando como estudo de caso o projeto-piloto britânico organizado pelo *4 Day Week Global*. Especificamente, busca-se: a) identificar o conteúdo e a justificativa apresentadas pela PEC nº 8/2025; b) apresentar os principais resultados do projeto-piloto, conduzido no Reino Unido pela *4 Day Week Global*; e c) analisar interseccionalidades entre a PEC nº 8/2025 no Brasil e o projeto-piloto britânico, organizado pelo *4 Day Week Global*.

A relevância deste estudo reside na sua potencial contribuição para o debate sobre a modernização das relações de trabalho no Brasil e a efetivação de direitos sociais constitucionalmente entabulados, justificando-se pela possibilidade de a PEC nº 8/2025 configurar-se como base para a construção normativa de um modelo brasileiro de jornada de trabalho que integre os direitos sociais ao cotidiano laboral de maneira mais efetiva, aproximando o país de discussões globais sobre o futuro propínquo do trabalho.

Para tanto, a metodologia empregada consiste em uma análise dedutiva, estruturada através de pesquisa bibliográfica em fontes primárias, fundamentada em documentos dos textos oficiais da PEC nº 8/2025 e dos relatórios e documentos institucionais produzidos pela organização internacional, *4 Day Week Global*, referentes ao projeto-piloto no Reino Unido, além de fonte secundárias como artigos científicos, doutrinas e livros relacionados à temática.

Sendo assim, nesse cenário de contínua busca por reconfigurações da jornada laboral, que atendam às novas demandas sociais por equilíbrio entre vida e trabalho, bem como aos imperativos de saúde e bem-estar, a PEC nº 8/2025 apresenta-se como um marco contemporâneo relevante

à concretização de uma das facetas dos direitos sociais constitucionais no Brasil.

## **2 Caracterização da PEC nº 8/2025: detalhamento do conteúdo e da justificativa**

O ponto de partida para a análise de qualquer Proposta de Emenda à Constituição (PEC) reside na compreensão da natureza da Carta Magna brasileira. O legislador constituinte originário, ao estabelecer um processo de alteração mais rigoroso e solene do que o exigido para a legislação comum, definiu a Constituição de 1988 como rígida. Essa rigidez não é um mero formalismo, mas sim o alicerce que garante o princípio da supremacia da Constituição, assegurando que o documento fundamental da pátria não seja suscetível a alterações casuísticas ou que reflitam interesses transitórios que não acompanham os movimentos socioeconômicos contemporâneos. Ao Congresso Nacional, foi outorgado o chamado poder constituinte derivado reformador, que, embora permita a atualização do texto constitucional para que ele dialogue com as novas realidades sociais, não é um poder ilimitado. Por tal, a PEC deve preservar a identidade e o sistema de valores essenciais da Constituição, pois, como adverte a doutrina, a reforma serve para alterar a Constituição, não para descaracterizá-la em sua essência (Moraes, 2024).

Especificamente, a PEC nº 8/2025, apresentada formalmente pela Deputada Federal Erika Hilton em 25/02/2025, possui o cunho de modificar a redação do inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, visando instituir a redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana no Brasil, através da diminuição da carga horária total em uma semana de trabalho. Especificamente, a PEC propõe que o referido inciso passe a vigorar com a seguinte redação: “XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e trinta e seis horas semanais, com jornada de trabalho de quatro dias por semana, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho». Essa alteração estabelece, por conseguinte, uma jornada máxima de trinta e seis horas semanais, a serem distribuídas em quatro dias de trabalho. Conforme giza a proposta, esta emenda constitucional entraria em vigor 360 dias após a data de sua publicação, uma *vacatio legis* superior ao mínimo exigido por lei, a fim de justamente facilitar a adaptação dos brasileiros ao novo espectro fático.

No que tange a justificativa que fundamenta a PEC nº 8/2025, esta é abrangente, englobando dimensões sociais, econômicas e de saúde do trabalhador. A proposta responde a uma expressiva demanda social, evidenciada pela petição online do Movimento “Vida Além do Trabalho”, que angariou, na época do protocolo legislativo, quase 800 mil assinaturas em prol da jornada de quatro dias e pelo fim da escala 6x1. Na data de confecção do presente artigo, a petição pública conta com mais de 2.988.157 pessoas sensibilizadas com a causa, sendo a maior petição pública já iniciada no sítio eletrônico. Adicionalmente, a iniciativa reflete uma tendência global de adesão a modelos de trabalho mais flexíveis, que buscam adaptar-se às novas dinâmicas do mercado e promover uma melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores e de seus familiares.

Lidando-se a uma abordagem histórica, a busca dos empregados por uma redução da jornada de trabalho sem perdas salariais tem sido uma constante. Essa trajetória não é um fenômeno recente nem regional, mas sim global. De fato, demonstra-se que a redução da jornada de trabalho é uma característica de economias avançadas, pois à medida que os países se tornam mais ricos e produtivos, eles tendem a trabalhar menos. O industrialista Henry Ford, por exemplo, foi pioneiro ao instituir a semana de cinco dias em 1926, partindo do pressuposto de que os trabalhadores necessitavam de mais tempo de lazer para, inclusive, consumir os produtos que fabricavam. Da mesma forma, momentos de crise econômica, paradoxalmente, serviram como catalisadores para reformas significativas, sendo a mais emblemática a instituição da semana de quarenta horas nos Estados Unidos durante a Grande Depressão, um padrão que gradualmente se tornou a norma global (Kallis et al., 2013).

Contudo, o “modelo industrial padrão” de trabalho, caracterizado pela jornada de oito horas diárias em uma semana de cinco dias, está em plena transição para o que a academia denomina de “regime de tempo de trabalho pós-industrial”. Esse novo regime é marcado por uma maior flexibilização, mas também por novas tensões, como a desregulamentação de normas coletivas, o aumento da intensidade do trabalho (*time squeeze*) e o esmaecimento das fronteiras entre o tempo de trabalho e o de lazer (Anttila et al., 2015).

A experiência europeia, em particular, revela que não há um modelo único de flexibilidade, mas sim diferentes “regimes” com resultados distintos para o equilíbrio vida-trabalho. Os países nórdicos (Dinamarca, Finlândia, Suécia e Holanda), por exemplo, formam um conglomerado

no qual os trabalhadores desfrutam dos mais altos níveis de autonomia e flexibilidade sobre seus locais e horários de trabalho. Consequentemente, eles também reportam os maiores índices de satisfação com o equilíbrio entre vida profissional e compromissos pessoais, ainda que também enfrentem uma alta intensidade de trabalho.

Pode-se inferir que, por conseguinte, o trabalho se encontra integrado à vida destes trabalhadores europeus, gerando um sentimento de pertença. Estudos demonstram consistentemente que, mais do que a simples duração da jornada, é a autonomia do trabalhador sobre seu tempo que possui o efeito mais positivo no bem-estar, enquanto jornadas longas, horários atípicos e ritmo intenso de trabalho apresentam correlação negativa (Anttila et al., 2015). Sob essa ótica, a PEC nº 8/2025 pode ser interpretada como uma tentativa de institucionalizar no Brasil um arranjo que promove não apenas a redução da duração do trabalho, mas que, ao concentrar a jornada em quatro dias, potencializa o tempo de lazer consolidado.

No âmbito econômico, a redução da jornada, sem decréscimo salarial, é vista com potencial para impulsionar a economia brasileira e mitigar desigualdades, conforme aponta a fala da Deputada Erika Hilton, em transcrição feita pela economista Marilane Teixeira (2019), da UNICAMP:

[...] com a adoção da redução da jornada de trabalho sem redução dos salários, como consequência teríamos o impulsionamento da economia brasileira e a redução de desigualdades, à medida que o aumento do consumo demandaria maior produção de serviços, resultando em mais contratações. Além de garantir mais postos de trabalhos, o que diminuiria os níveis de desemprego no país, para Marilane “Com jornadas menores, quem trabalha vai ter mais tempo para lazer, para os estudos, para a vida pessoal, vão aproveitar melhor o tempo, inclusive consumindo mais. A atividade econômica também melhorará”

Ou seja, mais tempo livre demandaria maior produção e, consequentemente, mais contratações, assim como Henry Ford outrora salientava. A proposta estima a criação de aproximadamente 6 milhões de novos postos de trabalho com a transição para uma jornada de trinta e seis horas semanais.

É fulcral destacar que a saúde e o bem-estar dos trabalhadores constituem um pilar central da justificativa. A atual jornada de trabalho no Brasil frequentemente excede limites razoáveis, considerando a possibilidade de prorrogação da jornada, conforme a própria PEC nº 8/2025 faz crítica

em sua justificativa. Dessa forma a escala 6x1 é apontada como uma das principais causas de exaustão física e mental, com impactos negativos na qualidade de vida, saúde e relações familiares dos empregados. A redução da jornada proporciona mais tempo para a família, para a qualificação profissional, para uma provável redução de problemas de saúde e acidentes de trabalho, resultando em mais dignidade ao trabalhador. Ademais, permitiria maior acesso à saúde e ao lazer, o que contribuiria para a redução do estresse e da fadiga e, por conseguinte, para uma maior eficiência e agilidade nas atividades laborais, o que traria benefícios ao empregador.

Um aspecto fundamental da PEC é a garantia da manutenção integral do salário e dos benefícios atualmente vigentes para os trabalhadores. A proposta enfatiza que, a alteração na jornada de trabalho não deve resultar em diminuição proporcional da remuneração, salvaguardando os direitos e o poder de compra dos trabalhadores. A definição do valor salarial tem como intuito proteger o trabalhador, assegurando que a base de cálculo para a remuneração na jornada reduzida corresponda ao salário habitualmente recebido. Tal medida alinha-se aos princípios de justiça social e desenvolvimento sustentável, posicionando o Brasil na vanguarda das discussões sobre o futuro do trabalho e promovendo um mercado laboral mais equitativo, sustentável e adaptável às dinâmicas contemporâneas globais.

Em suma, a aprovação da PEC nº 8/2025 é defendida como um passo crucial para a construção de um mercado de trabalho que preserve as constantes transformações experimentadas pelo espectro social. Em verdade, trata-se de uma atualização da legislação brasileira ao espelho mundial. Espera-se que tal mudança permita que o progresso econômico do Brasil seja alcançado de forma inclusiva, respeitando as necessidades e o bem-estar da força de trabalho dos cidadãos brasileiros.

### **3 *Day Week Global* e os resultados do projeto-piloto britânico**

A *4 Day Week Global*, fundada em 2019 por Andrew Barnes e Charlotte Lockhart na Nova Zelândia, é uma das principais organizações mundiais dedicada a transformar o futuro do trabalho, promovendo a filosofia de “trabalhar de forma mais inteligente, não por mais tempo”. A instituição busca redefinir a concepção de trabalho, deslocando o foco das horas para a produtividade e os resultados (Schor et al., 2023).

Desde a sua criação, a *4 Day Week Global*, tem implementado programas-piloto em várias nações. Por meio desses programas, a organização orienta empresas ao redor do mundo no planejamento, experimentação e efetivação da semana de quatro dias, utilizando seu princípio fundamental, o “100:80:100”. Este princípio garante 100% do salário por 80% do tempo trabalhado, condicionado ao alcance de 100% das metas de produtividade. Desenvolvido pelos próprios fundadores, após o êxito de um piloto da semana de quatro dias em sua empresa, a *Perpetual Guardian*, em 2018, o modelo 100-80-100 estabeleceu-se como um padrão a ser seguido, subsequentemente replicado em diversos projetos, inclusive internacionais, liderados pela *4 Day Week Global* de redução de jornada, oferecendo às empresas um caminho justo e flexível para a redução da jornada de trabalho, aplicável inclusive a funcionários com regimes de horas não convencionais, como trabalhadores de meio período ou aqueles com horas extras regulares (Schor et al., 2023).

Em reflexo ao compromisso encabeçado pela *4 Day Week Global*, em testar e disseminar seu modelo de trabalho inovador, um dos mais significativos desses programas-piloto foi conduzido no Reino Unido. O relatório referente a esta iniciativa detalha os resultados abrangentes do que se configurou como o maior teste de semana de trabalho de quatro dias do mundo até o momento, realizado entre junho e dezembro de 2022. Este estudo piloto, emblemático da abordagem da organização em promover uma reestruturação laboral baseada em produtividade, envolveu 61 empresas e aproximadamente 2.900 trabalhadores.

A coordenação deste projeto de grande escala, evidenciando a natureza colaborativa de tais empreitadas, contou com a participação da própria *4 Day Week Global*, em conjunto com a *Autonomy*, entidade de pesquisa sobre o futuro do trabalho, enquanto a pesquisa e análise dos dados foram conduzidas por acadêmicos do *Boston College* e da Universidade de Cambridge.

O formato do estudo incluiu uma fase preparatória de dois meses para os participantes, que envolveu oficinas, *coaching*, mentoria e apoio de pares, baseando-se na experiência de empresas que já haviam adotado a semana de trabalho reduzida e no conhecimento de organizações de pesquisa e consultoria líderes. As empresas participantes, oriundas de diversos setores e tamanhos, não foram obrigadas a implementar um modelo único de redução da jornada, desde que o salário fosse mantido em 100% e os funcionários tivessem uma redução “significativa” no tempo de

trabalho. Cada empresa, portanto, desenhou uma política adaptada à sua indústria, desafios organizacionais e cultura laboral, resultando em uma variedade de modelos de semana de quatro dias, desde a “sexta-feira livre” até estruturas escalonadas, descentralizadas, anualizadas e condicionais.

A coleta de dados baseou-se em dados administrativos das empresas, dados de pesquisa com funcionários e uma série de entrevistas realizadas ao longo do período piloto, com pontos de medição no início, meio e fim do teste. Das 61 empresas participantes, o maior grupo pertencia ao setor de marketing/publicidade (18%), seguido por serviços profissionais (16%) e instituições de caridade/sem fins lucrativos (11%). Havia também representação dos setores de saúde, artes e entretenimento, manufatura, entre outros. A maioria das empresas era de pequeno porte, com 66% possuindo 25 ou menos funcionários, embora uma empresa tivesse cerca de 1.000 empregados.

Os dados das empresas, incluindo métricas como receita, absenteísmo, demissões e novas contratações, foram coletados antes do início do teste (para um período de comparação) e mensalmente durante os seis meses de duração. Para os funcionários, foram aplicadas pesquisas no início (linha de base), no meio e ao final do piloto, abordando temas como experiência de trabalho, bem-estar, vida familiar e pessoal. Além disso, foram conduzidas 58 entrevistas com funcionários e gestores de 23 empresas para enriquecer os dados quantitativos com perspectivas qualitativas.

Os resultados do experimento foram amplamente positivos. Em relação ao desempenho das empresas, a receita manteve-se estável durante o período de teste, com um aumento médio ponderado de 1,4%. Quando comparada a um período similar anterior, as organizações relataram um aumento de receita de 35% em média, indicando um crescimento saudável. Um dos impactos mais notáveis foi a redução significativa no número de funcionários deixando as empresas participantes, com uma queda de 57% nas auto-demissões durante o período do piloto. Houve também uma diminuição nas novas contratações, de 3,4 para 2,4 por cem empregados, e uma acentuada queda no absenteísmo (dias de doença e pessoais), que caiu de 2,0 dias por funcionário/mês no período de comparação para apenas 0,7 durante o teste (uma redução de 65%). As empresas avaliaram sua experiência geral com o piloto com uma média de 8,3 em uma escala de 0 a 10 e demonstraram satisfação com o desempenho e a produtividade, atribuindo notas médias de 7,5 para ambos os quesitos.

Os benefícios para os funcionários foram extensos, especialmente em relação ao bem-estar. Dados de “antes e depois” mostram que 39% dos funcionários sentiram-se menos estressados e 71% tiveram níveis reduzidos de burnout ao final do teste. Observou-se também uma diminuição nos níveis de ansiedade, fadiga e problemas de sono, enquanto a saúde mental e física melhoraram. Especificamente, 43% dos funcionários relataram um aumento na saúde mental, e 37% registraram melhorias na saúde física. A capacidade de equilibrar trabalho com compromissos familiares e sociais também melhorou; 54% dos funcionários acharam mais fácil conciliar o trabalho com as tarefas domésticas, e 60% perceberam uma maior facilidade em combinar trabalho remunerado com responsabilidades de cuidado. A satisfação com a vida em geral aumentou de uma média de 6,69 para 7,56 (em uma escala de 0 a 10), e a satisfação com o tempo disponível para fazer atividades prazerosas subiu de 5,28 para 7,51, com 73% dos empregados reportando maior satisfação nesse aspecto. O tempo médio de trabalho semanal reduziu de 38 para 34 horas, com 71% dos empregados relatando uma diminuição em suas horas de trabalho. A satisfação com o trabalho também cresceu, de uma média de 7,12 para 7,69. Embora 62% dos funcionários tenham percebido um aumento no ritmo de trabalho, 78% não notaram um aumento significativo na carga de trabalho.

O relatório conclui que o teste foi um “sucesso retumbante”. Das 61 empresas participantes, 56 (92%) decidiram continuar com a semana de quatro dias imediatamente após o piloto, sendo que 18 delas confirmaram a política como uma mudança permanente. Apenas três empresas descontinuaram a política e duas optaram por estender seus testes. A preferência dos funcionários foi clara: 90% afirmaram que “Definitivamente querem continuar” com a semana de quatro dias, e 96% manifestaram preferência por uma semana de trabalho de quatro dias no futuro. De forma notável, 15% dos funcionários declararam que nenhuma quantia em dinheiro os faria retornar a uma jornada de cinco dias.

Portanto, o estudo aprofundado sugere que os múltiplos benefícios intrínsecos a uma semana de trabalho mais curta, sem qualquer tipo de redução salarial para os colaboradores, são não apenas bem conhecidos, mas também amplamente evidenciados por uma vasta gama de pesquisas e experiências práticas. Tais benefícios englobam, precipuamente, um aumento substancial na felicidade e na saúde dos funcionários. Em um cenário contemporâneo, em que a síndrome do esgotamento profissional tem alertado profissionais de diversas áreas, o foco na saúde do trabalhador é crucial ao sucesso do empreendimento.

Em segundo lugar, as organizações que implementam esse modelo frequentemente observam um aumento significativo em sua produtividade e eficiência. Com mais tempo para descanso e atividades pessoais, os funcionários retornam ao trabalho com mentes mais frescas e um foco renovado, o que se traduz em um desempenho superior durante as horas de expediente. Além disso, a redução do tempo de trabalho pode incentivar a otimização de processos e a eliminação de tarefas redundantes, impulsionando a inovação e a agilidade organizacional.

Por fim, um dos resultados mais notáveis é o aumento da retenção de talentos. Em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo, oferecer uma semana de trabalho reduzida, sem penalidade salarial, torna-se um poderoso diferencial para atrair e manter os profissionais. A percepção de que a empresa valoriza o bem-estar de seus colaboradores cria um ambiente de trabalho mais positivo e leal, diminuindo a rotatividade e os custos associados à contratação e treinamento de novos funcionários. Em suma, a transição para uma semana de trabalho mais curta configura-se como uma estratégia mutuamente benéfica, capaz de impulsionar tanto o bem-estar individual quanto o sucesso corporativo convertido em lucro.

#### **4 A PEC nº 8/2025 em diálogo com o piloto britânico: uma análise de interseccionalidades**

Consoante se depreende dos capítulos anteriores, o sucesso escancarado do projeto-piloto britânico encabeçado pela *4 Day Week Global* apresenta notável ressonância temática com os objetivos da PEC nº 8/2025. Ambas as iniciativas partem de diagnósticos similares sobre o esgotamento do modelo de trabalho tradicional e buscam soluções focadas no bem-estar do trabalhador. Contudo, uma análise comparativa rigorosa exige o reconhecimento das profundas assimetrias contextuais.

A experiência britânica, embora paradigmática, envolveu uma amostra específica e voluntária de trabalhadores e empresas, uma realidade distinta da escala continental e da heterogeneidade socioeconômica do mercado de trabalho brasileiro. Portanto, o propósito deste capítulo não é a transposição direta de resultados, mas sim a utilização do piloto britânico como um estudo de caso referencial, uma lente através da qual se pode examinar criticamente as potencialidades e os desafios da implementação da PEC nº 8/2025 no cenário nacional. Desta feita, é fulcral destacar que, uma amostragem de 2.900 trabalhadores não compreende a continentalidade

do terreno brasileiro, não sendo possível, dessarte, associar-se a apenas um estudo alienígena para analisar a viabilidade de implementação desta proposta legislativa, considerando ainda as peculiaridades culturais que permeiam as relações de trabalho.

Apesar das sinergias, as divergências de natureza e escopo são determinantes para a análise. A PEC nº 8/2025 representa uma iniciativa estatal, de cima para baixo (*top-down*), espelho do ordenamento jurídico outrora explicitado que deixa clara a função do Estado como regulador das relações trabalhistas, sendo de caráter normativo-universalista, pretendendo instituir uma nova regra geral para todo o mercado de trabalho formal brasileiro. Em contraste, o piloto britânico configurou-se como uma experiência empírica, de baixo para cima (*bottom-up*), de adesão voluntária, liderada por uma organização internacional e envolvendo empresas interessadas, possivelmente já propensas à inovação em gestão. Ademais, as realidades macroeconômicas são distintas: de um lado, uma economia desenvolvida com baixo índice de informalidade; de outro, uma nação em desenvolvimento marcada por profundas desigualdades regionais e um vasto setor informal, que ficaria à margem de uma emenda constitucional.

Um dos pilares centrais da justificativa da PEC nº 8/2025 é o combate à exaustão física e mental dos trabalhadores, citando a escala 6x1 como uma das principais causas de esgotamento e comprometimento da saúde. A proposta argumenta que, a redução da jornada é uma medida essencial para garantir menos estresse e fadiga, impactando positivamente a saúde mental em uma sociedade onde esta se tornou um desafio crítico. Os resultados do piloto britânico oferecem uma validação contundente para essa premissa. Ao final do experimento, 39% dos trabalhadores relataram sentir-se menos estressados, e impressionantes 71% apresentaram níveis reduzidos de *burnout* (esgotamento profissional). Além disso, os dados apontam para uma diminuição geral nos níveis de ansiedade e fadiga, com melhorias reportadas tanto na saúde mental quanto na física dos participantes. Essa correspondência direta entre o problema diagnosticado pela PEC e o resultado alcançado no Reino Unido, constitui a mais forte evidência de que a redução da jornada é uma ferramenta eficaz para a promoção da saúde no ambiente de trabalho.

De outra sorte, a proposta legislativa supramencionada também enfatiza a necessidade de um melhor equilíbrio entre a vida profissional e as demandas pessoais e familiares, argumentando que o modelo atual impede os trabalhadores de terem tempo de qualidade para o lazer,

os estudos e as relações familiares. O piloto britânico demonstra que a semana de quatro dias ataca diretamente essa questão. No estudo, 54% dos funcionários afirmaram que se tornou mais fácil conciliar o trabalho com os compromissos familiares e sociais. De forma ainda mais específica, 60% perceberam um aumento na capacidade de combinar o trabalho remunerado com as responsabilidades de cuidado (com filhos ou outros dependentes). As entrevistas qualitativas do relatório aprofundam esse dado, revelando que o dia livre adicional foi frequentemente utilizado para “administração da vida” (tarefas como compras, limpeza e consultas médicas) liberando o fim de semana para o lazer genuíno. Este efeito é particularmente relevante para a equidade de gênero, pois o estudo observou que o tempo que os homens dedicaram ao cuidado dos filhos aumentou mais que o dobro em comparação ao das mulheres, sugerindo um potencial de redistribuição mais justa do trabalho doméstico não remunerado, evitando o fenômeno do trabalho invisível do gênero feminino.

Um receio que é comumente discutido pela oposição em relação à redução da jornada é o potencial impacto negativo sobre as empresas. A justificativa da PEC nº 8/2025 busca afastar esse temor, argumentando que a medida pode, na verdade, impulsionar a economia e aumentar a produtividade e a eficiência. Os dados do piloto do Reino Unido fornecem um forte contraponto a essa preocupação. A receita das empresas participantes não apenas se manteve estável, mas, quando comparada a um período similar em anos anteriores, registrou um aumento médio de 35%, indicando um crescimento saudável durante o período de teste. Além disso, a rotatividade de pessoal (*turnover*) despencou, com o número de demissões caindo 57%, aliada à queda de 65% no absenteísmo dos colaboradores. Isso representa uma economia substancial em custos de recrutamento e treinamento. O estudo revela que esses ganhos não vieram de uma intensificação insustentável do ritmo, mas de uma otimização dos processos, como a reforma de reuniões e a melhoria da comunicação interna. Tais resultados empíricos sustentam o argumento da PEC nº 8/2025 de que um modelo de trabalho mais humano não é antagônico à sustentabilidade dos negócios, podendo, de fato, fortalecê-la.

A transição para a análise dos desafios de implementação da PEC nº 8/2025 no Brasil exige um olhar atento sobre a estrutura do seu tecido empresarial, notadamente o universo das empresas de pequeno porte e dos microempreendedores individuais (MEIs). Estes atores, que operam com margens de lucro reduzidas, alta informalidade e intensa dependência da mão de obra direta do proprietário, representam um desafio singular

para a universalização de uma jornada de quatro dias. Longe de ser um experimento restrito a grandes corporações com recursos para inovação, o piloto britânico foi, surpreendentemente, composto em sua maioria por empresas de pequeno porte: 66% das participantes possuíam 25 ou menos funcionários. O sucesso geral do programa, portanto, engloba o êxito dessas pequenas organizações, que conseguiram adaptar-se e prosperar.

Todavia, é nesta peculiaridade que as assimetrias contextuais residem. As empresas britânicas participantes, embora pequenas, eram negócios formais que aderiram voluntariamente e receberam um suporte estruturado para a transição, incluindo dois meses de preparação com *workshops*, *coaching* e mentoria. A realidade brasileira, por outro lado, é marcada pela figura do MEI, que muitas vezes é a sua própria força de trabalho, e por pequenas empresas que enfrentam sozinhas a complexidade burocrática e a instabilidade econômica, sem acesso a tais programas de capacitação.

A PEC nº 8/2025, em sua natureza de norma geral e abstrata, imporia a regra, mas não forneceria a ferramenta de gestão e o suporte que se mostraram cruciais para o sucesso das pequenas empresas no estudo de caso britânico, levantando um questionamento fundamental sobre sua aplicabilidade em um ambiente tão diverso e carente de apoio estruturado. Não há, na proposta nacional, qualquer previsão de política pública de apoio a empreendedores desprovidos de autonomia financeira. Outro obstáculo frequentemente levantado no debate brasileiro diz respeito à aplicabilidade da semana de quatro dias em setores que demandam cobertura contínua, como o comércio varejista, a hotelaria, a saúde e serviços essenciais. A imagem de uma “sexta-feira livre” para todos os trabalhadores colide com a realidade de negócios que não podem simplesmente encerrar suas atividades por um dia adicional na semana. No entanto, o relatório do piloto britânico demonstra que essa visão rígida não corresponde à prática.

A premissa central do experimento foi, justamente, a de que o modelo não deveria ser “de tamanho único” (*one-size-fits-all*). Cada uma das 61 empresas participantes desenhou uma política customizada, adequada às suas particularidades setoriais e culturais. Para garantir a continuidade das operações, muitas não adotaram o dia de folga comum. O relatório detalha modelos como o “escalonado” (*staggered*), no qual equipes ou funcionários se revezam nos dias de folga para assegurar a cobertura durante os cinco dias úteis, a exemplo de uma agência de marketing que utilizou um “sistema de duplas” (*buddy system*) para cobrir funções-chave.

Outro formato foi o “descentralizado”, em que diferentes departamentos de uma mesma empresa adotaram padrões de trabalho distintos, conforme suas necessidades.

Os dados quantitativos corroboram essa flexibilidade: enquanto 32% das empresas optaram pela “sexta-feira livre” para todos, um grupo expressivo de 25% implementou o modelo sem um dia de folga em comum para a equipe. Essa experiência sugere que, embora a PEC estabeleça um teto universal de horas, sua implementação prática no Brasil demandaria um intenso processo de negociação e adaptação no nível da empresa ou do setor, possibilitando arranjos que mantenham a continuidade dos serviços e, ao mesmo tempo, garantam o direito ao novo descanso semanal. Dessa forma, caberia às normas coletivas a estipulação de funcionamento da nova jornada de trabalho sem uma regulamentação geral.

A análise que coloca a PEC nº 8/2025 em diálogo com o piloto britânico revela uma dualidade. Por um lado, demonstra um notável alinhamento entre as aspirações da proposta brasileira e os benefícios empiricamente comprovados no Reino Unido. As justificativas da PEC, que apontam para a melhoria da saúde do trabalhador, do equilíbrio vida-trabalho e da própria viabilidade econômica, encontraram forte respaldo nos resultados britânicos, que registraram quedas expressivas nos níveis de *burnout* e estresse, ao mesmo tempo em que a receita das empresas cresceu e a rotatividade de pessoal diminuiu. Por outro lado, a investigação aprofundada das condições de implementação expôs profundas assimetrias contextuais. O sucesso no Reino Unido, especialmente entre as pequenas empresas que compunham a maioria dos participantes, esteve intrinsecamente ligado a um modelo de adesão voluntária e a um robusto ecossistema de suporte e mentoria, condições ausentes em uma proposta de mandato legal universal como a PEC. Da mesma forma, a flexibilidade na escolha dos modelos de jornada, como os escalonados, foi crucial para garantir a continuidade operacional, um desafio central para diversos setores da economia brasileira.

Diante do exposto, a principal contribuição desta análise comparativa é refinar os termos do debate público sobre a redução da jornada no Brasil. A experiência britânica permite superar a discussão meramente ideológica sobre a viabilidade da semana de quatro dias, transformando-a de uma utopia distante em uma possibilidade concreta, com benefícios comprovados. Contudo, ela simultaneamente adverte contra soluções simplistas.

Fica evidente que o sucesso de uma transição dessa magnitude no Brasil não dependerá apenas da promulgação de uma emenda constitucional, mas da construção de um arcabouço de políticas complementares. O debate legislativo sobre a PEC nº 8/2025 ganharia, portanto, em profundidade ao incorporar discussões sobre mecanismos de apoio à adaptação de micro e pequenas empresas, o fomento a negociações setoriais para a criação de modelos flexíveis de implementação e, talvez, a condução de projetos-piloto em solo nacional para gerar dados sobre a realidade brasileira. Em suma, o piloto britânico ensina que a semana de quatro dias é uma meta alcançável, mas seu êxito reside menos em um ato singular de vontade política e mais em um complexo e bem arquitetado processo de engenharia social e econômica em garantir uma transição de modelos com segurança jurídica.

## 5 Considerações finais

O presente artigo se propôs a analisar o diálogo entre a PEC nº 8/2025 e os resultados do projeto-piloto da semana de quatro dias no Reino Unido, investigando as interseccionalidades entre uma ambição legislativa nacional e uma experiência empírica internacional. A pesquisa confirmou a hipótese inicial de que existe uma notável interseccionalidade entre os objetivos da PEC e os benefícios concretos observados no estudo de caso britânico.

Contudo, a análise também revelou que as profundas assimetrias contextuais, especialmente no que tange à estrutura do mercado de trabalho, ao papel das micro e pequenas empresas e à ausência de um ecossistema de suporte para a transição no Brasil, impedem a transposição direta do modelo, servindo como diretriz, não como regramento. Desta forma, conclui-se que a experiência internacional funciona como uma valiosa prova de conceito que legitima e enriquece o debate, mas não como um manual de implementação a ser seguido acriticamente.

A análise de interseccionalidades, portanto, posiciona o debate brasileiro em uma encruzilhada. A tendência global, materializada em experimentos bem-sucedidos como o britânico, atua como um catalisador, uma força externa que motiva a mudança e oferece um vislumbre de um futuro propínquo. Contudo, a concretização de tal horizonte no sistema brasileiro não depende apenas dessa inspiração. A efetivação da jornada de quatro dias é um projeto que, embora impulsionado por um movimento

global, submete-se fundamentalmente à capacidade do Brasil de construir soluções endógenas, que respondam às suas próprias complexidades. Reconhece-se, como limitação deste estudo, o foco singular na comparação com o Reino Unido. Outras experiências alienígenas e, principalmente, um aprofundamento nas diversas realidades setoriais brasileiras, constituem searas que merecem investigações futuras.

Por fim, o presente trabalho evidencia que o debate sobre a redução da jornada de trabalho no Brasil, embora contemporâneo, ainda se encontra em um estágio inicial que demanda refinamento. A contribuição desta pesquisa reside em demonstrar que a discussão deve transcender o binômio “viável ou inviável” para se concentrar em “como e sob quais condições”, especialmente na determinação de uma política de transição entre os modelos que transmita segurança jurídica e econômica às ambas faces da moeda. O laboratório internacional não oferece respostas prontas, contudo aduz às perguntas certas a serem dirimidas. O caminho para a efetivação de um novo pacto sobre o tempo de trabalho no Brasil passa, imprescindivelmente, pela resposta a esses questionamentos, quicá por meio de projetos-piloto nacionais que permitam testar e adaptar o modelo à realidade pátria. A oportunidade, portanto, não é meramente copiar uma tendência global, mas de, a partir dela, promover a inovação e criar um modelo de equilíbrio vida-trabalho que seja autenticamente brasileiro.

## Referências

ANTTILA, Timo et al. Working-Time Regimes and Work-Life Balance in Europe, **European Sociological Review**, Volume 31, Issue 6, December 2015, Pages 713–724, Disponível em: <https://doi.org/10.1093/esr/jcv070>. Acesso em: 16 ago. 2025.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. **Proposta de Emenda à Constituição n. 8, de 2025**. Dá nova redação ao inciso XIII, do artigo 7º da Constituição Federal para dispor sobre a redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana no Brasil. Proponente: Deputada Federal Erika Hilton. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2025. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2485341>. Acesso em: 11 ago. 2025.

KALLIS, Giorgos et al. **“Friday off”: Reducing Working Hours in Europe**. Sustainability, Basel, v. 5, n. 4, p. 1545-1567, abr. 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/su504154>. Acesso em: 16 ago.

2025.

MORAES, Alexandre de. Direito Constitucional. 40. ed. Barueri, SP: Atlas, 2024.

MOVIMENTO VIDA ALÉM DO TRABALHO. **Pelo fim da escala 6x1 e redução da jornada de trabalho para 4 dias na semana.** Petição Pública, [s. d.]. Disponível em: <https://peticaopublica.com.br/pview.aspx?pi=BR135067>. Acesso em: 19 ago. 2025.

SCHOR, J. et al., 2023. **A Global Overview of the 4 Day Week: Incorporating new evidence from the UK, 4 Day Week Global.** Nova Zelândia. Disponível em: <https://coilink.org/20.500.12592/jng1pw>. COI: 20.500.12592/jng1pw. Acesso em: 11 ago. 2025.

# **RECONHECIMENTO DO TRABALHO INFANTIL NA AGRICULTURA FAMILIAR AO MENOR DE 12 ANOS DE IDADE: ENTENDIMENTO ADMINISTRATIVO E JURISPRUDENCIAL PARA FINS PREVIDENCIÁRIOS**

Luana Braun<sup>1</sup>

Josiane Borghetti Antonelo Nunes<sup>2</sup>

## **1 Introdução**

A exploração do trabalho infantil é um tema de grande relevância, cuja prática ainda ocorre na sociedade contemporânea. Apesar de haver avanços significativos nas últimas décadas em se tratando de erradicação do trabalho infantil, ainda há evidências de trabalho infantil nas zonas rurais e urbanas.

O segurado especial rural é uma das categorias de segurados previsto na Constituição Federal, contemplada no art. 195, § 8º da Carta Magna, bem como é assegurada pela Previdência Social através do artigo 11, inciso VII da Lei 8.213/1991.

Outrossim, a OIT conceitua o trabalho infantil como qualquer atividade realizada por crianças e adolescentes que contrarie as legislações de cada país. No Brasil, com a promulgação da Emenda Constitucional nº 20 de 1998, cuja redação estabelece algumas restrições, ou seja, a idade

---

1 Estudante do Curso de Direito na Universidade de Santa Cruz do Sul- UNISC. Técnico administrativo em escritório de advocacia. E-mail: luluhbraun@gmail.com

2 Doutora em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC, com bolsa Capes. Mestre em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul. Bacharel em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul (2004). Advogada associada ao escritório de advocacia NUNES& ANTONELO: Advogados Associados. Professora de Direito Previdenciário e Processo Civil da Universidade de Santa Cruz do Sul. E-mail: jbantonelo@gmail.com

mínima para o trabalho é de 16 anos, salvo no caso de aprendizes, que podem trabalhar entre 14 e 16 anos (OIT, 2001, p. 13).

A partir da temática do trabalho infantil, iniciar-se à uma discussão sobre a possibilidade de averbar o labor rural exercido desde a tenra idade para fins de concessão de benefícios previdenciários. Posto isso, será analisado a importância das provas nos processos de aposentadoria, onde serão examinados os meios de prova admitidos no direito previdenciário, suas exigências legais, o papel da prova documental e testemunhal, bem como a interpretação dos órgãos administrativos e judiciais quanto à sua suficiência e validade.

Outrossim, a controvérsia fora objeto de Ação Civil Pública, ajuizada pelo Ministério Público Federal, buscando uniformizar a jurisprudência que tem se dividido quanto ao reconhecimento do trabalho infantil rural antes dos 12 anos: parte dos julgados nega a possibilidade, invocando a exigência da idade mínima legal, enquanto outros flexibilizam essa vedação, admitindo o tempo de serviço quando comprovado o efetivo auxílio à família e o exercício da atividade agrícola.

## **2 Da comprovação do trabalho infantil nas zonas rurais e o início de prova material**

A produção de provas é um direito que está intrinsecamente ligado ao princípio do devido processo legal. Nesse contexto, Savaris (2014) ressalta em sua obra a importância da produção da prova para o processo previdenciário tanto no âmbito administrativo como no judicial:

O direito à produção da prova decorre do princípio constitucional do devido processo legal, tratando-se de direito inafastável à justa solução do litígio. Deste postulado resultam outras importantes garantias processuais, tais como, o direito de petição, o contraditório, o acesso à justiça e a ampla instrução probatória. (Savaris, 2014, p. 185).

A comprovação da atividade rural ainda gera muitas dúvidas e controvérsias na atualidade, principalmente no que diz respeito à utilização e abrangência dos documentos rurais em nome dos genitores, cuja extensão restou limitada ao cônjuge e aos filhos solteiros, principalmente no âmbito administrativo. Ademais, convém rememorar o fato de que apesar das tentativas de uniformização do entendimento entre a Jurisprudência e as instruções normativas e orientações internas do INSS, ainda há impasse

nos meios de provas passíveis de comprovar a atividade rural para o menor de 12 anos (Berwanger, 2020).

Conforme preceitua Berwanger (2022), o segurado especial contribui sobre os produtos rurais comercializados no ano civil, cuja produção agrícola para fins previdenciários englobam os produtos de origem animal, ou seja, em seu estado natural, ou de produtos como leite, ovos, bem como produtos vegetais in natura, cujos produtos passam por processo de beneficiamento ou industrialização rudimentar.

A prova material desempenha um papel indispensável na comprovação de direitos e na segurança jurídica nos processos do âmbito administrativos e judiciais. Nessa perspectiva, a prova material é fundamental para a comprovação do tempo de serviço, especialmente em atividade rural que é marcada, diversas vezes, pela informalidade e carência de documentos.

Não obstante, conforme a Súmula 149 do STJ, restou consolidado o entendimento da necessidade de haver início de prova material: “A prova exclusivamente testemunhal não basta a comprovação da atividade rurícola, para efeito da obtenção de benefício previdenciário (SÚMULA 149, TERCEIRA SEÇÃO, julgado em 07/12/1995, DJ 18/12/1995, p. 44864)” (Brasil, 1995).

Pode se mencionar que os meios de provas utilizados pelos segurados que exercem e os que já exerceram as atividades rurais estão regulamentados no artigo 106 da Lei nº 8.213/1991 como sendo alguns principais documentos aceitos para a comprovação do trabalho rural (Brasil, 1991).

Atualmente, a comprovação das atividades rurais se inicia com a apresentação da autodeclaração do segurado especial, cujo documento contém as principais informações relativas à produção agrícola, uso de terras rurais, informações sobre os membros do grupo familiar, entre outros tópicos relevantes para tal. Após, verificadas as informações autodeclaradas e caso não haja nenhum empecilho, o próximo passo é a verificação junto às bases de dados governamentais (Berwanger, 2020).

Nesse sentido, o art. 116, § 2º da Instrução Normativa nº 128/2022 enaltece que a comprovação da atividade rural em conjunto com a autodeclaração deve ser comprovada mediante apresentação de pelo menos um instrumento ratificador para cada metade do período de carência.

Outrossim, a IN 128/2019 e o Enunciado 8 do CRPS são sucintos ao dispor que para caracterizar o início de prova material, não é necessário

que o segurado apresente prova rural ano a ano, cujo exercício da atividade rural deve presumir e justificar a continuidade nos períodos imediatamente próximos, sobretudo no período anterior à comprovação do documento apresentado. Desse modo, o início de prova material deve possibilitar, em conjunto com a prova oral, a convicção sobre a realidade fática do trabalhador rural.

#### ENUNCIADO 8

O tempo de trabalho rural do segurado especial e do contribuinte individual, anterior à Lei nº 8.213/91, pode ser utilizado, independente do recolhimento das contribuições, para fins de benefícios no RGPS, exceto para carência.

[...]. VI - Não se exige que o início de prova material corresponda a todo o período equivalente à carência do benefício, porém deve ser contemporâneo à época dos fatos a provar, inclusive podendo servir de começo de prova documento anterior a este período. (Brasil, 2019).

Ademais, é sabido que a mera declaração do efetivo exercício das atividades agrícolas não é suficiente para provar o labor, visto que, conforme consta no art. 373 do CPC, é ônus do segurado apresentar documentos rurais relativos à sua produção rural e quanto ao fato constitutivo de seu direito para complementar as informações autodeclaradas.

Portanto, é notório que na época, o menor de 12 anos não possuía inscrição em base de dados governamentais e outros documentos rurais previstos no art. 106 da Lei nº 8.213/91. Nesse aspecto, existe a previsão expressa para a extensão da eficácia probatória de documentos rurais aos demais integrantes do grupo familiar, desde que o titular também exerça a atividade agrícola. Nesse sentido, a Súmula nº 73 do TRF4 prevê: “Admitem-se como início de prova material do efetivo exercício de atividade rural, em regime de economia familiar, documentos de terceiros, membros do grupo parental” (Brasil, 1970).

Como se pode observar, a lei clama por início de prova material para comprovar o labor, com exceção para as situações que envolvam caso fortuito ou força maior. Além da apresentação de documentos rurais, o Decreto 10.410/20 estabelece alguns requisitos para a realização de Justificação Administrativa, cujo procedimento tem o condão de corroborar com as provas e fatos já apresentados, mas que, por vezes a documentação ainda se mostra insuficiente.

No entanto, a realização da Justificação Administrativa pode ser processada de ofício pela Autarquia Previdenciária, por determinação judicial ou pelas instâncias julgadoras do Conselho de Recursos da Previdência Social, quando houver a necessidade de esclarecer os fatos alegados (Berwanger, 2020).

Além da possibilidade de produção de provas rurais mediante a oitiva de testemunhas, é importante mencionar que no Direito Previdenciário também é possível a utilização da prova pericial, cujo objetivo desse meio probatório é conferir a veracidade das informações e dos documentos mais antigos quando estes demonstram incertezas (Berwanger, 2020).

Outrossim, Adriano Mauss menciona que no âmbito do processo administrativo, também podem ser instruídas outras diligências pelo INSS, como oficiamento a órgãos públicos, pesquisa in loco, para corroborar com os fatos alegados. Vale ressaltar que os procedimentos supracitados devem ser realizados de ofício pela Autarquia Previdenciária (Mauss, 2023).

Após a análise dos meios de prova exigidos para a comprovação da atividade rural, tais como documentos contemporâneos à época do fato gerador, início de prova material e testemunhas idôneas, no próximo capítulo passamos a examinar os entendimentos e teses atualmente adotados tanto na esfera administrativa quanto no âmbito do Poder Judiciário no que se refere ao reconhecimento do exercício de atividade rural exercido pela criança menor de doze anos de idade.

### **3 Entendimento administrativo sobre a possibilidade de averbação de período rural exercido antes dos 12 anos de idade para fins previdenciários**

O processo administrativo previdenciário é uma forma de garantir a obtenção e o reconhecimento dos direitos dos segurados perante a Autarquia Previdenciária quando do requerimento de um determinado benefício. Nessa senda, para Martinez (2013, p. 1044) o processo administrativo é “Direito Previdenciário Procedimental”, que segundo entendimento do autor é:

[...] o conjunto de normas e providências administrativas ordenadas sistematicamente visando o cumprimento das obrigações do gestor e do beneficiário ou contribuinte compondo dissídios previdenciários suscitados entre ambos.

Cinge-se a controvérsia em reconhecer a possibilidade de computar o labor rural ao menor de 12 anos de idade, para fins de concessão de benefícios previdenciários. Constatou-se que, atualmente há um número expressivo de indeferimentos na esfera administrativa, cujas decisões cingem sob argumento de que o trabalho exercido pelo menor é dispensável à própria subsistência do grupo familiar, cuja imaturidade física, diminuta da força e as limitações da criança em tenra idade impedem a mesma de realizar as atividades campesinas, posto isso, grande parte dos servidores entendem o trabalho exercido como um mero auxílio eventual.

Ocorre que, ao adotar tais argumentos com o intuito de restringir o reconhecimento do trabalho, a interpretação do legislador penaliza o segurado que teve a infância sacrificada por conta do trabalho realizado para contribuir com a subsistência do seu grupo familiar, no que diz respeito às lides campesinas, que por vezes a participação no trabalho dificultou o acesso à aprendizagem escolar, limitou o seu direito de vivenciar a infância com dignidade, seja com brincadeiras, lazer e o próprio convívio com outras crianças conforme preconizado no artigo 227 da Constituição Federal, bem como resulta em consequências negativas, sejam elas físicas ou psíquicas.

Outro ponto relevante a mencionar é que não há no ordenamento jurídico parâmetros objetivos que justifiquem a distinção entre o reconhecimento do labor rural exercido pelo menor de 08 anos e aquele desenvolvido a partir dos 12 anos de idade, quando devidamente comprovado pelas provas materiais. Ocorre que, a distinção adotada em determinadas instâncias administrativas afronta diretamente o princípio da isonomia, assegurado no artigo 5º, caput, da Constituição Federal.

É sabido que o princípio da isonomia possui previsão expressa no artigo 5º da Carta Magna de 1988, que trata dos direitos e garantias fundamentais dos indivíduos. O caput deste artigo diz:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]. (Brasil, 1988).

Essa distinção carece de revisão, uma vez demonstrada a efetiva participação da criança nas lides campesinas em conjunto com o seu grupo familiar, cujo início de prova material corroborado com outros meios admitidos em prol do segurado, não há óbice legítimo que justifique a negativa do reconhecimento da atividade sob o argumento exclusivo da

tenra idade. Além disso, a exigência distinta para o cômputo do labor rural acarreta a desigualdade entre os segurados, que, conseqüentemente, buscam o reconhecimento da mesma situação vivenciada.

Diante dos fatos, é importante notar um grande avanço no sistema previdenciário, no que se refere a publicação do Ofício Circular Conjunto n. 25/DIRBEN/PFE/INSS, em 13/05/2019, que, em conformidade com a Ação Civil Pública n. 5017267- 34.2013.4.04.7100, passou a prever a possibilidade de computar o período de trabalho do segurado que tinha menos de 12 anos de idade como tempo de contribuição para fins de aposentadoria, em maior amplitude e sem a fixação de requisito etário.

Apesar das inúmeras discussões acerca do cômputo da atividade rural exercida pelo menor de 12 anos, podemos destacar a Ação Civil Pública nº 5017267-34.2013.4.04.7100 movida pelo Ministério Público Federal contra o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. Nessa ação restou consolidado o entendimento de que é possível o reconhecimento e o cômputo do tempo de atividade rural independentemente de idade mínima, devendo ser apresentada pelo requerente prova material robusta da atividade rural desempenhada.

Após a decisão favorável ao segurado, o INSS teve que se adequar, remodelando o Ofício-Circular nº 25/DIRBEN/PFE/INSS de 13 de maio de 2019, que prevê a possibilidade da averbação de tempo de serviço rural prestado antes dos 12 anos de idade na via administrativa. Além disso, a decisão passou a ter efeito nacional, devendo a Autarquia Previdenciária aplicar a decisão majoritária em todas as suas unidades.

Ainda, nesse mesmo sentido, restou publicada a Portaria Conjunta DIRBEN/PFE/INSS nº 94/2024, a qual, em sua seção IV, dispõe que, para comprovação da atividade deverão ser aceitos os mesmos meios de prova e os mesmos requisitos exigidos para o trabalho exercido com a idade permitida, ou seja, deverão ser aceitos documentos em nome do grupo familiar, como já determinava o art. 116, §3º, I, da IN 128/2022 e Enunciado 8 do CRPS:

Diante da atual conjuntura no âmbito administrativo, no que tange ao aprimoramento no entendimento das Juntas de Recursos da Previdência Social combinado com a realidade sociocultural das zonas rurais no Brasil, verifica-se que não há motivos plausíveis para indeferir o reconhecimento do labor campesino desde a tenra idade. Assim, o trabalho infantil realizado nas zonas rurais deve ser analisado sob a ótica da primazia da realidade, partindo do pressuposto de que os fatos prevalecem

o formalismo, respeitando as provas apresentadas e todo o contexto histórico-social, em conformidade com os princípios da proteção social e da dignidade da pessoa humana.

Nesse íterim, após analisarmos o entendimento administrativo acerca dessa temática tão relevante, no próximo capítulo iremos analisar o entendimento judicial acerca do tema.

#### **4 Análise de teses e posicionamentos jurisprudenciais sobre a possibilidade de averbação de período rural exercido antes dos 12 anos de idade para fins previdenciários**

O processo judicial previdenciário é um instrumento utilizado quando a decisão administrativa proferida pelo INSS é desfavorável ao segurado, levando-o a recorrer ao Poder Judiciário com o objetivo de reformar a decisão e garantir o reconhecimento de seu direito ao benefício previdenciário postulado. Nesse contexto, podemos dar enfoque ao crescimento expressivo pela busca do reconhecimento das atividades campesinas exercidas desde a tenra idade, ou seja, desde os 8 anos de idade, cuja demanda fez com o sistema judiciário, precisou reformular mais uma vez a jurisprudência.

Primeiramente, a Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais havia sumulado o seguinte entendimento, limitando o reconhecimento da atividade laboral até os 12 anos: “Súmula 5: A prestação de serviço rural por menor de 12 a 14 anos, até o advento da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, devidamente comprovada, pode ser reconhecida para fins previdenciários 312” (Brasil, 2003).

Considerando a alta demanda do sistema judiciário, a Turma Nacional de Uniformização julgou de forma mais abrangente o Tema 219, fixando a seguinte tese: “É possível o cômputo do tempo de serviço rural exercido por pessoa com idade inferior a 12 (doze) anos na época da prestação do labor campesino” (Brasil, 2022).

No que tange ao reconhecimento do labor rural infantil para fins previdenciários, especialmente no regime de economia familiar, verifica-se, atualmente ainda persiste o entendimento jurisprudencial limitado, ou seja, muitos julgados recentes ainda restringem o reconhecimento ao período trabalhado antes dos 12 anos de idade, vejamos:

EMENTA: PREVIDENCIÁRIO. APOSENTADORIA POR IDADE HÍBRIDA. LABOR RURAL. ANTERIOR AOS 12 ANOS.

IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO. Impossibilidade de contagem de período em regime de economia familiar anterior aos 12 anos de idade, quando as provas produzidas nos autos apontam para a não caracterização de trabalho ou tempo de contribuição nos termos definidos pela legislação previdenciária, pois se trata de situação em que a criança, tendo frequentado a escola, eventualmente acompanhava seus pais na atividade rural, por vezes como parte da relação pais/filhos, na qual se inclui outros objetivos legítimos como de cuidado, companheirismo, transferência de valores familiares, sociais e de trabalho. (TRF4, AC 5000977-88.2024.4.04.9999, DÉCIMA TURMA, Relator MÁRCIO ANTÔNIO ROCHA, juntado aos autos em 06/03/2024). (Rio Grande do Sul, 2024a).

É notório que a realidade vivenciada por milhares de famílias residentes no meio rural brasileiro revela que, com frequência, crianças participam nas atividades agrícolas desde a tenra idade, não como meros acompanhantes, mas como força de trabalho indispensável à subsistência, respeitando o condicionamento físico de cada integrante, situações essas que se encontram especialmente em atividades de regimes de economia familiar.

Tal posicionamento não merece prosperar, uma vez que ignorar essa realidade fática é mais do que violar os princípios constitucionais e previdenciários, representa uma dupla penalização ao segurado. Primeiro por ter iniciado à vida laborativa muito cedo e, segundo esse trabalho não ter sentido algum para o INSS e, conseqüentemente, não ser reconhecido

Notadamente, grande parte dos julgados não reconhecem o trabalho rural desde os 8 anos de idade sob argumentos de não possuir provas materiais robustas da referida atividade, nessa idade, proferindo decisões no sentido de a atividade como, sendo ela indispensável a manutenção da subsistência do núcleo familiar, até mesmo pela sua reduzida capacidade física, em relação aos pais, além do fato de a criança frequentar a escola, presumiu-se que eventualmente a criança acompanhava seus pais na atividade rural, e por vezes como parte da relação pais/filhos, se inclui outros objetivos legítimos.

PREVIDENCIÁRIO. APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO. ATIVIDADE RURAL. RECONHECIMENTO. PERÍODO RURAL ANTERIOR AOS 12 ANOS. NÃO COMPROVADO. [...]. Para a comprovação do tempo de atividade rural é preciso existir início de prova material, não sendo admitida, em regra, prova exclusivamente testemunhal. Interpretando a evolução das normas legais e constitucionais, a jurisprudência fixou o entendimento que, no período anterior à vigência da Lei 8.213/1991, prevalece o

limite etário de 12 anos, mais favorável ao segurado. A decisão proferida na ação civil pública nº 5017267-34.2013.404.7100 admitiu, excepcionalmente, a possibilidade de contagem de tempo de trabalho anterior aos 12 anos de idade, a fim de não desamparar a criança que tenha sido vítima de exploração do trabalho infantil. Não é possível o deferimento do pedido da parte autora para contagem de período em regime de economia familiar anterior aos 12 anos de idade quando as provas produzidas nos autos apontam para a não caracterização de trabalho ou tempo de contribuição nos termos definidos pela legislação previdenciária, pois se trata de situação em que a criança, tendo frequentado a escola, eventualmente acompanhava seus pais na atividade rural, por vezes como parte da relação pais/filhos, na qual se inclui outros objetivos legítimos como de cuidado, companheirismo, transferência de valores familiares, sociais e de trabalho. Demonstrado o preenchimento dos requisitos, o segurado tem direito à concessão da aposentadoria por tempo de contribuição. (TRF4, AC 5009558-92.2024.4.04.9999, 10ª Turma, Relator MÁRCIO ANTÔNIO ROCHA, julgado em 03/12/2024). (Rio Grande do Sul, 2024b).

Ocorre que, a Constituição Federal do Brasil de 1967, vigente à época, proibia o trabalho de menores de 12 anos de idade, conforme o disposto em seu artigo 158, inciso X. Contudo, a Carta Magna de 1988 estabeleceu a proibição aos menores de 14 anos de idade, salvo na condição de menor aprendiz.

Nesse sentido, as normas jurisprudenciais não devem ser interpretadas com o intuito de prejudicar o segurado. Para tanto, não há, na legislação brasileira, qualquer dispositivo que estabeleça limite etário para o reconhecimento da atividade rural, principalmente quando exercida em regime de economia familiar.

Além disso, é notório que as decisões judiciais têm se mostrado mais sensíveis e compreensíveis com o reconhecimento do labor rural ao menor de 12 anos, com respaldo na decisão proferida em Ação Civil Pública, o Tribunal Regional Federal da 4ª Região, reconheceu a filiação previdenciária para afastar o limite temporal para o reconhecimento de atividade rural.

Atualmente, a jurisprudência do Tribunal Regional Federal da 4ª Região colaciona o entendimento da possibilidade de computar o labor rural ao segurado que exerceu lides campestres antes dos 12 anos de idade, cujo reconhecimento é condicionado a apresentação de conjunto probatório idôneo e prova testemunhal, indispensável.

EMENTA: PREVIDENCIÁRIO. APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO. ATIVIDADE RURAL. REGIME DE ECONOMIA FAMILIAR. PROVA. [...]. É devido o reconhecimento do tempo de serviço rural, em regime de economia familiar, quando comprovado mediante início de prova material corroborado por prova testemunhal. 4. O reconhecimento de atividade laboral antes dos 12 anos foi objeto da Ação Civil Pública nº 5017267-34.2013.4.04.7100/RS, tendo sido autorizado o cômputo de período de trabalho rural realizado antes dos 12 anos de idade, para fins de reconhecimento de tempo de serviço e de contribuição pelo exercício das atividades descritas no art. 11 da Lei 8.213/91, sem a fixação de requisito etário. Com efeito, admite-se, excepcionalmente, o reconhecimento de atividade rural anterior aos 12 anos de idade, desde que caracterizado o efetivo exercício de labor rural. Não comprovado que o labor da parte autora era indispensável à própria subsistência e a do grupo familiar, incabível seu reconhecimento. 5. Não comprovados os requisitos, não é devida a concessão da aposentadoria por tempo de contribuição em favor da parte autora. (TRF4, AC 5033842-44.2018.4.04.7100, QUINTA TURMA, Relator ALEXANDRE GONÇALVES LIPPEL, juntado aos autos em 24/04/2024). (Rio Grande do Sul, 2024c).

É pacífico o entendimento dos tribunais superiores quanto à possibilidade de reconhecimento do trabalho rural exercido por menores entre 12 e 14 anos para fins de obtenção de benefícios previdenciários. A jurisprudência do TRF4, STJ e STF confirma essa possibilidade. Cumpre ressaltar que o STJ, através da Súmula nº 577, admite que o tempo de serviço rural anterior ao documento mais antigo pode ser reconhecido, desde que haja prova testemunhal convincente.

EMENTA: PREVIDENCIÁRIO. APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO. TEMPO DE ATIVIDADE RURAL. SEGURADO ESPECIAL. MENOR DE 12 ANOS DE IDADE. VIABILIDADE. PROVA DA INDISPENSABILIDADE DO LABOR. DESNECESSIDADE. CERCEAMENTO DE DEFESA. ANULAÇÃO PARCIAL DA SENTENÇA. PRODUÇÃO DE PROVA TESTEMUNHAL. 1. O tempo de serviço rural pode ser comprovado mediante a produção de prova material suficiente, ainda que inicial, complementada por prova testemunhal idônea. 2. A limitação da idade para o reconhecimento de tempo de serviço rural, a teor de orientação firmada pelas Cortes Superiores, encontra-se relacionada à vedação constitucional do trabalho pelo menor. Todavia, ainda que se trate de norma protetiva, não pode ser invocada em prejuízo ao reconhecimento de direitos, sendo possível, assim, a averbação da atividade campesina sem qualquer limitação etária (é dizer, mesmo aquém dos 12 anos de idade), desde que existente prova robusta confortando a pretensão. Precedentes do TRF4. 3. Não se

pode impor ônus probatório especial justamente ao segurado que, em situação de vulnerabilidade, foi submetido a labor rurícola em idade na qual sequer poderia colher documentos a seu favor, tendo em vista a sua formação cognitiva incompleta e absoluta incapacidade. Assim, uma vez comprovado, por conjunto probatório suficiente, o efetivo desempenho de atividade rural em regime de economia familiar pelo requerente, mostra-se impositivo o reconhecimento do período como tempo de serviço na qualidade de segurado especial. Demandar que o segurado ainda provasse a indispensabilidade de seu trabalho para a família de origem seria impor exigência desproporcional, que inviabilizaria, na prática, o reconhecimento da qualidade de segurado especial em tais hipóteses. 4. Diante da imprescindibilidade da produção da prova oral em lides cuja controvérsia reside na comprovação de labor rurícola na qualidade de segurado especial, mostra-se imperativa a anulação em parte da sentença, para a reabertura da fase instrutória e produção de prova testemunhal. (TRF4, AC 5000204-46.2021.4.04.7219, NONA TURMA, Relator PAULO AFONSO BRUM VAZ, juntado aos autos em 19/04/2023). (Rio Grande do Sul, 2023b).

Aliás, no acórdão supracitado é sucinto ao dispor que, para caracterizar o início de prova material, não é necessário que o segurado apresente documentos que comprovem, ano a ano, o labor campesino, pois presume-se a continuidade nos períodos imediatamente próximos. Outrossim, o início de prova material corroborada com a prova oral, deve possibilitar a convicção fática quanto a veracidade dos fatos.

Outro ponto relevante destacado por Savaris (2014) no julgado, refere-se à situação em que o juízo a quo rejeitou a pretensão sob fundamento de que não houve a efetiva contribuição ao labor campesino devido a frequência escolar durante o período de atividade rural postulado pela segurada. A tese, inclusive, restou expressamente repelida pela Turma Nacional de Uniformização (TNU), que firmou o seguinte entendimento, vejamos:

QUESTÃO DE ORDEM 38 DA TNU. Tese firmada: “A concomitância das atividades rurais com atividades escolares, por si só, não impede o reconhecimento da qualidade de segurado especial em regime de economia familiar”. (Rio Grande do Sul, 2023b).

Nesse contexto, Savaris (2014) argumenta que a rigidez da jurisprudência acerca do reconhecimento do trabalho rural infantil compromete o acesso das crianças a direitos fundamentais, como a previdência social. Embora reconheça a necessidade de comprovação do labor campesino, o autor defende que o excesso de rigor, especialmente

em determinados tribunais, é injustificável e fere a proteção constitucional garantida às crianças.

Como se pode observar, Savaris (2014) traz uma crítica acerca da exigência do início da prova material para que o menor possa ser enquadrado como segurado especial perante a Previdência Social. Ocorre que, essa exigência viola o princípio constitucional da igualdade, penalizando o segurado que teve a sua infância ceifada para contribuir com o sustento da família, cuja sociedade atual penaliza esse trabalhador com a exigência de documentos desproporcionais, passando de um início de prova material que se transmuda em prova cabal e robusta.

Nessa senda, verifica-se no presente julgado um importante precedente ao reafirmar a possibilidade de revisão de benefício previdenciário com base no reconhecimento do labor campesino exercido antes dos 12 anos de idade, condicionado a comprovar o labor com a instrução de início de prova material robusta, combinada com a oitiva de testemunhas.

EMENTA: PREVIDENCIÁRIO. APOSENTADORIA POR TEMPO DE CONTRIBUIÇÃO. REVISÃO DO BENEFÍCIO. POSSIBILIDADE. ATIVIDADE RURAL. ANTERIOR AOS 12 (DOZE) ANOS DE IDADE. CABIMENTO. 1. O tempo de serviço rural pode ser comprovado mediante a produção de prova material suficiente, ainda que inicial, complementada por prova testemunhal idônea. 2. É possível o cômputo de período de trabalho rural realizado mesmo antes dos 12 anos de idade, para fins de reconhecimento de tempo de serviço e de contribuição pelo exercício das atividades descritas no art. 11 da Lei 8.213/91, em maior amplitude, sem a fixação de requisito etário, desde que amparado por prova testemunhal idônea. 3. Comprovado labor rural, tem a parte autora direito ao benefício pleiteado. (TRF4, AC 5012223-29.2021.4.04.7205, 9ª Turma, Relator para Acórdão PAULO AFONSO BRUM VAZ, julgado em 14/05/2025). (Rio Grande do Sul, 2025).

Como podemos observar, o Tribunal reconhece que o labor campesino, mesmo antes dos 12 anos, não pode ser ignorado, devendo ser valorizado como tempo de serviço para fins de aposentadoria, desde que comprovado nos moldes admitidos pelo direito previdenciário.

Outrossim, após análise de diversos julgados, é notório que o entendimento no âmbito administrativo e judicial ainda reflete inúmeras lacunas, ou seja, as teses e jurisprudências entendem que o trabalho exercido pelo menor pode ser dispensável à própria subsistência do grupo familiar em decorrência da imaturidade física, diminuta da força e as limitações da criança em tenra idade, que impedem a mesma de realizar as

atividades campesinas de forma efetiva. Logo, diante da discussão acerca da idade mínima estabelecida para exercer as atividades, o judiciário exige a apresentação de um vasto conjunto probatório, o que, por sua vez, tem ocasionado prejuízos à comprovação da atividade rural em regime de economia familiar.

## 5 Considerações finais

Através do presente artigo, que possui como tema a análise do posicionamento das decisões judiciais e administrativas no que diz respeito ao labor infantil ao menor de 12 anos de idade na agricultura familiar e o cômputo de tempo para fins de benefícios previdenciários, buscou-se entender o posicionamento das teses administrativas e jurisprudências quanto ao labor das crianças menores de 12 anos e os métodos utilizados para o reconhecimento do trabalho infantil realizado pelo menor de 12 anos nas zonas rurais.

Nessa linha, introduziu-se as principais formas de comprovação do trabalho infantil nas zonas rurais e o início de prova material. Posteriormente, fez-se a análise de teses e o entendimento jurisprudencial no âmbito administrativo e judicial.

O trabalho infantil nas zonas rurais é um tema de extrema relevância no âmbito jurídico, na sociedade contemporânea e na esfera acadêmica. O tema objeto de estudo é atual, é divergente pois gera muitas teses e controversas acerca da averbação de tempo de contribuição para fins de benefícios previdenciários tanto na via administrativa como na via judicial.

Diante disso, e o problema que se propõe, é possível o reconhecimento do trabalho infantil do menor de 12 anos para o cômputo de tempo de contribuição na obtenção de benefício previdenciário, tanto na via administrativa quanto na via judicial?

Diante da análise realizada, pode concluir-se que, embora o posicionamento administrativo seja favorável à averbação do tempo de atividade rural desde os 8 anos de idade, atualmente ainda existem inúmeros impasses e divergências quanto a aplicabilidade da lei e o entendimento uniforme acerca da temática. No decorrer do artigo, observa-se que o reconhecimento do labor rural desde a tenra idade, depende demasiadamente do entendimento de cada servidor, dos quais, alguns reconhecem o labor com base na Ação Civil Pública, enquanto

que, outros servidores exigem provas mais robustas, como testemunhos e documentos que comprovem a efetiva atividade rural.

No que tange ao âmbito judicial, os tribunais regionais vêm reconhecendo a possibilidade de contagem do tempo de atividade rural exercido a partir dos 8 anos de idade para fins previdenciários, porém, ainda há resquícios de que inúmeras decisões não são uniformes. Nota-se que há turmas do TRF que reconhecem o direito de averbação, enquanto outras turmas negam o direito, sob a justificativa da necessidade de prova material robusta e prova testemunhal idônea que convençam o juiz da indispensabilidade da atividade rural nesse período.

Outrossim, a jurisprudência do Superior Tribunal Federal tem reiterado que a vedação ao limite etário não impede o reconhecimento da atividade rural desde a tenra idade para fins de cômputo de tempo de contribuição para benefícios previdenciários.

Nesse desiderato, pode-se concluir que, embora a legislação permita a averbação do labor rural desde os 8 anos de idade, não é pacífico o entendimento jurisprudencial, por se tratar de um tema complexo e sujeito a interpretações divergentes, exigindo análise concreta de cada caso e apresentação de provas que, muitas vezes, não é fácil de atender.

## Referências

BERWANGER, Jane Lucia Wilhelm. **Comprovação da atividade rural na previdência**. São Paulo: LUJUR Editora, 2022.

BERWANGER, Jane Lucia Wilhelm. **Segurado Especial: novas teses e discussões**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2020.

BERWANGER, Jane Lucia Wilhelm. **Segurado Especial: o conceito jurídico para além da sobrevivência individual**. 3. ed. Curitiba: Juruá, 2022.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 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: 20 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm). Acesso em: 18 maio 2025.

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: 18 maio 2025.

BRASIL. **Decreto nº 10.410 de 30 de junho de 2020.** Altera o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto no 3.048, de 6 de maio de 1999. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/decreto/d10410.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10410.htm). Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: 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: 18 maio 2025.

BRASIL. Ministério da Economia. **Enunciado nº 8.** Brasília, DF: Ministério da Economia; Secretaria Especial de Previdência e Trabalho; Secretaria de Previdência; Conselho de Recursos da Previdência Social, 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/conselho-de-recursos-da-previdencia-social/enunciados-e-editais/enunciados/enunciados-1/enunciado-8.pdf>. Acesso em: 18 maio 2025.

BRASIL. **Instrução Normativa PRES/INSS nº 128, de 28 de março de 2022.** Disciplina as regras, procedimentos e rotinas necessárias à efetiva aplicação das normas de direito previdenciário. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-pres/inss-n-128-de-28-de-marco-de-2022-389275446>. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, DF: 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: 18 maio 2025.

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, [2025]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213.htm).

gov.br/ccivil\_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 18 maio 2025.

BRASIL. **Lei Complementar nº 11, de 25 de maio de 1971**. Institui o Programa de Assistência ao Trabalhador Rural, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1973]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp11.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp11.htm). Acesso em: 18 maio 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Súmula nº 149**. Brasília, DF: Superior Tribunal de Justiça, 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stj/sumulas/sumula-n-149-do-stj/1289710712>. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. Justiça Federal. **Súmula nº 5**. A prestação de serviço rural por menor de 12 a 14 anos, até o advento da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, devidamente comprovada, pode ser reconhecida para fins previdenciários. Brasília, DF: Conselho da Justiça Federal, 2003. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/cjf/sumulas/sumulas-da-tnu/sumulas-da-tnu>. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. Justiça Federal. **Tema nº 219**. É possível o cômputo do tempo de serviço rural exercido por pessoa com idade inferior a 12 (doze) anos na época da prestação do labor campesino. Brasília, DF: Conselho da Justiça Federal, 2022. Disponível em: <https://www.cjf.jus.br/cjf/corregedoria-da-justica-federal/turma-nacional-de-uniformizacao/temas-representativos/tema-219>. Acesso em: 20 abr. 2025.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Curso de Direito Previdenciário**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MAUSS, Adriano. **Trabalho infantil: desafio para comprovar a filiação previdenciária**. 1. ed. São Paulo: LUJUR Editora, 2023.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Combatendo o trabalho infantil: guia para educadores**. Brasília: IPEC, 2001.

OLIVEIRA, Jaqueline Rodrigues de. O reconhecimento para fins previdenciários do trabalho do menor de 12 anos. **Revista Brasileira de Direito Social**, [S.L.], v. 6, n. 1, p 130-144, 2023.

PORTO, Rafael Vasconcelos; ARAUJO, Gustavo Beirão. **Manual de Direito Previdenciário**. Indaiatuba, SP: Foco, 2024.

RIBEIRO, Juliana de Oliveira Xavier. **Manual de Direito Previdenciário em esquemas**. 6. ed. São Paulo: Rideel, 2022.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional Federal (TRF4). **Apelação Cível nº 5017267-34.2013.4.04.7100**. Relator(a): Salise Monteiro Sanchotene. Porto Alegre, 09 abr. 2018. Disponível em: <https://previdenciaria.com/decisoes/reconhecimento-de-atividade-rural-anterior-aos-12-anos-de-idade/>. Acesso em: 18 maio 2025.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional Federal (TRF4). **Apelação Civil nº 5000141-69.2021.4.04.7009**. Relator: Des. Luiz Fernando Wowk Penteado. Porto Alegre, 19 abr. 2023a. Disponível em: <https://previdenciaria.com/decisoes/reconhecimento-de-atividade-rural-anterior-aos-12-anos-de-idade/>. Acesso em: 18 maio 2025.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional Federal (TRF4). **Apelação Civil nº 5000204-46.2021.4.04.7219**. Relator: Paulo Afonso Brum Vaz. Porto Alegre, 19 abr. 2023b. Disponível em: <https://previdenciaria.com/decisoes/reconhecimento-de-atividade-rural-anterior-aos-12-anos-de-idade/>. Acesso em: 18 maio 2025.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional Federal (TRF4). **Apelação Civil nº 5000977-88.2024.4.04.9999**. Relator: Márcio Antônio Rocha. Porto Alegre, 06 mar. 2024a. Disponível em: <https://previdenciaria.com/decisoes/reconhecimento-de-atividade-rural-anterior-aos-12-anos-de-idade/>. Acesso em: 18 maio 2025.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional Federal (TRF4). **Apelação Civil nº 5009558-92.2024.4.04.9999**. Relator: Márcio Antônio Rocha. Porto Alegre, 03 dez. 2024b. Disponível em: <https://previdenciaria.com/decisoes/reconhecimento-de-atividade-rural-anterior-aos-12-anos-de-idade/>. Acesso em: 18 maio 2025.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional Federal (TRF4). **Apelação Civil nº 5033842-44.2018.4.04.7100**. Relator: Alexandre Gonçalves Lippel. Porto Alegre, 24 abr. 2024c. Disponível em: <https://previdenciaria.com/decisoes/reconhecimento-de-atividade-rural-anterior-aos-12-anos-de-idade/>. Acesso em: 18 maio 2025.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional Federal (TRF4). **Apelação Civil nº 5012223-29.2021.4.04.7205**. Relator: Paulo Afonso Brum Vaz. Porto Alegre, 14 maio 2025. Disponível em: <https://previdenciaria.com/decisoes/reconhecimento-de-atividade-rural-anterior-aos-12-anos-de-idade/>. Acesso em: 28 maio 2025.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional Federal (TRF4). **Súmula nº 73**. Porto Alegre: Tribunal Regional Federal, 1970. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trf-4/sumulas/sumula-n-73->

do-trf-4/1630954124. Acesso em: 20 abr. 2025.

SAVARIS, José Antônio. **Curso de Perícia Judicial Previdenciária:** noções elementares para a comunidade médico-jurídica. São Paulo: Conceito Editorial, 2014.

XAVIER, Thaís Bertuol. Aposentadoria rural a partir dos 8 anos de idade, é possível? **Blog do Prev**, [S.L.], 2024. Disponível em: [https://previdenciaria.com/blog/aposentadoria-rural-a-partir-dos-8-anos-de-idade/?srsltid=AfmBOoqZsaR9PTWWyn4zGED\\_UcyraDtJ8xKwsZ2S-hLZDk6V9L6dcHK9](https://previdenciaria.com/blog/aposentadoria-rural-a-partir-dos-8-anos-de-idade/?srsltid=AfmBOoqZsaR9PTWWyn4zGED_UcyraDtJ8xKwsZ2S-hLZDk6V9L6dcHK9). Acesso em: 18 maio 2025.



# POLÍTICAS PÚBLICAS EDUCACIONAIS PARA O ENFRENTAMENTO DO TRABALHO INFANTIL NA AGRICULTURA FAMILIAR

Maria Eliza Leal Cabral<sup>1</sup>  
Neison Camargo Ferreira<sup>2</sup>

## 1 Introdução

O trabalho infantil na agricultura familiar é uma realidade que compromete o desenvolvimento de crianças e adolescentes, afetando sua educação, saúde e bem-estar. Apesar das legislações existentes, a erradicação desse problema ainda enfrenta grandes desafios, especialmente pela informalidade e pela falta de fiscalização.

Nesse cenário, os profissionais da rede de educação têm papel essencial na identificação e prevenção do trabalho infantil na agricultura familiar, atuando na observação da frequência escolar, no encaminhamento de casos para a rede de proteção e na promoção de estratégias que incentivam a permanência dos alunos na escola.

O objetivo geral dessa pesquisa é analisar as atribuições dos profissionais da educação para a formulação e implementação de políticas públicas que visem à prevenção e erradicação do trabalho infantil na agricultura familiar. Por sua vez, os objetivos específicos visam analisar as causas e os impactos relacionados à exploração do trabalho infantil na agricultura familiar; avaliar a proteção jurídica internacional e brasileira voltada para a erradicação do trabalho infantil na agricultura familiar e

---

1 Mestra em Direito pelo Programa de Pós Graduação Mestrado e Doutorado em Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC, com bolsa/taxa CAPES, modalidade II (2020). Colaboradora externa do Grupo de Pesquisa Políticas Públicas de Inclusão Social e do Grupo de Estudos em Direitos Humanos de Crianças, Adolescentes e Jovens do PPGD/UNISC. Colaboradora externa do Grupo de Pesquisas sobre Direitos Humanos e Políticas Públicas para Crianças e Adolescentes (GEDIHCA), vinculado à URCAMP/Bagé. Professora do Centro Universitário da Região da Campanha - URCAMP/São Gabriel - RS. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2379-3694>. Endereço eletrônico: [melizacabral@gmail.com](mailto:melizacabral@gmail.com).

2 Acadêmico do 10º Semestre do Curso de Graduação em Direito da Universidade da Região da Campanha – URCAMP/São Gabriel. Endereço eletrônico: [ncamargoferreira@gmail.com](mailto:ncamargoferreira@gmail.com).

investigar o papel dos profissionais de educação na identificação, prevenção e encaminhamento de casos de trabalho infantil na agricultura familiar, destacando estratégias pedagógicas e intersetoriais para a implementação de políticas públicas.

O problema de pesquisa consiste no seguinte questionamento: de que forma os profissionais de educação podem contribuir para a formulação e implementação de políticas públicas que visem a prevenção e erradicação do trabalho infantil na agricultura familiar? A hipótese indica que a atuação dos profissionais da educação envolve a identificação de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil, através das faltas injustificadas. Além disso, a rede educação deve inserir o atendimento especializado das crianças e adolescentes afastados do trabalho infantil em qualquer período do ano, a fim de que possam obter rendimentos educacionais significativos para a promoção da emancipação na vida adulta.

A presente pesquisa justifica-se pela importância acerca da exploração do trabalho infantil na agricultura familiar, que consiste em grave problema social, perpetuando ciclos de pobreza e privando crianças e adolescentes de seus direitos fundamentais, como o acesso à educação de qualidade e o desenvolvimento dos aspectos físicos e psicológicos. Nesse contexto, a pesquisa possui impacto social, pois busca contribuir para o aprimoramento das políticas públicas brasileiras, sob o viés das atribuições dos profissionais da educação, os quais desempenham papel de extrema relevância na identificação e prevenção desses episódios, considerando que a escola é um local estratégico de convivência e observação.

A metodologia consiste na utilização o método de abordagem dedutivo, pois parte da análise do contexto do trabalho infantil na agricultura familiar, procedendo para a abordagem específica acerca das atribuições dos profissionais da educação para as políticas públicas de prevenção e erradicação do trabalho infantil na agricultura familiar. O método de procedimento consiste no monográfico, de modo que o estudo será desenvolvido por meio de pesquisa bibliográfica e documental, a fim de entender o cenário das políticas públicas educacionais vigentes nesse contexto, com foco em trabalhos acadêmicos, legislações e documentos oficiais que abordem o trabalho infantil na agricultura familiar, às políticas públicas de prevenção e o papel dos educadores.

## **2 Causas e impactos da exploração do trabalho infantil na agricultura familiar**

O trabalho infantil configura-se problema social grave e multidimensional, presente não apenas no território brasileiro, mas disseminado em várias sociedades contemporâneas. Apesar dos esforços contínuos da comunidade internacional no sentido de erradicar a exploração de crianças e adolescentes no trabalho, tal prática ainda persiste, sobretudo nos países periféricos, enfrentando obstáculos significativos para sua total eliminação (Reis, 2015).

No que diz respeito à inserção de crianças e adolescentes nas cadeias produtivas da agricultura familiar — classificada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como uma forma preocupante de trabalho infantil —, observa-se que esta prática ainda é recorrente. A presença significativa de crianças e adolescentes envolvidos em atividades produtivas nas zonas rurais evidencia a perpetuação deste fenômeno.

Conforme Coelho (2005), o trabalho infantil está profundamente ligado a fatores culturais e afetam, sobretudo, famílias de baixa renda. Embora as atividades urbanas apresentem maior concentração de trabalho infantil, é importante destacar que essa prática permanece bastante expressiva em áreas rurais.

As causas que originam a exploração do trabalho infantil na agricultura familiar são diversas, sendo a pobreza uma das principais determinantes no contexto brasileiro. No entanto, esta não é a única causa, pois fatores de natureza cultural também contribuem de forma relevante. Entre eles, destacam-se os mitos que legitimam socialmente o trabalho precoce e a ineficiência das políticas públicas, que não conseguem abranger todas as crianças e adolescentes que necessitam de proteção (Custódio; Veronese, 2009).

Dentre tais fatores, o econômico se destaca como causa principal, uma vez que a pobreza e a desigualdade social são predominantes nas áreas rurais. Com a baixa renda familiar, crianças e adolescentes acabam sendo dependentes do trabalho antes do tempo adequado, o que gera uma série de impactos negativos em suas vidas, afetando seu desenvolvimento físico, psicológico, econômico e educacional (Custódio; Veronese, 2007). Outro fator determinante é a dificuldade de acesso à educação de qualidade no meio rural, marcada por escolas distantes, transporte escolar precário e currículos pouco conectados à realidade local. Essa situação muitas vezes

desestimula a permanência das crianças na escola, favorecendo sua inserção precoce no trabalho. De acordo com o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS), a falta de infraestrutura educacional nas áreas rurais é uma das principais causas do trabalho infantil, pois compromete o acesso e a permanência escolar de crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade (Brasil, 2017).

As consequências da exploração do trabalho infantil são extremamente nocivas, impactando crianças e adolescentes em diversas esferas — econômica, educacional e social —, além de comprometerem seriamente a saúde física e mental. Esses efeitos não se limitam ao presente, estendendo-se por meio da reprodução intergeracional da pobreza e da exclusão. Soma-se a isso a influência de fatores específicos, como a precarização das relações de trabalho e os efeitos da globalização, que agravam ainda mais essa realidade no contexto das cadeias produtivas da agricultura familiar.

No aspecto psicológico, o trabalho infantil pode causar sentimentos como frustração, ansiedade e baixa autoestima, especialmente quando impede a criança de vivenciar plenamente a infância, como o convívio com colegas e atividades lúdicas. Essa situação compromete o desenvolvimento emocional e prejudica o vínculo com a escola (Dornellas, 2019).

A inserção precoce no mundo do trabalho acarreta fadiga excessiva e exige uma maturidade inadequada para a idade, contribuindo para a chamada “adultização” precoce. Diante deste cenário, é fundamental compreender a realidade do trabalho infantil no Brasil, por meio da análise de dados e estatísticas (Cabral, 2020).

A continuidade do trabalho infantil perpetua o ciclo de pobreza e exclusão social, dificultando a emancipação e a inserção digna no mercado de trabalho na vida adulta. Em razão disso, “o trabalho infanto juvenil na agricultura familiar gera consequências para a saúde e para a formação educacional dos trabalhadores precoces, violando o Princípio da Proteção Integral” (Grilo, 2014, p. 88).

Segundo a FAO (2018), as crianças envolvidas no trabalho agrícola estão frequentemente sujeitas a diversas situações de risco, como contato com agrotóxicos, condições sanitárias inadequadas no campo e exigência de esforços físicos intensos sob altas temperaturas.

Apesar dos importantes avanços nos indicadores de desenvolvimento humano para crianças e adolescentes, ainda persistem desigualdades e violações de direitos que exigem aprimoramento contínuo nos mecanismos

de efetivação dos direitos fundamentais desses grupos. A realidade brasileira reflete a fragilidade das políticas públicas voltadas à concretização de direitos humanos e fundamentais de crianças e adolescentes (Custódio, 2019).

Nesse contexto, o trabalho infantil na agricultura familiar é uma das formas mais graves de violação dos direitos humanos de crianças e adolescentes, pois interfere no direito à vivência de uma infância, considerando a condição única de pessoas em desenvolvimento. Essa exploração não pode ser entendida de maneira simplista, pois envolve uma série de fatores que inclui aspectos econômicos, culturais, geracionais, políticos e educacionais.

A decisão de inserir a criança no trabalho pode parecer ser uma escolha da família, ou, sob outra perspectiva, uma consequência das limitações de oportunidades disponíveis. Diante de fatores como a frequência escolar em turno parcial, a falta de alternativas de cuidado para os filhos e as grandes distâncias entre a residência e a escola. Devido ao contexto, muitas vezes leva as famílias a considerar o trabalho infantil como opção, mesmo que isso dificulte ou inviabilize a conciliação entre estudo e trabalho (Conde, 2013).

Os impactos do trabalho infantil na agricultura familiar são profundos e multifacetados, afetando o desenvolvimento físico, psicológico, educacional e social das crianças envolvidas. O trabalho agrícola expõe crianças a condições adversas, como esforço físico excessivo, exposição a agrotóxicos e riscos de acidentes. Esses fatores comprometem o desenvolvimento saudável e podem causar danos irreversíveis à saúde.

A identificação do trabalho infantil na agricultura familiar apresenta desafios significativos, principalmente em razão da informalidade e da aceitação cultural dessa prática como algo comum. Ainda assim, pesquisas e levantamentos estatísticos possibilitam uma compreensão mais ampla e detalhada dessa realidade.

Diante do panorama apresentado sobre as causas e impactos do trabalho infantil na agricultura familiar, torna-se essencial aprofundar a análise sobre os instrumentos legais existentes e as políticas públicas voltadas ao enfrentamento dessa realidade. O próximo capítulo, portanto, dedica-se à sistematização da proteção jurídica contra a exploração do trabalho infantil, bem como à avaliação das ações e estratégias governamentais voltadas à sua erradicação.

### **3 Proteção jurídica internacional e brasileira contra a exploração do trabalho infantil**

A Convenção sobre os Direitos da Criança, adotada pela Assembleia Geral da ONU em 20 de novembro de 1989, é considerada um dos instrumentos amplamente aceitos na história global. Ela estabelece que “todas as pessoas têm direito a todos os direitos e liberdades nela previstas, sem qualquer forma de discriminação, seja por motivos de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou outra, origem nacional ou social, condição econômica, nascimento ou qualquer outra situação” (ONU, 1989).

A proteção internacional contra a exploração do trabalho infantil está respaldada por diversos instrumentos jurídicos internacionais, entre os quais se destacam a Convenção sobre os Direitos da Criança, promovida pela Organização das Nações Unidas (ONU), bem como as Convenções nº 138, que trata da idade mínima para ingresso no mercado de trabalho, enquanto a Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) trata das piores formas de trabalho infantil, apresentando uma lista de atividades consideradas especialmente nocivas ao bem-estar, à segurança e à moral das crianças. Entre essas formas, inclui-se o trabalho infantil na agricultura familiar, sobretudo quando realizado em condições perigosas, insalubres ou que comprometam o desenvolvimento físico e psicológico dos menores. Essa Convenção exige dos países signatários a adoção de medidas urgentes para eliminar tais práticas de forma imediata.

No âmbito brasileiro, a legislação protetiva contra a exploração do trabalho infantil na agricultura familiar possui vasta influência dos tratados internacionais acima mencionados. Nesse cenário, a Constituição Federal de 1988 constitui marco importante, pois reconheceu crianças e adolescentes como sujeitos de direitos fundamentais, estabelecendo a responsabilidade compartilhada da família, sociedade e Estado na concretização de tais direitos.

No que diz respeito à definição jurídica de trabalho infantil, pode ser extraída da própria normatividade constitucional e infraconstitucional, que estabelece como regra geral a vedação absoluta de qualquer forma de trabalho para crianças e adolescentes com menos de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, permitida a partir dos quatorze anos. Essa limitação visa não apenas coibir a exploração da mão de obra infanto-juvenil, mas também assegurar o pleno desenvolvimento educacional e

social, resguardando a prioridade da conclusão do ensino fundamental e a dedicação exclusiva aos estudos.

Como resultado, foram implementadas políticas sociais voltadas para crianças e adolescentes envolvidas no trabalho infantil, com o objetivo de proibir essas atividades ilegais. Essas ações também buscaram incentivar essa população a frequentar a escola, partindo do princípio de que “o lugar de criança é na escola, e não no trabalho” (Marin, 2012).

O inciso XXXIII art. 7º, da Constituição da República, inserido no rol de Direitos sociais é taxativo ao proibir qualquer tipo de trabalho para menores de 14:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos. (Brasil, 1988).

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), instituído pela Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990, surgiu como instrumento jurídico-político fundamental para regulamentar o artigo 227 da Constituição Federal de 1988 e consolidar a doutrina da proteção integral no ordenamento jurídico brasileiro. Inspirado nos tratados internacionais de direitos humanos, o ECA reforça a concepção de crianças e adolescentes como sujeitos plenos de direitos, assegurando-lhes oportunidades para o desenvolvimento integral e vedando qualquer forma de discriminação, incluindo a exploração do trabalho infantil. Nesse sentido, o Estatuto proíbe o trabalho noturno para menores de dezoito anos — definido como aquele realizado entre as 22h e as 5h —, além de vedar atividades em ambientes insalubres ou perigosos, ou que prejudiquem a frequência escolar e o desenvolvimento físico, psíquico e moral do adolescente. A formação técnico-profissional é permitida a partir dos 14 anos, na condição de aprendiz, desde que respeite a compatibilidade com o ensino regular, o desenvolvimento pessoal e a adoção de horário especial para o exercício da atividade.

Conforme destacam Lima e Veronese (2012), o Estatuto representa um avanço significativo na proteção jurídica da infância, ao materializar os direitos fundamentais previstos na Constituição em uma legislação específica voltada à garantia de dignidade, cidadania e proteção integral.

No contexto da agricultura familiar, a exploração do trabalho infantil é frequentemente impulsionada pela condição de vulnerabilidade socioeconômica vivenciada por muitas famílias do meio rural. A carência

de recursos básicos leva, não raramente, à inserção precoce de crianças e adolescentes nas atividades produtivas como forma de contribuir para a subsistência familiar. Nessas situações, observa-se uma inversão da lógica de proteção prevista em lei, uma vez que os filhos passam a ocupar o papel de provedores, assumindo encargos que, juridicamente, são de responsabilidade dos pais. De acordo com o Estatuto da Criança e do Adolescente, é dever dos pais assegurar o sustento, a guarda e a educação dos filhos, conforme estabelece o artigo 22: “aos pais incumbe o dever de sustento, guarda e educação dos filhos [...] cabendo-lhes ainda, no interesse destes, a obrigação de cumprir e fazer cumprir as determinações judiciais” (Brasil, 1990).

Como destacam Lima e Veronese (2012), a responsabilização familiar é um dos pilares da doutrina da proteção integral, e seu descumprimento, ainda que motivado por condições socioeconômicas adversas, não justifica a violação de direitos fundamentais da criança e do adolescente. Assim, o trabalho infantil nas cadeias produtivas familiares, ainda que naturalizado em muitos contextos rurais, deve ser compreendido como uma forma de negligência estrutural que compromete o desenvolvimento pleno das novas gerações.

Diante do que foi apresentado, observa-se que tanto o ordenamento jurídico internacional quanto o brasileiro oferecem um arcabouço normativo robusto voltado à proteção integral de crianças e adolescentes, especialmente no que se refere à erradicação do trabalho infantil. Convenções internacionais, dispositivos constitucionais e leis infraconstitucionais como o Estatuto da Criança e do Adolescente evidenciam o compromisso formal do Estado brasileiro com a garantia dos direitos fundamentais da infância e da juventude. Entretanto, apesar desse aparato legal, a persistência de situações de trabalho infantil na agricultura familiar revela um descompasso entre a norma e a realidade. Em especial, a naturalização desse tipo de trabalho em áreas rurais, muitas vezes impulsionada por contextos de pobreza e exclusão social, evidencia os limites da proteção legal quando não acompanhada de políticas públicas eficazes, fiscalização ativa e ações preventivas em nível local.

## **4 O papel dos profissionais da educação na identificação e prevenção do trabalho infantil na agricultura familiar**

O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) instituiu o Sistema de Garantias de Direitos, estruturado em três níveis principais: atendimento, proteção e justiça. A política de atendimento abrange a atuação dos Conselhos de Direitos da Criança e do Adolescente, articulados às redes de educação, saúde e assistência social. A política de proteção diz respeito à atuação dos Conselhos Tutelares, enquanto a esfera de justiça envolve o Poder Judiciário, o Ministério Público e a Defensoria Pública.

Como aponta Cabral (2020), essa estrutura em níveis permite a delimitação clara das responsabilidades de cada órgão. Quando ocorre uma situação de violação de direitos envolvendo crianças ou adolescentes, a atuação deve seguir a sequência estabelecida pelo sistema. Assim, o primeiro encaminhamento deve ocorrer no nível de atendimento; caso as medidas adotadas não sejam suficientes ou adequadas, passa-se então ao nível de proteção. A intervenção da esfera de justiça, em regra, somente ocorre se a situação não for resolvida nas etapas anteriores.

Os Conselhos de Direitos atuam como instâncias fundamentais no planejamento e fiscalização das políticas voltadas ao público infantojuvenil, sendo formados por membros do governo e da sociedade civil. Dentro da lógica do Sistema de Garantia de Direitos, eles se posicionam estrategicamente no primeiro nível de atendimento, articulando ações preventivas (Custódio; Moreira, 2018).

Cabe ao Conselho de Direitos da Criança e do Adolescente atuar no enfrentamento do trabalho infantil na agricultura familiar por meio da elaboração de diagnósticos baseados na realidade local, identificando situações de exploração no contexto municipal. Além disso, é de sua responsabilidade regulamentar e implementar um sistema unificado de notificação, registrando os casos nos bancos de dados oficiais, como o Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (CADÚNICO), o Sistema de Informação de Agravos de Notificação (SINAN), o Sistema de Informação para Infância e Adolescência (SIPIA) e o Sistema de Acompanhamento da Política da Assistência Social (APOIA). Compete também ao Conselho estabelecer fluxos de encaminhamento de crianças, adolescentes e suas famílias, bem como elaborar protocolos de atendimento integrados entre os setores. Por fim, o Conselho deve

acompanhar os indicadores e avaliar a efetividade das políticas públicas voltadas à prevenção e erradicação do trabalho infantil (Cabral, 2020).

As redes de saúde e assistência social têm responsabilidades específicas na identificação, notificação e encaminhamento de casos de trabalho infantil na agricultura familiar. A rede de saúde deve identificar e notificar situações de trabalho infantil, atender crianças e adolescentes afastados dessa condição, orientar famílias sobre os riscos envolvidos, encaminhar os casos aos serviços de assistência social e educação, além de capacitar seus profissionais para essas ações.

A política de proteção no segundo nível do sistema de garantias é baseada nas atribuições do Conselho Tutelar, órgão municipal criado pelo Estatuto da Criança e do Adolescente para proteger os direitos infantojuvenis. O Conselho atua aplicando medidas de proteção sempre que esses direitos forem ameaçados ou violados por ação ou omissão da sociedade, Estado ou responsáveis. É um órgão permanente, que funciona de forma contínua, não podendo ser extinto, autônomo, livre de interferências externas e políticas, e não jurisdicional, pois suas decisões têm caráter administrativo e não fazem parte do Poder Judiciário.

O Conselho Tutelar se constitui como órgão colegiado, o que lhe atribui importância, pois, quando o legislador concebeu o conselho tutelar, o fez com intuito de constituir um grupo de cinco pessoas que, por decisão coletiva, aplicaria a melhor medida administrativa ao caso concreto. Neste sentido, a validade das decisões do Conselho Tutelar será reconhecida apenas mediante deliberação colegiada, podendo unicamente a pedido do interessado ser objeto de revisão pela autoridade judiciária (Souza, 2016, p. 94).

No nível de justiça, conforme Cabral (2020), destaca-se a consolidação de um microssistema jurídico — composto pela ratificação de convenções internacionais (como OIT 138 e 182), pela Constituição Federal, pelo Estatuto da Criança e do Adolescente e pela Consolidação das Leis do Trabalho — que deve assegurar a responsabilização penal e civil em casos de violação dos direitos fundamentais de crianças e adolescentes na agricultura familiar. Entretanto, a autora enfatiza que a persistente fragmentação das políticas públicas afeta negativamente a eficácia desse sistema. É por isso que, segundo ela, “a formulação dos fluxos municipais de notificação e encaminhamento [...] organiza os procedimentos realizados com crianças, adolescentes e famílias em situação de trabalho infantil” de forma coordenada entre os diferentes órgãos (Conselhos Tutelares,

Ministério Público, Judiciário) e as redes de atendimento (educação, saúde, assistência social).

No contexto do enfrentamento ao trabalho infantil na agricultura familiar, sob a perspectiva do compartilhamento de atribuições dos órgãos do Sistema de Garantias de Direitos e das redes de atendimento, destaca-se o papel fundamental dos profissionais da educação, os quais possuem dever legal de notificar o Conselho Tutelar acerca de qualquer suspeita de situação de trabalho infantil na agricultura familiar.

Durante os períodos de plantio e colheita na agricultura familiar, os professores, por estarem em constante contato com suas turmas, podem detectar sinais evidentes de trabalho infantil. Para que essas situações sejam identificadas e notificadas, é crucial que os docentes recebam capacitação adequada para reconhecer tais indícios. Entre os principais sintomas observáveis estão o cansaço incomum, com alunos debilitados que chegam à sala exaustos ou até mesmo cochilam durante as aulas; a queda no desempenho escolar, manifestada por notas abaixo do esperado e trabalhos frequentemente não entregues; as faltas sistemáticas, especialmente em dias correlacionados às atividades rurais mais intensas; queixas físicas, como dores musculares, pequenos cortes ou lesões leves; dificuldade de concentração, observada quando a criança se mostra dispersa durante explicações ou demonstra dificuldade em manter o foco; e mudanças comportamentais, como irritabilidade, isolamento ou retraimento emocional. A identificação e compreensão desses sintomas exigem sensibilidade, formação adequada e articulação com os demais setores da rede de proteção, de modo a contribuir efetivamente para a superação do trabalho infantil (Cabral, 2020).

Esses padrões exigem que os professores estejam atentos e preparados para acionar o Conselho Tutelar quando houver confirmação de exploração do trabalho infantil, contribuindo assim para interromper esse ciclo nas zonas rurais.

As redes de atendimento da educação, tanto em âmbito municipal quanto estadual, têm como atribuições identificar e comunicar casos de trabalho infantil na agricultura familiar, monitorar a frequência escolar e prevenir a evasão, além de desenvolver atividades pedagógicas voltadas à conscientização de crianças, adolescentes e suas famílias sobre essa prática.

Além das atribuições já mencionadas, é responsabilidade da educação encaminhar as situações detectadas para os serviços de saúde e assistência social, promover a formação contínua dos profissionais da área para que saibam reconhecer, registrar e direcionar esses casos

adequadamente, e contribuir na elaboração do diagnóstico municipal sobre o trabalho infantil nesse contexto produtivo.

Nesse processo, a valorização da educação, da formação, da capacidade reflexiva e questionadora, demonstra ser fundamental. Isso acentua a importância dos setores educacionais para aqueles que devem ter suas garantias e direitos assegurados e para todo os que têm em sua função a responsabilidade de proporcionar a proteção integral (Persson; Zaro, 2019, p. 12).

O registro das ausências deve ser feito pela Ficha de Comunicação do Aluno Infrequente (FICAI), com encaminhamento ao CREAS, que articulará os serviços necessários. Caso as medidas não sejam eficazes, o Conselho Tutelar deve ser acionado para aplicação das medidas legais (Brasil, 1990).

O atendimento especializado, segundo Cabral (2020), deve incluir reforço escolar, apoio emocional e estratégias pedagógicas inclusivas. A formação dos profissionais deve ser constante, e suas ações articuladas com a rede. Os fluxos municipais de notificação e encaminhamento devem contemplar três modalidades: notificação de casos, encaminhamento para serviços especializados e encaminhamento de famílias a programas de apoio e renda.

Dessa forma, evidencia-se que os profissionais da educação transcendem sua função pedagógica, assumindo um papel de protagonismo na prevenção e combate ao trabalho infantil. Ao identificarem sinais, acionarem os órgãos competentes e promoverem a conscientização, contribuem ativamente para a construção de uma realidade mais justa, na qual crianças e adolescentes do meio rural possam viver plenamente sua infância, com dignidade e proteção

## **5 Considerações finais**

A exploração do trabalho infantil na agricultura familiar configura uma grave violação de direitos humanos, especialmente em áreas rurais, onde a precarização das condições socioeconômicas e a cultura de naturalização do trabalho precoce ainda persistem. Conforme demonstrado no primeiro capítulo, as causas desse fenômeno são multifatoriais, abrangendo desde a vulnerabilidade social das famílias até a ausência de políticas públicas eficazes de proteção à infância. Os impactos em relação ao desenvolvimento físico, emocional e educacional das crianças e adolescentes envolvidos são

profundos e duradouros, evidenciando a urgência da atuação estatal e da sociedade civil.

No segundo capítulo, foi possível observar que, embora existam normativas internacionais e nacionais robustas — como a Convenção nº 138 e a Convenção nº 182 da OIT, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e a Constituição Federal de 1988 —, a efetividade da proteção jurídica ainda encontra entraves na implementação local dessas diretrizes. A legislação brasileira reconhece expressamente o direito à proteção integral da criança e do adolescente, mas os desafios práticos revelam a necessidade de maior articulação entre os entes federativos, especialmente no monitoramento e fiscalização do trabalho infantil em áreas rurais.

No terceiro capítulo, ressaltou-se o papel estratégico dos profissionais da educação na identificação, notificação e prevenção de situações de trabalho infantil na agricultura familiar. Como agentes que mantêm contato direto e cotidiano com as crianças, esses profissionais ocupam uma posição privilegiada para reconhecer sinais de exploração e articular, junto às redes de proteção social, o encaminhamento adequado das situações identificadas. A construção de fluxos municipais de notificação e atendimento, bem como a capacitação contínua desses profissionais, são instrumentos indispensáveis para a eficácia das políticas públicas de enfrentamento ao trabalho infantil no meio rural.

Em resposta ao problema de pesquisa, que questiona de que forma os profissionais de educação podem contribuir para a formulação e implementação de políticas públicas que visem a prevenção e erradicação do trabalho infantil na agricultura familiar, a hipótese é confirmada, indicando que a atuação dos profissionais da educação envolve a identificação de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil, através das faltas injustificadas. Além disso, a rede educação deve inserir o atendimento especializado das crianças e adolescentes afastados do trabalho infantil em qualquer período do ano, a fim de que possam obter rendimentos educacionais significativos para a promoção da emancipação na vida adulta.

Diante disso, conclui-se que o combate à exploração do trabalho infantil na agricultura familiar demanda uma abordagem intersetorial, preventiva e humanizada, que articule educação, assistência social, saúde, órgãos de proteção e a sociedade como um todo. É imprescindível o fortalecimento das políticas públicas locais e o compromisso dos profissionais envolvidos para que as crianças e adolescentes do campo

tenham assegurado seu direito ao desenvolvimento pleno, livre de qualquer forma de exploração.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 18 out. 2020.

BRASIL. *Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990*. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Diário Oficial [da] União, Poder Executivo, Brasília, DF, 16 jul. 1990.

BRASIL. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. *Trabalho infantil no Brasil: análise dos principais determinantes e recomendações de políticas públicas*. Brasília: MDS, 2017.

CABRAL, Maria Eliza Leal. *As políticas públicas para o enfrentamento do trabalho Infantil nas cadeias produtivas da agricultura familiar*. Dissertação (Mestrado em Direito). Programa de Pós Graduação em Direito, Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul, 2020.

COELHO, France Maria Gontijo et al. *Educação para promoção da saúde infantil: relato de experiência em um assentamento de reforma agrária, Vale do Rio Doce (MG)*. Ciência e Saúde Coletiva, Viçosa, v. 3, n. 10, p. 739-747, fev. 2005.

CONDE, S. F. As medidas de enfrentamento à exploração do trabalho infantil no Brasil: forças em luta. *Revista Katálisis*, Florianópolis, v. 16, n. 2, p. 241-247, jul./dez. 2013.

CUSTÓDIO, André Viana; VERONESE, Josiane Rose Petry. *Crianças esquecidas: o trabalho infantil doméstico no Brasil*. Curitiba: Multidéia, 2009.

CUSTÓDIO, André Viana; VERONESE, Josiane Rose Petry. *Trabalho Infantil: a negação do ser criança e adolescente no Brasil*. Florianópolis: OAB/SC Editora, 2007.

CUSTÓDIO, André Viana; MOREIRA, Rafael Bueno da Rosa Moreira; Estratégias Municipais para o Enfrentamento da Exploração Sexual Comercial de Crianças e Adolescentes. In: *XXVII Encontro Nacional do CONPEDI*, 27, 2018, Salvador. Anais eletrônicos. Salvador: UFBA, 2018.

DORNELLAS, Tânia. *Trabalho infantil no campo. Brasil Livre de Trabalho Infantil*, 2019. Disponível em: <https://livredetrabalho infantil.org.br/especiais/trabalho-infantil-no-campo/>. Acesso em: 21 jun. 2025.

FAO – Food and Agriculture Organization of the United Nations. *Keeping children out of hazardous child labour*. Roma: FAO, 2018.

GRILO, Andressa Câmara. *O trabalho infantil na agricultura familiar: um estudo na Agrovila de Canudos, em Ceará Mirim (RN)*. 2014. 119 f. Monografia (Direito) — Departamento de Direito, UFRN, Natal, 2014.

LIMA, Fernanda da Silva; VERONESE, Josiane Petry. *Os direitos da criança e do adolescente: a necessária efetivação dos direitos fundamentais*. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2012.

MARIN, Joel Orlando Bevilacqua et al. *O problema do trabalho infantil na agricultura familiar: o caso da produção de tabaco em Agudo-RS*. RESR, Piracicaba, v. 4, n. 50, p. 763-786, dez. 2012.

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMBATE À FOME. Política que garante proteção social. *Revista CREAS*. Centro de Referência Especializado de Assistência Social. Brasília: MDS, 2008.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção n. 138*. Disponível em: <[http://www.ilo.org/brasilia/conven%C3%A7%C3%B5es/WCMS\\_235872/lang--pt/index.htm](http://www.ilo.org/brasilia/conven%C3%A7%C3%B5es/WCMS_235872/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 15 jul. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção 182 sobre a proibição as piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação*. 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5)>. Acesso em: 04 de ago. de 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Respostas políticas e legislativas modernas ao trabalho infantil*. Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC). Lisboa, Etigrafe, Artes Gráficas, Lda., 2009. Disponível em [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub\\_trabinfantil.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_trabinfantil.pdf). Acesso em: 04 de ago. de 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convenção sobre os Direitos da Criança*. Adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 20 de novembro de 1989 e promulgada pelo Brasil através do Decreto n. 99.710, de 21 de novembro de 1990.

PERSSON, Leandro Oliveira; ZARO, Jadir. O trabalho infantil doméstico e suas consequências na formação escolar da criança e do adolescente. *Revista Jurídica Direito em Pauta*. Disponível em: <<http://revista.urcamp.tche.br/index.php/revistajuridicaurcamp/article/view/3103/233>>. Acesso em: 22 fev. 2020.

REIS, Suzéte da Silva. Ações e estratégias de políticas públicas para o enfrentamento da exploração do trabalho infantil nos meios de comunicação no marco da teoria da proteção integral aos direitos da criança e do adolescente. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Pós Graduação em Direito, Universidade de Santa Cruz do Sul. Santa Cruz do Sul, 2015.

SOUZA, Ismael Francisco de. *O reordenamento do programa de erradicação do trabalho infantil (PETI): estratégias para concretização de políticas públicas socioassistenciais para crianças e adolescentes no brasil*. Tese (Doutorado em Direito). Programa de Pós-graduação em Direito UNISC. Santa Cruz do Sul, 2016.

ZIEGLER, J. *Destruição em massa: geopolítica da fome*. São Paulo: Cortez, 2013.

# DESIGUALDADES DE GÊNERO NO MERCADO DE TRABALHO: REFLEXOS ECONÔMICOS E SOCIAIS NO BRASIL

Chaiana Ramos Rodrigues<sup>1</sup>

Natalia Laira Werner<sup>2</sup>

## 1 Introdução

Ainda, que a Constituição Federal de 1988 seja comprometida com a igualdade, no que se refere ao tratamento igualitário, e na ideia de promoção da igualdade, o Brasil foi e ainda é um país de desigualdades sociais. A desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro é um fenômeno cultural que apesar dos avanços persiste, e trata-se de um obstáculo significativo para a plena integração e desenvolvimento das mulheres e da sociedade como um todo. Estudos mostram que as mulheres enfrentam desafios desproporcionais, principalmente no que diz respeito ao acesso a cargos de liderança e à disparidade salarial em relação aos homens.

A desigualdade de gênero está profundamente enraizada nas relações sociais e estruturais, refletindo a divisão sexual do trabalho, onde as mulheres são muitas vezes sub-representadas em posições de poder e tomadas de decisão. Este trabalho busca analisar os referidos tópicos, abrangendo as conquistas e desafios enfrentados nesse íterim. Assim, busca-se responder: de que forma a divisão sexual do trabalho e a desigualdade de gênero impactam no mercado de trabalho considerando desafios históricos, avanços alcançados e obstáculos persistentes? Para responder tal questão, será utilizado o método de abordagem dedutivo e de procedimento analítico, proporcionados por uma técnica de pesquisa bibliográfica.

---

1 Mestre em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul-UNISC; email: chaianabmo@gmail.com

2 Graduada em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul-UNISC; e-mail: natalialairawerner02@gmail.com

Nessa linha de pesquisa, o trabalho será organizado em três capítulos, de modo que o primeiro deles trata sobre as raízes históricas e a desigualdade de gênero, o segundo analisa os impactos da desigualdade de gênero no século XXI e o terceiro discute a o mercado de trabalho na contemporaneidade e os desafios que persistem.

Dito isso, passa-se para a discussão sobre a evolução histórica da desigualdade de gênero.

## **2 Raízes históricas e permanências da desigualdade de gênero**

A desigualdade de gênero não se apresenta como um fenômeno natural, mas como resultado de um processo histórico, cultural e jurídico que, ao longo dos séculos, estruturou hierarquias sociais a partir de diferenças sexuais. A desigualdade de gênero no Brasil trata-se de um fenômeno histórico como ficará elencado ao longo deste capítulo.

A definição da palavra gênero usualmente surge quando queremos tratar do conjunto de características socialmente atribuídas aos diferentes sexos. Nesse contexto sexo se atribui à biologia, gênero imputa à cultura. Quando vem à mente homem e mulher, não atribuímos somente características biológicas, consideramos também uma série de construções sociais atribuídas a cada grupo como gostos, expectativas e comportamentos. (CNJ, 2021).

Na definição de Scott (1995), gênero é um elemento constitutivo das relações sociais fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos e também um modo primordial de dar significado às relações de poder. Para ela, essas duas proposições estão intrinsecamente relacionadas. As mudanças na organização das relações sociais correspondem sempre a mudanças nas representações de poder, mas a direção da mudança não segue necessariamente um único sentido.

Desde as primeiras civilizações, construiu-se uma separação entre os espaços da vida: ao homem atribuiu-se o protagonismo da esfera pública, relacionada ao poder, à política e à produção; à mulher, o confinamento ao espaço privado, marcado pela reprodução e pelo cuidado doméstico.

Essa divisão não apenas diferenciou papéis, mas instituiu uma ordem hierárquica, em que o masculino se afirmava como universal e o feminino como subordinado.

É essa ideia de papéis esperados que cancelou a manutenção de vários entendimentos sociais, que afetam as mulheres em sua vida privada e

social, envolvendo desde a liberdade de escolha até a suas relações familiares e suas atividades profissionais (Almeida; Santos; Lirio; Bohn, 2021).

Simone de Beauvoir (2009) descreveu esse processo como a condição da mulher enquanto “Outro”, cuja identidade só se compreendia em referência ao homem. Essa alteridade, reforçada por discursos religiosos, filosóficos e jurídicos, produziu a naturalização da subordinação feminina, legitimando desigualdades como se fossem reflexo da biologia.

A homens e mulheres são atribuídas diferentes características, que têm significados e cargas valorativas distintas.

O pouco valor que se atribui àquilo que associamos culturalmente ao “feminino” (esfera privada, passividade, trabalho de cuidado ou desvalorizado, emoção em detrimento da razão) em comparação com o “masculino” (esfera pública, atitude, agressividade, trabalho remunerado, racionalidade e neutralidade) é fruto da relação de poder entre os gêneros e tende a perpetuá-las. Isso significa dizer que, no mundo em que vivemos, desigualdades são fruto não do tratamento diferenciado entre indivíduos e grupos, mas, sim, da existência de hierarquias estruturais (CNJ, 2020, p. 21)

Essa estrutura é denominada como patriarcado e dominação masculina, um sistema que mantém as mulheres em uma relação de subordinação. Atualmente essa desigualdade de gênero depende de inúmeros marcadores sociais como raça, escolaridade, classe, idade, escolaridade, mantendo a relação de opressão entre homens e mulheres. (CNJ, 2021). Nesse ínterim, uma das formas pela qual estruturas de opressão interligadas operam é através da imposição da chamada “divisão sexual do trabalho”. Que é uma construção teórica nascida de lutas femininas de combate ao sistema de opressão de gênero, onde permite visualizar que alguns tipos de trabalho são ideológica e artificialmente atribuídos aos diferentes gêneros. (CNJ, 2021). Essa ideia de divisão sexual do trabalho é fruto das desigualdades reforçando a ideia de hierarquia que incide sobre as mulheres.

Deste modo ante a imposição da “divisão sexual do trabalho”, e tendo em vista que o Brasil ainda apresenta uma estrutura ocupacional muito segregada, onde resta evidente que as barreiras nas trajetória profissional feminina ainda perpetuam o que evidencia o viés de gênero na forma como se distribuem os sexos em diversas ocupações e setores econômicos, ainda que a inserção das mulheres na estrutura ocupacional tenha sido aumentada nas últimas décadas, verifica-se poucas alterações, mesmo com Constituição Federal de 1988 e a inúmeras legislações,

protocolos, resoluções e lutas femininas que dão destaque à igualdade de gênero no trabalho (Cotrim; Teixeira; Proni, 2020).

Um desses padrões é a divisão entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo. Historicamente, na sociedade capitalista, atribuiu-se aos homens o trabalho produtivo, que se dá na esfera pública, é remunerado, tem reconhecido valor social e por meio do qual se obtém renda suficiente para corresponder ao papel do gênero masculino de provedor. Paralelamente, atribuiu-se e naturalizou-se o ideário patriarcal de ser a mulher a responsável, única ou prioritariamente, pelo trabalho reprodutivo, ou de cuidado (remunerado e não remunerado), isto é, o trabalho de manutenção da vida e de reprodução da sociedade. O trabalho de cuidado tem dupla dimensão. Na esfera do espaço privado doméstico, pode ser realizado de forma gratuita ou remunerada, neste último caso, por profissionais como empregadas domésticas, babás, cuidadoras e diaristas. Também o trabalho de cuidado se realiza na esfera externa ao ambiente privado, por meio de profissionais de saúde, limpeza, assistência social, educação e alimentação. Encontra-se aqui uma marcada diferença entre mulheres de diferentes raças e classes no Brasil: muitas vezes mulheres brancas, de classes mais altas, têm a possibilidade de transferir o trabalho doméstico para outras mulheres – que muitas vezes atuam na informalidade ou recebendo salários baixos (CNJ, 2020).

Nesse contexto, ao analisar as condições de inserção das mulheres no mercado de trabalho é possível verificar que foram marcadas por diferenças salariais, segregações e disparidades, os estudos sobre a inserção ocupacional das mulheres se intensificaram a partir dos anos de 1980 com os trabalhos pioneiros de Bruschini (1990, 1998), Saffioti (1976), Castro (1990), Spindel (1987) e Hirata (1989).

De acordo com Bruschini (1994), os movimentos de inserção das trabalhadoras no contexto global do mercado de trabalho não podem ser analisados sem se levar em conta o papel que as mulheres ocupam na reprodução. As necessidades e possibilidades de a mulher trabalhar fora do seio familiar dependem de fatores econômicos e da posição que ela ocupa na unidade familiar.

Conforme aponta Bruschini, os movimentos feministas e a crescente atuação das mulheres em espaços públicos contribuíram para as alterações nos padrões de comportamento e nos valores relativos ao papel social das mulheres, estimulando uma maior oferta de mulheres trabalhadoras.

No entanto, ainda que a mulher tenha se inserido no mercado de trabalho ainda enfrenta dificuldades, como a dupla jornada de trabalho, os salários menores associados em alguns casos, com menores jornadas de

trabalho e empregos mais precários, o que contribui para manter a mulher fora do mercado de trabalho.

Apesar da feminização do emprego, a renda da mulher parece ainda ocupar maior espaço na complementação do que na provisão primária da renda familiar. Como aponta OIT (2009), na esfera privada os rendimentos auferidos pelas mulheres ainda são tidos como complementação da renda familiar e menos relevante do que os obtidos pelos homens.

Ou seja ainda com a evolução da sociedade contemporânea o que permite às mulheres o acesso ao trabalho mercado formal, estas ainda recebem um salário menor mesmo que desempenhem a mesma função que os homens, ainda que sejam mais escolarizadas, ocupam poucos postos de trabalho em carreiras competitivas, consideradas de maior status e que têm maior rendimento além de majoritariamente desempenharem o trabalho doméstico e as atividades de cuidado o que implica em múltiplas jornadas de trabalho( IPEA, 2019, 21).

Dito isso, passa-se para a discussão acerca dos impactos socioeconômicos da desigualdade de gênero no Século XXI.

### **3 Impactos socioeconômicos da desigualdade de gênero no mercado de trabalho contemporâneo**

A desigualdade de gênero como já elencada no capítulo anterior é um fenômeno global que sofre alterações e impactos ao longo dos anos a situação social e econômica das mulheres ilustram a complexidade e os desafios que marcam as condições femininas de vida no Brasil.

A desigualdade de gênero é uma forma específica de desigualdade que se manifesta nas esferas social, econômica e política, e diz respeito às diferenças de poder, oportunidades e remuneração entre homens e mulheres. Essas desigualdades são mantidas e reproduzidas por meio de normas sociais, expectativas culturais e estruturas institucionais que favorecem os homens em detrimento das mulheres (Ferreira, 2024).

As mulheres continuam enfrentando desafios significativos no mercado de trabalho, especialmente no que diz respeito à discriminação, à segregação ocupacional e à sub-representação em cargos de decisão. Essa desigualdade tem consequências profundas, tanto no âmbito econômico quanto social, afetando o crescimento econômico, a produtividade e o bem-estar geral da sociedade.

De acordo com Ferreira (2024) a desigualdade de gênero não encontra limitações apenas no que diz respeito às diferenças salariais, mas também às barreiras invisíveis que impedem o avanço das mulheres nas hierarquias organizacionais.

Conforme elenca Costa (2020), as mulheres são em grande frequência submetidas a práticas discriminatórias que resultam no fenômeno conhecido como “teto de vidro”, uma barreira simbólica que dificulta seu acesso a cargos de liderança.

Importante mencionar que de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apesar de as mulheres serem maioria em alguns setores, estas continuam a ganhar, em média, 22% a menos do que ganham os homens, em cargos iguais (IBGE, 2021).

A desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro tem grandes consequências para as mulheres e para a sociedade, visto que as limitações enfrentadas pelas mulheres em termos de ascensão profissional, acúmulo de capital e participação em decisões estratégicas empresariais são o reflexo de uma estrutura que, historicamente, favorece os homens. O que afeta a economia brasileira, pois o subaproveitamento da força de trabalho feminina resulta em uma perda de potencial produtivo e criativo (Elson, 1999).

Nessa seara, a desigualdade de gênero no mercado de trabalho tem profundas implicações econômicas.

De acordo com dados do relatório da ONU Mulheres (2016), “a desigualdade de gênero no mercado de trabalho não apenas marginaliza as mulheres, mas também limita o crescimento econômico de um país”.

Estudos indicam que se as mulheres tivessem igualdade de oportunidades, o Produto Interno Bruto (PIB) global poderia crescer significativamente. No Brasil, essa realidade não é diferente: a participação feminina no mercado de trabalho poderia alavancar o desenvolvimento econômico, ampliando o poder aquisitivo das famílias e contribuindo para a melhoria das condições sociais no país.

Conforme se obtém de dados do IBGE (2020), as mulheres ganham cerca de 20,5% a menos do que os homens, uma diferença que se acentua em cargos de maior prestígio e liderança.

Além da questão salarial, há a segregação ocupacional, onde as mulheres tendem a ocupar posições em setores menos valorizados economicamente, como educação, saúde e serviços sociais, enquanto

os homens dominam áreas mais bem remuneradas, como tecnologia, engenharia e finanças. Esse fenômeno, conhecido como “teto de vidro”, restringe o acesso das mulheres a cargos de chefia e à ascensão profissional em setores tradicionalmente dominados por homens (Campos, 2019).

É importante entender que a desigualdade de gênero não se trata de apenas uma questão de justiça social, ela tem impacto e consequências significativas para o crescimento econômico e a produtividade de um país.

Uma vez que as mulheres encontram dificuldades na inserção do mercado de trabalho bem como limitações no potencial de trabalho, a economia em geral perde.

No contexto brasileiro de acordo com estudos sugere-se que a equidade de gênero no mercado de trabalho poderia elevar o PIB em até 30% (Campos, 2019).

Conforme estima a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a igualdade de gênero no mercado de trabalho pode aumentar a produtividade global em até 25%. Isso ocorre porque a inclusão de mulheres no mercado formal, especialmente em posições de liderança, traz novas perspectivas e habilidades, além de melhorar a inovação e a tomada de decisões nas empresas (OIT, 2020).

No Brasil, o impacto da desigualdade de gênero no mercado de trabalho é particularmente preocupante. Embora as mulheres representem quase metade da força de trabalho, elas continuam sub-representadas em posições de liderança e em setores de alta remuneração. A presença feminina nos cargos executivos das empresas brasileiras, por exemplo, é inferior a 10%, o que reflete as barreiras invisíveis que limitam a ascensão das mulheres nas corporações (IBGE, 2020).

As barreiras enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, como por exemplo a grande dificuldade de conciliar a vida familiar com a vida profissional, cumulada com a falta de políticas públicas que visem o apoio à maternidade somada a ausência de redes de cuidado, impactam diretamente na produtividade. Inúmeras mulheres, acabam tendo que optar por empregos de meio período, algumas em setores informais a fim de sanar suas responsabilidades familiares, comprometendo assim a sua renda e limitando o desenvolvimento profissional (Souza, 2017).

Nesse óbice, ainda que muitas sejam as dificuldades enfrentadas pelas mulheres, inúmeras organizações, leis e demais surgiram a fim de que as mulheres tivessem mais equidades no mercado de trabalho e demais.

E ainda que os debates feministas progrediram na atual sociedade a disparidade é uma meta a ser alcançada. Mesmo com o aumento da mulher no mercado de trabalho, ainda não se tem mudanças significativas na hierarquia funcional e técnica, sendo que a maioria das mulheres encontra-se em atividades de baixa remuneração e com pouca ascensão aos cargos de chefia e direção. Ainda que as mulheres possuem maior escolaridade tal conquista não condiz com as disparidades salariais (Andrade, 2016, p. 36).

Nesse íterim, diversas políticas públicas e medidas legislativas foram adotadas no Brasil para promover a equidade de gênero e reduzir as disparidades entre homens e mulheres, como legislações trabalhistas, incentivos à educação e qualificação profissional, além de programas que buscam melhorar a representatividade feminina nos cargos de liderança.

No entanto, apesar dos avanços, o país ainda enfrenta desafios consideráveis para alcançar a igualdade plena.

Nessa perspectiva a OIT (2016), demonstrou que:

para se alcançar uma efetiva igualdade entre homens e mulheres no trabalho, é essencial que as sociedades reconheçam que ambos, homens e mulheres têm o direito e a responsabilidade de trabalhar e prestar cuidados. Por esse motivo, os governos deverão apresentar um conjunto de medidas de política integrada, influenciadas pelas normas internacionais do trabalho, para reconhecer o trabalho de cuidados não remunerado e reduzir e redistribuí-lo entre homens e mulheres e também entre as famílias e as sociedades. O trabalho dos cuidados pagos deve, igualmente, ser valorizado e remunerado de acordo com o seu papel nuclear para a manutenção, prosperidade e bem-estar das sociedades.

A Constituição Federal de 1988 é um marco importante na promoção da igualdade de gênero no Brasil. Ela assegura que homens e mulheres tenham direitos iguais em todos os aspectos, incluindo no âmbito trabalhista, conforme previsto no artigo 7º, inciso XXX:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (Brasil, 1988).

Desse modo, trata-se de uma política pública como direito fundamental, que visa assegurar igualdade no mercado de trabalho, importante destacar também a Lei Maria da Penha, que visa a proteção da mulher ainda que não seja no âmbito trabalhista, trata-se de uma política

de igualdade social.

Ainda que o Brasil tenha avançado nas medidas e nas políticas que visam a redução da desigualdade de gênero e visível que os desafios são inúmeros, que necessitam de políticas públicas mais abrangentes bem como iniciativas por meio das cooperativas que busquem a inclusão das mulheres em todos os setores e níveis hierárquicos a fim de promover a equidade salarial a fim de que consigamos alcançar uma sociedade mais justa e equitativa.

Em razão disso, o próximo capítulo abordará a questão do gênero na contemporaneidade a fim de entender a evolução atual.

#### **4 Caminhos para superação da desigualdade de gênero**

A superação da desigualdade de gênero exige um mix de políticas públicas e ações organizacionais que ataquem simultaneamente as raízes estruturais (divisão sexual do trabalho e sobrecarga de cuidado), as barreiras institucionais (arranjos legais e organizacionais que desresponsabilizam os homens pelo cuidado) e os mecanismos de reprodução de assimetrias nas trajetórias profissionais (opacidade remuneratória, funil de liderança).

A agenda da economia do cuidado destaca que o trabalho reprodutivo não remunerado continua concentrado nas mulheres, afetando participação, horas trabalhadas e rendimentos. Em estudo de 2024, Duarte e Morimoto concluem que “ainda existe uma lacuna importante quanto a políticas públicas” e mudanças legislativas capazes de reduzir a sobrecarga do cuidado e desvincular o cuidado da figura feminina (Duarte; Morimoto, 2024).

No plano jurídico-institucional, o alinhamento entre licenças maternidade/paternidade e modelos de licença parental é peça-chave. A análise longitudinal de Fernandes, Sandalowski e Müller (2023) mapeia mais de uma centena de proposições legislativas e evidencia a persistente assimetria normativa, na qual ainda “incumbe ao pai um período que varia de cinco a 20 dias”, reforçando a divisão sexual do cuidado (Fernandes; Sandalowski; Müller, 2023). Os autores defendem que licenças parentais compartilhadas e regulamentação efetiva da licença-paternidade funcionam como “bússola moral” para mudanças culturais e de práticas.

No Brasil, a aprovação da Lei nº 15.069/2024, que institui a Política Nacional de Cuidados, e sua regulamentação pelo Decreto nº 12.562/2025, criam um marco para corresponsabilização entre Estado,

famílias, setor privado e sociedade civil e abrem caminho ao Plano Nacional de Cuidados, instrumento operativo com metas, orçamento, governança e distribuição de responsabilidades. Implicação prática: ampliar creches em tempo integral, serviços domiciliares e comunitários de cuidado (crianças, idosos, pessoas com deficiência), e equalizar/estender licenças com incentivo explícito ao uso por homens, reduzindo a penalidade materna e o “efeito tesoura” nas carreiras.

A literatura recente aponta que opacidade remuneratória e classificação pouco padronizada de cargos dificultam a comparação horizontal de salários e perpetuam assimetrias. O regime de transparência e auditoria periódica previsto em normas recentes eleva a capacidade de diagnóstico e enforcement e cria incentivos reputacionais e financeiros para a correção de diferenças não justificadas por produtividade. No Brasil, a normatização sobre relatórios de igualdade salarial e obrigações de transparência foi incorporada ao ordenamento como parte do esforço de implementação da Lei nº 15.069/2024 e políticas adjacentes.

Um caminho favorável é adotar descrições padronizadas de cargos, publicar razões salariais por grupos ocupacionais, vincular metas de diversidade e equidade a remuneração de executivos e instituir canais de denúncia e auditoria internos e externos.

Além do pipeline de entrada, é crucial abrir o funil de liderança. Evidência empírica de 2025 demonstra que um Programa de Desenvolvimento de Mulheres Líderes aumentou a presença feminina em cargos de gestão em 8,5 pontos percentuais entre as participantes, com ganhos maiores entre mulheres negras e indígenas (Barbosa *et al.*, 2025). Como registram as autoras e os autores, o programa teve “impacto [...] positivo nas mulheres [...] aumentando a participação [...] em 8,5 pontos percentuais” e recomenda mentorias estruturadas, redes de apoio, trilhas de capacitação e alinhamento entre lideranças e RH.

A combinação de mentoria e patrocínio, metas e métricas por área, critérios transparentes de promoção, treinamentos antissedimento, e painéis de monitoramento com corte por raça, classe, maternidade e território, incorporando o enfoque interseccional, além de expandir creches integrais e serviços de apoio ao cuidado, regulamentar licença parental com “dias intransferíveis” para pais e incentivos de uso; integrar metas de cuidado no Plano Nacional de Cuidados são objetivos que visam a superação da desigualdade de gênero (Duarte; Morimoto, 2024; Fernandes. Sandalowski; Müller, 2023).

## 5 Conclusão

A análise empreendida ao longo deste trabalho evidencia que a desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro não constitui um fenômeno isolado ou circunstancial, mas sim um processo histórico e estrutural, derivado da divisão sexual do trabalho e da consolidação de hierarquias sociais que relegaram às mulheres a centralidade do cuidado e a subalternidade na esfera produtiva. Ainda que a Constituição Federal de 1988 e legislações subsequentes tenham afirmado o princípio da igualdade, os dados e estudos analisados mostram que os avanços têm se dado de forma lenta, desigual e permeada de contradições.

No capítulo inicial, verificou-se que a desigualdade de gênero é resultado de uma construção cultural e jurídica de longa duração, que naturalizou a subordinação feminina. No segundo capítulo, discutiu-se os impactos socioeconômicos da desigualdade no século XXI, revelando que, apesar da maior participação das mulheres no mercado formal e de seus elevados níveis de escolaridade, persistem diferenças salariais expressivas, sub-representação em cargos de liderança e sobrecarga decorrente da dupla jornada. Já no terceiro capítulo, observou-se que, mesmo em contextos contemporâneos de inovação tecnológica e novos arranjos de trabalho, como o teletrabalho, as desigualdades tendem a ser reproduzidas, reforçando a penalidade da maternidade, a informalidade e a intersecção entre gênero e raça.

A investigação demonstrou, ademais, que tais desigualdades não se restringem ao plano individual, mas acarretam custos sociais e econômicos significativos: perda de produtividade, limitação do crescimento econômico, desperdício de capital humano e perpetuação da pobreza intergeracional.

No último tópico, foram apresentados caminhos para a superação da desigualdade de gênero, que incluem: a consolidação de uma Política Nacional de Cuidados, a ampliação e equalização das licenças parentais, a implementação de mecanismos de transparência e auditoria salarial, e o fortalecimento de programas de desenvolvimento de lideranças femininas com enfoque interseccional. Esses elementos, quando articulados em uma agenda integrada de políticas públicas, práticas empresariais e transformações culturais, podem contribuir para a construção de um mercado de trabalho mais justo, inclusivo e sustentável.

Conclui-se, portanto, que a igualdade de gênero no mundo do trabalho deve ser entendida não apenas como um direito fundamental,

mas como uma estratégia de desenvolvimento nacional, cuja efetivação demanda compromissos de longo prazo entre Estado, empresas e sociedade civil. A superação das desigualdades exige a redistribuição do cuidado, a valorização da diversidade e a correção das assimetrias estruturais que ainda limitam a plena cidadania das mulheres. Somente assim será possível concretizar os princípios constitucionais de igualdade e dignidade, assegurando que a participação feminina no mercado de trabalho não seja mera formalidade estatística, mas expressão de uma verdadeira justiça social e emancipação.

## Referências

- ABRAMO, Lais Wendel. **A inserção da mulher no mercado de trabalho: uma força de trabalho secundária?** 2007. 328 f. Tese (Doutorado) - Curso de Sociologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2007
- BARBOSA, Juliana Rodrigues; MARIANO, Samantha Ferraz; BOTELHO, Fernando; WAN DER HUYZEN, Aline. **Educação, desenvolvimento profissional e presença de mulheres em cargos de gestão**: evidências do Programa de Desenvolvimento de Mulheres Líderes de um estado brasileiro. *Revista Brasileira de Estudos Regionais e Urbanos*, v. 19, n. 1, p. 68–106, 2025. Disponível em: <https://rberi.org/rberi/article/view/612>. Acesso em: 31 ago. 2025. [revistaaber.org.br](http://revistaaber.org.br)
- BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009. Disponível em : <https://www.afoiceeomartelo.com.br/posfsa/Autores/Beauvoir,%20Simone%20de/O%20Segundo%20Sexo%20-%20II.pdf>
- BRASIL. **Decreto nº 12.562, de 24 de julho de 2025**. Regulamenta a Política Nacional de Cuidados e dá outras providências. Disponível em: <https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/noticias/2025/07/governo-federal-regulamenta-politica-nacional-de-cuidados>. Acesso em: 25 jul. 2025. Serviços e Informações do Brasil
- BRASIL. **Lei nº 15.069, de 23 de dezembro de 2024**. Institui a Política Nacional de Cuidados. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2024/lei/L15069.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/L15069.htm). Acesso em: 25 jul. 2025. Palácio do Planalto
- BRUSCHINI, C. **Mulher, casa e família**: cotidiano nas camadas populares. São Paulo: Vértice, 1990.

BRUSCHINI, C. **Trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação?** Prepared for delivery at the 1998 meeting of the Latin American Studies Association (LASA). Chicago, USA, Sept. 24-26, 1998. Disponível em: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/lasa98/Bruschini.pdf>.

BRUSCHINI, C.; LOMBADI, M. R. **O trabalho da mulher brasileira nos primeiros anos da década de noventa**. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 10, ABEP, Caxambu-MG, 1996. Anais...

CAMPOS, Larissa. **Desigualdade de Gênero e Mercado de Trabalho no Brasil**. São Paulo: Editora Econômica, 2019.

COSTA, Ana. **Desigualdade de Gênero e o Teto de Vidro: O Impacto no Mercado de Trabalho Brasileiro**. São Paulo: Editora XYZ, 2020.

COTRIM, L. R.; TEIXEIRA, M. O.; PRONI, M. W. **Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil**. Texto para Discussão. Instituto de Economia – UNICAMP. 2020.

DUARTE, Andressa Teodoro; MORIMOTO, Lays Harumi. Economia do cuidado e equidade de gênero no trabalho: o papel das políticas públicas de assistência social e dos novos arranjos de trabalho. **Revista Gestão & Políticas Públicas**, v. 14, n. 1, p. 141–155, 2024. DOI: 10.11606/issn.2237-1095.rgpp.2024.189430. Disponível em: <https://revistas.usp.br/rgpp/article/view/189430>. Acesso em: 31 ago. 2025. Revistas USP+1

FERNANDES, Fernanda Senna; SANDALOWSKI, Mari Cleise; MÜLLER, Matheus. **Licença-paternidade no Brasil: entre o texto e a aplicação**. Revista Sul-Americana de Ciência Política, v. 9, n. 2, 2023. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/index.php/rsulacp/article/view/25357/19764>. Acesso em: 25 jul. 2025.

FERREIRA, Gomes Nina. **A Desigualdade de gênero no mercado de trabalho e seus impactos econômicos**. Disponível em: <https://revistaft.com.br/a-desigualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-e-seus-impactos-economicos/>

GIDDENS. Anthony. **Trabalho e vida econômica**. In: Sociologia, Porto Alegre: Artemed, 2005.

GOMIDES, Luciana de Melo; ABREU, M. N. S.; ASSUNÇÃO, A. A. Desigualdades ocupacionais e diferenças de gênero: acidentes de trabalho, Brasil, 2019. **Revista de Saúde Pública**, v. 57, e13, 2023. DOI:

10.11606/s1518-8787.2024058005342. Disponível em: <https://revistas.usp.br/rsp/article/view/224589>. Acesso em: 28 ago. 2025. Revistas USP

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: Desigualdade de Gênero no Brasil**. Rio de Janeiro, 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Síntese de Indicadores Sociais: Uma Análise das Condições de Vida da População Brasileira**. Rio de Janeiro: IBGE, 2021.

LIMA, Francisco Gérson Marques de; HISSA FILHO, Hélio Barbosa. A igualdade salarial sob a perspectiva da Lei nº 14.611/2023. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 89, n. 4, p. 87–100, 2023. DOI: 10.70405/rtst.v89i4.23. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/23>. Acesso em: 26 ago. 2025. revista.tst.jus.br

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Relatório Global sobre Igualdade de Gênero no Trabalho**. Genebra, 2020.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho e família: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social**. Brasília: OIT, 2009.

ONU MULHERES. **Relatório Global sobre Desigualdade de Gênero**. Nova York: ONU Mulheres, 2016.

ONU MULHERES. **Síntese de Indicadores Sociais: Uma Análise das Condições de Vida da População Brasileira**. Brasília: ONU Mulheres, 2016

PASSOS, Luana; MACHADO, Danielle Carusi. Diferenciais salariais de gênero no Brasil: comparando os setores público e privado. **Revista de Economia Contemporânea**, v. 26, e222607, 2022. DOI: 10.1590/198055272607. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rec/article/view/54901>. Acesso em: 20 ago. 2025. Revistas UFRJ

TAVARES, Mateus Rodrigues Gonçalves; LELIS, Lorena Vieira Costa; ALMEIDA, Ana Cecília de. Uma análise sobre as desigualdades raciais e de gênero no mercado de trabalho durante a pandemia de COVID-19. **Estudos Econômicos** (São Paulo), v. 53, n. 4, p. 691-725, 2023. DOI: 10.1590/1980-53575342mla. Disponível em: <https://revistas.usp.br/ee/>

article/view/193844. Acesso em: 23 ago. 2025. Revistas USP

VASCONCELOS, Milene Siqueira Vicente de. Divisão sexual do trabalho durante o teletrabalho: trabalho remoto na pandemia e no Programa de Gestão e Desempenho em uma Universidade Federal. **Práticas de Administração Pública**, v. 7, e5, 2024. DOI: 10.5902/2526629283886. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/pap/article/view/83886>. Acesso em: 27 ago. 2025.



# DO LABOR EXAUSTIVO AO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL: REFLEXOS DO DIREITO À DESCONEXÃO NA SAÚDE DO TRABALHADOR<sup>1</sup>

Diogo de Almeida Ferrari<sup>2</sup>  
Suzete da Silva Reis<sup>3</sup>

## 1 Introdução

O presente trabalho aborda o tema das jornadas exaustivas de trabalho e o consequente esgotamento profissional do trabalhador em contraponto com o direito à desconexão, partindo da

- 1 O presente artigo é resultado das atividades do projeto de pesquisa “O enfrentamento da escravidão contemporânea na perspectiva do trabalho digno: interlocuções com a dignidade humana e os objetivos de desenvolvimento sustentável”. A pesquisa está vinculada ao Grupo de Pesquisa “Relações de Trabalho na Contemporaneidade”, vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Direito, Mestrado e Doutorado, da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC.

Parte da presente pesquisa foi submetida e apresentada no IX Encontro Interinstitucional de Grupos de Pesquisa – EGRUPE, podendo ter sua publicação nos anais do referido evento, com ou sem modificações.

Este artigo foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

- 2 Mestrando no Programa da Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC, Área de Concentração em Direitos Sociais e Políticas Públicas, na Linha de Pesquisa Constitucionalismo Contemporâneo, com bolsa PROSUC/CAPES, modalidade II. Graduado em Direito na Universidade de Santa Cruz do Sul. Integrante do Grupo de Pesquisas Relações de Trabalho na Contemporaneidade, vinculado a Linha de Pesquisa Constitucionalismo Contemporâneo, do Programa de Pós-Graduação em Direito, Mestrado e Doutorado, da Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC, coordenado pela Prof. Dr. Suzete da Silva Reis. Advogado Sócio do Escritório Leone Pereira & Vanessa Menchen Advocacia (LPVM). Endereço eletrônico: diogoferrari@mx2.unisc.br. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0860646003961982>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0204-4854>.
- 3 Doutora em Direito (Área de concentração: Direitos Sociais e Políticas Públicas) pela Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC. Mestre em Direito, com bolsa da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), UNISC. Professora do Programa de Pós-Graduação – Mestrado – em Direito e do Curso de Graduação em Direito da UNISC. Professora de Cursos de Especialização Lato Sensu em diversas instituições de ensino superior. Coordenadora do Grupo de Pesquisas Relações de Trabalho na Contemporaneidade. Endereço eletrônico: sreis@unisc.br. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0526411653933592>. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8820-6385>.

premissa de que as jornadas exaustivas ferem, dentre inúmeros princípios, os preceitos constitucionais da dignidade da pessoa humana e do direito ao trabalho digno. Possui como objetivo geral analisar como a desconexão laboral pode implicar positivamente na saúde do trabalhador frente as jornadas exaustivas e o esgotamento profissional, sob a ótica do trabalho decente.

Em razão da necessidade do trabalho para a subsistência, inúmeros trabalhadores se submetem a jornadas exaustivas de trabalho em face da necessidade do recebimento do salário.

Ocorre que, em que pese situações de esgotamento profissional em decorrência das jornadas exaustivas serem frequentes, estas não podem ser consideradas normais, ao passo que ferem inúmeros preceitos constitucionais, dentre eles a dignidade da pessoa humana e, consequentemente, o direito à desconexão.

Assim, como propósito de desvelar tais situações, buscou-se na presente pesquisa analisar o direito à desconexão como uma forma de minimizar os impactos causados pelas jornadas exaustivas na saúde do trabalhador.

Como método de pesquisa, utilizou-se o dedutivo. Quanto a técnica de pesquisa, utilizou-se a bibliográfica, tendo-se como base principal a Constituição da República Federativa do Brasil de 1998 (CRFB), a Consolidação de Leis do Trabalho (CLT), o banco de teses e dissertações da CAPES, livros, revistas, artigos e periódicos qualificados para o tema do presente estudo.

Ressalta-se que, quando se fala em jornadas exaustivas de trabalho estamos falando de uma das formas de escravidão contemporânea, a qual vai de encontro ao trabalho digno previsto pela Carta Magna.

Isso posto, o texto está assim organizado: uma primeira parte de caracterização das jornadas exaustivas de trabalho, em seguida a exposição do esgotamento profissional e, ao final, uma terceira seção com aspectos do direito à desconexão e a necessidade da sua efetivação.

## **2 As jornadas exaustivas de trabalho**

Inicialmente, para se compreender a problemática da jornada exaustiva, é necessário diferenciar a jornada de trabalho da duração de trabalho.

Segundo Delgado (2012) a duração do trabalho é um conceito mais amplo, que se refere tanto ao período de efetivo trabalho quanto ao período de disponibilidade do empregado para com o seu empregador.

Já a jornada de trabalho é um conceito mais restrito, sendo definido como o tempo “em que o empregador pode dispor da força de trabalho de seu empregado em um dia delimitado” (Delgado, 2012, p. 866).

Neste sentido, depreende-se que a legislação brasileira adotou como conceito a duração do trabalho e não jornada de trabalho, ou seja, a Carta Magna optou pelo conceito que maior prevê e assegura direitos ao trabalhador (Brasil, 1988).

Igualmente é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que em seu art. 58, *caput*, prevê que “a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite” (Brasil, 1943) que, igualmente, assegura ao trabalhador direitos que lhe são mais benéficos.

Além disso, a legislação trabalhista, em complemento à Carta Magna, confere ao trabalhador o direito ao descanso semanal, aos intervalos para alimentação, descanso e lazer e férias anuais (Brasil, 1988; Brasil, 1943).

Veja-se, portanto, que tais direitos encontram-se em consonância com o princípio da proteção integral ao trabalhador, bem como vão ao encontro do direito ao trabalho digno, o qual igualmente é assegurado no art. 7º e seus respectivos incisos da Constituição Federal (Brasil, 1988).

Em contraponto, há o labor em jornadas de trabalho extensas, o que, além de levar à caracterização de condições degradantes e por via de consequência em tratamento indigno ao trabalhador, é inteiramente incompatível com o que almeja a Constituição Federal (Ribeiro, 2022).

Conforme Neves (2022, p. 18) em razão das jornadas extenuantes “as pessoas trabalham várias horas pois não há horários fixos, e em geral se trabalha em horas nas quais seriam horários vagos e de descanso na jornada de trabalho regulamentada”.

Nesta linha, depreende-se que é necessário a toda e qualquer pessoa, em atenção ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, o direito, senão a necessidade, de tempo livre para lazer e, consequentemente, a limitação da duração do trabalho.

Neste sentido, Nascimento (2011, p. 767) assim afirma:

O tempo livre permite ao homem o desenvolvimento integral da sua personalidade quando se dedica a outras atividades diferentes do trabalho profissional e que lhe facilitem o convívio familiar, com amigos, horas de entretenimento, estudos, convivência religiosa, prática desportiva, leitura de jornais e revistas, passeios, férias e tudo o que possa contribuir para a melhoria da sua condição social. [...].

A limitação do tempo de trabalho é definida em função do fator dia, semana, mês e ano, daí a disciplina legal sobre jornada diária de trabalho e os máximos permitidos pelas leis ou pelas convenções coletivas de trabalho e os intervalos de descanso e alimentação, o direito ao repouso semanal remunerado, o direito ao descanso anual por meio das férias remuneradas, tem por finalidade atender a essas necessidades.

É através dos momentos de descanso e lazer que o trabalhador recarrega suas energias e as transforma em força de trabalho, razão pela qual a legislação nacional precisou ser tão incisiva na proteção ao trabalhador.

Contudo, apesar de haver tais direitos previstos na legislação pátria, no âmbito material das relações de trabalho nem sempre ocorre a sua devida e correta efetivação, o que nos leva a consumação das jornadas exaustivas de trabalho.

As jornadas exaustivas ou extenuantes de trabalho se concretizam quando ocorre a extrapolação recorrente/habitual da duração normal de trabalho ou mesmo quando ocorre a violação de demais direitos constitucionalmente assegurados aos trabalhadores (Saraiva; Silva, 2016).

Tais violações e extrapolações da duração do trabalho não necessariamente precisam acontecer no ambiente físico de trabalho para se concretizarem como jornadas extenuantes, ocorrendo, na maioria das vezes, por meios telemáticos e digitais.

Neste sentido, Saraiva e Silva (2016, p. 62) assim explicam:

Imperioso ressaltar que a Constituição Federal (1988), juntamente com a Consolidação das Leis Trabalhistas preveem diversos direitos aos trabalhadores, como por exemplo, duração do trabalho normal de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, limitação de horas extraordinárias (não excedente a duas horas), intervalos intrajornadas e interjornadas, repouso semanal remunerado e férias.

Quando da violação reiterada dos diversos direitos garantidos pela legislação atual, bem como do sobrecarregamento físico e psicológico do trabalhador pela insuficiência de horas de lazer e descanso, tem-se a jornada exaustiva de trabalho.

Veja-se que o conceito de jornada exaustiva de trabalho não se limita tão somente a extrapolação da duração regular de trabalho, indo muito além do significado literal das palavras.

A violação de direitos trabalhistas assegurados aos trabalhadores, como ambiente de trabalho salubre, intervalos, descanso semanal e férias também são formas de jornadas extenuantes (Saraiva; Silva, 2016).

Nesta senda, igualmente, Figueira, Prado e Galvão (2013, p. 36) definem jornada exaustiva. Para os autores, jornada exaustiva é aquela:

[...] imposta a alguém por outrem em relação de trabalho, além dos limites legais extraordinários estabelecidos na legislação de regência, e/ou capaz de causar prejuízos à saúde física e mental, e decorrente de uma situação de sujeição que se estabelece entre ambos, de maneira forçada ou por circunstâncias que anulem a vontade do primeiro.

Desta forma, pode-se dizer que jornada exaustiva trata-se, em verdade, de uma superexploração da mão de obra e força de trabalho do trabalhador, o que é uma investida do mercado capitalista (Marinho; Vieira, 2019).

Não à toa, o legislador inseriu a figura da jornada exaustiva como a figura típica de um crime. O art. 149 do Código Penal Brasileiro (CP) prevê que “reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto” é uma forma de escravidão (Brasil, 2003).

Conforme Marinho e Vieira (2019, p. 359):

O futuro da jornada, enquanto tempo do capital, é de um tempo ilimitado, sem barreiras morais nem físicas. Já atravessamos esse tempo, atualmente caracterizado pela supressão e dificuldade de controle da jornada pelo uso indiscriminado das tecnologias de comunicação e informação, controle da produção para aumento da mais-valia relativa e incapacidade de controle do trabalho imaterial e dos tempos de não trabalho. [...].

Conclui-se, portanto, que as longas jornadas de trabalho e, conseqüentemente, o desgaste físico e emocional diante das dificuldades que qualquer ser humano pode passar levam à exaustão, equiparada ao próprio trabalho em condição análoga à de escravo, conforme previsto no Código Penal.

Portanto, a jornada exaustiva de trabalho não se trata de uma mera irregularidade administrativa. Submeter o trabalhador à jornadas exaustivas

de trabalho configura um crime, ao mesmo passo que configura uma das formas de escravidão contemporânea.

E assim, partindo dessa breve exposição sobre as jornadas exaustivas de trabalho, analisa-se no próximo item o esgotamento profissional enquanto um reflexo das jornadas extenuantes na saúde do trabalhador.

### **3 O esgotamento profissional**

Um dos reflexos que as jornadas exaustivas podem causar no trabalhador é o acometimento pela síndrome do esgotamento profissional (SEP) ou simplesmente Síndrome de Burnout (SB).

O conceito do “Burnout” surgiu em meados da década de 70 nos Estados Unidos da América, como forma de explicar a necessidade, por parte das organizações, de dispensa de maiores cuidados e atenção aos trabalhadores (Pêgo; Pêgo, 2016).

Nas palavras de Trigo, Teng e Hallak (2007, p. 223) “o termo burnout é definido, segundo um jargão inglês, como aquilo que deixou de funcionar por absoluta falta de energia. Metaforicamente é aquilo, ou aquele, que chegou ao seu limite, com grande prejuízo em seu desempenho físico ou mental”.

Ainda, os autores definem a Síndrome de Burnout como um “processo iniciado com excessivos e prolongados níveis de estresse (tensão) no trabalho” (Trigo; Teng; Hallak, 2007, p. 223).

Igualmente, Pêgo e Pêgo (2016, p. 171) assim conceituam:

Burnout é uma palavra inglesa utilizada para se referir a algo que deixou de funcionar por exaustão. É um problema que atinge profissionais de serviço, principalmente os cuidadores, em que a oferta do cuidado ou serviço frequentemente ocorre em situações de mudanças emocionais. A Síndrome de Burnout (SB) assume uma concepção multidimensional, cuja manifestação se caracteriza por esgotamento emocional, redução da realização pessoal no trabalho e despersonalização do profissional.

Todavia, com o passar dos anos, o conceito da síndrome evoluiu e acabou se tornando uma resposta ao estresse crônico desenvolvido pelos trabalhadores em decorrência do labor, que vem acompanhado de sentimentos e atitudes negativas (Pêgo; Pêgo, 2016).

De toda forma, faz-se necessário, antes de maiores aprofundamentos, realizar a distinção entre o estresse e o esgotamento ocupacional.

Conforme Dias, Santos, Abelha e Lovisi (2015, p. 2), “o estresse ocupacional ocorre quando o indivíduo não consegue atender às demandas solicitadas por seu trabalho, causando sofrimento psíquico, mal-estar, mudanças de comportamento, distúrbios do sono e sentimentos negativos”.

Já o esgotamento ocorre quando há uma reação do estresse ocupacional de forma crônica, com a presença de três elementos: exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal no trabalho (Dias; Santos; Abelha; Lovisi, 2015).

De acordo com Mendonça e Araújo (2016), a exaustão emocional pode ser definida como a falta de energia, que leva o trabalhador a se sentir esgotado, sem disposição.

Já a despersonalização “implica no distanciamento emocional do profissional, caracterizada pela insensibilidade e o contato frio que ele estabelece com aqueles que carecem de seus serviços” (Mendonça; Araújo, 2016, p.5).

Por fim, a diminuição da realização pessoal no trabalho ou baixa realização profissional é caracterizada pelo sentimento de negatividade em uma autoavaliação feita pelo trabalhador, o que o leva ao desânimo com o labor e insatisfação com a vida profissional (Mendonça; Araújo, 2016);

Assim, a síndrome do esgotamento profissional apresenta-se como uma doença de caráter ocupacional, decorrente de inúmeros fatores laborais, podendo ser, dentre outros, desencadeada por sobrecarga de trabalho, assédio, cobranças excessivas, jornadas exaustivas etc.

Sobre a relação da Síndrome de Burnout e o trabalho, Pegô e Pegô (2016, p.172) assim explicam:

O trabalho é uma atividade que pode ocupar grande parcela de tempo de cada indivíduo e do seu convívio em sociedade. Nem sempre possibilita realização profissional; pode, ao contrário, causar problemas que vão desde insatisfação até exaustão.

As mudanças que têm ocorrido no mundo do trabalho, como, por exemplo, o processo de globalização da economia, as novas tecnologias, a grande competição no mercado de trabalho, a necessidade de se produzir mais e mais rápido evitando desperdícios, entre muitos outros fatores, acabam gerando um desgaste físico e emocional nos trabalhadores.

Nessa nova configuração organizacional, são requeridas novas exigências de qualificação e de competências do trabalhador. Como resultado, novas enfermidades surgem em decorrência dessas mudanças. Os

agravos mentais ocupam lugar de destaque. Dentre eles encontra-se a Síndrome de Burnout (SB).

Veja-se, portanto, que a Síndrome de Burnout encontra-se diretamente ligada com à segurança e saúde do trabalhador, ao passo que, em “nível profissional, os fatores mais comuns relacionados ao *burnout* são a diminuição na qualidade do trabalho, a execução de procedimentos equivocados, negligência e imprudência” (Dias; Santos; Abelha; Lovisi, 2015, p. 2, grifos no original), o que pode resultar na desestruturação das equipes de trabalho e propiciar um ambiente para a ocorrência de acidentes ocupacionais (Dias; Santos; Abelha; Lovisi, 2015).

Nesta senda, destaca-se que a Constituição Federal, por meio do art. 7º, inciso XXII, assegura ao trabalhador por meio de normas de saúde e segurança no trabalho, a redução de riscos inerentes ao labor (Brasil, 1988).

Igualmente, a Lei 8.213/91, em seu art. 20, inciso I, define que doença profissional produzida ou desencadeada a partir do exercício do labor considera-se como acidente de trabalho (Brasil, 1991).

Assim, a Síndrome de Burnout equipara-se ao acidente de trabalho, tendo em vista que seu desencadeamento encontra-se diretamente atrelado ao labor.

Tratando-se, portanto, de uma doença de cunho ocupacional, o esgotamento profissional acaba refletindo não só no trabalho, mas também na esfera íntima do trabalhador.

Neste contexto, quanto os efeitos que o esgotamento profissional causa na vida do trabalhador, Pegô e Pegô (2016, p. 173-174) assim afirmam:

Os efeitos da SB interferem em todas as esferas da vida do indivíduo, com prejuízos pessoais e profissionais, bem como geram consequências à instituição, na medida em que os efeitos se refletem na produtividade, na imagem de eficiência da organização, nos custos com o tratamento de saúde dos funcionários, na contratação e no treinamento de novos profissionais.

A instalação da SB ocorre de maneira lenta e gradual, acometendo o indivíduo progressivamente.

Igualmente, Carlotto e Câmara (2008, p. 154) assim alertam:

A SB tem sido considerada um problema social de grande relevância e vem sendo investigada em diversos países, uma vez que se encontra vinculada a grandes custos organizacionais. Alguns destes custos devem-

se a rotatividade de pessoal, absenteísmo, problemas de produtividade e qualidade e também por associar-se a vários tipos de disfunções pessoais, como o surgimento de graves problemas psicológicos e físicos podendo levar o trabalhador a incapacidade total para o trabalho.

Veja-se que o acometimento do trabalhador pela Síndrome de Burnout acaba por violar mais diversos preceitos fundamentais, quais sejam, a vida, a integridade física e psíquica, a hora, a intimidade e privacidade e, por derradeiro, a dignidade da pessoa humana (Brasil, 1988).

Faz-se necessário, portanto, a implementação de ações afim de prevenir a ocorrência do esgotamento profissional. É imprescindível a formulação de estratégias que transpareçam o valor do trabalho desempenhado pelo empregado, para que este se sinta engajado e receba o mérito pelo que desempenha (Pêgo; Pêgo, 2016).

Partindo dessa premissa sobre a necessidade de formulação de estratégias, a fim de prevenir o desencadeamento da Síndrome de Burnout é que se analisa, no último item, o direito à desconexão enquanto uma forma de prevenir o esgotamento do esgotamento profissional.

## 4 O direito à desconexão

Como uma forma de evitar o esgotamento profissional, seja em decorrência das jornadas extenuantes, seja em decorrência de demais fatores ocupacionais, surge a figura do direito à desconexão.

O direito à desconexão encontra-se abrangido pela Constituição Federal de 1988, vez que se trata de um direito fundamental, ao passo que está diretamente ligado ao trabalho digno, ao lazer e a saúde (Cavancanti; Laraia, 2023).

Segundo Portero (2023, p. 398):

El derecho a la desconexión hace referencia al derecho de los trabajadores a no participar en actividades o comunicaciones laborales fuera de su tiempo de trabajo, a través de herramientas digitales, como llamadas telefónicas, mensajes electrónicos u otro tipo de mensajes. El derecho a la desconexión debe permitir a los trabajadores apagar las herramientas de trabajo y no responder a las solicitudes de los empleadores fuera del horario de trabajo, sin riesgo de posibles consecuencias adversas, como el despido u otras represalias.<sup>4</sup>

4 Tradução livre: O direito à desconexão refere-se ao direito dos trabalhadores de não participar em atividades ou comunicações laborais fora do seu tempo de trabalho, através de ferramentas digitais, como chamadas telefônicas, mensagens eletrônicas ou outro tipo de mensagens. O

Nesta linha, Cavalcanti e Laraia (2023, p. 74) complementam, explicando que “o direito à desconexão gera saúde, proporciona lazer, dignifica e confere melhor produtividade ao trabalho”.

Ainda, os autores destacam que a saúde do trabalhador é um direito fundamental que está intrinsecamente associado ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e o direito à vida e, portanto, são invioláveis (Cavalcanti; Laraia, 2023).

Neste ínterim, o direito à desconexão surge como uma garantia constitucional ao trabalhador de se desvencilhar de seu trabalho ao final da jornada, a fim de lhe assegurar tempo disponível para descanso e lazer, fora da duração normal do trabalho.

Desta forma, Portero (2023, p. 395) afirma que o direito à desconexão é “el derecho de los trabajadores a no estar disponibles o conectados electrónicamente fuera de su horario de trabajo regular, y es una respuesta al impacto de la tecnología digital en la disponibilidad constante y la presión para estar siempre conectado”<sup>5</sup>.

Ainda, a autora explica que a implantação de tecnologias digitais no ambiente de trabalho, em que pese possa gerar inúmeros benefícios, traz consigo inúmeros riscos e desafios para os empregadores e empregados (Portero, 2023), ao passo que o trabalhador, por meio das novas formas de comunicação, acaba não se desconectando do trabalho ao final de cada dia e semana.

Neste contexto, Maior e Vidigal (2022, p. 68) explicam a necessidade de respeito às jornadas de trabalho e intervalos, a fim de assegurar o período para descanso e lazer, sob pena de afronta ao direito à desconexão:

O objetivo que justifica a existência das pausas reais no trabalho, aponta para a direção de que suas concessões significam não só o respeito aos direitos sociais previstos constitucionalmente, como também oportunizar um tempo para que o trabalhador recarregue suas energias, que a mente não se sobrecarregue e para que se exerça o direito ao lazer e a desconexão.

Da mesma forma, Saraiva e Silva (2016, p. 66) afirmam que “a limitação da jornada de trabalho é de suma importância, e integra o

---

direito à desconexão deve permitir aos trabalhadores desligar as ferramentas de trabalho e não responder às solicitações dos empregadores fora do horário de trabalho, sem risco de possíveis consequências adversas, como demissão ou outras represálias.

5 Tradução livre: O direito dos trabalhadores de não estarem disponíveis ou conectados eletronicamente fora de seu horário de trabalho regular é uma resposta ao impacto da tecnologia digital na disponibilidade constante e na pressão para estar sempre conectado.

instituto da dignidade da pessoa humana, permitindo ao trabalhador descanso físico e psicológico, combatendo a prática de abusos trabalhistas e salvaguardando a Carta Magna”. Ao ocorrer a extrapolação da jornada de forma constante, igualmente estar-se-ia violando o direito à desconexão do trabalhador.

Nesse sentido, Santa (2022, p. 154) assim explica:

A verdade é que o tempo médio de trabalho vivo e socialmente necessário da maioria da população trabalhadora é hoje mais intenso, acelerado, flexível e muito mais longo do que em qualquer momento da história moderna e contemporânea da humanidade. E não apenas na indústria ou na agricultura mas, quiçá em cheio, no trabalho intelectual e de serviços em geral. Tanto é assim que o próprio ciclo de sono e vigília foi absolutamente perturbado pelo capitalismo realmente existente. As sociedades competitivas e orientadas ao mercado estão cobrando um preço – cada vez mais – insuportável às individualidades modernas tardias.

Igualmente, Fabrellas e Moncho (2023, p. 134) explicam os riscos que a violação ao direito à desconexão pode causar:

En ausencia de sistemas efectivos de registro de jornada y derecho a la desconexión como sistemas de control estrictos del tiempo de trabajo, la tecnología puede dar lugar a supuestos de intensificación del trabajo y jornadas excesivas. Las personas trabajadoras pueden continuar la prestación de servicios - mediante dispositivos electrónicos personales o de la empresa- una vez finalizada oficialmente la jornada laboral. Esta situación puede provocar estrés por la dificultad de separar el trabajo de la vida familiar y personal, la creencia que uno debe estar permanentemente disponible o estrés como consecuencia de la autoexplotación, una adición al trabajo o, también denominada, *workaholism*, que en situaciones extremas puede generar infartos y/o derrames cerebrales mortales<sup>6</sup> (grifos no original).

Vê-se, portanto, que quando o trabalhador é acometido pelo esgotamento profissional em decorrência das jornadas exaustivas de trabalho, há uma forte violação do direito à desconexão.

6 Tradução livre: Na ausência de sistemas eficazes de registro de jornada e do direito à desconexão como sistemas de controle estritos do tempo de trabalho, a tecnologia pode levar a casos de intensificação do trabalho e jornadas excessivas. Os trabalhadores podem continuar a prestação de serviços - através de dispositivos eletrônicos pessoais ou da empresa - uma vez finalizada oficialmente a jornada de trabalho. Esta situação pode provocar estresse devido à dificuldade de separar o trabalho da vida familiar e pessoal, a crença de que se deve estar permanentemente disponível ou estresse como consequência da autoexploração, uma adição ao trabalho ou, também denominada, *workaholism*, que em situações extremas pode gerar infartos e/ou derrames cerebrais mortais.

Não à toa, no âmbito nacional, encontra-se em trâmite junto ao Senado Federal o Projeto de Lei (PL) 4.044 de 2020, proposto pelo Senador Fabiano Contarato, do partido Rede Sustentabilidade, onde busca-se alterar o § 2º do art. 244 e acrescentar o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT), para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho (Contarato, 2020).

No referido projeto, é positivado, em seu artigo primeiro, que “o direito à desconexão do trabalho consiste na fruição, pelo empregado, de seu tempo de folga, a fim de garantir seu direito à saúde, ao lazer e à vida privada” (Contarato, 2020).

Conforme Souto Maior (2003, p. 297):

A pertinência situa-se no próprio tato de que ao falar em desconexão faz-se um paralelo entre a tecnologia, que é fator determinante da vida moderna, e o trabalho humano, com o objetivo de vislumbrar um direito do homem de não trabalhar, ou, como dito, metaforicamente, o direito a se desconectar do trabalho.

Desta forma, o direito à desconexão está intrinsecamente ligado ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Ao mesmo passo que se considere que o trabalho dignifica o homem, a socialização do trabalhador e o direito ao lazer igualmente fazem parte do pleno desenvolvimento do indivíduo.

## 5 Considerações finais

Na atual era, a submissão do trabalhador a jornadas exaustivas de trabalho acaba sendo rotulada como uma postura empresarial normal. Da mesma forma, o esgotamento profissional, na maioria das vezes, segue sendo banalizado ou mesmo não tratado com a atenção devida que o demanda.

A escravidão, em que pese abolida formalmente, ainda permeia o presente século nas mais variadas formas, dentre elas nas más (ou péssimas) condições de labor. Vê-se, portanto, que as jornadas extenuantes e o esgotamento profissional tratam-se, em verdade, de novas formas de escravidão, o que podemos tachar de escravidão contemporânea.

Entretanto, em sentido contrário as violações aos direitos de personalidade, o direito à desconexão surge como um direito positivo – mesmo que contra as vontades do sistema capitalista – a fim de assegurar o

trabalhador, mesmo que minimamente, o direito ao descanso e lazer que, ao mais lógico que parece, já estava abarcado pela vontade do legislador de 1988 quando positivou, dentre os direitos sociais, o direito ao trabalho decente.

## Referências

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 20 jul. 2024

BRASIL, **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Constituição das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro. 1943. 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: 20 jul. 2024

BRASIL, **Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Rio de Janeiro. 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: 20 jul. 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. 1991. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm). Acesso em: 24 jul. 2024.

CARLOTTO, Mary Sandra; CÂMARA, Sheila Gonçalves. Análise da produção científica sobre a Síndrome de Burnout no Brasil. **Psico**, [S. l.], v. 39, n. 2, p. 152-158, 2008. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/index.php/revistapsico/article/view/1461>. Acesso em: 30 jul. 2024.

CAVALCANTI, Fernanda Beatriz Paulino da Silva; LARAIA, Maria Ivone Fortunato. O direito fundamental à desconexão e os reflexos na saúde mental dos trabalhadores em plataformas digitais – desenvolvimento da síndrome de *burnout*. Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região, São Paulo, v. 16, n. 31, p. 67-83, jan./jun. 2024. Disponível em: <https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/16320>. Acesso em: 27 jul. 2024.

CONTARATO, Fabiano. **Projeto de Lei nº 4044, de 2020**. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Brasília: Senado Federal,

03 ago. 2020. Disponível em: [https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871666&ts=16886724464\\_93&disposition=inline](https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=8871666&ts=16886724464_93&disposition=inline). Acesso em: 27 jul. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DIAS, Fernanda Monteiro; SANTOS, Jacqueline Fernanda Cintra; ABELHA, Lucas; LOVISI, Giovanni Marcos. O estresse ocupacional e a síndrome do esgotamento profissional (*burnout*) em trabalhadores da indústria do petróleo: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, [S.l.], v. 41, e. 11, p. 1-12, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/FqsR6SVbxCbB6PCbghTsYDC/?lang=pt&format=html#>. Acesso em 24 jul. 2024.

FABRELLAS, Ana Ginès i; MONCHO, Juan Peña. Derecho a la desconexión y prevención de riesgos laborales derivados del uso de la tecnología. **LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social**, [S.l.], v. 4, n. 1, p. 130-150, 23 mar. 2023. Disponível em: <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/7642>. Acesso em: 25 jul. 2024.

FIGUEIRA, Ricardo Rezende; PRADO, Adonia Antunes; GALVÃO, Edna Maria. **Privação de liberdade ou atentado à dignidade: escravidão contemporânea**. Rio de Janeiro: Mauad X, 2013.

MENDONÇA, Sandra Helena Araújo; ARAÚJO, Lidianne Silva de. Esgotamento profissional e qualidade de vida no trabalho: uma revisão integrativa. **Revista Psicologia**, [S.l.], v. 2, p. 1-19, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufac.br/index.php/psi/article/view/472>. Acesso em 30 jul. 2024.

MAIOR, Nívea Maria Santos Souto; VIDIGAL, Vidigal. Em modo de espera: a condição de trabalho e vida uberizada. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 25, n. 1, p. 62-72, jan./abr. 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/issue/view/3321>. Acesso em: 24 jul. 2024.

MARINHO, Mariana Oliveira; VIEIRA, Fernando de Oliveira. A jornada exaustiva e a escravidão contemporânea. **Cadernos EBAPE. BR**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 2, p. 351-361, abr./2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/sxZ9rtxs6XQrZbsQ76VBnbq/#>. Acesso em: 25 jul. 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**:

história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NEVES, Daniela. A exploração do trabalho no Brasil contemporâneo. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 25, n. 1, p. 11-21, jan./abr. 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/issue/view/3321>. Acesso em: 24 jul. 2024.

PÊGO, Francinara Pereira Lopes e; PÊGO, Delcir Rodrigues. Síndrome de Burnout. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 171-176, 2016. Disponível em: <https://rbmt.org.br/details/46/en-US>. Acesso em: 25 jul. 2024.

PORTERO, María Teresa Velasco. Derecho a la desconexión digital. **Revista andaluza de trabajo y bienestar social**, [S.l.], n. 168, p. 393-413, 2023. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9167644>. Acesso em: 28 jul. 2024.

RIBEIRO, Thomaz Ademar Nascimento. Novas reflexões para erradicar o trabalho escravo contemporâneo. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, [S. l.], v. 8, n. 14, p. 298-304, 2022. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/13149>. Acesso em: 24 jul. 2024.

SANTA, Roberto della. A centralidade do trabalho em educação: retornar ao ato de ensinar na sala de aula. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 25, n. 1, p. 147-155, jan./abr. 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/issue/view/3321>. Acesso em: 24 jul. 2024.

SARAIVA, Ana Carolina Gilio; SILVA, Renata Cristina de Oliveira Alencar. Jornada exaustiva de trabalho: uma análise contemporânea. **Revista Eletrônica de Direito**, Londrina, ano 1, n. 2, p. 58-67, 2016. Disponível em: <http://publicacoes.unifil.br/index.php/direito/article/view/1126/1044>. Acesso em 24 jul. 2024.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, 2003. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056>. Acesso em: 27 jul. 2024.

TRIGO, Telma Ramos; TENG, Chei Tung; HALLAK, Jaime Eduardo Cecílio. Síndrome de *burnout* ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. **Archives of Clinical Psychiatry**, São Paulo, v. 34, n. 5, p. 223-233, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rpc/a/6CTppSZ6X5ZZLY5bXPPFB7S/#>. Acesso em: 25 jul. 2024.

O trabalho, enquanto fundamento da dignidade humana e vetor essencial de realização social, continua a ocupar o centro dos grandes debates jurídicos e acadêmicos da atualidade. Em um cenário marcado por transformações profundas, o Direito do Trabalho e as demais áreas do conhecimento são constantemente desafiados a repensar conceitos, práticas e soluções. Neste terceiro volume da coleção *Relações de Trabalho na Contemporaneidade*, diferentes autores apresentam reflexões críticas e interdisciplinares sobre temas urgentes: a precarização nas plataformas digitais, as doenças ocupacionais, o trabalho doméstico e de cuidado em condições análogas à escravidão, o equilíbrio entre vida e trabalho, o enfrentamento do trabalho infantil, a desigualdade de gênero e o direito à desconexão. As análises aqui reunidas convergem para um ponto comum: compreender o trabalho como dimensão central da vida humana, capaz de construir identidades, vínculos sociais e possibilidades de transformação coletiva. Mais do que dar continuidade a uma obra coletiva, este volume representa o amadurecimento de debates e a abertura de novos caminhos de investigação, reafirmando o compromisso com a efetivação dos direitos humanos e fundamentais.

