

RELAÇÕES DE TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE

VOLUME 4

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 4

Editora Ilustração
Santo Ângelo – Brasil
2026



Esta obra está licenciada com uma Licença Creative Commons

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Editor-gerente: Fábio César Junges

Capa: Editora Ilustração

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, 2026.
v. 4

ISBN 978-65-6135-339-7

DOI 10.46550/978-65-6135-339-7

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

www.editorailustracao.com.br

Conselho Editorial



Dr. Adair Adams	IFRS, Vacaria, RS, Brasil
Dra. Adriana Maria Andreis	UFFS, Chapecó, SC, Brasil
Dra. Adriana Mattar Maamari	UFSCAR, São Carlos, SP, Brasil
Dra. Berenice Beatriz Rossner Wbatuba	URI, Santo Ângelo, RS, Brasil
Dr. Clemente Herrero Fabregat	UAM, Madri, Espanha
Dr. Daniel Vindas Sánches	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. Douglas Verbicaro Soares	UFRR, Boa Vista, RR, Brasil
Dr. Edemar Rotta	UFFS, Cerro Largo, RS, Brasil
Dr. Edivaldo José Bortoleto	UNOCHAPECÓ, Chapecó, SC, Brasil
Dr. Evaldo Becker	UFS, São Cristóvão, SE, Brasil
Dr. Glaucio Bezerra Brandão	UFRN, Natal, RN, Brasil
Dr. Gonzalo Salerno	UNCA, Catamarca, Argentina
Dr. Jenerton Arlan Schütz	UCB, Brasília, DF, Brasil
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
Dr. Rafael Vieira de Mello Lopes	UNICRUZ, Cruz Alta, RS, Brasil
Dr. Rivetla Edipo Araujo Cruz	UFPA, Belém, PA, Brasil
Dra. Rosângela Angelin	URI, Santo Ângelo, RS, Brasil
Dr. Roque Ismael da Costa Güllich	UFFS, Cerro Largo, RS, Brasil
Dr. Vantoir Roberto Brancher	IFFAR, Santa Maria, RS, Brasil

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

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	9
Suzéte da Silva Reis	
Diogo de Almeida Ferrari	
Capítulo 1 - A ATUALIDADE DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NO BRASIL: A CHAGA DA DESIGUALDADE SOCIAL, CULTURAL E ECONÔMICA.....	11
Suzéte da Silva Reis	
Gustavo Jaques	
Capítulo 2 - FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA QUANTO AS JORNADAS E O RISCO DE RETROCESSO	37
Diogo de Almeida Ferrari	
Suzete da Silva Reis	
Capítulo 3 - ENTRE PRODUZIR E CUIDAR: A INVISIBILIDADE DO TRABALHO REPRODUTIVO NAS RELAÇÕES LABORAIS	53
Jéssica Carmeline Becker	
Capítulo 4 - A FRAGILIZAÇÃO DO DANO MORAL TRABALHISTA E SEUS REFLEXOS NA TUTELA DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR NO BRASIL CONTEMPORÂNEO	67
Edson Miguel de Barros Avelar	
Suzéte da Silva Reis	
Capítulo 5 - O DANO EXISTENCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL	85
Débora Campão Soares	
Letícia Sartor Marconato	
Mateus Bonzanini	

Capítulo 6 - MULHERES NO MEIO RURAL: INVISIBILIDADE, PRECARIZAÇÃO E EFETIVAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS	103
---	-----

Natalia Laira Werner

Capítulo 7 - A CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DA PROTEÇÃO AO TEMPO DE TRABALHO E SUA RECONFIGURAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS CONTEMPORÂNEAS.....	117
---	-----

Rafaela Ruoso Teixeira

Suzéte da Silva Reis

Capítulo 8 - DUAS LEIS, DOIS PONTOS CEGOS: A MULHER COM DEFICIÊNCIA ENTRE A LEI DE COTAS E A LEI DE IGUALDADE SALARIAL.....	133
---	-----

Cleberon de Oliveira Rodrigues

APRESENTAÇÃO

O trabalho, para além de assegurar a subsistência, constitui expressão da dignidade da pessoa humana e elemento fundamental da vida em sociedade. As transformações sociais, econômicas e tecnológicas que atravessam o mundo laboral renovam desafios e exigem do Direito do Trabalho, em diálogo com outras áreas do conhecimento, uma reflexão permanente sobre os limites da exploração, a proteção social e a efetividade dos direitos fundamentais.

É nesse cenário que o quarto volume da obra *Relações de Trabalho na Contemporaneidade* dá sequência à trajetória construída nas edições anteriores, renovando o compromisso com a pesquisa crítica, a construção coletiva do conhecimento e o debate interdisciplinar sobre as questões que marcam as relações de trabalho em nosso tempo.

Os textos reunidos nesta edição abordam realidades distintas, mas se aproximam pela preocupação comum com as condições concretas em que o trabalho é realizado e com os efeitos dessas relações sobre a vida das pessoas. Da persistência de formas históricas de exploração às novas expressões da desigualdade, os estudos ressaltam a necessidade de compreender o trabalho não apenas como atividade econômica, mas como espaço de reconhecimento, exercício de direitos e participação social.

O primeiro capítulo discute a persistência do trabalho escravo contemporâneo no Brasil, relacionando essa realidade às desigualdades sociais, culturais e econômicas e à necessidade de proteção da dignidade humana. Na sequência, o segundo capítulo examina a flexibilização da legislação trabalhista quanto às jornadas de trabalho, especialmente após a Reforma Trabalhista, e os riscos de retrocesso na garantia do trabalho decente.

O terceiro capítulo analisa a invisibilidade do trabalho reprodutivo não remunerado e os reflexos da distribuição desigual das responsabilidades de cuidado nas trajetórias profissionais das mulheres. Já o quarto capítulo aborda a fragilização do dano moral trabalhista, examinando os parâmetros de fixação das indenizações e seus reflexos na tutela da dignidade do trabalhador.

O quinto capítulo dedica-se ao dano existencial nas relações de trabalho, a partir de uma análise jurisprudencial acerca das jornadas excessivas e das repercussões sobre a vida pessoal, familiar e social dos

trabalhadores. O sexto capítulo, por sua vez, volta-se à situação das mulheres no meio rural, destacando a invisibilidade e a precarização de seu trabalho, bem como a trajetória de luta pela efetivação de direitos trabalhistas e previdenciários.

O sétimo capítulo resgata a construção histórica da proteção ao tempo de trabalho e examina sua reconfiguração diante das transformações legislativas, tecnológicas e organizacionais das relações laborais contemporâneas. Por fim, o oitavo capítulo debate a situação da mulher com deficiência diante da Lei de Cotas e da Lei de Igualdade Salarial, evidenciando os desafios do reconhecimento das desigualdades que se sobrepõem e da produção de dados capazes de torná-las visíveis.

Mais do que reunir pesquisas em torno de um mesmo campo temático, este quarto volume reflete o diálogo desenvolvido ao longo de nossa caminhada acadêmica e o esforço compartilhado de lançar novos olhares sobre problemas que permanecem atuais. A diversidade dos temas e das abordagens revela a riqueza da investigação coletiva e reforça a importância de manter abertas as perguntas sobre o presente e o futuro das relações de trabalho.

Esperamos que as reflexões apresentadas nas páginas seguintes despertem novas inquietações, estimulem a troca de ideias e aproximem a produção acadêmica dos desafios vivenciados por trabalhadores e trabalhadoras. Que esta leitura contribua para ampliar o debate em torno de relações laborais mais justas, inclusivas e comprometidas com a dignidade humana e com o valor social do trabalho.

Desejamos a todos uma ótima leitura!

Suzéte da Silva Reis
Diogo de Almeida Ferrari
(Organizadores)

Capítulo 1

A ATUALIDADE DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NO BRASIL: A CHAGA DA DESIGUALDADE SOCIAL, CULTURAL E ECONÔMICA

Suzéte da Silva Reis¹

Gustavo Jaques²

Introdução

Tratar da temática da escravidão não é simples, pois há certa negação social da existência nos tempos atuais e, também, o longo período histórico escravagista exigiria um longo estudo só para demonstrar os inúmeros acontecimentos e fatos em nível mundial e nacional e, mesmo assim, ainda seria parcial, pela possível dificuldade de contemplar todos os momentos da história. Então, no intuito de tratar do trabalho escravo contemporâneo, serão abordados alguns aspectos que se entende passar pelos marcos essenciais, especialmente no Brasil: história, paralelo do antes e do hoje, o que está por trás da escravidão, o aspecto penal e casos que demonstram a existência no Brasil. O objetivo é apontar as estruturas básicas a respeito da escravidão contemporânea e demonstrar que é uma realidade que merece ainda atenção e que as desigualdades sociais, culturais e econômicas retardam a evolução de uma sociedade.

1 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 *Latu 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>.

2 Doutor em Direito (UNISC). Doutor em Filosofia (PUCRS). Mestre em Direito Políticas Públicas (UNISC). Mestre em Direito Fundamentos Constitucionais (PUCRS). Especialista em Processo Civil. Pós-graduado em Direito do Trabalho. Parecerista da Revista da Escola Judicial do TRT4. Professor convidado em cursos de especialização. Juiz do Trabalho Titular no TRT da 4 Região (RS). Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6572810190761001>

Além disso, analisa-se a repercussão da decisão da Corte Interamericana de Direitos Humanos envolvendo o trabalho escravo no Brasil, de maneira a servir de paradigma para o resgate da dignidade dos trabalhadores e para a aceitação do Outro. Nesse contexto, também, há que se pensar o trabalho decente e digno como redutor das desigualdades sociais e econômicas e, em um espaço democrático comunicativo, estabelecer diretrizes para a política pública de combate ao trabalho em condições análogas à de escravo, na linha de valorização dos direitos humanos, a partir de uma ótica sistêmica com base nos argumentos éticos, morais e pragmáticos envolvidos no trabalho livre e digno.

Breve histórico: definições, contextualização do trabalho escravo contemporâneo - aspectos da realidade social, econômica, fiscalizatória e jurídica

Em 13 de maio de 1888, por intermédio da Lei n. 3353, era abolida a escravidão legalizada no Brasil, quando a Princesa Imperial Regente, em nome do Imperador, Dom Pedro II, “faz saber a todos os súditos do Império que a Assembleia Geral decretou e ela sancionou a lei seguinte: Art. 1º: É declarada extinta desde a data desta lei a escravidão no Brasil” (*sic*). A vedação legal da escravidão não torna justificada a degradação do ser humano praticada até então, mas, ao menos, colocou um fim na coisificação secular. Porém, a realidade atual não mudou completamente, já que, em muitas cidades brasileiras, ainda se constata a chaga do trabalho escravo¹.

A respeito da nomenclatura, conceitua-se ou denomina-se a nova forma de escravidão com vários nomes, entre eles os mais comuns são: trabalho escravo, trabalho escravo contemporâneo, escravidão por dívida, servidão por dívida, escravidão branca, trabalho forçado ou obrigatório e/ou em condições degradantes e trabalho em condições análogas às de escravo (art. 149 do Código Penal). A expressão “trabalho escravo”, como ponderam Reis e Dornelles (2018, p. 44), “é uma forma reduzida de trabalho em condição análoga à de escravo e que representa uma antítese

1 A subjugação e humilhação dos trabalhadores ainda existe. Caso recente envolvendo a abertura do comércio, no qual os empregados ficaram de joelhos (não se entende relevante se o protesto foi voluntário dos empregados – pouco crível, pois só a condição a quem foram submetidos ao público já demonstra a gravidade do ato indigno): <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/04/procuradoria-apura-protesto-em-que-funcionarios-se-ajoelham-na-pb-pela-volta-do-comercio.shtml>. Aliás, pela imagem, é possível constatar o visível constrangimento no rosto dos trabalhadores.

ao trabalho decente”. Ao longo do texto, utiliza-se, predominantemente, trabalho escravo contemporâneo ou trabalho em condição análoga à de escravo, em função da forma atual de escravidão e da tipificação legal. Brito Filho (2006, p. 133) define trabalho escravo contemporâneo, ou seja, condições análogas à de escravidão:

Pode-se definir trabalho em condições análogas à condição de escravo como exercício do trabalho humano em que há restrição, em qualquer forma, à liberdade do trabalhador ou quando não são respeitados os direitos mínimos para o resguardo da dignidade do trabalhador.

Nos antecedentes históricos, a escravidão na antiguidade, especialmente na Grécia e na Roma, não tinha a conotação como se verifica de forma mais recente, isto é, com viés de discriminação racial ou étnica de pessoas (além da exploração econômica), mas, sim, como mera decorrência das guerras (escravização do vencido) ou como forma de pagamento de dívidas (direito do credor sobre o corpo do devedor) – aliás, esta última forma é prevista, inclusive, no Código Penal brasileiro, como uma das hipóteses de redução à condição análoga à de escravo. Nesse sentido, Meltzer (2004, p. 27) retrata a coisificação humana naquela época ao mencionar que “ter escravo era ter status: poder exibi-los na rua ou presenteá-los aos amigos, mas com o tempo passou a ser um modo de enriquecer as elites, aumentar seus exércitos ou garantir o pleno funcionamento dos serviços públicos”.

No Brasil, a escravidão começou próximo a 1500, com chegada dos portugueses. Os colonizadores se depararam com os índios no local e tentaram a troca do trabalho por produtos, isto é, “o trabalho do índio era obtido em troca das mais diversas quinquilharias trazidas da Europa, como espelhos, colares, brilhantes, etc, autênticas novidades naquelas bandas” (SENTO-SÉ, 2001, p. 37). No entanto, tal troca (curiosidade pela novidade) passou a não ser mais do interesse do índio, de maneira que os portugueses passaram, então, para a escravização dos índios, porque “o escambo deixou de ser capaz o suficiente para conquistar a tão necessária mão de obra nativa. Daí ter o colonizador português partido para a escravidão do índio” (SENTO-SÉ, 2001, p. 37).

Entretanto, o processo de escravização dos índios foi difícil para os colonizadores, porque o modo de agir dos colonizados impedia a escravização, como afirma Siqueira (2010, p. 129) “eram uma raça rebelde e preguiçosa, segundo os colonizadores, além do que a cor da sua pele (cobre), cabelos lisos pretos e olhos amendoados, acreditavam estes, era

sinhal de má sorte”. Houve, também, a atuação jesuíta que acrescentou mais entraves à tentativa dos portugueses. Pela ausência de tantos obstáculos, os colonizadores foram buscar mão de obra escrava na África, para trabalhar nas casas e nas fazendas.

A vinda dos escravos negros nos navios superlotados e sem as mínimas condições de dignidade simbolizava a coisificação praticada pelos colonizadores portugueses e o tratamento que seria dado quando da chegada no local de exploração – mera mercadoria passível de venda e troca. Sobre a mercantilização do escravo, destaca Gomes (2019, p. 301):

Se tivessem alguma especialidade, como mineração, metalurgia, carpintaria ou criação de gado, alcançavam preços ainda melhores. Esses escravos eram relativamente raros e muito procurados no Brasil. Os de menor avaliação eram os ‘boçais’, africanos recém-chegados que nunca tinham tido qualquer contato com a língua portuguesa ou com os costumes dos colonizadores europeus. Esses seriam considerados apenas pelo vigor e pela capacidade para o trabalho braçal – o que, no ‘economês’ de hoje, se chamaria de *commodities*, ou seja, mercadoria sem especialização alguma ou qualquer outro valor agregado.

A respeito do tratamento dado ao negro, que, de certa maneira ainda persiste, aponta Cunha (2005, p. 23):

O negro era comparado a um animal de tal forma que, quando não conseguia mais manter um trabalho produtivo, em razão de fraqueza, idade avançada ou velhice, era levado ao tronco para receber chicotada como punição. Assim, mesmo com a extinção em 1888, pela lei Áurea, a herança da escravidão permanece na sociedade brasileira, na forma de discriminação racial, social e econômica.

Sob outras formas de subjugação, a título exemplificativo no Brasil, antes da abolição da escravatura, chegaram a São Paulo imigrantes alemães e suíços para trabalhar nas lavouras de café. Havia incentivo à imigração pelo governo, com ajuda financeira, que depois cessou e os imigrantes ficaram com dívidas, dando início ao trabalho exaustivo em troca do pagamento aos donos das fazendas de café. Outro registro histórico, e este no período da Segunda Guerra Mundial (acordo entre Brasil e Estado Unidos para o fornecimento da borracha), envolveu a restrição pelas dívidas dos nordestinos (“soldados da borracha”) que foram para a Amazônia e não puderam sair enquanto não pagassem aos seringalistas o montante devido (sendo os valores dos produtos bem acima da média do mercado), conforme Benchimol (1982, p. 228): “abandonavam os seringais endividados e rumavam para as cidades de Rio Branco, Porto Velho, Manaus, Santarém,

Belém, onde se afavelavam, ou para os pequenos vilarejos e cidades do interior para recomeçarem a luta da vida”.

Nos casos mencionados, nota-se que há uma premissa que submete os trabalhadores, involuntariamente, à sujeição de quaisquer condições de trabalho: a desigualdade social e econômica. As poucas opções de subsistência em determinadas regiões do país aceleram a caminhada em direção à exploração. A escravidão contemporânea tem início no aliciamento do trabalhador em sua terra natal (geralmente, local com notórias desigualdades) pelos prepostos dos empregadores – “gatos” no meio rural, que são uma espécie de agenciadores contratados pelos fazendeiros para transportar trabalhadores para prestarem serviços em suas fazendas. Souza (2017, p. 54), em relação à desigualdade social, que é um dos fatores que origina o trabalho escravo, faz um comparativo do Brasil e da Europa, demonstrando a razão pela qual a escravidão brasileira ainda persiste de forma mais acentuada.

O avanço na erradicação do trabalho escravo passa pela redução das desigualdades sociais. Nos dias atuais, traçando uma paralelo entre a antiga escravidão legalizada e a escravidão abolida, mas ainda existente, percebe-se que, na prática, só não se vendem os escravos, pois o trabalho forçado, as condições degradantes e as jornadas exaustivas persistem, atingindo toda a sociedade, porque parte dos seus integrantes é tratado como objeto. O combate à escravidão exige continuidade de propósito. As normas internacionais têm auxiliado neste rumo de resgate da dignidade dos trabalhadores, estabelecendo definições e pautando o modo de agir das nações. O inciso I do artigo 2º da Convenção n. 29 da OIT (denominada “Convenção sobre o Trabalho Forçado de 1930”) define trabalho forçado ou obrigatório: “a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ compreenderá todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente”. Na mesma linha, o artigo 1º da Convenção n. 105 da OIT (denominada “Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado de 1957”) estabelece o compromisso de não utilização do trabalho forçado para diversos fins.

No âmbito brasileiro, penalizando o trabalho escravo contemporâneo ou a redução à condição análoga à de escravo, o Código Penal de 1940 tinha uma previsão genérica. Estabelecia o crime de “Redução a condição análoga à de escravo”, no artigo 149, com pena de reclusão, de 2 (dois) a 8 (oito) anos. Embora possa ser vista por alguns como positiva, de forma que poderiam ser enquadradas várias condutas pelo tipo aberto, há que

se considerar que, especialmente, no Direito Penal, exige-se tipificação clara e precisa. O ponto de avanço foi a tipificação dentre os crimes contra a liberdade pessoal. No entanto, a penalização não combatia, em específico, as questões vinculadas ao trabalho escravo infantil (muito comum nas carvoarias, com família inteiras submetidas à escravização) e à discriminação decorrente de origem (por exemplo, o trabalhador pobre de regiões do Nordeste). Assim, precisava-se um progresso na especificação das hipóteses da escravidão moderna, além do aumento de pena para situações de trabalho infantil ou por motivo de discriminação.

Em 2003, por intermédio da Lei n. 10.803, de 11 de dezembro, houve detalhamento das hipóteses de configuração do tipo penal e aumento da metade da pena se o trabalho é contra criança ou adolescente e, também, em casos de preconceito sob várias formas .

Do referido artigo, extraem-se os modos de execução da redução à condição análoga à de escravo, típicos e atípicos. São modos típicos: o trabalho forçado, a jornada exaustiva, o trabalho em condições degradantes e a restrição de locomoção em razão de dívida contraída (servidão por dívida). O trabalho forçado é aquele que ultrapassa os limites normais da obrigatoriedade da prestação do serviço em função do contrato de trabalho, ou seja, a intensidade da obrigatoriedade será a marca distintiva. Já a jornada exaustiva decorre da exigência de trabalho além dos limites extraordinários previstos na legislação e/ou também, segundo Figueira, Prado e Galvão (2013, p. 36) “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”. As condições degradantes negam ao trabalhador os direitos mínimos legais, sendo que “esses direitos mínimos correspondem à existência de trabalho; a liberdade e a igualdade no trabalho; o trabalho em condições justas, a remuneração e as condições dignas de trabalho, dentre outros” (REIS E DORNELLES, 2018, p. 50). Ainda dentre os modos típicos, há a restrição de locomoção por dívida envolvendo coação ou qualquer outro meio de impossibilidade do direito de ir e vir do trabalhador, em função de qualquer tipo de dívida. Destaca-se que a alegação pelo empregador de dívida lícita não é suficiente para conceder o direito de restringir a liberdade do trabalhador.

Em relação aos modos de execução do trabalho escravo contemporâneo há, também, os modos por equiparação, previstos no artigo 149 do Código Penal, tipificados no comportamento que objetiva

a retenção do trabalhador no local de trabalho, por quatro condutas possíveis: a) cerceamento do uso de qualquer meio de transporte (por exemplo, deixar o trabalhador em local de difícil acesso); b) manutenção de vigilância ostensiva (por exemplo, pessoas armadas, ou não, intimidando qualquer iniciativa de saída do local); c) retenção de documentos (por exemplo, a CTPS ou identidade); d) retenção de objetos de uso pessoal do trabalhador (por exemplo, roupas guardadas em armário com chave em poder do empregador). Logo, subjugar o trabalhador e reduzir a sua liberdade, pelo domínio do tomador dos serviços, é uma grave violação à dignidade do ser humano. Assim, conforme Brito Filho (2017, p. 75) “dignidade e liberdade, dessa feita, andam juntas na questão do trabalho escravo, sendo os bens jurídicos tutelados pelo art. 149 do Código Penal, qualquer que seja o modo de execução”. Pela redação original do referido artigo, o foco do dispositivo estava na restrição da liberdade (e conectada à dignidade humana). A nova redação, em 2003, manteve a inserção nos crimes contra a liberdade pessoal, mas ampliou a proteção do trabalhador, na medida em que tipifica a violação de direitos envolvendo a saúde e a segurança.

Antes do processo chegar à Justiça competente (Federal), uma importante atuação é a da Polícia Rodoviária Federal, na fiscalização das estradas, rompendo na origem o problema. Como regra, os trabalhadores são transportados em ônibus ou caminhões (pau de arara) irregulares, sendo retirados da sua localidade de origem e levados até o local de trabalho (geralmente, fazendas) em condições desumanas. A dívida já começa a ser contraída no deslocamento, pois o agenciador (“gato”) vai pagando todas as despesas de alimentação no trajeto, gerando a ilusão de que estão sendo bem tratados, já que sequer imaginam que tudo está sendo registrado e será pago, com valores exorbitantes, no lugar de destino, mediante horas excessivas e desgastantes de trabalho.

Além disso, o pagamento é compensado sob formas vedadas, tais como cigarros e bebidas alcóolicas, além de valores dados a terceiros (familiares) como forma de “empréstimo” ou “entrega” do trabalhador pela família nas “mãos” do aliciador, que passa a entender que detém a posse do corpo da vítima do crime. Nesse contexto, cabe apontar que a maioria dos aliciados são homens com faixa etária inferior a 40 anos e saem das suas origens, muitas vezes, apenas com a roupa que estão e com a promessa de uma vida melhor. Deixam as famílias, às vezes até com consentimento, na esperança de que voltarão em uma condição melhor. O Estado do Pará é o local onde mais se encontrou trabalho análogo à de escravo. Os tipos

de atividades mais recorrentes dos aliciadores é pecuária bovina, cana-de-açúcar e produção de carvão.

Embora inaceitável, é compreensível o estado de sujeição dos trabalhadores nesses casos, dado o ambiente de desigualdade social e de miséria, especialmente em cidades pobres da região nordeste do país, de maneira que a busca por uma vida com a ilusão de maior dignidade e conforto para si e para sua família é um sonho de grande parte destes trabalhadores. Porém, com a chegada nas fazendas, já se deparam com as péssimas condições de trabalho e de alojamento, assim como descobrem a dívida contraída desde a saída da cidade natal. A situação piora quando ficam sabendo que terão que adquirir as ferramentas e os equipamentos de trabalho. E o grau de frustração aumenta ainda mais quando constatarem que o valor do salário é insuficiente para cobrir os valores gastos com alimentação, considerando o preço elevado dos produtos, os quais, necessariamente, têm que ser comprados do empregador. Esse sistema (denominado “truck system”) é vedado pela Convenção n. 95 da OIT (denominada “Convenção para a proteção do salário de 1949”) e, no Brasil, pelo artigo 462 do Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho). Dessa maneira, o aprisionamento do trabalhador por intermédio de dívidas geradas pelo comportamento sistemático de preços abusivos é vedado pela legislação trabalhista (preços justos e razoáveis e sem fins lucrativos) e configura ilícito penal. Da mesma forma, impor a compra de produtos no armazém da fazenda, por si só, é conduta proibida, conforme § 2º do artigo 462 da CLT.

Outro aspecto que merece atenção diz respeito às condições de trabalho. Todo trabalhador tem direito a um trabalho digno e saudável, isto é, que sejam observadas as previsões mínimas de saúde e segurança do trabalho como premissas de um patamar essencial de dignidade humana. No entanto, na realidade, as acomodações das fazendas são precárias, sem instalações sanitárias (fazendo os trabalhadores as necessidades fisiológicas básicas no mato), água não potável, lugar impróprio para banho, riscos de ataques de animais, ausência de alojamentos de material (geralmente, lonas de plástico, similares ou redes) e falta de roupas adequadas para trabalhar. Observa-se que o tratamento dado pelo tomador de serviços é semelhante a um objeto, isto é, há falta de reconhecimento do “Outro”.

E a fuga da situação em que se encontram os trabalhadores não é fácil. Com o tempo, o trabalhador vai perdendo a sua identidade como pessoa, ficando sob o domínio do aliciador e sente medo de sair daquele

cenário, pelo risco de ser morto ou pelas adversidades que encontrará na mata até chegar à cidade. Também, ao planejar a fuga, ficam sujeitos a algum colega comentar com o preposto do empregador, pois há o temor dos que ficam serem mais severamente mal tratados. Com isso, fragilizado, física e mentalmente, o trabalhador perde a vontade de lutar, predominando o medo.

Após a fiscalização do Grupo Móvel, com a coleta de elementos da situação vivenciada pelos trabalhadores, possibilita-se o ajuizamento de ações pelo Ministério Público Federal e pelo Ministério Público do Trabalho, incumbindo, a partir daí, o julgamento pela Justiça Federal, envolvendo o crime de redução de alguém à condição análoga à de escravo, e pela Justiça do Trabalho, os direitos trabalhistas não satisfeitos (assinatura da CTPS, férias, 13º salário, recolhimento de FGTS, verbas rescisórias, entre outras parcelas), bem como o cabimento, ou não, de uma indenização por dano moral individual e coletivo. Nas reparações das violações cometidas pelo empregador, muitas vezes, é ajustada a entrega de bens para uso do Grupo Móvel, a fim de melhor aparelhar a instrumentalização dos atos de fiscalização. Além disso, há efeitos na esfera administrativa, com aplicação de multas e inclusão do empregador em lista de trabalho escravo (conforme Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH n. 4, de 11 de maio de 2016). Neste aspecto, de forma positiva, há empresas que se comprometem a não adquirir produtos de empregadores que utilizam mão de obra escrava.

Para fins de efetividade dos processos, especialmente o criminal (pelo maior grau de exigência para uma condenação), há a importância da robustez da prova. A fiscalização, por si só, já é fundamental para libertar o trabalhador, mas ganha importância a condenação dos infratores, a fim de desestimular a continuidade da exploração pela impunidade. Uma das formas a ser aprimorada é a coleta de prova no processo, pois a maioria dos trabalhadores se deslocam para outras cidades após o regaste ou voltam a trabalhar para empregadores aliciadores, de maneira que dificulta a condenação dos empregadores e prepostos. Assim, o conjunto da prova, na maior quantidade possível, detalhada, documental, de imagem e filmagem que a fiscalização móvel conseguir obter no local (por exemplo, condições degradantes – ausência de água potável, barracões de lona), bem como a guarda de prova de servidão por dívida (cadernos, tabelas de preços do armazém), junto com os depoimentos dos trabalhadores no momento do resgate (inclusive descobrindo quem dava as ordens), ajudarão a minimizar a impunidade.

Concluído o resgate dos trabalhadores, há o perigo do círculo vicioso. Com a liberdade, os trabalhadores retornam para a sua cidade natal e resgatam a dignidade (embora com os abalos psíquicos do que sofreram), para convívio com a família. Porém, nem todos regressam para seus lares, por diversos motivos (por exemplo, por vergonha da frustração do sonho ou sentem que voltarão livres, mas com a mesma desigualdade social), e permanecem na mesma vida de exploração, ficando à disposição de novos aliciadores (ou até os mesmos) já próximo da região em que foram libertados. O ciclo se repete.

Dessa maneira, as desigualdades social, cultural e econômica, associadas à impunidade, são elementos que reforçam a permanência do trabalho escravo contemporâneo. Sabe-se da dificuldade de acesso a determinadas localidades pelas equipes de fiscalização, mas incumbe ao Poder Público se aparelhar de forma melhor que os infratores. Com isso, pela rapidez da fiscalização móvel voltar ao lugar, minimizaria o estímulo à reincidência da prática da escravidão na mesma região e proximidades. Também, condutas reincidentes podem ser evitadas com a atuação do outro elo da corrente de combate, qual seja a atuação do Poder Judiciário, condenando empregadores que mantiverem trabalhadores em situação análoga à de escravos e, assim, dar uma resposta à objetificação praticada, destacando que os seres humanos tem dignidade, e não preço, pois “no reino dos fins tudo tem ou preço ou uma dignidade” (Kant, 1988, p. 77). Considerando que é o último espaço público a que podem recorrer os trabalhadores, respaldados pela garantia de acesso à jurisdição, nessa linha de efetividade da dignidade humana pelo Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça, por intermédio da Resolução n. 212, de 15 de dezembro de 2015, instituiu o Fórum Nacional para o monitoramento e solução das demandas atinentes à exploração do trabalho em condições análogas à de escravo e ao tráfico de pessoas (FONTET). Com isso, o sistema brasileiro ganhou mais um meio de proposição de medidas para o aperfeiçoamento do sistema judiciário no enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo.

Corte Interamericana de Direitos Humanos: decisão paradigmática no contexto da aceitação do outro e do resgate da dignidade dos trabalhadores

A visão patrimonialista, impregnada por décadas no anterior Código Civil de 1916, exigia um reexame, dadas as transformações da

sociedade moderna. Necessitava-se priorizar a pessoa humana, em relação aos bens, fato que foi considerado após a Segunda Guerra Mundial, em diversos países. No Brasil, com a Constituição Federal de 1988, houve uma mudança de enfoque, inclusive na topologia da exposição dos direitos e garantias fundamentais, agora principiando o sistema constitucional. Assim, diversas matérias, no âmbito da constitucionalização do direito privado, passam hoje pela filtragem constitucional, de forma que se faça uma análise da interpretação mais coerente com a Constituição, tendo por referenciais os valores da dignidade da pessoa humana e social do trabalho, no contexto de uma sociedade livre, justa e solidária.

Nesse cenário, a atuação dos Tribunais Constitucionais ganha relevo, de forma que a judicialização (ampliação da jurisdição constitucional por fatores externos) e o ativismo judicial (caráter mais interno e de postura dos julgadores) passam a ser temas em debate, especialmente por se chocar, em parte, com a clássica separação de Poderes, a fim de evitar a concentração do Poder apenas em uma instituição. No entanto, além da questão envolvendo a separação de Poderes, em um nível entre nações, há a discussão da soberania, em atenção ao debate da aplicação de decisões de Cortes Internacionais. Dessa forma, a par da atuação dos Tribunais de cada país, como uma forma de proteção mais ampla e essencial, há a Corte Interamericana de Direitos Humanos. Para preservação dos valores inerentes à condição humana, os direitos humanos passaram a ser positivados em tratados e convenções internacionais, bem como inseridos nas constituições dos países signatários. Dado o estágio de expansão da valorização do ser humano, o Brasil foi condenado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (Sistema Interamericano de Direitos Humanos), em função de trabalho escravo no “Caso Fazenda Brasil Verde”, pela violação de direitos que são assegurados na Convenção Americana de Direitos Humanos, da qual o Brasil é signatário.

Nesse contexto, merece análise a decisão da Corte, na conjugação com a base teórica-filosófica do reconhecimento e da aceitação do Outro conectado ao trabalho escravo, sob a perspectiva da constitucionalização do direito privado, dos direitos humanos, da jurisdição constitucional e da soberania. Assim, cabe mencionar o resumo da decisão da Corte Interamericana e, na sequência, uma análise da sentença – o resgate dos trabalhadores tratados em condições análogas à de escravo e o reconhecimento deles como seres humanos.

O ser humano na formação da sua personalidade também solidifica barreiras, as quais, na confrontação com o Outro, sente que as estruturas são ameaçadas. No entanto, o surgimento do Outro pode ser visto como um encontro que possibilita uma construção conjunta de um campo ético e de respeito dos demais seres humanos. Logo, na aceitação do Outro, caminhamos para uma valorização da dignidade humana e, também, da viabilidade de concretização dos direitos humanos correlatos. Como se abordará na sequência, a marca da desigualdade pela falta de reconhecimento e da aceitação do Outro é uma das premissas que propiciaram a existência de trabalho escravo na Fazenda Brasil Verde, por isso a mudança de paradigma é fundamental para valorização do ser humano.

Partindo do resumo oficial da decisão, em 20 de outubro de 2016, a Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) proferiu sentença no caso Fazenda Brasil Verde, condenando internacionalmente o Estado brasileiro. Em 4 de março de 2015, a Comissão Interamericana de Direitos Humanos submeteu à Corte o caso envolvendo a prática de trabalho forçado e servidão por dívidas na Fazenda Brasil Verde, localizada no Estado do Pará. Os fatos alegados se enquadravam em um contexto no qual vários trabalhadores eram submetidos anualmente a trabalho escravo. Além disso, os trabalhadores que conseguiram fugir declararam a existência de ameaças de morte caso abandonassem a fazenda, o impedimento de saírem livremente, a falta de salário ou a existência de um salário ínfimo, o endividamento com o fazendeiro, bem como, quanto às condições do local, a falta de moradia, alimentação e saúde dignas (https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/atuacao-internacional/editais-2018-1/Resumen_OficialFazendaBrasilVerde.pdf).

Em relação à responsabilidade do Estado brasileiro, alega-se o conhecimento da existência das práticas análogas à de escravidão em geral e, especificamente, na Fazenda Brasil Verde, desde 1989 e, apesar deste conhecimento, a República Federativa do Brasil não teria adotado medidas razoáveis de prevenção e resposta, nem fornecido às supostas vítimas um mecanismo judicial efetivo para a proteção de seus direitos, a punição dos responsáveis e a obtenção de uma reparação. Por fim, os fatos da denúncia imputam responsabilidade internacional do Estado pelo desaparecimento de dois adolescentes, com ciência das autoridades estatais em 21 de dezembro de 1988, sem que, supostamente, fossem adotadas medidas efetivas para localização.

Após a apuração dos fatos, a Corte IDH considerou que o Estado não demonstrou ter adotado as medidas específicas, conforme as circunstâncias dos trabalhadores, para prevenir a ocorrência da violação ao artigo 6.1 da Convenção (“Ninguém pode ser submetido à escravidão ou a servidão, e tanto estas como o tráfico de escravos e o tráfico de mulheres são proibidos em todas as formas”). O Tribunal também constatou que no período entre a denúncia e a fiscalização, em março de 2000, o Estado não teve efetividade na coordenação da atuação da Polícia Federal na atividade fiscalizatória, além da função de proteção da equipe do Ministério do Trabalho. Também, o Estado não atuou com a devida diligência para prevenir adequadamente a escravidão contemporânea, nem formas de erradicar este tipo de violação. Entendeu-se que o descumprimento do dever de garantia é grave devido ao contexto conhecido pelo Estado e às obrigações impostas em virtude do artigo 6.1 da Convenção Americana (https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/atuacao-internacional/editais-2018-1/Resumen_OficialFazendaBrasilVerde.pdf).

Além disso, a Corte reconheceu que, no caso, dadas as características de particular vitimização compartilhadas pelos 85 trabalhadores resgatados em 2000, não levadas em conta pelo Estado, isto é, não considerada a vulnerabilidade destes trabalhadores, em virtude da discriminação em razão da posição econômica à qual estavam submetidos. Assim, a Corte concluiu que a República Federativa do Brasil é responsável pela violação do artigo 6.1 da Convenção Americana, em relação ao artigo 1.1 do mesmo instrumento, em virtude de uma situação de discriminação estrutural histórica em razão da posição econômica dos 85 trabalhadores mencionados. Em virtude disso, a Corte IDH concluiu que o Estado violou o direito à proteção judicial, com previsão no artigo 25 da Convenção Americana, em relação aos artigos 1.1 e 2 do mesmo instrumento, em prejuízo de 128 trabalhadores resgatados (43, na fiscalização de 1997; 85, durante a fiscalização de 2000). Ainda, a Corte concluiu que, em relação a Antônio Francisco da Silva, a violação do artigo 25 da Convenção Americana está também relacionada ao trabalho infantil (https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/atuacao-internacional/editais-2018-1/Resumen_OficialFazendaBrasilVerde.pdf).

Partindo desses pontos principais, constata-se a existência de desigualdades entre os seres humanos e a falta da aceitação do Outro. A constitucionalização do direito privado adveio da necessidade de se respeitar mais os direitos fundamentais e, inclusive, entre os particulares, com a eficácia horizontal dos referidos direitos – o reconhecimento e a aceitação

das pessoas, no contexto das suas diversidades, não é só obrigação estatal, mas, também, de uma pessoa para com a outra pessoa. E esse fenômeno da aceitação do Outro é essencial nesse âmbito das interações humanas em geral e, em específico, na relação de trabalho, a fim de não configurar trabalho escravo, a liberdade é característica marcante desta relação com o Outro. Essa eficácia horizontal nas interações, com consolidação crescente, passa a ser o referencial tanto para os intérpretes do sistema jurídico – especialmente o Judiciário, quanto para os particulares.

Com isso, o valor primordial da dignidade da pessoa humana será concretizado pelo adequado cumprimento dos direitos fundamentais. Nesse ponto, a decisão da Corte Interamericana valoriza a condição de ser humano, já que destaca a proibição de escravidão e de formas análogas como uma vedação no Direito Internacional (transcendendo os direitos fundamentais positivados apenas em um país). Ainda, o próprio Brasil é parte da Convenção sobre a Escravatura de 1926 e da Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura de 1956, de forma que a decisão da Corte IDH é coerente ao lembrar que o sistema jurídico já está integrado com a proteção contra a escravidão. Ademais, a Corte reconheceu a discriminação estrutural histórica pela posição econômica daqueles trabalhadores que se encontravam em condições de sujeição ao violador-fazendeiro. Nesse aspecto, podendo fazer uma análise comparativa dos países (e verificar estruturalmente os países que não evoluíram integralmente nesta questão), salutar a ideia de criação de uma Corte Interamericana, como considerável passo na proteção dos direitos humanos.

Outro aspecto da decisão da Corte IDH é que o sistema brasileiro deve assegurar proteção judicial contra a violação de direitos humanos e que haja um prazo razoável para tanto. Sob este ângulo, a decisão da Corte pode ser vista como um estímulo à busca da proteção do Poder Judiciário e, portanto, também pode ser examinada sob o viés da judicialização ou do ativismo judicial. Em relação aos intérpretes judiciais, julgadores e Tribunais, há que se distinguir a judicialização do ativismo judicial, a fim de que a Jurisdição Constitucional, na preservação dos direitos fundamentais, não seja alagada demasiadamente.

No caso, a decisão do Tribunal se pautou nas normas internacionais e em interpretação consentânea com a necessidade da judicialização do tema, já que o Estado brasileiro ainda não havia adotado uma medida efetiva de proteção dos trabalhadores submetidos à condição incompatível com a dignidade humana. Traçando um paralelo com as sentenças

interpretativas e manipulativas, a decisão da Corte IDH é mais compatível com uma sentença interpretativa, porquanto preserva e realiza a norma internacional de proibição de escravidão. Quanto ao aspecto, Leal (2006, p. 1565) distingue as duas hipóteses:

As sentenças interpretativas podem ser tidas como aquelas em que o Tribunal, para dar conta de sua tarefa de preservação e de realização da Constituição, se vale de recursos hermenêuticos e interpretativos – tais como as figuras da interpretação conforme à Constituição e da nulidade parcial sem redução de texto – para assegurar a constitucionalidade dos dispositivos legais questionados. Já no caso das chamadas sentenças manipulativas (aditivas, redutivas ou substitutivas) o Tribunal, com a mesma finalidade de assegurar a conformidade de determinada norma com a Constituição, prefere manipulá-la textualmente, isto é, altera o seu texto original (acrescentando, retirando ou substituindo, respectivamente, conforme o caso) evitando, assim, a declaração de inconstitucionalidade.

Dessa maneira, pelo viés do Estado Democrático de Direito, o Estado brasileiro deve respeitar e se pautar pelas orientações da Corte Interamericana em matéria de direitos humanos. Assim, o primeiro contencioso perante a Corte Interamericana relacionado à escravidão, nos termos do item 1º do artigo 6º da Convenção Americana, envolveu justamente o caso das práticas desumanas na Fazenda Brasil Verde. Em função disso, entende-se a razão pela qual a Corte foi minuciosa no exame e afirmou, enfaticamente, a previsão do direito a não ser submetido à escravidão e a situações similares, como um elemento de caráter essencial na Convenção Americana, constituindo uma garantia do núcleo inderrogável de direitos. Por essa razão, a própria sentença já foi uma forma de reparação, pois ela serve de parâmetro não só para o Estado brasileiro, mas, igualmente, para os demais países respeitarem os direitos humanos e combateram a escravidão. Quanto às reparações, a Corte IDH estabelece que sua sentença constitui, por si só, uma forma de reparação e, adicionalmente, ordena ao Estado:

i) publicar a Sentença e seu resumo; ii) reiniciar, com a devida diligência, as investigações e/ou processos penais relacionados aos fatos constatados em março de 2000 para, em um prazo razoável; identificar, processar e, se for o caso, punir os responsáveis, iii) adotar as medidas necessárias para garantir que a prescrição não seja aplicada ao delito de Direito Internacional de escravidão e suas formas análogas, dentro de um prazo razoável a partir da notificação da presente Sentença e iv) pagar os valores fixados na Sentença, a

título de indenizações por dano imaterial e de reembolso de custas e gastos (https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/atuacao-internacional/editais-2018-1/Resumen_OficialFazendaBrasilVerde.pdf).

Nesse sentido, a decisão do Tribunal é um patamar mínimo de proteção dos direitos humanos, que pode ser ampliado pelo sistema interno nacional. Logo, há que se mudar a visão da Corte como uma última instância de garantia de direitos, embora se reconheça que, pela inércia de muitos países, ainda é fundamental a sua atuação, como destaca Cavallo (2019, p. 48):

La DUDH ha inspirado a diversas constituciones en el mundo para fundarse, como elemento axiológico, en el principio de la dignidad humana y también en la configuración de su catálogo de derechos. Incluso, la DUDH es el instrumento fundante de la interpretación por los jueces nacionales en materia de derechos fundamentales, ya sea porque la constitución así lo dice o porque los jueces nacionales asumen en su práctica jurídica este método de interpretación. De manera que la DUDH ha propulsado también el proceso de internacionalización del derecho constitucional. Resta todavía por consolidar un proceso de integración entendiendo que los derechos deben tener un estándar mínimo, el cual viene determinado por el derecho internacional de los derechos humanos, salvo que el orden jurídico interno haya previsto un estándar más elevado del goce de estos derechos.

Dessa forma, pondera-se que eventual crítica em relação à decisão da Corte, sob o argumento de que transbordaria os limites dos Tratados, não subsiste, já que se utilizou de sentença interpretativa, e não manipulativa, de forma que a preservação do núcleo essencial dos direitos humanos, como a proibição de escravidão, não pode ser suspensa em hipótese alguma. Além disso, a separação de poderes ou a soberania não são argumentos suficientes para se afastar a dignidade humana, de forma que os pontos centrais decididos (escravidão, discriminação econômica, proteção judicial e razoável duração do processo) preservam os direitos humanos essenciais e reforçam a importância do reconhecimento e da aceitação do Outro e a necessidade de investimentos que reduzam as desigualdades social, cultural e econômica, sendo um aspecto importante nesse caminho a educação de qualidade a todos.

Trabalho decente e digno

Pensar em trabalho decente e digno envolve uma visão mais ampla, além da relação de trabalho em sentido estrito, passando pela redução das desigualdades sociais, culturais e econômicas, pelo acesso ao mercado de trabalho e pelo fortalecimento do espaço democrático, e implica considerar como patamares mínimos, sob a ótica do trabalhador, o trabalho livre, em condições adequadas de saúde e segurança e com justa retribuição. Não há trabalho sem liberdade, como pontua Dallari (2014, p. 35):

Toda pessoa humana deve ter liberdade para escolher seu trabalho. Quando alguém é obrigado, pela força, a executar determinada tarefa, não se pode dizer que esteja sendo realizado um trabalho. O que está ocorrendo é a imposição de um castigo ou de uma coação que humilha e degrada o ser humano. Por esses motivos, a Declaração Universal dos Direitos Humanos condena a escravidão, e esta é considerada crime em grande número de países.

Partindo da premissa de Dallari, e levando em conta o contexto das nações no mundo, destaca-se que o fim da Primeira Guerra Mundial, em 1919, com a assinatura do Tratado de Versalhes, implicou reflexos, também, na proteção do trabalhador, na medida em que criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com objetivo de promover a justiça social e o reconhecimento internacional dos direitos humanos e trabalhistas. Observa-se que o conceito de trabalho decente para a OIT engloba uma série de fatores, não envolvendo, apenas, questões de acesso ao mercado de trabalho e o trabalho livre e seguro, mas, além disso, questões sociais (como redução das desigualdades) e democráticas (a demonstrar a necessidade de participação de todos). Há que se reconhecer que o trabalho decente é muito importante no contexto das Nações Unidas, porquanto dentre os 17 objetivos de desenvolvimento sustentável para transformar o mundo, destaca-se o objetivo n. 8: “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos” (<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm#:~:text=Formalizado%20pela%20OIT%20em%201999,fundamental%20para%20a%20supera%C3%A7%C3%A3o%20da>). Assim, o objetivo n. 8 envolve, justamente, o trabalho decente e o crescimento econômico, demonstrando, claramente, que não há crescimento sem a proteção dos trabalhadores e, em outras palavras (aproveitando o texto constitucional brasileiro), não há livre iniciativa sem o valor social do trabalho.

As Nações Unidas estão comprometidas com ações para as pessoas, para o planeta e para a prosperidade, a fim de alcançar a paz universal e mais liberdade, prioritariamente com a erradicação da pobreza como maior desafio global e um requisito necessário para o desenvolvimento sustentável. No objetivo envolvendo o trabalho decente há um detalhamento da Agenda para 2030, especialmente quanto emprego pleno e produtivo com remuneração igual para as mulheres os homens, assim como medidas eficazes para erradicar o trabalho forçado e a escravidão moderna, protegendo os trabalhadores de ambientes não seguros e de empregos precários (<https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>).

Além desses aspectos, observa-se que o trabalho decente é um ponto central pelo impacto que ele causa em outros objetivos, conectando-os, por exemplo, com a erradicação da pobreza (objetivo n. 1), educação de qualidade (objetivo n. 4), igualdade de gênero (objetivo n. 5), redução das desigualdades (objetivo n. 10), consumo e produção responsáveis (objetivo n. 12), paz e justiça (objetivo n. 16). Não consumir produtos oriundos de trabalho em condições análogas à de escravo, bem como fiscalizar a produção de produtos nessas condições afeta não só o objetivo n. 12, mas, igualmente, o objetivo do trabalho decente. Também, cabe ao Judiciário a pacificação dos conflitos em prazo razoável e com efetividade da medida, fortalecendo o combate ao trabalho escravo. Ainda, uma educação de qualidade propicia melhores condições e oportunidades de acesso ao mercado de trabalho e, também, fortalece o conhecimento e a cultura do trabalhador, tornando-o menos suscetível de submissão à exploração.

Além de empregos que preservem o meio ambiente, a concretização de um trabalho decente exige uma Agenda e um Plano Nacional em prol da dignidade do trabalhador, pois o envolvimento governamental é fundamental para que se fomente a ampliação de empregos dignos. A Agenda e o Plano Nacional de Trabalho Decente devem estar alicerçados no espírito de construção de uma sociedade evoluída e valorizadora da dignidade da pessoa humana, como foco no combate às injustiças sociais, como alerta Cardoso (2010, p. 4):

Com certeza, não dá para pensar numa sociedade moderna e evoluída se seus membros e instituições não voltarem os olhos para seu elemento fundamental – a pessoa humana –, mesmo porque a injustiça social propaga seus efeitos maléficos em todas as classes sociais, causando insegurança coletiva e perturbação da paz de espírito individual.

Aliás, uma das formas de fomentar o trabalho digno, como afirma Dowbor (2018, p. 285) é que “a redistribuição social da carga de trabalho é uma necessidade”, aspecto que ajudaria no acréscimo de postos de trabalho e asseguraria condições normais de trabalho, sem jornadas exaustivas. Dessa maneira, a atividade econômica deve estar em prol dos direitos humanos e patamares mínimos de dignidade ao trabalhador. Ao tratar da questão do trabalho como direito humano básico relacionado com os aspectos sociais, econômicos e laborais, em seu artigo 23, a DUDH enfatiza que as condições deste direito são: a livre escolha e as condições justas e protegidas de seu exercício do trabalho. Logo, o trabalho decente deve ser protegido. Justamente questionando-se a respeito da existência, ou não, de liberdade de escolha perante o livre mercado, pondera Sandel (2015, p. 128):

É difícil imaginar duas atividades humanas mais díspares do que gerar filhos e combater em guerras. Mas as mães de aluguel na Índia e o soldado que Andrew Carnegie contratou para lutar em seu lugar na Guerra Civil têm algo em comum. Ao refletir sobre o que é certo ou errado nessas situações, vemo-nos diante de duas das questões que dividem concepções antagônicas de justiça: Até que ponto nossas escolhas no livre mercado são realmente livres? Há certas virtudes e bens da natureza tão elevados que transcendam as leis do mercado e o poder do dinheiro?

Em consequência, no exercício da liberdade, vale destacar-se a compreensão de que os seres humanos estão associados e, logo, há uma relação entre direito e dever das pessoas que vivem em sociedade, de forma que não há como se isolar a figura, por exemplo, de um empregado e empregador e, em decorrência, de um trabalho decente. Além disso, partindo da premissa rawlsiana do véu da ignorância, caso as pessoas não soubessem a condição de trabalho que ocupariam na sociedade, sem dúvida, escolheriam medidas que evitassem a discriminação de acesso a oportunidades na forma clássica (racial, sexual, religiosa e étnica) ou na forma indireta, isto é, na educação das crianças, seja porque os pais não tiveram as melhores condições de auxiliar neste aspecto, seja pela omissão estatal. Também, a preocupação com o trabalho decente e digno imperaria na busca da redução das desigualdades sociais e econômicas e a garantia de patamares mínimos de direitos dos trabalhadores e em condições de trabalho adequadas de saúde e segurança, associadas a uma justa retribuição. Tal premissa deve ser a norteadora de todos os atores sociais na linha da proteção de um trabalho com dignidade e que valorize as potencialidades humanas, especialmente na elaboração de política pública de erradicação da escravidão moderna.

Política pública: combate ao trabalho em condições análogas à de escravo

Este tópico se destina a analisar a política pública de combate ao trabalho em condições análogas à de escravo, na linha de valorização dos direitos humanos, a partir de uma ótica sistêmica com base nos argumentos éticos, morais e pragmáticos envolvidos no trabalho livre e digno. Assim, parte-se da premissa de que com a redução das desigualdades social, cultural e econômica, e com a utilização de argumentos éticos, morais e pragmáticos, seja possível uma política pública em prol da igualdade, da liberdade e do trabalho digno. Logo, objetiva-se constatar como as políticas públicas de combate ao trabalho em condições análogas à de escravo têm se pautando para assegurar o reconhecimento da igualdade entre as pessoas, a preservação do direito de ir e vir e as condições de trabalho dignas.

Primeiramente, há que se contextualizar qual o sentido para a expressão política pública. Há alguns sentidos, mas um norte advém da reflexão, após análise de várias possibilidades de entendimento, de Reck (2018, p. 117):

Isso é, as políticas públicas formam um todo orgânico especializado em algo, cujo discurso apresenta uma coerência narrativa entre fins e os atos de fala necessários em sede de poder administrativo, ou seja, faz uma ligação causaliforme e comunicativa entre as medidas e os valores a serem alcançados. A política pública é, assim, uma unidade de diferenças.

Partindo dessa unidade de diferenças, em sede de valores preservados, a nomenclatura dada ao instituto objeto da política pública pode variar (e talvez tenha sido utilizada a variação justamente para se amenizar a política pública contra interesses econômicos e de proprietários de terra), mas a interpretação que parece ser mais coerente é que, independente da nomenclatura, o sentido se direcione à máxima efetivação dos direitos fundamentais de igualdade, liberdade e trabalho digno.

Assim, com um olhar mais humano, o investimento em educação e a redução das desigualdades entre os seres humanos compõem o núcleo indeclinável na erradicação do trabalho escravo contemporâneo, de maneira a pautar a política pública de um trabalho decente e com foco na dignidade da pessoa humana. Sob o outro aspecto, a relação de trabalho não precisa ser relação de oposições e divisões, já que é possível pensá-la em um âmbito de igual importância enquanto seres humanos integrados a uma sociedade, norteadas pela solidariedade em um contexto de colaboração mútua para

um convívio digno entre todos, com a intervenção de políticas públicas em prol da humanização do labor despendido pelos trabalhadores.

Com essas premissas fundacionais, o combate ao trabalho escravo contemporâneo pressupõe a adoção de medidas nas áreas de prevenção, repressão e, também, indenização, bem como políticas públicas de reinserção social dos trabalhadores após o resgate, pois só a retirada desta condição pelos agentes de fiscalização não será suficiente para devolver integralmente a dignidade do ser humano. Dessa maneira, podem ser apontados como principais instrumentos da política pública de combate ao trabalho escravo contemporâneo: ensino (educação, especialmente anos fundamentais), poder de polícia (fortalecimento e atuação do Ministério vinculado ao Trabalho, da Polícia Rodoviária Federal, da Polícia Federal e do Ministério Público do Trabalho), regulação dos bens privados (expropriação – art. 243 da CF), criminalização da conduta (art. 149 do CP), reinserção social (bolsa família e seguro-desemprego), além de uma política nacional de redução das desigualdades sociais, culturais e econômicas.

Nesse contexto, é relevante identificar quem são os chamados “gatos” (agenciadores que atuam para os fazendeiros ou tomadores de serviço), pois estes que começam a saga do aliciamento dos trabalhadores, buscando estes nas diversas cidades do país, especialmente nas mais pobres e com menor desenvolvimento cultural, isto é, menor investimento na educação, maior a probabilidade de serem cativados os trabalhadores. Muitas vezes, os agenciadores, dada a gritante desigualdade econômica, deixam dinheiro com os familiares do trabalhador, como forma destes terem a falsa sensação que ele vai para uma condição melhor e não imaginam que isso será cobrado, em excesso, no futuro, isto é, compra-se, coisifica-se o trabalhador e enganam-se os familiares.

Para fundamentar o poder de polícia há argumentos éticos, morais e pragmáticos. O agir administrativo se pauta por sucessões decisões entre variadas possibilidades de ação. No conjunto das técnicas e estratégias de ação, da visão do bem e dos juízos valorativos se faz valer o uso pragmático, ético e moral da decisão tomada. Muitas vezes, o uso do poder de polícia requer um tipo de ação pragmática, em função de exigir um tipo de resposta diferente se comparado com a ética e a moral.

Assim, os argumentos utilizados na fundamentação do poder de polícia decorrem de um procedimento, interligando agir comunicativo e regulação pelo Direito, em uma sucessão de argumentos da razão prática. No combate ao trabalho escravo, por intermédio do agir pelo poder de

polícia, serão questionados e refletidos: quais são os meios adequados e os fins aceitáveis (argumento pragmático)? quais os valores e a raiz histórica daquela coletividade (argumento ético)? quais práticas serão universalmente (coletivamente) boas (argumento moral)? São argumentos que justifiquem o poder de polícia no combate ao trabalho escravo: éticos (a ação administrativa é esperada, já que o agir privado é substituído pelo agir coletivo, via poderes constituídos, na construção dos valores da comunidade nacional e internacional), morais (o agir administrativo é um bem universalmente/coletivamente melhor do que conviver com a escravização de pessoas) e pragmáticos (o investimento na educação e na redução das desigualdades, assim como o uso do poder de polícia são meios adequados para atingir o fim de erradicar a escravidão do Brasil, com relativização do direito de propriedade em prol do ser humano). Nesse sentido, a implementação do poder polícia exige técnicas, estratégias e diretrizes articuladas entre os agentes de fiscalização, com uso de meios racionais para atingir o fim desejado pela coletividade – combate ao trabalho em condições análogas à de escravo.

Conclusão

Em pleno século XXI, a prática do trabalho escravo persiste no Brasil, sustentada por diversos fatores, principalmente pela desigualdade econômica, cultural e social em várias regiões brasileiras, pela falta de maior fiscalização e pela impunidade. De um lado, pessoas muito pobres e sem educação básica. De outro lado, pessoas muito ricas e com condições materiais para se aproveitar da fragilidade do Outro. Também, há exploradores de mão-de-obra análoga à de escravo nas diversas camadas da sociedade, inclusive no Poder incumbido de criar leis protetivas.

Uma atualização do art. 149 do CP seria importante (detalhando melhor as hipóteses para caracterização do tipo), assim como a efetivação do art. 243 da CF, bem como a retomada de forma mais atuante de um Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, que é auxiliado pela OIT e executado pelos órgãos de fiscalização (auditores-fiscais, grupos móveis), a polícia rodoviária federal e o Ministério Público do Trabalho, redundando em maiores elementos de prova para um processo na Justiça do Trabalho. Outro ponto é o investimento em educação e na redução das desigualdades entre os seres humanos como política pública fundamental e, assim, ocorrer o reconhecimento e a aceitação do Outro como igual em dignidade.

No âmbito interno, o agir estatal deve ser de inclusão social, pautado no acesso de oportunidades e do mínimo existencial a todos. Associadas à política pública de combate ao trabalho escravo contemporâneo, na linha de um agir comunicativo entre a sociedade e as entidades públicas, destacam-se o investimento na educação, a irradiação da igualdade e da valorização do trabalho – na construção de um espaço ético de respeito aos demais seres humanos, e a redução das desigualdades sociais, econômicas e culturais, juntamente com o incremento de dinheiro para fornecer condições de um bom trabalho para os agentes estatais que atuam na linha de frente na erradicação da escravidão moderna.

Por fim, confirma-se que com a redução das desigualdades social, cultural e econômica e investimento na educação, é possível construir-se uma base sólida para erradicação do trabalho escravo contemporâneo no Brasil, construída por uma política pública em prol da igualdade, da liberdade e do trabalho digno, com univocidade de resultado – a melhoria da condição social dos trabalhadores (art. 7º da Constituição Federal de 1988), de maneira que o trabalho escravo contemporâneo seja erradicado, pois o ser humano não tem preço, mas, sim, dignidade.

Referências

BENCHIMOL, Samuel. *Romanceiro da Batalha da Borracha*. Manaus: Imprensa Oficial, 1982.

BRASIL, Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 10 jun. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452 (1943). *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 set. 2020.

BRASIL, Governo Federal. *Corte Interamericana de Direitos Humanos. Caso trabalhadores da Fazenda Brasil Verde Vs. Brasil. Sentença de 20 de Outubro de 2016. Resumo Oficial emitido pela Corte Interamericana*. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/atuuacao-internacional/editais-2018-1/Resumen_OficialFazendaBrasilVerde.pdf. Acesso em: 22 set. 2020.

BRASIL. *Trabalhador é resgatado em lavoura de fumo em Venâncio Aires (RS)*. Brasília, 30 abr. 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/assuntos/noticias/trabalho/ultimas-noticias/trabalhador-e->

resgatado-em-lavoura-de-fumo-em-venancio-aires-rs. Acesso em: 15 set. 2020.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho com redução à condição análoga à de escravo: análise a partir do tratamento decente e de seu fundamento, a dignidade da pessoa humana. In: VELLOSO, Gabriel; FAVA, Marcos Neves (Coord.). *Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação*. São Paulo: LTr, 2006. p. 125-150.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Trabalho escravo: caracterização jurídica*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2017.

CARDOSO, Alenilton da Silva. *Princípio da solidariedade: o paradigma ético do direito contemporâneo*. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2010.

CAVALLO, Gonzalo Aguilar. *La declaración universal de derechos humanos: una flama que enciende la esperanza de los pueblos*. In: Direitos humanos fundamentais: 70 anos da Declaração Universal dos Direitos Humanos e 20 anos do reconhecimento da jurisdição da Corte Interamericana de Direitos Humanos e as mudanças na aplicação do direito no Brasil: coletânea de artigos – Brasília: MPF, 2019, p. 34-49.

CUNHA, Ana Luiza Ribeiro. Trabalho escravo no Brasil do século XXI: a redução à condição análoga à de escravo e o direito ao respeito da dignidade humana. Brasília: Ao Livro Técnico, 2005.

DALLARI, Dalmo de Abreu. *Viver em sociedade*. Frutal-MG: Prospectiva, 2014.

DOWBOR, Ladislau. *A era do capital improdutivo: Por que oito famílias tem mais riqueza do que a metade da população do mundo?* São Paulo: Autonomia Literária, 2017.

FIGUEIRA, R. R.; PRADO, A. A.; GALVÃO, E. M. *Privação de liberdade ou atentado à dignidade: escravidão contemporânea*. Rio de Janeiro: Mauad X, 2013.

GOMES, Laurentino. *Escravidão: do primeiro leilão de cativos em Portugal até a morte de Zumbi dos Palmares*. Volume I. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019.

KANT, Immanuel. *Fundamentação da metafísica dos costumes*. Tradução de Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 1988.

LEAL, Mônia Clarissa Hennig. *Interpretação conforme a constituição x nulidade parcial sem redução de texto: semelhanças, diferenças e reflexão*

sobre sua operacionalização pelo Supremo Tribunal Federal. In: REIS, Jorge Renato dos; LEAL, Rogério Gesta. (Org.). *Direitos Sociais & Políticas Públicas*. 1. ed. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2006, v. Tomo 6, p. 1563-1586.

LEAL, Mônia Clarissa Hennig. Corte Interamericana de Direitos Humanos e jurisdição constitucional: *judicialização e ativismo judicial em face da proteção dos direitos humanos e fundamentais*. Revista de Investigações Constitucionais, Curitiba, vol. 1, n. 3, p. 123-140, set./dez. 2014.

MELTZER, Milton. *História ilustrada da escravidão*. São Paulo: Ediouro, 2004.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Declaração Universal dos Direitos do Homem*. 1948. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/direitoshumanos/declaracao/>. Acesso em: 24 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Agenda para 2030*. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>. Acesso em: 10 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Constituição da OIT (Declaração de Filadélfia)*. 1944. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/centro-de-informacoes/documentos/WCMS_336957/lang-pt/index.htm. Acesso em: 22 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 105 – abolição do trabalho forçado*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235195/lang-pt/index.htm. Acesso em: 10 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Agendas de trabalho decente*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/WCMS_302662/lang-pt/index.htm. Acesso em: 27 set. 2020.

RAWLS, John. *Uma teoria da justiça*. Trad. Alvin Pissetta e Lenita M.R. Esteves. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

RECK, Janriê Rodrigues. Observação pragmático-sistêmica das políticas públicas e sua relação com os serviços públicos. In: BITENCOURT, Caroline Müller; RECK, Janriê Rodrigues. *Políticas públicas e matriz pragmático-sistêmica: os novos caminhos científicos do direito administrativo no Brasil*. Santa Cruz do Sul: Editora Essere nel Mondo, 2018. E-book. Disponível em: <https://www.unisc.br/pt/cursos/todos-os-cursos/>

mestrado-doutorado/mestrado/mestrado-e-doutorado-em-direito/livros-ppgd. Acesso em: 18 jun. 2020.

REIS, Suzete da Silva; DORNELLES, Daniélle. O princípio constitucional da solidariedade como diretriz para erradicação do trabalho escravo contemporâneo no Brasil. In: *Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais II*. Organização CONPEDI/ UNISINOS. Coordenadores: Camila Barreto Pinto Silva; Daniela Menengoti Ribeiro; Suzete da Silva Reis. Florianópolis: CONPEDI, 2018, p. 43-59.

SANDEL, Michael J. *Justiça: o que é fazer a coisa certa*. Trad. Heloisa Marias e Maria Alice Máximo. 17. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.

SENTO-SÉ, Jairo Lins de Albuquerque. Trabalho escravo no Brasil. São Paulo: LTr, 2001.

SIQUEIRA, Túlio Manoel Leles de. O trabalho escravo perdura no Brasil no século XXI. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v.52, n. 82, jul./dez. 2010.

SOUZA, Jessé. *A elite do atraso: da escravidão à Lava Jato*. Rio de Janeiro: Leya, 2017.

VALADARES, João. *Procuradoria apura protesto em que funcionários se ajoelham na PB pela volta do comércio*. Folha de S. Paulo, São Paulo, 28 abr. 2020. Disponível em:

<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/04/procuradoria-apura-protesto-em-que-funcionarios-se-ajoelham-na-pb-pela-volta-do-comercio.shtml>. Acesso em: 29 out. 2020.

XAVIER, Mauren. *Homem é resgatado em condição análoga à trabalho escravo no RS*. Correio do Povo, Porto Alegre/RS, 30 abr. 2019. Disponível em: [https://www.correiopovo.com.br/not%C3%ADcias/geral/homem-%C3%A9-resgatado-em-condi%C3%A7%C3%A3o-an%C3%A1loga-a-trabalho-escravo-no-rs-1.335968#:~:text=Um%20homem%20de%2061%20anos,P%C3%BAblico%20do%20Trabalho%20\(MPT\)](https://www.correiopovo.com.br/not%C3%ADcias/geral/homem-%C3%A9-resgatado-em-condi%C3%A7%C3%A3o-an%C3%A1loga-a-trabalho-escravo-no-rs-1.335968#:~:text=Um%20homem%20de%2061%20anos,P%C3%BAblico%20do%20Trabalho%20(MPT)). Acesso em: 15 set. 2020.

FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA QUANTO AS JORNADAS E O RISCO DE RETROCESSO

Diogo de Almeida Ferrari¹
Suzete da Silva Reis²

Introdução

Desde a instituição da Consolidação das Leis do Trabalho em 1º de maio de 1943 inúmeras foram as alterações legislativas em desfavor do trabalhador, com a supressão e retirada de direitos. Contudo, foi por meio da promulgação da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada “Reforma Trabalhista” que as mais significativas mudanças na seara laboral ocorreram.

Dentre as diversas alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, encontram-se a prevalência do negociado sobre o legislado, bem como a possibilidade de o empregador, por meio de acordo coletivo ou individual, escrito ou até mesmo tácito em algumas hipóteses, ajustar o trabalho

- 1 Doutorando em Direito pelo Programa de Pós-Graduação em Direito - Mestrado e Doutorado, da Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC), Área de Concentração em Direitos Sociais e Políticas Públicas, Eixo Temático Dimensões Instrumentais das Políticas Públicas, com bolsa PROSUC/CAPES, modalidade II. Mestre em Direito (2026) pelo mesmo Programa, na Linha de Pesquisa Constitucionalismo Contemporâneo, com bolsa PROSUC/CAPES, modalidade II. Graduado em Direito (2023) pela Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC). 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. Dedicar-se ao estudo de temáticas envolvendo direito do trabalho, especialmente relações contemporâneas. Advogado Sócio do Escritório Leone Pereira e Vanessa Menchen Advocacia (LPVM). Email: diogoferrari@mx2.unisc.br. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0204-4854>.
- 2 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>.

em jornada extraordinária, compensação e banco de horas, bem como a redução do intervalo intrajornada para repouso e alimentação.

O que se depreende é que o Estado, que deveria zelar pela saúde e segurança dos trabalhadores acaba delegando aos empregadores tal tarefa, a qual, na maior parte dos casos, não é cumprida a contento. A negociação indiscriminada sobre direitos que deveriam ser indisponíveis, ao passo que a Constituição Federal assegura aos trabalhadores limitação de jornada diária e semanal, acaba conferindo ao empregador a possibilidade de submeter o trabalhador a jornadas de trabalho exaustivas, jornadas estas características da escravidão contemporânea.

Frente a isso, o presente artigo possui como problemática verificar se a flexibilização das jornadas de trabalho, introduzidas especialmente pela Reforma Trabalhista, ferem o princípio da dignidade da pessoa humana, bem como o direito ao trabalho decente, configurando uma forma de escravidão contemporânea. Como objetivo geral, almeja-se discutir se tais mudanças inseridas pelo âmbito legislativo representam um retrocesso jurídico aos direitos trabalhistas já conquistados no decorrer dos anos. Para tanto, utilizou-se como método de pesquisa o dedutivo e, quanto à técnica de pesquisa utilizou-se a revisão de literatura.

A flexibilização e a Reforma Trabalhista

Com o passar dos anos, as mudanças legislativas naturalmente precisam ocorrer, tendo em vista que a sociedade e o mundo do trabalho se modificam e se adaptam à realidade cotidiana. Neste cenário, urge a necessidade da flexibilização do direito do trabalho que, para Martins (1997, p. 25) “vem a ser um conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho.”

Para Cairo Jr (2017), a flexibilização da legislação trabalhista decorre da atual realidade política do neoliberalismo, o qual busca atribuir ao empregador e ao empregado efeitos plenos para a autonomia de vontade das partes, seja em representação própria ou por meio dos entes sindicais.

Já para Santos Junior, Batista e Lima (2021) a flexibilização do direito do trabalho surgiu como resposta ao dinamismo atual das relações trabalhistas, que começou a se mostrar relevante ao final das décadas de 1980 e 1990.

Conforme Paulo e Alexandrino (2010, p. 6):

Há alguns anos, entretanto, especialmente a partir do final da década de 80 e do início da de 90, vem sendo operada uma revisão, uma reavaliação, dos fundamentos e da utilidade de alguns dos direitos trabalhistas tradicionalmente constantes dos ordenamentos jurídicos dos países do Ocidente. Têm sido questionados, inclusive, os reais efeitos que a inserção de uma série de direitos rígidos no ordenamento jurídico produz sobre o mercado real de trabalho e a possibilidade ou o benefício da manutenção desses direitos em um mundo globalizado, marcado pela competição entre as empresas em âmbito internacional.

Não há dúvidas que, frente ao cenário econômico e social atual, muitos aspectos previstos pela CLT, consolidada no ano de 1943, encontravam-se ultrapassados, resultando em um engessamento das relações de trabalho, o que dificultava, inclusive, a contratação de novos empregados, resultando, portanto, em um alto número de desempregados (Paulo; Alexandrino, 2010).

Para Leite (2019, p. 541) a flexibilização “Trata-se de um processo de quebra da rigidez das normas, tendo por objetivo, segundo seus defensores, conciliar a fonte autônoma com a fonte heterônoma do direito do trabalho, preservando, com isso, a saúde da empresa e a continuidade do emprego”.

Nesta senda, de acordo com Martinez (2019), a Carta Magna de 1988 criou um sistema de proteção para os direitos sociais e trabalhistas, da mesma forma que autorizou que fosse flexibilizado tal sistema protetivo, desde que ocorresse mediante negociação coletiva.

Contudo, para Garcia (2017, p. 65), a aplicação do instituto da flexibilização é controversa, tendo em vista que “A flexibilização, in pejus, de direitos trabalhistas, mesmo por meio de negociação coletiva, ainda que admitida pela Constituição Federal de 1988, é verdadeira exceção no sistema jurídico”. Assim, para o autor, não é possível admitir que o instituto da flexibilização integre a essência e estrutura do Direito do Trabalho (Garcia, 2017), a qual busca assegurar direitos e garantias aos trabalhadores, tendo em vista a hipossuficiência destes perante a relação laboral.

Dito isso, embora algumas normas de flexibilização tenham ocorrido nas últimas décadas, é a partir da promulgação da Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que as principais mudanças no âmbito da legislação ocorrem, ao passo que, conforme Leite (2019, p. 540)

“a realidade fática dos últimos 20 anos é muito diferente daquela vivida no ano de 1940, quando foi promulgada a CLT”, o que justificaria a Reforma realizada.

Para Vecchi (2007), mesmo nas hipóteses em que a flexibilização aparece prevista de forma expressa na Constituição Federal, esta não pode ocorrer de forma indiscriminada, “pois qualquer restrição a um direito fundamental sempre deverá passar pelos critérios de razoabilidade, proporcionalidade e preservação do núcleo essencial dos direitos restringidos” (Vecchi, 2007, p. 208).

Todavia, em uma tentativa indiscriminada de realizar alterações para acompanhar os movimentos e necessidades da sociedade, a Reforma Trabalhista acabou por restringir uma série de direitos que a muitos anos eram assegurados aos trabalhadores. Nesta senda, de imediato, imperioso mencionar a alteração inserida no art. 611-A da CLT, onde prevê que o negociado em acordo ou convenção coletiva tem prevalência ao previsto em lei (Brasil, 1943).

Ademais, especificamente sobre o art. 611-A da CLT, cumpre salientar, dentro outros pontos, que a negociação coletiva poderá se sobrepor à lei quando dispor sobre pacto quanto à jornada de trabalho, banco de horas anual, intervalo intrajornada, teletrabalho etc. (Brasil, 1943).

Especificamente no que tange à flexibilização das jornadas de trabalho de acordo com Lopes, Silva, Shiozaki e Freitas (2020, p. 4):

Sob o mesmo argumento de que flexibilizá-las é mais coerente com as atuais demandas e transformações do trabalho, as alterações aprovadas possibilitam jornadas diversamente flexíveis. Essa desregulamentação se desdobra, entre outros elementos, nas discussões sobre: a jornada in itinere; a ampliação das possibilidades de compensação de banco de horas; a redução do tempo computado como horas-extras; a extensão da jornada 12 por 36 para todos os setores de atividade; a flexibilidade diária da jornada; a redução do intervalo de almoço; o parcelamento de férias; e a negociação individual do intervalo para amamentação (grifo dos autores).

De forma exemplificativa, o art. 59-A da CLT que previa que as jornadas de trabalho 12 x 36 somente poderiam serem estabelecidas por meio de negociação coletiva, com a nova redação dada pela Reforma Trabalhista, passou a ser permitido a sua imposição por meio de acordo individual escrito (Brasil, 1943). De igual forma, o §4º do art. 59 da CLT, que vedava a realização de horas extras para empregados que laborassem

em tempo parcial, restou revogado pela Reforma Trabalhista (Brasil, 1943), resultando em evidente prejuízo ao trabalhador.

Ademais, no que concerne aos intervalos, quando suprimidos, que antes deviam ser indenizados em sua integralidade de forma remuneratória, a partir da vigência da Reforma Trabalhista passaram a ser devidos somente na proporcionalidade suprimida, de forma indenizatória, sem qualquer reflexo nas demais verbas (Brasil, 1943), tornando-se benéfico, ao empregador, desrespeitar a legislação trabalhista.

Siqueira Neto (1997) defende que a flexibilização do direito do trabalho pode ser entendida como um instrumento de rápida adaptação aos movimentos sociais, razão pela qual a flexibilização das leis trabalhistas se justificaria por fatores de ordem econômica ou mesmo por fatores relacionados ao desenvolvimento e evolução tecnológica.

Contudo, o que se vê é que a Reforma Trabalhista alterou de forma significativa no que se refere às jornadas de trabalho, tratando-se de verdadeira alteração *in pejus* para os trabalhadores, ao passo que não só suprimiu direitos que eram assegurados à priori aos empregados, como também proporcionou maior espaço para a aplicação do poder diretivo ao empregador.

Destarte, diante do exposto, passa-se a verificar se a flexibilização das jornadas de trabalho, introduzidas especialmente pela Reforma Trabalhista, ferem o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana bem como o direito social ao trabalho decente.

A dignidade da pessoa humana e o direito ao trabalho decente frente à flexibilização

Insculpido no art. 1º da Carta Magna, a dignidade da pessoa humana, preceito fundamental da República Federativa do Brasil é, sem qualquer distinção, inerente a todos os sujeitos (Brasil, 1988). Ademais, a dignidade da pessoa humana perpassa todos os âmbitos da vida, sendo intrínseca a essa (Sarlet, 2007).

Conceitualmente, adota-se o entendimento de Sarlet (2004, p. 59-60), sendo a dignidade humana, portanto:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa

tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Assim, por ser a dignidade da pessoa humana uma qualidade intrínseca, esta é inalienável e irrenunciável, ao passo que constituiu o sujeito, razão pela qual não é possível sequer cogitar que a dignidade seja destacada da pessoa humana (Sarlet, 2007).

Nessa senda, ostentando a condição de preceito fundamental, a dignidade da pessoa humana constitui-se como valor supremo de toda a ordem constitucional, “razão pela qual se justifica plenamente sua caracterização como princípio constitucional de maior hierarquia axiológico-valorativa” (Sarlet, 2012, p. 81).

De igual forma, para Silva (2014, p. 107), este princípio se traduz brevemente como: “Dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida”.

Destarte, embora o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana não tenha sido positivado pelo legislador como cláusula pétrea, este seguramente ostenta a mesma posição desta, ao passo que se encontra implícito junto ao direito à vida (Sarlet, 2004; Brasil, 1988).

Assim, “a dignidade da pessoa humana constitui não apenas a garantia negativa de que a pessoa não será objeto de ofensas ou humilhações, mas implica também, num sentido positivo, o pleno desenvolvimento da personalidade de cada indivíduo” (Sarlet, 2004, p. 110).

De acordo com Lima da Silva e Monteiro Silva (2023), a dignidade da pessoa humana pressupõe, para sua efetivação, a igualdade e liberdade como seus pilares, os quais devem ser assegurados pelo Estado.

Portanto, depreende-se que a dignidade da pessoa humana se encontra intimamente ligada ao direito à vida e, por derradeiro, ao direito ao labor, visto que é a partir desse que o sujeito encontra a sua subsistência.

Nessa senda, cumpre salientar que o direito ao trabalho decente é um inserido no rol dos direitos sociais, estando positivado no art. 6º da Constituição Federal, sendo este aplicável a todos os trabalhadores, sejam eles urbanos ou rurais (Brasil, 1988). Além do mais, o direito ao trabalho decente constitui-se como um direito de caráter internacional, formulado

oficialmente pela primeira vez pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) no ano de 1999 (OIT, 1999).

Conforme Anau e Conceição (2011, p. 47):

O conceito de trabalho decente é atual, mas não é uma nova criação. Ao contrário, ele resgata aspectos centrais do que foi o período mais avançado da história do capitalismo, em termos de direitos sociais. É no quadro do Estado de Bem-Estar Social (welfare state) que se encontram os paradigmas hoje perseguidos pela campanha em defesa do trabalho decente. Por suas virtudes e limitações, esse paradigma busca hoje uma universalização que não possuiu naquele período. As práticas e instituições que cristalizaram o avanço social em alguns países são na atualidade o padrão pretendido para o conjunto do planeta, ainda que os ritmos de sua conquista e implantação (ou resgate) e suas especificidades sejam distintos entre os diversos países e continentes (grifo dos autores).

Veja-se que o direito ao trabalho decente encontra-se igualmente positivado no art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) onde, em seu item 1, prevê que “Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego” (ONU, 1948).

Ademais, o direito ao trabalho decente foi elencado como o Objetivo de Direito Sustentável nº 8, da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU, 2015).

Para Moraes (2014, p. 49) “é através do trabalho que o homem garante sua subsistência e o crescimento do país, prevendo a Constituição, em diversas passagens, a liberdade, o respeito e a dignidade ao trabalhador [...]”.

Araújo e Moraes (2017) afirmam que o trabalho é elemento indispensável para o desenvolvimento do sujeito, tanto individual quanto socialmente. Contudo, destacam que o labor, a depender das condições do local e forma de desempenho, pode ser prejudicial ao trabalhador.

Portanto, conforme explicam Santos Junior, Batista e Lima (2021), as garantias e princípios previstos na Constituição Federal, de forma evidente, buscam proteger o trabalhador, principalmente levando-se em consideração a desigualdade existente entre empregado e empregado.

Assim, para os autores, “a flexibilização que desrespeite as normas constitucionais é entendida como uma espécie de ‘risco’, uma vez que, caso não seja ponderado o que se pretende flexibilizar este fenômeno pode se

tornar extremamente prejudicial ao trabalhador” (Santos Junior; Batista; Lima, 2021, p. 11).

Nessa senda, Anker *et. al* (2003, p. 161):

[...] la OIT considera que el trabajo decente, aparte de constituir una aportación considerable al objetivo del desarrollo duradero, es una finalidad importante por derecho propio. Como el trabajo es una parte primordial de la vida, por el tiempo que nos ocupa y porque es un pilar de la integración social y la autoestima de la persona, no cabe la menor duda de que al hablar del trabajo decente nos referimos a una faceta esencial de la calidad de vida. El trabajo productivo es también la fuente principal de ingresos de la inmensa mayoría de la población.¹

Ademais, não se pode olvidar o ensinamento trazido por Engels (2014, p. 253) quando afirma que o trabalho “es la condición básica y fundamental de toda la vida humana”², razão pela qual “debemos decir que el trabajo há creado al próprio hombre”³.

Veja-se que o atual conceito de trabalho decente possui raízes consolidadas ao longo dos anos. Tipicamente, o trabalho decente guarda relação com aumentos salariais, boas condições de labor e demais benefícios, além dos já conquistados direitos previdenciários (Anau; Conceição, 2011).

De acordo com Reis (2020) a maior preocupação reside em assegurar a efetivação ao trabalho decente, embora explicitamente previsto na Constituição Federal e demais normais de caráter infraconstitucionais. Nas palavras da autora a preocupação “reside no fato de que é a partir do mesmo que os demais direitos sociais podem vir a se concretizar, na medida em que garante as condições de subsistência, participação social e no mundo produtivo” (Reis, 2020, p. 41).

Portanto, o que se conclui é que a garantia formal ao trabalho decente, prevista na legislação, não é suficiente para assegurar a garantia em seu caráter material, o que confirma as reiteradas situações de trabalho em condições de escravidão contemporânea (Reis, 2020).

1 Tradução livre: [...] a OIT considera que o trabalho digno, além de contribuir significativamente para o objetivo do desenvolvimento sustentável, é um objetivo importante por si só. Sendo o trabalho uma parte fundamental da vida, pelo tempo que nos ocupa e por ser um pilar da integração social e da autoestima da pessoa, não há dúvida de que quando falamos de trabalho digno nos referimos a uma faceta essencial da qualidade de vida. O trabalho produtivo é também a principal fonte de rendimento da grande maioria da população.

2 Tradução livre: é a condição básica e fundamental de toda a vida humana.

3 Tradução livre: devemos dizer que o trabalho foi criado pelo próprio homem.

Dito isso, analisa-se no último item se a flexibilização das leis trabalhistas, instituída pela Lei 13.467/2017, especialmente no que concerne as jornadas laborais, representa um retrocesso jurídico no que tange aos direitos e garantias previstos aos trabalhadores.

A flexibilização das jornadas: um retrocesso jurídico?

Conforme já discorrido no presente artigo, a flexibilização da legislação trabalhista pautou-se na justificativa de que era necessário acompanhar as mudanças sociais, a fim de se reduzir o número do desemprego. Todavia, na prática, tão resultado esperado não se confirmou, pelo contrário, precarizou-se as relações de trabalho e propiciou-se maior espaço para o setor informal.

De acordo com Siqueira Neto (1997) a flexibilização da legislação trabalhista é um conjunto que busca facilitar a redução ou mesmo eliminar direitos já conquistados, conforme a realidade produtiva e econômica local,

Conforme Lopes, Silva, Shiozaki e Freitas (2020), como regra, toda reforma busca realizar mudanças visando melhoria. Contudo, a Reforma Trabalhista, ao menos do ponto de vista dos trabalhadores, não realizou qualquer avanço ou majoração de direitos, mas sim um retrocesso em relação aos direitos já conquistados. Nas palavras dos autores, “Parece que estamos vivendo em um limite muito tênue, em que a perversidade das mudanças na reforma estão deixando os trabalhadores cada vez mais sozinhos, cada vez mais desamparados” (Lopes; Silva; Shiozaki; Freitas, 2020, p. 10).

Não há dúvidas que a na formatação da CLT anterior à Reforma Trabalhista, introduzida por meio da Lei 13.467/2017, havia diversas barreiras à efetivação dos direitos trabalhistas, contudo, era possível buscar por outros meios a sua efetivação. Destarte, com a flexibilização, o que se vê cada vez mais é a precarização do trabalho, com mais trabalhadores negligenciados e desamparados (Lopes; Silva; Shiozaki; Freitas, 2020).

Nessa senda, ao contrário do que se espera com qualquer alteração, a Reforma Trabalhista demonstrou ser um verdadeiro retrocesso jurídico quanto aos direitos trabalhistas já conquistados, especialmente no que tange às jornadas de trabalho, as quais se vinculam diretamente com o ideal de trabalho decente.

Segundo Anker *et. al* (2003, p. 173-174):

Podemos relacionar la jornada laboral por lo menos con cuatro facetas del trabajo decente. Las jornadas excesivas y atípicas son frecuentemente perjudiciales para la salud física y mental e impiden conciliar el trabajo y la vida familiar. Una jornada excesiva es a menudo señal de que la remuneración por hora es insuficiente, mientras que una jornada muy breve indica muchas veces que no hay bastantes empleos.¹

Na mesma linha, Engels (2014, p. 277) afirma que a jornada de trabalho justa é aquela que “por su duración y intensidad no priva al obrero [...], de la capacidad de realizar la misma cantidad de trabajo al día siguiente y en los sucesivos”².

Portanto, ao flexibilizar a jornada de trabalho, o legislador acabou suprimindo direitos trabalhistas já conquistados, especialmente diante dos reflexos das jornadas nos demais âmbitos da vida do trabalhador, dentre eles, a saúde.

Conforme Delgado (2009), a necessidade de modulação da jornada de trabalho é intrínseca a qualquer política pública relacionada à saúde, ao passo que a duração do labor influencia diretamente nas medidas de segurança e medicina do trabalho. De igual forma, a ampliação da jornada de trabalho, seja por regime compensatório, banco de horas ou horas extras, guarda íntima relação com o acometimento do trabalhador por doenças profissionais e acidentes de trabalho (Delgado, 2009).

Veja-se que a limitação de jornada, bem como a imposição de concessão de intervalos trata-se de verdadeira norma de saúde e segurança do trabalhador. A possibilidade de supressão dos intervalos ou mesmo redução por meio de ato do Ministério do Trabalho (art. 71, §3º) ou mediante negociação coletiva (art. 71, §5º) fere diretamente o direito à saúde do trabalhador e, por consequência, o direito social ao trabalho decente e o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (Brasil, 1943; Brasil, 1988; Saraiva; Silva, 2016).

De acordo com Dal Rosso (2006, p. 32), a “Intensificação do trabalho e alongamento da jornada são condições que podem conviver

1 Tradução livre: Podemos relacionar a jornada de trabalho com pelo menos quatro facetas do trabalho decente. Horários de trabalho excessivos e atípicos são frequentemente prejudiciais à saúde física e mental e dificultam a conciliação entre trabalho e vida familiar. Uma jornada de trabalho excessiva é muitas vezes um sinal de que a remuneração horária é insuficiente, enquanto uma jornada de trabalho muito curta indica muitas vezes que não há empregos suficientes.

2 Tradução livre: por sua duração e intensidade não priva o trabalhador [...], da capacidade de realizar a mesma quantidade de trabalho no dia seguinte e nos sucessivos.

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

Veja-se que a flexibilização das leis trabalhistas, como já anteriormente mencionado, é reiteradamente justificada na necessidade de conter crises econômicas, crises essas que não se mostram de caráter temporário (Bender, 2023). Contudo, da forma que restou alterada a legislação com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, o que se depreende é a precarização do trabalho, com a submissão dos trabalhadores à jornadas extenuantes e intensas, com a possibilidade ainda de ver seu intervalo intrajornada suprimido.

A proteção social ao trabalhador, que já se mostrada inúmeras vezes de forma precária, parece se aproximar do fim (Bender, 2023). A flexibilização das jornadas de trabalho se mostram como verdadeiro retrocesso jurídico no que diz respeito às garantias e direitos conquistados, os quais restaram afastados dos trabalhadores, aumentando a margem de discricionariedade do empregador para exigir de seus empregados maiores jornadas de labor sem a respectiva contraprestação, mediante a utilização da compensação de jornada e banco de horas.

Ademais, a título exemplificativo, a ínfima penalidade imposta ao empregador quando desrespeita a concessão integral do intervalo intrajornada (art. 71), o que implica no pagamento de forma indenizatória, ou seja, sem repercussão nas demais verbas trabalhistas, tão somente do período suprimido com adicional de 50% (cinquenta por cento), é um verdadeiro incentivo estatal para o descumprimento do intervalo para descanso e alimentação, que é conferido ao empregado.

Por fim, não se pode olvidar que o trabalhador é a parte mais fraca da relação, razão pela qual deveria receber maior atenção e cuidados por parte do Estado. Destarte, de maneira infeliz, o legislador, ao qual cabia majorar os direitos trabalhistas afim de compensar a desigualdade presente na relação de trabalho, acabou por retroceder juridicamente, reduzindo os direitos e garantias que era assegurados aos trabalhadores, especialmente no que diz respeito às jornadas laborais que, frisa-se, guardam íntima relação com a saúde do trabalhador.

Considerações finais

O presente artigo teve como problemática verificar se a flexibilização das jornadas de trabalho, introduzidas especialmente pela Reforma

Trabalhista, ferem a dignidade da pessoa humana bem como o direito ao trabalho decente. Como objetivo, buscou discutir se tais mudanças inseridas no âmbito legislativo representam um retrocesso jurídico aos direitos trabalhistas já conquistados no decorrer dos anos.

De plano, a resposta é positiva. A flexibilização das jornadas de trabalho gera reflexos nas mais diversas esferas da vida do trabalhador, guardando íntima relação com a saúde destes. Desta forma, conclui-se que a flexibilização das jornadas de trabalho propicia um ambiente para o acometimento do trabalhador por doenças de caráter ocupacional, não efetivando, por derradeiro, o direito social ao trabalho decente e, por consequência, o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Portanto, as alterações legislativas introduzidas pela Reforma Trabalhista demarcam incontestavelmente um retrocesso no âmbito jurídico das relações de trabalho, ao passo que a Reforma, ao contrário do que se esperava, não só não aumentou a gama de direitos trabalhistas, mas também reduziu e suprimiu estes. Assim, não há dúvidas que o Brasil retrocedeu em direitos e garantias trabalhistas decorrentes da flexibilização das jornadas.

Referências

ANAU, Roberto Vital; CONCEIÇÃO, Jefferson José da. Trabalho decente: conceito, histórico e propostas de ações. **Revista da Faculdade de Administração e Economia**, [S.l.], v. 2, n. 2, p. 44-68, 2011. Disponível em: <https://www.academia.edu/download/77913167/2455.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2024.

ANKER, Richard *et al.* La medición del Trabajo decente com indicadores estadísticos. **Revista Internacional del Trabajo**, [S.l.], v. 122, n. 2, p. 161-196, 2003. Disponível em: <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/journalArticle/La-medicion-del-trabajo-decente-con/995219563102676>. Acesso em: 06 nov. 2024.

ARAÚJO, Marley Rosana Melo de; MORAIS, Kátia Regina Santos de. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [S.l.], v. 20, n. 1, p. 1-13, 2017. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v20i1p1-13. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/149091>. Acesso em: 7 out. 2024.

BENDER, Mateus. As reformas (des)necessárias: crises econômicas e

reformas trabalhistas no Brasil contemporâneo. **Revista Brasileira de Sociologia do Direito**, [S.l.], v. 10, n. 2, p. 33-48, maio/ago. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.21910/rbsd.v10i2.678>. Acesso em: 25 fev. 2025.

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. Acesso em: 10 fev. 2025.

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. Acesso em: 10 fev. 2025.

CAIRO JR, José. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

DAL ROSSO, Sadi. Jornada de trabalho: duração e intensidade. **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. Acesso em: 25 fev. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. Duração do trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais. **Revista do TST**, Brasília, v. 75, n. 2, abr./jun. 2009. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/13496/002_delgado.pdf?sequence=5&isAllowed=y. Acesso em: 25 fev. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho – 14ª ed. São Paulo: LTr, 2014.**

ENGELS, Friedrich. **El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre y otros textos**. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: EGodot Argentina, 2014.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

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

LIMA DA SILVA, Ana Claudia; MONTEIRO SILVA, Aida Maria. Trabalho escravo contemporâneo no Brasil: violação de direitos humanos, impunidade e reincidência. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, [S. l.], v. 9, n. 16, p. 276–294, 2023. DOI: 10.56267/rdtps.

v9i16.15384. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/15384>. Acesso em: 29 out. 2024.

LOPES, Fábio José Orsini; SILVA, Guilherme Elias da; SHIOZAKI, Marcos Paulo; FREITAS, Sylvia Mara Pires de. (De)forma trabalhista: flexibilização e precarização pela(s) perspectiva(s) da(s) psicologia(s) do trabalho. **Psicologia em Estudo**, [S.l.], v. 25, p. 1-16, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/kZrGkfBvwBBcmpdTKmX9nGs/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 25 fev. 2025.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: Malheiros. 1997.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Agenda 2030**: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Nova Iorque: ONU, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 05 nov. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Nova Iorque: ONU, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 25 out. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabajo decente**. Memoria del Director General a la 87.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT, 1999. Disponível em: <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 06 fev. 2025.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: MÉTODO, 2010.

REIS, Suzéte da Silva. A efetivação do direito social ao trabalho na perspectiva dos direitos fundamentais na sociedade contemporânea. **Prisma Jurídico**, [S. l.], v. 19, n. 1, p. 40–59, 2020. DOI: 10.5585/prismaj.v19n1.14256. Disponível em: <https://periodicos.uninove.br/prisma/article/view/14256>. Acesso em: 6 nov. 2024.

SANTOS JUNIOR, Abnoan Reis; BATISTA, Lucas Monteiro Mendes; LIMA, Marcus Vinicius do Nascimento. Flexibilização das leis trabalhistas – os entraves e desafios constitucionais. **RECIMA21 -**

Revista Científica Multidisciplinar - ISSN 2675-6218, [S. l.], v. 2, n. 4, p. 1-15, 2021. DOI: 10.47820/recima21.v2i4.285. Disponível em: <https://recima21.com.br/index.php/recima21/article/view/285>. Acesso em: 25 fev. 2025.

SARAIVA, Ana Carla Gilio; SILVA, Renata Cristina de Oliveira Alencar. Jornada exaustiva de trabalho: uma análise contemporânea. **Revista Eletrônica de Direito**, Londrina, v. 2, ano 1, p. 58-67, 2016. Disponível em <http://publicacoes.unifil.br/index.php/direito/article/view/1126>. Acesso em 22 jun. 2024.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. **Revista Brasileira de Direito Constitucional – RBDC**, [S. l.], n. 09, p. 361-388, jan./jun. 2007. Disponível em: <https://www.esdc.com.br/seer/index.php/rbdc/article/view/137>. Acesso em: 13 out. 2024.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Direito do trabalho e flexibilização no Brasil. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, n. 11, v. 1, p. 33-41, 1997. Disponível em: http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v11n01/v11n01_04.pdf. Acesso em: 25 fev. 2025.

VECCHI, Ipojuca Demétrius. **Noções de Direito do Trabalho**: um enfoque constitucional. 2. ed. Passo Fundo: UPF, 2007.

ENTRE PRODUZIR E CUIDAR: A INVISIBILIDADE DO TRABALHO REPRODUTIVO NAS RELAÇÕES LABORAIS

Jéssica Carmeline Becker¹

1 Introdução

A crescente inserção das mulheres no mercado de trabalho representou significativa transformação na organização social e nas relações laborais. A ocupação de espaços historicamente reservados aos homens, contudo, não foi acompanhada, na mesma proporção, por uma reorganização das responsabilidades atribuídas no âmbito doméstico. Ao lado do trabalho remunerado, permaneceram atividades indispensáveis à manutenção cotidiana da vida, como os afazeres domésticos e o cuidado de crianças, idosos e demais pessoas que dele necessitam, historicamente associadas ao feminino.

Nesse contexto, a coexistência entre trabalho produtivo e reprodutivo evidencia uma dimensão do trabalho que, embora essencial à organização da sociedade, permaneceu tradicionalmente à margem do reconhecimento econômico e social. Enquanto o trabalho desenvolvido na esfera produtiva é associado à remuneração e à geração de valor econômico, as atividades desempenhadas no âmbito da reprodução da vida foram, em grande medida, naturalizadas como atribuições familiares e, especialmente, femininas.

Essa coexistência entre trabalho produtivo e reprodutivo revela que as fronteiras entre o espaço doméstico e o mercado de trabalho são menos rígidas do que aparentam. Embora realizado predominantemente fora da relação formal de emprego, o trabalho de cuidado demanda tempo e disponibilidade e pode repercutir sobre as condições de inserção, permanência e desenvolvimento profissional. Sua invisibilização, portanto,

1 Advogada. Graduada em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC). E-mail: jessbecker@gmail.com.

ultrapassa a esfera privada e suscita a necessidade de compreender de que maneira a organização social do cuidado se projeta sobre as relações laborais.

Diante desse contexto, questiona-se: de que modo a distribuição desigual e a invisibilização do trabalho reprodutivo não remunerado repercutem nas trajetórias profissionais e quais caminhos podem contribuir para sua redistribuição?

Parte-se da hipótese de que a histórica atribuição das responsabilidades de cuidado às mulheres, aliada à ausência de seu efetivo reconhecimento enquanto trabalho, produz repercussões que ultrapassam o espaço doméstico e alcançam as relações laborais, de modo que a promoção da igualdade no trabalho pressupõe também uma distribuição mais equitativa das responsabilidades de cuidado.

Nesse sentido, o presente estudo tem como objetivo analisar a invisibilização do trabalho reprodutivo não remunerado e seus reflexos nas trajetórias profissionais, buscando compreender em que medida a redistribuição das responsabilidades de cuidado constitui pressuposto para a promoção da igualdade nas relações de trabalho. A presente pesquisa foi desenvolvida a partir do método de abordagem dedutivo, mediante a técnica de pesquisa bibliográfica.

Para alcançar o objetivo proposto, o estudo divide-se em três partes. Inicialmente, examina-se a divisão sexual do trabalho e o processo de invisibilização do trabalho reprodutivo. Em seguida, analisam-se os reflexos do cuidado não remunerado sobre as trajetórias profissionais, especialmente a partir da transposição das desigualdades constituídas no espaço doméstico para o mercado de trabalho. Por fim, aborda-se a redistribuição das responsabilidades de cuidado como elemento necessário à construção de relações laborais mais igualitárias.

A divisão sexual do trabalho e a invisibilização do trabalho reprodutivo

A compreensão das desigualdades que atravessam o mercado de trabalho exige, primordialmente, um olhar sobre a forma como as responsabilidades sociais foram historicamente distribuídas entre homens e mulheres. Nesse contexto, tem-se que o sexo advém de uma construção social, a partir da qual se estabeleceram papéis distintos para homens e mulheres: às mulheres foi atribuído o espaço doméstico, relacionado às atividades de manutenção do lar e da família, enquanto aos homens foi

destinado o espaço público, vinculado ao trabalho produtivo e remunerado (Vieira, 2018).

Essa distribuição de papéis e responsabilidades encontra fundamento na denominada divisão sexual do trabalho, compreendida como uma forma de organização social que atribui atividades distintas a homens e mulheres. A respeito disso, Kergoat (2009, p. 67) elucida que:

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo; essa forma é historicamente adaptada a cada sociedade. Tem por características a destinação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a ocupação pelos homens das funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc.). Essa forma de divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o da separação (existem trabalhos de homens e outros de mulheres) e o da hierarquização (um trabalho de homem “vale” mais do que um de mulher).

A separação entre as esferas produtiva e reprodutiva adquire especial relevância com o desenvolvimento do sistema capitalista. Ao analisar a transição do feudalismo para o capitalismo, Federici (2023) demonstra que esse processo foi acompanhado por profundas transformações na organização do trabalho e nas relações entre homens e mulheres, dentre as quais se destaca a progressiva separação entre produção e reprodução. Nesse novo regime, enquanto a produção destinada ao mercado passou a ser reconhecida como atividade criadora de valor, a reprodução da força de trabalho deixou de possuir valor do ponto de vista econômico e, progressivamente, de ser reconhecida como trabalho.

Compreende-se por trabalho reprodutivo um conjunto de atividades e relações necessárias à reprodução cotidiana da vida e do próprio trabalho (Federici, 2019). Inserem-se nesse âmbito as diferentes ações e relações ligadas ao cuidado, como, por exemplo, as atividades domésticas não remuneradas desempenhadas pelas mulheres no âmbito familiar; e “inclui, também, todas as atividades de cuidado e reprodução da vida que são exercidas de forma remunerada, por outras mulheres no mercado de trabalho ou na informalidade, e, em alguns casos, por instituições privadas ou públicas” (Costa; Diotto, 2024, p. 8).

A perda de reconhecimento econômico da reprodução, contudo, não significou a diminuição de sua importância para o funcionamento do próprio sistema produtivo. Federici (2023) destaca que a relevância econômica da reprodução da força de trabalho realizada no espaço doméstico

e sua função no processo de acumulação do capital se tornaram invisíveis a partir de então, ao passo que esse trabalho passou a ser apresentado como uma vocação natural e designado como trabalho de mulheres. A desvalorização do trabalho reprodutivo esteve, assim, associada à sua feminização, contribuindo para que atividades indispensáveis à manutenção da vida fossem afastadas do reconhecimento social e econômico conferido ao trabalho produtivo.

É nesse conjunto de atividades relacionadas à manutenção e à reprodução da vida que se insere o trabalho de cuidado, cuja abrangência ultrapassa as tarefas desenvolvidas exclusivamente no ambiente doméstico. Hirata (2022) compreende o cuidado como um trabalho que envolve dimensões materiais, técnicas e emocionais, atravessado pelas relações sociais de sexo, classe e raça/etnia e estabelecido entre os diferentes sujeitos envolvidos em sua realização. Sua compreensão não se limita, portanto, a uma atitude de atenção ao outro, mas abrange atividades e relações voltadas à satisfação concreta de suas necessidades, envolvendo responsabilidade por sua vida e bem-estar, independentemente de serem exercidas de forma remunerada ou não.

Apesar de sua amplitude e relevância para a manutenção da vida, o trabalho de cuidado permanece tradicionalmente associado às mulheres. A atribuição feminina dessas responsabilidades não se restringiu à distribuição das tarefas domésticas, mas foi acompanhada pela construção de expectativas relacionadas à dedicação, à disponibilidade e ao afeto, contribuindo para que atividades dessa natureza fossem compreendidas como expressões próprias da feminilidade. Sob essa perspectiva, o cuidado realizado no âmbito familiar passou a ser associado ao amor e à responsabilidade para com o outro, dificultando sua percepção enquanto trabalho e, consequentemente, o reconhecimento do esforço e do tempo empregados em sua realização (Federici, 2019).

Para além da ausência de reconhecimento social, a invisibilidade do trabalho desenvolvido no âmbito doméstico também se manifesta na forma como comumente se compreende e mensura a atividade econômica. A centralidade atribuída às relações de mercado fez com que atividades não remuneradas, ainda que essenciais ao funcionamento da sociedade, permanecessem à margem das concepções tradicionais de produção e riqueza. Marçal (2017) chama atenção, nesse sentido, para a exclusão do trabalho doméstico das formas tradicionais de mensuração

econômica, apesar da dimensão e da importância das atividades realizadas gratuitamente.

Já quanto à inserção das mulheres no mercado de trabalho, tem-se que esta não foi acompanhada de uma redistribuição equivalente das responsabilidades desempenhadas no âmbito doméstico. Madalozzo, Martins e Shiratori (2010) apontam que, mesmo diante da ampliação da participação feminina no trabalho remunerado, as mulheres permaneceram responsáveis por parcela significativa das tarefas domésticas, enquanto a participação masculina, embora tenha aumentado ao longo do tempo, permanece inferior. Essa distribuição desigual ultrapassa os limites do espaço doméstico, uma vez que a responsabilização das mulheres pelo trabalho não remunerado e pela dimensão afetiva das relações contribui para a manutenção das desigualdades de gênero.

Verifica-se que embora a produção e reprodução tenham sido constituídas como esferas distintas, ambas permanecem interdependentes, uma vez que as atividades relacionadas à manutenção da vida asseguram também a reprodução da força de trabalho, como bem elucida Federici (2023). Nesse cenário, ressalta-se que a divisão sexual do trabalho permanece presente na organização do cuidado, ainda que as mulheres tenham adentrado no espaço público e no trabalho remunerado.

Assim, a permanência das responsabilidades domésticas e de cuidado predominantemente sob sua responsabilidade demonstra que as transformações ocorridas no âmbito produtivo não foram acompanhadas, na mesma proporção, por mudanças na esfera reprodutiva. Essa permanência não se restringe ao espaço doméstico, produzindo repercussões que alcançam também a participação das mulheres no trabalho remunerado e suas trajetórias profissionais (Costa; Diotto, 2024).

3 Do trabalho doméstico ao mercado de trabalho: os reflexos do cuidado não remunerado na trajetória profissional das mulheres

Parte-se, então, da compreensão de que, anteriormente, ao homem era atribuído o trabalho produtivo e remunerado, relacionado ao espaço público, enquanto à mulher cabia o trabalho reprodutivo e não remunerado, realizado no espaço privado e doméstico. Nesse contexto, poder-se-ia esperar que a ampliação da participação feminina no mercado de trabalho fosse acompanhada de uma redução das responsabilidades até então atribuídas às mulheres no âmbito doméstico. Esse movimento, porém, não ocorreu na mesma proporção.

Pelo contrário, a inserção no trabalho remunerado passou a coexistir com a permanência das atividades relacionadas à reprodução da vida e ao cuidado, fazendo com que as mulheres transitassem simultaneamente entre as esferas produtiva e reprodutiva. Costa e Diotto (2024) identificam nessa realidade a configuração de uma dupla jornada, uma vez que o exercício de atividades profissionais fora de casa não afastou a responsabilidade feminina pelo trabalho desenvolvido no interior do lar.

Gomes e Souza (2024) relatam, nesse cenário, que as mulheres não apenas sofreram com a exclusão do mercado de trabalho, como quando o acessaram, também permaneceram responsáveis pelas atividades domésticas, ampliando o conjunto de obrigações assumidas. Sob essa perspectiva, Madalozzo, Martins e Shiratori (2010) demonstram que, entre indivíduos que trabalham igual número de horas no mercado e vivem com cônjuge, as mulheres dedicam ao trabalho doméstico quantidade de horas consideravelmente superior àquela despendida pelos homens em condições semelhantes.

Sobre a importância do trabalho doméstico no atual sistema econômico, Costa e Diotto (2024, p. 17) relatam que:

[...] é um componente essencial e sustentador do capitalismo e da economia, pois cria e mantém a força de trabalho. Sem as tarefas de cuidado essenciais, os trabalhadores não teriam o suporte necessário para recuperar-se diariamente e manter-se produtivos. Além disso, ao não ser reconhecido e remunerado, permite que o capitalismo se beneficie de uma vasta quantidade de trabalho não pago, reduzindo assim o custo geral da força de trabalho. Isso contribui para a manutenção de taxas de lucro mais altas para as empresas, um aspecto fundamental do capitalismo.

A atribuição às mulheres da responsabilidade pelas atividades de cuidado produz reflexos que ultrapassam a sobrecarga decorrente da conciliação entre o trabalho remunerado e o não remunerado, como também alcança o desenvolvimento profissional feminino. Costa e Diotto (2024) apontam que as mulheres frequentemente ocupam postos de trabalho com menor repercussão financeira e também sofrem impactos negativos no crescimento salarial e nas possibilidades de promoção, em razão de interrupções na carreira decorrentes da maternidade ou dos cuidados familiares. Tais obstáculos dificultam ainda o acesso das mulheres a cargos de liderança, especialmente quando comparadas aos homens.

Para compreender algumas das dificuldades encontradas pelas mulheres para ascender a cargos de liderança, Costa e Diotto (2024) explicam

o fenômeno do teto de vidro, a partir de dois modelos complementares. O primeiro refere-se às práticas discriminatórias externas, explícitas ou não, que limitam o acesso das mulheres a cargos de maior responsabilidade. O segundo, por sua vez, decorre da combinação de fatores, como “a internalização de estereótipos de gênero, a socialização diferenciada e a falta de apoio institucional para equilibrar responsabilidades profissionais e familiares” (Costa; Diotto, 2024, p. 19).

Ademais, o tempo gasto pelas mulheres com o trabalho doméstico e tudo que o envolve, como bem ressalta Costa e Diotto (2024), potencializa a condição de desigualdade vivenciada pelas mulheres tanto no mercado de trabalho quanto nas relações sociais em geral, uma vez que as atividades desempenhadas no âmbito familiar reduzem sua disponibilidade para investir no próprio desenvolvimento e ocupar outros espaços da vida social e política. Federici (2021 apud Costa; Diotto, 2024) relata que, mesmo com os avanços tecnológicos no ambiente doméstico e com a participação de instituições educacionais na socialização das crianças, essas mudanças não resultaram em mais tempo livre para as mulheres, mas no acúmulo de outras tarefas.

A interferência das responsabilidades familiares na trajetória profissional é reconhecida, inclusive, no âmbito das normas internacionais do trabalho. Saladini (2023), ao analisar a Convenção nº 156 da Organização Internacional do Trabalho, destaca que a atribuição majoritária dos serviços domésticos e de cuidado às mulheres, além de resultar em sobrecarga física e mental, constitui uma barreira ao acesso e à evolução feminina no ambiente de trabalho. Verifica-se, na verdade, que o desempenho dessas atividades também pode produzir reflexos profissionais quando assumido pelos homens.

Contudo, conforme exposto no tópico anterior, são as mulheres que, majoritariamente, permanecem responsáveis por tais atribuições. Na prática, são elas que suportam as expectativas sociais e morais relacionadas ao cuidado, na medida em que se espera que sempre conciliem as obrigações domésticas e laborais. Diante dessa realidade, uma das alternativas encontradas é a busca por jornadas de trabalho parciais ou reduzidas, bem como o afastamento temporário do mercado de trabalho, circunstâncias que podem prejudicar a progressão profissional e repercutir, inclusive, na percepção futura de benefícios previdenciários, como a aposentadoria (Saladini, 2023).

À vista disso, tem-se que as repercussões da desigual distribuição do trabalho doméstico e de cuidado ultrapassam o espaço privado e alcançam diferentes momentos da trajetória profissional das mulheres, desde sua inserção e permanência no mercado de trabalho até as possibilidades de desenvolvimento e ascensão profissional. A igualdade no trabalho, portanto, não pode ser compreendida de maneira dissociada da organização das responsabilidades familiares e de cuidado, cuja concentração sobre as mulheres permanece como elemento de reprodução das desigualdades entre os sexos (Saladini, 2023).

A redistribuição do cuidado como pressuposto para a igualdade no trabalho

A constatação de que a distribuição desigual e a invisibilização do trabalho reprodutivo repercute diretamente nas condições de participação das mulheres no mercado de trabalho evidencia que a promoção da igualdade necessita de medidas efetivas que assegurem a equidade laboral. Para isso, Saladini (2023) defende a desconstrução da ideia de que as responsabilidades domésticas e aquelas relacionadas ao cuidado sejam naturalmente atribuídas às mulheres, uma vez que a distribuição justa e igualitária dessas atribuições entre todos os membros da família ou aqueles que delas se beneficiam contribui para a presença e a ascensão das mulheres no mercado de trabalho, reduzindo, conseqüentemente, a feminização da pobreza.

Nesse cenário, a corresponsabilidade familiar representa uma condição para que as obrigações decorrentes da manutenção da vida não continuem incidindo de maneira desproporcional sobre o tempo e a disponibilidade das mulheres, possibilitando condições mais equilibradas de participação no trabalho remunerado. Dentre as ações para citadas por Saladini (2023) para desconstrução das desigualdades existentes, estão a adoção de políticas públicas que substituam a licença-maternidade pela licença-parentalidade, para ambos os genitores; a instituição de licenças para cuidados familiares, independente de gênero; e a inserção, no currículo escolar, de discussões acerca das desigualdades de gênero.

A forma como as responsabilidades de cuidado são distribuídas não é uniforme, estando relacionada também à atuação assumida pelo Estado e às políticas públicas disponíveis em cada sociedade. Ao comparar a organização do cuidado no Brasil, na França e no Japão, Hirata (2022)

demonstra a existência de diferentes formas de participação estatal e familiar na provisão desses serviços. A experiência comparada demonstra, assim, que a concentração das responsabilidades de cuidado no interior das famílias não constitui a única forma possível de organização, podendo ser modificada a partir da atuação pública e da oferta de serviços destinados às pessoas que necessitam de cuidado.

A corresponsabilização pelo cuidado, entretanto, não se esgota em sua redistribuição no interior das famílias. A superação da sobrecarga feminina exige que o cuidado seja reconhecido como uma responsabilidade compartilhada também por outros atores sociais. Diotto, Costa e Quintana (2025, p. 295) defendem, nesse sentido, uma perspectiva de corresponsabilidade social, compreendida a partir da “distribuição equitativa das responsabilidades entre o Estado, o mercado, as famílias e a comunidade no exercício do cuidado”. Essa compreensão retira o cuidado da esfera privada e permite reconhecê-lo como uma necessidade social cuja garantia não deve depender predominantemente do trabalho não remunerado das mulheres.

No contexto brasileiro, essa perspectiva foi abarcada pela instituição da Política Nacional de Cuidados pela Lei nº 15.069, de 23 de dezembro de 2024. Ao reconhecer o cuidado como direito e estabelecer entre suas diretrizes a corresponsabilidade social pelos cuidados, a legislação incorpora ao ordenamento jurídico uma compreensão que ultrapassa a atribuição privada e feminina dessas atividades, reconhecendo a necessidade de participação conjunta do Estado, das famílias, do setor privado e da sociedade civil na garantia do cuidado (Brasil, 2024).

A efetivação dessa corresponsabilidade pressupõe que o reconhecimento jurídico do cuidado seja acompanhado de medidas concretas. Nesse sentido, o Plano Nacional de Cuidados contempla, entre seus eixos, a compatibilização entre o trabalho remunerado e as necessidades pessoais e familiares de cuidado, bem como o reconhecimento e a valorização do trabalho de cuidado e a promoção do trabalho decente para aqueles que o exercem profissionalmente (Brasil, 2025).

Além disso, o Plano Nacional de Cuidados estabelece, entre seus objetivos, a adoção de medidas destinadas a reconhecer, reduzir e redistribuir a carga de trabalho não remunerado, expressamente identificada como uma atividade tradicionalmente desempenhada pelas mulheres no âmbito familiar. O Plano busca, ainda, promover uma mudança cultural na organização social do cuidado, mediante a desnaturalização de

atitudes e comportamentos que atribuem exclusivamente às mulheres a responsabilidade por esse trabalho e o fortalecimento da corresponsabilização social e entre homens e mulheres pela provisão de cuidados (Brasil, 2025).

À luz dessas considerações, tem-se que a redistribuição do cuidado constitui elemento indispensável à construção de condições mais igualitárias de participação no mercado de trabalho, uma vez que permite deslocar das mulheres a responsabilidade predominante por atividades essenciais à manutenção da vida. Reconhecer o cuidado como uma responsabilidade coletiva significa, portanto, enfrentar uma das estruturas que historicamente condicionam a disponibilidade, a permanência e as possibilidades de desenvolvimento profissional das mulheres.

Considerações finais

A divisão sexual do trabalho contribuiu para a construção de uma organização social marcada pela separação entre as esferas produtiva e reprodutiva, atribuindo-se às mulheres a responsabilidade predominante pelas atividades desenvolvidas no âmbito doméstico e familiar. Embora indispensável à manutenção e à reprodução da vida, o trabalho reprodutivo permaneceu afastado do reconhecimento econômico conferido ao trabalho produtivo, sendo associado às responsabilidades femininas e realizado, em grande medida, de forma não remunerada, sob a justificativa de uma suposta predisposição natural das mulheres ao desempenho dessas funções.

Quando as mulheres foram inseridas no mercado de trabalho produtivo, isto é, remunerado, esperava-se que fossem, então, desoneradas das atividades e funções domésticas. Contudo, não foi isso que ocorreu. Na realidade, as mulheres passaram a acumular as responsabilidades decorrentes do trabalho remunerado com aquelas já desempenhadas no âmbito doméstico, resultando na sobreposição de jornadas e, por conseguinte, em uma distribuição desigual do tempo entre homens e mulheres.

Ao longo do presente estudo, verificou-se que a concentração das responsabilidades de cuidado sobre as mulheres produz repercussões que se estendem às suas trajetórias profissionais. A menor disponibilidade de tempo, decorrente das atividades domésticas e de cuidado, pode interferir nas possibilidades de qualificação, inserção, permanência e progressão profissional, demonstrando que as condições de participação no mercado

de trabalho também são influenciadas pela forma como os encargos familiares são distribuídos.

Nesse contexto, a instituição da Política Nacional de Cuidados pela Lei nº 15.069/2024 e sua posterior regulamentação quanto ao Plano Nacional de Cuidados representam a incorporação, pelo ordenamento jurídico brasileiro, de uma perspectiva voltada ao reconhecimento e à redistribuição do cuidado. As medidas previstas contemplam a corresponsabilização social e entre homens e mulheres, a redução da carga de trabalho não remunerado e a valorização daqueles que desempenham atividades de cuidado profissionalmente, aproximando a discussão sobre o cuidado da promoção da igualdade no trabalho.

Por fim, enfrentar as diferenças que contribuem para a permanência das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho pressupõe reconhecer que as condições de participação na esfera produtiva também são construídas fora dela. A redistribuição das responsabilidades de cuidado representa, portanto, não apenas uma reorganização das tarefas necessárias à manutenção da vida, mas também um caminho para ampliar as possibilidades de autonomia e participação profissional das mulheres, contribuindo para a construção de relações de trabalho mais igualitárias.

Referências

BRASIL. **Lei nº 15.069, de 23 de dezembro de 2024**. Institui a Política Nacional de Cuidados. Brasília, DF: Presidência da República, 2024.

BRASIL. **Decreto nº 12.562, de 23 de julho de 2025**. Regulamenta o art. 9º e o art. 11 da Lei nº 15.069, de 23 de dezembro de 2024, que institui o Plano Nacional de Cuidados. Brasília, DF: Presidência da República, 2025.

COSTA, Marli M. Moraes da; DIOTTO, Nariel. O lado invisível da economia: críticas à desvalorização do trabalho doméstico não remunerado realizado pelas mulheres e suas implicações na garantia de direitos. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, [S. l.], v. 7, 2024. DOI: 10.33239/rjtdh.v7.201. Disponível em: <https://rjtdh-prt15.mpt.mp.br/Revista-TDH/article/view/201>. Acesso em: 22 set. 2026.

DIOTTO, Nariel; COSTA, Marli Marlene Moraes da; QUINTANA, Stéffani das Chagas. Mulheres cuidadoras e a luta por reconhecimento: resistência feminista entre a invisibilidade do cuidado e os compromissos

da Agenda 2030 da ONU. In: **CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE GÊNERO E RELIGIÃO**, 9., 2025, São Leopoldo. Anais [...]. São Leopoldo, 2025. p. 285-302. Disponível em: <https://revistas.est.edu.br/anais/article/view/4291>. Acesso em: 22 set. 2026.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução**: trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. 2019.

FEDERICI, Silvia. **Calibã e a bruxa**: mulheres, corpo e acumulação primitiva. 2. ed. São Paulo: Elefante, 2023.

GOMES, Tiffany Gabrielli de Oliveira; SOUSA, Fabrício de. Reflexões sobre a Teoria da Reprodução Social e a inserção das mulheres no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 26, nov. 2024. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/438/350>. Acesso em: 22 set. 2026.

HIRATA, Helena. **O cuidado**: teorias e práticas. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2022.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle (org.). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Editora UNESP, 2009. p. 67-75.

MADALOZZO, Regina; MARTINS, Sergio Ricardo; SHIRATORI, Ludmila.

Participação no mercado de trabalho e no trabalho doméstico: homens e mulheres têm condições iguais? Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 18, n. 2, p. 547-566, maio/ago. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/jshjDy5bBjYS9WxgQMgQT7N/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 22 set. 2026.

MARÇAL, Katrine. **O lado invisível da economia**: uma visão feminista. São Paulo: Alaúde Editorial, 2017.

SALADINI, Ana Paula Sefrin. Ainda sobre mulheres, trabalho e responsabilidades familiares. **Revista Sapiência: Sociedade, Saberes e Práticas Educacionais**, Iporá, v. 12, n. 4, p. 201-217, nov. 2023. Disponível em: <https://www.revista.ueg.br/index.php/sapiencia/article/view/14677>. Acesso em: 22 set. 2026.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **O cuidado como trabalho**: uma interpelação do direito do trabalho a partir da perspectiva de gênero. 2018. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

Disponível em: <https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30102020-143919/>. Acesso em: 22 set. 2026.

A FRAGILIZAÇÃO DO DANO MORAL TRABALHISTA E SEUS REFLEXOS NA TUTELA DA DIGNIDADE DO TRABALHADOR NO BRASIL CONTEMPORÂNEO

Edson Miguel de Barros Avelar¹
Suzéte da Silva Reis²

Introdução

O dano moral trabalhista ocupa posição central na proteção jurídica da dignidade do trabalhador. Em um sistema constitucional fundado na dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal) e nos valores sociais do trabalho (art. 1º, IV), a reparação por violação de direitos da personalidade no ambiente laboral não se restringe a uma simples compensação econômica. Trata-se, na verdade, de um instrumento jurídico de afirmação e efetivação de direitos fundamentais, capaz de assegurar que o trabalhador seja reconhecido

- 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-graduado 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).

como sujeito de direitos no âmbito das relações de trabalho. Nesse sentido, a responsabilidade civil trabalhista assume função que ultrapassa a mera recomposição patrimonial, exercendo também papel pedagógico, preventivo e sancionatório diante de condutas que atentem contra a integridade moral, a honra, a imagem, a intimidade ou a dignidade do empregado.

A centralidade do dano moral no Direito do Trabalho decorre, portanto, do próprio caráter desigual das relações laborais. A desigualdade estrutural entre empregador e empregado exige que o ordenamento jurídico estabeleça mecanismos de proteção capazes de equilibrar essa relação e garantir condições mínimas de respeito à dignidade humana no ambiente de trabalho. Nesse contexto, a indenização por dano moral atua não apenas como forma de reparar o sofrimento ou a lesão experimentada pelo trabalhador, mas também como instrumento de desestímulo à repetição de práticas abusivas no âmbito das organizações produtivas.

Entretanto, a partir da Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017, foi introduzido na Consolidação das Leis do Trabalho o Título II-A, que passou a disciplinar de forma específica o dano extrapatrimonial nas relações de trabalho. Entre as alterações mais relevantes, destaca-se a previsão de critérios para a fixação do valor da indenização, estabelecendo parâmetros vinculados ao salário contratual do empregado, conforme previsto no art. 223-G, §1º, da CLT. Tal dispositivo instituiu uma espécie de tarifação da indenização por dano moral trabalhista, classificando a ofensa em graus leve, média, grave e gravíssima e estabelecendo limites máximos para a reparação com base em múltiplos do salário do trabalhador.

Essa inovação legislativa provocou intenso debate no campo doutrinário e jurisprudencial, sobretudo no que diz respeito à sua compatibilidade com os princípios constitucionais que orientam o sistema jurídico brasileiro. Diversos autores passaram a questionar se a vinculação do valor da indenização ao salário do trabalhador não produziria, na prática, uma diferenciação injustificada entre vítimas de uma mesma violação de direitos fundamentais. Em outras palavras, a mesma ofensa à dignidade humana poderia resultar em indenizações significativamente distintas apenas em razão da remuneração do trabalhador, o que suscita dúvidas quanto à observância dos princípios da igualdade, da proporcionalidade e da reparação integral do dano.

Além disso, a tarifação do dano moral trabalhista também levanta questionamentos acerca da efetividade da função pedagógica e preventiva

da responsabilidade civil. Ao estabelecer limites previamente fixados para as indenizações, corre-se o risco de reduzir o caráter dissuasório da reparação, especialmente em casos envolvendo grandes empregadores ou empresas com elevada capacidade econômica. Nesses casos, a indenização pode deixar de cumprir sua função de desestimular práticas ilícitas, transformando-se em um custo previsível da atividade empresarial.

Diante desse cenário, o presente trabalho busca investigar se a tarifação do dano moral trabalhista, introduzida pela Reforma Trabalhista, contribui para a efetividade da tutela da dignidade da pessoa humana no âmbito das relações de trabalho ou se, ao contrário, representa um processo de fragilização da proteção jurídica do trabalhador em um contexto mais amplo de flexibilização das garantias laborais. A análise parte de uma perspectiva constitucional, considerando o papel do Direito do Trabalho como instrumento de concretização de direitos fundamentais e como mecanismo de proteção da dignidade do trabalhador no Estado Democrático de Direito.

Para tanto, o estudo examina os fundamentos constitucionais da proteção à dignidade humana nas relações de trabalho, analisa os dispositivos legais introduzidos pela Reforma Trabalhista e discute os principais posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais acerca da tarifação do dano moral trabalhista. Busca-se, assim, compreender em que medida a interpretação constitucional desses dispositivos pode contribuir para preservar a efetividade da tutela dos direitos da personalidade do trabalhador, evitando que a limitação legal da indenização comprometa a proteção da dignidade humana no ambiente laboral.

A reparação do dano moral como instrumento de concretização de direitos fundamentais

A Lei nº 13.467/2017 promoveu profundas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho, introduzindo o Título II-A, destinado à disciplina do dano extrapatrimonial decorrente das relações de trabalho. Entre as inovações mais controversas está a previsão de critérios para a fixação do valor da indenização por dano moral, estabelecendo limites vinculados ao último salário contratual do trabalhador ofendido, conforme previsto no art. 223-G, §1º, da CLT. A norma passou a classificar a ofensa em níveis leve, média, grave e gravíssima fixando tetos indenizatórios correspondentes a múltiplos do salário do empregado.

Delgado (2019), afirma que essa alteração legislativa foi apresentada como tentativa de conferir maior previsibilidade às decisões judiciais e reduzir a suposta insegurança jurídica na fixação dos valores indenizatórios. No entanto, a doutrina trabalhista passou a questionar se a tarifação seria compatível com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da reparação integral do dano. Nesse sentido, sustenta-se que a vinculação do valor da indenização ao salário do trabalhador pode produzir tratamento desigual entre vítimas de uma mesma violação de direitos fundamentais.

Delgado (2019), a tarifação do dano moral trabalhista representa uma ruptura com a tradição do Direito do Trabalho brasileiro, que sempre buscou assegurar a máxima proteção possível à dignidade do trabalhador. Para o autor, a limitação prévia da indenização pode comprometer a efetividade da reparação civil e enfraquecer o papel do Judiciário na análise concreta da gravidade da lesão sofrida.

Schiavi (2018), destaca outro ponto criticado pela doutrina que refere-se à possível violação do princípio da igualdade. Ao estabelecer que o valor da indenização seja calculado com base no salário do trabalhador, a norma pode gerar situações em que pessoas submetidas à mesma ofensa recebam indenizações significativamente distintas, essa lógica acaba por atribuir maior valor à dignidade de trabalhadores que recebem salários mais elevados, o que se mostra incompatível com a ideia de que os direitos da personalidade possuem natureza universal e indivisível.

Sarlet (2017), defende que no campo constitucional, diversos autores apontam que a tarifação do dano moral trabalhista deve ser analisada à luz do princípio da dignidade da pessoa humana e da proteção aos direitos fundamentais, a dignidade da pessoa humana constitui valor central do sistema constitucional brasileiro e não pode ser relativizada por critérios meramente econômicos. Assim, qualquer limitação legislativa que comprometa a efetividade da proteção aos direitos da personalidade deve ser interpretada de forma restritiva e em conformidade com a Constituição.

Diante desse cenário, a tarifação do dano moral trabalhista passou a ser objeto de intenso debate também no âmbito jurisprudencial, especialmente no Supremo Tribunal Federal e no Tribunal Superior do Trabalho. A discussão envolve a necessidade de conciliar a segurança jurídica pretendida pelo legislador com a preservação da proteção constitucional da dignidade humana nas relações de trabalho.

A interpretação constitucional das normas trabalhistas torna-se fundamental para evitar que mecanismos de limitação da responsabilidade civil resultem na fragilização da tutela jurídica do trabalhador. Assim, a análise da tarifação do dano extrapatrimonial revela um dos principais pontos de tensão entre as reformas recentes do Direito do Trabalho e os fundamentos constitucionais que orientam a proteção da dignidade humana no ambiente laboral.

Vinculação ao salário e desigualdade material

A adoção do salário do trabalhador como parâmetro para a fixação da indenização por dano moral trabalhista constitui um dos aspectos mais controversos introduzidos pela Reforma Trabalhista de 2017. Ao estabelecer limites indenizatórios vinculados à remuneração do empregado, o art. 223-G, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho passou a condicionar o valor da reparação ao nível salarial da vítima, o que suscita relevantes questionamentos quanto à compatibilidade dessa sistemática com os princípios constitucionais da igualdade e da dignidade da pessoa humana.

Para Delgado (2019), essa metodologia pode gerar situações paradoxais no âmbito das relações de trabalho. Trabalhadores submetidos à mesma ofensa por exemplo, a uma situação de assédio moral, discriminação ou exposição vexatória podem receber indenizações significativamente distintas apenas em razão da remuneração percebida. Assim, um trabalhador com salário mais elevado poderá receber indenização substancialmente superior àquela fixada para um trabalhador com menor remuneração, ainda que ambos tenham experimentado idêntica violação de seus direitos da personalidade. Para parte da doutrina, essa lógica revela uma forma de diferenciação que não encontra justificativa constitucional adequada.

Delgado (2019) sustenta que a vinculação da indenização ao salário do trabalhador contraria a natureza dos direitos da personalidade, que possuem caráter universal e não admitem gradações baseadas em critérios econômicos. A honra, a dignidade, a imagem e a integridade moral são atributos inerentes à condição humana e, portanto, não podem ser relativizados a partir da posição econômica ou da remuneração percebida pelo indivíduo.

Schiavi (2018), critica também se apoia no princípio da isonomia material previsto no art. 5º, caput, da Constituição Federal, que assegura igualdade de todos perante a lei. A igualdade constitucional não se limita

a um tratamento formalmente idêntico, mas exige que o ordenamento jurídico evite discriminações injustificadas que possam produzir desigualdades incompatíveis com a proteção dos direitos fundamentais. Nesse contexto, a tarificação baseada no salário pode resultar em uma espécie de “hierarquização da dignidade”, na medida em que atribui maior valor jurídico à violação sofrida por trabalhadores com remuneração mais elevada.

Além disso, a doutrina crítica à tarificação aponta que a dignidade da pessoa humana constitui valor central do sistema constitucional brasileiro e não pode ser quantificada com base em critérios estritamente econômicos. Para Sarlet (2017), a dignidade humana representa um atributo inerente a todos os indivíduos, independentemente de sua condição social ou econômica. Dessa forma, a adoção de parâmetros indenizatórios vinculados ao salário do trabalhador pode enfraquecer a proteção dos direitos fundamentais ao estabelecer critérios que relativizam a universalidade da dignidade humana.

Cassar (2018) destaca outro aspecto relevante que se refere ao impacto dessa sistemática sobre a própria lógica protetiva do Direito do Trabalho. Tradicionalmente, esse ramo jurídico busca reduzir desigualdades estruturais presentes nas relações entre capital e trabalho. No entanto, ao vincular o valor da indenização ao salário do trabalhador, a legislação pode acabar reproduzindo desigualdades já existentes no mercado de trabalho, atribuindo menor valor às violações sofridas por trabalhadores que ocupam posições mais vulneráveis na estrutura produtiva.

Diante dessas considerações, a vinculação da indenização por dano moral ao salário do trabalhador revela tensões importantes entre a reforma legislativa e os princípios constitucionais que orientam a proteção dos direitos fundamentais no Brasil. A análise desse modelo exige, portanto, uma interpretação constitucionalmente orientada das normas trabalhistas, de modo a assegurar que a proteção da dignidade do trabalhador não seja comprometida por critérios que possam gerar desigualdades incompatíveis com os fundamentos do Estado Democrático de Direito.

Redução da função pedagógica

Outro ponto amplamente debatido na doutrina refere-se à possível redução da função pedagógica da indenização por dano moral trabalhista em razão da tarificação introduzida pela Reforma Trabalhista, a

responsabilidade civil por dano moral não possui apenas caráter reparatório, destinado a compensar o sofrimento experimentado pela vítima, mas também desempenha relevante função preventiva e pedagógica, voltada a desestimular a repetição de condutas ilícitas no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, a indenização por dano moral exerce importante papel no sistema jurídico ao sinalizar que determinadas práticas atentatórias à dignidade do trabalhador não serão toleradas pelo ordenamento jurídico. Ao impor condenações pecuniárias significativas, o Judiciário contribui para que empregadores adotem medidas de prevenção, promovam ambientes de trabalho mais seguros e respeitem os direitos fundamentais dos trabalhadores, a reparação por dano moral no Direito do Trabalho possui também dimensão sancionatória e pedagógica, justamente porque busca evitar a repetição de condutas que atentem contra a dignidade humana no contexto das relações laborais.

Entretanto, a introdução de limites previamente estabelecidos para o valor das indenizações pode enfraquecer essa função pedagógica da responsabilidade civil. Ao estabelecer tetos indenizatórios vinculados ao salário do trabalhador, a legislação reduz a margem de discricionariedade do julgador na fixação do valor da reparação, podendo tornar a condenação economicamente previsível para o empregador. Em determinados casos, especialmente envolvendo grandes empresas ou organizações com elevada capacidade financeira, o valor máximo da indenização pode representar impacto econômico reduzido, o que compromete o caráter dissuasório da sanção.

Para Cassar (2018), a tarifação do dano moral trabalhista pode converter a indenização em um custo operacional previsível da atividade empresarial, especialmente para empregadores de grande porte. Nessa perspectiva, a limitação legal do valor da condenação tende a reduzir o incentivo econômico para que as empresas adotem medidas eficazes de prevenção de práticas abusivas no ambiente de trabalho, enfraquecendo a função preventiva da responsabilidade civil.

Além disso, a doutrina também aponta que a função pedagógica da indenização está diretamente relacionada à necessidade de proteção efetiva da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho. A violação de direitos da personalidade do trabalhador como a honra, a imagem, a intimidade ou a integridade psíquica não pode ser tratada como mero risco econômico inerente à atividade empresarial.

De acordo com Sarlet (2017), a dignidade da pessoa humana constitui valor central do sistema constitucional brasileiro e exige que o ordenamento jurídico estabeleça mecanismos eficazes de proteção contra práticas que atentem contra os direitos fundamentais.

Nesse contexto, a limitação prévia do valor indenizatório pode comprometer a capacidade do sistema jurídico de produzir efeitos preventivos e pedagógicos no âmbito das relações de trabalho. Quando a sanção deixa de representar impacto relevante para o infrator, reduz-se o potencial de desestímulo à prática de condutas ilícitas, a efetividade da responsabilidade civil depende, em grande medida, da capacidade da indenização de produzir efeito dissuasório suficiente para evitar a repetição de comportamentos que violem direitos fundamentais.

Diante disso, parte significativa da doutrina sustenta que a interpretação das normas relativas ao dano extrapatrimonial trabalhista deve ser realizada à luz dos princípios constitucionais que orientam o sistema jurídico brasileiro. A preservação da função pedagógica e preventiva da indenização mostra-se essencial para assegurar que a reparação civil continue desempenhando seu papel de instrumento de proteção da dignidade do trabalhador no ambiente laboral.

Assim, a análise da tarifação do dano moral trabalhista revela um potencial enfraquecimento da dimensão preventiva da responsabilidade civil, especialmente quando os limites indenizatórios são incapazes de produzir efeitos reparatórios adequados frente à capacidade econômica de determinados empregadores. Nessas circunstâncias, torna-se ainda mais relevante a atuação interpretativa do Poder Judiciário na busca por soluções compatíveis com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da proteção efetiva dos direitos fundamentais no trabalho.

Critérios interpretativos conforme a Constituição Federal

A constitucionalidade da tarifação do dano moral trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/2017 tornou-se objeto de intenso debate no âmbito do controle de constitucionalidade, especialmente perante o Supremo Tribunal Federal. A discussão concentrou-se na compatibilidade do art. 223-G, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da reparação integral do dano. Nesse contexto, questionou-se se a fixação de limites indenizatórios vinculados ao salário do trabalhador poderia

restringir indevidamente a tutela dos direitos da personalidade no ambiente laboral.

Ao analisar a matéria, o Supremo Tribunal Federal adotou posição no sentido de conferir interpretação conforme à Constituição aos dispositivos que disciplinam o dano extrapatrimonial trabalhista. O entendimento consolidado indica que os parâmetros previstos na CLT não devem ser interpretados como limites absolutamente rígidos ou impeditivos da atuação jurisdicional, mas sim como critérios orientadores para a fixação do valor da indenização. Dessa forma, a aplicação da norma deve sempre observar os princípios constitucionais que regem a proteção da dignidade da pessoa humana e a efetividade da reparação do dano.

Essa interpretação busca harmonizar a inovação legislativa introduzida pela Reforma Trabalhista com os fundamentos constitucionais do Estado Democrático de Direito. Ao reconhecer que os limites previstos na CLT não possuem caráter absoluto, o Supremo Tribunal Federal preserva a possibilidade de o magistrado avaliar as circunstâncias concretas do caso, considerando a gravidade da ofensa, a extensão do dano e a capacidade econômica das partes. Tal orientação reafirma a necessidade de que a fixação da indenização observe critérios de proporcionalidade e razoabilidade, evitando que a tarificação resulte em reparações manifestamente inadequadas.

Segundo a doutrina constitucional também tem enfatizado a importância da interpretação conforme à Constituição como técnica de preservação da supremacia constitucional e de harmonização entre normas infraconstitucionais e princípios fundamentais, a dignidade da pessoa humana constitui parâmetro hermenêutico central para a interpretação de todo o ordenamento jurídico, exigindo que normas infraconstitucionais sejam aplicadas de modo a garantir a máxima efetividade dos direitos fundamentais (Sarlet, 2017).

Delgado (2019), defende que no campo do Direito do Trabalho, essa perspectiva reforça a ideia de que a proteção da dignidade do trabalhador deve orientar a interpretação das normas que disciplinam a responsabilidade civil no ambiente laboral, o dano moral trabalhista possui profunda conexão com os direitos fundamentais da pessoa do trabalhador, razão pela qual sua disciplina jurídica não pode ser interpretada de forma restritiva ou dissociada dos princípios constitucionais que estruturam o sistema de proteção social.

Nesse sentido, a jurisprudência trabalhista tem gradualmente adotado posicionamentos que mitigam a rigidez da tarificação prevista na

CLT. Os tribunais têm reconhecido que os parâmetros estabelecidos pela legislação devem ser aplicados de maneira flexível e compatível com as circunstâncias concretas de cada caso, evitando que a limitação legal resulte em violação à dignidade da pessoa humana ou à reparação adequada do dano sofrido pelo trabalhador.

Dessa forma, a interpretação constitucional das normas relativas ao dano extrapatrimonial trabalhista revela-se fundamental para assegurar a efetividade da tutela dos direitos da personalidade no ambiente de trabalho. Ao reafirmar a centralidade da dignidade humana como parâmetro hermenêutico, a jurisprudência contribui para preservar o papel do Direito do Trabalho como instrumento de concretização dos direitos fundamentais e de proteção da pessoa do trabalhador frente às assimetrias presentes nas relações laborais.

A fragilização do dano moral e o contexto de flexibilização trabalhista

A tarifação do dano moral trabalhista introduzida pela Reforma Trabalhista não pode ser analisada de forma isolada no âmbito das transformações recentes do Direito do Trabalho brasileiro. Ao contrário, essa inovação legislativa integra um cenário mais amplo de flexibilização das garantias trabalhistas, marcado por mudanças estruturais na regulação das relações de trabalho e pela redefinição dos mecanismos tradicionais de proteção do trabalhador. Nesse contexto, a limitação do valor indenizatório do dano moral deve ser compreendida como parte de um movimento mais abrangente de reconfiguração do papel do Direito do Trabalho na ordem econômica contemporânea.

Conforme a doutrina entre as transformações mais relevantes desse processo, destaca-se a ampliação das possibilidades de terceirização. A partir da Lei nº 13.429/2017 e da posterior consolidação jurisprudencial da matéria, passou-se a admitir a terceirização em qualquer etapa da atividade empresarial, inclusive nas atividades-fim. Tal mudança representou significativa alteração na estrutura tradicional das relações de trabalho, ampliando a fragmentação das cadeias produtivas e, em muitos casos, dificultando a responsabilização direta dos empregadores pelas condições de trabalho oferecidas aos trabalhadores terceirizados (Delgado, 2019).

Outro elemento característico desse cenário é a crescente precarização das formas de contratação. A Reforma Trabalhista introduziu

novas modalidades contratuais, como o contrato de trabalho intermitente, além de ampliar mecanismos de flexibilização da jornada e da organização do trabalho. Embora tais medidas tenham sido justificadas sob o argumento de estimular a geração de empregos e adaptar a legislação trabalhista às novas dinâmicas econômicas, parte significativa da doutrina aponta que essas mudanças podem resultar em maior instabilidade nas relações de trabalho e na ampliação da vulnerabilidade social dos trabalhadores.

Além disso, também se observa um enfraquecimento dos mecanismos tradicionais de negociação coletiva e de representação sindical. A extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical e as mudanças nas regras de prevalência do negociado sobre o legislado alteraram significativamente o equilíbrio institucional entre capital e trabalho. Para diversos autores, tais mudanças podem comprometer a capacidade de organização coletiva dos trabalhadores e reduzir sua capacidade de resistência frente a práticas empresariais potencialmente abusivas.

Schiavi (2018), faz referência a outro aspecto relevante que o autor se refere às alterações no acesso à Justiça do Trabalho, com a Reforma Trabalhista introduziu novas regras relacionadas ao pagamento de custas processuais, honorários de sucumbência e responsabilização do reclamante em determinadas situações. Embora tais medidas tenham sido justificadas como instrumentos de racionalização do sistema judicial, parte da doutrina sustenta que essas mudanças podem produzir efeitos inibitórios no exercício do direito de ação por parte dos trabalhadores, especialmente daqueles em situação de maior vulnerabilidade econômica.

Inserida nesse conjunto de transformações, a tarifação do dano moral trabalhista pode representar mais um elemento de enfraquecimento da tutela jurídica dos direitos fundamentais do trabalhador. Ao limitar previamente os valores indenizatórios, a legislação reduz a capacidade da responsabilidade civil trabalhista de atuar como instrumento de proteção efetiva da dignidade da pessoa humana no ambiente de trabalho. Em determinadas situações, essa limitação pode inclusive comprometer a função pedagógica e preventiva da indenização, diminuindo o potencial dissuasório das condenações judiciais.

Sob a perspectiva do constitucionalismo contemporâneo, tais transformações devem ser analisadas à luz da força normativa da Constituição. A Constituição de 1988 estabelece um modelo de Estado comprometido com a promoção da justiça social e com a proteção dos direitos fundamentais, especialmente no campo das relações de trabalho.

Nesse sentido, as normas infraconstitucionais devem ser interpretadas de modo a preservar a máxima efetividade desses direitos, evitando que alterações legislativas ordinárias resultem no esvaziamento do núcleo essencial da proteção jurídica da dignidade do trabalhador.

Sarlet (2017) sustenta que a dignidade da pessoa humana constitui um verdadeiro parâmetro estruturante do sistema constitucional brasileiro, orientando a interpretação de todas as normas jurídicas. Assim, não é admissível que o legislador ordinário introduza mecanismos que, direta ou indiretamente, comprometam a proteção dos direitos fundamentais. Nesse contexto, a análise crítica da tarifação do dano moral trabalhista revela a necessidade de uma interpretação constitucionalmente orientada das normas que disciplinam a responsabilidade civil no âmbito das relações de trabalho.

Dessa forma, a fragilização do regime jurídico do dano moral trabalhista deve ser compreendida como parte de um debate mais amplo sobre os limites da flexibilização das normas trabalhistas e sobre o papel do Direito do Trabalho na proteção da dignidade da pessoa humana em sociedades marcadas por profundas desigualdades sociais. A preservação da centralidade da dignidade do trabalhador no sistema jurídico exige, portanto, uma leitura constitucional das reformas legislativas recentes, de modo a assegurar que a flexibilização normativa não resulte na redução da efetividade dos direitos fundamentais no mundo do trabalho.

Dignidade da pessoa humana e proibição de retrocesso social

A dignidade da pessoa humana constitui um dos fundamentos estruturantes do Estado Democrático de Direito brasileiro, estando expressamente prevista no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988. Trata-se de princípio que orienta a interpretação de todo o ordenamento jurídico e que estabelece limites à atuação do Estado e dos particulares nas relações sociais e econômicas. No âmbito das relações de trabalho, a dignidade da pessoa humana assume especial relevância, pois impõe a necessidade de proteção da integridade física, moral e psíquica do trabalhador no ambiente laboral, assegurando que a atividade econômica seja desenvolvida em consonância com os direitos fundamentais.

No campo trabalhista, a concretização da dignidade humana exige a existência de mecanismos jurídicos eficazes de prevenção e repressão a práticas abusivas. O Direito do Trabalho, historicamente, desenvolveu-se

justamente como instrumento de proteção da pessoa do trabalhador frente às assimetrias estruturais existentes nas relações entre capital e trabalho. Nesse contexto, a responsabilidade civil por dano moral trabalhista desempenha papel fundamental, na medida em que permite a reparação de violações aos direitos da personalidade do trabalhador e reafirma a centralidade da dignidade humana nas relações laborais.

A proteção constitucional dos direitos sociais também se relaciona com a teoria da vedação ao retrocesso social, amplamente debatida na doutrina constitucional contemporânea. Essa teoria sustenta que os avanços normativos alcançados na proteção dos direitos fundamentais, especialmente os direitos sociais, não podem ser arbitrariamente suprimidos ou reduzidos pelo legislador ordinário. Uma vez estabelecido determinado patamar de proteção jurídica, o Estado não pode retroceder de forma injustificada, sob pena de comprometer a própria efetividade dos direitos fundamentais.

A vedação ao retrocesso social encontra fundamento na própria lógica do constitucionalismo contemporâneo, que atribui à Constituição a função de assegurar a progressiva realização dos direitos fundamentais. Nesse sentido, a proteção dos direitos sociais entre os quais se insere o direito ao trabalho digno deve ser compreendida como um processo contínuo de concretização normativa e institucional, o Direito do Trabalho possui natureza eminentemente protetiva e está diretamente vinculado ao projeto constitucional de promoção da justiça social.

Diante desse marco teórico, a análise da tarifação do dano moral trabalhista deve considerar seus possíveis impactos sobre o nível de proteção jurídica assegurado aos trabalhadores. Caso a limitação legal dos valores indenizatórios resulte, na prática, em significativa redução da efetividade da reparação de danos decorrentes de violações à dignidade do trabalhador, poderá surgir um cenário de enfraquecimento da tutela dos direitos fundamentais no ambiente laboral.

Uma parte da doutrina sustenta que a tarifação do dano moral trabalhista pode representar um movimento de redução do grau de proteção anteriormente assegurado pelo ordenamento jurídico. Antes da Reforma Trabalhista, a fixação do valor da indenização era realizada pelo magistrado com base nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, levando em consideração as circunstâncias concretas do caso e a extensão do dano sofrido. A introdução de limites previamente estabelecidos pode restringir

essa análise individualizada e comprometer a plena reparação do dano (Cassar, 2018).

Assim, caso a tarificação produza, na prática, uma diminuição relevante da capacidade do sistema jurídico de reparar violações à dignidade do trabalhador e de desestimular práticas abusivas no ambiente de trabalho, poderá configurar hipótese de retrocesso na proteção jurídica dos direitos fundamentais. Nessa perspectiva, a interpretação das normas introduzidas pela Reforma Trabalhista deve ser orientada pelos princípios constitucionais que estruturam o sistema jurídico brasileiro, especialmente pela centralidade da dignidade da pessoa humana e pela necessidade de preservação do nível de proteção já alcançado no campo dos direitos sociais.

Dessa forma, a análise da tarificação do dano moral trabalhista exige uma leitura constitucionalmente orientada, capaz de conciliar a inovação legislativa com os fundamentos do Estado Democrático de Direito. A preservação da dignidade do trabalhador e a observância da vedação ao retrocesso social constituem parâmetros essenciais para garantir que as transformações recentes no Direito do Trabalho não resultem no enfraquecimento da proteção jurídica da pessoa que trabalha.

Conclusão

A análise desenvolvida ao longo deste artigo permitiu compreender que o regime jurídico do dano moral trabalhista ocupa posição central na proteção da dignidade da pessoa humana no âmbito das relações de trabalho. Em um sistema constitucional estruturado sobre os valores sociais do trabalho e sobre a centralidade dos direitos fundamentais, a responsabilidade civil por danos extrapatrimoniais desempenha papel essencial na repressão de práticas abusivas e na afirmação da integridade moral do trabalhador.

A Reforma Trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/2017 promoveu alterações significativas na disciplina do dano extrapatrimonial ao estabelecer critérios de tarificação da indenização vinculados ao salário do trabalhador. Embora tal inovação legislativa tenha sido justificada sob o argumento de conferir maior previsibilidade às decisões judiciais, a análise doutrinária e constitucional evidencia que a vinculação do valor indenizatório à remuneração do empregado suscita relevantes questionamentos quanto à compatibilidade dessa sistemática com os

princípios da igualdade, da proporcionalidade e da dignidade da pessoa humana.

Observou-se que a adoção do salário como parâmetro pode gerar diferenciações indenizatórias entre trabalhadores submetidos à mesma violação de direitos da personalidade, produzindo efeitos que tensionam o princípio da isonomia material. Além disso, a limitação prévia dos valores indenizatórios pode enfraquecer a função pedagógica e preventiva da responsabilidade civil, especialmente em contextos envolvendo grandes empregadores, para os quais o teto indenizatório pode representar custo econômico previsível.

Por outro lado, verificou-se que o Supremo Tribunal Federal, ao analisar a matéria, adotou interpretação conforme à Constituição, reconhecendo que os parâmetros previstos na Consolidação das Leis do Trabalho não possuem caráter absoluto. Essa orientação jurisprudencial reafirma a necessidade de que a aplicação das normas relativas ao dano extrapatrimonial observe os princípios constitucionais da razoabilidade, da proporcionalidade e da efetiva proteção da dignidade da pessoa humana.

A discussão acerca da tarifação do dano moral trabalhista também deve ser compreendida dentro de um cenário mais amplo de flexibilização das garantias trabalhistas, marcado por transformações na regulação das relações de trabalho e por debates sobre os limites da proteção jurídica do trabalhador. Nesse contexto, a análise do instituto não pode prescindir da consideração dos fundamentos constitucionais do Direito do Trabalho, especialmente da vedação ao retrocesso social e da necessidade de preservação do núcleo essencial dos direitos fundamentais.

Diante disso, conclui-se que a tarifação do dano moral trabalhista somente pode ser considerada compatível com a ordem constitucional se interpretada de forma flexível e em consonância com os princípios estruturantes da Constituição de 1988. A proteção da dignidade do trabalhador exige que o regime jurídico do dano moral preserve sua função reparatória, pedagógica e preventiva, garantindo que a responsabilidade civil continue a desempenhar papel efetivo na promoção de ambientes de trabalho respeitosos e compatíveis com os valores do Estado Democrático de Direito.

Assim, a interpretação constitucionalmente orientada das normas introduzidas pela Reforma Trabalhista revela-se essencial para assegurar que a disciplina do dano extrapatrimonial não resulte na fragilização da tutela dos direitos fundamentais do trabalhador, mas contribua para

a efetiva concretização da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho contemporâneas.

Referências

- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União: Brasília, DF, 14 jul. 2017.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Grupo Especial de Fiscalização Móvel: relatório anual*. Brasília, 2023.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ações Diretas de Inconstitucionalidade n. 5870, 6050, 6069 e 6082**. Julgamento sobre a constitucionalidade da tarificação do dano extrapatrimonial na CLT. Brasília: STF, 2023.
- CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.
- COSTA, Ana Paula. **Vulnerabilidade estrutural e desigualdades intergeracionais no Brasil**. *Revista de Estudos Sociais*, v. 18, n. 2, p. 45–62, 2021.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.
- VENTURA, Deisy. **Direitos humanos e vulnerabilidade estrutural: desafios contemporâneos**. São Paulo: Saraiva, 2019.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2017.
- SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2018.
- SEVERO, Valdete Souto. **Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

O DANO EXISTENCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

Débora Campão Soares¹
Letícia Sartor Marconato²
Mateus Bonzanini³

Introdução

Por muitos anos, a relação de trabalho foi marcada por uma perspectiva predominantemente econômica, na qual o trabalhador era percebido como um meio para a aquisição de capital. A partir do século XX, o constitucionalismo social promoveu uma significativa transformação na forma de compreender as relações de trabalho, com a incorporação de organizações e os direitos sociais nos ordenamentos jurídicos. No âmbito do direito do trabalho, a mudança foi fundamental a fim de garantir a dignidade, saúde e a preservação dos trabalhadores.

Inicialmente, grande parte da referida proteção ao trabalhador esteve relacionada a direitos de natureza econômica, versando sobre salário, descanso, jornada de trabalho, entre outros. Com a evolução do direito e a centralidade em garantir a dignidade da pessoa humana, houve a ampliação da compreensão acerca dos bens juridicamente tutelados nas relações de trabalho, passando-se a reconhecer a necessidade da proteção dos direitos relativos à personalidade do trabalhador, especialmente diante de condutas que violam a sua honra, a imagem, a intimidade.

-
- 1 Advogada. Especialista em Direito e Processo Tributário pela Fundação Escola Superior do Ministério Público (FMP). E-mail: debora@wepadadvogados.adv.br
 - 2 Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Escola Superior da Advocacia (ESA) e Fundação Escola Superior do Ministério Público (FMP). Membro do Grupo de Pesquisa Relações de Trabalho na Contemporaneidade vinculada a Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC). Advogada. E-mail: leticiamarconato.advogada@gmail.com
 - 3 Advogado. Bacharel em Direito pela Universidade do Vale do Taquari (UNIVATES). E-mail: mateus@wepadadvogados.adv.br

Nesse contexto de ampliação da tutela da pessoa do trabalhador que se insere o dano existencial. Embora seja relacionado ao dano moral, ambos não se confundem, uma vez que possuem pressupostos diferentes.

Diante disso, o presente estudo objetiva analisar o dano existencial nas relações de trabalho, partindo do conceito e evolução do dano existencial a partir de um panorama histórico até o conceito e aplicação mais atual. Busca-se, inicialmente, delimitar o conceito de dano existencial e diferenciá-lo do dano moral, posteriormente examinar a caracterização da jornada excessiva e a violação do direito ao lazer, e, por fim, analisar o entendimento jurisprudencial de como e quais são os critérios para o deferimento do dano existencial no Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4).

II. Conceito e evolução do dano existencial

A evolução do Direito do Trabalho revela uma progressiva ampliação da tutela jurídica conferida ao trabalhador. Se, em seus estágios iniciais, a preocupação esteve fortemente relacionada à imposição de limites à exploração da força de trabalho e à garantia de condições mínimas para o exercício da atividade laboral, o desenvolvimento dos direitos sociais e fundamentais permitiu compreender que a proteção do empregado não pode se restringir aos aspectos econômicos decorrentes do contrato de trabalho. O trabalhador deve ser considerado em sua integralidade, como pessoa titular de dignidade, liberdade, relações familiares e sociais, expectativas e projetos que ultrapassam os limites da atividade profissional.

Essa transformação pode ser observada na própria evolução histórica do trabalho. Lora (2013) registra que a atividade laboral passou por diferentes formas de organização, desde a escravidão e a servidão até o desenvolvimento do trabalho assalariado. Contudo, foi especialmente com as profundas modificações dos métodos de produção decorrentes da utilização das máquinas que se intensificaram as desigualdades entre trabalhadores e empregadores. A ausência de normas regulamentadoras possibilitou acentuada exploração da mão de obra operária, contribuindo para o surgimento dos movimentos de organização coletiva e para a progressiva intervenção estatal nas relações de trabalho.

O processo de proteção jurídica do trabalhador ganhou maior expressão no início do século XX, com o constitucionalismo social. A Constituição Mexicana de 1917 representou importante marco na incorporação de direitos trabalhistas ao texto constitucional, seguida pela Constituição alemã de 1919 e pela criação, no mesmo ano, da

Organização Internacional do Trabalho. Posteriormente, sobretudo nas décadas seguintes à Segunda Guerra Mundial, aprofundou-se o processo de constitucionalização dos direitos sociais e de valorização da dignidade da pessoa humana, contribuindo para que o trabalhador deixasse de ser compreendido apenas como instrumento do processo produtivo e passasse a ser reconhecido como sujeito de direitos fundamentais (LORA, 2013).

Transformação semelhante ocorreu no âmbito da responsabilidade civil. Durante longo período, a noção de dano esteve predominantemente vinculada à lesão patrimonial, prevalecendo a ideia de que o prejuízo indenizável deveria apresentar expressão econômica.

Soares (2012) observa que a posterior valorização da pessoa humana provocou significativa alteração deste paradigma, uma vez que se passou a reconhecer a relevância de lesões que, embora não fossem imediatamente mensuráveis em dinheiro, atingiam a pessoa em seus sentimentos, expectativas, planos e cotidiano. Desenvolveu-se, assim, a tutela dos danos imateriais, ampliando-se a proteção jurídica dos direitos fundamentais e da personalidade.

É nesse processo de expansão da tutela da pessoa que se insere a construção do dano existencial, cuja origem é atribuída ao Direito italiano. Na Itália, a identificação e a reparação dos danos imateriais encontravam obstáculos na disciplina estabelecida pelo Código Civil. O art. 2.043 era tradicionalmente associado aos danos patrimoniais, enquanto o art. 2.059 disciplinava os danos não patrimoniais, mas condicionava sua reparação às hipóteses previstas em lei. A interpretação desses dispositivos conduziu inicialmente ao desenvolvimento do chamado dano biológico, relacionado à ofensa à integridade psicofísica, sem solucionar, contudo, todas as situações em que a pessoa sofria consequências prejudiciais em sua existência cotidiana (SOARES, 2012).

A consolidação doutrinária do instituto ganhou impulso na Itália durante a década de 1990, especialmente a partir dos estudos desenvolvidos por Paolo Cendon e Patrizia Ziviz. As pesquisas desses autores evidenciaram que determinadas lesões produziam repercussões concretas sobre a maneira de viver da vítima, restringindo atividades e hábitos que integravam normalmente sua existência, sem que tais consequências fossem suficientemente explicadas pelas categorias tradicionais do dano moral e do dano biológico. A necessidade de conferir tratamento jurídico próprio a essas repercussões contribuiu para a formulação da categoria posteriormente identificada como dano existencial (SOARES, 2012).

Essa construção doutrinária encontrou acolhimento jurisprudencial posteriormente. Soares (2012) aponta como marco relevante a Decisão nº 7.713, de 7 de junho de 2000, da Corte de Cassação italiana, na qual houve reconhecimento expresso do dano existencial em ação decorrente da omissão de um pai no cumprimento de seus deveres em relação ao filho. A Corte considerou que a conduta comprometeu as condições necessárias ao adequado desenvolvimento deste, reconhecendo a repercussão da lesão

Sob o aspecto conceitual, Alvarenga e Boucinhas Filho (2013, p. 243) definem da seguinte forma:

O dano existencial no Direito do Trabalho, também chamado de dano à existência do trabalhador, decorre da conduta patronal que impossibilita o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso, que lhe trarão bem-estar físico e psíquico e, por consequência, felicidade; ou que o impede de executar, de prosseguir ou mesmo de recomençar os seus projetos de vida, que serão, por sua vez, responsáveis pelo seu crescimento ou realização profissional, social e pessoal.

No mesmo sentido, Frota (2013, p. 181) compreende o dano existencial sendo uma:

[...] espécie de dano imaterial ou não material que acarreta à vítima, de modo parcial ou total, a impossibilidade de executar, dar prosseguimento ou reconstruir o seu projeto de vida (na dimensão familiar, afetivo-sexual, intelectual, artística, científica, desportiva, educacional ou profissional, dentre outras) e a dificuldade de retomar sua vida de relação (de âmbito público ou privado, sobretudo na seara da convivência familiar, profissional ou social). No âmbito trabalhista, essa concepção adquire especial importância porque o contrato de trabalho não absorve a totalidade da existência do empregado. O trabalhador permanece titular de interesses pessoais, familiares e sociais que devem coexistir com o exercício da atividade profissional. A própria desigualdade existente na relação de emprego torna necessária a incidência dos direitos fundamentais como limites ao exercício do poder empresarial. Conforme assinala Lora (2013), o respeito à condição humana do trabalhador é essencial para que este não seja considerado mera peça da engrenagem produtiva, mas pessoa cuja integridade física, psíquica e moral deve ser preservada.

No Brasil, a recepção do dano existencial relaciona-se diretamente à valorização constitucional da dignidade da pessoa humana e à ampliação da reparabilidade dos danos extrapatrimoniais. Tem-se como fundamentos constitucionais os arts. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal de

1988 (BRASIL, 1988), ao passo que os arts. 12, 186 e 927 do Código Civil (BRASIL, 2002) fornecem suporte à responsabilidade decorrente da violação dos direitos da pessoa. A proteção dos interesses relacionados à existência está intimamente ligada aos direitos fundamentais e aos direitos da personalidade, justificando a tutela das atividades por meio das quais o indivíduo desenvolve suas potencialidades e realiza sua vida (LORA, 2013; SOARES, 2009).

A regulamentação trabalhista passou a fazer referência expressa à dimensão existencial com a Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017). Porto Filho e Sousa (2020) destacam que o art. 223-B da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) passou a caracterizar como dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa. O art. 223-C (BRASIL, 1943), por sua vez, inclui entre os bens juridicamente tutelados a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física. A previsão legislativa reforçou, no âmbito das relações de trabalho, a tutela de interesses que não possuem conteúdo exclusivamente econômico e reconheceu expressamente a existência de uma esfera existencial passível de violação.

O dano existencial representa, assim, resultado de um processo de ampliação da tutela jurídica da pessoa. Se a evolução histórica do Direito do Trabalho conduziu ao reconhecimento de que o trabalhador não pode ser reduzido à sua força produtiva, a evolução da responsabilidade civil igualmente demonstrou que a proteção do indivíduo não pode se restringir ao seu patrimônio. A construção desenvolvida inicialmente no Direito italiano permitiu identificar como juridicamente relevantes as alterações que comprometem o cotidiano, os projetos e as relações da pessoa, encontrando posterior acolhimento no Direito brasileiro e, de forma particular, nas relações trabalhistas.

A autonomia conceitual atribuída ao dano existencial suscita, entretanto, uma questão necessária ao desenvolvimento do tema: se tanto o dano moral quanto o dano existencial integram o campo dos danos extrapatrimoniais, quais são os elementos capazes de distingui-los?

Essa distinção revela-se relevante porque impede que o dano existencial seja compreendido simplesmente como nova denominação para o dano moral. Embora possam possuir origem comum e até coexistir diante de um mesmo fato lesivo, as duas categorias apresentam particularidades quanto à natureza de suas repercussões e ao modo pelo qual afetam a pessoa.

A delimitação desses elementos, indispensável à adequada compreensão e aplicação dos institutos, será examinada no capítulo seguinte, dedicado especificamente à distinção entre dano moral e dano existencial.

Distinção entre dano moral e dano existencial

O dano moral e o dano existencial integram, ambos, a categoria dos danos extrapatrimoniais, na medida em que atingem bens jurídicos que não se traduzem diretamente em prejuízo patrimonial. Contudo, a aproximação entre as duas figuras não deve conduzir à sua confusão, sobretudo no âmbito das relações de trabalho, em que a conduta do empregador pode dar ensejo, de forma autônoma ou cumulativa, a uma ou a outra espécie de dano.

O dano moral caracteriza-se, essencialmente, pela dor e pelo sofrimento experimentados pela vítima. Nas palavras de Sergio Pinto Martins, “no dano moral a pessoa tem uma angústia, uma dor” (MARTINS, 2025, não paginado). Trata-se de um abalo de ordem subjetiva e sentimental, que atinge a esfera íntima do indivíduo. Justamente por essa natureza, consolidou-se o entendimento de que o dano moral, em determinadas hipóteses, prescinde de prova específica, presumindo-se a partir do próprio fato lesivo, o que a doutrina denomina dano *in re ipsa*. Conforme explica o autor, “tem-se dito que o dano moral independe de prova, ou seja, prova-se por si mesmo, presume-se sua existência (in re ipsa, da própria coisa, que surge de um fato, que se presume.)”, exemplificando com o seguinte caso: “Exemplo pode ser da mãe que perdeu o filho. Presume-se que ela tem uma dor moral. Não há necessidade de prova, segundo essa teoria.” (MARTINS, 2025, não paginado).

O dano existencial, por sua vez, não se identifica com o sofrimento psíquico em si, mas com a frustração de um projeto de vida e com a impossibilidade de o trabalhador seguir realizando as atividades que compunham sua rotina pessoal, familiar e social. Segundo Martins, “no dano existencial, a pessoa deixa de fazer alguma coisa, em razão do ato praticado pelo agente” (MARTINS, 2025, não paginado). O autor complementa que essa espécie de dano “é algo que causa prejuízo ao empregado em razão da continuidade do ato que deixou de proporcionar ao trabalhador o contato com sua família, com os amigos, de praticar um esporte etc.”, compreendendo, em síntese, “um aspecto de não mais poder fazer aquilo que queria” (MARTINS, 2025, não paginado). Na

mesma linha, Rosenvald e Braga Netto (2024, p. 729) destacam que o dano existencial “se dissocia de aspectos sentimentais, pois comprometem uma sequência dinâmica do cotidiano, composto por um não fazer, um ter que fazer ou um modificar um modo de proceder, que dificulta o relacionamento da pessoa lesada com o seu mundo”.

É justamente essa diferença de natureza que impõe consequências processuais distintas quanto ao ônus probatório. Enquanto o dano moral pode, em certas circunstâncias, ser presumido a partir do próprio evento danoso, o dano existencial exige comprovação efetiva por parte de quem o alega. Como esclarece Martins: «no dano existencial, há necessidade de que o autor prove suas alegações para fazer jus a indenização. Não é possível presumir o dano existencial” (MARTINS, 2025, não paginado). Isso significa que o trabalhador deve demonstrar, concretamente, de que forma o ato patronal comprometeu sua vida de relação, seja através da impossibilidade de conviver com a família, de cultivar amizades, de exercer atividades de lazer, de dar continuidade a projetos pessoais ou outra forma concreta.

Nesse sentido, Flaviana Rampazzo Soares destaca que o dano existencial corresponde à lesão que compromete as relações que contribuem para o desenvolvimento normal da personalidade humana, abrangendo tanto aspectos individuais quanto sociais. Para a autora, significa uma limitação nas atividades cotidianas do ofendido, afetando a forma como mantém relações e desenvolve seus projetos de vida. (SOARES, 2009).

A própria legislação trabalhista consagra essa dualidade conceitual. Ao disciplinar o dano extrapatrimonial na relação de emprego, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 223-B, estabelece que “causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação” (BRASIL, 1943, não paginado). A redação do dispositivo é reveladora: o legislador não se limitou a mencionar a esfera moral, tratando-a como se fosse a única dimensão extrapatrimonial passível de lesão, mas fez questão de referir, expressamente e em conjunto, a esfera existencial. Trata-se de reconhecimento normativo de que ambas constituem bens jurídicos autônomos, cada qual suscetível de ofensa própria, ainda que reunidos sob o mesmo gênero do dano extrapatrimonial.

Essa distinção legal não é meramente terminológica. Ao empregar a conjunção “ou” entre “esfera moral” e “esfera existencial”, o art. 223-B

da CLT admite que uma conduta patronal pode atingir uma dessas esferas isoladamente, ambas de forma simultânea, ou apenas uma delas, a depender das circunstâncias do caso concreto. Essa previsão normativa confirma, no plano legislativo, o que a doutrina já vinha sustentando: o dano moral e o dano existencial não se confundem, cada qual com pressupostos e contornos próprios, de modo que a ofensa a uma esfera não pressupõe, automaticamente, a lesão à outra.

Referida distinção também assume especial relevância no direito do trabalho, ambiente em que práticas empresariais como a exigência de jornadas excessivas, a cobrança de disponibilidade permanente ou a imposição de rotinas incompatíveis com a vida pessoal do empregado podem gerar, a depender do caso concreto, angústia e sofrimento (dano moral), supressão da possibilidade de convívio e de realização pessoal (dano existencial), ou ambas as espécies de forma cumulada. Nesse sentido, Boucinhas Filho e Alvarenga (2013, p. 43) afirmam que, “havendo, no contexto da relação de emprego, a ocorrência de dano existencial e de dano moral, poderá haver a cumulação entre ambos, desde que sejam provenientes do mesmo fato”. Reconhecer essa autonomia conceitual é, portanto, pressuposto necessário para a correta qualificação jurídica da conduta patronal e para a adequada reparação do trabalhador lesado.

Jornada excessiva e violação ao direito ao lazer

A jornada de trabalho exercida além dos limites legais figura, frequentemente, como uma das causas mais recorrentes do dano existencial nas relações de emprego. Isso porque o tempo excessivamente consumido pelo trabalho compromete diretamente a disponibilidade do trabalhador para as demais dimensões de sua vida, sejam elas familiar, afetiva, social ou de lazer. Conforme observam Boucinhas Filho e Alvarenga:

É possível perceber prejuízo ao desfrute pelo trabalhador dos prazeres de sua própria existência tanto quando dele se exige a realização de horas extras em tempo superior ao determinado pela lei como quando dele se exige um número tão grande de atribuições que precise permanecer em atividade durante seus períodos de descanso, ainda que longe da empresa, ou fique esgotado ao ponto de não encontrar forças para desfrutar de seu tempo livre. (BOUCINHAS; ALVARENGA, 2013, p. 29)

Importa destacar, contudo, que a jornada exaustiva não é a única forma pela qual o dano existencial se manifesta. O fenômeno pode

decorrer de qualquer conduta patronal que, de modo continuado, retire do trabalhador a possibilidade de viver sua vida fora do ambiente laboral, ainda que sem extrapolação formal dos limites de jornada. Martins ilustra essa hipótese ao mencionar “empregados que trabalham diuturnamente, que levam serviço para casa, trabalham nas férias, no avião”, pessoas que “estão constantemente conectados com a empresa por meio de equipamentos eletrônicos” (MARTINS, 2025, não paginado). Nesses casos, mesmo quando não há descumprimento formal dos limites de duração do trabalho, a disponibilidade permanente exigida do empregado produz o mesmo efeito lesivo: o esvaziamento do tempo livre e a impossibilidade de desconexão.

É nesse contexto que se evidencia a relevância do direito ao lazer como bem jurídico tutelado. O tempo livre não constitui mero interregno entre jornadas de trabalho, mas espaço necessário à convivência familiar, ao cultivo de amizades, à prática de atividades físicas, culturais e recreativas, e à construção e manutenção das relações sociais do indivíduo. Quando esse tempo é sistematicamente suprimido ou invadido pelas exigências do trabalho, o que se compromete não é apenas o descanso físico do trabalhador, mas sua própria capacidade de se relacionar com o mundo. Como sintetizam Rosenvald e Braga Netto (2024, p. 729), o dano existencial envolve justamente aquilo “que dificulta o relacionamento da pessoa lesada com o seu mundo”, evidenciando como o prejuízo atinge, para além do indivíduo isoladamente considerado, sua rede de convivência social.

Nessa perspectiva, Frota (2011, p. 1) define o dano existencial como espécie de dano imaterial que acarreta à vítima, “de modo parcial ou total, a impossibilidade de executar, dar prosseguimento ou reconstruir o seu projeto de vida”, nas mais diversas dimensões, quais sejam familiar, afetivo-sexual, intelectual, artística, científica, desportiva, educacional ou profissional, o que soma-se à “dificuldade de retomar sua vida de relação”, especialmente no âmbito da convivência familiar, profissional ou social. Em complemento, o autor descreve o dano existencial como uma “renúncia involuntária às atividades cotidianas de qualquer gênero, em comprometimento das próprias esferas de desenvolvimento pessoal” (FROTA, 2011, p. 2).

Assim, percebe-se que o dano existencial não se confunde com a mera prática de jornada exaustiva, tampouco se esgota nela. Trata-se, em verdade, de fenômeno mais amplo, caracterizado pela imposição de

limitações à vida do trabalhador em suas múltiplas dimensões, podendo decorrer de diferentes condutas patronais, ainda que a sobrecarga de horas de trabalho permaneça como uma de suas causas mais perceptíveis.

V. Entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4)

O dano moral e existencial, para além de representar uma hipótese de reparação indenizatória, relaciona-se à tutela da dignidade da pessoa humana, do bem estar individual e social e do direito ao descanso e ao lazer. Direitos esses previstos na Constituição Federal de 1988, especialmente em seus artigos 1º, 5º e 6º, bem como nos princípios constitucionais destinados à proteção da pessoa humana e à valorização social do trabalho.

O objetivo deste capítulo é analisar o entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) acerca do dano existencial decorrente da jornada de trabalho excessiva. Para tanto, foram considerados os julgados das diversas Turmas, possuindo como critério palavras chaves utilizando como ferramenta de busca os respectivos sistemas de cada Tribunal. O levantamento não pretende esgotar a matéria, mas identificar as principais tendências jurisprudenciais e, especialmente, os critérios utilizados para o reconhecimento ou afastamento da reparação por dano existencial.

Ao realizar a busca por jurisprudência no TST por meio das palavras chave “dano moral e dano existencial” verifica-se a alta demanda do judiciário a respeito do tema e julgados extremamente técnicos voltados a analisar o direito existencial sob o crivo da jornada de trabalho excessiva e o direito à cidadania do trabalhador.

A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) - órgão do TST responsável por **unificar a jurisprudência** trabalhista em todo o país - consolidou-se no sentido de que a prestação habitual de horas extras, mesmo que extenuantes, não caracteriza, por si só, o dano existencial. Sendo necessária a demonstração efetiva pelo reclamante da realização de horas extras, além das duas horas permitidas pela legislação, a habitualidade da prestação de serviço excessivo e as consequências na sua vida familiar e cívica. Sendo assim, como regra, não ocorre a configuração do dano existencial *in re ipsa*:

AGRAVO EM RECURSO DE EMBARGOS EM AGRAVO EM
RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI Nº 13.015/2014.
JORNADA DE

TRABALHO EXTENUANTE - DANO EXISTENCIAL - NÃO COMPROVAÇÃO. A **jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que o cumprimento de jornada extenuante pela prestação de horas extras habituais, por si só, não resulta em dano existencial, sendo imprescindível a demonstração inequívoca do prejuízo, que, no caso, não ocorre in re ipsa.** Precedentes da SBDI-1/TST e de Turmas. Nesse contexto, não prospera a alegação de divergência jurisprudencial, eis que o único aresto colacionado nas razões de embargos é inservível para a demonstração do dissenso, porquanto se encontra superado pela atual, iterativa e notória jurisprudência da SBDI-1 do TST, nos termos da norma insculpida no § 2º do art. 894 da CLT. Agravo desprovido “ (Ag-E-Ag-ARR-310-74.2014.5.04.0811, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 03/12/2021). **(grifei)**

A orientação também aparece em julgamentos recentes das Turmas do TST. No julgamento do AIRR-0011130-22.2024.5.15.0060, a Terceira Turma destacou que o dano existencial deve ser julgado sob o crivo social do trabalho, o qual garante ao trabalhador o seu direito a se dedicar às atividades individuais, familiares e sociais, sem sobrecarga horária desproporcional. No entanto, a Turma manteve a necessidade de o dano existencial restar comprovado por meio da jornada de trabalho totalmente abusiva, para além das 12h diárias, e de forma habitual:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL/EXISTENCIAL. JORNADA EXCESSIVA. SÚMULA 126/TST.

AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. [...] **Dessa maneira, uma gestão empregatícia que submeta o indivíduo a reiterada e contínua jornada extenuante, que se concretize muito acima dos limites legais, agride todos os princípios constitucionais acima explicitados e a própria noção estruturante de Estado Democrático de Direito.** Se não bastasse, essa jornada gravemente excessiva reduz acentuadamente e de modo injustificável, por longo período, **o direito à razoável disponibilidade temporal inerente a todo indivíduo**, direito que é assegurado pelos princípios constitucionais mencionados e pelas regras constitucionais e legais regentes da jornada de trabalho. **Tal situação anômala deflagra, assim, o dano existencial**, que consiste em lesão ao tempo **razoável e proporcional**, assegurado pela ordem jurídica, à pessoa humana do trabalhador, para que possa se dedicar às atividades individuais, familiares e sociais inerentes a todos os indivíduos, sem a sobrecarga horária desproporcional, desarrazoada e ilegal, de intensidade repetida e contínua, em decorrência do

contrato de trabalho mantido com o empregador. Cumpre registrar, porém, que a indenização por dano existencial só tem sido deferida nos casos de jornada de trabalho totalmente abusiva. A jurisprudência desta Terceira Turma, considerando que a ordem jurídica admite a prestação de duas horas extras diárias e também, em alguns casos, a jornada diária de 12 horas - ainda que em sistema de plantão/compensação -, **tem reconhecido o direito à indenização por dano existencial se a jornada do trabalhador extrapolar habitualmente doze horas diárias.** Supõe-se que, nessas situações, em função da jornada extremada, o indivíduo tem restringida a possibilidade de gozo do seu direito à cidadania, bem como de usufruir das diversas dimensões de sua vida em sociedade, como a familiar, educacional, cultural, etc. (arts. 1º e 6º da CF). Registre-se que a **SDI-1 do TST, para reconhecer o direito ao dano existencial, tem exigido a comprovação, pelo trabalhador, do efetivo prejuízo em sua vida familiar e cívica decorrente da jornada de trabalho excessiva.** Esta Terceira Turma, contudo, entende que, ultrapassada a barreira das 12 horas diárias de trabalho, de maneira frequente, é notório o prejuízo existencial do indivíduo, na medida em que apenas restarão menos de 11 horas por dia para o exercício das outras dimensões da vida, já descontando, com otimismo, o período de uma hora diária de deslocamento entre a residência e o trabalho (ida e volta) . Nessa situação, considerando a necessidade de o indivíduo dormir entre 6 e 8 horas diárias, praticamente não sobra horas disponíveis para o exercício das outras funções inerentes à pessoa humana e ligados à vida social - bem-estar, interesses individuais e familiares, etc. No caso concreto , contudo, não é possível extrair da moldura fático-probatória delineada no acórdão a existência de prejuízo nas atividades pessoais da Parte Reclamante. Além disso, segundo consta no acórdão recorrido, “ era eventual a jornada ultrapassar 12 horas ao dia de efetiva condução do veículo “. Com efeito, a inexistência de registro, no acórdão recorrido, de qualquer fato concreto de dano ao patrimônio subjetivo do Reclamante, gera o indeferimento do pleito reparatório, uma vez que, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido. (AIRR-0011130-22.2024.5.15.0060, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 03/07/2026).

No mesmo sentido, no julgamento do RRAg-0001525-78.2024.5.12.0046, a Segunda Turma reafirmou que a prestação habitual de horas extras não gera, automaticamente, dano existencial, exigindo-se

a demonstração efetiva de prejuízo ao convívio familiar e social. Naquele caso, o Tribunal julgou improcedente o pedido do reclamante pelo fato de o trabalhador usufruir regularmente dos descansos semanais remunerados e possuir a possibilidade de realização de trabalho remoto.

Cumpre ressaltar que existem exceções, em casos que restar demonstrado jornadas de trabalho diárias extremas que ultrapassam em muito às duas permitidas, algumas Turmas do TST têm reconhecido o direito ao dano existencial independentemente de prova cabal do prejuízo ao convívio familiar.

Exemplo relevante encontra-se no julgamento do RRAg-0010360-67.2023.5.15.0091, no qual a Segunda Turma do TST julgou procedente o pedido de dano existencial no caso de um motorista rodoviário que exercia jornadas de 18h ou mais de trabalho. Considerando a excepcionalidade do caso, a natureza da atividade desempenhada e os riscos decorrentes do desgaste físico e mental inerente à profissão, o Tribunal reconheceu a possibilidade de caracterização do dano existencial independentemente de prova específica do prejuízo ao convívio familiar.

A jurisprudência do TST revela a exigência de demonstração do prejuízo existencial, ao mesmo tempo que admite análise específica do caso concreto diante de jornadas absolutamente extremas, sobretudo quando a duração do trabalho compromete além da disponibilidade temporal do trabalhador, a sua saúde, segurança, descanso e possibilidade de participação na vida social.

As buscas por jurisprudência no TRT4, seguiram o mesmo parâmetro de ser por palavras chaves, sendo elas “dano moral existencial direito ao lazer”.

No âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, a Tese Jurídica Prevalente nº 2¹ segue alinhada com o TST ao entender que a prática de jornada de trabalho excessiva, por si só, não caracteriza dano existencial passível de indenização.

Entretanto, a jurisprudência do próprio TRT4 demonstra que a aplicação da Tese Jurídica não é absoluta. Há julgados que realizam verdadeiro *distinguishing* quando for comprovado pelo trabalhador que

1 JORNADAS DE TRABALHO EXCESSIVAS. INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL. Não configura dano existencial, passível de indenização, por si só, a prática de jornadas de trabalho excessivas. Resolução Administrativa nº 15/2016. Disponibilizada no DEJT dias 27, 30 e 31.05.2016, considerada publicada nos dias 30 e 31.05.2016 e 01.6.2016. Acórdão Proc. TRT nº 0005009-82.2015.5.04.0000 IUJ

além das **jornadas serem excessivas**, elas eram **extenuantes** comprometendo os seus projetos de vida.

Nesse contexto, merece destaque o julgamento do ROT 0020743-36.2024.5.04.0751, pela Oitava Turma do TRT4, no qual se reconheceu o dano existencial em razão da submissão habitual do trabalhador a jornadas extenuantes com labor por até 21 dias consecutivos. O Tribunal entendeu que a supressão dos períodos mínimos de descanso e a imposição de jornadas incompatíveis com uma existência digna comprometeram a recomposição física e mental do empregado e atingiram seus direitos fundamentais ao descanso, ao lazer e à convivência familiar. No caso, a Turma reconheceu o dano *in re ipsa*, dispensando a comprovação de prejuízo concreto ou da frustração de eventos específicos.

No mesmo sentido, a Segunda Turma do TRT4, no julgamento do Recurso Ordinário nº 0020486-83.2023.5.04.0221, reconheceu que a jornada por mais de 16h compromete a convivência familiar, social e o lazer do trabalhador, sendo desnecessária a comprovação efetiva do prejuízo causado. O julgamento do recurso foi procedente reconhecendo o direito ao dano existencial *in re ipsa*.

Nesse ponto, mostra-se relevante distinguir o dano existencial do dano moral em sentido estrito. O fato de ser negado o dano existencial não retira do trabalhador o seu direito ao dano moral. O dano moral para sua caracterização não depende da ocorrência de prejuízo material ao trabalhador, mas do efetivo prejuízo que abale a esfera subjetiva do trabalhador. Assim sendo, mesmo não caracterizado o dano extrapatrimonial, pode ser devido o dano moral se houver lesão aos direitos da personalidade do reclamante, entendimento que se extrai do voto do Desembargador do TRT4 Dr. Marcos Fagundes Salomão ao relatar o Recurso Ordinário nº 0020288-34.2022.5.04.0204.

A jurisprudência do TRF4 demonstra que embora haja Tese Jurídica Prevalente, a qual estabelece que a jornada excessiva, por si só, não caracteriza dano existencial, determinadas Turmas do TRT4 julgam de forma distinta em situações de jornadas extenuantes, especialmente quando a duração do trabalho decorre da inviabilização do exercício de atividades familiares, sociais e recreativas.

A análise jurisprudencial realizada no TST e do TRT4 permitiram identificar uma tendência predominante no sentido de que a mera prestação habitual de horas extras ou a existência de jornada excessiva não gera, automaticamente, o direito à indenização por dano existencial.

Exige-se, como regra, a demonstração de repercussões concretas sobre a vida pessoal, familiar ou social do trabalhador. Ao mesmo tempo, essa exigência pode ser relativizada diante de situações excepcionais em que o ato ilícito praticado pelo empregador pode justificar o reconhecimento do dano, visto que a jornada alcança patamares extremos e incompatíveis com o direito fundamental ao descanso, ao lazer, à saúde e à convivência social garantidos pela Constituição Federal.

Considerações finais

Com base no recorrido, o dano existencial constitui resultado do processo de ampliação da tutela jurídica da pessoa humana nas relações de trabalho, a fim de esclarecer que não somente o dano à imagem, honra e intimidade afetam a vida cotidiana do trabalhador e carece de indenização, como também a falta de tempo de vida fora do trabalho.

Nesse contexto, o dano existencial apresenta características próprias e não se confunde com o dano moral, ao passo que aquele caracteriza-se quando o trabalho pela sua condição e duração consome a vida privada do trabalhador, de forma a impossibilitá-lo de um projeto de vida, tempo de qualidade com a família e amigos, retira o direito ao descanso e ao lazer causando esgotamento físico e mental. Enquanto o dano moral caracteriza-se pela dor e pelo sofrimento experimentados pela vítima. Portanto, por mais que ambos os danos estejam reunidos na CLT sob o mesmo gênero do dano extrapatrimonial, a sua caracterização é bem diferente.

A distinção entre as modalidades de dano mostra-se, portanto, necessária para a adequada identificação da lesão e de seus respectivos pressupostos de reparação.

No âmbito das decisões do TST e no TRT4 verifica-se que embora as teses e entendimentos partam do princípio de que o trabalhador deve comprovar as suas horas extras extenuantes e o dano ao seu direito ao lazer, a jurisprudência contemporânea não adota o critério de forma exclusiva. A tendência jurisprudencial revela, assim, uma tentativa de conciliar a necessidade de prova do efetivo dano existencial com a proteção da dignidade humana em situações de exploração laboral excepcionalmente grave.

Por fim, a tutela do dano existencial reafirma que a proteção jurídica do trabalho, consolidada pela Constituição Federal de 1988, não se limita à contraprestação econômica, mas prioriza a subordinação do capital à

sua função social. Nesse sentido, cabe destaque o voto do Desembargador Mauricio Godinho Delgado no AIRR-0011130-22.2024.5.15.0060, no qual pontua que a proteção constitucional alcança a inviolabilidade física e psíquica do indivíduo, bem-estar individual e social, segurança das pessoas humanas, valorização do trabalho e do emprego e a justiça social.

Assim sendo, a preservação do tempo destinado à vida para além do trabalho constitui elemento indispensável à concretização dos princípios constitucionais e à própria noção de trabalho digno.

Referências

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. O dano existencial e o Direito do Trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho,

Brasília, v. 79, n. 2, p. 240-261, abr./jun. 2013. Disponível em: https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/2013_revista_tst_v79_n2.pdf#page=240. Acesso em: 28 ago. 2026.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O dano existencial e o Direito do Trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 79, n. 2, p. 240-261, abr./jun. 2013. PDF. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078849>. Acessado em: 06/08/2026

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 ago. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ, 1 maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 ago. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acessado em: 05/08/2026

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 20 ago. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF, 13 jul.

2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 20 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (2. Turma). Recurso ordinário nº 0020486-83.2023.5.04.0221. Relatora: Desembargadora Cleusa Regina Halfen. Porto Alegre, 9 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8. Turma). Recurso ordinário nº 0020743-36.2024.5.04.0751. Relator: Desembargador Marcelo José Ferlin D'Ambroso. Porto Alegre, 17 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Tese Jurídica Prevalente nº 2: jornadas de trabalho excessivas. Indenização por dano existencial. Porto Alegre: TRT da 4ª Região, 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). Recurso de revista com agravo nº 0001525-78.2024.5.12.0046. Relatora: Ministra Delaide Alves Miranda Arantes. Brasília, DF, 8 jun. 2026. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). Recurso de revista com agravo nº 0010360-67.2023.5.15.0091. Relatora: Ministra Delaide Alves Miranda Arantes. Brasília, DF, 26 ago. 2026. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). Agravo de instrumento em recurso de revista nº 0011130-22.2024.5.15.0060. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, DF, 3 jul. 2026. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Subseção I Especializada em Dissídios Individuais). Agravo em recurso de embargos em agravo em recurso de revista nº 310-74.2014.5.04.0811. Relator: Ministro Renato de Lacerda Paiva. Brasília, DF, 25 nov. 2021. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 3 dez. 2021.

FROTA, Hidemberg Alves da. Noções fundamentais sobre o dano existencial. Revista da EJUSE, Aracaju, n. 18, p. 181-197, 2013. Disponível em: <http://revistaejuse.tjse.jus.br/revistaejuse/index.php/>

revista_da_ejuse/article/view/378 . Acesso em: 20 ago. 2026.

FROTA, Hidemberg Alves da. Noções Fundamentais sobre o Dano Existencial, nov. 2011. PDF. Disponível em: <https://bd-login.tjmg.jus.br/jspui/bitstream/tjmg/733/1/hf2011noc.pdf>. Acessado em: 05/08/2026

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. O dano existencial no Direito do Trabalho. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, v. 2, n. 22, p. 10-25, set. 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/95533>. Acesso em: 16 ago. 2026.

MARTINS, Sérgio Pinto. Dano Moral Decorrente do Contrato de Trabalho - 6ª Ed - 2025. 6. ed. Cotia: Foco, 2025. E-book. Disponível em: <https://leitor.bvirtual.com.br>. Acesso em: 15/08/2026.

PORTO FILHO, Venicio Cesar Fonseca; SOUSA, Jéffson Menezes de. O dano existencial no Direito do Trabalho brasileiro. Caderno de Graduação – Ciências Humanas e Sociais – UNIT – Sergipe, Aracaju, v. 6, n. 2, p. 159-176, set. 2020. Disponível em: <https://periodicosgrupotiradentes.emnuvens.com.br/cadernohumanas/article/view/8911> . Acesso em: 22 ago. 2026.

ROSENVALD, Nelson; NETTO, Felipe Braga. Responsabilidade civil: teoria geral. Indaiatuba, SP: Editora Foco, 2024.

SOARES, Flaviana Rampazzo. Do caminho percorrido pelo dano existencial para ser reconhecido como espécie autônoma do gênero “danos imateriais”. Revista da AJURIS, Porto Alegre, v. 39, n. 127, p. 197-228, 2012. Disponível em: <https://revistadaajuris.ajuris.org.br/index.php/REVAJURIS/article/view/765>. Acesso em: 16 ago. 2026.

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

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

MULHERES NO MEIO RURAL: INVISIBILIDADE, PRECARIZAÇÃO E EFETIVAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS

Natalia Laira Werner¹

Introdução

Este texto tem como objetivo contextualizar o processo de luta por direitos básicos e por melhores condições de vida e de trabalho das mulheres trabalhadoras rurais no Brasil.

Onde deixa evidente que mesmo diante das conquistas decorrentes das lutas das mulheres rurais em busca do reconhecimento enquanto trabalhadoras, para que rompessem a mera visão de esposa de agricultores, dependentes de seus cônjuges e ajudantes do trabalho agropecuário, a assimetria das relações de gênero nos espaços rurais ainda permanece como uma característica acentuada do espaço rural.

É sabido que a contribuição laboral das mulheres agricultoras possui caráter indispensável para a subsistência da família rural e para a economia agrária, no entanto ainda permanece sistematicamente ocultada por estruturas sociais que insistem em desvalorizar a atuação do trabalho feminino.

Historicamente moldado pelo patriarcado, o ambiente rural instituiu uma rígida divisão sexual do trabalho.

Nesse cenário, atribuiu-se ao homem o estatuto de provedor e chefe de família, associando-o ao trabalho produtivo remunerado, às decisões de mercado e à operação de máquinas. Em contrapartida, o esforço dispensado pelas mulheres na lavoura, no manejo de animais, no beneficiamento de produtos e na horta doméstica foi desprovido de valor econômico e reduzido à categoria de “mera ajuda”.

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

Essa visão distorcida ignora a realidade de uma jornada exaustiva que acumula o trabalho na terra, os afazeres domésticos e a economia do cuidado, resultando em uma profunda invisibilidade jurídica, e por consequência a dependência financeira.

Para além da invisibilidade no âmbito familiar, a inserção da mulher no mercado de trabalho rural manifesta-se sob a ideia da precarização. Nas atividades assalariadas e temporárias, como o trabalho de safristas e diaristas, as mulheres enfrentam elevados índices de informalidade, disparidade salarial e frágil cobertura trabalhista.

Diante desse panorama, o presente artigo busca responder de que forma a invisibilidade econômica e as assimetrias na divisão sexual do trabalho impactam os direitos trabalhistas das mulheres no campo? O objetivo geral deste estudo é analisar a situação do trabalho da mulher rural no Brasil, investigando a sobrecarga da tripla jornada e a informalidade no mercado de trabalho.

Para alcançar tais propósitos, será utilizado o método de abordagem dedutivo e de procedimento analítico, proporcionados por uma técnica de pesquisa bibliográfica.

O trabalho encontra-se estruturado em duas seções principais, além desta introdução. A primeira seção examina a divisão sexual do trabalho no campo, a qualificação da atividade feminina como “ajuda” e os desdobramentos da tripla jornada. A segunda seção aborda a importância dos movimentos Sociais no campo e a sua contribuição na conquista de direitos trabalhistas.

Dito isso, passa-se para a discussão sobre a divisão sexual do trabalho e a precarização do trabalho da mulher rural.

Divisão sexual do trabalho e a precarização do trabalho da mulher rural, classificado como “mera ajuda”

A divisão sexual do trabalho é um conceito fundamental para compreender como as sociedades distribuem e valorizam as tarefas a partir de assimetrias de gênero, estabelecendo uma separação hierárquica entre o trabalho produtivo e o reprodutivo trata-se de um fenômeno histórico como ficará elencado ao longo deste capítulo.

Conforme elenca SANTOS (2022) a estrutura patriarcal e heteronormativa está nas raízes da sociedade brasileira. A família é a base

desta sociedade e é caracterizada, historicamente, pela divisão sexual, a partir da qual ao homem seria destinado o papel de trabalhador produtivo, chefe e responsável pelo sustento do lar, já à mulher seria destinado o papel de cuidadora da casa e da família, um caminho que já foi tido até como natural, enquanto dever decorrente do casamento e da maternidade.

Mediante esta estrutura social, à mulher é destinado o trabalho doméstico não pago ou atividade remunerada que ainda que seja tida como trabalho produtivo não possui nenhuma ou baixa remuneração, funções muito atreladas às atividades de cuidado, objeto de grande desvalorização, além de enfrentar dificuldade de ascensão profissional.

Essa diferenciação não decorre de essências biológicas, mas de uma rigorosa construção histórico-social.

Conforme aponta Vale (2018) embora diferentes sociedades tenham estabelecido distinções entre trabalhos atribuídos a homens e mulheres, foi especialmente nas sociedades pré-capitalistas e capitalistas que essas diferenças passaram a compor um regime disciplinador, responsável por definir funções consideradas próprias de cada sexo.

Nesse contexto as atribuições masculinas foram sistematicamente hierarquizadas em posição de superioridade, conferindo aos homens exclusividade no acesso ao poder econômico, político e institucional. Desse modo, examinar a opressão de gênero requer reconhecer como o próprio conceito de trabalho foi historicamente moldado para instituir e perpetuar essas distâncias sociais.

No meio rural, essa divisão sexual do trabalho adquire contornos ainda mais marcantes. O labor feminino no espaço doméstico e de cuidado constitui a base invisível que sustenta a própria reprodução da força de trabalho no meio rural.

Ao assumir integralmente a gestão do lar e o cuidado com a família, a mulher viabiliza as condições materiais para que o trabalho produtivo na terra seja executado. Essa divisão sexual do trabalho, contudo, naturalizou-se a ponto de o Estado e a sociedade tratarem tais atividades como meros atributos da natureza feminina, e não como trabalho socialmente útil, conforme lembra Leite (2025).

É justamente essa centralidade do cuidado que Leite (2025) destaca, historicamente desvalorizada e desprovida de contrapartida financeira que alimenta o mito da “ajudante” e reforça a exclusão dessas mulheres dos direitos previdenciários e trabalhistas ao longo dos anos.

A invisibilidade do trabalho feminino tem como uma das maiores consequências a divisão sexual do trabalho. A jornada cotidiana das mulheres rurais tende a ser subestimada porque são inúmeras as atividades por elas realizadas, as quais não são enquadradas nas categorias tradicionalmente reconhecidas como trabalho produtivo.

A vida rural integra de maneira muito próxima a produção agrícola, o espaço da moradia e as relações familiares. No entanto, essa integração não se dá de forma igualitária: o meio rural brasileiro estruturou-se historicamente sob bases patriarcais que atribuem aos homens a esfera produtiva associada ao mercado, à liderança familiar e ao controle financeiro e às mulheres a responsabilidade primária pelo espaço doméstico, pelo cuidado e pelas atividades de subsistência. Contudo, como bem menciona Leite (2025) essa integração não se dá de forma igualitária: o meio rural brasileiro estruturou-se historicamente sob bases patriarcais.

Brumer (2012) destaca que embora o trabalho desenvolvido pelas mulheres agricultora representem uma força produtiva indispensável, presente em cerca de 80% das propriedades familiares a atuação destas se concentra nos afazeres do lar e na produção para autoconsumo, enquanto a gestão financeira e a comercialização dos produtos permanecem sob domínio masculino.

Outro tópico importante que deve ser mencionado refere-se às divisões das tarefas do lar onde a só se evidencia no caso da falta do trabalho feminino, em situação indispensáveis de ausência.

A desvalorização profissional se acentua quando as atividades que exercem não são consideradas trabalho, mas apenas ajuda, na forma como são tratadas por funcionários de bancos e até mesmo por órgãos de assistência técnica (como simples dependentes de seus companheiros), ou mesmo na necessidade da criação de políticas públicas específicas para elas (o que comprova a incapacidade dos programas em inseri-las como participantes detentoras de direitos igualitários aos dos homens), conforme leciona Faria (2022).

Destaca-se que até mesmo as notas da produção agrícola costumam constar no nome do homem, muitas vezes esposo ou pai, como destaca Spanevello (2022). Neste sentido, pode-se considerar o trabalho da mulher como um conjunto de atividades invisíveis à sociedade, que, apesar disto, ultrapassa em muito as práticas estritamente vinculadas ao trabalho doméstico.

Ademais, observa-se uma nítida contradição entre a complexidade das tarefas desempenhadas pelas agricultoras familiares e o seu reconhecimento social, conforme lembra Faria (2022). Na prática diária as agricultoras familiares acumulam atribuições produtivas cruciais, engajando-se no plantio e na colheita voltados à subsistência familiar, na ordenha de gado, na elaboração de derivados como queijos e pães, além de gerenciarem práticas direcionadas à comercialização em pequena escala.

Contudo, mesmo quando executam funções estritamente produtivas historicamente rotuladas como “masculinas”, a mulher permanece sob o estigma de “ajudante”, sendo submetida a uma remuneração irrisória ou mesmo à total invisibilidade salarial. Como aponta Brumer (2002), o labor agrícola desempenhado por essas trabalhadoras é naturalizado pelo patriarcado como uma mera extensão de seus deveres domésticos de mãe e esposa.

Conforme elenca Faria (2022), inserem-se nesse escopo o trato de animais de pequeno e médio porte, como aves e suínos, a ordenha, a manutenção de hortas, pomares e jardins, além da lida extenuante com a coleta de água e o corte de lenha. Tais atividades ou são completamente destituídas do status de trabalho produtivo ou são rebaixadas à condição de ajuda/complementação subordinada às tarefas centrais exercidas pelos homens.

Desse modo, evidencia-se que a suposta distinção no desgaste físico entre o labor masculino e o feminino não encontra respaldo na realidade material das lides do campo, tratando-se, antes, de uma hierarquização estritamente cultural e patriarcal.

O trabalho realizado pelas mulheres rurais é considerado leve e economicamente desimportante devido ao sujeito que a realiza e não pelas atividades em si como destaca Brumer (2004).

O quintal, também denominado terreiro, constitui um espaço de significativa importância para a vida das famílias rurais, especialmente para as mulheres, que nele desenvolvem diversas atividades relacionadas tanto à produção quanto à reprodução social e ecológica. Nesses espaços, são cultivadas hortaliças, frutas e plantas medicinais, além da criação de pequenos animais e do desenvolvimento de outras práticas voltadas ao atendimento das necessidades familiares. A produção realizada no quintal contribui para a segurança e a diversificação alimentar e, simultaneamente, pode representar uma importante fonte de renda, sobretudo em períodos de dificuldades econômicas, por meio da comercialização dos excedentes. As plantas

medicinais cultivadas também desempenham papel relevante nos cuidados com a saúde, enquanto a experimentação e a adaptação de espécies possibilitam a ampliação de seu cultivo e utilização em outros espaços e escalas (MAIA; LOPES, 2020 apud LEITE, 2025). Nesse contexto, torna-se difícil estabelecer uma separação rígida entre trabalho produtivo e reprodutivo, uma vez que, na agricultura familiar e camponesa, as atividades destinadas à produção e aquelas relacionadas à reprodução da vida estão profundamente articuladas, integrando a unidade familiar e a unidade de produção (AGUIAR, 2017 apud LEITE, 2025, p.66).

No que se refere ao trabalho assalariado rural das mulheres, conforme apontam Beserra, Hennington e Pignatti (2023), as especificidades do trabalho assalariado rural feminino manifestam-se pela acentuada precarização. Além de enfrentarem baixos salários e contratos temporários, essas trabalhadoras são submetidas à sobrecarga entre o trabalho produtivo e reprodutivo, ao contato direto com agrotóxicos e à constante privação de garantias trabalhistas e previdenciárias básicas.

Em muitas frentes de trabalho, a remuneração vincula-se a metas diárias abusivas, submetendo as trabalhadoras a jornadas exaustivas que podem atingir até 16 horas diárias. Essa rotina, aliada à contínua exposição a agrotóxicos e à manutenção da sobrecarga doméstica, evidencia a violação sistemática da saúde e dos direitos fundamentais dessas mulheres. Conforme destacam Beserra, Hennington e Pignatti (2023), a divisão sexual do trabalho no campo não apenas invisibiliza o esforço feminino, mas o precariza ao limite da desproteção social e biológica.

Nesse sentido, conforme o Anuário Estatístico da Previdência Social, a trabalhadora rural é submetida à maior desgaste físico e possui menor expectativa de vida em relação ao trabalhador rural e aos trabalhadores e trabalhadoras urbanos (CONTAG, 2016). No meio rural é predominante a informalidade dados apontam que dos trabalhadores rurais, em 2013, 29% eram empregados, sendo deste total 59,4% sem carteira assinada o que demonstra o predomínio da informalidade e precariedade dos empregados rurais no acesso aos direitos trabalhistas e, em especial, as mulheres rurais, perpetuando um ciclo de vulnerabilidade e exclusão econômica no meio rural.

Os dados também indicam que o trabalho produtivo das mulheres é frequentemente subestimado, uma vez que cerca de 80% das mulheres ocupadas no meio rural exercem atividades não-remuneradas na agricultura familiar (CONTAG).

Esses dados corroboram a exclusão e invisibilidade das mulheres rurais, tão denunciada pelos movimentos sociais e mostram a centralidade que o reconhecimento do trabalho da mulher rural exerce para o seu acesso a direitos.

O papel das mulheres no trabalho rural, frequentemente tratado como mero auxílio, acaba excluído das estatísticas oficiais que registram atividades produtivas. Essa invisibilidade dificulta o reconhecimento das mulheres como trabalhadoras rurais e restringe o acesso das pequenas produtoras a direitos fundamentais, como aposentadoria e salário-maternidade, garantidos legalmente desde a Constituição de 1988 (Maia; Lopes, 2020).

Conforme destaca Filipak (2017), a busca pela extensão de direitos trabalhistas e previdenciários foi o principal catalisador dos movimentos sociais feministas e camponeses na década de 1980. A luta pelo benefício previdenciário escancarou a estrutural invisibilidade da mulher rural, cujo trabalho não recebia qualquer amparo legal ou documentação. Esse processo revelou que o apagamento social dessas sujeitas de direito era tão acentuado que extrapolava a esfera do trabalho, privando-as inclusive do próprio registro civil e da cidadania básica.

O papel das mulheres no trabalho rural, frequentemente tratado como mero auxílio, acaba excluído das estatísticas oficiais que registram atividades produtivas.

Essa invisibilidade dificulta o reconhecimento das mulheres como trabalhadoras rurais e restringe o acesso das pequenas produtoras a direitos fundamentais, como aposentadoria e salário-maternidade, garantidos legalmente desde a promulgação da Constituição de 1988 e dos movimentos sociais, conforme veremos no tópico a seguir.

Movimentos sociais no campo e a conquista de direitos trabalhistas e previdenciários

A consolidação de direitos trabalhistas e sociais no Brasil foi marcada por uma profunda assimetria geográfica e de gênero. A trajetória de afirmação dos direitos sociais no Brasil evidencia uma lacuna histórica em relação ao campo e à mulher. Durante muito tempo, o espaço rural operou fora do alcance da proteção do Estado, mantendo a figura feminina em absoluto desamparo jurídico. Para dimensionar a importância da conquista desses direitos, torna-se necessário observar as limitações das

primeiras pautas operárias no país e como o movimento sindical urbano ignorava as especificidades da agricultura familiar.

Historicamente no Brasil, até o fim da década de 1920, no Brasil, as reivindicações sociais se restringiam às paredes das fábricas, não incluíam as especificidades do trabalho feminino, as mesmas se referiam à fixação da jornada de trabalho, repouso semanal, férias anuais, assistência médica em casos de acidentes de trabalho e condições apropriadas de higiene na empresa. Invisibilizando a realidade feminina e restringindo o alcance da cidadania social à figura masculina conforme destaca GIULIANI (2006).

Quando se observa às mulheres rurais, havia um pensamento de que mobilizar as trabalhadoras rurais seria difícil devido a sua situação irregular no mercado de trabalho e a falsa ideia de que elas eram as principais depositárias e reprodutoras dos valores patriarcais no meio rural.

Como destaca Aguiar, (2016) foi ao longo da década de 1980 que as organizações políticas das mulheres ganharam força e devido à grande extensão territorial brasileira, pôde se observar a formação de vários grupos de mulheres provenientes da área rural que atuaram de formas distintas, de acordo com as urgências e particularidades de cada região.

A pauta principal era o reconhecimento político como trabalhadoras rurais, buscando legitimação institucional frente às engrenagens do Estado e aos sindicatos, o qual garantiria acesso a direitos trabalhistas e previdenciários, corrigindo os efeitos da errônea visão que considera a mulher como ajudante do trabalho agropecuário, excluindo as dos direitos trabalhistas.

Nesse período não era comum a participação das mulheres nos sindicatos, elas participavam apenas através da representação de homens, pais e maridos. Geralmente, os sindicatos filiados à CONTAG permitiam a filiação de apenas um representante por núcleo familiar, posição reservada exclusivamente ao homem, tido como o “chefe de família”. O conservadorismo no campo era tamanho que setores agrários chegaram a articular manifestações buscando barrar legalmente qualquer possibilidade de participação feminina no movimento sindical conforme dispõe Aguiar(2016).

O rompimento com o silenciamento dentro das estruturas sindicais ocorreu de forma gradual, exigindo organização e enfrentamento, o primeiro avanço estrutural se deu em 1986 com a criação da Comissão Nacional sobre a Questão da Mulher Trabalhadora Rural, ligada ao Departamento Nacional de Trabalhadores Rurais da CUT, seguida pela

Comissão Nacional de Mulheres Trabalhadoras Rurais (CNMTR) em 1989, passo essencial para a intensificação da participação feminina em cargos administrativos da CONTAG.

Conforme traz Aguiar (2016) a mobilização das trabalhadoras expandiu-se e culminou com a criação da Secretaria de Mulheres da CONTAG, no ano de 2009.

No cenário internacional é importante frisar a promoção de inúmeras conferências sociais pelas Nações Unidas, onde ocorriam marchas organizadas por mulheres. Destaca-se a Marcha Mundial das Mulheres (MMM), no dia 08 de março de 2000.

Foi a partir desse marco que a Comissão Nacional de Mulheres Trabalhadoras Rurais da CONTAG (CNMTR) articulou se dando início à Marcha Mundial de Mulheres, culminando na primeira Marcha das Margaridas, sob o lema “2000 Razões Para Marchar: Contra a Fome, a Pobreza e a Violência Sexista” A Marcha das Margaridas trata se de um movimento nacional de mulheres do campo e floresta e das águas, resultante de um longo processo de mobilização com eventos regionais e municipais, manifestado a partir do ato simbólico de uma marcha.

Consolidando-se como uma ação estratégica das mulheres do campo, das florestas e das águas, a Marcha das Margaridas passou a integrar de forma permanente a agenda do Movimento Sindical de Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais.

Conforme aponta Silva(2008), a pauta do movimento apresenta as seguintes propostas: reforma agrária ampla e massiva que valorize e fortaleça a agricultura familiar, geração de emprego, renda e ocupações produtivas, garantia dos direitos dos assalariados e assalariadas rurais, promoção de políticas públicas e garantia dos direito sociais.

Além disso, o movimento atua como um polo de denúncia, repudiando veementemente o trabalho infantil e escravo, ao mesmo tempo em que defende uma equidade transversal de gênero, geração, raça e etnia.

Nessa linha de lutas , cabe destacar outra grande conquista do movimento das mulheres rurais com o reconhecimento na Constituição Federal de 1988. O novo texto constitucional representou um ponto de inflexão ao reconhecer a categoria de “produtora rural”, conferindo, de forma inédita, o status formal de trabalhadoras a essas mulheres. Dentre os avanços consagrados, destacam-se a redução da idade para a aposentadoria rural feminina (55 anos) e a concessão da licença-maternidade remunerada.

A promulgação da Constituição Federal de 1988 representou o marco definitivo para a efetivação do acesso dos trabalhadores rurais à Previdência Social.

O novo texto constitucional corrigiu disparidades históricas ao estender à categoria a garantia de benefícios não inferiores a um salário mínimo e, sobretudo, ao assegurar a inclusão direta e autônoma das mulheres no sistema protetivo, consolidando, enfim, a cidadania social no campo.

Cumpramos ressaltar que a transição após a Constituição Federal de 1988 não ocorreu de forma imediata; a implantação dos novos direitos exigiu inúmeras demandas judiciais individuais, encontrando amparo definitivo apenas com a edição da Lei ordinária nº 8.213/1991.

Este reconhecimento constante na Constituição de 1988 causou grande impacto no acesso das trabalhadoras rurais à Previdência Social. Antes desse marco, já existia o direito do trabalhador rural à previdência social pelo sistema do chamado “Prorural” - Programa de Assistência ao Trabalhador Rural, conforme já esboçado, entretanto, apenas um membro da família tinha direito (BRUMER, 2002).

Assim, esse era um direito do “chefe da família”, geralmente o homem. Às mulheres trabalhadoras rurais era garantida apenas a qualidade de dependente, o que lhes proporcionava somente o direito à pensão, quando do falecimento do esposo trabalhador rural. Além de as mulheres serem excluídas do benefício, pairava disparidade em relação ao trabalhador urbano, já que o valor dos benefícios correspondia a apenas 50% do salário mínimo e 30% no caso de pensão, como destaca Cunha (2009).

O que se destaca em relação ao acesso a direitos e políticas para a população rural é que a mulher rural não é de pronto considerada como trabalhadora e cidadã, o que é objeto de denúncia dos movimentos sociais desde os anos 1980, tendo reivindicações sido acolhidas, após muitas lutas, gerando transformações e reconhecimentos no próprio sistema jurídico.

Estas denúncias e mobilizações demonstram o quanto o Estado e o direito são patriarcalizados e o quanto o acesso a direitos tende a ser condicionado ao sujeito homem.

Conclusão

As mobilizações em prol dos direitos trabalhistas e previdenciários das mulheres rurais foram cruciais para a consolidação dos movimentos

sociais feministas no campo, além de exporem a nítida desvalorização do trabalho feminino em comparação ao masculino.

O que restou evidente por meio desse estudo.

A realidade vivenciada pela mulher no meio rural brasileiro revela que, a despeito do avanço das garantias constitucionais e trabalhistas, o campo permanece marcado por profundas assimetrias de gênero.

A análise desenvolvida ao longo deste artigo evidenciou que a divisão sexual do trabalho continua a operar como um eixo estruturante da desigualdade no espaço rural, o que deixa claro a ideia de “posição subalterna” da atuação produtiva feminina à mera condição de “ajuda” familiar e invisibilizando seu papel decisivo na sustentabilidade econômica e social da propriedade e do país.

Constatou-se que a indefinição dos limites físicos e temporais entre o lar e a unidade produtiva familiar sujeita as mulheres trabalhadoras rurais a uma exaustiva tripla jornada de trabalho.

A cumulação do trabalho produtivo na lavoura, dos afazeres domésticos e das tarefas inerentes à economia do cuidado com a família e os filhos gera uma sobrecarga contínua que compromete a saúde física e mental das trabalhadoras.

Ademais, a ausência de remuneração direta e o controle predominantemente masculino sobre o retorno econômico da produção da propriedade perpetuam a dependência econômica e privam a mulher trabalhadora rural do pleno exercício de sua autonomia e cidadania.

No âmbito do mercado de trabalho formal e informal, verificou-se que a vulnerabilidade se aprofunda. As trabalhadoras assalariadas temporárias, safristas e diaristas enfrentam a informalidade crônica, remunerações inferiores e a privação de direitos trabalhistas fundamentais.

Diante desse panorama, conclui-se que o reconhecimento da mulher rural como trabalhadora e sujeito de direitos exige superação no plano cultural, jurídico e institucional.

Não basta a previsão abstrata da igualdade na legislação, é necessário o fortalecimento da fiscalização por meio dos órgãos oficiais do governo, assim como a implementação de políticas públicas interseccionais de incentivo à renda e autonomia feminina.

Somente a partir da desconstrução da invisibilidade econômica e da efetivação de um meio ambiente laboral hígido e seguro será possível assegurar a dignidade e a emancipação social da mulher no campo.

Referências

- AGUIAR, Vilênia V. P. O trabalho das mulheres nos espaços rurais: algumas reflexões. **Raízes: Revista de Ciências Sociais e Econômicas**, [S. l.], v. 37, n. 2, p. 134–149, 2017. DOI: 10.37370/raizes.2017.v37.71. Disponível em: <https://raizes.revistas.ufcg.edu.br/index.php/raizes/article/view/71>. Acesso em: 20 ago. 2026.
- AGUIAR, V. V. P. Mulheres rurais, movimento social e participação: reflexões a partir da Marcha das Margaridas. **Política & Sociedade**, v. 15, p. 261-295, 2016.
- BRUMER, Anita. Previdência social rural e gênero. **Sociologias**, Porto Alegre, n. 7, p. 50-81, jun. 2002. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222002000100003&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 15ago. 2026.
- BESERRA, Lucimara; HENNINGTON, Élide Azevedo; PIGNATTI, Marta Gislene. Condições de trabalho e saúde de trabalhadoras rurais: uma revisão integrativa. **Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, v. 47, n. 137, p. 298-315, abr./jun. 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/0103-1104202313721>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sdeb/a/ktFYbxPjbVGBVCbvhzw6pcR/>. Acesso em: 2 set. 2026.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 ago. 2026.
- 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, [1991]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 18 ago. 2026.
- CUNHA, Tânia Maria Rocha Cassiano. Inclusão do trabalhador rural na Previdência Social. Belo Horizonte: Instituto de Estudos Previdenciários – IEPREV, 2009.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA AGRICULTURA (CONTAG); FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA AGRICULTURA (FETAGs); SINDICATO DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS RURAIS (STTRs). **Previdência Social Rural: potencialidades e desafios**. Brasília, DF: CONTAG, jul. 2016. Relatório. Disponível em: <http://www.contag.org>.

br/arquivos/relatorio_previdencia%202.pdf. Acesso em: 20 ago. 2026.

FARIA, Giovana Paola de. Terrenos da desigualdade: uma análise da invisibilidade da mulher rural aos olhos do direito. **Ratio Juris. Revista Eletrônica da Graduação da Faculdade de Direito do Sul de Minas**, Pouso Alegre, 2022. Publicado em: 10 jan. 2023. Disponível em: <https://www.fdsu.edu.br/revistagraduacao/index.php/revistagraduacao/article/view/193>. Acesso em: 19 ago. 2026

HERRERA, Karolyna Marin. Uma análise do trabalho da mulher rural através da perspectiva da multifuncionalidade agrícola. **Seminário Internacional Fazendo Gênero**, v. 10, 2013.

FILIPAK, Alexandra. **Políticas públicas para mulheres rurais no Brasil (2003-2015):** análise a partir da percepção de mulheres rurais e de movimentos sociais mistos. 2017. 267 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista (Unesp), Marília, 2017.

GIULANI, P. C. Os movimentos de trabalhadoras e a sociedade brasileira. In: **PRIORE, Mary Del (org.). História das mulheres no Brasil**. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2006.

LEITE, Monique Marchioli. Direitos humanos e gênero: os obstáculos de acesso à Previdência da trabalhadora rural. 2025. 108 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2025.

PAULILO, Maria Ignez Silveira. **O trabalho da mulher no meio rural**. ESALQ, 1976.

Paula, Larissa Araújo Coutinho de. **As margaridas seguem o caminho, do campo às ruas, das ruas ao campo:** a mulher rural e sua trajetória de luta por reconhecimento e direitos. 2026. Tese (Doutorado em Geografia) – Faculdade de Ciências e Tecnologia, Universidade Estadual Paulista, Presidente Prudente, 2026.

SILVA, B. G. **A Marcha das Margaridas: resistências e permanências**. 2008. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

SANTOS, Thais Giselle Diniz; ISAGUIRRE-TORRES, Katya Regina; VASCONCELOS, Ana Letícia Maciel de. Somos mulheres trabalhadoras rurais: da invisibilização ao reconhecimento de direitos previdenciários e da cidadania. **Revista Brasileira de Direito Social**, [S. l.], v. 5, n. 1, p. 65–87, 2022. Disponível em: <https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/175>. Acesso em: 22 ago. 2026.

A CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DA PROTEÇÃO AO TEMPO DE TRABALHO E SUA RECONFIGURAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS CONTEMPORÂNEAS

Rafaela Ruoso Teixeira¹

Suzéte da Silva Reis²

Introdução

A regulamentação da jornada de trabalho é uma das principais conquistas históricas do Direito do Trabalho e demonstra o conflito entre a proteção da pessoa trabalhadora e os interesses econômicos inerentes ao modo de produção capitalista. A limitação do tempo de trabalho não surgiu de uma concessão espontânea do Estado ou do empregador, mas de um processo histórico marcado por conflitos sociais, mobilização sindical e sucessivas reivindicações por condições dignas de trabalho.

Embora a redução da jornada tenha representado importante avanço civilizatório ao longo do século XX, as transformações ocorridas nas últimas décadas geram questionamentos sobre sua efetividade. A reestruturação produtiva, a incorporação de novas tecnologias, a ampliação das formas flexíveis de contratação e as alterações promovidas na legislação trabalhista brasileira remodelaram a gestão do tempo de trabalho, permitindo formas de intensificação laboral que frequentemente escapam aos limites tradicionais estabelecidos pelo Direito do Trabalho.

1 Acadêmica do 10º semestre do curso de Direito da Universidade de Santa Cruz do Sul (Unisc), Santa Cruz do Sul, RS, Brasil. Email: rafaelaruosoteixeira@gmail.com.

2 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>.

Nesse cenário, este estudo delimita-se à análise da evolução histórica da jornada de trabalho no Brasil, desde a consolidação das relações assalariadas até as atuais formas de flexibilização das relações laborais. Busca-se responder a seguinte pergunta, a limitação legal da jornada de 1988 é suficiente para reduzir a exploração do tempo de trabalho nos dias atuais?

Para responder a essa questão, emprega-se pesquisa qualitativa, de natureza bibliográfica e documental, mediante análise da legislação trabalhista, da produção doutrinária e de estudos sobre as transformações contemporâneas do mundo do trabalho. Adota-se o método dedutivo, partindo da formação histórica da proteção jurídica da jornada para compreender como as recentes mudanças legislativas e tecnológicas reconfiguraram a utilização do tempo de trabalho. Sustenta-se a hipótese de que, embora as conquistas normativas tenham reduzido formalmente a duração da jornada, a exploração da força de trabalho permanece presente por meio de mecanismos mais sofisticados de controle, intensificação e disponibilidade permanente do trabalhador.

A construção histórica da proteção ao tempo de trabalho

Com o desenvolvimento das relações de produção e o advento do sistema capitalista, o trabalho passou a assumir novos contornos, especialmente com a consolidação da figura do trabalhador assalariado.

Ramos Filho (2012, p. 14) explica que, antes do capitalismo, a condição de assalariado era associada à falta de alternativas econômicas e vista como uma situação de fracasso social. Com a consolidação do capitalismo, porém, essa condição foi gradualmente naturalizada e passou a ser compreendida como uma forma comum e normal de existência, chegando a ser desejada por parte dos trabalhadores.

Essa ressignificação representa uma armadilha sutil do sistema capitalista, ele exhibe aquilo que podemos alcançar, impõe um obstáculo, o valor, e, ao mesmo tempo, oferece a solução aparente, o trabalho assalariado, como meio de conquistar o que desejamos. Assim, o trabalho passa a ser internalizado não apenas como necessidade, mas também como via legítima de realização pessoal e social.

Entretanto, é preciso destacar que foi com a consolidação do capitalismo que se estruturou a categoria de trabalho tal como a conhecemos na atualidade, isto é, a relação de emprego. Pois, mesmo que houvesse

salário anteriormente, mediante o cumprimento de alguma atividade, não estavam presentes as mesmas características que hoje configuram o vínculo empregatício.

Nessa relação de emprego, o trabalhador vende sua força de trabalho, e para que isso ocorra, é necessário que ele seja livre para dispor dessa força. Além disso, torna-se indispensável a existência de um meio que permita quantificar o valor dessa força de trabalho, conforme destaca Smaniotto (2010, p. 27). Nesse contexto, o relógio surge como protagonista dessa necessidade, pois, nas palavras de Silva (1996, p. 28), “O relógio transformou o tempo, de um processo natural em uma mercadoria que pode ser comprada, vendida e medida”.

Percebe-se, portanto, que o empregador não adquire apenas a força de trabalho, mas também o tempo do trabalhador. Nessa perspectiva, o capitalista entende que o lucro, ou, na terminologia marxista, a mais-valia, surge justamente quando o trabalhador produz mais pelo mesmo salário ou mantém a mesma produção recebendo menos. Ramos Filho (2012, p. 16) explica que a mais-valia decorre da divisão da jornada de trabalho entre o período necessário à produção correspondente ao salário recebido e o período excedente, no qual o trabalhador continua produzindo sem que o valor gerado lhe seja revertido. Esse excedente é apropriado pelo empregador, constituindo a mais-valia.

Diante desse cenário de crescente exploração do trabalho no decorrer do tempo e do surgimento do capitalismo, torna-se necessário situar esta análise especificamente na relação de empregado e empregador. Por essa razão, o recorte temporal adotado inicia-se no século XIX, período em que teve início o processo de industrialização no Brasil (Hees, 2011, p.112).

O surgimento das indústrias buscou estender ao máximo o tempo de utilização da força de trabalho, ampliando a jornada dos assalariados de forma intensa e contínua. Segundo Rosso (2006, p. 31), estudos históricos indicam que os períodos em que se registraram as maiores cargas de trabalho anuais coincidem justamente com as revoluções industriais. Rosso relata que a média anual, que antes girava em torno de 2,5 mil horas nos períodos pré-industriais, passou a variar entre 3 mil e 3,5 mil horas. O autor ainda destaca que “A historiografia desconhece períodos históricos que o patamar do trabalho se tenha elevado a níveis superiores aos verificados durante a revolução industrial capitalista.”, a qual se consolidou como um marco do aprofundamento da exploração da classe trabalhadora.

Ao abordar o início do “sistema fabril” no Brasil, Hardman e Leonardi (1991, p.179) destacam a presença da mais-valia, apontando que se trata de um fenômeno recorrente em outros processos de industrialização pelo mundo, cujo objetivo central é a acumulação de riqueza.

Observa-se que, no início da industrialização, não havia as limitações que o Estado impõe atualmente; as jornadas de trabalho podiam chegar a 15 horas consecutivas, envolvendo homens e mulheres de todas as idades. Esse ritmo extenuante evidenciava a exploração do trabalhador e gerava condições de vida e trabalho extremamente precárias. Em resposta a essa realidade, intensificaram-se os movimentos de resistência operária, sendo as greves uma de suas formas mais expressivas. Nesse contexto histórico, a principal reivindicação da classe trabalhadora era a redução da jornada para oito horas diárias, buscando limitar a exploração e conquistar melhores condições de vida e trabalho (Hardman; Leonardi, 1991, p.179).

Antes de tratar das greves e dos movimentos reivindicatórios que emergiram como resposta a esse contexto, é relevante destacar que a Constituição de 1891, em seu artigo 72, § 8º, reconheceu o direito de associação e reunião, dispondo que os cidadãos poderiam “associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas, não podendo intervir a polícia senão para manter a ordem pública”. Posteriormente, o Decreto nº 1.637, de 1907, disciplinou a organização de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas, contribuindo para a institucionalização das formas de organização coletiva dos trabalhadores.

Nesse passo, no final do século XIX e no início do século XX, o Brasil foi palco de uma série de greves, das quais apenas algumas serão destacadas a seguir.

Smaniotto (2010, p. 47) destaca que, em 1906, já existia uma organização de grupos de trabalhadores inspirados nos movimentos operários dos Estados Unidos e de países europeus. O autor ainda menciona a greve de 1907, cujo principal objetivo era a redução da jornada de trabalho. Segundo o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (2004), houve ampla adesão de diversas categorias profissionais, embora nem todas tenham alcançado vitórias efetivas, limitando-se, em alguns casos, à fixação da jornada por categoria e ao acréscimo de 10% a 25% sobre as horas excedentes.

Em 1917, ocorreu em São Paulo uma das mais significativas mobilizações operárias do período. Conforme relata Toledo (2017, p. 502), o movimento teve início em uma única fábrica, mas rapidamente

se expandiu para diversas categorias profissionais. O encerramento da greve ocorreu após os empresários aceitarem conceder aumentos salariais e comprometerem-se a não demitir os trabalhadores envolvidos no movimento. Além disso, o poder público anunciou a libertação dos grevistas que haviam sido presos durante as manifestações. No entanto, tal encerramento mostrou-se apenas provisório, pois, em pouco tempo, os empresários passaram a contornar os acordos firmados, conforme relata a Agência Senado (Senado Federal, 2017).

Em 1917, as greves não se limitaram a São Paulo, estendendo-se também ao Rio de Janeiro, Porto Alegre, Pernambuco e outras regiões do país (Toledo, 2017). Observa-se que, nesse primeiro momento, o Estado se mantinha à distância, evitando ocupar um lugar na negociação e definir as regras do jogo, deixando os trabalhadores sozinhos para lidar com aqueles que detinham todo o poder. Somente quando a classe trabalhadora recorria às ruas é que o Estado intervinha, porém não para mediar ou proteger os direitos dos trabalhadores, mas, muitas vezes, para reprimi-los e até recorrer à violência contra aqueles que buscavam garantir suas reivindicações.

Essa dinâmica de greves e de acordos pontuais perdurou por certo período, resultando em algumas conquistas, mas, sobretudo, em intensa resistência e enfrentamento por parte dos trabalhadores. Segundo Smaniotto (2010, p. 49), uma das primeiras iniciativas legislativas efetivamente aprovadas surgiu na Bahia. Conforme descreve o autor “Premido pelos efeitos da grande greve local de 1917, o governo fixa em lei, naquele mesmo ano, a duração da jornada de oito horas de trabalho diário nos estabelecimentos industriais.” Trata-se de uma vitória pontual e restrita a alguns setores, mas que trouxe esperança aos demais trabalhadores, incentivando-os a continuar a luta por melhores condições laborais.

A partir da década de 1930, contudo, o Estado brasileiro passou a adotar uma nova postura. Com a ascensão de Getúlio Vargas ao poder, foi criado, pelo Decreto nº 19.402, de 14 de novembro de 1930, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, marco inicial da institucionalização das políticas trabalhistas no país. Posteriormente, em 1932, incorporou-se à legislação brasileira a jornada de oito horas diárias e quarenta e oito semanais, com a possibilidade de acréscimo de até duas horas extras remuneradas, conforme disposto no Decreto nº 21.364.

Já a Constituição de 1934 marcou um avanço significativo ao ser a primeira a tratar dos direitos trabalhistas no Brasil. O artigo 121 dispôs que a lei deveria assegurar a proteção social do trabalhador e regular as

condições de trabalho na cidade e no campo. Entre as garantias mais relevantes estavam a limitação da jornada a oito horas diárias, o descanso semanal, as férias anuais remuneradas e o salário mínimo.

Contudo, foi apenas em 1943, com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que os direitos trabalhistas passaram por um processo mais amplo de sistematização e aperfeiçoamento. A CLT, além de reafirmar a limitação do trabalho extraordinário a duas horas diárias bem como as oito horas diárias, instituiu direitos fundamentais como o gozo de férias anuais remuneradas de 30 dias, consolidando marcos essenciais na proteção da classe trabalhadora no Brasil.

Durante cerca de meio século, os trabalhadores brasileiros permaneceram submetidos a jornadas semanais de 48 horas. Mas no ano de 1985 as greves voltaram com tudo, representando um aumento de 50% em relação a 1984 (Alonso, 2019). Em 11 de abril de 1985 teve início a chamada “greve pelas 40 horas” (Smaniotto, 2010, p. 52), tal greve começou com trabalhadores da General Motors de São José dos Campos no estado de São Paulo, e envolveu demissões e “ocupação total da fábrica durante uma semana inteira, sob o cerco da polícia e ameaças de invasão”, conforme relata Alonso (2019).

Foram poucos, mas significativos, os trabalhadores que conseguiram firmar acordos para reduzir a jornada para 44 horas semanais. Menor ainda foi o número daqueles que alcançaram a redução para 40 horas. Contudo, conforme destaca Rosso (2022, p. 33), “as 44 horas semanais conquistadas apontavam para o que seria o futuro da duração da jornada para os trabalhadores.” Pois, desse processo resultou na Constituição Federal de 1988, que estabeleceu a diminuição da carga semanal de 48 para 44 horas, estendendo esse direito a toda a classe trabalhadora. Contudo, Rosso (2006) observa que os efeitos dessa conquista foram limitados, pois a realização de horas extras permaneceu amplamente naturalizada nas relações laborais, o que ocasionou, já no período posterior à nova ordem constitucional, um expressivo crescimento do número de empregados submetidos ao labor extraordinário.

A redução da jornada para 44 horas semanais representou, sem dúvida, uma conquista em relação às extensas jornadas que os trabalhadores brasileiros eram obrigados a cumprir no início da industrialização. No entanto, conforme observa Smaniotto (2010, p. 53), essa vitória também teve um caráter de derrota. O autor explica que a proposta inicial previa a redução para 40 horas semanais, mas, na fase final do projeto, ocorreu

uma reviravolta em razão de acordos ocultos e da intensa pressão do empresariado, o que resultou na derrubada da proposta original e na aprovação do limite de 44 horas.

Mesmo com essa vitória amarga, a expectativa dos trabalhadores, após a consolidação da CLT e a promulgação da Constituição Federal de 1988, era a de que houvesse apenas avanços na proteção laboral. No entanto, o cenário mostrou-se distinto, com o surgimento de medidas de caráter regressivo.

Flexibilização e precarização das relações de trabalho

Em 2017, durante o governo Temer, foi promulgada a Lei nº 13.467/2017, amplamente conhecida como “Contrarreforma Trabalhista”, em razão de seu caráter regressivo em relação às garantias historicamente asseguradas pela CLT. Antes da Reforma Trabalhista de 2017, o regime de Banco de Horas somente poderia ser pactuado por meio de negociação coletiva, sob a tutela do sindicato representativo da categoria profissional, conforme dispunha o artigo 59, §2º, da CLT em sua redação anterior. Com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, contudo, houve uma significativa flexibilização, passou-se a permitir a pactuação do Banco de Horas por acordo individual escrito, desde que a compensação das horas ocorra no período máximo de seis meses, conforme o atual §5º do mesmo dispositivo legal.

Deve-se destacar também que, antes da reforma, o artigo 58, §2º, da CLT previa a figura das horas *in itinere*, reconhecendo como parte integrante da jornada de trabalho o tempo despendido pelo trabalhador no trajeto entre sua residência e o local de trabalho, desde que este fosse de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, e o empregador fornecesse a condução. Ocorre que, com o advento da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), o §2º do art. 58 da CLT foi alterado, suprimindo-se a possibilidade de inclusão das horas *in itinere* na jornada de trabalho. Essa modificação representou uma significativa perda de direitos aos trabalhadores, pois desconsiderou a realidade de muitos empregados que necessitam deslocar-se longas distâncias até o local de trabalho, em condições que antes eram reconhecidas como tempo de labor efetivo.

A reforma também inseriu no artigo 59-A a possibilidade de adoção da jornada 12x36, ou seja, 12 horas de trabalho seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso. Segundo Rosso (2022, p. 43), “A jornada 12 x

36 representa uma regressão histórica; reintroduzir uma jornada contínua de 12 horas recupera o passado do tempo de trabalho, com impactos sobre a saúde e a psique do/a trabalhador/a.”

O impacto da Lei nº 13.467/2017, entretanto, foi além da mera gestão do tempo, avançando sobre a própria natureza do vínculo empregatício. A reforma promoveu uma nítida intenção de afastar a relação de emprego formal, incentivando a Terceirização Total (inclusive da atividade-fim), o Teletrabalho (sem o devido controle de jornada), o Trabalho Intermitente e o Autônomo Exclusivo, além de ampliar contratos atípicos já existentes, como o parcial e o temporário (Calvete; Maior; Krein, 2022, p. 80).

Dentre essas novas modalidades, destaca-se a figura do “autônomo exclusivo”, insculpida no art. 442-B da CLT. Esse dispositivo é apontado como um mecanismo de legalização da fraude na relação de trabalho, pois permite que um profissional, mesmo prestando serviços com todos os requisitos fáticos da relação de emprego (pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e, principalmente, subordinação), seja considerado juridicamente como autônomo. Como alertam M. Delgado e G. Delgado (2017, p. 152), a lei passou a permitir que “um profissional contratado formalmente como autônomo, porém, na prática, cumprindo o seu contrato com todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, poder ser considerado, juridicamente, como efetivo autônomo.”. A principal consequência dessa manobra legislativa é a total eliminação dos limites de jornada para esses trabalhadores, que, embora materialmente subordinados, ficam legalmente desamparados das proteções da CLT.

A Lei nº 13.467/2017 promoveu diversas alterações na CLT, muitas das quais resultaram em prejuízos concretos e expressivos aos trabalhadores brasileiros. Todavia, o presente estudo concentrou-se nestes exemplos que afetaram diretamente a jornada de trabalho, tema central da discussão proposta. Não obstante, é inegável que houve diversas outras modificações que aprofundaram o processo de precarização das relações laborais.

As mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017 marcaram o início de uma nova fase de flexibilização das relações de trabalho no Brasil. Depois dela, o país passou a seguir uma agenda voltada à redução da intervenção do Estado nas relações trabalhistas e à diminuição da proteção social do trabalhador. Esse processo, apresentado como uma forma de modernização e aumento da competitividade, acabou intensificando a

precarização das condições de trabalho, especialmente no que diz respeito à jornada e ao controle do tempo de serviço.

Com a ascensão do governo Bolsonaro e o advento da pandemia da COVID-19, novas medidas foram implementadas, aprofundando o processo de flexibilização das relações de trabalho. Como marco inicial desse período, destaca-se a promulgação da Lei nº 13.874/2019, denominada Lei da Liberdade Econômica, que ampliou a flexibilização das regras de controle da jornada ao permitir o registro de ponto por exceção conforme Calvete, Maior e Krein (2022, p. 83). Nesse modelo, o trabalhador deixa de registrar diariamente os horários de entrada e saída, realizando a anotação apenas quando houver alteração em relação à jornada habitual, o que representa uma mudança significativa na forma de controle do tempo de trabalho.

Tal flexibilização pode dificultar a comprovação de horas extras ou faltas, impactando a segurança jurídica do trabalhador, caso os registros não sejam feitos de forma transparente e correta. Assim, reforça-se a tendência de esvaziamento da tutela laboral, ampliando a assimetria entre capital e trabalho e fragilizando um dos instrumentos mais tradicionais de proteção do tempo de serviço.

Todas essas medidas reforçam o viés flexibilizador da legislação trabalhista, pautado em uma lógica de adaptação das normas de proteção ao trabalhador às necessidades conjunturais do mercado e da economia, ainda que sob críticas de precarização e fragilização de direitos historicamente conquistados, conforme Calvete, Maior e Krein (2022).

O trabalho contemporâneo e a nova exploração do tempo

Rosso (2006) destaca que, durante a Revolução Industrial, registraram-se os maiores números de horas de trabalho anuais. Contudo, no contexto atual, a tecnologia possibilitou ao empregador extrair maior produtividade do trabalhador em um período reduzido de tempo. Assim, se antes eram comuns jornadas de 12 horas, hoje a mesma carga de trabalho pode ser realizada em apenas 8 horas. Essa lógica é explicada por Antunes (2020, p. 32), ao ressaltar que a era digital em que vivemos intensificou o ritmo laboral, expandindo-o para além do espaço físico da empresa e alcançando todos os ambientes da vida cotidiana, fenômeno que o autor denomina de “escravidão digital”.

Uma análise necessária diz respeito ao crescimento expressivo do trabalho em regime de home office, impulsionado pela pandemia da Covid-19. Embora o teletrabalho tenha se expandido de forma emergencial durante a pandemia, muitos empregadores optaram por mantê-lo em razão da redução de custos que proporciona. A lógica é semelhante à que levou, em outros períodos históricos, à adoção de jornadas exaustivas na Revolução Industrial, à exploração de mão de obra infantil e imigrante e à busca incessante pela maximização do lucro. Assim, ao transferir aos trabalhadores os custos de infraestrutura e ao dissolver as fronteiras entre tempo laboral e tempo de vida, o home office contemporâneo possibilita que os empregadores acumulem riquezas, enquanto os empregados permanecem permanentemente conectados e disponíveis para atender a demandas a qualquer hora do dia ou da noite.

Se o home office dissolve as barreiras entre o tempo de vida e o tempo de trabalho, outra estratégia de maximização do lucro se consolidou nas últimas décadas: a fragmentação do vínculo empregatício por meio da terceirização. Assim como na transferência dos custos de infraestrutura para o trabalhador remoto, a terceirização firmou-se também como um verdadeiro mecanismo de exploração. Krein (2018) observa que, ao transferir a relação de emprego direta para uma empresa intermediária, o empregador passa a pagar apenas pelo serviço, o que frequentemente se traduz em jornadas mais longas e em condições de maior precariedade. Nesse arranjo, o trabalhador é duplamente pressionado: pela exigência de produtividade e pela instabilidade inerente à subcontratação.

Tradicionalmente, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio da Súmula nº 331, restringia a terceirização às atividades-meio, vedando-a nas atividades-fim, consideradas essenciais ao objeto social da empresa. Contudo, o cenário foi profundamente alterado pela Lei nº 13.429/2017, que modificou a Lei nº 6.019/1974 (regulamentadora do trabalho temporário), ampliando expressamente a possibilidade de terceirização inclusive nas atividades-fim. Essa tendência foi reforçada pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que consolidou a terceirização sem restrições

Dessa forma, percebe-se que a terceirização, em vez de se consolidar como instrumento de modernização, frequentemente se apresenta como um vetor de precarização e enfraquecimento das garantias laborais historicamente conquistadas.

A lógica da precarização também se manifesta nas plataformas digitais. Antunes (2020, p. 36) menciona o exemplo da Uber, na qual os motoristas, apesar de arcarem com todos os custos da atividade (veículo, combustível, manutenção etc.), são submetidos a metas intensas e têm limitações quanto à recusa de corridas, o que pode resultar em esgotamento físico e psicológico.

Além das plataformas, o avanço tecnológico na indústria tradicional também evidencia a intensificação do trabalho. Antunes (2020, p. 129) menciona o caso da General Motors (GM). Segundo o autor, a companhia, impulsionada por inovações tecnológicas e reestruturações produtivas, tem acelerado progressivamente seus processos de fabricação. Nesse contexto, o trabalhador se vê compelido a acompanhar o ritmo das máquinas, que não possuem necessidades biológicas, limites físicos ou pausas, e é constantemente pressionado a se reinventar e adaptar-se às exigências produtivas. Antunes (2020, p. 131) reforça essa perspectiva ao afirmar que “A intensificação e a racionalização acabam por se converter em engrenagens do aumento da exploração do trabalho, que se apropria do valor criado pelo trabalhador e o descarta quando sua produtividade já não acompanha o ritmo da produção.”

Outro dado relevante, apontado por Basso (2018, p. 345), refere-se à evolução da produtividade industrial na Fiat ao longo do século XX. Em 1900, a empresa produzia 24 automóveis por ano com 50 empregados, ou seja, menos de um veículo por trabalhador. Três décadas depois, essa relação já alcançava um carro por funcionário; em 1970, passou para 8,4; em 1993, para 44; e, em 1996, chegou a 64 veículos por empregado. A progressão demonstra que, mesmo diante da consolidação de direitos trabalhistas no período, o aumento da produtividade beneficiou de forma desproporcional o capital. Enquanto a capacidade produtiva por trabalhador se expandiu de maneira exponencial, a remuneração seguiu crescendo em ritmo muito inferior, permanecendo restrita aos níveis necessários para assegurar a reprodução da força de trabalho. Esse descompasso evidencia que os ganhos decorrentes da modernização tecnológica e da intensificação laboral foram apropriados majoritariamente pelas empresas, reforçando o caráter estrutural da desigualdade na relação capital-trabalho.

Assim, o trabalho de hoje não é, na essência, o mesmo praticado por nossos avós, ele tornou-se mais refinado em suas modalidades de exploração. Se as jornadas de trabalho pesadas da Revolução Industrial, referidas por Rosso (2006), foram formalmente encurtadas, a lógica de

extração da mais-valia assume um caráter ainda mais cruel. O capital, amparado pela tecnologia e por um arcabouço jurídico favorável, como possibilitou o grande processo de terceirização (Krein, 2018), já não precisa manter o trabalhador confinado, por horas, nos muros da fábrica. A “escravidão digital” (Antunes, 2020) do home office, a subordinação algorítmica das plataformas e a aceleração do ritmo de trabalho fabril (Basso, 2018) revelam que, apesar da forma do trabalho ter mudado drasticamente, a essência da apropriação desigual das benesses da produção permanece, agora de modo mais difuso, intenso e abrangente.

Conclusão

A análise desenvolvida ao longo deste estudo demonstra que a regulamentação da jornada de trabalho constitui uma das mais relevantes conquistas históricas do Direito do Trabalho, construída a partir das reivindicações da classe trabalhadora e consolidada por meio da progressiva intervenção estatal na proteção das relações laborais. Desde a Revolução Industrial, a limitação do tempo de trabalho representou instrumento indispensável para a contenção dos excessos decorrentes da exploração econômica da força de trabalho, contribuindo para a afirmação de direitos fundamentais relacionados à saúde, ao descanso, ao convívio familiar e à dignidade da pessoa humana.

A pesquisa evidenciou, contudo, que a redução formal da jornada não eliminou os mecanismos de apropriação do tempo de trabalho. Ao contrário, as transformações econômicas, tecnológicas e legislativas ocorridas nas últimas décadas reconfiguraram a forma como essa exploração se manifesta. A flexibilização introduzida por alterações legislativas, especialmente a partir da Lei n.º 13.467/2017, associada à expansão do teletrabalho, da economia de plataformas e dos sistemas digitais de gestão da produção, deslocou o foco da ampliação quantitativa da jornada para mecanismos de intensificação da produtividade, monitoramento permanente e crescente disponibilidade do trabalhador.

Nesse contexto, confirmou-se a hipótese inicialmente formulada de que a proteção jurídica da jornada permanece essencial, mas revela-se insuficiente quando analisada exclusivamente sob o aspecto quantitativo das horas trabalhadas. A crescente utilização de tecnologias digitais, a flexibilização das formas de contratação e a reorganização da prestação laboral demonstram que a efetiva tutela do trabalhador exige também a

proteção do tempo de descanso, da desconexão e dos espaços destinados à vida privada. A preservação desses direitos constitui condição indispensável para que a limitação da jornada continue desempenhando sua função histórica de equilíbrio entre os interesses econômicos e a dignidade da pessoa trabalhadora.

A análise não permite concluir que a redução quantitativa da jornada tenha perdido relevância. Ao contrário, a diminuição do tempo de trabalho permanece instrumento fundamental de proteção social. O que se evidencia é que sua efetividade depende também da capacidade de impedir que mecanismos tecnológicos e organizacionais transfiram o trabalho para períodos formalmente destinados ao descanso.

Conclui-se, portanto, que a disputa pelo tempo de trabalho permanece como um dos elementos centrais das relações entre capital e trabalho. Embora as conquistas normativas tenham reduzido significativamente a duração da jornada ao longo do século XX, a evolução tecnológica e a flexibilização das relações laborais demonstram que a exploração do trabalho não desapareceu, apenas assumiu novas configurações. Mais do que discutir a quantidade de horas trabalhadas, o debate contemporâneo exige refletir sobre a qualidade do tempo disponível ao trabalhador, a efetividade do direito ao descanso e os limites da utilização das tecnologias na organização do trabalho.

Por fim, espera-se que este estudo contribua para o aprofundamento das discussões acerca da proteção jurídica do tempo de trabalho, evidenciando que a evolução das relações laborais impõe constante atualização dos instrumentos normativos e das interpretações jurídicas. O fortalecimento de mecanismos capazes de compatibilizar inovação tecnológica, desenvolvimento econômico e tutela da dignidade da pessoa humana revela-se indispensável para que o Direito do Trabalho continue cumprindo sua função de promoção da justiça social diante dos desafios impostos pelas novas configurações do mundo do trabalho.

Referências

ALONSO, Antonio. **Em 1985, luta abria caminho para 40 horas semanais**. Fundação Perseu Abramo. 16 abril 2019. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/2019/04/16/em-1985-luta-dos-trabalhadores-abria-caminho-para-as-40-horas-semanais> . Acesso em: 23 de agosto 2026.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão: O Novo Proletariado de Serviços na Era Digital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. ISBN 9788575597545.

BASSO, Pietro. **Tempos Modernos Jornadas Antigas: Vidas de Trabalho no Início do Século XXI**. 1. ed. Campinas, SP: Editora Unicamp, 2018. ISBN 9788526813939.

BRIDI, Maria Aparecida; BOHLER, Fernanda Ribas; UEHARA, Giovana. **O impacto dos avanços tecnológicos: o tempo de trabalho no home office**. In: ROSSO, Sadi Dal; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; CALVETE, Cássio Da Silva; KREIN, José Dari (Org.). **O Futuro é a Redução da Jornada de Trabalho**. Porto Alegre - RS: CirKula, p.301-317, 2022. ISBN 9786589312598.

CALVETE, Cássio da Silva; MAIOR, Nívea Souto; KREIN, José Dari. **As reformas trabalhistas e a despadronização do tempo de trabalho no Brasil: de FHC a Bolsonaro**. In: ROSSO, Sadi Dal; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; CALVETE, Cássio Da Silva; KREIN, José Dari (Org.). **O Futuro é a Redução da Jornada de Trabalho**. Porto Alegre - RS: CirKula, p.69-88, 2022. ISBN 9786589312598.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. ISBN 9788536193991.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo, Editora Juspodivm, 2023.

HARDMAN, F.; LEONARDI, V. **História da indústria e do trabalho no Brasil**. São Paulo: Ática, 1991.

HEES, Felipe. A industrialização brasileira em perspectiva histórica (1808-1956). **Em Tempo de Histórias**, [S. l.], n. 18, p. 100–132, 2011. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/emtempos/article/view/19892> . Acesso em: 23 de agosto 2026.

KREIN, José Dari. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista**. Tempo Social, v. 30, n. 1, pp. 77-104, 2018.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012;

ROSSO, S. D. **Jornada de trabalho: duração e intensidade**. Ciência e cultura, 2006. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/pdf/cic/>

v58n4/a16v58n4. Acesso em: 23 de agosto 2026.

ROSSO, Sadi Dal. **Tempos de trabalho em redução: continuar as lutas para construir direitos**. In: ROSSO, Sadi Dal; CARDOSO, Ana Claudia Moreira; CALVETE, Cássio Da Silva; KREIN, José Dari (Org.). O Futuro é a Redução da Jornada de Trabalho. Porto Alegre - RS: CirKula, p.31-45, 2022. ISBN 9786589312598.

SENADO FEDERAL. **Há 100 anos, greve geral parou São Paulo**. Senado Notícias, 13 jul. 2017. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/arquivo-s/ha-100-anos-greve-geral-parou-sao-paulo>. Acesso em: 23 de agosto 2026.

SILVA, Josué Pereira da. **Três discursos, uma sentença: tempo e trabalho em São Paulo (1906 a 1932)**. São Paulo: ANNABLUME, 1996.

SMANIOTTO, João Vitor Passuello. **Redução e Limitação da Jornada de Trabalho: A Polêmica das Quarenta Horas Semanais**. 1. ed. Curitiba: Juruá editora, 2010. ISBN 9788536231846.

TOLEDO, Edilene. **Um ano extraordinário: greves, revoltas e circulação de ideias no Brasil em 1917**. Estudos Históricos, Rio de Janeiro, v. 30, n. 61, p. 497-518, maio-ago. 2017. DOI: 10.1590/S2178-14942017000200011. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/reh/article/view/70158/68290> . Acesso em: 23 de agosto 2026.

DUAS LEIS, DOIS PONTOS CEGOS: A MULHER COM DEFICIÊNCIA ENTRE A LEI DE COTAS E A LEI DE IGUALDADE SALARIAL

Cleberson de Oliveira Rodrigues¹

Introdução

O art. 7º da Constituição de 1988 trata da discriminação salarial em dois incisos seguidos. O inciso XXX proíbe a “diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”; o inciso XXXI proíbe “qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (Brasil, 1988). A vizinhança dos dois comandos não diz, por si, como eles se combinam. O que ela torna visível é o caminho que a legislação ordinária tomou: cada inciso ganhou sua lei, e as duas leis não se encontram.

A Lei n. 8.213/1991, no art. 93, obriga a empresa com cem ou mais empregados a preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas (Brasil, 1991). O dispositivo não faz distinção de sexo. A Lei n. 14.611/2023, por sua vez, obriga as pessoas jurídicas de direito privado com cem ou mais empregados a publicar relatórios semestrais de transparência salarial entre mulheres e homens, acompanhados de informações sobre desigualdades “decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade” (Brasil, 2023a, art. 5º, § 1º). A deficiência não está na lista. A Portaria MTE n. 3.714/2023, que define o conteúdo do relatório, estreitou ainda mais o recorte e passou a separar os empregados apenas “por sexo, raça e etnia” (Brasil, 2023c, art. 3º, I, c).

¹ Advogado. Mestrando em direito no Programa de Pós-graduação em direito – Mestrado e Doutorado da Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC-. Graduado em Direito pela Faculdade Dom Alberto (2019). Especialista em Processo Civil pela Faculdade Dom Alberto. Especialista em Direito do Trabalho pela Faculdade Dom Alberto. E-mail: advocacia.cleberson@gmail.com.

O resultado é uma contagem dupla sem cruzamento. A trabalhadora com deficiência empregada em empresa desse porte aparece para o Estado como pessoa com deficiência, quando se afere a cota, e como mulher, quando se apura a igualdade salarial. Em nenhum dos dois registros aparece como as duas coisas ao mesmo tempo. Os dados nacionais disponíveis indicam que o cruzamento importa. Na PNAD Contínua de 2022, o nível de ocupação das mulheres com deficiência foi de 22,4%, contra 50,8% entre as mulheres sem deficiência e 32,7% entre os homens com deficiência (IBGE, 2023, p. 10). O rendimento médio mensal do trabalho principal das mulheres com deficiência foi de R\$ 1.553, contra R\$ 2.157 dos homens com deficiência, R\$ 1.860 das pessoas com deficiência em geral e R\$ 2.690 das pessoas sem deficiência (IBGE, 2023, p. 13). Esses números descrevem a população ocupada como um todo, com vínculos formais e informais. Eles não dizem o que ocorre dentro das empresas obrigadas ao relatório, e é essa medição que o desenho atual não permite fazer.

O capítulo pergunta se a omissão da deficiência como variável de desagregação nos relatórios de transparência salarial pode ser suprida por ato regulamentar do Poder Executivo, sem alteração da Lei n. 14.611/2023, ou se exige lei em sentido formal. A hipótese de trabalho é que os arts. 6 e 31 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, incorporada ao direito brasileiro com equivalência de emenda constitucional, autorizam o regulamento a incluir a deficiência entre as variáveis do relatório, porque o dado desagregado é instrumento de fiscalização a cargo do Estado e não cria obrigação material nova para o empregador. A hipótese será refutada se a inclusão impuser ao empregador dever que a lei não prevê, em afronta ao art. 5º, II, da Constituição.

A pesquisa é documental e bibliográfica e segue o método hipotético-dedutivo. O corpus normativo reúne a Constituição, a Convenção (Decreto n. 6.949/2009), a Lei n. 8.213/1991, a Lei n. 9.029/1995, a Lei n. 13.146/2015, a Lei n. 14.611/2023, o Decreto n. 11.795/2023 e a Portaria MTE n. 3.714/2023. O recorte temporal vai de 2009, ano da promulgação interna da Convenção, a setembro de 2026. O exame leva em conta o julgamento em que o Supremo Tribunal Federal declarou, por unanimidade, a constitucionalidade da Lei n. 14.611/2023 e de trechos de seus regulamentos (ADC 92, ADI 7.612 e ADI 7.631), em sessão plenária de 14 de maio de 2026 (Consultor Jurídico, 2026; Migalhas, 2026). Até a conclusão deste texto, o acórdão não estava disponível para consulta em inteiro teor, e as referências ao voto do relator baseiam-se nos relatos da

imprensa especializada. O capítulo integra a pesquisa de mestrado do autor no PPGD/UNISC, dedicada ao recorte de gênero nas políticas de inclusão laboral da pessoa com deficiência.

A seção 2 expõe o fundamento do dever estatal de produzir dados desagregados por sexo e deficiência. A seção 3 descreve o desenho das duas leis e o ponto em que se desencontram. A seção 4 testa a hipótese contra o princípio da legalidade, separando o que cabe ao Estado do que caberia ao empregador.

Discriminação cumulativa e o dever estatal de produzir o dado

Crenshaw (1989, p. 140-141) formulou a crítica ao enquadramento de eixo único (*single-axis framework*) a partir de litígios trabalhistas norte-americanos em que mulheres negras não conseguiam demonstrar a discriminação que sofriam: os tribunais examinavam, em separado, se havia discriminação contra mulheres e se havia discriminação contra pessoas negras, e a trabalhadora atingida pelas duas ao mesmo tempo ficava sem remédio. No Brasil, Loureiro (2023, p. 63), escrevendo para a inspeção do trabalho, define interseccionalidade como “o termo que permite identificar que cada marcador social (gênero, raça, sexualidade, deficiência, origem...) é potencializado por outros marcadores”. A definição inclui a deficiência de modo expresse. Saladini (2023, p. 141), ao tratar das mulheres negras no mercado de trabalho, conclui que essa situação “não pode ser vista apenas pelo viés de gênero, e nem pelo de raça: é necessário entrecruzar as informações de ambos os marcadores”. A formulação da autora diz respeito a gênero e raça; sua transposição para gênero e deficiência é inferência deste capítulo, e os parágrafos seguintes mostram por que ela se sustenta.

O que interessa aqui é a consequência operacional dessas formulações. Se a discriminação cumulativa só aparece quando os marcadores são cruzados, o instrumento que registra um marcador por vez não a capta. Loureiro (2023, p. 70) observa que “a discriminação explícita tende a ter uma ocorrência cada vez menor em razão dos custos sociais, jurídicos e econômicos que ela implica”. A discriminação salarial que resta é, em larga medida, a que só se revela por comparação estatística. Sem o dado cruzado, a fiscalização não tem o que comparar.

O estudo de Soares, Covre-Sussai e Sento-Sé (2022) mostra por que essa comparação não pode ser substituída por presunção. Com dados do Censo Demográfico de 2010 e regressão multivariada com efeitos fixos

por ocupação (Soares; Covre-Sussai; Sento-Sé, 2022, p. 7), os autores concluem que, cumulados os marcadores de deficiência, gênero e raça/cor, “a mulher negra com e sem deficiência é aquela que mais sofre com a discriminação salarial no Brasil” (Soares; Covre-Sussai; Sento-Sé, 2022, p. 1). No mesmo trabalho, tomando como referência os homens sem deficiência, “as mulheres sem deficiência são aquelas que se encontram no pior estrato, seguidas pelas mulheres com deficiência e, por último, temos os homens com deficiência” (Soares; Covre-Sussai; Sento-Sé, 2022, p. 10). O segundo resultado contraria a intuição de que desvantagens simplesmente se somam. Os dados são de 2010, mas o ponto que interessa aqui não depende da data. O ponto é de método: a direção e a intensidade da interação entre gênero e deficiência na remuneração são questões empíricas. Não se presumem em nenhum sentido; medem-se. E só se medem com dados que cruzem as duas variáveis.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi aprovada pelo Congresso Nacional pelo rito do art. 5º, § 3º, da Constituição e promulgada pelo Decreto n. 6.949/2009, com equivalência de emenda constitucional. Seu art. 6, item 1, estabelece que os Estados Partes “reconhecem que as mulheres e meninas com deficiência estão sujeitas a múltiplas formas de discriminação e, portanto, tomarão medidas para assegurar às mulheres e meninas com deficiência o pleno e igual exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais” (Brasil, 2009). O art. 31 trata da estatística e da coleta de dados e, em seu item 2, dispõe:

As informações coletadas de acordo com o disposto neste Artigo serão desagregadas, de maneira apropriada, e utilizadas para avaliar o cumprimento, por parte dos Estados Partes, de suas obrigações na presente Convenção e para identificar e enfrentar as barreiras com as quais as pessoas com deficiência se deparam no exercício de seus direitos (Brasil, 2009, art. 31, item 2).

O destinatário do dever é o Estado, não o empregador. A Convenção não manda que as empresas produzam estatística; manda que o Estado colete dados apropriados, desagregue-os e os utilize para aferir o cumprimento das obrigações convencionais, entre elas a do art. 27, que reconhece o direito ao trabalho em igualdade de oportunidades. Essa distinção entre o dever estatal de medir e o dever privado de cumprir será decisiva na seção 4. Quanto ao conceito, o capítulo adota o da própria Convenção, incorporado pela Lei Brasileira de Inclusão: a deficiência resulta da interação entre um impedimento de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, e barreiras que podem obstruir a

participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Brasil, 2009, art. 1; Brasil, 2015, art. 2º).

O Comitê sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, órgão de monitoramento instituído pelo art. 34 da Convenção, detalhou o alcance do art. 6 no Comentário Geral n. 3. O documento distingue a discriminação múltipla, “situação em que uma pessoa pode sofrer discriminação por dois ou mais motivos, de modo que a discriminação é composta ou agravada”, da discriminação interseccional, “situação em que vários motivos operam e interagem entre si ao mesmo tempo, de tal forma que são inseparáveis” (ONU, 2016, par. 4, tradução nossa). Afirma que reconhecer a desvantagem acrescida produzida por essas formas de discriminação “exige medidas direcionadas quanto à coleta de dados desagregados, consulta, formulação de políticas, exigibilidade da não discriminação e oferta de remédios efetivos” (ONU, 2016, par. 16, tradução nossa). E aponta, entre as barreiras que as mulheres com deficiência enfrentam no local de trabalho, o assédio sexual e a desigualdade salarial (ONU, 2016, par. 58). Os comentários gerais não têm a força vinculante do texto convencional, mas expressam o entendimento do órgão encarregado de acompanhar sua aplicação e orientam a leitura do art. 6.

O direito interno acompanha essa orientação em termos gerais. A Lei Brasileira de Inclusão considera “especialmente vulneráveis a criança, o adolescente, a mulher e o idoso, com deficiência” (Brasil, 2015, art. 5º, parágrafo único). No plano da Agenda 2030, a meta 8.5 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável propõe alcançar, até 2030, “o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor” (ONU, 2015). O indicador global que acompanha essa meta, o 8.5.1, mede o rendimento médio por hora dos empregados “por sexo, idade, ocupação e pessoas com deficiência” (ONU, 2017, anexo, indicador 8.5.1, tradução nossa). A Agenda 2030 não obriga como tratado, mas mostra que cruzar sexo e deficiência nos dados sobre remuneração é o padrão internacional de monitoramento, e não uma exigência singular.

As três fontes convergem para a mesma medida. A Convenção impõe ao Estado o dever de desagregar dados, o Comitê identifica a coleta desagregada como condição para enfrentar a discriminação interseccional, e o indicador 8.5.1 cruza sexo e deficiência na própria definição do que se

deve medir. A questão, portanto, não é se o dado cruzado é devido, mas por qual instrumento o direito brasileiro pode produzi-lo.

O desenho das duas leis

A reserva de cargos do art. 93 da Lei n. 8.213/1991 é, segundo Pereira e Neves (2024, p. 118), “a primeira legislação interna a garantir que a inclusão do PCD na seara laboral saísse da esfera estritamente formal”. O cumprimento da cota é aferido pela inspeção do trabalho a partir do eSocial: nos eventos de admissão e de alteração cadastral do trabalhador, o empregador informa se ele tem deficiência física, visual, auditiva, mental ou intelectual, se é reabilitado e se ocupa vaga reservada (CRC-PE, 2021; FECOMERCIO-SP, 2018). O sexo do trabalhador consta da mesma base, tanto que é dela que o Ministério extrai a separação por sexo, raça e etnia do relatório de transparência (Brasil, 2023c, art. 3º, I). Nem a lei nem o sistema de aferição pedem recorte de gênero. A cota é cumprida por número total, de modo que uma empresa pode atingi-la contratando apenas homens sem descumprir o art. 93.

A ausência do gênero na norma costuma se repetir na análise dela. O próprio estudo de Pereira e Neves, dedicado ao cumprimento da cota, não trata das mulheres com deficiência. Um único texto não autoriza generalizar sobre a literatura, mas ilustra o enquadramento de eixo único descrito na seção anterior.

A Lei n. 14.611/2023 seguiu o caminho inverso. Seu objeto, definido no art. 1º, é a igualdade salarial e de critérios remuneratórios “entre mulheres e homens” (Brasil, 2023a). Entre os mecanismos do art. 4º estão a transparência salarial, o incremento da fiscalização, os canais de denúncia e os programas de diversidade e inclusão. O art. 5º, § 1º, define o conteúdo dos relatórios:

Os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico (Brasil, 2023a, art. 5º, § 1º).

O Decreto n. 11.795/2023 delegou ao Ministério do Trabalho e Emprego a definição das informações que devem constar do relatório (Brasil, 2023b, art. 2º, § 1º). A Portaria MTE n. 3.714/2023 estabeleceu que o relatório “será elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego com base nas informações prestadas pelos empregadores” ao eSocial e em informações complementares coletadas no Portal Emprega Brasil (Brasil, 2023c, art. 2º). Na parte extraída do eSocial, o relatório traz o número de empregados “separados por sexo, raça e etnia, com os respectivos valores do salário contratual e do valor da remuneração mensal” (Brasil, 2023c, art. 3º, I, c). Nacionalidade e idade, que constam da lista legal, não foram reproduzidas nesse dispositivo na redação vigente consultada em setembro de 2026. A mesma seleção aparece na alteração que a lei fez na Consolidação das Leis do Trabalho: o novo § 6º do art. 461 trata da discriminação “por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade” (Brasil, 2023a, art. 3º).

A omissão não se explica por impossibilidade técnica, nem a deficiência era categoria estranha ao legislador trabalhista. A Lei n. 9.029/1995, na redação dada pela Lei Brasileira de Inclusão, proíbe prática discriminatória para acesso à relação de trabalho ou sua manutenção “por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros” (Brasil, 1995, art. 1º). Em 2015, o legislador pôs sexo e deficiência lado a lado na norma antidiscriminatória. Em 2023, deixou a deficiência fora da norma de transparência. O Quadro 1 resume o desencontro.

Quadro 1 – Marcadores registrados pelos instrumentos de inclusão e igualdade no trabalho

Instrumento	Marcador que registra	Marcador ausente	Quem produz a informação
Reserva de cargos (Lei n. 8.213/1991, art. 93; eSocial)	Deficiência	Sexo, na aferição da cota	Empregador informa; inspeção do trabalho afere
Relatório de transparência (Lei n. 14.611/2023; Portaria MTE n. 3.714/2023)	Sexo, raça e etnia	Deficiência	MTE elabora a partir do eSocial; empregador publica
Discriminação na relação de emprego (Lei n. 9.029/1995, art. 1º)	Sexo e deficiência, entre outros	—	Não gera dado; é norma de proibição

Fonte: elaborado pelo autor com base em Brasil (1991, 1995, 2023a, 2023c).

O quadro mostra que a informação necessária ao cruzamento existe e está no mesmo lugar. O eSocial recebe do empregador tanto o sexo quanto a deficiência de cada trabalhador, e é dessa base que o Ministério do Trabalho e Emprego extrai o relatório. O que falta não é o dado, mas a decisão normativa de cruzá-lo e de publicá-lo.

Regulamento, interpretação conforme e legalidade estrita

Pelo art. 5º, II, da Constituição, ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei. O regulamento existe para a fiel execução da lei (art. 84, IV), e ao Ministro de Estado cabe expedir instruções para a execução das leis, decretos e regulamentos (art. 87, parágrafo único, II). O teste que a hipótese propõe decorre desses dispositivos: a inclusão da deficiência entre as variáveis do relatório cria, para o empregador, obrigação que a Lei n. 14.611/2023 não prevê? Aragão (2001, p. 123) lembra que, nas leis-quadro ou de baixa densidade normativa, “o administrador terá grande poder de integração do conteúdo da vontade do legislador”. O art. 5º, § 1º, da Lei n. 14.611/2023, que remete a “regulamento específico”, aproxima-se desse modelo. O limite, porém, continua sendo o do art. 5º, II: integrar o conteúdo da lei não se confunde com criar dever que ela não prevê. A resposta depende da camada do regime que se examina. São três.

A primeira camada é a produção estatística pelo Estado. Pela Portaria MTE n. 3.714/2023, quem elabora o relatório é o Ministério, com base no eSocial (Brasil, 2023c, art. 2º). O empregador já informa a deficiência de seus empregados nesse sistema, por força da fiscalização da cota. Cruzar o sexo com a deficiência é operação interna da administração sobre dados que detém, e não exige do empregador nenhuma conduta nova. O fundamento dessa operação não depende sequer da Lei n. 14.611/2023: está no art. 31 da Convenção, que obriga o Estado a coletar e desagregar dados, e no art. 21, XXIV, da Constituição, que atribui à União organizar, manter e executar a inspeção do trabalho. A própria lei, no art. 5º, § 4º, abre espaço para essa medida ao determinar que o Poder Executivo federal disponibilize em plataforma digital de acesso público, além das informações do § 1º, indicadores sobre mercado de trabalho e renda “desagregados por sexo” e “demais dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres” (Brasil, 2023a). Lido em conformidade com os arts. 6 e 31 da Convenção, esse dispositivo alcança o nível de ocupação e a remuneração das mulheres com deficiência, que são

dados públicos que afetam o acesso das mulheres ao emprego e à renda. Nesta camada a hipótese se confirma: o regulamento pode determinar o cruzamento e a publicação, e o art. 31 da Convenção, lido à luz do art. 6 e do Comentário Geral n. 3, orienta o Estado a fazê-lo.

A segunda camada é o relatório que a empresa publica. Aqui a questão é saber se a lista do art. 5º, § 1º, “raça, etnia, nacionalidade e idade”, é fechada. Uma leitura restritiva sustentaria que o legislador escolheu os marcadores e que acrescentar outro amplia o conteúdo do que o empregador deve divulgar, o que exigiria lei. Uma leitura ampliativa encontra dois apoios. O primeiro é textual: o dispositivo fala em informações que “possam fornecer dados estatísticos” e remete a “regulamento específico”, o que indica delegação quanto ao conteúdo. O segundo é o parâmetro de controle: a interpretação conforme aos arts. 6 e 31 da Convenção, norma de hierarquia constitucional, favorece o sentido que permite medir a discriminação que a Convenção manda enfrentar. Pesa ainda o fato de que o dever do empregador, na forma desenhada pela Portaria, é publicar um relatório que o Ministério elabora a partir de dados que o próprio empregador presta, e esse dever não muda de natureza com uma variável a mais. O julgamento da ADC 92 e das ADIs 7.612 e 7.631 não tratou da inclusão de novas variáveis, mas oferece a essa leitura uma premissa. Segundo os relatos disponíveis, o relator afastou as alegações de extrapolação do poder regulamentar, afirmou que os relatórios de transparência “têm caráter instrumental, voltado à fiscalização e à formulação de políticas públicas para a redução das desigualdades no mercado de trabalho” e considerou que a anonimização dos dados afasta a violação à privacidade e à Lei Geral de Proteção de Dados (Migalhas, 2026). Se o relatório é instrumento de fiscalização e de política pública, a variável que permite fiscalizar a discriminação que a Convenção manda enfrentar está dentro de sua finalidade, e não fora dela. Por essas razões, a leitura ampliativa é a que este capítulo adota.

Essa segunda camada tem, porém, um limite concreto, que não vem da legalidade e sim da proteção de dados. A informação sobre deficiência pode revelar condição de saúde e, nesse caso, é dado pessoal sensível (Brasil, 2018, art. 5º, II). Dados anonimizados não são dados pessoais para a LGPD, salvo quando a anonimização pode ser revertida (Brasil, 2018, art. 12). Em grupos pequenos, ela pode ser. Numa empresa com cem empregados, a cota mínima de 2% corresponde a dois postos; se um deles for ocupado por uma mulher, divulgar a remuneração média das “mulheres com deficiência” daquela empresa equivale a divulgar o salário

de uma pessoa identificável. A inclusão da variável na parte publicada do relatório só é compatível com a LGPD se o regulamento fixar um número mínimo de pessoas por grupo abaixo do qual a informação é suprimida, segundo critérios técnicos de controle de divulgação estatística. O limite não afasta a medida; define a condição em que ela é lícita. E não se aplica à primeira camada, em que o Ministério publica agregados nacionais ou regionais.

A terceira camada são as consequências jurídicas impostas ao empregador. Quando identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, a empresa deve apresentar e implementar plano de ação “com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho” (Brasil, 2023a, art. 5º, § 2º). O descumprimento do dever de publicar o relatório sujeita a empresa a multa administrativa de até 3% da folha de salários, limitada a cem salários mínimos (Brasil, 2023a, art. 5º, § 3º). E a discriminação salarial “por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade” acarreta a multa do art. 510 da CLT em valor correspondente a dez vezes o novo salário devido, dobrada na reincidência (Brasil, 2023a, art. 3º, que alterou o art. 461, §§ 6º e 7º, da CLT). Obrigar a empresa a elaborar plano de ação para reduzir desigualdade associada à deficiência, ou aplicar a multa do § 7º do art. 461 à discriminação por deficiência, seria criar dever e sanção sem lei. Aqui se encontra o limite da hipótese, e não sua refutação: ela tratava da inclusão da variável no relatório, e as consequências jurídicas impostas ao empregador estão fora do que o regulamento alcança, porque normas sancionadoras não se estendem por analogia nem por regulamento. Fica uma questão intermediária: a desigualdade entre mulheres com deficiência e homens, apurada num subgrupo, já não seria desigualdade entre mulheres e homens para os fins do § 2º? A resposta depende de saber se o § 2º mede a desigualdade apenas entre os totais de mulheres e de homens ou também nos grupos que os compõem, e o capítulo deixa a questão em aberto. Registre-se, por fim, que a ausência da deficiência na Lei n. 14.611/2023 não deixa a trabalhadora sem proteção, porque a discriminação por deficiência continua vedada pelo art. 7º, XXXI, da Constituição e pela Lei n. 9.029/1995, que prevê multa administrativa e proibição de crédito em instituições financeiras oficiais (art. 3º) e, na ruptura discriminatória do contrato, reparação por dano moral e opção entre reintegração e remuneração em dobro do período de afastamento (art. 4º) (Brasil, 1995). O que lhe falta é visibilidade: sem o dado cruzado,

a proibição existe, mas a desigualdade não aparece nos instrumentos que a fiscalização usa para encontrá-la.

A resposta ao problema, portanto, é dividida. Onde o dever é do Estado (produzir, cruzar e publicar dados), o regulamento basta, e a Convenção aponta nessa direção. Onde o dever seria do empregador e novo (planejar a redução da desigualdade associada à deficiência e responder por ela), é preciso lei. Para essa segunda parte, a proposta que decorre da análise é incluir a deficiência no rol do art. 5º, § 1º, da Lei n. 14.611/2023 e no § 6º do art. 461 da CLT, alinhando ambos à lista que a Lei n. 9.029/1995 já adota desde 2015.

Considerações finais

O capítulo partiu de uma constatação normativa: a Lei de Cotas registra a deficiência e ignora o sexo, e a Lei de Igualdade Salarial registra o sexo e ignora a deficiência. A trabalhadora com deficiência é contada pelas duas e cruzada por nenhuma. A pergunta era se essa omissão pode ser suprida por regulamento ou se exige lei.

A hipótese confirmou-se, e a análise delimitou seu alcance. O dever de medir a situação das mulheres com deficiência no trabalho é do Estado, decorre do art. 31 da Convenção e pode ser cumprido com dados que o empregador já informa ao eSocial. O Ministério do Trabalho e Emprego pode, por ato próprio, cruzar sexo e deficiência nos dados que elabora e publicá-los na plataforma prevista no art. 5º, § 4º, da Lei n. 14.611/2023. A inclusão da variável no relatório publicado por cada empresa encontra apoio na interpretação conforme à Convenção, desde que o regulamento fixe regra de supressão para grupos pequenos. Já a extensão do plano de ação e das sanções a desigualdades associadas à deficiência depende de lei em sentido formal. O limite da legalidade estrita, previsto como critério de refutação, não foi atingido pela inclusão do dado; ele opera sobre as consequências impostas ao empregador, que ficam fora do alcance do regulamento.

A análise tem limites que cabe registrar. É normativa e não examinou relatórios de empresas nem microdados do eSocial. Os números citados na introdução descrevem a população ocupada em geral, e não o universo das empresas obrigadas ao relatório. O acórdão do Supremo Tribunal Federal sobre a Lei n. 14.611/2023 não foi examinado em inteiro teor, e seus fundamentos sobre o poder regulamentar podem reforçar ou

restringir a leitura aqui proposta. Um desdobramento possível é verificar, com os indicadores públicos do Ministério do Trabalho e Emprego e com os microdados disponíveis, se o cruzamento entre sexo e deficiência pode ser feito por unidade da federação, a começar pelo Rio Grande do Sul.

A mesma distinção vale no sentido inverso. Se o eSocial reúne o sexo e a deficiência de cada trabalhador, nada impede que o Ministério, com o mesmo fundamento do art. 31 da Convenção e do art. 21, XXIV, da Constituição, publique o cumprimento da reserva de cargos desagregado por sexo. O ponto cego da Lei de Cotas também pode ser iluminado sem reforma legislativa.

O ganho da distinção entre dever estatal de medir e dever privado de cumprir é prático. Ela mostra que parte do problema pode ser resolvida por ato do Ministério, sem esperar reforma legislativa, e delimita com precisão o que só o Congresso pode fazer. Enquanto nenhuma das duas medidas for adotada, a desigualdade que atinge a mulher com deficiência continuará proibida pela Constituição e ausente dos relatórios que deveriam revelá-la.

Referências

ARAGÃO, Alexandre Santos de. Princípio da legalidade e poder regulamentar no Estado contemporâneo. *Revista de Direito Administrativo*, Rio de Janeiro, v. 225, p. 109-129, jul./set. 2001. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rda/article/view/47568>. Acesso em: 24 set. 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 set. 2026.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 24 set. 2026.

BRASIL. Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 17 abr. 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm. Acesso em: 24 set. 2026.

BRASIL. Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 26 ago. 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 24 set. 2026.

BRASIL. Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 24 set. 2026.

BRASIL. Lei n. 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 15 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 24 set. 2026.

BRASIL. Lei n. 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 4 jul. 2023a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 24 set. 2026.

BRASIL. Decreto n. 11.795, de 23 de novembro de 2023. Regulamenta a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. *Diário Oficial da União*: seção 1, edição extra, Brasília, DF, 23 nov. 2023b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11795.htm. Acesso em: 24 set. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE n. 3.714, de 24 de novembro de 2023. Regulamenta o Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 27 nov. 2023c. Disponível em: <https://www.normaslegais.com.br/legislacao/portaria-mte-3714-2023.htm>. Acesso em: 24 set. 2026.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE PERNAMBUCO (CRC-PE). Superintendência Regional do Trabalho e Emprego orienta sobre inclusão de informações dos trabalhadores com deficiência/reabilitados no eSocial. Recife, 22 jun. 2021. Disponível em: <https://crcpe.org.br/noticia/22-06-2021-superintendencia-regional-do-trabalho-e-emprego-orienta-sobre-inclusao-de-informacoes-dos->

trabalhadores-com-deficiencia-reabilitados-no-esocial/. Acesso em: 24 set. 2026.

CONSULTOR JURÍDICO. Lei da igualdade salarial é constitucional, decide STF. *Consultor Jurídico*, São Paulo, 14 maio 2026. Disponível em: <https://conjur.com.br/2026-mai-14/lei-da-igualdade-salarial-e-normas-que-regulam-sua-aplicacao-sao-constitucionais-decide-stf-2/>. Acesso em: 24 set. 2026.

CRENSHAW, Kimberlé. Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, Chicago, v. 1989, n. 1, p. 139-167, 1989.

FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO (FECOMERCIO-SP). Contratação de pessoas com deficiência é contemplada no eSocial. São Paulo, 10 out. 2018. Disponível em: <https://www.fecomercio.com.br/noticia/contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-e-contemplada-no-esocial>. Acesso em: 24 set. 2026.

IBGE. *Pessoas com deficiência*: 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. 15 p. Informativo da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. ISBN 978-85-240-4573-8. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102013_informativo.pdf. Acesso em: 24 set. 2026.

LOUREIRO, Dercylete Lisboa. A interseccionalidade como parâmetro de atuação para a inspeção do trabalho: considerações preliminares. *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho*, Brasília, ano 7, p. 57-87, 2023. Disponível em: <https://revistaenit.trabalho.gov.br/index.php/RevistaEnit/article/download/196/119/1099>. Acesso em: 24 set. 2026.

MIGALHAS. Por unanimidade, STF valida lei da igualdade salarial entre homens e mulheres. *Migalhas*, São Paulo, 14 maio 2026. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/455949/por-unanimidade-stf-valida-lei-da-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres>. Acesso em: 24 set. 2026.

ONU. Assembleia Geral. *Transformando nosso mundo*: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. A/RES/70/1. Nova York: ONU, 2015.

ONU. Assembleia Geral. *Work of the Statistical Commission pertaining to the 2030 Agenda for Sustainable Development*. A/RES/71/313. Nova York: ONU, 2017.

ONU. Committee on the Rights of Persons with Disabilities. *General comment No. 3 (2016) on women and girls with disabilities*. CRPD/C/GC/3. Genebra: ONU, 2016.

PEREIRA, Cintia Batista; NEVES, Ana Luiza Souza. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado laboral na perspectiva do cumprimento da cota legal prevista na Lei nº 8.213/1991. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 70, n. 109, p. 99-123, 2024.

SALADINI, Ana Paula Sefrin. Divisão sexual do trabalho, interseccionalidade e o trabalho de cuidado: a necessidade do direito como mecanismo redutor das discriminações. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, Lisboa, ano 9, n. 2, p. 129-154, 2023.

SOARES, Jadir; COVRE-SUSSAI, Maira; SENTO-SÉ, Isadora Vianna. Discriminação salarial de trabalhadores(as) com deficiência no Brasil: uma análise interseccional por gênero e raça/cor. *Civitas: Revista de Ciências Sociais*, Porto Alegre, v. 22, e41686, p. 1-12, 2022. DOI: <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2022.1.41686>.

O trabalho é expressão da dignidade humana, espaço de reconhecimento e fundamento da vida em sociedade. Em um cenário de profundas transformações sociais, econômicas e tecnológicas, a persistência da exploração e a renovação das desigualdades desafiam a efetividade dos direitos e exigem um olhar crítico sobre as relações laborais. O quarto volume de *Relações de Trabalho na Contemporaneidade* reúne pesquisas que examinam as tensões entre as formas de organização do trabalho e a proteção social. Trabalho escravo contemporâneo, flexibilização das jornadas, danos morais e existenciais e proteção do tempo de trabalho são discutidos em diálogo com as condições concretas de vida de trabalhadores e trabalhadoras. A obra também evidencia a invisibilidade do trabalho reprodutivo e de cuidado, a precarização do trabalho das mulheres no meio rural e as desigualdades que atravessam a inclusão e a remuneração das mulheres com deficiência. Com perspectivas complementares e abordagem interdisciplinar, os estudos convidam à reflexão sobre os limites da exploração, o reconhecimento das diferenças e a garantia de direitos fundamentais. Uma contribuição ao debate sobre o presente e o futuro do trabalho, comprometida com relações mais justas, inclusivas e orientadas pela dignidade humana.

