ISSN 2596-3139

TRT-4ª REGIÃO
Rio Grande do Sul

ESCOLA JUDICIAL
DO TRT DA 4ª REGIÃO

Revista da Escola Judicial do TRT4

IMPACTOS DA TECNOLOGIA NO AMBIENTE DE TRABALHO: proteção de dados pessoais dos trabalhadores no ambiente de trabalho

v. 7, janeiro/dezembro 2025

ISSN 2596-3139



REVISTA DA ESCOLA JUDICIAL DO TRT4

ISSN 2596-3139; ISSN-e 2675-2549

Rev. Esc. Jud. TRT4	Porto Alegre	v. 7	n. 11	1-671	jan./dez. 2025

© 2019 Escola Judicial do TRT4 ISSN 2596-3139; ISSN-e 2675-2549

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

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

R454

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

Anual.
Coordenação científica: Rafael da Silva Marques; Bárbara Fagundes.
Modo de acesso eletrônico: World Wide Web: https://periodicos.trt4.jus.br/revistaejud4/index
v. 7, n. 11, jan./dez. 2025
ISSN 2596-3139, ISSN-e 2675-2549

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

CDU 34(05)

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

Organização e revisão / *Divisão da Revista e de Outras Publicações do Tribunal*: Tamira Kiszewski Pacheco

Apoio técnico e supervisão da normalização do volume / *Biblioteca do Tribunal:* Adriana Godoy da S. Sarmento – CRB 10/1165
Carla Teresinha Flores Torres – CRB 10/1600
Norah Costa Burchardt – CRB 10/1536
Renata Fonseca Wolff

Revisão das traduções dos *titles*, *abstracts* e *keywords* dos artigos: Renata Fonseca Wolff

Revisão da tradução do Editorial: Renata Fonseca Wolff

Tradução das normas de submissão: Renata Fonseca Wolff

Revisões de texto: Renata Fonseca Wolff

Revisão de normalização técnica:
Adriana Godoy da Silveira Sarmento – CRB 10/1165
Norah Costa Burchardt – CRB 10/1536
Renata Fonseca Wolff
Tamira Kiszewski Pacheco
Laura Vitola Rieger – estagiária
Livia Matter – estagiária
Nicolle Moraes da Silva – estagiária

Capa e projeto gráfico: Karin Kazmierczak

Diagramação: Tamira Kiszewski Pacheco

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4)
Escola Judicial (EJud4) – Secretaria Executiva
Divisão da Revista e de Outras Publicações do Tribunal
Av. Praia de Belas, 1432, Prédio III, 2º andar
90110-904 – Porto Alegre, RS
Fone: (51) 3255.2681

Contatos / Envio de materiais:
ej.editor.revistacientifica@trt4.jus.br

Acesso à revista:
https://periodicos.trt4.jus.br/revistaejud4

Qualis Periódicos/CAPES: estrato A4

Período avaliativo: 2021-2024

Áreas: - Direito - Ciência Política
- Filosofia - Relações Internacionais

Periódico científico indexado em:

Bibliotecas que indexam a Revista:

Biblioteca do TRT1-RJ; Biblioteca do TRT2-SP; Biblioteca do TRT3-MG; Biblioteca do TRT4-RS; Biblioteca do TRT5-BA; Biblioteca do TRT6-PE; Biblioteca do TRT9-PR; Biblioteca do TRT13-PB e Rede Virtual de Bibliotecas (RVBI), coordenada pela Biblioteca do Senado Federal.

NOTA EDITORIAL:
duplo sistema de paginação dos artigos

A Revista da Escola Judicial do TRT4 adota o sistema de fluxo contínuo para conferir celeridade à difusão do conhecimento jurídico. Assim, à medida que finalizada a submissão científica dos trabalhos e as etapas de revisão editorial, os artigos são disponibilizados individualmente no site do periódico.

Para integrar as publicações individuais à edição completa, disponibilizada ao final do processo editorial, foi adotado o sistema de dupla paginação. Desse modo, cada artigo contém duas numerações de páginas:

- **Topo direito:** registro DOI combinado com a numeração do artigo individualmente considerado. O número de páginas inicia em **1**.

Ex.: E873-**1**, E873-**2**, E873-**3** [...].

- **Rodapé direito:** numeração sequencial e geral, sem registro DOI, **aplicada à edição completa**. Abrange artigos, sumário, editorial, índices etc.

Ex.: 1, 2, 3 [...]

Ambas as formas de paginação são válidas para fins de referência e citação bibliográfica.

REVISTA DA ESCOLA JUDICIAL DO TRT4

v. 7, n. 11, jan./dez. 2025

DIRETOR DA ESCOLA JUDICIAL

Fabiano Holz Beserra
Desembargadora/TRT4

VICE-DIRETORA DA ESCOLA JUDICIAL

Maria Silvana Rotta Tedesco
Desembargadora/TRT4

COORDENAÇÃO ACADÊMICA

Carolina Cauduro Dias de Paiva
Juíza Substituta do TRT4
Coordenadora Acadêmica

Eliane Covolo Melgarejo
Juíza Titular do TRT4
Coordenadora Acadêmica Substituta

EDITORES

Bárbara Fagundes
Mestre em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (RS)
Juíza do Trabalho/TRT4
(A partir de 2024)

Rafael da Silva Marques
Doutor em Direito Público pela Universidade de Burgos (Espanha)
Mestre em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul (RS)
Juiz do Trabalho/TRT4
(A partir de 2024)

CONSELHO EDITORIAL

Acácia Zeneida Kuenzer
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (SP)
Universidade Federal do Paraná (PR)

Álvaro Roberto Crespo Merlo
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (RS)
Universidade Paris VII (França)

Candy Florêncio Thomé
Fundação Getúlio Vargas (SP)
Universidade de São Paulo (SP)
Universidade de Castilla-La Mancha (Espanha)

Guilherme Machado Dray
Universidade de Lisboa (Portugal)

Hugo Barreto Ghione
Universidade de la Republica (Uruguai)

Ingo Wolfgang Sarlet
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (RS)
Universidade de Munique (Alemanha)

Katherine Lippel
Universidade de Ottawa (Canadá)

Leandro Krebs Gonçalves
Universidade de São Paulo (SP)
Universidade do Vale do Rio dos Sinos (RS)

Lorena Vasconcelos Porto
Centro Universitário do Distrito Federal (DF)
Universidade de Roma II (Itália)

Luciane Cardoso Barzotto
Universidade Federal do Paraná (PR)
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (RS)
Universidade de Edimburgo (Reino Unido)

María José Fariñas Dulce
Universidade Carlos III de Madrid (Espanha)

Ricardo Luiz Coltro Antunes
Universidade de São Paulo (SP)
Universidade Estadual de Campinas (SP)

Roger Raupp Rios
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (RS)
Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados (DF)

Sayonara Grillo Coutinho
Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (RJ)
Universidade Federal do Rio de Janeiro (RS)

PARECERISTAS DESTA EDIÇÃO

Alexandre Corrêa da Cruz
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (RS)
Universidade Pablo de Olavide (Espanha)

Ana Larissa da Silva Brasil
Universidade Federal de Santa Catarina (SC)

Antônio Donizete Ferreira da Silva
Universidade Nove de Julho (SP)
Universidade Anhanguera (SP)

Antônio Raul Veloso de Alencar
Universidade de Coimbra (Portugal)
Universidade do Porto (Portugal)
Universidade do Estado do Mato Grosso (MT)

Bárbara Bedin
Universidade de Caxias do Sul (RS)
Centro Universitário Ritter dos Reis (RS)

Camila Macedo Pereira
Universidade Federal da Paraíba (PB)

Carlos Ernesto Maranhão Busatto
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (RS)

Carolina Pereira Lins Mesquita
Universidade Federal Fluminense (RJ)
Universidade Federal do Rio de Janeiro (RJ)

Clarissa Schinestsck
Universidade de São Paulo (SP)
Escola Superior do Ministério Público da União (DF)
Escola da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (DF)

Daniele Côrte Mello
Universidade de Santa Cruz do Sul (RS)

Daniele Simões Solon Soares e Silva Namorato
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (SP)

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

Denise de Almeida Guimarães
Universidade Federal do Rio de Janeiro (RJ)
Universidade Federal Fluminense (RJ)

Denise de Oliveira Horta
Pontifícia Universidade Católica do
Rio Grande do Sul (RS)

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

Eduardo Caringi Raupp
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (RS)

Eduardo Moraes Bestetti
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (RS)

Emanuela Damo
Fundação Escola Superior do Ministério Público (RS)

Fabiano Fernandes Luzes
Universidade Federal Fluminense (RJ)
Universidade do Estado do Rio de Janeiro (RJ)

Fábio Bockmann Schneider
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (RS)
Centro Universitário Ritter dos Reis (RS)
Instituto Meridional (RS)

Felipe Waquil Ferraro
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (RS)
Centro Universitário FADERGS (RS)

Fernanda Brandão Cançado
Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)
Universidade Federal de Mato Grosso (MT)

Gabriel Franco da Rosa Lopes
Universidade de São Paulo (SP)
Centro Universitário Carlos
Drummond de Andrade (SP)

Gabriel Victor Zaparoli de Oliveira
Centro Universitário Autônomo do Brasil (PR)
Centro Universitário Campos de Andrade (PR)
Unise Educacional (PR)

Gabriela Simões Pereira
Universidade Federal do Rio Grande (RS)

Gimena Sichonany Samuel
Centro Universitário Ritter dos Reis (RS)
Faculdade Anhanguera (RS)

Giovana Labigalini Martins
Universidade de São Paulo (SP)
Fundação Getúlio Vargas (SP)
Universidade Federal de São Paulo (RS)

Guilherme Augusto Pinto da Silva
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (RS)
Faculdade Dom Bosco (RS)

Gustavo Friedrich Trierweiler
Universidade Luterana do Brasil (RS)

Gustavo Jaques
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (RS)

Jorge Alberto Araujo
Universidad de La República (Uruguai) **(2)**
Universidad de Alicante (Espanha)

José Américo Zampar Júnior
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (SP)

José Antônio de Oliveira
Centro Universitário Eurípedes de Marília (SP)

Juliana Benício Xavier
Universidade de São Paulo (SP)
Universidade Federal do Rio de Janeiro (RJ)

Juliana Carolina Frutuoso Bizarria
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (SP)

Juliana Chiaretti Novi
Universidade de São Paulo (SP)
Universidade de Ribeirão Preto (SP)
Universidade Virtual do Estado de São Paulo (SP)

Kadine Laize Corrêa
Faculdade Autônoma de Direito (SP)

Lorena Lopes Freire Mendes
Universidade Federal de Minas Gerais (MG)
Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho (MG)

Lucas Souto Bolzan
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (RS)
Universidade de Lisboa (Portugal)

Luciana Berbigier Lucas
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (RS)

Marcelo Barroso Kümmel
Universidade Federal de Santa Maria (RS)
Universidade Franciscana de Santa Maria (RS)

Marcelo Gonçalves
Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (RS)

Márcio Dutra da Costa
Universidade de Santa Cruz do Sul (RS)

Marcus Orione Gonçalves Correia
Universidade de São Paulo (SP)

Mário Garrastazu Medici Neto
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (RS)

Noedi Rodrigues da Silva
Centro Universitário Ritter dos Reis (RS)

Paula Garcez Corrêa da Silva
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (RS)
Universidade La Salle (RS)

Paulo de Carvalho Yamamoto
Universidade de São Paulo (SP)

Paulo Roberto Lemgruber Ebert
Universidade de São Paulo (SP)

Priscila Freire da Silva Cezário
Universidade de São Paulo (SP)

Priscila Lauande Rodrigues
Sapienza Università di Roma (Itália)
Universidade de São Paulo (SP)
Centro Universitário do Distrito Federal (DF)
Università degli Studi LINK (Itália)

Raphaella Viana Silva Asfora
Universidade Federal da Paraíba (PB)
Università di Padova (Itália)

Raquel Hochmann de Freitas
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (RS)

Ricardo Jahn
Universidade do Extremo Sul Catarinense (SC)

Sandro André Bobrzyk
Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (RS)
Universidad de Granada (Espanha)

Sérgio Torres Teixeira
Universidade Federal de Pernambuco (PE)
Universidade Católica de Pernambuco (PE)
Escola Superior da Magistratura do Trabalho (PE)

Tânia Mara Guimarães Pena Hayes
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (SP)
Universidad Nacional de Córdoba (Argentina)

Tatiana Guimarães Ferraz Andrade
Universidade de São Paulo (SP)
Universidade Presbiteriana Mackenzie (SP)

Thamíris Evaristo Molitor
Universidade de São Paulo (SP)
Universidade Federal de Minas Gerais (MG)

Valdete Souto Severo
Universidade de São Paulo (SP)
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (RS)
Universidade Estadual de Campinas (SP)

Veronica de Araujo Triani
Universidade Federal Fluminense (RJ)

Viviann Brito Mattos
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (SP)
Universidade do Estado do Rio de Janeiro (RJ)

Walter de Oliveira
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (RS)

Winston de Araújo Teixeira
Universidade Federal da Paraíba (PB)
Universidade Federal do Amazonas (AM)
Faculdade Metropolitana de Manaus (AM)

SUMÁRIO

EDITORIAL 27

AGÊNCIA NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS: configurações institucionais e a tutela de dados das pessoas trabalhadoras

Nael Neri de Souza Júnior

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.948 39

AUTONOMIA E HIERARQUIA NO CONTEXTO DO TELETRABALHO: um estudo de caso no TRT4

Vinicius Pozzebon da Silva

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.931 73

AVALIAÇÃO DA TEMPERATURA DAS MÃOS E DEDOS DE TRABALHADORES DA SALA DE CORTE DE FRIGORÍFICOS AVÍCOLAS: eficiência das luvas de trabalho para prevenção de saúde ocupacional

Daniel Saraiva da Silva
Fabio Batista Hencke

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.705 103

DECISÕES ALGORÍTMICAS, PROTEÇÃO DE DADOS E RELAÇÕES DE TRABALHO: um desafio para o Direito brasileiro

Stéphani da Silva Lietz

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.938 123

DECISÕES JUDICIAIS COM APOIO DE IA: desafios e boas práticas para os tribunais trabalhistas brasileiros

Jorge Alberto Araujo

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.929 153

O DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR À PROTEÇÃO CONTRA A AUTOMAÇÃO: a experiência normativa europeia como referência para o ordenamento jurídico brasileiro

Wilson Engelmann
Michelle Fernanda Martins
Álvaro Klein Pereira da Silva

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.707 181

O IMPACTO DA AUTOMAÇÃO EM POSTOS DE COMBUSTÍVEIS: desafios da legislação brasileira e a experiência dos postos self-service nos Estados Unidos da América

Cassieli Souza da Silva
Luana Breyer

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.916 217

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E ALGORITMOS NA GESTÃO DE PESSOAS: implicações éticas e normativas trabalhistas

Arielle Trindade Santiago

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.935

Nota dos Editores: O trâmite da submissão deste trabalho foi encerrado antes de consolidada a preparação editorial e o seu texto integral não será publicado. 251

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E RECURSOS HUMANOS: o uso de sistemas automatizados nos processos de recrutamento e seleção disponíveis no Brasil

Marcos Aragão Couto de Oliveira
Fabricio Barili

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.943 253

A JORNADA INVISÍVEL DOS GESTORES: a exclusão dos gestores do Capítulo II da CLT e a necessidade de revisão do inciso II do artigo 62 à luz do direito fundamental à desconexão

Isabella Vieceli de Menezes
Ricardo Pereira de Freitas Guimarães

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.947 281

A LEI N.º 14.611/2023 SOB A ÓTICA DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

Pedro Henrique de Souza
Andréa Maria Limongi Pasold

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.924 329

A LGPD E AS RELAÇÕES DE TRABALHO: aplicabilidade, problemáticas e perspectivas

Pedro Guilherme Beier Schneider
Júlia Martins-Costa Hüning

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.917 361

MULHERES TRANS E TRAVESTIS NO MERCADO DE TRABALHO: vozes, lutas e conquistas

Jacson Caprini de Oliveira

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.942 397

O PAPEL DO RELATÓRIO DE IMPACTO NA PROMOÇÃO DA INOVAÇÃO RESPONSÁVEL NAS RELAÇÕES LABORAIS

Jessica Fernandes Rocha

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.926 433

REQUISITOS TECNOLÓGICOS PARA AUDIÊNCIAS JUDICIAIS POR VIDEOCONFERÊNCIA: aumentando a credibilidade e a confiabilidade de testemunhos remotos

Jorge Alberto Araujo

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.706 463

A RESPONSABILIDADE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NAS TERCEIRIZAÇÕES APÓS O TEMA 1.118 DO STF

Carlos Eduardo Oliveira Dias

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.703 509

SAÚDE MENTAL E TRABALHO EM PROCESSOS NO ÂMBITO TRABALHISTA DO TRT-4: estudo sobre as narrativas do adoecimento de trabalhadores e trabalhadoras

Fabiane Konowaluk Santos Machado
Jaqueline Tittoni

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.945 553

SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL NO DIREITO DO TRABALHO: uma análise do inc. III, art. 8º da Constituição Federal de 1988

Carlos Eduardo de Oliveira Lula

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.925 591

VIDEOMONITORAMENTO E PROTEÇÃO DE DADOS NO AMBIENTE LABORAL: uma análise normativa e prática à luz da LGPD

Bruna Casimiro Siciliani

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.921 631

ÍNDICE ALFABÉTICO-REMISSIVO – VOLUME 7 655

NORMAS PARA SUBMISSÃO DE ARTIGOS 659

TABLE OF CONTENTS

EDITORIAL 33

NATIONAL DATA PROTECTION AGENCY: institutional frameworks and the protection of workers' data

Nael Neri de Souza Júnior

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.948 39

AUTONOMY AND HIERARCHY IN REMOTE WORK: a case study of the 4th Region Labor Court

Vinicius Pozzebon da Silva

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.931 73

EVALUATION OF HAND AND FINGER TEMPERATURE IN POULTRY PROCESSING WORKERS: effectiveness of work gloves in occupational health protection

Daniel Saraiva da Silva
Fabio Batista Hencke

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.705 103

ALGORITHMIC DECISIONS, DATA PROTECTION AND LABOR RELATIONS: a challenge for Brazilian law

Stéphani da Silva Lietz

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.938 123

AI-ASSISTED JUDICIAL DECISIONS: challenges and best practices for Brazilian labor courts

Jorge Alberto Araujo

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.929 153

A WORKER'S FUNDAMENTAL RIGHT TO PROTECTION AGAINST AUTOMATION: the European normative experience as a reference for the Brazilian legal system

Wilson Engelmann
Michelle Fernanda Martins
Álvaro Klein Pereira da Silva

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.707 181

THE IMPACT OF AUTOMATION ON GAS STATIONS: challenges of Brazilian legislation and the experience of self-service stations in the United States of America

Cassieli Souza da Silva
Luana Breyer

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.916 217

ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND ALGORITHMS IN PEOPLE MANAGEMENT: ethical implications and labor regulations

Arielle Trindade Santiago

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.935

Editorial note: The submission procedure for this paper was terminated prior to copyediting completion and its full text will not be published. 251

ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND HUMAN RESOURCES: the use of automated systems in recruitment and selection proceedings in Brazil

Marcos Aragão Couto de Oliveira
Fabricio Barili

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.943 253

THE INVISIBLE HOURS OF MANAGERS: the exclusion of managers from chapter II of the Brazilian Labor Code and the need to review item II of article 62 in light of the fundamental right to disconnect

Isabella Vieceli de Menezes
Ricardo Pereira de Freitas Guimarães

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.947 281

LAW NO. 14.611/2023 FROM THE PERSPECTIVE OF THE GENERAL DATA PROTECTION LAW

Pedro Henrique de Souza
Andréa Maria Limongi Pasold

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.924 329

THE GENERAL DATA PROTECTION LAW AND LABOR RELATIONS: applicability, issues and prospects

Pedro Guilherme Beier Schneider
Júlia Martins-Costa Hüning

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.917 361

TRANS WOMEN AND TRANSVESTITES IN THE JOB MARKET: voices, struggles and achievements

Jacson Caprini de Oliveira

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.942 397

THE ROLE OF IMPACT ASSESSMENT IN PROMOTING RESPONSIBLE INNOVATION IN LABOR RELATIONS

Jessica Fernandes Rocha

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.926 433

TECHNOLOGICAL REQUIREMENTS FOR JUDICIAL HEARINGS BY VIDEOCONFERENCE: enhancing the credibility and reliability of remote testimonies

Jorge Alberto Araujo

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.706 463

LIABILITY OF THE PUBLIC ADMINISTRATION IN OUTSOURCING AFTER STF TOPIC 1.118

Carlos Eduardo Oliveira Dias

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.703 509

MENTAL HEALTH AND LABOR IN CASES BEFORE THE 4TH REGION LABOR COURT: a study on narratives about ailing workers'

Fabiane Konowaluk Santos Machado
Jaqueline Tittoni

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.945 553

REPRESENTATIVE LITIGATION IN LABOR LAW: an analysis of item III of article 8 of the 1988 Federal Constitution

Carlos Eduardo de Oliveira Lula

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.925 591

VIDEO SURVEILLANCE AND DATA PROTECTION IN THE WORKPLACE: an analysis of regulations and practices in light of the General Data Protection Law

Bruna Casimiro Siciliani

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.921 631

ALPHABETICAL INDEX – VOLUME 7 655

RULES FOR SUBMISSION OF ARTICLES 665

EDITORIAL

A tecnologia modifica a forma como o ser humano interage com o meio. Relações afetivas, afazeres domésticos, formas de deslocamento e procedimentos de saúde, dentre outros, são permeados por ferramentas inventadas por pessoas para facilitarem a rotina. Por consequência, o trabalho, presente no dia a dia de milhões de indivíduos, é igualmente impactado pelas inovações que transformam não apenas o ambiente físico, mas também a forma e a velocidade do pensamento e da intelectualidade.

A otimização de processos em meio digital desafia os limites éticos do que pode ser considerado criação humana e o que é fruto da programação da máquina. E, nesse dilema, os dados pessoais são usados na rede mundial de computadores, tendo tanta relevância que seu mero compartilhamento autoriza o acesso a produtos digitais, como se pagamento fosse.

Diante do crescimento da importância dos dados pessoais para a economia e a necessidade de tutelar os titulares da informação, foi criada a Lei n.º 13.709/2018, a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Posteriormente, a Emenda Constitucional n.º 115 de 2022 acresceu ao art. 5º da Constituição Federal o inc. LXXIX, estabelecendo como direito fundamental a proteção de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, além de atribuir à União a competência para organizar e fiscalizar a proteção e o tratamento de dados pessoais, assim como a competência privativa da União para legislar sobre o tema. Isso revela que a garantia dos direitos

daqueles cujos dados são usados é uma preocupação do jurista brasileiro.

Ainda quanto à influência da atual revolução digital no trabalho, é oportuno destacar que a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em estudo de 2026, denominado em tradução livre de "Exposição de trabalhadores à Inteligência Artificial: o que os indicadores nos dizem – e o que não dizem", visou a medir o abalo que a inteligência artificial generativa tende a causar no mundo do trabalho. Se, antigamente, entendia-se que os trabalhadores com menor escolaridade estavam mais expostos ao risco da automação, hoje, com a expansão da inteligência artificial, profissões mais intelectualizadas e que exigem maiores habilidades cognitivas também estão vulneráveis às modificações da tecnologia. Mesmo que as mudanças possam não implicar a perda de empregos e sim a sua transformação, a OIT recomenda o uso responsável da inteligência artificial no trabalho para que esta seja uma oportunidade de crescimento inclusivo e não de surgimento de novas desigualdades.

Seguindo os passos das alterações legislativas recentes e das preocupações internacionais acerca da realidade laboral, o dossiê temático do volume 7, fascículo 11, aborda os Impactos da Tecnologia no Ambiente de Trabalho: proteção de dados pessoais dos trabalhadores na era digital. A presente edição é composta por 18 artigos, aprovados por meio da análise "às cegas" por 64 pareceristas. Dos mencionados trabalhos científicos selecionados, 12 tratam diretamente do tema proposto pelo dossiê temático, ao passo que seis artigos cuidam de outros assuntos relevantes em matéria trabalhista, como agente insalubre, jornada do gestor, mulheres trans e travestis no mercado de trabalho, responsabilidade da administração pública, saúde mental e substituição processual.

Com satisfação, é importante salientar que a Revista da Escola Judicial do TRT4 atualmente conta com qualificação no estrato A4 da CAPES, observada a avaliação quadrienal do período 2021 a 2024, nas áreas de Direito, Filosofia, Ciência Política e Relações Internacionais. O resultado da avaliação implica uma nova classificação do periódico para o nível de relevância nacional e significa uma evolução com relação ao resultado anterior que alocou a revista no estrato B3, o que lhe conferia importância regional. O objetivo alcançado é fruto do trabalho de todos aqueles envolvidos com a Revista desde a sua criação: articulistas, pareceristas, editores, conselheiros, direção da escola, servidores e leitores.

Sobre os trabalhos do atual volume, um dos artigos trata da Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD) e a proteção de dados no contexto trabalhista, tendo como parâmetro uma decisão da citada instituição que condenou o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). Em outro estudo científico, foi examinada a autonomia e a hierarquia no teletrabalho a partir de uma pesquisa qualitativa com servidores e magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

A exposição de trabalhadores ao agente insalubre frio é objeto de estudo de um dos textos desta edição que, a partir da avaliação da temperatura dos dedos dos obreiros, concluiu que luvas de proteção térmica com capacidade de isolamento superior ao nível 1 são imprescindíveis para a prevenção efetiva de doenças decorrentes do frio. Ainda, na seara da proteção de dados, um artigo selecionado analisa o uso de ferramentas algorítmicas no exercício do poder diretivo do empregador, o que implica possíveis vieses discriminatórios.

O exame do impacto tecnológico na área laboral não seria completo se não houvesse artigos quanto ao uso de inteligência artificial, em especial em decisões judiciais elaboradas com o

auxílio de grandes modelos de linguagem como o ChatGPT, tema de um dos trabalhos, que conclui que a IA deve ser uma ferramenta de apoio, jamais substituindo o julgamento humano. Em outro texto científico, o direito fundamental de proteção do trabalhador contra a automação é estudado juntamente com a Resolução do Parlamento Europeu de 20 de outubro de 2020, da União Europeia, que trata de princípios éticos sobre inteligência artificial e robótica.

A automação também é objeto de mais um estudo que a analisa sob a ótica do equilíbrio entre inovação tecnológica e tutela trabalhista no ramo de postos de combustíveis, por estar legalmente proibida a modalidade *self-service* no Brasil desde a Lei n.º 9.956/2000, em confronto com a sua ampla adoção nos Estados Unidos. A preocupação sobre o uso de inteligência artificial no trabalho, mais especificamente no recrutamento, é tema de um dos artigos que alerta que, apesar da promessa de eficiência e neutralidade, as novas ferramentas ainda não são transparentes e podem ampliar discriminações.

A jornada, tema clássico do Direito do Trabalho, e, por consequência, das ações trabalhistas é contemplada em um dos estudos publicados que examina a questão do labor excedente dos gestores, a hiperconectividade atual e o direito à desconexão. Outro aspecto importante presente neste volume é a Lei n.º 14.611/2023, que trata da igualdade salarial entre mulheres e homens, discutida sob a ótica da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), além do impacto deste dispositivo sobre o contrato de emprego.

A importância do mercado de trabalho para mulheres trans e travestis, a incorporação destas pessoas à vida social e laboral e a observância de seus direitos sociais, bem como de suas necessidades e especificidades, não pode ser negligenciada. Como membros da sociedade, deve-se debater suas questões

trabalhistas, em especial observadas suas peculiaridades e necessidades, tanto no plano individual como no coletivo.

Sobre inovação responsável e contrato de emprego, interessante atentar à governança e responsabilidade dos operadores de dados pessoais, tendo como ferramenta de controle o relatório de impacto à proteção de dados pessoais (RIPD), a fim de preservar a privacidade no trabalho e o monitoramento mínimo, resguardando direitos de personalidade.

De destaque em matéria processual, os efeitos das novas tecnologias junto às audiências judiciais, observada a necessidade de aumento da confiabilidade e credibilidade quanto aos depoimentos e à prova em geral, sem perder de vista o acesso à justiça, art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, como forma de concretização democrática.

A controversa e polêmica discussão sobre a responsabilização do ente público após o Tema 1.118 do Supremo Tribunal Federal (STF), observados os efeitos precarizantes da subcontratação de trabalhadores, traça os limites quanto às hipóteses em que há negligência do poder público e que justificam sua responsabilização subsidiária.

A jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região no que diz respeito à saúde mental laboral, em sentenças e acórdãos, traça um perfil de como o tema é tratado pela referida Corte de Justiça. De outra face, os temas da substituição processual e ações coletivas, legitimação extraordinária e o alcance da Súmula 310 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), além do art. 8º, III, da Constituição Federal, abordam a forma como o TST e o STF cuidam desta questão atualmente.

Ainda, destaca-se o videomonitoramento e a proteção dos dados pessoais no ambiente de trabalho. Compatibilizar direitos de personalidade, art. 5º, VI, da Constituição Federal e art. 223-C

da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com o poder diretivo do empregador e a resguarda patrimonial, bem como a necessidade de proteção de dados, requer reflexão cuidadosa do intérprete, sem perder de vista os parâmetros da LGPD.

E é com satisfação que apresentamos à comunidade jurídica esta edição da Revista da Escola Judicial do TRT4, sempre com o compromisso de divulgar a cultura jurídica e o conhecimento. São eles elementos de transformação social e redução das desigualdades, art. 3º, III, parte final, da Constituição Federal. Agradecemos a confiança dos articulistas e também saudamos os pareceristas e todo o Conselho Editorial.

Bárbara Fagundes
Rafael da Silva Marques
Editores

EDITORIAL

Technology changes the way human beings interact with their environment. Personal relationships, household tasks, transportation, and healthcare interventions, among other things, are permeated with tools invented by people to make their everyday lives easier. As a result, labor, a daily routine for millions of individuals, is equally impacted by innovations that transform not only physical spaces but also the form and speed of thought and intellectuality.

Streamlining processes through digital means challenges ethical boundaries as to what can be considered human creation and what is a product of machine programming. Amidst this predicament, personal data are harnessed in the world wide web, acquiring such prominence that the sheer act of sharing them grants access to digital products as though it were payment.

The growing economic significance of personal data and the need to provide legal protection for data subjects led to the enactment of Law no. 13,709 of 2018, the General Data Protection Act. Later on, Constitutional Amendment no. 115 of 2022 added item LXXIX to article 5th of the Federal Constitution. It establishes personal data protection – including in digital media – as a fundamental right; it assigns the federal government responsibility for organizing and overseeing the protection and treatment of personal data, and it also confers exclusive authority on the Union to legislate on the matter. It is a signal of Brazilian lawmakers' concern with safeguarding the rights of data subjects.

In regard to how the current digital revolution has influenced labor, a timely highlight is the 2026 study titled "Workers' exposure to AI: What indicators tell us – and what they don't" by the International Labor Organization (ILO), which aimed at assessing the disturbance that generative artificial intelligence tends to cause in the workplace. If prevailing thought used to be that workers with limited schooling were more exposed to the effects of automation, the expansion of artificial intelligence today means that professions that involve knowledge work and demand greater cognitive skills have also become vulnerable to technological shifts. Even if such changes may not take away jobs so much as transform them, the ILO recommends that artificial intelligence be applied responsibly to labor so that it can be an opportunity for inclusive growth and not a source of further inequalities.

Following in the footsteps of recent changes in legislation and worldwide concern for the reality of the work environment, the thematic dossier of volume 7, issue 11, tackles the Impacts of Technology in the Workplace: workers' personal data protection in the digital age. The current issue is comprised of 18 papers that have been approved for publication following a double-blind peer review by a pool of 64 reviewers. Of the aforementioned scientific articles selected, 12 focus directly on the subject matter posed by the thematic section, while the remaining six articles delve into other relevant topics in labor law such as occupational hazard, managers' working hours, trans women and transvestites in the job market, liability of the public administration, mental health, and representative litigation.

It is a pleasure to especially note that the Journal of the Judicial Academy of the 4th Region Labor Court currently qualifies as tier A4 of the Coordination for the Improvement of Higher Education Personnel, according to the 2021-2024 quadrennial evaluation in the fields of Law, Philosophy, Political Science and International

Relations. The results of this evaluation mean that the periodical is newly graded at a level of national significance, which signifies an advancement over the previous results which ranked it at tier B3, conferring it regional significance. This achievement is the outcome of efforts made by everyone involved with the Journal from its inception: authors, reviewers, editors, editorial board members, Judicial Academy directors, staff, and readers.

As for the papers featured in the current volume, one of them discusses the National Data Protection Agency and data protection in an occupational context, adopting sanctions imposed by the agency on the National Institute of Social Security as a benchmark decision. Another scientific study examined autonomy and hierarchy in remote work by drawing on a qualitative survey conducted with civil servants and judges of the 4th Region Labor Court.

Workers' exposure to cold as a hazardous condition is the focus of a study covered in one of the articles in this edition. By measuring the temperature of workers' fingers, the research found that heat-resistant gloves with a thermal insulation capacity superior to level 1 are indispensable to effectively prevent cold-related illnesses. Moreover, in the area of data protection, one selected paper analyzes the use of algorithmic tools by an employer exercising their management prerogative, which entails the possibility of discriminatory biases.

It wouldn't be a thorough examination of the impacts of technology in the field of labor if it didn't include articles about the use of artificial intelligence, especially towards drafting judicial decisions with writing assistance from large language models such as ChatGPT. That is the subject of one of the papers, which concludes that AI should function as a facilitating aid and never as a substitute for human judgment. In another scientific text, a worker's fundamental right to protection against automation is

pondered along with the European Parliament resolution of 20 October 2020 regarding ethical principles around artificial intelligence and robotics.

Automation is also the matter of one other study which considers it from the standpoint of balancing technological innovation and labor regulation in the fuel retail sector. This is due to the fact that self-service gas stations are legally banned in Brazil since the enactment of Law no. 9,956 of 2000, a stark contrast with their widespread adoption in the United States. Unease about how artificial intelligence is applied in the workplace, specifically in recruitment, is the theme of one article which cautions that despite promises of efficiency and neutrality, these new tools are not yet transparent and can amplify discrimination.

The topic of working hours, a staple in labor law and consequently in labor proceedings, is centered in one featured study. It examines the issue of overtime work for employees in management positions as well as modern hyperconnectivity and the right to disconnect. Another important aspect in this volume is Law no. 14,611 of 2023, which addresses equal pay for women and men, as discussed through the lens of the General Data Protection Act and the impact of such provision on labor relations.

The significance of the job market for trans women and transvestites, their integration into the workplace and into social life whilst upholding their social rights as well as their unique traits and needs, cannot be neglected. Being members of society, any labor issues affecting them must be debated, especially by recognizing their singularities and necessities both as individual people and as a group.

With respect to responsible innovation and the employment contract, an interesting point of attention is governance and accountability of personal data handlers, with the personal data

protection impact report functioning as a compliance tool to that end. It is a way to maintain privacy and minimal monitoring in the work environment, thus protecting individual rights.

One of the highlights regarding procedure is how new technologies have affected judicial hearings, with a need to boost the reliability and credibility of testimonies and evidence in general – that is, without losing sight of the right to access justice under article 5th, item XXXV of the Federal Constitution, as a means of realizing democracy.

There is a controversial and contentious debate about the liability of public administration in the wake of Topic 1,118 of the Supreme Federal Court, given that outsourcing has a deteriorating effect on working conditions. It delineates circumstances in which public authority acts negligently, establishing grounds for subsidiary liability.

Jurisprudence gathered from judgments and opinions of the 4th Region Labor Court regarding mental health in the workplace provides an outline of how the issue is handled by that judicial body. On another note, the themes of representative litigation and class actions, qualified standing, the scope of Precedent no. 310 of the Superior Labor Court and article 8th, item III, of the Federal Constitution reveal how the Superior Labor Court and the Supreme Federal Court currently deal with such matters.

There is an additional spotlight on video surveillance and personal data protection in the workplace. Reconciling personal rights – article 5th, item VI, of the Federal Constitution and article 223-C of the Consolidation of Labor Laws – with an employer's management prerrogative and loss prevention, as well as the need for data protection, is something that requires thoughtful consideration from the interpreter, never losing sight of the standards set by the General Data Protection Act.

And thus we gladly present this issue of the Journal of the Judicial Academy of the 4th Region Labor Court to the legal community at large, always in keeping with our commitment to promote the culture and knowledge of law. They are means to achieve social change and reduction of inequalities under article 3rd, item III, final portion, of the Federal Constitution. We thank authors for the confidence placed in us and we salute the reviewers and all of the editorial board.

Bárbara Fagundes
Rafael da Silva Marques
Editors

AGÊNCIA NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS:
configurações institucionais e a tutela de dados das pessoas trabalhadoras

NATIONAL DATA PROTECTION AGENCY:
institutional frameworks and the protection of workers' data

Nael Neri de Souza Júnior[*]

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.948

RESUMO

Este artigo disserta a respeito da Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD) e seu desenho institucional e reflete sobre sua importância para a concretização do direito à proteção de dados das pessoas trabalhadoras. Busca-se apresentar reflexões sobre as seguintes questões: quais os propósitos normativos da ANPD e como se dá sua configuração institucional? Como a ANPD pode atuar para a proteção de dados no contexto laboral? Realiza-se pesquisa fundada em revisão bibliográfica e análise documental. Ao final, analisa-se o caso da condenação do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) perante a ANPD, buscando identificar de que forma a decisão pode contribuir para o desenvolvimento de uma tutela de dados especificamente trabalhista. As conclusões do artigo apontam para a necessidade de que a ANPD direcione esforços à proteção de dados no contexto laboral, compreendendo-se que a decisão proferida no caso do INSS fornece importantes elementos nesse sentido.

[*] Doutorando em Teorias Jurídicas Contemporâneas pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro (PPGD/FND-UFRJ). Mestre em Teorias Jurídicas Contemporâneas pelo mesmo programa. Graduado em Direito pela Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA). Professor Substituto de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho da UFRJ. Integrante do grupo de pesquisa Configurações Institucionais e Relações de Trabalho (CIRT), da UFRJ. Advogado.

PALAVRAS-CHAVE

Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD). Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Proteção de dados das pessoas trabalhadoras. Relações de trabalho.

ABSTRACT

This paper discusses the National Data Protection Agency and its institutional design, reflecting on its important role in enforcing the workers' right to data protection. It aims to present reflections on the following questions: what are the legal purposes of the agency and how is it structured in institutional terms? How can the agency take action to protect data in an occupational context? The research is based on literature review and document analysis. Finally, a case is examined in which the National Institute of Social Security was held accountable before the agency, seeking to identify how that decision can contribute to the development of data regulation specific to the workplace. The paper's conclusions point to the need for the National Data Protection Agency to direct its efforts towards protecting data in employment relations, considering that the decision issued in the Social Security case contains significant elements in this regard.

KEYWORDS

Employment relations. General Data Protection Law. National Data Protection Agency. Workers' data protection.

SUMÁRIO

1 Introdução;
2 O modelo das autoridades em matéria de proteção de dados;
3 A criação da ANPD e seus propósitos normativos;
4 Apontamentos sobre a ANPD e as relações de trabalho;
5 Considerações finais;
Referências.

Data de submissão: 20/07/2025.
Data de aprovação: 21/06/2026.

1 INTRODUÇÃO

A proteção de dados foi expressamente constitucionalizada. Primeiro, por força da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no âmbito da Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 6.387 (Brasil, 2020), que reconheceu o direito à proteção de dados como decorrência dos direitos de personalidade. Depois, por expressa previsão desse direito no texto constitucional, no art. 5º, inciso LXXIV, o que se deu por meio da Emenda Constitucional n.º 115/2022 (Brasil, 2022a).

Neste artigo, disserta-se a respeito do desenho institucional da Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD) e da sua atuação para a concretização da proteção de dados das pessoas trabalhadoras. A ANPD, criada por ocasião da Lei n.º 13.709/2018 (Brasil, 2018), a chamada Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), tem a função de supervisionar a aplicação da LGPD. Suas decisões são importantes para definir os contornos normativos sobre proteção de dados em todas as relações jurídicas, inclusive a laboral.

Realiza-se pesquisa fundada em revisão bibliográfica e em investigação documental. A pesquisa bibliográfica foi possível por meio de busca simples de artigos científicos a respeito da ANPD na internet. A pesquisa documental, por sua vez, beneficiou-se principalmente do estudo de Simão, Oms e Torres (2019), que revelaram a existência de diversas autoridades de controle na América Latina. A partir disso, foi realizada a pesquisa documental por meio dos mecanismos de busca nos diários eletrônicos de publicação dos respectivos atos normativos.

O artigo se divide em três tópicos. O primeiro é destinado a analisar as experiências internacionais com autoridades de controle em matéria de proteção de dados, oportunidade em que se desenvolve o argumento de que o Estado brasileiro tem seguido as tendências internacionais e estrangeiras ao estruturar o modelo de sua Agência Nacional de Proteção de Dados. No

segundo tópico, estuda-se o debate parlamentar em torno do desenho institucional da ANPD no processo legislativo que culminou na LGPD. O terceiro tópico, por fim, traz a descrição e a análise do caso da responsabilização do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) perante a ANPD por descumprimento de deveres relacionados a incidente de segurança ocorrido em 2022. Argumenta-se que esse caso fornece elementos importantes para refletir e debater a proteção de dados das pessoas trabalhadoras no contexto das relações laborais.

2 O MODELO DAS AUTORIDADES EM MATÉRIA DE PROTEÇÃO DE DADOS

O Brasil não inova no cenário internacional ao criar uma agência concebida especificamente para fiscalizar as práticas de tratamento de dados pessoais. Trata-se de um modelo criado e delineado há algum tempo em âmbito internacional. Na União Europeia, já havia disposições sistematizadas sobre as chamadas autoridades de controle pelo menos desde a década de 1990, no bojo da revogada Diretiva 95/46/CE (União, 1995). Nos termos do art. 28 do referido documento, os Estados-membros eram obrigados a definir uma ou mais autoridades públicas para, de modo independente, fiscalizarem a aplicação dos dispositivos contidos na diretiva.

> Artigo 28º **Autoridade de controlo** 1. Cada Estado-membro estabelecerá que uma ou mais autoridades públicas serão responsáveis pela fiscalização da aplicação no seu território das disposições adoptadas pelos Estados-membros nos termos da presente directiva. Essas autoridades exercerão com total independência as funções que lhe forem atribuídas" (União, 1995, grifo original).

O sistema das autoridades de controle foi inserido inclusive na Carta dos Direitos Fundamentais da entidade nos anos seguintes

(União, 2000). No art. 8º do mesmo diploma, está previsto não somente o direito à proteção de dados pessoais, notadamente na qualidade de um direito fundamental, mas também um dos instrumentos de concretização desse direito, a saber: uma autoridade independente e responsável pela fiscalização das regras do sistema protetivo.

O modelo das autoridades de controle foi mantido no Regulamento n.º 2016/679 (União, 2016), o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), mas com maiores detalhamentos, precisamente no art. 51. É notável como ganhou destaque o atributo da independência, que não somente está contido no art. 51, mas foi profundamente desenvolvido no artigo seguinte, em seis comandos normativos. Destacam-se o quarto, o quinto e o sexto parágrafos do art. 52, os quais exigem conduta positiva dos Estados-membros no mister de garantir a autonomia ou independência das autoridades de controle.

Portugal parece atender à obrigação comunitária. As previsões acerca da autoridade de controle estão contidas logo nos primeiros artigos da Lei n.º 58/2019 (Portugal, 2019). No Estado português, a autoridade em proteção de dados pessoais é denominada Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPD), nos termos do art. 3º da referida lei. O atributo da independência ou autonomia é enfocado no art. 4º, que garante, por exemplo, autonomia administrativa e financeira à CNPD no exercício de suas atividades. Ainda no âmbito europeu, a Espanha, do mesmo modo, parece cumprir suficientemente a obrigação relativa à definição de uma autoridade de controle, a qual, no sistema jurídico espanhol, é nomeada *Agencia Española de Protección de Datos*, conforme o art. 44 da *Ley Orgánica* n.º 3/2018 (Espanha, 2018). O mesmo dispositivo declara a independência do órgão.

Outro organismo internacional que reconhece a importância das autoridades em matéria de proteção de dados é a Rede Ibero-americana de Proteção de Dados (RIPD), no âmbito da qual

foram elaborados os Padrões de Proteção de Dados Pessoais para os Estado Ibero-americanos (Rede; Instituto, 2017). As disposições relativas às autoridades de controle estão no art. 42, no qual está previsto que em cada Estado Ibero-Americano deverá haver uma ou mais autoridades destinadas à proteção de dados pessoais.

Na América Latina, também já existiam há algum tempo autoridades com a atribuição de zelar pela proteção de dados. É o caso de Argentina, Colômbia e Uruguai, enfocados no estudo de Simão, Oms e Torres (2019). Com exceção da Colômbia, as autoras notam que os demais Estados possuem um modelo de autoridade de controle considerado adequado ou suficiente pela União Europeia.

Sobre isso, é importante registrar que o sistema de proteção de dados da União Europeia dispõe de um mecanismo de análise dos sistemas jurídicos estrangeiros, de modo que fica autorizada a transferência internacional de dados dos Estados-membros com aqueles outros Estados que sejam reputados adequados. Tal mecanismo está previsto no art. 45 do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD).

> Art. 45.º **Transferências com base numa decisão de** adequação 1. Pode ser realizada uma transferência de dados pessoais para um país terceiro ou uma organização internacional se a Comissão tiver decidido que o país terceiro, um território ou um ou mais setores específicos desse país terceiro, ou a organização internacional em causa, assegura um nível de proteção adequado. Esta transferência não exige autorização específica" (União, 2016, grifo original).

Ainda com esteio na análise das autoras (Simão; Oms; Torres, 2019), é perceptível que a autoridade argentina é a mais antiga

dentre elas, tendo sido criada na década de 2000, por imperativo da Lei n.º 25.326/2000 (Argentina, 2000).

A referida lei previa, no art. 29, a criação de um *órgano de control* que daria conta da concretização de suas disposições. No mesmo artigo, precisamente no item 2, consignou-se disposição apartada sobre a sua autonomia funcional.

> ***ARTÍCULO 29.*** – *(Órgano de Control)* [...] ***2. El órgano de control gozará de autonomía funcional y actuará como órgano descentralizado en el ámbito del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación*** (Argentina, 2000, grifos originais).

A autoridade de controle foi efetivamente criada no ano seguinte, na forma do Decreto n.º 1.558/2001 (Argentina, 2001), sendo denominada *Dirección Nacional de Protección de Datos Personales,* conforme o art. 29 do mesmo decreto.

A autonomia, entretanto, existia mais no plano formal do que no plano material. Isto é, a autoridade argentina era um órgão da administração direta e integrava uma secretaria do Ministério da Justiça (Simão; Oms; Torres, 2019, p. 12). Seu diretor não gozava de um mandato fixo. Era designado e exonerado livremente pelo ministro de Estado (Simão; Oms; Torres, 2019, p. 15). Um dos sintomas da falta de autonomia da entidade é o fato de que nunca houve sanção aplicada ao poder público desde sua criação (Simão; Oms; Torres, 2019, p. 18).

Tais circunstâncias motivaram a transformação de sua estrutura, em observância às recomendações da União Europeia (Simão; Oms; Torres, 2019, p. 12), o que se deu mediante a edição do Decreto n.º 746/2017 (Argentina, 2017). A partir de então, nos termos do art. 11, seria a *Agencia de Acceso a la Información Pública* a autoridade responsável pela aplicação da lei argentina de proteção de dados. O art. 11 modificou o art. 19 da Lei n.º 27.275/2016:

> *ARTÍCULO 11. – Sustitúyese el artículo 19 de la Ley nº 27.175 por el siguiente: 'ARTÍCULO 19. – AGENCIA DE ACCESO O A LA INFORMACIÓN PÚBLICA. Créase la AGENCIA DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, como ente autárquico que funcionará con autonomía funcional en el ámbito de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS. La AGENCIA DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA debe velar por el cumplimiento de los principios y procedimientos establecidos en la presente ley, garantizar el efectivo ejercicio del derecho de acceso a la información pública, promover medidas de transparencia activa y actuar como Autoridad de Aplicación de la Ley de Protección de Datos Personales Nº 25.326'* (Argentina, 2017).

Essa agência foi criada em 2016, pela Lei n.º 27.275/2016 (Argentina, 2016), e agora teria a atribuição de fiscalizar as práticas de tratamento de dados. O art. 13 do Decreto n.º 746/2017 modificou o art. 24 da Lei n.º 27.275/2016 para incluir a referida atribuição no rol das competências da agência:

> *ARTÍCULO 13. – Incorpórase, como inciso t) al artículo 24 del capítulo IV de la Ley nº 27.275 de Derecho de Acceso a la información pública, el siguiente: 't) Fiscalizar la protección integral de los datos personales asentados en archivos, registros, bancos de datos, u otros medios técnicos de tratamiento de datos, sean éstos públicos, o privados destinados a dar informes, para garantizar el derecho al honor y a la intimidad de las personas, así como también el acceso a la información que sobre las mismas se registre'* (Argentina, 2017).

No Uruguai, a autoridade de controle é a *Unidad Reguladora y de Control de Datos Personales*, criada pela Lei n.º 18.331/2008 (Uruguai, 2008), na forma do art. 31 do diploma. O dispositivo de

criação da autoridade assegura também a "*más amplia autonomía técnica"* ao órgão. Simão, Oms e Torres (2019) notam que ela integra a Presidência da República, visto que foi criada como órgão desconcentrado da *Agencia para el Desarrollo del Gobierno de Gestión Electrónica y la Sociedad de la Información y del Conocimiento (AGESIC).* Esse desenho culmina em desconfiança quanto à sua autonomia concreta por parte de alguns atores.

Nas entrevistas realizadas pelas pesquisadoras, a representação da sociedade civil fez registrar que entende ser questionável a independência política do órgão, justamente pelo arranjo organizacional da entidade. Exemplificou isso com o caso do *Plan Ceibal*, sigla que significa *Conectividad Educativa de Informática Básica para el Aprendizaje en Línea*, o qual promovia a implementação de sistemas eletrônicos no setor da educação. A representação da sociedade civil sublinhou que a autoridade, além de não ter se manifestado até ser pressionada, deixou a desejar quando provocada. A despeito disso, as autoras notam que foi a primeira autoridade da América Latina a ser considerada adequada pelo sistema europeu (Simão; Oms; Torres, 2019, p. 29-30).

É possível perceber, portanto, que as autoridades em proteção de dados pessoais já são realidade em diversos Estados, inclusive na América Latina. Algumas, inclusive, estão alinhadas com as prescrições europeias sobre independência funcional dos órgãos em sua atribuição fiscalizatória. Parentoni (2021) sublinha o modelo uruguaio, considerado significativamente exitoso pelo autor. Um dos feitos destacados por ele é o do índice de conscientização da população acerca da proteção de dados. A pesquisa citada, desenvolvida pela própria autoridade, apontou os índices de 53% em 2019 e de 47% em 2020, percentuais tidos como expressivos (Parentoni, 2021, p. 176).

3 A CRIAÇÃO DA ANPD E SEUS PROPÓSITOS NORMATIVOS

A agência brasileira em matéria de proteção de dados foi criada no bojo dos esforços para a aprovação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, isto é, no mesmo momento em que foi elaborado o marco normativo brasileiro sobre proteção de dados. Entretanto, ela não estava prevista na minuta do Projeto de Lei n.º 4.060/2012 (Brasil, 2012), tido como o primeiro apresentado ao Congresso Nacional para disciplinar de maneira ampla e sistematizada o controle de dados pessoais de pessoas físicas[1].

No referido projeto, não havia muitas menções a instrumentos de supervisão da aplicação da lei projetada. A chamada "tutela fiscalizatória e sancionatória" (Brasil, 2012) era prevista tão somente em três dispositivos. Não havia sequer sanções pensadas propriamente para o sistema de proteção de dados pessoais. Havia uma remissão genérica às punições previstas no Código de Defesa do Consumidor (CDC), Lei n.º 8.078/1990 (Brasil, 1990) e em outros diplomas eventualmente aplicáveis às hipóteses de infração.

> **TÍTULO II. Da Tutela Fiscalizatória e Sancionatória. Art. 21.** Os responsáveis pelo tratamento de dados pessoais que incorrerem em infração às normas estabelecidas pela presente lei, ficam sujeitos à aplicação das sanções previstas no Código de Defesa do Consumidor, sem prejuízo das

[1]No portal da Câmara dos Deputados, há o texto oficial da Lei n.º 13.709/2018 (Brasil, 2018b). E o *link* de navegação relativo à "proposição originária" direciona o(a) pesquisador(a) ao Projeto de Lei n.º 4.060/2012 (Brasil, 2012). Isso indica que o PL n.º 4.060/2012 é tido como o primeiro projeto formalizado sobre o tema. No entanto, como se verá com mais detalhes na sequência do artigo, já havia proposta legislativa nesse sentido em meados dos anos 2000, no âmbito do Senado Federal. Trata-se do Projeto de Lei do Senado n.º 321/2004, de autoria do senador Sérgio Zambiasi (Brasil, 2004).

> demais sanções de natureza civil e penal cabíveis" (Brasil, 2012, grifo original).

Era prevista, ainda, a possibilidade de elaboração dos chamados compromissos de ajustamento de conduta.

> **Art. 22.** Sem prejuízo das sanções cabíveis, os órgãos e entidades previstos no art. 82 da Lei nº 8.078/90, além das associações legalmente constituídas há menos de 1 (um) ano, poderão promover a celebração de Compromissos de Ajustamento de Conduta (CAC) com responsáveis que incorram em infração às normas desta lei, visando a adoção de medidas corretivas que considerem necessárias para reverter os efeitos danosos que a conduta infratora tenha causado e para evitar que esta se produza novamente no futuro" (Brasil, 2012, grifo original).

Por fim, o projeto fazia referência à faculdade de criação dos conselhos de autorregulamentação. A esses conselhos era assegurada certa autonomia organizacional e funcional, assim como a competência para formulação de normas. Todavia, não era um ente que se criava pela própria lei, mas um permissivo atribuído às entidades representantes dos controladores de dados.

No Senado Federal, havia um projeto de lei que veiculava maior preocupação dos legisladores com o sistema de aplicação e fiscalização da norma. Tratava-se do Projeto de Lei n.º 321/2004 (Brasil, 2004), de autoria do senador Sérgio Zambiasi. É um projeto pouco explorado pela literatura voltada ao tema da proteção de dados no Brasil, mas que tinha a pretensão de regulamentar a matéria de maneira sistematizada, tal qual a LGPD. Em sua justificativa, havia referência à Diretiva n.º 95/46/CE da União Europeia (União, 1995), até então vigente; e à XIII Conferência de Chefes de Estado e de Governo da XIII Cúpula Ibero-americana, realizada em 2003, oportunidade em

que ficou registrada a necessidade de proteção de dados pessoais no âmbito ibero-americano (Brasil, 2004).

No projeto supramencionado, eram previstas, no art. 15, quatro sanções administrativas aos infratores. Eram sanções pensadas especificamente para o sistema de proteção de dados, distintamente do Projeto de Lei n.º 4.060/2012 (Brasil, 2012), que remetia às reprimendas da ordem da proteção ao consumidor. A última sanção, por exemplo, prevista no inc. IV, dava conta da interdição da atividade exercida pelos proprietários ou gestores do banco de dados.

> Capítulo XII. **Das Sanções Administrativas.** Art. 15. As infrações às normas de proteção de dados pessoais ficam sujeitas às seguintes sanções administrativas, sem prejuízo das de natureza civil, penal e das definidas em normas específicas: [...] IV – interdição, total ou parcial, da atividade exercida pelo proprietário ou gestor de banco de dados" (Brasil, 2004, grifo original).

Quanto à aplicação das sanções, a proposta definia que seriam levadas a efeito por autoridades da Administração Pública, em diversos níveis federativos, inclusive municipal. Remetia a instrumentos infralegais para complementação normativa, mas não havia disposições muito específicas a respeito do desenho das autoridades.

> Art. 15. [...] Parágrafo único. As sanções previstas neste artigo serão aplicadas pelas autoridades administrativas federal, estadual, do Distrito Federal ou municipal, no âmbito de suas atribuições, conforme disciplinadas em normas regulamentares" (Brasil, 2004).

Foi o Projeto de Lei n.º 5.276/2016 (Brasil, 2016a) que efetivamente impulsionou os debates parlamentares acerca de um órgão com a atribuição precípua de zelar pela aplicação de

uma lei de proteção de dados. Na literatura brasileira sobre a lei brasileira de proteção de dados, existe certo consenso no sentido de que o referido projeto é o mais robusto de todos, o que se deu principalmente em razão da significativa participação da sociedade civil em sua construção. Observe-se, por exemplo, o seguinte trecho da justificativa que acompanha a minuta do projeto:

> O Anteprojeto é resultado de um amplo debate público promovido pelo Ministério da Justiça, que teve duração de quase seis meses, recebendo mais de 50 mil visitas e obtendo mais de 1.100 contribuições (Brasil, 2016b).

A disciplina da matéria era manifestamente mais específica. Vários eram os dispositivos que davam conta da fiscalização das práticas de tratamento de dados pessoais. A autoridade fiscalizadora estava prevista no art. 53 do projeto, sendo originalmente denominada “órgão competente”. Suas atribuições estavam contidas nos treze incisos seguintes. O dito órgão era concebido como componente do “regime integrado de proteção de dados no Brasil” (Brasil, 2016b), como consta das razões do projeto de lei. Ainda na justificativa da proposta legislativa, destacavam-se, entre as atribuições do chamado órgão competente, a de elaborar diretrizes para o programa nacional de proteção de dados e a de conscientização da população sobre a matéria tratada.

Não obstante, o projeto legislativo não avançava para além disso. É de se notar que a criação do órgão não se realizava no ato da elaboração da lei. Apenas era prevista a sua existência futura, bem como suas atribuições. A data de sua criação e a sua composição, por exemplo, ficariam a cargo de norma infralegal. Outra lacuna que merece destaque dizia respeito às hipóteses e ao procedimento de perda de cargo dos membros componentes da direção do órgão. Não havia disciplina minimamente detalhada

sobre isso, sendo um tema que também seria disciplinado por instrumento normativo infralegal.

Os avanços somente ocorreram posteriormente, sobretudo quando dos debates parlamentares específicos sobre a autoridade fiscalizadora. No âmbito da Câmara dos Deputados, foi realizada em 2017 uma audiência pública específica para discussão sobre o desenho institucional do órgão de controle. O título da audiência pública era “Modelo regulatório: órgão, agência e autorregulamentação” (Brasil, 2017). Foram veiculados diversos argumentos pelos palestrantes, inclusive a partir da experiência estrangeira com os órgãos de controle. Dentre todos, destacou-se a defesa de um modelo de agência reguladora.

Na sequência, já em 2018, foi confeccionado o relatório da comissão especial destinada a proferir parecer sobre o projeto (Brasil, 2018a). O documento, da lavra do deputado Orlando Silva, trazia diversas considerações acerca da autoridade competente. Já nas primeiras linhas, se mostrava alinhado com a independência ou autonomia do órgão. Com base nisso, o relatório avançava para alterar, no substitutivo, a denominação do órgão, que passaria a ser Autoridade Nacional de Proteção de Dados; e para inseri-la na administração pública indireta, como autarquia.

> É consenso que uma aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais depende da criação de um órgão técnico, centralizado e com independência e autonomia administrativa e financeira para expedir normas complementares e fiscalizar o setor [...]. Acreditamos que algumas características do órgão são essenciais de serem determinadas nesta Lei Geral. A primeira delas é a mencionada independência” (Brasil, 2018a, p. 44).

A partir de então, passou a ser previsto o regime de provimento de cargos, inclusive dos dirigentes, nos termos da Lei n.º

9.986/2000 (Brasil, 2000), que dispõe sobre o quadro de pessoal no âmbito das agências reguladoras. Inclusive, a referência à lei das agências passou a constar expressamente no primeiro parágrafo do art. 53 da minuta do substitutivo. Outro dispositivo que merece destaque no substitutivo apresentado por Orlando Silva é o parágrafo terceiro do mesmo artigo. Ele enfatizava todas as características de uma autoridade fiscalizadora dotada de efetiva independência em sua atuação.

> Art. 53. Fica criado o órgão competente, Autoridade Nacional de Proteção de Dados, entidade integrante da Administração Pública Federal indireta, submetida a regime autárquico especial e vinculada ao Ministério da Justiça. § 1º A autoridade deverá ser regida nos termos previstos na Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000.
>
> [...]
>
> § 3º A natureza de autarquia especial conferida à Autoridade é caracterizada por independência administrativa, ausência de subordinação hierárquica, mandato fixo e estabilidade de seus dirigentes e autonomia financeira (Brasil, 2018a, p. 35-36).

Portanto, desenvolvia-se uma autoridade dotada de independência, na linha do que se buscava no cenário internacional, seja na Europa, seja na América Latina. A criação do órgão, entretanto, foi diferida. Isto é, a Lei n.º 13.709/2018 (Brasil, 2018b) foi aprovada, com exceção dos dispositivos pertinentes à Autoridade Nacional de Proteção de Dados. Somente com a Medida Provisória n.º 1.124 (Brasil, 2022c), convertida na Lei n.º 14.460/2022 (Brasil, 2022b), foi que se resolveram as maiores disputas sobre seu desenho institucional. Mais recentemente, em 2025, foi editada a Medida Provisória n.º 1.317 (Brasil, 2025), convertida na Lei n.º 15.352/2026 (Brasil, 2026). Tais atos normativos alteraram a Lei Geral de Proteção de Dados para, enfim, transformar a autoridade brasileira em

agência reguladora, inclusive com a alteração de sua denominação, que passou a ser Agência Nacional de Proteção de Dados.

4 APONTAMENTOS SOBRE A ANPD E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

Ainda que seja indiscutivelmente aplicável em âmbito trabalhista, a LGPD não foi pensada para as relações de trabalho. Diante disso, como não poderia ser diferente, não há proteção adequada dos dados das pessoas trabalhadoras, revelando-se ser uma lei de "caráter eminentemente comercial, ou consumerista" (Almeida; Krost, 2022, p. 347).

A ausência da perspectiva trabalhista repercute na atuação da Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD), cujas ações passam ao largo da proteção de dados das pessoas trabalhadoras. A ANPD disponibiliza, em seu portal, guias orientativos relativos a temas específicos sobre a tutela de dados pessoais. Há, por exemplo, guia orientativo com considerações acerca do tratamento de dados no contexto acadêmico (Brasil, 2023b). No que se refere às relações de trabalho, merece menção um dos últimos guias confeccionado pela ANPD, inteiramente destinado à hipótese legal do legítimo interesse para tratamento de dados, notadamente para assegurar "maior previsibilidade e segurança jurídica" (Brasil, 2024, p. 5) a quem se propõe a realizar tratamento de dados pessoais com base no legítimo interesse.

O guia traz um exemplo hipotético de empresa que utiliza software para mensurar a produtividade de seus trabalhadores, incluindo vigilância por webcam e o registro de tudo aquilo que é digitado. Nesse caso, reconhecendo a assimetria inerente às relações de trabalho, uma vez que as pessoas trabalhadoras não teriam "meios efetivos de oposição ao tratamento" (Brasil, 2024, p. 25), a ANPD conclui pela ilicitude desse tipo de tratamento de

dados, bem como pela impossibilidade de utilização do legítimo interesse como fundamento jurídico, por considerá-lo desprovido de razoabilidade e de proporcionalidade (Brasil, 2024, p. 25).

Trata-se de um importante avanço da ANPD em matéria trabalhista. Entretanto, ainda não há nenhuma publicação especialmente direcionada ao contexto laboral, diferentemente da autoridade de controle espanhola, por exemplo, que dispõe de dois guias específicos (Espanha, 2021 e Espanha, 2023). Além disso, no Mapa de Temas Prioritários para o período 2024-2025 da Resolução n.º 10, de 5 de dezembro de 2023, do Conselho Diretor da ANPD – que definiu quatro temas estratégicos, dentre eles o tratamento de dados de crianças e adolescentes no meio digital, inteligência artificial e reconhecimento facial (Brasil, 2023a) –, nada há sobre as relações de trabalho. Isso reforça a persistente falta de espaço para as pessoas trabalhadoras na agenda nacional de proteção de dados e, por consequência, a necessidade de orientar esta às relações de trabalho, caracterizadas pela assimetria de poder, o que enseja preocupação quanto a violações do direito à proteção de dados pessoais.

Fernandez (2025, p. 154), ao se debruçar sobre o "poder de agenda" da ANPD, destaca a importância da dimensão política da autoridade, cujos esforços "devem ser direcionados com maior ênfase a temas e setores em relação aos quais haja maior possibilidade de ocorrência de danos a direitos de titulares de dados" (p. 154-155). As relações de trabalho, na configuração contemporânea, reclamam cada vez mais a atenção da ANPD, sobretudo para disciplinar temas como:

a) controle de ponto por meio de dados biométricos, que já é preocupação da autoridade espanhola (Espanha, 2023);

b) mensuração de jornada de trabalho mediante uso de dados de geolocalização; e

c) vigilância por vídeo e gravação sonora do meio ambiente laboral, sendo estes últimos temas também objeto do sistema espanhol de proteção de dados, inclusive na própria lei de proteção de dados (Espanha, 2018).

Não obstante, no ano de 2024, a ANPD proferiu importante decisão para a proteção de dados das pessoas trabalhadoras. O pronunciamento se deu no bojo do processo administrativo sancionador n.º 00261.001888/2023-21 (Brasil, 2024c), no qual a Autoridade Nacional de Proteção de Dados autuou o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) por duas irregularidades:

a) por não comunicar aos titulares de dados a ocorrência de incidente de segurança, o que violaria o art. 48 da LGPD; e

b) por não atender às determinações da ANPD, em infringência ao art. 32, § 2º, da Resolução n.º 1/2021 do Conselho Diretor (CD) da ANPD (Brasil, 2024a).

O incidente de segurança referido na autuação ocorreu entre agosto e setembro de 2022, no Instituto de Pesquisas Jardim Botânico, no Rio de Janeiro. Foi comunicado à ANPD pelo próprio INSS. Na comunicação, o INSS noticiou ter constatado o "aumento no número de consultas a dados sem justificativa operacional ou de negócio aparente" (Brasil, 2024a, p. 3) no Sistema Corporativo de Benefícios (SISBEN), na quantidade de 90 milhões de consultas, e no Sistema Único de Benefícios (DATAPREV), na quantidade de 9 milhões de acessos. Ciente da comunicação, a ANPD determinou, dentre outras providências, que o INSS comunicasse os titulares a respeito do incidente (Brasil, 2024a).

Em resposta, a autarquia investigada argumentou que a comunicação de todos os titulares seria inviável e tecnicamente impossível, precisamente pela alegada impossibilidade de levantamento do nome dos segurados. Sustentou, ainda, ser desproporcional a medida de comunicação universal, que teria

apenas o “potencial de gerar pânico e desconfiança em todo o contingente de segurados e beneficiários vinculados ao INSS” (Brasil, 2024a, p. 10).

A despeito dos referidos argumentos, a ANPD, por meio de sua Coordenação-Geral de Fiscalização (CGF), concluiu pela violação do art. 48 da LGPD, determinando ao INSS a publicização de comunicado em seu site acerca da infração, pelo prazo de 60 dias. Além disso, determinou a realização de medida corretiva consistente no envio de mensagem a todos os usuários do aplicativo Meu INSS. A mensagem a ser enviada, além de também fazer referência à condenação, deveria se referir à data do incidente de segurança e à possibilidade de comprometimento de confidencialidade de dados pessoais (Brasil, 2024a).

> Caberia ao INSS comunicar as pessoas naturais cujos dados pessoais compunham as bases de dados atingidas pelo incidente de segurança relatado à ANPD, indicando todas as informações referidas no § 1º do art. 48 da LGPD. No entanto, a entidade pública regulada resistiu até o momento em cumprir a determinação legal em comento, mesmo após diversas determinações feitas pela Coordenação Geral de Fiscalização (CGF), evidenciando o descumprimento da obrigação legal inserida no art. 48 da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Brasil, 2024a, p. 16).

O INSS apresentou recurso administrativo. Em sua peça recursal, dentre diversos outros argumentos, sustentou que a conclusão da ANPD havia se baseado em leitura isolada do art. 48 da LGPD, desconsiderando outras normas aplicáveis ao caso (Brasil, 2024d). Defendeu, além disso, que “a ampla divulgação pretendida pela ANPD tutela o interesse de alguns em detrimento do interesse de toda coletividade” (Brasil, 2024d, p. 16), de modo que deveria ser assegurada a prevalência do interesse público sobre o interesse privado.

Apreciando o recurso, o Conselho Diretor da ANPD concluiu pela manutenção da decisão da CGF (Brasil, 2024c). O entendimento foi o de que houve “grave afronta ao princípio da transparência e ao fundamento da autodeterminação informativa” (Brasil, 2024c, p. 11). Ademais, a decisão ponderou que “a falta de transparência incapacita o titular sobre a tomada de decisão sobre o tratamento de seus dados pessoais” (Brasil, 2024c, p. 11). Também foi levado em consideração o fato de que o incidente de segurança envolveu dados pessoais sensíveis (sobre saúde) dos beneficiários.

Embora o caso descrito não envolva propriamente uma relação de trabalho, ele fornece elementos para pensar a tutela de dados em contexto laboral. Afinal, os segurados obrigatórios da Previdência Social são, em boa medida, trabalhadores, a teor do art. 12, incisos I e II, da Lei n.º 8.212/1991 (Brasil, 1991). Diante disso, é preciso reconhecer a importância da decisão, que possivelmente é a primeira da ANPD (colegiada, inclusive) a assegurar a proteção de dados das pessoas trabalhadoras, ainda que pela roupagem da seguridade social.

Além disso, a decisão se revela importante por reafirmar o princípio da transparência e o fundamento da autodeterminação informativa em face da retórica do interesse público e da segurança da informação. Ou seja, ao enfrentar o argumento do INSS, em cotejo da legislação invocada pela autarquia recorrente, a ANPD oferece uma resposta importante ao poder público: o interesse público tem limites e não se presta a encobrir tratamento de dados realizado de forma indevida. Essa resposta é muito relevante, sobretudo para eventuais controvérsias envolvendo a proteção de dados de trabalhadores no serviço público. Cabe lembrar que o interesse público foi utilizado como fundamento jurídico para o veto do art. 20, § 3º, da LGPD – que tratava sobre a obrigatoriedade de revisão humana das decisões automatizadas.

> A propositura legislativa, ao dispor que toda e qualquer decisão baseada unicamente no tratamento automatizado seja suscetível de revisão humana, contraria o interesse público, tendo em vista que tal exigência inviabilizará os modelos atuais de planos de negócios de muitas empresas, notadamente das startups, bem como impacta na análise de risco de crédito e de novos modelos de negócio de instituições financeiras, gerando efeito negativo na oferta de crédito aos consumidores, tanto no que diz respeito à qualidade das garantias, ao volume de crédito contratado e à composição de preços, com reflexos, ainda, nos índices de inflação e na condução da política monetária (Brasil, 2019).

Essa conclusão pode inspirar outros pronunciamentos no mesmo sentido. A exemplo do que fez com o legítimo interesse (Brasil, 2024) e com o interesse público, a ANPD pode estabelecer limites ao alcance do segredo comercial e industrial, mencionado em diversos dispositivos da LGPD, como, por exemplo:

> Art. 6º As atividades de tratamento de dados pessoais deverão observar a boa-fé e os seguintes princípios: [...] VI – transparência: garantia, aos titulares, de informações claras, precisas e facilmente acessíveis sobre a realização do tratamento e os respectivos agentes de tratamento, observados os segredos comercial e industrial (Brasil, 2018).

Essa delimitação é muito cara para a tutela de dados pessoais no âmbito das relações de trabalho, especialmente no contexto do trabalho controlado por plataformas digitais. Não é raro que as empresas invoquem o segredo comercial ou industrial para contestar medidas de transparência algorítmica (Vidigal, 2022), pleiteando um pretenso direito à opacidade de seus algoritmos (Gómez Gordillo, 2023). Nesse contexto, a ANPD pode se antecipar e estabelecer os contornos do segredo comercial e

industrial no âmbito das relações de trabalho, a fim de evitar que o tratamento de dados de trabalhadores seja levado a cabo de forma secreta e sem base legal, em desrespeito ao princípio da transparência e ao fundamento da autodeterminação informativa.

A decisão de condenação do INSS perante a ANPD, além de inaugurar os pronunciamentos processuais da autoridade afetos à proteção de dados titularizados pelas pessoas trabalhadoras, pode ser considerada um ponto de inflexão para o desenvolvimento de uma tutela de dados especificamente trabalhista, capaz de orientar a ANPD aos problemas peculiares do mundo do trabalho. Segundo Fernandez (2025, p. 153), “a ANPD possui as atribuições de estabelecer balizas hermenêuticas acerca da LGPD no contexto de uma realidade social altamente complexa”. No caso analisado neste artigo, a agência foi instada a se debruçar sobre o complexo tratamento de dados realizado pelo INSS por meio de seus diversos sistemas informatizados. E não se furtou ao seu mister: enfrentou a retórica do interesse público e reafirmou princípios e fundamentos da LGPD para tutelar dados de segurados da autarquia previdenciária.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A legislação de proteção de dados pessoais não prescinde de uma autoridade de controle forte e dotada de independência no exercício de suas atribuições. Em outros termos, a rede normativa criada para concretizar o direito fundamental à proteção de dados somente poderá ser realizada se for assegurada à Agência Nacional de Proteção de Dados a sua devida autonomia.

Neste artigo, foi possível verificar que o Brasil tem seguido a tendência internacional de estruturação de uma autoridade de controle para supervisão da aplicação da sua lei de proteção de dados, a LGPD. Após acirradas disputas políticas em torno de sua normatização, a ANPD finalmente ostenta um desenho

institucional que assegura sua independência. Nos últimos anos, a agência brasileira tem empreendido esforços para viabilizar o adequado tratamento de dados nas mais diversas relações jurídicas. É possível identificar tais esforços na elaboração e publicação de guias orientativos, assim como nas decisões proferidas pela entidade em processos administrativos sancionadores de sua alçada.

Em que pese ainda não tenha direcionado esforços propriamente ao campo trabalhista, é importante reconhecer que, ao condenar o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) pelo descumprimento de obrigações decorrentes do incidente de segurança ocorrido em 2022, a ANPD proferiu possivelmente sua primeira decisão envolvendo dados titularizados pelas pessoas trabalhadoras, ainda que na qualidade de segurados da Previdência Social.

O caso analisado fornece elementos importantes para pensar a tutela de dados pessoais no âmbito das relações de trabalho e pode representar um ponto de inflexão para que a Agência Nacional de Proteção de Dados direcione sua atenção para as peculiaridades do mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; KROST, Oscar. A Lei Geral de Proteção de Dados e a (ausência de) proteção dos trabalhadores, ou o dito pelo não dito. *In:* BARZOTTO, Luciane Cardoso; COSTA, Ricardo Hofmeister de Almeida Martins. **Estudos sobre LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados – Lei n.º 13.709/2018**: doutrina e aplicabilidade no âmbito laboral. Porto Alegre: Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Diadorim Editora: 2022, p. 347-359. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/media/1063693/E-book-EstudosLGPD-Edjud4.pdf. Acesso em: 17 jul. 2025.

ARGENTINA. Decreto 746, 25 septiembre 2017. Ley de Ministerios. **Boletín Oficial de la República Argentina,** Buenos Aires, 26 set. 2017. Disponível em: https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/171296/20170926?busqueda=1. Acesso em: 20 jul. 2025.

ARGENTINA. Decreto 1.558, 29 noviembre de 2001. Apruébase la reglamentación de la Ley Nº 25.326 [...]. **Boletín Oficial de la República Argentina**, Buenos Aires, 03 dez. 2001. Disponível em: https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/7220500/20011203?busqueda=1. Acesso em: 20 jul. 2025.

ARGENTINA. Ley 25.326, 4 octubre de 2000. Protección de los datos personales. **Boletín Oficial de la República Argentina,** Buenos Aires, 02 nov. 2000. Disponível em: https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/7209468/20001102?busqueda=1. Acesso em: 20 jul. 2025.

ARGENTINA. Ley 27.275, 29 septiembre de 2016. Derecho de acceso a la información pública. **Boletín Oficial de la República Argentina**, Buenos Aires, 29 set. 2016. Disponível em: https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/151503/20160929?busqueda=1. Acesso em: 20 jul. 2025.

BRASIL. Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD). **Guia orientativo**: hipóteses legais de tratamento de dados pessoais: legítimo interesse. Brasília, DF: ANPD, 2024a. Disponível em: https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/guia_legitimo_interesse.pdf. Acesso em: 20 jul. 2025.

BRASIL. Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD). Processo Administrativo Sancionador n.º 00261.001888/2023-21. **Relatório de Instrução n.º 01/2024/CGF/ANPD, de 25 de janeiro de 2024**. Brasília, DF: ANPD, 2024b. Disponível em: https://www.gov.br/anpd/pt-br/centrais-de-conteudo/relatorio-de-instrucao-1_2024.pdf. Acesso em: 17 jul. 2025.

BRASIL. Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD). Recurso Administrativo no Processo Administrativo Sancionador n.º 00261.001888/2023-21. **Decisão do Conselho Diretor.** Rel.:Joacir Basilio Rael. Voto n.º 17/2024/DIR-JR/CD, de 10 de julho de 2024. Brasília, DF: ANPD, 2024c. Disponível em: https://www.gov.br/anpd/pt-br/assuntos/deliberacoes-do-conselho-diretor-1/circuitos-deliberativos-2024/cd-15-2024-votos.pdf. Acesso em: 17 jul. 2025.

BRASIL. Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD). Recurso Administrativo no Processo Administrativo Sancionador n.º 00261.001888/2023-21. **Peça do recurso administrativo do INSS, de 16 de fevereiro de 2024d**. Disponível em: https://www.gov.br/anpd/pt-br/assuntos/fiscalizacao-2/saiba-como_fisalizamos/arquivos/pas_inss_recurso_publica-processo-00261001888-2023-21-recurso.pdf. Acesso em: 20 jul. 2025.

BRASIL. Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD). Resolução CD/ANPD n.º 10, de 5 de dezembro de 2023. Aprova o Mapa de Temas Prioritários para o biênio 2024-2025 e dispõe sobre a periodicidade do Ciclo de Monitoramento. **Diário Oficial da União**: Brasília, DF, 13 dez. 2023a. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-cd/anpd-n-10-de-5-de-dezembro-de-2023-530258528. Acesso em: 17 jul. 2025.

BRASIL. Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD). **Guia orientativo**: tratamento de dados pessoais para fins acadêmicos e para a realização de estudos e pesquisas. Brasília, DF: ANPD, 2023b. Disponível em: https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/documentos-de-publicacoes/web-guia-anpd-tratamento-de-dados-para-fins-academicos.pdf. Acesso em: 17 jun. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão Especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei n.º 4.060, de 2012, do Dep. Milton Monti, e apensados. **Parecer do Relator, Deputado Orlando Silva, de 24 de maio de 2018a**. Brasília, DF: Câmara, 2018. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1663305&filename=Tramitacao-PL%204060/2012. Acesso em: 20 jul. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão Especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei n.º 4.060, de 2012, do Dep. Milton Monti, que “dispõe sobre o tratamento de dados pessoais e dá outras providências”, e apensado. **Audiência pública sobre o tema “Modelo Regulatório**: órgão, agência e autorregulamentação”, de 31 de maio de 2017. Brasília, DF: Câmara, 2017. Disponível em: https://www.camara.leg.br/evento-legislativo/47610. Acesso em: 20 jul. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 4.060, de 13 de junho de 2012.** Dispunha sobre o tratamento de dados pessoais e dava outras providências. Autoria: Deputado Milton Monti. Brasília, DF: Câmara, [2018]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=548066. Acesso em: 20 jul. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 5.276, de 13 de maio de 2016a.** Dispunha sobre o tratamento de dados pessoais para a garantia do livre desenvolvimento da personalidade e da dignidade da pessoa natural. Autoria: Poder Executivo. Brasília, DF: Câmara, 2018. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2084378. Acesso em: 20 jul. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 20 jul. 2025.

BRASIL. **Emenda Constitucional n.º 115, de 10 de fevereiro de 2022a**. Altera a Constituição Federal para incluir a proteção de dados pessoais entre os direitos e garantias fundamentais e para fixar a competência privativa da União para legislar sobre proteção e tratamento de dados pessoais. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc115.htm. Acesso em: 20 jul. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 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, [2026]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 20 jul. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 8.078, de 11 de setembro de 1990**. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências.

Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 23 jul. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 9.986, de 18 de julho de 2000**. Dispõe sobre a gestão de recursos humanos das Agências Reguladoras e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9986.htm. Acesso em: 20 jul. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018b.** Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 20 jul. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 14.460, de 25 de outubro de 2022b**. Transforma a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) em autarquia de natureza especial e transforma cargos comissionados; altera as Leis n.ºs 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), e 13.844, de 18 de junho de 2019; e revoga dispositivos a Lei n.º 13.853, de 8 de julho de 2019. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Lei/L14460.htm. Acesso em: 20 jul. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 15.352, de 25 de fevereiro de 2026**. Transforma cargos do Poder Executivo federal; altera a Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), para dispor sobre a Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD) [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2026/Lei/L15352.htm. Acesso em: 18 mar. 2026.

BRASIL. **Medida Provisória n.º 1.124, de 13 de junho de 2022c**. Altera a Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018 – Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais; transforma a Autoridade Nacional de Proteção de Dados em autarquia de natureza especial e transforma cargos em comissão (convertida na Lei n.º 14.460/2022). Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/Mpv/mpv1124.htm. Acesso em: 20 jul. 2025.

BRASIL. **Medida Provisória n.º 1.317, de 17 de setembro de 2025**. Altera a Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018, para tratar da Agência Nacional de Proteção de Dados, a Lei n.º 10.871, de 20 de maio de 2004, para criar a Carreira de Regulação e Fiscalização de Proteção de Dados, transforma cargos no âmbito do Poder Executivo federal, e dá outras providências (convertida na Lei n.º 15.352/2026). Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2025/Mpv/mpv1317.htm. Acesso em: 18 mar. 2026.

BRASIL. **Mensagem n.º 288, de 8 de julho de 2019.** Comunicação de veto parcial ao Projeto de Lei de Conversão n.º 7 de 2019 (MP n.º 869/2018) [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Msg/VEP/VEP-288.htm. Acesso em: 20 jul. 2025.

BRASIL. Senado Federal. Projeto de lei do Senado n.º 321, de 10 de novembro de 2004. Dispunha sobre a proteção, o tratamento e o uso dos dados pessoais e dava outras providências. Autoria: Senador Sérgio Zambiasi. **Diário do**

Senado Federal, Brasília, DF, 11 nov. 2004. Disponível em: https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=3924324&ts=1594014585311&disposition=inline. Acesso em: 20 jul. 2025.

BRASIL. Subchefia de Assuntos Parlamentares. **Exposição de Motivos n.º 00073/2016 MJ MP**. Projeto de Lei que dispõe sobre o tratamento de dados pessoais para a garantia do livre desenvolvimento da personalidade e da dignidade da pessoa natural. Brasília, DF: SAP, [2016b]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/projetos/expmotiv/emi/2016/73.htm. Acesso em: 23 jul. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 6.387/DF**. Relatora: Ministra Rosa Weber. Data de julgamento: 7 mai. 2020. Brasília, DF: STF, 12 mai. 2020. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15344949214&ext=.pdf. Acesso em: 20 jul. 2025.

ESPANHA. Agencia Española de Protección de Datos (AEPD). **Guía sobre tratamiento de control de presencia mediante sistemas biométricos.** Madrid: AEPD, 23 nov. 2023. Disponível em: https://www.aepd.es/documento/guia-control-presencia-biometrico.pdf. Acesso em: 17 jul. 2025.

ESPANHA. Agencia Española de Protección de Datos (AEPD). **La protección de datos en las relaciones laborales.** Madrid: AEPD, 18 de maio de 2021. Disponível em: https://www.aepd.es/documento/la-proteccion-de-datos-en-las-relaciones-laborales.pdf. Acesso em: 17 jul. 2025.

ESPANHA. Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. **Boletín Oficial del Estado,** Madrid, n. 294, Sec. I, p. 119788, 6 dez. 2018. Disponível em: https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3/dof/spa/pdf. Acesso em: 20 jul. 2025.

FERNANDEZ, Leandro. **Proteção de dados pessoais no Sistema de Justiça Multiportas**: publicidade processual, cooperação judiciária e o papel do Conselho Nacional de Justiça e da Autoridade Nacional de Proteção de Dados. São Paulo: JusPodivm, 2025.

GÓMEZ GORDILLO, Rafael. Digitalización Y Poder de Dirección En La Empresa: Entre La Distopía Y La Acción Sindical. **Revista Direito Público**, Brasília-DF, v. 20, n. 107, 2023. DOI: https://doi.org/10.11117/rdp.v20i107.7553. Acesso em: 20 jul. 2025.

PARENTONI, Leonardo Netto. Por que confiar na Autoridade Nacional de Proteção de Dados? **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, Belo Horizonte, n. 79, p. 163-192, jul./dez. 2021. DOI: https://doi.org/10.12818/P.0304-2340.2021v79p163. Acesso em: 20 jul. 2025.

PORTUGAL. Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto. Assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados. **Diário da República:** jornal oficial da República Portuguesa, Lisboa, 08 ago. 2019. Disponível em: https://dre.pt/dre/detalhe/lei/58-2019-123815982. Acesso em: 20 mar. 2023.

REDE IBERO-AMERICANA DE PROTEÇÃO DE DADOS (RIPD); INSTITUTO NACIONAL DE TRANSPARÊNCIA, ACESSO À INFORMAÇÃO E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS (INAI). Padrões de Proteção de Dados para os Estados Ibero-americanos. *In:* ENCONTRO IBERO-AMERICANO DE PROTEÇÃO DE DADOS, 15., 2017, Santiago. **[Anais…]**. Santiago: RIPD, 2017. Disponível em: https://www.redipd.org/sites/default/files/inline-files/Estandares_PORTUGUES.pdf. Acesso em: 20 jul. 2025.

SIMÃO, Bárbara; OMS, Juliana; TORRES, Livia. **Autoridades de proteção de dados na América Latina**: um estudo dos modelos institucionais da Argentina, Colômbia e Uruguai. Instituto Brasileiro de Defesa do Consumidor, São Paulo, 3 maio. 2019. Disponível em: https://idec.org.br/publicacao/autoridade-de-protecao-de-dados-na-america-latina. Acesso em: 20 jul. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. **Jornal Oficial das Comunidades Europeias**: Luxemburgo, 18 dez. 2000. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf. Acesso em: 20 jul. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. Diretiva 95/46/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de outubro de 1995. Relativa à protecção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados. **Jornal Oficial das Comunidades Europeias**, Luxemburgo, 23 nov. 1995. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31995L0046&from=PT. Acesso em: 20 jul. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016. Relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados). **Jornal Oficial da União Europeia,** Luxemburgo, 04 mai. 2016. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679. Acesso em: 20 jul. 2025.

URUGUAI. **Ley n.º 18.331, 11 ago. 2008.** Ley de protección de datos personales. IMFO, Centro de Información Oficial, Registro Nacional de Leyes y Decretos, Montevideo, 18 ago. 2008. Disponível em: https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18331-2008. Acesso em: 20 jul. 2025.

VIDIGAL, Viviane. Periciando a caixa de pandora: os segredos da gestão algorítmica do trabalho. **Revista Teoria Jurídica Contemporânea** – Dossiê Especial “Direito e Tecnologia em um mundo orientado a dados”, Rio de Janeiro, v. 6, p. 1-24, 2022. DOI: https://doi.org/10.21875/tjc.v6i0.44817. Disponível em: https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/44817. Acesso em: 20 jul. 2025.

AUTONOMIA E HIERARQUIA NO CONTEXTO DO TELETRABALHO: um estudo de caso no TRT4

AUTONOMY AND HIERARCHY IN REMOTE WORK: a case study of the 4th Region Labor Court

Vinicius Pozzebon da Silva*

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.931

RESUMO

Este artigo trata do tema do teletrabalho e seus efeitos na hierarquia organizacional, desencadeados pelo aumento da autonomia do trabalhador. Como suporte empírico, foi realizada uma pesquisa de cunho qualitativo com servidores e magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. A partir das percepções dos entrevistados sobre relações pessoais e profissionais, especificamente no tocante à produtividade e comunicação, buscou-se extrair dados sobre autonomia, confiança e poder diretivo. Tais conceitos são utilizados como base teórica a partir da qual se constrói a matriz de análise que sustenta as conclusões deste artigo, sendo a principal delas a de que o aumento da autonomia dos trabalhadores executores não foi acompanhado de perda de poder diretivo no caso estudado.

PALAVRAS-CHAVE

Autonomia. Confiança. Hierarquia organizacional. Poder diretivo. Teletrabalho.

* Mestre em Sociologia pelo Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL). Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Analista Judiciário no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4).

ABSTRACT

This article addresses the theme of remote work and its effects on the organizational hierarchy that are triggered by the increase in worker autonomy. For empirical support, qualitative research was carried out with civil servants and judges of the 4th Region Labor Court (Porto Alegre, Brazil). Drawing from the perceptions of the interviewees about personal and professional relationships, specifically in regards to productivity and communication, the study sought to extract data on autonomy, confidence and directive power. Such concepts are used as a theoretical basis from which the matrix for analysis is built. It supports the conclusions of this paper, the main one being that the increase in the autonomy of the executing workers was not accompanied by a loss of directive power in this particular case.

KEYWORDS

Autonomy. Confidence. Directive power. Organizational hierarchy. Remote work.

SUMÁRIO

1 Introdução;
2 Autonomia e poder hierárquico;
3 Caso estudado;
4 Resultados;
4.1 Nível dirigente (desembargadores);
4.1 Nível gerente (assessores-chefe);
4.1 Nível executor (assistentes);
5 Discussão;
6 Conclusões;
Referências.

Data de submissão: 17/11/2025.
Data de aprovação: 16/03/2026.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo é uma adaptação da dissertação apresentada como requisito para obtenção do grau de Mestre em Sociologia junto ao Instituto Universitário de Lisboa (ISCT-IUL), concluído em

dezembro de 2023[1] (Silva, 2023). O objeto do estudo é o teletrabalho e os seus efeitos na relação de hierarquia intrínseca às relações de trabalho. Como suporte empírico, foi realizada uma pesquisa de cunho qualitativo com servidores e magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), em que se buscou perceber eventuais alterações no padrão de trabalho decorrentes da adoção do teletrabalho.

O teletrabalho é uma modalidade de trabalho caracterizada por pelo menos dois elementos: (1) a realização do trabalho fora da sede do empregador e (2) a utilização de recursos de tecnologia da informação e comunicação (TIC) para transmissão dos resultados desse trabalho (Messenger, 2019, p. 12). De forma a afastar dessa conceituação a execução de atividades meramente complementares, em casa ou em outros ambientes, pode-se agregar um terceiro requisito, qual seja a (3) habitualidade. O teletrabalho, portanto, é conceituado como o "trabalho realizado em um local físico diferente do local de trabalho padrão, durante o horário normal, usando tecnologia de informação e comunicação" (Touzet, 2023, p. 6 e 23).

A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) situam as origens dessa modalidade na indústria da informação na Califórnia na década de 1970 (European; International, 2017, p. 3). Sem embargo, é possível enquadrá-la como um fenômeno que integra uma mudança de paradigma social mais ampla, de flexibilização do contexto laboral, cujas raízes remetem à entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho e à consequente padronização do modelo familiar de dois provedores. Essa alteração da estrutura social, somada à evolução tecnológica (particularmente o desenvolvimento da TIC e a massificação do acesso à internet), diversificou o trabalho e

[1] Disponível em https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/30357.

tornou-o cada vez menos dependente de um local predeterminado ou de suportes físicos (Messenger, 2019, p. 7).

O teletrabalho pressupõe a confiança, por parte do empregador, de que o empregado realizará suas funções, sem vigilância ocular. Teoricamente, ao menos, a separação física facilita a resistência ao trabalho e isso é uma ameaça ao poder inerente à relação laboral. A experiência de um trabalhador sobre o seu lugar na hierarquia organizacional passa certamente por muitas variáveis de ordem subjetiva, difíceis de mensurar e generalizar. Não obstante, também pode ser aferida por indicadores mais objetivos, ligados ao processo de trabalho em si. Neste trabalho, são utilizados como eixos de análise a produtividade e a comunicação. A partir de tais conceitos-chave, buscou-se parametrizar as experiências dos entrevistados no que toca a autonomia, confiança e poder diretivo.

O texto está estruturado em capítulos e se inicia com uma revisão da literatura técnica sobre o teletrabalho e as dinâmicas entre autonomia, confiança e poder diretivo (capítulo 2). Os capítulos 3 e 4 tratam da pesquisa em si, focando-se respectivamente na metodologia e nos resultados obtidos. O artigo prossegue com a discussão sobre os resultados encontrados em face do quadro teórico previamente estabelecido (capítulo 5) e se encerra com a apresentação de algumas conclusões e sugestões para pesquisas futuras (capítulo 6).

2 AUTONOMIA E PODER HIERÁRQUICO

Através do trabalho, o indivíduo busca a realização de uma atividade interessante, que alimente a sua autoestima e que lhe possibilite a construção de um propósito para a sua existência (Sayin; Denton; Brookman; Davies; Chowhan; Zeytinoglu, 2021, p. 928-929). Tendo em vista a preservação da motivação do trabalhador no desempenho das tarefas laborais, é essencial que

ele seja tratado de forma respeitosa e digna no seio da organização e do processo produtivo para o qual contribui (Laaser; Karlsson, 2022, p. 801).

Um dos elementos essenciais à satisfação no trabalho é a autonomia. Sob o viés subjetivo, engloba as práticas e as relações de trabalho informais que se formam em paralelo à estrutura formal da organização, os vínculos sociais que nascem no ambiente laboral mas não dependem diretamente da execução de tarefas (Laaser; Karlsson, 2022, p. 804). No aspecto objetivo, autonomia diz respeito ao grau de discricionariedade (*discretion*) do trabalhador sobre os seus métodos e horários de trabalho – processo do trabalho – e sobre o objeto do trabalho e o uso das suas habilidades – conteúdo do trabalho (Lopes; Lagoa; Calapez, 2014, p. 311).

Em contraponto à autonomia, o poder diretivo do empregador engloba o próprio direito ao controle do trabalhador, bem como a forma e os meios com que o empregador exerce tal prerrogativa. Diz respeito a qualquer método ou procedimento adotado com o intuito de estruturar e organizar o processo de trabalho e os seus atores (D'Amours; Pogliaghi; Bellemare; Briand; Hanin, 2024, p. 77).

Tradicionalmente, a supervisão dos trabalhadores ocorre através da vigilância direta e da contagem do tempo de trabalho, métodos que pressupõem a presença física simultânea de ambos no mesmo local. Ocorre que o mesmo aparato tecnológico que permite a execução do trabalho de forma remota também viabiliza outros instrumentos de controle, tais como o monitoramento de e-mails, a contagem de tempo on-line, a captura de telas ou mesmo o uso de câmeras para controle visual dos empregados (Aloisi; De Stefano, 2022, p. 300).

A despeito da viabilidade técnica, não há evidências de que práticas de vigilância virtual ostensiva tenham aumentado durante

a pandemia. A sua adoção gera estresse e reduz o bem-estar do trabalhador, na medida em que é presumida como uma quebra de confiança por parte dos gerentes e acaba por anular as vantagens do teletrabalho (European, 2023, p. 6; Gutiérrez-Crocco; Martin-Caballero; Godoy, 2024, p. 542; Lopes; Lagoa; Calapez, 2014, p. 321). Além disso, o controle por métrica quantitativa, embora possível e até profícuo no caso de tarefas mais simples, é desaconselhado no caso de tarefas mais complexas, que requerem controle de qualidade (Ranganathan; Benson, 2022, p. 585-587).

Em paralelo a essa questão, a flexibilização internacional do trabalho vem provocando uma mudança de paradigma de organização laboral, no sentido da adoção de um modelo calcado prioritariamente no desenvolvimento de competências individuais e organizacionais, com o qual o foco no resultado final do trabalho (em outras palavras, a produtividade) é mais compatível do que o controle por tempo de trabalho (Rebelo, 2021, p. 24-40). Neste sentido, estabelece-se uma negociação que envolve, de um lado, a autonomia do trabalhador e, de outro, a preservação do poder diretivo do empregador, transação essa que é mediada pela confiança entre os atores que ocupam diferentes níveis hierárquicos na organização.

Com efeito, a própria estrutura hierárquica das organizações é determinada em função do nível de confiança, o que justifica, por exemplo, a própria delegação de posições de comando do processo produtivo (Gutiérrez-Crocco; Martin-Caballero; Godoy, 2024, p. 531). Durante a pandemia, o receio de paralisação econômica forçou as organizações a estenderem essa confiança aos ocupantes de cargos de mais baixo nível hierárquico. Tão logo retomado um nível mínimo de normalidade, contudo, esse movimento deu sinais de retração (Clouet, 2022, p. 253; Williamson; Colley; Foley, 2023, p. 46 e 51).

Da parte dos empregados executores, ou seja, aqueles subordinados, ocupantes dos mais baixos graus hierárquicos, a confiança em seus superiores significa a compreensão de que estes não pretendem prejudicá-los e até podem agir em seu benefício. Particularmente, a concessão de um maior nível de autonomia proporcionada pelo acesso ao teletrabalho é percebida, pelo executor, como um gesto benéfico, que pode resultar num aumento de seu bem-estar pessoal, do nível de confiança na organização e de compromisso com o trabalho (Yunus; Mostafa, 2022, p. 1345-1346). Nada obstante, se a concessão do teletrabalho vem acompanhada de aumento do volume de trabalho, o resultado é o reverso: diminuição da confiança no empregador e sentimento de injustiça, gerando deterioração da qualidade de vida do trabalhador (Lott; Abendroth, 2023, p. 97; Wöhrmann; Ebner, 2021, p. 363).

Ainda que não haja aumento no volume de trabalho, a concessão do teletrabalho está geralmente associada a uma expectativa de maior disponibilidade ao trabalho, externada não apenas pelos superiores hierárquicos mas também por colegas e pelo próprio teletrabalhador, sob a forma de autocobrança (Abgeller; Bachmann; Dobbins; Anderson, 2024, p. 20-21). Isso pode ser explicado pelo fato de que, no teletrabalho, o trabalhador precisa não apenas executar suas tarefas como também organizar seu próprio fluxo de trabalho e garantir a entrega de resultados, o que na prática reduz tanto a necessidade quanto a resistência à supervisão (Ranganathan; Benson, 2020, p. 601).

Apesar de alguns estudos apontarem para uma ligação entre o maior nível de autonomia do empregado e a adoção de comportamentos proativos de valorização dos objetivos empresariais, fica ressalvada a possibilidade de se tratar de um fenômeno de causalidade reversa. É dizer que a maior autonomia reconhecida ao empregado pode não ser a causa e sim o resultado de uma maior produtividade previamente demonstrada.

Nesse caso, os trabalhadores mais produtivos são os que serão selecionados para o regime de teletrabalho (Hornung; Rousseau, 2007, p. 420; Williamson; Colley; Foley, 2023, p. 52).

Apesar dessas ressalvas, o acréscimo de autonomia constitui indubitavelmente uma vantagem para o trabalhador e, associado a uma boa organização do processo de trabalho e a um bom relacionamento com a chefia, fomenta a confiança recíproca nas relações laborais (Abgeller; Bachmann; Dobbins; Anderson, 2024, p. 20-21). No caso do teletrabalho, a relação dinâmica entre autonomia e controle de trabalho é mediada pela confiança e implica a reorganização do processo produtivo – a necessidade de gestão reduz em quantidade, mas aumenta em qualidade, o que destaca o papel dos gerentes de nível hierárquico intermediário (Canivenc; Cahier, 2021, p. 17).

3 CASO ESTUDADO

A pesquisa realizada é de estratégia qualitativa e de desenho calcado em estudo de caso (do TRT4). Procedeu-se a entrevistas semiestruturadas, baseadas em guias desenhadas de forma específica para os três níveis hierárquicos estudados. A maior parte dos entrevistados foi convidada a participar da pesquisa diretamente pelo autor ou então por intermédio de outros servidores do tribunal, mas alguns dos participantes foram também indicados por entrevistados anteriores. Assim, foram adotadas, de forma combinada, as estratégias de amostragem por julgamento e oportunidade e por bola-de-neve.

As entrevistas foram realizadas pela internet, através da ferramenta *Google Meet*, a partir do local de residência do entrevistador à época. A maior parte dos entrevistados também respondeu às perguntas no seu domicílio, à exceção de alguns dos participantes, que estavam na sede do tribunal. Os encontros virtuais tiveram duração média de 45 minutos. Com o

consentimento prévio dos entrevistados, as conversas foram gravadas. Os princípios éticos de confidencialidade e de não identificação dos participantes foram informados aos entrevistados e são respeitados no presente trabalho, que não divulga nomes nem dados pessoais que permitam a identificação indireta dos participantes para além dos cargos ocupados. Por esse motivo, as menções aos entrevistados estão todas no gênero masculino.

Foram entrevistados sete desembargadores (nível dirigente), sete assessores-chefe (nível gerencial) e sete assistentes (nível executor), vinculados a 21 gabinetes diferentes. Trata-se de uma população que é homogênea no que se refere a alto nível de escolaridade, razoável grau de letramento digital, estabilidade de vínculo profissional e elevados rendimentos, todas características previamente associadas a uma alta probabilidade de teletrabalho (Ramos; Serranheira, 2022, p. 436).

4 RESULTADOS

Passa-se a discutir os resultados da pesquisa, agrupados por nível hierárquico, utilizando-se como dimensões de análise, de forma integrada, as vantagens e desvantagens do teletrabalho, seus efeitos na produtividade e as experiências de comunicação, confiança e controle percebidas pelos funcionários.

4.1 Nível dirigente (desembargadores)

Dos sete desembargadores entrevistados, apenas um afirmou que trabalhava exclusivamente no tribunal antes da pandemia. Os outros costumavam alternar o trabalho presencial com o trabalho em casa. As vantagens do teletrabalho mais citadas foram a desnecessidade de deslocamento, a liberdade para administrar a vida pessoal e a maior concentração no trabalho. Quanto às desvantagens, foram mencionados o prejuízo ao convívio com

colegas e servidores e uma consequente degradação do ambiente de trabalho. Em que pese tenham surgido relatos de problemas pessoais (um desembargador teve questões de saúde e outro refere ter trabalhado excessivamente durante a pandemia), todos os entrevistados desse grupo reconheceram que, no contexto de teletrabalho, a administração eficaz do tempo conduz a um aumento de qualidade de vida, citando, por exemplo, melhores sono e alimentação. Cinco dentre os sete entrevistados acreditam que o aumento da qualidade de vida conduz a um acréscimo de produtividade.

Nenhum dos desembargadores percebeu qualquer prejuízo na relação direta mantida com os respectivos assessores-chefe, tampouco na forma com que supervisionaram o trabalho do assessor. Apenas um desembargador narrou uma queda temporária de produtividade de sua equipe, logo no início da pandemia, revertida em seguida. Os demais desembargadores elogiaram o desempenho de suas equipes no período e quase todos expressaram que houve aumento geral de produtividade, ressalvados casos pontuais de assistentes que apresentaram resultados negativos.

O período pandêmico parece ter evidenciado as diferentes maneiras com que os indivíduos se relacionam socialmente. Um dos desembargadores contou que a sua equipe realizava reuniões virtuais semanais não para tratar de assuntos relacionados com o trabalho, senão para manter o convívio. Outro reparou que os assistentes buscaram menos orientação durante o período de isolamento. Um terceiro concluiu que o teletrabalho foi positivo para os assistentes que têm dificuldades de interação social no trabalho e que apreciam a solidão.

Dois desembargadores explicaram que os respectivos assessores-chefe passaram a controlar o fluxo de trabalho de maneira mais personalizada, ou seja, focando-se de forma mais específica no processo de trabalho de cada assistente. Graças a

essa mudança, e apesar do distanciamento físico, a pandemia implicou uma aproximação entre os servidores. Quanto a esse aparente paradoxo, um dos entrevistados afirmou o seguinte:

> No grupo, as pessoas usam suas máscaras sociais, [...] esse nosso contato aqui [videochamada] é um contato em que não existem máscaras [...]. Isso tu notas nas redes sociais, por exemplo, as pessoas não se protegem nada [...]. É muito interessante, as cautelas, as reservas que eu tenho, que tu tens, que a gente tem no contato pessoal, no contato físico com outra pessoa, aqui a gente não tem tanto, e isso refletiu nessa questão do relacionamento no trabalho, a partir do teletrabalho (Silva, 2023).

Cinco dentre os sete desembargadores associaram o teletrabalho a um aumento de autonomia dos assistentes, sem prejuízo ao trabalho executado. Nas palavras de um entrevistado, “todo mundo é adulto e sabe o que está fazendo” (Silva, 2023). Outro referiu que a autonomia “beneficia, porque dá mais responsabilidade para o servidor, [...] porque ele tem que cumprir [a tarefa], não precisa ser cobrado quanto a isso” (Silva, 2023).

De qualquer modo, todas as entrevistas deixaram claro que a qualidade do trabalho realizado pelos assistentes está vinculada à sua capacidade pessoal de concentração, disciplina e comprometimento com a equipe. Os desembargadores consideraram, de forma unânime, que a alta capacitação dos servidores e a importância social do seu trabalho são suficientes a ensejar a responsabilização pelo próprio trabalho, tornando desnecessária uma vigilância mais ostensiva.

4.2 Nível gerencial (assessores-chefe)

Quando da realização das entrevistas, seis assessores-chefe trabalhavam presencialmente e apenas um atuava em regime híbrido. Esse foi o grupo que apresentou maior diversidade de

respostas no que pertine à qualidade de vida durante o período de teletrabalho compulsório, gerando uma considerável ambiguidade nos resultados. Um assessor contou que o seu convívio familiar melhorou, mas a falta de rotina o fez sentir-se permanentemente disponível para o trabalho. Outro ponderou que, embora sua alimentação tenha melhorado, não conseguiu encontrar tempo para a prática de exercícios físicos. A percepção sobre a produtividade pessoal também foi muito diversa, com relatos de melhora, piora e indiferença.

Em geral, os entrevistados desse grupo tiveram uma forte dificuldade de adaptação ao teletrabalho no início da pandemia, especialmente relacionada à falta de um espaço dedicado ao trabalho em suas casas e à dificuldade em estabelecer os limites entre a vida profissional e a vida privada dentro do ambiente familiar. Também foram mencionadas dificuldades de comunicação com os assistentes. Apesar disso, superado o período de adaptação inicial, todos os entrevistados se consideraram bem adaptados ao teletrabalho. Como vantagens, citaram a ausência de deslocamento, a flexibilidade de horários e a possibilidade de utilizar um vestuário mais confortável.

Os assessores-chefe entrevistados foram unânimes no sentido de que sua relação pessoal com os respectivos desembargadores não foi prejudicada pela pandemia. Em vários casos, houve inclusive um aumento de interação direta. Já em relação aos assistentes, a percepção foi diversa. Uma queixa repetida foi a resistência dos assistentes à comunicação por meios eletrônicos, notadamente chamadas de vídeo. A solução encontrada foi a adaptação à preferência de cada assistente no que se refere aos canais utilizados para a comunicação (telefone, e-mail, chat institucional, *WhatsApp* etc.), o que ecoa o quanto relatado pelos desembargadores. Apenas um assessor disse ter estabelecido horários específicos para atender os assistentes.

Os esforços de adaptação realizados tiveram efeito positivo, já que a percepção geral foi de que a superação do período pandêmico se deve à conexão pessoal estabelecida com os assistentes. A partilha das angústias vividas, no plano pessoal, parece ter aproximado esses níveis hierárquicos. Nesse sentido, os seguintes relatos:

> A pessoa tá trabalhando, mas tu não vê nenhuma mensagem no dia, a pessoa não fez nenhum processo em um, dois dias, o que que aconteceu? [...] Eu sempre fui muito aberto para que as pessoas me dissessem: “olha, não tô conseguindo trabalhar”, como já aconteceu, “não tô conseguindo me concentrar, eu sento na frente do computador e não sai nada”, já tive situações assim. Aí tu tem que “não, vamos lá, a gente te ajuda” [...]
> Eu tenho a mania de achar que, lendo aquilo ali que eu estou lendo, o assistente tá triste, tá feliz, tá bem, não tá bem [...]. Quando eu vejo que aquela manifestação escrita tem alguma coisa que foge da normalidade, eu já vou atrás pra saber se não é algo que ele esteja precisando de ajuda. [...] Me preocupa muito, e na pandemia, principalmente, me preocupou muito, o fato de eu ter assistentes que não querem me dar trabalho (Silva, 2023).

Perguntados diretamente, os assessores-chefe não reconheceram relação causal direta entre teletrabalho e produtividade. Um deles referiu que “nem todo mundo tem o mesmo comprometimento” e que “tem uns que vão trabalhar em casa e pensam que estão de férias” (Silva, 2023). Outro destacou o fato de que o período pandêmico coincidiu com uma redução na quantidade demandada de trabalho, o que provavelmente facilitou os bons resultados.

De forma unânime, os assessores acreditam que a produtividade depende de características individuais dos assistentes, especificamente a capacidade de concentração e a

autodisciplina, bem como de fatores ambientais, tais como a estrutura física adequada ao trabalho e a dinâmica familiar. O controle mais intensivo é reservado aos assistentes que não demonstram autodisciplina:

> A pessoa tá lá [no tribunal], ela tem que trabalhar [...]. É óbvio, se tu pega uma pessoa que é descomprometida, que vai ficar olhando e-mail o dia inteiro, ela fica. Mas é mais difícil, porque tem mais gente circulando, a gente tá olhando, tá conversando, fala sobre processo, então as pessoas se focam mais [...] (Silva, 2023).

Os assessores-chefe têm, portanto, uma visão mais cautelosa do que a dos desembargadores no que respeita aos resultados coletivos do teletrabalho. No entanto, concordam que a supervisão deve se concentrar em qualidade e cumprimento de prazos, e não no horário de trabalho.

4.3 Nível executor (assistentes)

Dos sete assistentes entrevistados, um mantinha-se em teletrabalho integral, cinco em regime híbrido (deslocando-se pelo menos uma vez por semana ao tribunal) e um retornara ao trabalho presencial integral, com flexibilidade para eventualmente trabalhar de casa.

Todos se consideram adaptados ao teletrabalho. Quanto às vantagens, destacaram a desnecessidade de deslocamento; a flexibilidade de horários, revertida em menos tempo de trabalho efetivo (alguns); a possibilidade de almoçar em casa, com redução de custos e efeitos benéficos para a saúde.

De forma quase unânime, foi destacada como desvantagem a perda do convívio social com os colegas. Ficou claro que esta foi sentida na dimensão social e pessoal, e não laboral. Todos os entrevistados relataram não terem sentido qualquer prejuízo em

relação à comunicação e à realização de suas tarefas profissionais propriamente ditas. Nesse ponto, vale a pena destacar que os entrevistados desse grupo ocupam a função há bastante tempo (média de sete anos), portanto sendo presumível uma menor necessidade de orientação por seus superiores.

Apenas um dos entrevistados desse grupo referiu ter dificuldades de concentração em casa, considerando que o teletrabalho não melhorou a sua qualidade de vida. Trata-se do único entrevistado que retornara ao trabalho presencial integral. Ainda assim, fez questão de destacar que a sua opinião seria diferente caso estivesse submetido atualmente a um controle mais rígido de horário de trabalho.

De outro lado, o assistente que estava em teletrabalho integral não se mostrou especialmente defensor do regime, mas entendeu que ele era vantajoso porque lhe permitiu viver em outra cidade. Esse mesmo assistente relatou ter compensado a falta de convívio diário com os colegas por meio da intensificação da sua vida social.

Os cinco entrevistados que estão atualmente em regime híbrido mostraram-se francamente favoráveis ao teletrabalho, ressaltando que este lhes permitiu reduzir o tempo efetivo de trabalho, reduzir o cansaço, usar roupas mais confortáveis, praticar mais atividades físicas (à exceção de um, que referiu ter ficado mais sedentário), preparar refeições em casa, aumentar o convívio familiar e ter maior disponibilidade para compromissos pessoais. Um dos entrevistados compartilhou a sua mudança de percepção sobre o teletrabalho:

> Num dado momento, lá na metade de 2021, a chave virou e eu passei a gostar muito de trabalhar em casa, eu comecei a entender que eu tinha criado uma dinâmica que me permitia fazer um pilates aqui, a duas quadras de casa, três vezes por semana, às duas da tarde, dar aquela pausa do trabalho. E ao

> mesmo tempo, nos dias que eu não fazia pilates, eu conseguia caminhar na rua, de tardezinha, naquela luz alaranjada das quatro, cinco da tarde, que é o meu horário preferido de estar na rua. Então, eu consegui adquirir uma dinâmica super boa, que eu passei a gostar do teletrabalho (Silva, 2023).

Os assistentes relataram um aumento de produtividade com o teletrabalho, mas não vincularam esse aumento à melhoria de sua qualidade de vida. Ao revés, explicaram que a produtividade se deve à maior concentração em suas tarefas, graças ao ambiente domiciliar, o qual impõe a autocobrança:

> Eu acho que tem uma característica bem importante, que é uma organização psicológica, para não deixar o trabalho acumular, que à medida que tu tem outras distrações, é fácil, "ah, deixa pra depois". À medida que tu possivelmente não vai ter um chefe ali te olhando, tu não tem que ficar trabalhando nove horas, é fácil deixar o trabalho pra depois, então tu tem que ter aquela, vamos dizer assim, autocobrança para manter o trabalho em dia (Silva, 2023).

Efetivamente, a maioria destacou a disciplina necessária à manutenção do fluxo de trabalho, em contraposição à autonomia própria do teletrabalho. Nas palavras de um assistente, "é uma liberdade, mas tu não pode abusar dessa liberdade, senão tu vai te perder e o trabalho vai acumular" (Silva, 2023). Outro contou:

> Eu me cobro mais em teletrabalho [...]. Eu acho que quando eu ia ao tribunal, eu não me cobrava tanto esse um [processo resolvido] por dia porque, afinal de contas, eu estava lá, todos viam que eu estava lá, então agora parece que tem que entregar para mostrar que eu estou realmente trabalhando (Silva, 2023).

Os assistentes se comunicam com a chefia por e-mail, chat institucional, telefone e *Whatsapp*, e consideram tais instrumentos eficazes. De modo geral, relataram uma diminuição quantitativa no contato com os assessores-chefe, mas sem atribuir a isso um caráter negativo. Não foram relatadas mudanças na forma de cobrança da execução do trabalho por parte de seus superiores hierárquicos.

Foram referidas algumas situações problemáticas experienciadas durante a pandemia, mas sem relação direta com o teletrabalho. Um dos entrevistados revelou que sua chefia anterior expunha os colegas com tarefas em atraso em e-mails compartilhados com toda a equipe. Outros assistentes reconheceram um certo nível de resistência ao teletrabalho por parte dos níveis hierárquicos superiores: “aquela coisa meio antiquada de ‘se eu não estou vendo, não vão trabalhar’” (Silva, 2023), nas palavras de um. Outro explicou que o assessor-chefe não gosta “quando a pessoa o utiliza [o teletrabalho] como desculpa para não trabalhar” (Silva, 2023).

Em que pese esse tipo de observação, nenhum dos entrevistados relatou ter sofrido qualquer tipo de constrangimento no exercício do teletrabalho por parte de suas chefias. Os assistentes foram unânimes em defender a desnecessidade de controle de horário de trabalho, ponderando que eventual cobrança nesse sentido apenas se justifica no caso de descumprimento dos prazos fixados para a entrega dos processos ou de baixa qualidade técnica.

5 DISCUSSÃO

A comparação das respostas dos entrevistados dos três níveis hierárquicos estudados permitiu a identificação de semelhanças, mas também de distinções importantes. Os efeitos do teletrabalho

ecoam mais na vida pessoal dos executores (assistentes) e na vida profissional dos dirigentes (desembargadores).

Os desembargadores possuem mais experiência do que os demais entrevistados, apresentando maiores médias de idade e de tempo de vínculo com o Tribunal. Além disso, a maior parte dos entrevistados desse grupo já trabalhava parcialmente de casa antes da pandemia e, portanto, já possuía espaço físico e o hábito de trabalhar no ambiente doméstico. Trata-se de uma potencial explicação para a ênfase que esse grupo deu ao aspecto profissional dos efeitos do teletrabalho.

Os assessores-chefe, ao contrário, embora também acumulem experiência de trabalho, não possuíam experiência prévia de teletrabalho. Praticamente todos os entrevistados desse grupo relataram sérias dificuldades de adaptação, adversidades que eventualmente foram superadas. Notou-se que o trabalho remoto reduziu o nível de formalismo intrínseco a suas atividades, por um lado, mas implicou uma sobrecarga no campo da comunicação.

A visão dos assistentes sobre o teletrabalho ficou marcada pela dimensão pessoal da experiência, destacando-se a perda de convívio social com os colegas, de um lado, e o aumento da qualidade de vida, de outro. Em ambos os casos, ficou claro que o enfoque era a vida extralaboral, com todos os entrevistados negando qualquer prejuízo à execução do trabalho em si.

Todos os entrevistados são servidores públicos e, portanto, o seu trabalho se assenta na satisfação dos interesses dos cidadãos e não na produção de lucro (Supiot, 2021, p. 10-11). Apesar disso, integram uma relação de trabalho, que mimetiza a oposição de interesses materiais clássica do capitalismo, oposição esta que subsiste mesmo no caso de trabalhadores que gozam de um relativo conforto material (Wright, 1985, p. 286). Inclusive, o fato de a remuneração destes trabalhadores ser fixada por lei, e assim depender de negociações políticas,

promove a busca de formas alternativas de melhora de condições de trabalho, como, por exemplo, a redução da jornada obrigatória de trabalho. Nesse sentido, a flexibilidade de horários intrínseca ao teletrabalho permite que o funcionário otimize seu tempo, conciliando compromissos e interesses particulares, o que conduz a um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Cerdeira; Kovács, 2014, p. 331; Laaser; Karlsson, 2022, p. 801; Sayin; Denton; Brookman; Davies; Chowhan; Zeytinoglu, 2021, p. 928).

O posicionamento na estrutura hierárquica estudada implica um maior impacto do teletrabalho na vida dos assistentes (nível executor). Nesse sentido, muitos entrevistados desse grupo, ao narrarem alterações em suas rotinas pessoais, revelaram práticas que somente são possíveis em um contexto de livre administração do tempo. Mesmo em se considerando que os assistentes em trabalho presencial em regra não estão sujeitos a um controle rígido de horários, o simples deslocamento ao tribunal já limita a rotina e impõe uma janela de tempo durante a qual demandas pessoais terão de ser suspensas. O teletrabalho torna permeável esse perímetro temporal e assim diminui a pressão do trabalho sobre a vida privada.

Outro ponto que merece destaque é o fato de que os desembargadores foram o grupo com a visão mais otimista no que se refere ao aumento da produtividade decorrente do teletrabalho. Deve-se ressalvar, todavia, a possibilidade de este resultado estar enviesado, ante o reduzido número de entrevistas realizadas. Outra explicação possível é a de que essa percepção seja um reflexo de um efetivo aumento no volume do trabalho dos assessores-chefe, a quem incumbiu não apenas individualizar os métodos de supervisão do trabalho dos assistentes, como também fornecer a estes suporte emocional durante a pandemia (Word; International, 2022, p. 7 e 13-14; Taskin; Klinksiek; Ajzen, 2024, p. 153).

De qualquer modo, o acréscimo na autonomia dos assistentes não surgiu como uma ameaça à estrutura hierárquica própria dos gabinetes. A capacitação técnica, a disciplina e o compromisso com o trabalho, além da inclinação pessoal do assistente para o teletrabalho, são fatores que determinam a boa adaptação ao regime (Organisation, 2021, p. 9; Ramos; Serranheira, 2022, p. 453).

O caso do TRT4 parece ratificar o que já havia sido destacado em literatura anterior, no sentido de que a produtividade não é uma consequência, senão uma condição de acesso ao teletrabalho (Williamson; Colley; Foley, 2023, p. 52). Essa ideia surgiu, de forma mais ou menos explícita, nas entrevistas realizadas com todos os níveis hierárquicos. Inclusive, a maior parte dos assistentes entrevistados não pareceu incomodada com a expectativa de produtividade acrescida que reconheceram estar atrelada ao teletrabalho, revelando, ainda que por vezes de forma insidiosa, a visão do teletrabalho como uma espécie de "prêmio por bom comportamento", do qual o beneficiário não deve "abusar" (Silva, 2023). De qualquer modo, ficou patente que a responsabilidade demonstrada pelos assistentes, sob a forma de controle internalizado do seu próprio trabalho, garante a confiança dos níveis superiores (European, 2022, p. 37 e 106; Lott; Abendroth, 2023, p. 97).

6 CONCLUSÕES

Mais do que as interações profissionais, que são adaptáveis aos meios virtuais, a verdadeira desvantagem do teletrabalho é a perda de convívio social. Este aspecto foi reconhecido como um problema por todos os níveis hierárquicos e não parece ter solução adequada. A formalização de encontros virtuais periódicos não atende a essa necessidade (Abgeller; Bachmann; Dobbins; Anderson, 2024, p. 21). Não surpreende, portanto, a constatação de que o teletrabalho se adequa melhor aos

indivíduos que têm uma vida social consolidada e independente do ambiente laboral, ou aos que apreciam a solidão (Canivenc; Cahier, 2021, p. 66), conforme foi expressamente reconhecido por um desembargador e um assistente, mencionados acima.

De outro lado, as mudanças na comunicação entre os níveis hierárquicos foram sentidas de maneiras muito distintas pelos grupos entrevistados, estando claro que essa dimensão foi central na experiência do nível intermediário estudado (os assessores-chefe), mas periférica, quando não desimportante, na experiência dos demais entrevistados. Nesse ponto, ficou patente que o esforço de gestão dos assessores foi centralizado precisamente no aumento da disponibilidade e na adaptação às diferentes preferências dos assistentes. Em um olhar mais cuidadoso ao discurso dos entrevistados de nível gerencial, verificou-se que o esforço se direcionou a assistentes (nível executor) que demonstraram maior dificuldade de adaptação ao momento pandêmico. Com efeito, muitos dos assessores-chefe sublinharam que os assistentes mais bem-adaptados não requereram praticamente nenhuma supervisão, o que de certa forma corresponde ao que foi relatado pelos assistentes entrevistados.

O teletrabalho efetivamente aumentou o nível de autonomia dos trabalhadores de nível hierárquico mais baixo, porém os níveis superiores não experimentaram qualquer perda em seu poder hierárquico. Efetivamente, os entrevistados não demonstraram, em geral, oposição ao incremento de liberdade dos assistentes em teletrabalho. As poucas críticas que surgiram foram mediadas por fatores pessoais específicos e creditadas ao descompromisso, dificuldade de concentração ou indisciplina de assistentes isoladamente considerados.

Deve-se destacar, ainda, que a maior parte dos problemas relatados ocorreu durante a pandemia, quando a força de trabalho do TRT4 esteve integral e involuntariamente em

teletrabalho. Com o retorno das atividades presenciais, muitos dos assistentes que não se adaptaram bem ao teletrabalho simplesmente retornaram ao regime presencial. Esse cenário está em consonância com o que já havia sido mapeado, no sentido de que o teletrabalho tende a se restringir a trabalhadores com maior capacidade de controlar a própria produção (Abgeller; Bachmann; Dobbins; Anderson, 2024, p. 5) e por isso destinatários de maior confiança por parte da chefia.

No caso estudado, todos os entrevistados se mostraram sensíveis à melhoria da qualidade de vida possibilitada pelo teletrabalho, aparecendo como única condicionante a manutenção da qualidade do serviço prestado pelos assistentes. Assim, o caso estudado não confirma a resistência dos ocupantes de níveis hierárquicos superiores ao aumento de autonomia daqueles em níveis inferiores, verificada na literatura (Aroles; Mitev; De Vaujany, 2019, p. 292-293; Williamson; Colley; Foley, 2023, p. 46). Esse resultado dissonante está provavelmente ligado ao fato de se tratar de um órgão público, composto por trabalhadores de alto nível técnico, em que o sistema principal de controle de trabalho já era a produção (em oposição à contagem de tempo). Não obstante, a pesquisa confirma o fenômeno da internalização do controle do trabalho (autocobrança) e também ratifica a necessidade de um alto nível de confiança interna na organização para a prosperidade do teletrabalho, sem que isso represente ameaça às estruturas hierárquicas.

Algumas limitações da pesquisa precisam ser salientadas. O pequeno número de entrevistados e o possível enviesamento na seleção dos mesmos impedem a interpretação extensiva dos resultados atingidos para outros contextos. Também inviabiliza qualquer segmentação de resultados por gênero, idade ou composição familiar. Muitos entrevistados fizeram questão de sublinhar que as suas opiniões sobre o teletrabalho se limitavam

às atividades realizadas no segundo grau de jurisdição, em que há diminuta necessidade de atendimento ao público externo.

Pesquisas futuras sobre o tema do teletrabalho poderão se beneficiar da análise de outros casos. Em uma primeira nota, é muito evidente a influência que a pandemia da covid-19 ainda exerce sobre as reflexões sobre o teletrabalho. No futuro, talvez seja possível realizar pesquisa análoga à presente, mas com apoio em vivências exclusivamente pós-pandêmicas. Seria interessante comparar os resultados dessa pesquisa com estudos realizados no primeiro grau de jurisdição, noutros ramos da Justiça e/ou noutras regiões do Brasil. A análise de órgãos públicos com diferentes estruturas hierárquicas ou de entidades do setor privado também seria proveitosa para o desenvolvimento do tema.

REFERÊNCIAS

ABGELLER, Neve; BACHMANN, Reinhard; DOBBINS, Tony; ANDERSON, Deirdre. Responsible autonomy: The interplay of autonomy, control and trust for knowledge professionals working remotely during COVID-19. **Economic and Industrial Democracy**, Uppsala, v. 45 n. 1, p. 57-82, fev. 2024. Disponível em: https://doi.org/10.1177/0143831X221140156. Acesso em 15 nov. 2025.

ALOISI, Antonio; DE STEFANO, Valerio. Essential jobs, remote work and digital surveillance: Addressing the COVID-19 pandemic panopticon. **International Labour Review**, Genebra, v. 161, n.2, p. 289-314, jun. 2022. Disponível em: https://doi.org/10.1111/ilr.12219. Acesso em 15 nov. 2025.

AROLES, Jeremy; MITEV, Nathalie; DE VAUJANY, François-Xavier. Mapping themes in the study of new work practices. **New**

Technology, Work and Employment, Hoboken, v. 34, n. 3, p. 285-299, nov. 2019. Disponível em: https://doi.org/10.1111/ntwe.12146. Acesso em 15 nov. 2025.

CANIVENC, Suzy; CAHIER, Marie-Laure. **Le travail à distance dessine-t-il le futur du travail?** Paris: Presses des Mines, 2021. Disponível em: https://www.la-fabrique.fr/wp-content/uploads/2021/06/Note35-Le-travail-a-distance-dessine-t-il-le-futur-du-travail-web.pdf. Acesso em: 08 abr. 2026.

CERDEIRA, Maria da Conceição; KOVÁCS, Ilona. A qualidade do emprego: Portugal no contexto europeu. *In:* KOVÁCS, I. (coord.). **Temas atuais da sociologia do trabalho e da empresa**. Lisboa: Almedina, 2014, p. 325-354.

CLOUET, Hadrien. Le surtravail ou la fragmentation? Transactions familiales et temps de travail en période de COVID-19. **Revue internationale du Travail**, Genebra, v. 161, n. 2, p. 247-272, jun. 2022. Disponível em: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ilrf.12189. Acesso em 15 nov. 2025.

D'AMOURS, Martine; POGLIAGHI, Leticia; BELLEMARE, Guy; BRIAND, Louise; HANIN, Frédéric. Reconceptualising Work and Employment in Complex Productive Configurations. **Work, Employment and Society**, Londres, v. 38, n. 1, p. 63-82, fev. 2024. Disponível em: https://journals.sagepub.com/toc/wesa/38/1. Acesso em 15 nov. 2025.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (EUROFOUND). **Working conditions in the time of COVID-19:** implications for

the future. European Working Conditions Telephone Survey 2021 series, Luxembrugo: Publications Office of the European Union, 2022. Disponível em: https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/30357e5fd8/ef22012en.pdf. Acesso em 15 nov. 2025.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (EUROFOUND). **The future of telework and hybrid work**. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2023. Disponível em: https://eurofound.link/ef22028. Acesso em 15 nov. 2025.

EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (EUROFOUND); INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Working anytime, anywhere:** the effects on the world of work. Luxemburgo e Genebra: Publications Office of the European Union & International Labour Office, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/publications/working-anytime-anywhere-effects-world-work. Acesso em 15 nov. 2025.

GUTIÉRREZ-CROCCO, Francisca; MARTIN-CABALLERO, Angel; GODOY, Andrés. The Impact of Remote Work on Managerial Compliance: Changes in the Control Regime over Line Managers. **Work, Employment and Society**, Londres, v. 38, n. 2, p. 527-548, abril 2024. Disponível em: https://doi.org/10.1177/09500170221142713. Acesso em 15 nov. 2025.

HORNUNG, Severin; ROUSSEAU, Denise M. Active on the Job — Proactive in Change: How Autonomy at Work Contributes to Employee Support for Organizational Change. **The Journal of Applied Behavioral Science**, v. 43, n. 4, p. 401-426, dez. 2007.

Disponível em: https://doi.org/10.1177/0021886307307555. Acesso em 15 nov. 2025.

LAASER, Knut; KARLSSON, Jan Ch. Towards a Sociology of Meaningful Work. **Work, Employment and Society**, Londres, v. 36, n. 5, p. 798–815, out. 2022. Disponível em: https://doi.org/10.1177/09500170211055998. Acesso em 15 nov. 2025.

LOPES, Helena; LAGOA, Sérgio; CALAPEZ, Teresa. Work autonomy, work pressure, and job satisfaction: an analysis of European Union countries. **The Economic and Labour Relations Review**, Sydney, v. 25, n. 2, p. 306-326, jun. 2014. Disponível em: https://doi.org/10.1177/1035304614533868. Acesso em 15 nov. 2025.

LOTT, Yvonne; ABENDROTH, Anja-Kristin. Affective commitment, home-based working and the blurring of work–home boundaries: evidence from Germany. **New Technology, Work and Employment**, Hoboken, v. 38, n. 1, p. 82-102, mar. 2023. Disponível em: https://doi.org/10.1111/ntwe.12255. Acesso em 15 nov. 2025.

MESSENGER, Jon C. Introduction: Telework in the 21st century — an evolutionary perspective. *In:* MESSENGER, J. C. (ed.), **Telework in the 21st Century**, p. 1-34, 2019. Cheltenham: Edward Elgar Publishing. Disponível em: https://doi.org/10.4337/9781789903751. Acesso em 15 nov. 2025.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OCDE). Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects. *In:* **OECD Policy Responses**

to Coronavirus (COVID-19). Paris: OECD Publishing, 2021. Disponível em https://doi.org/10.1787/72a416b6-en. Acesso em 15 nov. 2025.

RAMOS, Sara; SERRANHEIRA, Florentino. Teletrabalho — riscos e oportunidades. *In:* CRESPO, N.; SIMÕES, N. (coord.). **Mercado de trabalho em Portugal:** do teletrabalho ao salário mínimo. Lisboa: Actual, 2022, p. 433-458.

RANGANATHAN, Aruna; BENSON, Alan. A Numbers Game: Quantification of Work, Auto-Gamification, and Worker Productivity. **American Sociological Review**, Thousand Oaks, v. 85, n. 4, ago. 2022, p. 573-609. Disponível em: https://doi.org/10.1177/0003122420936665. Acesso em 15 nov. 2025.

REBELO, Glória. **O trabalho na era digital:** estudos laborais. Lisboa: Almedina, 2021.

SAYIN, Firat K.; DENTON, Margaret; BROOKMAN, Catherine; DAVIES, Sharon; CHOWHAN, James; ZEYTINOGLU, Isik U. The role of work intensification in intention to stay: A study of personal support workers in home and community care in Ontario, Canada. **Economic and Industrial Democracy**, Uppsala, v. 42, n. 4, nov. 2021, p. 917-936. Disponível em: https://doi.org/10.1177/0143831X18818325. Acesso em: 15 nov. 2025.

SILVA, Vinicius Pozzebon da. **Autonomia e poder hierárquico no contexto do teletrabalho.** Orientador: Nuno Nunes. 2023. 69 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Iscte - Instituto Universitário de Lisboa. Lisboa, 2023. Disponível em: http://hdl.handle.net/10071/30357. Acesso em: 21 abr. 2026.

SUPIOT, Alan. Labour is not a commodity: The content and meaning of work in the twenty-first century. **International Labour Review**, Genebra, v. 160, n. 1, mar. 2021, p. 1-20. Disponível em: https://doi.org/10.1111/ilr.12205. Acesso em 15 nov. 2025.

TASKIN, Laurent; KLINKSIEK, Ive; AJZEN, Michel. Re-humanising management through co-presence: Lessons from enforced telework during the second wave of Covid-19. **New Technology, Work and Employment**, Hoboken, v. 39, n. 1, mar. 2024, p. 143-167. Disponível em: https://doi.org/10.1111/ntwe.12271. Acesso em 15 nov. 2025.

TOUZET, Chloé. Teleworking through the gender looking glass: Facts and gaps. *In:* **OECD Social, Employment and Migration Working Papers**, n. 285. Paris: OECD Publishing, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.1787/8aff1a74-en. Acesso em 15 nov. 2025.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO); INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Healthy and safe telework**: technical brief. Genebra: WHO; ILO, 2022. Disponível em: https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977. Acesso em: 15 nov. 2025.

WILLIAMSON, Sue; COLLEY, Linda; FOLEY, Meraiah. Public servants working from home: Exploring managers' changing allowance decisions in a COVID-19 context. **The Economic and Labour Relations Review**, Sydney, v. 33, n. 1, jan. 2023, p. 37–55. Disponível em: https://doi.org/10.1177/10353046211055526. Acesso em 15 nov. 2025.

WÖHRMANN, Anne Marit; EBNER, Christian. Understanding the bright side and the dark side of telework: An empirical analysis of working conditions and psychosomatic health complaints. **New Technology, Work and Employment**, Hoboken, v. 36, n. 3, nov. 2021, p. 348-370. Disponível em: https://doi.org/10.1111/ntwe.12208. Acesso em 15 nov. 2025.

WRIGHT, Erik Olin. **Classes**. Londres: Verso, 1985.

YUNUS, Suhaer; MOSTAFA, Ahmed Mohammed Sayed. Flexible working practices and job-related anxiety: Examining the roles of trust in management and job autonomy. **Economic and Industrial Democracy**, Uppsala, v. 43, n. 3, ago. 2022, p. 1340-1368. Disponível em: https://doi.org/10.1177/0143831X21995259. Acesso em 15 nov. 2025.

AVALIAÇÃO DA TEMPERATURA DAS MÃOS E DEDOS DE TRABALHADORES DA SALA DE CORTE DE FRIGORÍFICOS AVÍCOLAS: eficiência das luvas de trabalho para prevenção de saúde ocupacional

EVALUATION OF HAND AND FINGER TEMPERATURE IN POULTRY PROCESSING WORKERS: effectiveness of work gloves in occupational health protection

Daniel Saraiva da Silva[*]
Fabio Batista Hencke[**]

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.705

[*] Bacharel em Engenharia Mecânica (2014) pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), Pós-Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho (2016) pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS), e Mestrado (2018) e Doutorado (2022) em Ciência e Tecnologia dos Materiais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Experiência na pesquisa e desenvolvimento de técnicas de monitoramento e ensaios não destrutivos, especializado em tecnologia submarina, especialmente dutos flexíveis. Atuação na área de segurança do trabalho, com destaque para a realização pericias trabalhistas, treinamentos, elaboração de documentos relacionados e adequação de ambientes de trabalho à legislação nacional. Docente na área de segurança do trabalho em curso técnico profissionalizante, compartilhando conhecimento e experiência com futuros profissionais da área. CREARS 222.535. http://lattes.cnpq.br/9244273991597223.

[**] Graduado em Engenharia Industrial Elétrica pela Universidade Regional de Blumenau (FURB); Graduando em Engenharia Mecânica pela Universidade do Planalto Catarinense (UNIPLAC); Pós-Graduado em Engenharia e Segurança do Trabalho (Instituto Gene/ FURB); Pós-Graduado em Perícia Trabalhista - Insalubridade e Periculosidade pela Fundação Fritz Müller (FFM); Pós-Graduado em Fisioterapia do Trabalho e Ergonomia pela UNIASSELVI; Engenheiro Perito da Justiça Federal, desde outubro de 2010; Engenheiro Perito da Justiça do Trabalho de Santa Catarina; Engenheiro Perito do Tribunal de Justiça de Santa Catarina. CREASC 074206-2. http://lattes.cnpq.br/2236989506850715

RESUMO

No Brasil, a indústria de frigoríficos avícolas é associada a elevados índices de adoecimento ocupacional. Grande parte desses adoecimentos está relacionada à exposição ocupacional ao frio por contato com superfícies resfriadas, a qual é capaz de causar doenças ocupacionais, incluindo a Síndrome de Raynaud, as doenças vasculares periféricas especificadas, a urticária devida ao frio e a geladura superficial. O artigo analisa os efeitos dessa exposição em trabalhadores de salas de corte, com foco na eficiência das luvas de proteção térmica. A pesquisa foi conduzida por meio de termografia infravermelha, avaliando a temperatura dos dedos de trabalhadores que utilizavam diferentes combinações de luvas durante o manuseio de produtos resfriados. Os resultados demonstraram que, mesmo com o uso de luvas com proteção térmica nível 1, conforme a norma EN 511:2006, as temperaturas dos dedos permaneceram abaixo do limite mínimo recomendado pela American Conference of Governmental and Industrial Hygienists (ACGIH) (16 °C), indicando risco à saúde ocupacional. O trabalho revela que luvas de proteção térmica com capacidade de isolamento superior ao nível 1 são imprescindíveis para a proteção efetiva dos trabalhadores, sendo necessária a revisão dos critérios de seleção dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e o reconhecimento do frio por contato como risco ocupacional relevante por parte dos profissionais da área de segurança do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE

Frigoríficos. Frio por contato. Proteção térmica.

ABSTRACT

The poultry processing industry in Brazil is associated with high rates of occupational illness. A significant portion of these illnesses is related to occupational exposure to cold through contact with chilled surfaces, which can lead to occupational ailments including Raynaud’s syndrome, specified peripheral vascular diseases, cold-induced hives, and superficial frostbite. This article analyzes the effects of such exposure on workers in poultry cut-up rooms, with a focus on the effectiveness of thermal protective gloves. The research was conducted using infrared thermography to assess finger temperatures in workers wearing different glove combinations while handling chilled products.

Results showed that even when using gloves rated level 1 on thermal protection according to EN 511:2006, finger temperatures remained below the minimum threshold recommended by American Conference of Governmental and Industrial Hygienists (ACGIH) (16 °C), indicating an occupational health hazard. The study reveals that gloves with a thermal insulation capacity higher than level 1 are essential for effectively protecting workers. It also highlights the need for labor safety professionals to revise the selection criteria for Personal Protective Equipment (PPE) and to recognize contact cold as a significant occupational hazard.

KEYWORDS
Contact cold. Poultry processing plants. Thermal protection.

SUMÁRIO

1 Introdução;
1.1 Prejuízos à saúde decorrentes da exposição ao frio pelo contato;
1.2 Legislação sobre o frio;
1.3 Proteção térmica para as mãos;
2 Metodologia;
3 Resultados;
4 Conclusão;
Referências.

Data de submissão: 17/07/2025.
Data de aprovação: 12/10/2025.

1 INTRODUÇÃO

O Brasil ocupa posição de destaque no cenário mundial da produção de proteína animal, sendo um dos principais produtores e exportadores de carne de frango. Em 2023, o setor de abate e processamento de aves empregava mais de 260 mil trabalhadores, refletindo sua importância econômica e social para o país (Rio Grande do Sul, 2024). Apesar disso, as condições de trabalho nos frigoríficos avícolas têm sido associadas a elevados índices de adoecimento ocupacional, com registros de distúrbios

musculoesqueléticos, dermatológicos, respiratórios e psicossociais entre os trabalhadores (Takeda; Dias; Moro; Bresciani; Monterrosa Quintero, 2017; Hennig; Amaral, 2024).

A estrutura produtiva intensiva, marcada pela escassa automação e pela prevalência de tarefas manuais repetitivas em ambientes frios, contribui significativamente para esse cenário. A exposição prolongada ao frio, combinada ao manuseio de produtos resfriados e ao uso de ferramentas manuais, afeta especialmente as extremidades do corpo, como mãos e dedos, reduzindo o desempenho funcional e gerando desconforto ou dor (Tirloni; Reis; Dias; Moro, 2018; Dias; Tirloni; Moro, 2025).

Normativas sanitárias do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA) determinam que a carne processada em salas de corte deve ser mantida a temperaturas não superiores a 7 °C, enquanto o ambiente de trabalho não pode ultrapassar 12 °C (Brasil, 1998). Estudos apontam que, nestes ambientes, mesmo com o uso de equipamentos de proteção individual (EPIs), como luvas sobrepostas, os trabalhadores ainda apresentam temperaturas dos dedos inferiores a 15 °C, faixa considerada como de alto estresse fisiológico segundo a ISO 11079:2007 (International, 2007).

Para detectar anomalias térmicas, caracterizadas por variações na temperatura da superfície da pele, estudos recomendam o uso da termografia, uma ferramenta não invasiva e não radiativa (Tirloni; Reis; Dias; Moro, 2018). Esta tecnologia, embora amplamente desenvolvida, tem sido pouco utilizada em avaliações ocupacionais para determinar a eficiência do uso de luvas de proteção em mitigar a exposição do trabalhador aos malefícios causados à sua saúde decorrentes de frio nas mãos e dedos.

Neste contexto, o presente estudo tem por objetivo avaliar a eficiência do uso de luvas de proteção para elidir a exposição de

trabalhadores da sala de corte ao frio nas mãos e dedos em razão do contato com produtos resfriados.

1.1 Prejuízos à saúde decorrentes da exposição ao frio pelo contato

Exposições a ambientes frios ou objetos frios podem causar resfriamento significativo de partes do corpo, especialmente mãos e dedos, mesmo na ausência de estresse térmico do corpo (American, 2019). O resfriamento das extremidades (mãos e pés) pode aumentar durante o manuseio de produtos frios ou em contato com superfícies frias (Nagpal; Sharma, 2004).

A ISO 13732-3 (International, 2005) classifica o tipo de efeito na pele durante o contato com superfícies de diferentes temperaturas. Quando submetida a temperaturas de 0 °C, a pele apresenta sinais de geladura, um efeito de congelamento; a 7 °C, na qual os receptores sensoriais de contato ficam bloqueados, a pele ficará dormente; e a 15 °C ocorrerá o efeito de uma sensação subjetiva de dor. Para a enciclopédia da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a temperatura das mãos e dos dedos entre 15–20 °C acarreta diminuição do desempenho de um trabalho simples realizado com essas regiões corporais e sensação ocasional de dor.

De forma análoga, a norma ISO 11079:2007 (International, 2007) indica que, quando a temperatura nos dedos diminui para menos de 15 °C, aumentam os riscos de lesões causadas pelo frio, como a redução da função motora e, eventualmente, o congelamento da pele. Em exposições prolongadas ou em condições em que a temperatura dos dedos caia abaixo desse limite, pode ocorrer lesão tecidual devido à diminuição do fluxo sanguíneo.

Estudos demonstram que a exposição ocupacional ao frio está associada a maior risco de desenvolver doenças musculoesqueléticas e reumáticas, como lombalgia, síndrome do

túnel do carpo e artrite (Stjernbrandt; Vihlborg; Wahlström; Wahlström; Lewis, 2022). Trabalhadores submetidos a baixas temperaturas relatam maior intensidade de dor musculoesquelética, sugerindo uma relação direta entre o frio e o desenvolvimento de dor crônica ocupacional (Farbu; Höper; Reierth; Nilsson; Skandfer, 2022). Entre as principais doenças associadas ao frio nas mãos e nos dedos, destacam-se o congelamento (*frostbite*), a dermatite por frio e o fenômeno de Raynaud (Talpash, 1976).

As lesões decorrentes da exposição das mãos a baixas temperaturas são classificadas como doenças ocupacionais. Essas enfermidades constam na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT) publicada pela Portaria GM/MS n.º 1.999, de 27 de novembro de 2023, que inclui entre as doenças associadas ao trabalho em ambientes frios a Síndrome de Raynaud, as doenças vasculares periféricas especificadas, a urticária devida ao frio e a geladura superficial — todas vinculadas, entre outros fatores, à exposição das mãos e dos dedos a baixas temperaturas (Brasil, 2023).

1.2 Legislação sobre o frio

De acordo com o Anexo 9 da NR-15, as atividades realizadas em câmaras frias, ou em ambientes com condições similares que exponham os trabalhadores ao frio sem a proteção adequada, são classificadas como insalubres em grau médio.

> NR-15. ANEXO N.º 9. FRIO
> 1. As atividades ou operações executadas no interior de câmaras frigoríficas, ou em locais que apresentem condições similares, que exponham os trabalhadores ao frio, sem a proteção adequada, serão consideradas insalubres em decorrência de laudo de inspeção realizada no local de trabalho (Brasil, [2025]).

A NR-15 não estabelece um limite de tolerância de temperatura específico para exposição ao frio, embora convencionalmente seja adotada como temperatura inferior mínima aquela definida pelo art. 253 da Consolidação da Leis do Trabalho (CLT), que classifica os ambientes artificialmente frios conforme a zona climática de cada estado. No caso do Rio Grande do Sul, essa temperatura é de 10 ºC.

Contudo, o art. 253 da CLT (Brasil, 1943) trata exclusivamente dos parâmetros para concessão de repouso térmico, estando relacionado às pausas psicofisiológicas previstas na NR-36. Dessa forma, não se aplica como critério técnico para determinar limites de tolerância para proteção da saúde do trabalhador.

> Art. 253 - Para os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de 20 (vinte) minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo (Brasil, 1943).

Os critérios técnicos para limites de exposição ocupacional ao frio são determinados na Norma Regulamentadora n.º 09 (NR-09) (Brasil, [2025]), que aborda a avaliação e controle das exposições ocupacionais a agentes físicos, químicos e biológicos. A NR-09 estabelece que, na ausência de limites de tolerância especificados na NR-15 e seus anexos, devem ser adotados como referência os valores limites de exposição indicados pela *American Conference of Governmental Industrial Hygienists* (ACGIH) para a implementação de medidas preventivas.

> NR-09 - AVALIAÇÃO E CONTROLE DAS EXPOSIÇÕES OCUPACIONAIS A AGENTES FÍSICOS, QUÍMICOS E BIOLÓGICOS
> [...]
> 9.6.1.1 Na ausência de limites de tolerância previstos na NR-15 e seus anexos, devem ser utilizados como referência para a adoção de medidas de prevenção

> aqueles previstos pela American Conference of Governmental Industrial Higyenists - ACGIH (Brasil, [2025]).

A norma da ACGIH, assim como a norma ISO 11079:2007 (Ergonomia do ambiente térmico) (International, 2007), apresenta parâmetros mais específicos e aborda, de forma científica, os critérios para exposição ocupacional ao frio, especialmente no que se refere ao frio localizado. Essa exposição ocorre quando a pele entra em contato direto com superfícies frias, ocasionando uma rápida perda de calor (Souza; Sell, 2022).

A norma da ACGIH estabelece que, em ambientes onde a temperatura do ar seja inferior a 16 °C para atividades sedentárias, o uso de luvas de proteção contra o frio é obrigatório, com o objetivo de proteger os trabalhadores de lesões decorrentes da exposição a baixas temperaturas. A temperatura das mãos é predominantemente influenciada pelas temperaturas periféricas, com pouca interferência da temperatura central (American, 2019).

A ISO 11079:2007 (International, 2007) estabelece que temperaturas nos dedos iguais ou inferiores a 24°C representam “baixo estresse” fisiológico, enquanto valores iguais ou inferiores a 15 °C são classificados como “alto estresse”. A primeira condição é contraindicada para exposições prolongadas, e a segunda é aceitável apenas em situações eventuais.

1.3 Proteção térmica para as mãos

Luvas de proteção térmica são avaliadas por critérios de grau de proteção conforme os parâmetros estabelecidos pela norma EN 511:2006 (European, 2006), que define os níveis de desempenho contra o frio por contato com base na resistência térmica do material. Essa resistência, expressa em $m^2 \cdot K/W$, é dividida em quatro níveis: nível 1 ($0{,}025 \leq R < 0{,}050$), nível 2 ($0{,}050 \leq R < 0{,}100$), nível 3 ($0{,}100 \leq R < 0{,}150$) e nível 4 ($R \geq 0{,}150$). Níveis mais elevados indicam maior capacidade de

isolamento térmico, sendo essenciais para proteger o trabalhador em ambientes refrigerados ou no manuseio de materiais congelados, ao reduzir a transferência de calor durante o contato com superfícies frias.

Irzmańska; Wójcik e Adamus- Włodarczyk (2018) investigaram o desempenho térmico de diferentes modelos de luvas, com base nos critérios da EN 511:2006 (European, 2006). Constatou-se que luvas com baixa resistência térmica (nível 1) proporcionaram uma queda acentuada da temperatura dos dedos, evidenciando maior risco de desconforto térmico e possíveis lesões em situações de exposição prolongada. Em contraste, a luva classificada no nível 3, com resistência de 0,120 m²·K/W, apresentou melhor desempenho ao manter a temperatura dos dedos acima de 15 °C, dentro de uma faixa considerada segura.

Em estudo semelhante, Orysiak; Młynarczyk e Irzmańska (2022) demonstraram que apenas luvas com nível 3 de proteção ofereceram isolamento térmico adequado para trabalhadores em contato com superfícies entre +5 °C e -1 °C. Já Chen, Nilsson e Holmer (1994) observaram que luvas confeccionadas em algodão simples, com resistência térmica de apenas 0,021 m²·K/W (nível 0), foram insuficientes para o contato com superfícies frias, permitindo que a temperatura da pele caísse abaixo de 12 °C em menos de dez minutos.

2 METODOLOGIA

Com o objetivo de avaliar a temperatura dos dedos de trabalhadores atuantes no setor de sala de corte em frigoríficos, foi realizado um estudo por meio de termografia infravermelha, utilizando uma câmera termográfica modelo Flir C5. A avaliação contemplou a medição da temperatura das mãos e dos dedos durante a execução de diferentes atividades:

a) separação de embalagens, atividade sem contato direto com carnes, apenas com suas embalagens, cuja temperatura máxima é de 12 °C;

b) rependura da carcaça após a saída do chiller, onde a temperatura máxima da carne é de 4 °C; e

c) refile de peito, onde a temperatura máxima da carne é de 7 °C.

Na atividade de refile de peito, também foi considerada a influência do tipo de luva utilizada. Foram comparados dois grupos de trabalhadores: o primeiro utilizava luvas anticorte sobrepostas com luvas de algodão e luvas nitrílicas sem proteção térmica; o segundo utilizava a mesma combinação, porém com luvas de algodão e anti-corte aprovadas com nível de proteção térmica 1, conforme a norma EN 511:2006 (European, 2006). A descrição detalhada das atividades analisadas, dos materiais das luvas e dos respectivos níveis de proteção térmica está apresentada na Tabela 1.

Tabela 1 - Condição das luvas de trabalho.

Atividade avaliada	**Material das luvas**	**Nível de proteção térmica**	**Temperatura dos produtos em contato**
Separação de embalagens	Luvas nitrílicas	NA	até 12ºC
Rependura da carcaça	Luvas nitrílicas	NA	até 4ºC
	Luvas de algodão	0	
Refile de peito (sem proteção)	Luvas nitrílicas	NA	até 7ºC
	Luvas anti-corte	0	
	Luvas de algodão	0	
Refile de peito (com proteção nível 1)	Luvas nitrílicas	NA	até 7ºC
	Luvas anti-corte	1	
	Luvas de algodão	1	

Fonte: Dados dos autores

Todos os trabalhadores avaliados manuseavam continuamente carnes, sem interrupções, com exceção daqueles responsáveis

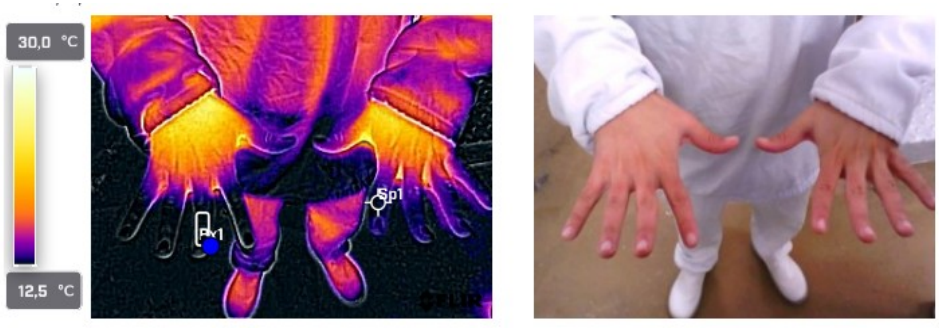
pela separação de embalagens. As avaliações foram realizadas antes das pausas, após no mínimo 40 minutos de trabalho contínuo, incluindo trabalhadores de ambos os sexos.

3 RESULTADOS

As imagens termográficas estão ilustradas nas Figuras 1 até 4. Em cada uma delas, a imagem à direita corresponde à termografia, enquanto a figura à esquerda exibe a fotografia da mão do trabalhador avaliado. Nas imagens termográficas, a temperatura é representada por uma escala de cores, em que tons mais escuros indicam temperaturas mais baixas, enquanto tons mais claros refletem temperaturas mais altas.

A Figura 1 apresenta a termografia de trabalhadores que desempenhavam atividades de separação de embalagens, utilizando apenas luvas nitrílicas, sem a sobreposição de luvas de algodão ou luvas anticorte. Nessa atividade, não há contato permanente com as carnes processadas, apenas com as embalagens, cuja temperatura máxima é de 12°C.

Figura 1 - Atividade de separação de embalagens com uso de luvas nitrílicas.

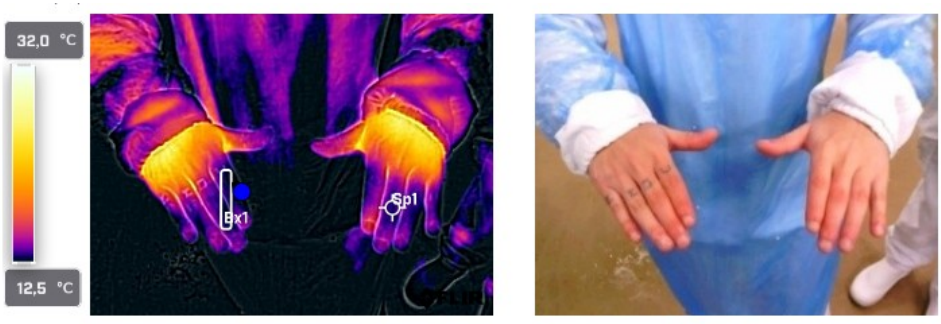


Fonte: Dados dos autores

Os resultados demonstram que, nesta atividade, a temperatura média dos dedos do trabalhador é de 13,3 ºC. O dorso das mãos do trabalhador apresentou temperatura média de 19,8 ºC.

A Figura 2 apresenta a termografia de trabalhadores que desempenhavam a atividade de rependura de carcaças na saída do chiller. Nessa etapa do processo, a temperatura máxima da carcaça é de 4 °C. Os trabalhadores avaliados utilizavam luvas nitrílicas sobrepostas com luvas de algodão, não aprovadas para proteção térmica.

Figura 2 - Atividade de rependura da carcaça na saída do chiller com uso de luvas de algodão, sem proteção térmica, e luvas nitrílicas sobrepostas.

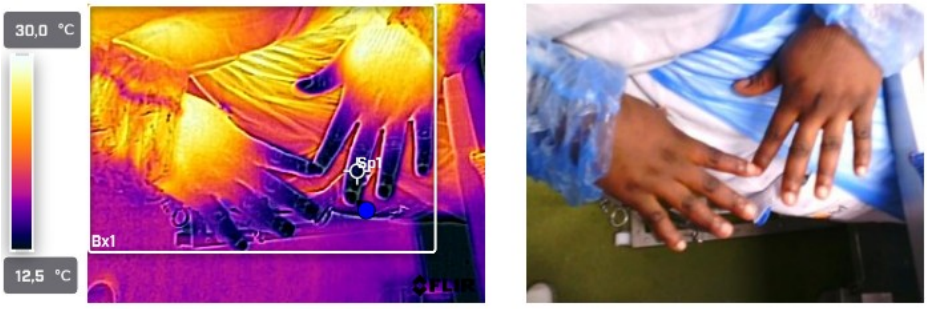


Fonte: Dados dos autores

Nesta atividade, a temperatura média dos dedos encontrada foi de 14,2 ºC e a temperatura do dorso da mão encontrada foi de 22,9 ºC.

Nas Figuras 3 e 4 são mostradas termografias de trabalhadores que desempenhavam atividades no refile de peito. Na Figura 3, o trabalhador utilizava luvas anti-corte sobrepostas com luvas de algodão e luvas nitrílicas, todas sem aprovação para proteção térmica. Na Figura 4, os trabalhadores apresentam a mesma sobreposição das luvas, contudo com aprovação térmica nível 1 nas luvas anti-corte e de algodão.

Figura 3 - Termografia atividade de refile de peito com uso de luvas de algodão, sem proteção térmica, luvas anti-corte e luvas nitrílicas sobrepostas.



Fonte: Dados dos autores

Figura 4 - Termografia atividade de refile de peito com uso de luvas de algodão e luvas anti-corte, ambas com proteção térmica nível 1, e luvas nitrílicas sobrepostas.



Fonte: Dados dos autores

Os trabalhadores que utilizavam luvas sem proteção térmica apresentaram temperatura média nos dedos de 13,9 °C e no dorso da mão de 26 °C. Já aqueles que utilizavam luvas com proteção térmica nível 1 apresentaram temperatura média nos dedos da mão direita — que manipula a faca, sem contato permanente com os produtos — de 15,8 °C, enquanto na mão esquerda, que manipula as carnes, a temperatura média dos dedos foi de 13,9 °C. A temperatura do dorso das mãos foi de

aproximadamente 20 °C, sem diferenças significativas entre a mão dominante e a não dominante.

Os resultados do estudo revelam que todos os trabalhadores avaliados apresentaram temperaturas nos dedos inferiores a 16 °C, valor mínimo recomendado pela ACGIH. Observa-se, ainda, que o uso exclusivo de luvas nitrílicas não é suficiente para proteger adequadamente as mãos contra o frio por contato, mesmo quando não há contato direto com as carnes, mas apenas com suas embalagens. Trabalhadores que utilizavam apenas luvas nitrílicas, em contato com embalagens resfriadas a até 12 °C, apresentaram temperaturas no dorso das mãos inferiores àquelas observadas em trabalhadores que manipulavam produtos com temperatura de até 4 °C.

Os resultados também evidenciam que luvas com proteção térmica nível 1 não garantem proteção eficaz aos dedos dos trabalhadores. Ao comparar indivíduos que executavam a mesma atividade, verificou-se que, na mão em contato permanente com as carnes, a temperatura dos dedos foi similar entre os que utilizavam luvas com proteção térmica nível 1 e os que utilizavam luvas sem qualquer proteção térmica. Os trabalhadores que utilizavam proteção térmica apresentaram temperatura dos dedos da mão que manipulava as facas, sem contato direto com os produtos, superior à da mão que manipulava as carnes. No entanto, mesmo com a proteção térmica nível 1 a temperatura dos dedos permaneceu abaixo do limite recomendado de 16 °C.

Esses resultados demonstram que luvas com proteção térmica nível 1 não são suficientes para a proteção do trabalhador que desempenha atividades que envolvem contato permanente com produtos resfriados, com temperaturas de até 7 °C.

4 CONCLUSÃO

As lesões decorrentes da exposição das mãos a baixas temperaturas configuram doenças ocupacionais, conforme

classificação constante da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), publicada pela Portaria GM/MS n.º 1.999, de 27 de novembro de 2023 (Brasil, 2023). Entre as doenças associadas ao trabalho em ambientes frios incluem-se a Síndrome de Raynaud, as doenças vasculares periféricas especificadas, a urticária devida ao frio e a geladura superficial, todas vinculadas, entre outros fatores, à exposição das mãos e dos dedos a temperaturas reduzidas. Tal exposição está igualmente associada à diminuição da capacidade funcional e ao desenvolvimento de dor crônica ocupacional.

O presente estudo revela que todas as atividades desenvolvidas na sala de corte de frigoríficos avícolas, inclusive aquelas que envolvem apenas o contato com embalagens resfriadas a até 12 °C, demandam proteção térmica adequada. Os resultados demonstram que, mesmo com o uso de diferentes combinações de luvas sobrepostas, todos os trabalhadores avaliados permaneceram com temperaturas nos dedos inferiores a 16 °C, limite mínimo recomendado pelas normas técnicas vigentes. A análise termográfica evidenciou que o uso de luvas nitrílicas, isoladas ou associadas a luvas de algodão e anticorte com proteção térmica de nível 1 (conforme a norma EN 511:2006 (European, 2006)), não é suficiente para manter os dedos dentro da faixa considerada segura. Ainda que essas luvas tenham apresentado desempenho levemente superior na mão não dominante, sem contato direto com os produtos, não garantem proteção eficaz à mão dominante, exposta continuamente ao manuseio de carnes resfriadas com temperatura de até 7 ºC.

Conclui-se, portanto, que a adoção de luvas com maior capacidade de isolamento térmico, superiores ao nível 1, é imprescindível para todas as atividades realizadas na sala de corte, sobretudo aquelas com contato frequente com superfícies frias. Os resultados obtidos reforçam a necessidade de revisão dos critérios de seleção dos EPIs, bem como o reconhecimento, por parte dos profissionais de segurança do trabalho, do risco

ocupacional representado pela exposição ao frio por contato com produtos refrigerados. Destaca-se, ainda, a necessidade do aprimoramento das políticas de prevenção de agravos à saúde decorrentes do frio localizado nas mãos e dedos, de modo a assegurar condições laborais mais seguras e compatíveis com os limites fisiológicos estabelecidos por normas técnicas.

REFERÊNCIAS

AMERICAN CONFERENCE OF GOVERNMENTAL AND INDUSTRIAL HYGIENISTS (ACGIH). **Threshold Limit Values for Chemical Substances and Physical Agents & Biological Exposure Indices**. 1. ed. Cincinnati: ACGIH, 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República [2025]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. Ministério da Agricultura e do Abastecimento. Portaria n.º 210, de 10 de novembro de 1998. Aprova o Regulamento Técnico da Inspeção Tecnológica e Higiênico- Sanitária de Carne de Aves. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 10 nov. 1998. Disponível em: https://www.gov.br/agricultura/pt-br/assuntos/inspecao/produtos-animal/empresario/arquivos/Portaria2101998.pdf/view. Acesso em: 16 jul. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS n.º 1.999, de 27 de novembro de 2023. Altera a Portaria de Consolidação GM/MS n.º 5, de 28 de setembro de 2017 para atualizar a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, n. 226, p. 146–160, 28 nov. 2023. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-

/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro-de-2023-526629116. Acesso em: 27 out. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP). Brasília, DF: MTE, [2025]. **Normas Regulamentadoras**. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora. Acesso em: 29 out. 2025.

DIAS, Natália Fonseca; TIRLONI, Adriana Seára; MORO, Antônio Renato Pereira. Efeito das pausas psicofisiológicas na temperatura das mãos de trabalhadores de frigoríficos. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 50, e4, 2025. DOI: https://doi.org/10.1590/2317-6369/15123pt2025v50e4. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbso/a/WhqrMbRmYQRBhtwggxRQ7gk/?lang=pt. Acesso em: 17 jul. 2025.

EUROPEAN COMMITTEE FOR STANDARDIZATION (CEN). **EN 511:2006**: Protective gloves against cold. Brussels: CEN, 2006.

FANG, Chen; NILSSON, Håkan; HOLMER, Ingvar. Cooling responses of finger in contact with an aluminum surface. **American Industrial Hygiene Association Journal**, Fairfax, v. 55, n.3, p. 218-222, 1994. DOI: https://doi.org/10.1080/15428119491019050. Disponível em: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15428119491019050. Acesso em: 27 out. 2025.

FARBU, Erlend Hoftun; HÖPER, Anje Christina; REIERTH, Eirik; NILSSON, Tohr; SKANDFER, Morten. Cold exposure and musculoskeletal conditions: a scoping review. **Frontiers in Physiology**, Lausanne, v. 13, art. 934163, 2022. Disponível em:

https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fphys.2022.934163. Acesso em: 17 jul. 2025.

HENNIG, Eduarda Tirelli; AMARAL, Fernando Gonçalves. A exposição dos trabalhadores da indústria de abate e processamento de aves a fatores de risco e seus efeitos à sua saúde: uma revisão sistemática da literatura. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, Brasília, DF, v. 8, n. 1, p. 190-230, 2024. Disponível em: https://revistaenit.trabalho.gov.br/index.php/RevistaEnit/article/view/215. Acesso em: 28 out. 2025.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION (ISO). **ISO 11079:** ergonomics of the thermal environment — Determination and interpretation of cold stress when using required clothing insulation (IREQ) and local cooling effects. Genebra: ISO, 2007.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION (ISO). **ISO 13732-3:2005:** ergonomics of the thermal environment – Methods for the assessment of human responses to contact with surfaces – Part 3: Cold surfaces. Genebra: ISO, 2005.

IRZMAŃSKA, Emilia; WÓJCIK, Paulina; ADAMUS- WŁODARCZYK, Agnieszka. Manual work in cold environments and its impact on selection of materials for protective gloves based on workplace observations. **Applied Ergonomics**, Amsterdã, v. 68, p. 186–196, abr. 2018. DOI: https://doi.org/10.1016/j.apergo.2017.11.007.Disponível em: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0003687017302569?via%3Dihub. Acesso em: 17 jul. 2025.

NAGPAL, B. M.; SHARMA, R. Cold injuries: The chill within. **Medical Journal Armed Forces India**, Amsterdã,v. 60, n. 2, p. 165-171, 2004. DOI: https://doi.org/10.1016/S0377-1237(04)80111-4. Disponível em:

https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0377123704801114?via%3Dihub. Acesso em: 28 out. 2025.

ORYSIAK, Joanna; MŁYNARCZYK, Magdalena; IRZMAŃSKA, Emilia. The impact of protective gloves on manual dexterity in cold environments: a pilot study. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, Basel, v. 19, n. 3, p. 1637-1-15, 2022. DOI: https://doi.org/10.3390/ijerph19031637. Disponível em: https://www.mdpi.com/1660-4601/19/3/1637. Acesso em: 28 out. 2025.

RIO GRANDE DO SUL. Secretaria de Planejamento, Governança e Gestão. **Atlas Socioeconômico do Rio Grande do Sul:** aves e ovos; Leite. Porto Alegre: SPGG, edição eletrônica atualizada em novembro de 2024. Disponível em: https://atlassocioeconomico.rs.gov.br/aves-ovos-e-leite. Acesso em: 17 jul. 2025.

SOUZA, Gustavo Rezende de; SELL, Marcos. Uma ferramenta de apoio para avaliar tecnicamente a exposição ocupacional ao frio. **Revista ABHO de Higiene Ocupacional**, São Paulo, n. 69, v. 21, p. 84-86, dez. 2022. Disponível em: https://abho.org.br/revistas/no69/. Acesso em: 27 out. 2025.

STJERNBRANDT, Albin; VIHLBORG, Per; WAHLSTRÖM, Viktoria; WAHLSTRÖM, Jens; LEWIS, Charlotte. Occupational cold exposure and symptoms of carpal tunnel syndrome – a population- based study. **BMC Musculoskeletal Disorders**, Londres, v. 23, art. 596, 2022. DOI: https://doi.org/10.1186/s12891-022-05555-8. Disponível em: https://bmcmusculoskeletdisord.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12891-022-05555-8. Acesso em: 17 jul. 2025.

TAKEDA, Fabiano; DIAS, Natália Fonseca; MORO, Antônio Renato Pereira; BRESCIANI, Sirlene Aparecida Takeda; MONTERROSA QUINTERO, Armando. Estudio sobre condiciones de dolor, incomodidad y enfermedad debido a la

exposición al frío artificial y controlado en frigoríficos en el Brasil. **Ciencia & Trabajo**, Santiago (Chile), v. 19, n. 58, p. 14–19, jan./abr. 2017. DOI: http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100014. Disponível em: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100014&lng=en&nrm=iso&tlng=en. Acesso em: 28 out. 2025.

TALPASH, Orest. Skin reactions to cold. **Canadian Family Physician**, Mississauga, v. 22, p. 40–42, jan. 1976. Disponível em: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC2378241/pdf/canfamphys00310-0042.pdf. Acesso em: 04 nov. 2025.

TIRLONI, Adriana Seára; REIS, Diogo Cunha Dos; DIAS, Natália Fonseca; MORO, Antônio Renato Pereira. The use of personal protective equipment: finger temperatures and thermal sensation of workers' exposure to cold environment. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, Basel, v. 15, n. 11, p. 2583, 2018. DOI: https://doi.org/10.3390/ijerph15112583. Disponível em: https://www.mdpi.com/1660-4601/15/11/2583. Acesso em: 28 out. 2025.

DECISÕES ALGORÍTMICAS, PROTEÇÃO DE DADOS E RELAÇÕES DE TRABALHO:
um desafio para o direito brasileiro

ALGORITHMIC DECISIONS, DATA PROTECTION AND LABOR RELATIONS:
a challenge for Brazilian law

Stéphani da Silva Lietz*

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.938

RESUMO

As ferramentas algorítmicas constituem um meio moderno para o empregador exercer seu poder diretivo, regulamentar, disciplinar e fiscalizatório. Por meio delas ocorre a tomada de decisões e o controle das atividades desenvolvidas com base no tratamento de diversos dados dos trabalhadores, dentre eles dados pessoais e sensíveis. Apesar da aparente modernidade, o uso desses dados acarreta problemas relevantes, como falta de transparência, tendências discriminatórias e precariedade das garantias legais para a proteção dos direitos dos trabalhadores. Este trabalho se utiliza do método hipotético-dedutivo, partindo de conceitos gerais para realizar uma análise crítica das repercussões dos algoritmos

* Mestre em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (FDUL). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pelo Centro Universitário Ritter dos Reis (UniRitter). Especialista em Direito e Processo Previdenciário pelo Instituto Damásio de Direito. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa em Relações de Trabalho e Sindicalismo da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Professora assistente do Grupo de Pesquisa em Análise da Economia de Gênero no Direito do Trabalho da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) / Instituto Ibero-americano de Estudos Jurídicos (IBEROJUR). Advogada. Lattes: http://lattes.cnpq.br/8146002387570128. ORCID: https://orcid.org/0009-0000-4324-2200.

nas relações de trabalho, bem como dos desafios que eles impõem ao Direito do Trabalho brasileiro.

PALAVRAS-CHAVE

Algoritmos. Direito do Trabalho. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Proteção de dados.

ABSTRACT

Algorithmic tools are a modern means for employers to exercise their managerial, regulatory, disciplinary, and supervisory powers. They are used to make decisions and monitor workplace activities based on the processing of various types of data on workers, including personal and sensitive data. Despite their apparent cutting-edge features, the use of such data raises significant issues such as lack of transparency, discriminatory biases, and the precariousness of legal safeguards aimed at the protection of workers' rights. This paper adopts a hypothetical-deductive method, using general concepts as a starting point to conduct a critical analysis of the implications of algorithms in labor relations as well as the challenges they pose to Brazilian labor law.

KEYWORDS

Algorithms. Data protection. Labor law. Personal Data Protection Law.

SUMÁRIO

1 Introdução;
2 Decisões algorítmicas nas relações de trabalho;
2.1 O que são algoritmos?;
2.2 O ambiente de trabalho digitalizado;
3 Opacidade e vieses discriminatórios das decisões algorítmicas;
4 Desafios jurídicos no contexto de decisões por algoritmos;
4.1 Da legislação vigente aplicável;
4.2 Dos debates e propostas de proteção no âmbito trabalhista;
5 Considerações finais;
Referências.

Data da Submissão:15/07/2025.
Data da aprovação: 27/04/2026.

1 INTRODUÇÃO

Vivemos na sociedade da informação, o que Zuboff (2015) conceituou como capitalismo de informação ou de vigilância. A digitalização do trabalho é uma realidade decorrente dos avanços tecnológicos em diversos campos, especialmente impulsionada pela aplicação de algoritmos, *big data* e criação de plataformas digitais em inúmeras áreas da vida, inclusive no campo laboral. Como afirma Ana Paula Didier Studart, a utilização dos algoritmos nas relações de trabalho se trata de uma "consequência lógica dessa atuação e da presença intensa dos algoritmos na sociedade e na vida dos indivíduos de um modo geral" (Studart, 2023, p. 19).

Nesse contexto de trabalho digitalizado, torna-se cada vez mais frequente a aplicação de ferramentas de gestão por algoritmos (*softwares*, aplicativos, etc.) às diversas etapas do contrato de trabalho, e não exclusivamente no auxílio ao desempenho das atividades. Essas ferramentas de gestão processam os dados e produzem decisões automatizadas com base nos critérios e insumos que lhes são fornecidos.

Sendo assim, partindo de uma análise bibliográfica, com o uso do método hipotético-dedutivo e sem a pretensão de esgotar o tema, o presente trabalho analisa, como primeiro ponto de debate, as implicações das decisões algorítmicas nas relações de trabalho, especialmente quanto ao exercício dos poderes do empregador. Em seguida, são examinados os problemas da opacidade das decisões e o viés discriminatório que as decisões automatizadas podem gerar, produzindo efeitos nas relações privadas – entre empregado e empregador – e nas relações sociais dos indivíduos. Apresentam-se também alguns exemplos e embaraços que o uso dessas ferramentas pode ocasionar nas relações laborais.

Por fim, discute-se a precariedade e os desafios que a legislação brasileira, especialmente no âmbito do direito do trabalho, enfrenta diante da aplicação dos algoritmos nas relações pré-contratuais, bem como durante e após o encerramento do contrato de trabalho. Aborda-se também, de maneira crítica, a lenta evolução da matéria diante das mudanças já ocorridas e das que ainda estão por vir.

2 DECISÕES ALGORÍTMICAS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Antes de adentrar a matéria propriamente dita, é necessário tecer alguns comentários acerca do que, afinal, são os algoritmos, delimitar o que será nomeado de algoritmos no presente trabalho e como vêm sendo aplicados em um ambiente de trabalho digitalizado.

2.1 O que são os algoritmos?

A origem etimológica da palavra algoritmos relaciona-se com a expressão árabe *al-huwarizmi*, em razão da importante contribuição para o tema feita no século IX pelo cientista Al-Khwarizmi (Knuth, 1980, p. 2), considerado como fundador da álgebra (*al-jabar*) (Freitas, 2021, p. 29).

A professora portuguesa Milena da Silva Rouxinol (2024) define o algoritmo da seguinte maneira:

> [...] é um sistema computacional, ou de matemática aplicada, capaz de tomar decisões, ou de dar respostas (*output* ou *outcome*) através da inteligência artificial e com base nos dados (*input*) que lhe são fornecidos (Rouxinol, 2024, p. 237).

Por sua vez, Bianca Kremer, Pablo Nunes e Thallita Lima referem que:

> [...] algoritmos podem ser entendidos como conjuntos de instruções que explicam detalhadamente como realizar uma tarefa qualquer. Seguidas passo a passo, de maneira detalhada e ordenada, essas instruções possibilitam atingir um resultado final, solucionar um problema (Kremer; Nunes; Lima, 2023, p. 10).

Assim sendo, o algoritmo é uma série de comandos ou dados (*input*) fornecidos pelo operador humano ou gerados por meio dos métodos de *machine learning* ou de *deep learning*, os quais possuem a capacidade de aprender e se aperfeiçoar a partir de experiências, mesmo sem a necessidade de novos *inputs*. Eles conseguem evoluir e aprimorar seu desempenho de forma autônoma, por meio de suas próprias experimentações e da análise de dados.

Esses sistemas definem como a tarefa deve ser executada para atingir um determinado objetivo (*output*). Trata-se, basicamente, de uma série ordenada e detalhada de instruções, tal qual um passo-a-passo, que orienta a execução de uma tarefa. Caso haja alguma falha no fornecimento dessas instruções, o objetivo final não será atingido, ou um resultado diferente será obtido.

Os algoritmos constituem o núcleo dos sistemas dotados de inteligência artificial (IA) que, nas palavras de Juarez Freitas e Thomas Bellini, pode ser definida como “um sistema algorítmico adaptável, relativamente autônomo, emulatório da decisão humana” (Freitas, 2021, p. 30). Portanto, a inteligência artificial constitui um conceito mais amplo do que o de algoritmo, embora se valha deste como elemento constitutivo.

2.2 O ambiente de trabalho digitalizado

No ambiente de trabalho, os algoritmos de gestão têm ganhado cada vez mais espaço, influenciando desde a contratação até o desligamento de trabalhadores. Eles podem ser aplicados tanto na fase pré-contratual, para recrutar e avaliar candidatos, quanto na fase contratual, para monitorar a produtividade e até justificar demissões, por intermédio da captação de diversos dados dos trabalhadores, dentre eles dados pessoais e sensíveis.

Um caso emblemático de uso de algoritmos no recrutamento foi a ferramenta desenvolvida pela Amazon em 2014 (Dastin, 2018). Essa ferramenta teve grande repercussão jurídica em razão de ter criado uma seleção discriminatória de gênero. Como consequência de alguns vieses de interpretação baseados nos dados de recrutamento dos últimos dez anos da empresa, período em que foram contratados predominantemente trabalhadores homens, todos os currículos que tinham qualquer menção ao gênero feminino foram avaliados de forma negativa e/ou desclassificados.

Por sua vez, na fase contratual, a gestão algorítmica é realizada de modo digital, remoto e/ou automatizado, em substituição ao clássico controle presencial e físico. O *software* é o instrumento utilizado para dar os comandos ao trabalhador e avaliar a prestação da atividade, bem como o cumprimento das ordens, logo se trata de um meio moderno para o empregador exercer o seu poder diretivo, regulamentar, disciplinar e fiscalizatório.

Nesse ponto, é interessante trazer dados de uma recente pesquisa da empresa Bold Limited (2024) divulgada no site Resume Builder – plataforma de criação, avaliação e orientação de currículos – no sentido de que seis a cada dez gerentes utilizam ferramentas de IA para a tomada de decisões acerca dos trabalhadores que lhes são subordinados. O mais impressionante

é que o percentual de influência dessas ferramentas ultrapassa os 75% para análise de promoções e aumento de salários[1].

O algoritmo tem a capacidade de analisar inúmeros dados em tempo muito inferior ao tempo despendido por um humano, além da possibilidade de cruzar informações das mais variadas fontes. Para além da capacidade de análise de informações, os algoritmos podem ser utilizados para julgamento do desempenho do trabalhador, para indicar a localização em tempo real, comparar padrões de prestação de serviços – especialmente o critério quantitativo da prestação –, tudo em tempo real (Sabino, 2019, p. 109).

Nesse sentido, o controle sobre o trabalhador por meio de algoritmos equivale àquele realizado dentro das fábricas, uma vez que o trabalhador está sendo constantemente avaliado e controlado, e a única diferença é que agora o rastreio e vigilância se dão de forma automatizada, codificada e programada (Grohmann, 2023). São as exatas palavras do autor:

> Com o gerenciamento algorítmico, há um forte componente de vigilância sobre os trabalhadores. Cabe destacar que este é um elemento histórico, desde o chão da fábrica industrial. O que há de nuance aqui são as formas automatizadas de vigilância mediante o rastreio de trabalhadores de forma programada e codificada (Grohmann, 2023).

Os algoritmos são claramente uma forma de controle do trabalhador, apesar de que esta permaneça oculta em um primeiro momento. Nas palavras de Paulo Cesar Baria de Castilho, “a estipulação de regras de comportamento pela empresa, controladas por meio dos algoritmos, nada mais é do

[1] Nas palavras e dados exatos da pesquisa: “*A majority of these managers use AI to determine raises (78%), promotions (77%), layoffs (66%), and even terminations (64%*)” (Bold Limited, 2024).

que a ‘antiga’ subordinação com uma roupa nova” (Castilho, 2020, p. 48).

Justifica-se tal afirmação pelo fato de que o conceito de subordinação é “submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência” (Nascimento, 1976, p. 351), e no caso das ferramentas algorítmicas essa sujeição do trabalhador é plenamente cumprida. Ainda que, por exemplo, se conceda certa autonomia e flexibilidade ao trabalhador para escolher em quais horários irá executar a atividade, esse fato, por si só, não é uma condição excludente do reconhecimento da subordinação jurídica, porque “a subordinação jurídica não é incompatível com a autonomia” (Amado, 2023, p. 113). Nesse sentido, o jurista e sociólogo francês Alain Supiot chama essas concessões de “autonomia na subordinação”, em que “os trabalhadores não devem seguir mais ordens, mas sim a regras do programa” (Supiot, 2015, p. 339).

A aplicação de ferramentas digitais traz implicações, sobretudo, nos dados envolvendo, dentre outros, imagens, certificados de formação, notas de entrevistas, imagens de videovigilância e dados de registro de tempos de trabalho, os quais constituem dados pessoais e sensíveis do trabalhador que podem ser tratados pelo empregador. Embora a intimidade e a privacidade dos indivíduos já fossem tuteladas muito antes da (r)evolução tecnológica (art. 5º, X, da Constituição Federal) (Brasil, 1988), atualmente, diante da onipresença dos dados, essa proteção deve tornar-se mais efetiva (Pamplona Filho, 2020, p. 6).

Ressalvadas algumas consequências positivas, como a redução de custos e de tempo de trabalho, o recurso a algoritmos com uma quantidade maciça de dados também acarreta problemas relativos à insuficiência de explicações sobre a tomada de decisão (opacidade). Embora alguns autores sustentem que as decisões produzidas por sistemas algorítmicos sejam

passíveis de explicação, tal entendimento não é compartilhado por esta autora.

Compreende-se que os algoritmos não são totalmente explicáveis, especialmente quando baseados em técnicas de *machine learning* e *deep learning*, cuja complexidade e opacidade decisória dificultam a identificação dos critérios efetivamente adotados. Nesse sentido, Goodman e Flaxman (2017) reconhecem que, embora seja possível oferecer explicações em certa medida, tais explicações não se confundem com uma transparência técnica plena do funcionamento do algoritmo.

Isso pode criar tendências discriminatórias – como no caso já citado da ferramenta de recrutamento da empresa Amazon – quando o algoritmo não se encontrar bem orientado diante de condições sociais em que está inserido determinado indivíduo, causando impactos negativos diretos sobre o trabalhador.

3 OPACIDADE E VIESES DISCRIMINATÓRIOS DAS DECISÕES ALGORÍTMICAS

Pelo debate até aqui apresentado, é possível observar que os problemas envolvendo a aplicação de algoritmos no ambiente de trabalho têm reflexos em toda a dinâmica laboral, sobretudo quando se utilizam dados pessoais dos trabalhadores a fim de criar critérios (qualitativos e/ou quantitativos) para promoção, aumento de salário ou demissão conforme o interesse exclusivo da empregadora.

Esse fato gera imensas preocupações, uma vez que esses critérios muitas vezes não são integralmente explicáveis, pois foi a própria ferramenta digital que analisou e processou os dados de acordo com os parâmetros e objetivos a ela fornecidos e requeridos, fornecendo resultado sem intervenção humana (decisão automatizada). Os algoritmos ainda são conhecidos por produzirem resultados com opacidade, ou seja, que não são

parcialmente ou totalmente explicáveis (*black box*), principalmente aqueles *softwares* que utilizam sistemas avançados de *machine learning* ou *deep learning* – sistemas que, por si próprios, têm a capacidade de aprendizado e aperfeiçoamento a partir de experiências, independente de terem sido fornecidos novos *inputs*.

Outro importante receio é que os trabalhadores possam ser prejudicados por discriminação ao terem, por exemplo, seus dados de assiduidade e *performance* analisados no momento da disponibilização da oferta de emprego ou durante um processo de promoção de cargo e salário, sem que sejam avaliadas de fato as competências e questões pessoais que levem ao aumento ou redução da **pontuação** vinculada ao candidato. Tal prática afronta os parâmetros estabelecidos pela Convenção n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que veda distinções capazes de comprometer a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego (Organização, 1958), bem como se relaciona aos riscos de violência e assédio no mundo do trabalho, nos termos da Convenção n.º 190 (Organização, 2019) e da Recomendação n.º 206 da OIT (Organização, 2019), ao expor o trabalhador a avaliações opacas, potencialmente arbitrárias e/ou degradantes.

Pode-se trazer como exemplo de fator discriminatório o trabalho de cuidado não remunerado, que é desempenhado quase que exclusivamente por mulheres e que tem impacto direto nas relações de trabalho dessas empregadas. Por essa razão, a aplicação fria e direta de critérios de avaliação, sem tomar em conta o contexto que estão inseridas essas trabalhadoras, reproduz “valores sociais discriminatórios e preconceituosos, sobretudo, quando falamos em grupos marginalizados historicamente” (Alves, 2023) e causa um enorme prejuízo individual e social, dificultando ainda mais o acesso delas a cargos com melhor remuneração. De acordo com o relatório

Using AI in the workplace: opportunities, risks and policy responses elaborado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) em março de 2024, caso não bem projetada a IA, cria-se a oportunidade de "replicar preconceitos humanos que historicamente existentes no mercado de trabalho" (Organisation, 2024, p. 9, tradução nossa).

Ademais, a demissão com base em recolhimento e tratamento de dados do trabalhador também causa impacto na proteção de dados pessoais. Existem diversos dados que deveriam ser considerados sensíveis (art. 5º, inciso II, da Lei Geral de Proteção de Dados - LGPD) (Brasil, 2018), como é o caso do controle de jornada, especialmente pelo fato de poder indicar horário e localização precisa do empregado. A caracterização dos dados de registro de tempos de trabalho como dados pessoais foi objeto de discussão judicial no acórdão do processo C-342/12 do Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), segundo o qual o "conceito de 'dados pessoais', na acepção desta disposição, abrange um registro dos tempos de trabalho" (União, 2013). Contudo, são dados amplamente utilizados em ferramentas como as pulseiras da Amazon que monitoram os movimentos das mãos dos funcionários (Sutto, 2018), e são adotados pela empresa para aferir assiduidade como critério de *ranking* de produtividade do trabalhador.

Além dos problemas envolvendo a opacidade dos algoritmos e o receio de se criar um viés discriminatório nas várias etapas do contrato de trabalho (Pamplona Filho, 2020, p. 28), deve ser observado que o cruzamento de perfis de trabalhadores, causando um embaraço entre os dados processados pelos algoritmos e outros perfis, coloca em conflito o dever-direito de informação, a transparência dos algoritmos e a proteção de dados pessoais.

Como exemplo citam-se novamente as pulseiras entregues aos funcionários da empresa Amazon, a qual utiliza os dados

coletados e processados de vários trabalhadores para criar um *ranking* de produtividade. Portanto, nesse caso, enquanto se advoga o direito do empregado a ter acesso às informações que levaram a determinada decisão (transparência), outro empregado não poderá ter seus dados expostos para terceiro por decorrência do embaraço de dados criado pela ferramenta.

Nesse cenário, verifica-se a necessidade de uma legislação clara, objetiva e eficaz, o que não ocorre no Brasil. O ordenamento jurídico brasileiro não se mostra adequadamente preparado para lidar com situações cotidianas de proteção de dados, como o uso amplo de dados biométricos – expressamente caracterizados como dados sensíveis nos termos do art. 5º, inciso II, da LGPD – para o controle de jornada, muitas vezes sem fiscalização (Brasil, 2018).

4 DESAFIOS JURÍDICOS NO CONTEXTO DA DECISÃO POR ALGORITMOS

A legislação brasileira vigente aplicável ao controle das decisões por algoritmos é tema estruturante do debate, como se passa a analisar.

4.1 Da legislação vigente aplicável

No Brasil, a legislação preocupou-se em equiparar o controle realizado por meios digitais com as formas tradicionais de controle (pessoal) por meio do parágrafo único do art. 6.º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o qual dispõe de maneira expressa que:

> [...] os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (Brasil, 1943).

Com isso, não havendo qualquer diferença para com a "subordinação pessoal realizada através de controle telemático e informatizado de comando" (Bomfim, 2021, p. 157), os algoritmos são um dos meios pelos quais o empregador exerce o poder diretivo, regulamentar, disciplinar e fiscalizatório.

Em que pese a existência de tal regramento expresso na CLT (Brasil, 1943), ele não é suficiente para a proteção das relações de trabalho na era digital ante a vertiginosa ascensão das ferramentas algorítmicas aplicadas por recrutadores, empregadores e até mesmo setores terceirizados, como é o caso da contabilidade, muitas vezes separada do núcleo da atividade empresarial.

Em muitos casos, a relação sequer é reconhecida como sendo de emprego, a exemplo dos entregadores e motoristas de aplicativos. Analisando a jurisprudência do TST, verificou-se a tendência das 2ª, 3ª, 6ª e 8ª Turmas em declarar o vínculo de emprego entre os trabalhadores e as plataformas digitais de entrega ou transporte. Por sua vez, as 1ª, 4ª, 5ª e 7ª Turmas não reconhecem a subordinação dos trabalhadores às plataformas, inclusive no julgamento do Recurso de Revista n.º 862-68.2022.5.21.0008 pela 4ª Turma do TST, no dia 28 de novembro de 2023, em caso *sub judice* envolvendo um motorista e a empresa Uber, no qual o Ministro Relator Alexandre Luis Ramos posicionou-se contra a teoria da subordinação algorítmica (Brasil, 2023).

Para além da CLT (Brasil, 1943), podem-se utilizar as regras da Constituição Federal (Brasil, 1988) – que consagra a proteção dos dados pessoais como direito fundamental, inclusive nos meios digitais (art. 5º, inciso LXXIX) –, bem como as regras da LGPD (Brasil, 2018). Todavia, a LGPD, que tem como fim criar regras específicas para a proteção de dados, não prevê de forma expressa proteções no âmbito das relações de trabalho e

emprego (Ferreira, 2023, p. 186). Desse modo, verifica-se que, no ordenamento jurídico brasileiro, a conciliação entre a gestão algorítmica e a proteção de dados dos trabalhadores é bastante frágil.

Como já abordado ao longo do presente trabalho, um dos problemas decorrentes da aplicação de ferramentas algorítmicas é a possibilidade de que elas tomem decisões que muitas vezes não podem ser explicadas no todo ou em parte. A prolação de uma decisão inexplicável fere o princípio da transparência, basilar na LGPD e expressamente previsto no art. 6º, inciso VI, da referida legislação (Brasil, 2018). Contudo, na prática, como um empregado ou entidade sindical poderá requerer essa explicação? Qual é o prazo da empresa para o fornecimento? Existe multa que possa ser aplicada em favor dos trabalhadores? Na legislação não há nada expresso.

Além disso, tais decisões podem fundamentar um despedimento, e nada impede que elas sejam totalmente automatizadas. Até a revisão do art. 20 da LGPD, promovida pela Lei n.º 13.853/2019 (Brasil, 2019), o dispositivo previa a revisão humana para decisões tomadas exclusivamente por tratamento automatizado de dados; contudo, após essa alteração legislativa, não há mais previsão expressa na LGPD sobre o direito do titular dos dados à revisão humana da decisão.

Na falta de disposição legal, cabe ao julgador brasileiro recorrer a normas internacionais como fonte do direito, mediante aplicação do direito comparado, nos termos do art. 8º da CLT (Brasil, 1943). Nesse contexto, o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) (União, 2016), o Regulamento da Inteligência Artificial (*EU AI Act*) (União, 2024b) e a Diretiva Europeia relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais (Diretiva UE 2024/2831) (União, 2024a) revelam-se como relevantes parâmetros interpretativos, na medida em que estabelecem limites à adoção de decisões

exclusivamente automatizadas que produzam efeitos significativos sobre os indivíduos.

Com o fim de trazer breve esclarecimento, vejamos que o RGPD (União, 2016) veda expressamente a possibilidade de decisões totalmente automatizadas, nos termos da consideração n.º 71 e do art. 22 do RGPD (União, 2016). Vale ressaltar, ainda, que a intervenção humana não se trata de mero ato formal, por isso "o responsável pelo tratamento tem de garantir que qualquer supervisão da decisão seja relevante e não um mero gesto simbólico" (Sequeira, 2022, p. 90), de modo que de fato ocorra a análise por vieses diversos ao dos algoritmos e que ela seja realizada por pessoa que tenha capacidade e autonomia para alterar a decisão.

De modo semelhante, a exposição de motivos da proposta (União, 2021) que deu origem ao Regulamento da Inteligência Artificial traz contundente alerta de que, em sistemas de IA de risco elevado – categoria das ferramentas utilizadas no âmbito laboral –, transparência e supervisão humana são requisitos "estritamente necessários para atenuar os riscos para os direitos fundamentais e a segurança colocados pela inteligência artificial e que não abrangidos por outros quadros jurídicos existentes" (União, 2021, item 2.3 do título 2. Base jurídica, subsidiariedade e proporcionalidade), devendo ser realizadas "ao longo do ciclo de vida dos sistemas de IA" (União, 2021, item 1.3 do título 1. Exposição de motivos).

Em outras passagens da proposta de regulamento, tal como no considerando n.º 43, verifica-se a preocupação com a proteção dos direitos fundamentais dos titulares dos dados (União, 2021); no mesmo sentido, o considerando n.º 48 traz o dever dos sistemas de IA de risco elevado serem "concebidos e desenvolvidos de maneira que permita a sua supervisão por pessoas singulares" (União, 2021). Além disso, o art. 14.º chancela o dever de que os sistemas de IA aplicados às relações

laborais “possam ser eficazmente supervisionados por pessoas singulares durante o período de utilização do sistema de IA” (União, 2021), ou seja, que sejam de tal forma transparentes que se possa facilmente explicar quais critérios foram utilizados naquela decisão e como. Novamente, o legislador comunitário preocupa-se com os direitos fundamentais ao dispor no n.º 2 desse mesmo artigo que a intervenção humana tem o objetivo de prevenção ou de minimização de riscos (União, 2021).

Por sua vez, no âmbito da Diretiva Europeia relativa ao trabalho em plataformas (União, 2024a), observa-se, a partir do art. 7.º, uma abordagem mais aprofundada sobre a gestão algorítmica do trabalho, havendo, inclusive, previsão específica acerca da “supervisão humana dos sistemas automatizados de monitorização e dos sistemas automatizados de tomada de decisões” (art. 10.º) e do direito a obter explicação e revisão humana dos processos de “decisão tomada ou apoiada por um sistema automatizado de tomada de decisões” (art. 11.º) (União, 2024a).

Importante ressaltar que a referida diretiva reforça que a pessoa que realizar a revisão da decisão automatizada deve deter “competência, formação e autoridade necessárias para exercer essa função” (art. 11.º) (União, 2024a) e que, pela forma como foi estruturada a norma, ela reafirma a legitimidade dos representantes dos trabalhadores para realizar a supervisão da aplicação de algoritmos dos sistemas automatizados de monitorização ou de tomada de decisões da plataforma de trabalho.

Neste caso, o que se observa, portanto, é a utilização do direito europeu como fonte integrativa do direito brasileiro, de modo a oferecer respaldo normativo à contenção de práticas decisórias que se baseiem exclusivamente em sistemas automatizados sem assegurar ao empregado a possibilidade de submeter a decisão da IA a um reexame humano, em consonância com os princípios

da dignidade da pessoa humana, da não discriminação e da proteção do emprego. Ademais, o julgador brasileiro poderá recorrer a princípios clássicos e a eventual acordo ou convenção coletiva que trate sobre o tema, evidenciando a necessidade de soluções interpretativas para resguardar a proteção dos dados do trabalhador.

4.2 Dos debates e propostas de proteção no âmbito trabalhista

A fim de tentar amenizar os impactos da tecnologia nas relações de trabalho, foi criado o Grupo de Trabalho (GT) instituído pela Portaria n.º 1.234/2024, de 23 de julho de 2024 do Ministério do Trabalho e Emprego (Brasil, 2024b). O objetivo do referido GT, explicado no art. 1º, é de "realizar estudos, proposição de políticas públicas, programas, ações e o desenvolvimento de serviços públicos envolvendo Inteligência Artificial para o futuro do trabalho" (Brasil, 2024b).

As pesquisas na área do trabalho estão interligadas com o Plano Brasileiro de Inteligência Artificial (PBIA) 2024-2028 (Brasil, 2024a), que tem o ambicioso objetivo de colocar o Brasil como referência em inovação e eficiência no uso de IA, com especial destaque à aplicação no setor público. Porém, apesar da aproximação entre os objetivos – incluindo a melhoria na qualificação profissional, uma meta no campo do desenvolvimento social –, pela leitura do material disponibilizado se percebe que não há aprofundamento sobre as consequências da tecnologia nas relações de trabalho e muito menos a intenção de legislar sobre o tema.

Por sua vez, em junho de 2025 os Grupos de Trabalho Temporários (GTTs) vinculados ao Conselho Nacional de Proteção de Dados Pessoais e Privacidade (CNPD), órgão consultivo da Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), apresentaram o relatório denominado Subsídios para a

Elaboração da Política Nacional de Proteção de Dados Pessoais e da Privacidade (Brasil, 2025).

A partir do referido documento, são apresentadas diretrizes acerca de diversas temáticas relacionadas à proteção de dados, sendo que para o presente artigo se dá destaque ao GTT 5, denominado de “Dados pessoais para o desenvolvimento econômico, tecnológico e a inovação” (Brasil, 2025, p. 23). No documento são fornecidos subsídios – vide itens nº 35 ao 38 do GTT 5, que se referem a fortalecer a proteção de dados nas relações de trabalho por meio de políticas públicas, capacitação, conscientização e negociação coletiva – para a elaboração da Política Nacional de Proteção de Dados Pessoais e da Privacidade (Brasil, 2025, p. 29).

Interessante notar que, apesar de mencionar a criação de Política Nacional de Proteção de Dados Pessoais e da Privacidade, o GTT 5 remete a proteção de dados dos trabalhadores ao âmbito privado, por meio de negociações coletivas. Assim ele refere:

> 38. Incentivar as negociações coletivas para estabelecimento de normas mais específicas para o tratamento de dados pessoais de trabalhadores no contexto laboral, como forma de equilibrar a relação entre empregadores e empregados, estabelecendo salvaguardas claras para proteção dos direitos e liberdades dos trabalhadores, gerando maior segurança jurídica (Brasil, 2025, p. 29).

Sendo assim, a tutela jurídica acerca da conciliação entre a gestão algorítmica e a proteção de dados, no Brasil, é insuficiente para assegurar proteções efetivas aos trabalhadores. Na prática, o que se tem percebido é que o Estado delegou a criação de amparos e garantias ao ambiente privado. Por essa razão, diversas empresas instituíram programas de *compliance* no ambiente laboral, desta forma “evitando ou mitigando riscos reais

e potenciais decorrentes do mau uso ou do uso abusivo dos dados aos direitos fundamentais do trabalhador" (Reis, 2020, p. 8).

A título de comparação, enquanto o Brasil ainda se encontra na fase de discussão do tema, a União Europeia já tratou de legislar através do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) (União, 2016), o Regulamento da Inteligência Artificial (*EU AI Act*) (União, 2024b) e a Diretiva Europeia relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais (Diretiva UE 2024/2831) (União, 2024a), e inclusive já se debate quanto à criação de novas normas destinadas à proteção contra a gestão algorítmica no trabalho, de modo que as decisões que envolvam

> [...] início ou a cessação do contrato de trabalho, a renovação ou não renovação de um contrato, alterações na remuneração ou medidas disciplinares sejam sempre tomadas por um ser humano e sujeitas a revisão humana (Lopes; Sikken, 2025).

Ademais, outros países já aplicaram sanções a empresas que descumpriram as regras, como exemplifica uma recente decisão do Tribunal da Catalunha, na Espanha, que multou a empresa Amazon por negar informações aos trabalhadores acerca dos parâmetros adotados pelos algoritmos utilizados em um centro logístico (Valero Pallarès, 2025).

Portanto, no Brasil, a aplicação de algoritmos no ambiente de trabalho e a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores ainda não se encontram expressamente positivadas na legislação trabalhista, diferentemente do que ocorre na União Europeia. É notório que se trata de temas que exigem análise e debate urgente. Como mencionado anteriormente, esse debate deveria ter se iniciado com a criação do GT instituído para tal fim; no

entanto, quase um ano após sua instituição, ainda não há notícia de proposta ou legislação regulamentando a matéria.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pelos dados apresentados ao longo do trabalho, verifica-se que as decisões tomadas nas diversas fases do contrato de trabalho já não são puramente humanas. O algoritmo possui uma grande participação no dia a dia do trabalhador, podendo até mesmo decidir o rumo da relação laboral.

Do mesmo modo, há diversos encontros entre a subordinação clássica e a subordinação exercida por algoritmos, na medida em que, mesmo com a aplicação de tecnologia, o trabalhador permanece submetido às ordens, comandos, punições e fiscalização do empregador. O que muda é apenas a forma como esse poder é exercido, mas não a sua essência, nem a hipossuficiência do trabalhador.

Ademais, a adoção de ferramentas tecnológicas gera preocupações quanto ao uso irrestrito de decisões automatizadas, sobretudo diante da ausência de previsão legal expressa quanto à possibilidade e a garantia de revisão humana, o que impõe o recurso ao direito comparado. Soma-se a isso o risco de decisões baseadas em vieses discriminatórios, capazes de afastar do mercado de trabalho categorias historicamente excluídas, marginalizadas e/ou estigmatizadas.

Da exposição ao longo do trabalho, fica claro que a aplicação de critérios quantitativos ou qualitativos sem a observância dos princípios da equidade e da justiça social tende a perpetuar preconceitos. Por isso, é fundamental a participação e a intervenção humana nos processos decisórios, bem como o fornecimento de subsídios adequados para que a máquina seja capaz de identificar e evitar discriminações. Aliás, a correta programação dos algoritmos de IA, com a inserção de dados que

reflitam os problemas sociais, pode ser uma forte aliada no combate às desigualdades.

Diante desse cenário, evidencia-se no Brasil a urgência de um debate jurídico mais amplo e aprofundado, capaz de acompanhar a velocidade das transformações tecnológicas. A atual legislação ainda carece de mecanismos específicos para lidar com as decisões automatizadas, os riscos de opacidade e os vieses discriminatórios, o que pode comprometer direitos fundamentais já previstos constitucionalmente.

Do mesmo modo, deve-se ter cuidado ao delegar ao direito comparado a solução da lacuna existente e/ou ao direcionar as proteções para o âmbito dos acordos e convenções coletivas de trabalho, como se tem percebido ser a tendência. A ausência de legislação específica, sem que sejam observadas as especificidades do Direito do Trabalho brasileiro, pode fazer com que o judiciário fique com a responsabilidade de legislar sobre a matéria.

Por fim, espera-se que o tema seja enfrentado com seriedade e seja criada uma ação coordenada por parte dos legisladores, sindicatos e da sociedade em geral, buscando soluções que conciliem a inovação tecnológica, a produtividade e a dignidade do trabalhador, de modo a garantir que o progresso não crie retrocessos, não agrave o desequilíbrio entre empregador e trabalhador e não se dê às custas da proteção de direitos fundamentais.

REFERÊNCIAS

ALVES, Daiana Allessi Nicoletti. Machismo tecnológico e a discriminação algorítmica de gênero. *In*: SIMPÓSIO NACIONAL DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA E SOCIEDADE, 10., 2023, Maceió. **Anais** [...]. Maceió: Associação Brasileira de Estudos Sociais

das Ciências e das Tecnologias (ESOCITE.BR), 2023. Disponível em: https://www.esocitebr2023.eventos.dype.com.br/anais/trabalhos/anaiseletronicos?simposio=58. Acesso em: 11 jul. 2025.

AMADO, Jorge Leal. As plataformas digitais e o novo art. 12-A do Código do Trabalho: empreendendo ou trabalhando? **Colóquios do Supremo Tribunal de Justiça**, Brasília, DF, jul. 2023, p. 112- 130. Disponível em: https://www.stj.pt/wp-content/uploads/2024/02/livro-digital-direito-do-trabalho-2022.pdf. Acesso em: 11 jul. 2025.

BOLD LIMITED. Half of managers use AI to determine who gets promoted and fired. **Resume Builder**, Guaynabo, 30 jun. 2025. Disponível em: https://www.resumebuilder.com/half-of-managers-use-ai-to-determine-who-gets-promoted-and-fired/. Acesso em: 11 jul. 2025.

BOMFIM, Rosildo da Luz. A plataformização do trabalho subordinado e a zona cinzenta entre autonomia e subordinação. **Captura Crítica**: direito, política, atualidade, Florianópolis, v. 9, n. 1, 2021, p. 142-163. Disponível em: https://ojs.sites.ufsc.br/index.php/capturacriptica/article/view/4661. Acesso em: 7 jul. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Proteção de Dados Pessoais e da Privacidade (CNPD). **Subsídios para a Elaboração da Política Nacional de Proteção de Dados Pessoais e da Privacidade**. Brasília, DF: CNPD, 2025. Disponível em: https://www.gov.br/anpd/pt-br/cnpd-2/relatorios-gts-2a-formacao/compilacao-relatorios-do-cnpd.pdf. Acesso em: 13 jul. 2025.

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

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Rio de Janeiro: Presidência da República, [2026]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jun. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14020.htm. Acesso em: 12 jul. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 13.853, de 8 de julho de 2019**. Cria a Autoridade Nacional de Proteção de Dados. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13853.htm. Acesso em: 21 jul. 2026.

BRASIL. Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação. Conselho Nacional de Ciência e Tecnologia. **Plano Brasileiro de Inteligência Artificial (PBIA) 2024-2028**. Brasília, DF: CCT, 2024a. Disponível em: https://www.gov.br/mcti/pt-br/acompanhe-o-mcti/noticias/2024/07/plano-brasileiro-de-ia-tera-supercomputador-e-investimento-de-r-23-bilhoes-em-quatro-anos/ia_para_o_bem_de_todos.pdf/view. Acesso em: 11 jul. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Gabinete do Ministro. **Portaria MTE nº 1.234, de 23 de julho de 2024**. Brasília, DF: MTE, 2024b. Disponível em: https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-mte-n-1.234-de-23-de-julho-de-2024-574020056. Acesso em: 21 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 862-68.2022.5.21.0008** (4ª Turma). RECURSO DE REVISTA DO AUTOR. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 . MOTORISTA DE APLICATIVO . UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. DECISÃO REGIONAL NA QUAL NÃO SE RECONHECE O VÍNCULO DE EMPREGO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO CONHECIMENTO. Julgamento: 28/11/2023. Publicação: 01/12/2023. Brasília, DF: TST, 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/#35e76846f8684c071d074056e9221e51. Acesso em: 30 jun. 2026.

CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. Subordinação por algoritmo. **Themis**: revista jurídica, v. 1, n. 1, p. 31-59, jan./jun. 2020. DOI: https://doi.org/10.55386/2ed2kd22. Disponível em: https://journal.revistathemis.com.br/index.php/revista/article/view/199. Acesso em: 24 jun. 2026.

DASTIN, Jeffrey. Insight – Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. **Reuters**, San Francisco, 10 out. 2018. Disponível em: https://www.reuters.com/article/world/insight-amazon-scraps-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK0AG/. Acesso em: 21 jul. 2026.

FERREIRA, Victória Cardoso. O tratamento de dados pessoais no contrato de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, v. 89, n. 3, p. 184-200, jul./set. 2023. DOI: https://doi.org/10.70405/rtst.v89i3.10. Disponível em: https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/10. Acesso em: 24 jun. 2026.

FREITAS, Juarez; FREITAS, Thomas Bellini. **Direito e inteligência artificial**: em defesa do humano. Porto Alegre: Fórum, 2021.

GOODMAN, Bryce; FLAXMAN, Seth. European Union Regulations on Algorithmic Decision-Making and a "Right to Explanation". **AI Magazine**, Palo Alto, v. 38, n. 3, p. 50–57, 2017. Disponível em: https://dl.acm.org/doi/10.1609/aimag.v38i3.2741 Acesso em: 11 jan. 2026.

GROHMANN, Rafael; SALVAGNI, Julice. **Trabalho por plataformas digitais:** do aprofundamento da precarização à busca por alternativas democráticas. São Paulo: Sesc, 2023. Disponível em: https://lume.ufrgs.br/handle/10183/272475?locale-attribute=pt_BR. Acesso em: 11 jul. 2025.

KNUTH, Donald. **Algorithms in modern mathematics and computer science.** Computer Science Department - Stanford University, Palo Alto, 1980. Disponível em: http://i.stanford.edu/pub/cstr/reports/cs/tr/80/786/CS-TR-80-786.pdf Acesso em: 11 jul. 2025.

KREMER, Bianca; NUNES, Pablo; LIMA, Thallita G. L. **Racismo algorítmico**. Rio de Janeiro: CESeC, 2023.(Coleção

Panorama). Disponível em: https://www.academia.edu/114040800/Racismo_Algorítmico. Acesso em: 25 jun. 2026.

LOPES, Raquel Ramalho; SIKKEN, Arianne. **Parlamento Europeu exige novas medidas de proteção contra a gestão algorítmica no trabalho.** Bruxelas, Parlamento Europeu, 17 dez. 2025. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/news/pt/press-room/20251211IPR32175/parlamento-exige-novas-medidas-de-protecao-contra-gestao-algoritmica-no-trabalho Acesso em: 11 jan. 2026.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito do Trabalho**. São Paulo, LTr, 1976.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). Using AI in the workplace: opportunities, risks and policy responses. **OECD Artificial Intelligence Papers**, n. 11, Paris: OECD Publishing, 2024. DOI: https://doi.org/10.1787/73d417f9-en. Disponível em: https://www.oecd.org/en/publications/using-ai-in-the-workplace_73d417f9-en.html. Acesso em: 11 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 111 sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão**. Genebra, OIT, 25 jun. 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c111_pt.htm. Acesso em: 21 jul. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Genebra, OIT, 21 jun. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 21 jul. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Recomendação nº 206 sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. Genebra, OIT, 21 jun. 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729461.pdf. Acesso em: 21 jul. 2026.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; CONI JUNIOR, Vicente Vasconcelos. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais e seus impactos no Direito do Trabalho. **Direito Unifacs**: debate virtual, Salvador, n. 239, p. 1-42, maio 2020. Disponível em: https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/7108/4278. Acesso em: 11 jul. 2025.

REIS, Beatriz de Felippe. A cultura de compliance em matéria de proteção de dados e sua adoção no âmbito laboral. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 214, p. 323-340, nov./dez. 2020. Disponível em: https://www.thomsonreuters.com.br/content/dam/ewp-m/documents/brazil/pt/pdf/other/rdt-214-a-cultura-de-compliance-em-materia.pdf. Acesso em: 11 jul. 2025.

ROUXINOL, Milena da Silva. O agente algorítmico - licença para discriminar? Um [segundo] olhar sobre a seleção de candidatos a trabalhadores através de técnicas de inteligência artificial. *In*: BARBOSA, Mafalda Miranda (coord.). **Direito digital e inteligência artificial**: diálogos entre Brasil e Europa. Indaiatuba: Foco, 2021. p. 1013-1032.

SABINO, André Monici; ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: o empreendedorismo como novo nome para a exploração. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 2, n. 2, 2019, p. 109-135. DOI: https://doi.org/10.33239/rtdh.v2i2.53. Disponível em: https://rjtdh-prt15.mpt.mp.br/Revista-TDH/article/view/53. Acesso em: 26 jun. 2026.

SEQUEIRA, Joaquim. O algoritmo no tecido empresarial: Das vicissitudes de contratação ao despedimento de trabalhadores: uma arma nociva que necessita de ser desarmada? *In.* COUTINHO, Francisco Pereira; MONIZ, Graça Canto (coord.). **Anuário da Proteção de Dados**: 2022. Lisboa: CEDIS, 2022. p. 69- 129.

SUPIOT, Alain. La Gouvernance par les nombres. **Cours au collège de France (2012-2014)**, Paris: Fayard, 2015.

SUTTO, Giovanna. Amazon registra patente que rastreia funcionários durante horário de trabalho. **InfoMoney**, São Paulo, 05 fev. 2018. Disponível em: https://www.infomoney.com.br/carreira/amazon-registra-patente-que-rastreia-funcionarios-durante-horario-de-trabalho/. Acesso em: 21 jul. 2026.

STUDART, Ana Paula Didier. **O poder diretivo algorítmico**. São Paulo: LTr, 2023.

UNIÃO EUROPEIA. Comissão Europeia. Proposta de Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho COM/2021/206 de 21 abr. 2021. Que estabelece regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial (regulamento inteligência artificial) e altera determinados atos legislativos da União. **Comissão Europeia,** Bruxelas, 21 abr. 2021. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0206&from=EN Acesso em: 21 jul. 2026.

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça da União Europeia (Terceira Secção). **Acórdão do processo n.º C-342/12**. Julgado em 30 de maio de 2013. Luxemburgo: TJUE, 2013. Disponível em: https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=137824&doclang=PT. Acesso em: 11 jul. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. Conselho da União Europeia. Diretiva (UE) 2024/2831 de 23 de outubro de 2024a. Relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais. **Jornal Oficial da União Europeia**, Estrasburgo, 11 nov. 2024a. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202402831 Acesso em: 11 jan. 2026.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. Conselho da União Europeia. Regulamento (UE) 2016/679 de 27 de abril de 2016. Relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral

sobre a Proteção de Dados). **Jornal Oficial da União Europeia**, Bruxelas, 4 maio 2016. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679. Acesso em: 11 jan. 2026.

UNIÃO EUROPEIA. Parlamento Europeu. Conselho da União Europeia. Regulamento (UE) 2024/1689 de 13 de junho de 2024b. Que cria regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial e que altera os Regulamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e as Diretivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (Regulamento da Inteligência Artificial). **Jornal Oficial da União Europeia**, Bruxelas, 12 jul. 2024b. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401689 Acesso em: 11 jan. 2026.

VALERO PALLARÈS, Pol. Multa pioneira de Catalunha a Amazon por ocultar os algoritmos que controlam a os trabalhadores. Sociedad Española de Radiodifusión, Catalunha, 10 jun. 2025. Disponível em: https://cadenaser.com/cataluna/2025/06/10/multa-pionera-de-cataluna-a-amazon-por-ocultar-los-algoritmos-que-controlan-a-los-trabajadores-sercat/. Acesso em: 9 jul. 2025.

ZUBOFF, Shoshana. Big other: Surveillance Capitalism and the Prospects of an Information Civilization. **Journal of Information Technology**, Londres, v. 30, p. 75-89, 2015. Disponível em: https://doi.org/10.1057/jit.2015.5. Acesso em: 11 jul. 2025.

DECISÕES JUDICIAIS COM APOIO DE IA:
desafios e boas práticas para os tribunais trabalhistas brasileiros

AI-ASSISTED JUDICIAL DECISIONS:
challenges and best practices for Brazilian labor courts

Jorge Alberto Araujo[*]

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.929

RESUMO

O artigo analisa as potencialidades e limitações dos grandes modelos de linguagem (*large language models*, ou LLMs), como o ChatGPT, na deliberação jurídica, com ênfase nos processos trabalhistas brasileiros. Embora essas ferramentas possam auxiliar na síntese de informações e estruturação de argumentos, sua incapacidade de compreender nuances jurídicas e ponderar valores humanos exige supervisão criteriosa. O estudo destaca a importância de um método passo a passo, alinhado às boas práticas de redação jurídica ou *legal writing*, para evitar erros cumulativos e garantir decisões fundamentadas. Conclui-se que a inteligência artificial (IA) deve ser utilizada como ferramenta de apoio, jamais substituindo o julgamento humano, especialmente em casos complexos que envolvem múltiplas interpretações e princípios em tensão.

[*] *Master en Argumentación Juridica* pela *Universidad de Alicante* (UA), Espanha (2012). *Maestría en Derecho con Orientación en Derecho del Trabajo y de La Seguridad Social* na *Universidad de La República* (UDELAR), Uruguai (2011). Especialização em Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Direito Previdenciário pela Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC) (2007). Graduação em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) (1992). Juiz Titular da 5ª Vara do Trabalho de Porto Alegre do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. ORCID: https://orcid.org/0009-0004-7052-3269

PALAVRAS-CHAVE
Argumentação jurídica. Decisão judicial. Inteligência artificial. Processo trabalhista. Redação jurídica.

ABSTRACT
The article examines the potential and limitations of large language models (LLMs) such as ChatGPT in the legal decision-making process, with a focus on Brazilian labor proceedings. While these tools can assist in summarizing information and structuring arguments, their inability to grasp legal nuances and weigh human values requires careful oversight. The study emphasizes the importance of a step-by-step approach, in line with the best practices for legal writing, so as to prevent cumulative errors and ensure well-founded decisions. It concludes that artificial intelligence (AI) should be used as a facilitating tool, never to replace human judgment, particularly in complex cases involving multiple interpretations and conflicting principles.

KEYWORDS
Artificial intelligence. Judicial decision. Labor law proceedings. Legal argumentation. Legal writing.

SUMÁRIO
1 Introdução;
2 Limitações dos LLMS na deliberação jurídica;
3 A complexidade do raciocínio em ações judiciais;
4 A importância de um processo deliberativo passo a passo;
5 Boas práticas no uso da IA para decisões complexas;
6 Paralelos e convergências entre *legal writing* e uso de IA;
7 Extensão das boas práticas para advogados;
8 Considerações finais;
Referências.

Data de submissão: 25/08/2025.
Data de aprovação: 31/03/2026.

1 INTRODUÇÃO

Desde novembro de 2022, com a ampla acessibilidade de ferramentas baseadas em modelos de linguagem de grande escala (*large language models* - LLMs), o meio jurídico tem debatido intensamente o impacto dessas tecnologias na prática forense. A capacidade desses sistemas de processar linguagem natural e sintetizar informações despertou a expectativa de que poderiam auxiliar — ou até automatizar — a resolução de casos complexos. Contudo, essa promessa tecnológica esbarra em uma limitação fundamental: a dissonância entre a capacidade estatística dos modelos de gerar textos coesos e a ausência de compreensão genuína sobre os valores humanos e as nuances contextuais necessárias ao julgamento.

No cenário específico do Processo do Trabalho brasileiro, essa limitação é agravada pela natureza das demandas. Um processo trabalhista típico não é apenas uma questão de subsunção simples; envolve múltiplos pedidos interdependentes, uma complexa valoração probatória e a ponderação de princípios constitucionais frequentemente em tensão. A aplicação linear de ferramentas de inteligência artificial (IA) nesse contexto, sem um roteiro metodológico rigoroso, cria um terreno fértil para alucinações e erros cumulativos de raciocínio.

Diante desse cenário, o presente artigo parte da hipótese de que a utilização segura da IA na deliberação judicial depende da fragmentação do raciocínio em etapas controladas. Propõe-se que, ao invés de esperar que a ferramenta solucione o caso integralmente, o magistrado deve conduzi-la por um processo passo a passo, alinhado às técnicas de redação jurídica. Argumenta-se que princípios como clareza, estrutura lógica e organização argumentativa, tradicionais na redação jurídica, tornam-se requisitos indispensáveis para a engenharia de *prompts* e para a validação das respostas geradas pela máquina.

Para demonstrar essa tese, a pesquisa adota uma abordagem qualitativa, fundamentada em revisão bibliográfica sistemática. A análise é interdisciplinar, integrando contribuições recentes da Ciência da Computação — focadas nas limitações técnicas e nos vieses dos LLMs — com teorias clássicas da argumentação jurídica e da Filosofia do Direito. A seleção das fontes priorizou tanto estudos técnicos atualizados, essenciais para compreender o estado da arte da tecnologia, quanto obras de referência sobre a lógica do raciocínio deliberativo. O objetivo não é apenas diagnosticar os riscos, mas oferecer diretrizes práticas para que a IA sirva como ferramenta de apoio eficiente, sem jamais substituir o julgamento humano.

2 LIMITAÇÕES DOS LLMS NA DELIBERAÇÃO JURÍDICA

Embora os LLMs impressionem por sua capacidade de produzir textos coesos e se engajar em diálogos convincentes, eles apresentam limitações estruturais que se tornam particularmente evidentes quando confrontados com processos judiciais complexos. Diferentemente de um juiz humano, esses modelos não possuem compreensão genuína do mundo, não ponderam conscientemente valores e princípios, tampouco exercem julgamento ético ou jurídico (Bender; Gebru; Mcmillan-Major, 2021) (Mirzadeh; Alizadeh; Shahrokhi; Tuzel; Bengio; Farajtabar, 2024) (Berglund; Hollingsworth; Drottz; Gustafsson; Gumaval; Rogers-Smith; Nye; Hubinger, 2024) (Campbell, 2020).

Em essência, os LLMs operam por meio da identificação de padrões estatísticos em grandes volumes de texto para gerar respostas prováveis (Brown, Mann, Ryder, Subbiah, Kaplan, Dahariwal, Neelakantan, Shyam, Sastry, Askell, Agarwal, Herbert-Voss, Krueger, Henighan, Child, Ramesh, Ziegler, Wu, Winter, Hesse, Chen, Sigler, Litwin, Gray, Chess, Clark,Berner, Mccandlish, Radford, Sutskever, Amodei, 2020). Isso os torna úteis para tarefas como resumir documentos, localizar

informações relevantes, organizar argumentos e sugerir hipóteses. No entanto, quando se deparam com problemas de alta complexidade — que exigem interpretação sistemática das normas, análise crítica das provas, hierarquização de princípios e leitura contextual —, tendem a apresentar respostas inconsistentes, simplificadas ou até mesmo equivocadas.

Um estudo recente conduzido pela empresa de tecnologia Apple sobre as limitações de raciocínio desses modelos mostra que, quanto maior a complexidade do problema, maior a propensão dos modelos a acumularem erros de raciocínio (Shojaee; Mirzadeh; Alizadeh; Horton; Bengio; Farajtabar, 2025). No Direito do Trabalho brasileiro, por exemplo, é comum que uma demanda exija a análise sequencial de múltiplos pedidos — reconhecimento do vínculo empregatício conforme a legislação trabalhista, horas extras, adicionais legais, verbas rescisórias, indenizações por danos, entre outros. Cada um desses pedidos interage com provas documentais e testemunhais, podendo alterar a interpretação dos demais (Almeida; Yang; Reis, 2018).

Essa interdependência de variáveis, somada à necessidade de avaliar provas à luz do ônus probatório, da coerência interna e da compatibilidade com a jurisprudência, torna a decisão judicial muito mais complexa do que a simples manipulação de linguagem.

Sem um controle humano cuidadoso e etapa por etapa, os LLMs correm o risco de se perder em cadeias de raciocínio, resultando em deliberações incompletas ou equivocadas (Wei; Wang; Schuurmans; Bosma; Ichter; Xia; Chi; Le; Zhou, 2023). Reconhecer essas limitações não serve apenas para evitar erros: é fundamental para estabelecer parâmetros claros sobre como a IA deve ser utilizada para apoiar o Judiciário e a prática jurídica na resolução de questões complexas.

Essas limitações estruturais dos LLMs tornam-se ainda mais evidentes quando confrontadas com as características específicas do sistema da Justiça do Trabalho brasileira. Diferentemente de outras áreas do Direito, onde os pedidos possuem contornos bem definidos e requerimentos objetivos, as ações trabalhistas frequentemente assumem um caráter investigativo amplo, exigindo que o juiz examine relações contratuais complexas sob múltiplas perspectivas jurídicas simultaneamente (Almeida; Yang; Reis, 2018) — e muitas vezes não apenas sob o ponto de vista da relação jurídica específica em disputa, mas também considerando o que se convencionou chamar de pedidos estruturais, em que o conflito revelado nos autos é apenas a ponta do iceberg de um problema maior que afeta um grupo muito mais amplo do que as partes diretamente envolvidas (Martins, 2022).

Quando um LLM se depara com essa realidade — em que um único fato pode gerar repercussões em diversos capítulos da sentença, ou em que a ausência de determinada prova deve ser interpretada à luz do ônus da prova e da dinâmica das relações de trabalho — sua tendência de processar informações de forma linear e estatística pode resultar em análises fragmentadas ou em conclusões que desconsideram interconexões fundamentais (Bench-Capon, 2020). É justamente nesse contexto de alta interdependência fática e jurídica que se evidencia a necessidade de compreender, em profundidade, a natureza específica do raciocínio exigido nos processos judiciais trabalhistas (Almeida; Yang; Reis, 2018).

3 A COMPLEXIDADE DO RACIOCÍNIO EM AÇÕES JUDICIAIS

O raciocínio necessário para decidir ações judiciais, especialmente no âmbito da Justiça do Trabalho no Brasil, é intrinsecamente complexo. Ele envolve a análise de múltiplos elementos jurídicos e fáticos que, muitas vezes, se entrelaçam de

forma não linear. No caso brasileiro, essa complexidade é ampliada por características específicas.

As demandas decorrentes de contratos de trabalho dizem respeito, principalmente, a relações de emprego já encerradas e, na sua maioria, não se limitam a pedidos lastreados em evidências objetivas de diferenças salariais ou de verbas inadimplidas. Em muitos casos, o processo se assemelha mais a uma verdadeira auditoria judicial, no qual o autor postula a verificação de toda a relação contratual de trabalho em busca de eventuais direitos, mesmo sem indícios específicos de irregularidades. Esse tipo de demanda se apoia em uma interpretação do direito constitucional de acesso à Justiça, que garante gratuidade judiciária ampla, inclusive em ações frívolas ou de baixa probabilidade de êxito.

Tal interpretação foi recentemente reafirmada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5766 (Brasil, 2022) ao examinar dispositivos da Lei n.º 13.467/2017 (Brasil, 2017), conhecida como reforma trabalhista, reforçando a compreensão de que a gratuidade não deve ser restringida, ainda que a ação não apresente elementos sólidos à primeira vista. Esse cenário gera um volume significativo de processos que exigem do julgador não apenas a aplicação técnica da lei, mas também um extenso trabalho de filtragem, organização e análise de provas, frequentemente envolvendo grande quantidade de documentos e testemunhas.

Adicionalmente, a interdependência entre os diversos capítulos de uma sentença acrescenta mais um grau de complexidade. Frequentemente, o reconhecimento de um direito possui efeito direto e em cascata sobre outros. Por exemplo, a constatação de insalubridade pode afetar a validade do regime de compensação de jornada. Tal impacto pode, por sua vez, gerar

reflexos sobre o direito ao repouso semanal e sobre outras verbas calculadas com base na remuneração total.

Essas repercussões podem criar implicações circulares que se estendem por vários aspectos da decisão, tornando difícil, mesmo após o trânsito em julgado, a definição exata dos valores devidos, já que diferentes interpretações de cálculo podem levar a resultados distintos. Isso cria um ambiente fértil para erros acumulados de raciocínio quando a análise é conduzida de maneira linear e sem o controle adequado — exatamente o tipo de cenário em que os LLMs demonstram suas limitações mais significativas.

No cenário jurídico brasileiro, a doutrina já alerta para os riscos de uma adoção acrítica dessas ferramentas. Pereira e Souza Júnior (2022), por exemplo, defendem a necessidade de um "devido processo tecnológico", argumentando que a automação não pode suprimir o contraditório nem a explicabilidade das decisões. Na mesma linha, ao analisarem a fundamentação judicial em tempos de algoritmos, Piae, Ferreira e Esashika (2025) reforçam que a legitimidade da decisão depende da capacidade de reconstruir racionalmente o argumento, algo que modelos de "caixa preta" muitas vezes obscurecem. A metodologia passo a passo aqui proposta visa, justamente, a mitigar esse déficit de transparência.

4 A IMPORTÂNCIA DE UM PROCESSO DELIBERATIVO PASSO A PASSO

Uma das formas mais eficazes de contornar as limitações dos LLMs na análise de casos complexos é conduzir a deliberação em etapas claramente definidas. Essa prática, além de permitir maior controle sobre cada fase da análise, reduz o risco de erros acumulados e facilita a verificação da coerência lógica do raciocínio (Simon, 1996).

No contexto judicial, o raciocínio jurídico raramente é linear do início ao fim. O juiz precisa, por exemplo, interpretar normas, avaliar a pertinência e a credibilidade das provas, aplicar precedentes, ponderar princípios e, finalmente, chegar a uma decisão fundamentada (Eliot, 2020). Cada uma dessas tarefas exige atenção dedicada, que pode ser comprometida quando a análise é feita como um "pacote único" — seja por um humano (Simon, 1996) ou por uma IA (Kolkman; Bex; Narayan; Van der Put, 2024).

Ao trabalhar passo a passo, o julgador pode:

1. **Isolar as questões centrais**: separar os diferentes pedidos ou matérias para análise individual;
2. **Examinar os fatos e provas por questão**, evitando que conclusões sobre um ponto contaminem indevidamente outros;
3. **Realizar a subsunção jurídica de forma localizada**, relacionando o fato à norma pertinente em cada segmento;
4. **Consolidar a decisão de maneira estruturada**, garantindo clareza para as partes e para eventuais revisões.

Essa abordagem é especialmente útil ao utilizar IA como ferramenta de apoio, pois permite direcionar o modelo com instruções específicas para cada etapa, em vez de exigir que ele produza uma decisão completa e definitiva de uma só vez. Na prática, esse método aproxima o uso da IA do processo deliberativo humano mais rigoroso, fortalecendo a qualidade e a confiabilidade do resultado (Surden, 2014).

Essa lógica também está presente nas melhores práticas de redação jurídica, ou *legal writing*. Trata-se de uma disciplina que, especialmente no contexto jurídico anglo-americano, enfatiza que documentos claros, com argumentos bem divididos,

progressivamente desenvolvidos e logicamente encadeados, não apenas favorecem decisões mais acertadas, como também promovem um debate processual mais transparente e eficiente (Garner; Scalia, 2013).

Quando o raciocínio é apresentado em blocos bem definidos, torna-se mais fácil para o julgador identificar a questão central, compreender a estrutura lógica do argumento e avaliar a pertinência das provas e fundamentos jurídicos apresentados (Enquist; Oates; Francis, 2018). Essa organização rigorosa ajuda a evitar ambiguidades, reduz a probabilidade de interpretações equivocadas e cria um registro processual mais sólido para eventuais revisões ou recursos (Schauer, 2009).

Esses benefícios se aplicam tanto a decisões proferidas com o auxílio da IA quanto àquelas tomadas exclusivamente por seres humanos, pois a qualidade da decisão está intimamente ligada à clareza e à estrutura da argumentação apresentada.

Segundo Dunne e Bench-Capon (2006), os diagramas de argumento, como os de Wigmore e Toulmin, facilitam uma compreensão mais rápida, um entendimento mais profundo e aumentam a capacidade de identificar fraquezas na argumentação.

5 BOAS PRÁTICAS NO USO DA IA PARA DECISÕES COMPLEXAS

Ao considerar o uso de modelos de linguagem de grande escala (LLMs) para apoiar o trabalho judicial, não basta simplesmente acessar a ferramenta e enviar consultas genéricas — por exemplo, encaminhar o processo inteiro acompanhado de um comando como **decida este caso** ou **redija uma sentença para este processo**. A experiência já demonstrou que, para obter respostas realmente úteis e confiáveis, é necessário estabelecer um caminho claro, etapa por etapa, que seja refinado ao longo de

todo o processo (Yufei; Muzhe; Juntao; Zhou; Mengqiu; Hongfei; Mengyang; Shuo, 2024)

O primeiro cuidado é definir, desde o início, objetivos muito específicos para cada interação com a IA. No lugar de pedir que resolva um caso inteiro de uma só vez, é muito mais produtivo fracionar a tarefa: pode-se solicitar a análise de um fato isolado, a interpretação de uma norma jurídica, a verificação de provas em um contexto bem delimitado ou até a formulação de hipóteses argumentativas sobre um ponto específico (Yongjiang; Haoxi; Xiaosong; Jie; Song, 2025).

Esse recorte não é apenas uma questão de organização. Ele ajuda a evitar interpretações tendenciosas e aumenta a chance de que a IA se mantenha dentro dos limites preestabelecidos (Draper; Gillibrand, 2023). . É o mesmo raciocínio aplicado ao escrever uma decisão: constrói-se o raciocínio parte por parte, conferindo coerência e precisão a cada bloco.

Outro ponto essencial é como formulamos o pedido. Um *prompt* bem feito não se resume a enunciar o problema. Ele fornece contexto, delimita o escopo, sugere o formato da resposta e, se possível, estabelece critérios para avaliar a qualidade do que será entregue (Yongjiang; Haoxi; Xiaosong; Jie; Song, 2025). Por exemplo: no lugar de pedir **analise esta defesa**" pode-se solicitar **liste os argumentos centrais da defesa e indique quais dispositivos legais são mencionados para fundamentá-los.** Isso orienta a IA de forma muito mais eficaz.

Ainda assim, nenhuma resposta deve ser incorporada diretamente à decisão sem verificação prévia. Registrar e revisar cada saída da IA antes de utilizá-la na fundamentação é uma etapa inegociável. Esse cuidado impede que erros sutis se propaguem e garante que as conclusões sejam humanas, e não apenas geradas pela máquina. Esse alerta é reforçado por

estudos recentes sobre erros fabricados por modelos como o ChatGPT, inclusive em casos judiciais.

No contexto trabalhista, essa disciplina é ainda mais necessária. Muitas ações funcionam como auditorias amplas, com capítulos interligados e repercussões cruzadas. Um erro num ponto pode contaminar outros, e é justamente aí que a IA pode ser útil para organizar informações, identificar vínculos lógicos e até prever impactos — mas só se seguirmos um roteiro bem elaborado e supervisionado.

É preciso também reconhecer um aspecto menos técnico e mais cultural. A maioria dos LLMs foi treinada com volumes massivos de dados oriundos, em grande parte, de sociedades ocidentais, industrializadas, democráticas e de língua inglesa (Yufei; Muzhe; Juntao; Zhou; Mengqiu; Hongfei; Mengyang; Shuo, 2024). Isso significa que carregam valores, padrões jurídicos e visões de mundo típicos da tradição da *common law*. Mesmo quando instruídos a considerar outros contextos, tendem a permanecer próximos a essas referências (Yufei; Muzhe; Juntao; Zhou; Mengqiu; Hongfei; Mengyang; Shuo, 2024). Essa "cola cultural" pode se refletir nas respostas, levando a uma padronização de interpretações e reduzindo a capacidade de captar nuances locais (Draper; Gillibrand, 2023).

Isso não é apenas teoria. Pesquisas indicam que esses modelos mantêm forte proximidade com valores e práticas de países anglófonos, mesmo em tarefas que exigem adaptação a diferentes sistemas jurídicos (Yufei; Muzhe; Juntao; Zhou; Mengqiu; Hongfei; Mengyang; Shuo, 2024). Portanto, quando aplicados em contextos como o nosso, existe o risco de se favorecerem soluções jurídicas mais rígidas, menos sensíveis à flexibilidade cultural e processual brasileira (Draper; Gillibrand, 2023). É como um sistema de navegação que, por regra, jamais recomendaria uma "rota proibida" — ainda que, na prática local,

essa alternativa pudesse ser aceita ou até esperada em determinadas circunstâncias.

Esse fenômeno não se limita ao Direito: também é observado no cotidiano. Basta comparar a diferença cultural entre brasileiros e japoneses diante de um semáforo de pedestres em uma rua pouco movimentada. Enquanto muitos brasileiros atravessariam sem hesitação, os japoneses esperariam pacientemente no passeio até que o sinal verde autorizasse a travessia — mesmo sem haver veículos à vista. Esse exemplo ilustra como regras formais podem ser interpretadas e aplicadas de maneira distinta conforme a cultura, e como um modelo treinado majoritariamente em um contexto tende a reproduzir os padrões normativos daquele ambiente (Hell; Sprenger; Klusch; Kobayashi; Müller, 2021)

Não menos importante é observar que a utilização de dados de treinamento desalinhados com a realidade jurídica local gera não apenas vieses culturais (Yufei; Muzhe; Juntao; Zhou; Mengqiu; Hongfei; Mengyang; Shuo, 2024), mas também pode comprometer a validade das soluções oferecidas. O risco se acentua quando o modelo toma como vinculantes precedentes ou interpretações oriundos de outras jurisdições que, no contexto brasileiro, teriam apenas valor persuasivo. Nesse cenário, não apenas a precisão técnica é afetada, mas igualmente a legitimidade da decisão (Draper; Gillibrand, 2023).

Uma das medidas preventivas propostas por especialistas é treinar modelos jurídicos apenas com dados e práticas da própria jurisdição em que serão aplicados, assegurando representatividade e auditabilidade. Não se trata de isolar a tecnologia, mas de adaptá-la para falar a linguagem jurídica nacional — com todas as suas sutilezas e particularidades.

Ao fim, essas boas práticas não são exclusivas da era da IA. Elas dialogam com o que já conhecemos de *legal writing*: clareza,

objetividade e estrutura lógica continuam a ser a base de decisões seguras. A diferença é que agora, além de escrever bem, torna-se necessário saber orientar, supervisionar e validar uma ferramenta que, apesar de poderosa, ainda depende — e muito — do olhar crítico humano (Yufei; Muzhe; Juntao; Zhou; Mengqiu; Hongfei; Mengyang; Shuo, 2024).

6 PARALELOS E CONVERGÊNCIAS ENTRE *LEGAL WRITING* E USO DE IA

O uso de LLMs no trabalho judicial guarda forte relação com as técnicas de *legal writing*, disciplina que orienta advogados e magistrados a estruturar petições e decisões de forma clara, objetiva e persuasiva (Garner, 2009). Assim como na boa redação jurídica, o uso eficaz da IA exige que as informações sejam apresentadas de maneira ordenada, com argumentos sustentados em fundamentos sólidos e logicamente encadeados (Fajans; Falk; Shapo, 2017). Essa estruturação lógica remete a modelos de argumentação mais amplos, como os propostos por Stephen Toulmin (2001) — tema que, por sua profundidade, mereceria um tratamento à parte em futuras reflexões.

Em *legal writing*, recomenda-se dividir a argumentação em blocos claros, abordando uma questão de cada vez e construindo o raciocínio de forma progressiva (Edwards, 2018). Métodos consagrados como os chamados IRAC e CREAC oferecem clareza e previsibilidade, facilitando a identificação do problema, a exposição da norma, a aplicação aos fatos e a conclusão fundamentada (Fajans; Falk; Shapo, 2017).

Para clareza do leitor não familiarizado com a terminologia da *common law*, o método IRAC (*issue, rule, application, conclusion*) propõe uma estrutura linear onde se identifica primeiramente a questão jurídica (*issue*), apresenta-se a norma ou precedente regente (*rule*), realiza-se a subsunção do fato à norma (*application*) e, somente então, alcança-se a conclusão

(*conclusion*). De forma similar, mas com ênfase na assertividade, o modelo CREAC (*conclusion, rule, explanation, application, conclusion*) antecipa a resposta logo no início, explica a regra com maior profundidade (*explanation*) e aplica-a ao caso concreto. Essas estruturas funcionam como verdadeiros **algoritmos mentais**: ao obrigar o redator — ou o modelo de IA — a segregar a premissa normativa da análise fática antes de concluir, reduz-se a margem para alucinações e garante-se que a decisão final seja uma consequência lógica das etapas anteriores.

Essa estrutura não apenas reduz ambiguidades e o risco de omissões, como também se aplica à interação com LLMs: *prompts* segmentados por tema geram respostas mais consistentes e alinhadas à lógica jurídica (Volokh, 2023).

As técnicas que tornam o raciocínio jurídico claro para um juiz humano são as mesmas que potencializam a IA, já que tanto o julgador quanto o modelo dependem de insumos estruturados para processar informações de forma eficiente (Bench-Capon, 2020). Uma apresentação desorganizada aumenta o esforço analítico e o risco de erros, enquanto uma abordagem organizada — com divisão temática, articulação lógica e linguagem precisa — orienta o raciocínio, reduz desvios da IA e melhora a fluidez da compreensão humana (Murray; DeSanctis, 2021).

Outra convergência está na revisão: no Direito, petições passam por verificações minuciosas de coerência e precisão; de modo semelhante, as respostas de LLMs devem ser criticamente analisadas antes de serem incorporadas, evitando a propagação de imprecisões ou vieses (Dickerson, 2001). Essa simetria revela que as boas práticas não surgem apenas em razão da tecnologia, mas decorrem da própria racionalidade jurídica (Neumann; Margolis; Stanchi, 2017). A clareza, inseparável da credibilidade, fortalece as decisões independentemente do suporte humano ou digital, tornando *legal writing* uma metodologia essencial para

maximizar o valor da IA como extensão analítica (Enquist; Oates; Francis, 2018).

Essa convergência não é mera coincidência, mas reflete princípios fundamentais de comunicação eficaz e raciocínio estruturado que transcendem o meio — seja a cognição humana ou a inteligência artificial (Berring; Vanden Heuvel, 1989). O rigor metodológico exigido na redação jurídica funciona como um arcabouço natural para maximizar o potencial das ferramentas de inteligência artificial. Essa estrutura contribui para preservar a integridade intelectual indispensável à tomada de decisões judiciais, pois permite ao julgador — humano ou assistido por sistemas de IA — compreender, controlar e validar cada etapa do raciocínio (Neumann; Margolis; Stanchi, 2017).

7 EXTENSÃO DAS BOAS PRÁTICAS PARA ADVOGADOS

A adoção de boas práticas na redação de documentos processuais beneficia não apenas o trabalho do magistrado, mas também aumenta significativamente as chances de êxito do próprio advogado (Calleros, 2018). Quando petições iniciais, contestações e outras manifestações são estruturadas de maneira clara, lógica e progressiva, oferecem ao julgador — humano ou assistido por LLMs — um caminho seguro para compreender a controvérsia e avaliar os fundamentos jurídicos apresentados (Neumann; Margolis; Stanchi, 2017).

No contexto da advocacia trabalhista, essa organização é ainda mais valiosa. Casos que envolvem múltiplos pedidos, fundamentos jurídicos distintos e provas de diferentes naturezas tendem a gerar confusão quando apresentados de forma dispersa ou sobrecarregados de detalhes irrelevantes (Rideout; Ramsfield, 1994). Em contrapartida, uma peça que isola cada ponto controverso, apresenta a base legal aplicável e articula as provas de maneira coerente facilita não apenas o julgamento, mas também a identificação de teses fortes e de potenciais

fragilidades do caso (Dernbach; Singleton; Wharton; Wasson; Ruhtenberg, 2017).

Assim como em *legal writing*, recomenda-se que os advogados adotem uma abordagem segmentada e estruturada, que pode seguir modelos como IRAC ou CREAC para organizar a exposição dos fatos, normas e sua aplicação jurídica (Robbins; Johansen; Chestek, 2018) Essa técnica não é mera formalidade: ao dividir a argumentação em blocos claros, o advogado reduz a margem para interpretações equivocadas, aumenta a força persuasiva dos argumentos e cria um registro processual mais robusto para sustentar recursos (Garner; Scalia, 2013).

Além disso, quando a peça processual é clara e bem estruturada, eventuais interações com sistemas de IA — seja na fase de preparação, seja no auxílio à análise documental — tornam-se mais produtivas. A IA pode extrair pontos centrais com maior precisão, sugerir hipóteses argumentativas relevantes e até antecipar possíveis linhas de defesa ou ataque que possam surgir em audiência (Ashley, 2017).

Portanto, a adoção de boas práticas na advocacia não deve ser vista apenas como uma adaptação à era digital ou como um facilitador do uso da IA (Susskind, 1998). Trata-se de um investimento estratégico na qualidade da representação processual, com benefícios diretos tanto na comunicação com o magistrado quanto na previsibilidade e solidez do resultado final.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os processos trabalhistas representam um terreno particularmente desafiador para qualquer forma de deliberação jurídica, seja conduzida por um magistrado experiente ou com apoio de ferramentas de inteligência artificial. A multiplicidade de pedidos, a interdependência entre capítulos da decisão, a complexidade das provas e a necessidade de ponderar princípios

em conflito tornam inviável a busca por soluções rápidas e automáticas.

O estudo *GSM-Symbolic: Understanding the limitations of mathematical reasoning in large language models* reforça esse achado ao demonstrar que, diante de problemas de alta complexidade, os modelos de linguagem tendem a acumular erros e simplificações inadequadas quando não são guiados por um método claro e segmentado (Mirzadeh; Alizadeh; Shahrokhi; Tuzel; Bengio; Farajtabar, 2024). A experiência prática confirma: tanto no trabalho humano quanto no uso da IA, a abordagem passo a passo é a que melhor preserva a coerência lógica, a consistência argumentativa e a verificabilidade da decisão (Simon, 1996).

Esse achado tem duas consequências centrais. A primeira é que os juízes, ao utilizarem IA, devem assumir o papel ativo de condutores do processo deliberativo, orientando cada etapa e validando criticamente cada resultado. A segunda é que os advogados, ao redigirem suas peças, precisam adotar padrões de clareza e estruturação que favoreçam essa análise escalonada, beneficiando igualmente a leitura humana e a interpretação pelos sistemas de IA.

O ponto comum entre essas duas perspectivas é que boas decisões — digitais ou analógicas — nascem de insumos claros, objetivos e logicamente organizados. As já conhecidas técnicas de *legal writing*, ainda subexploradas no Brasil, mostram-se mais atuais do que nunca. Elas não constituem apenas um recurso retórico, mas uma metodologia que favorece decisões mais fundamentadas, previsíveis e legítimas.

Portanto, na era da inteligência artificial, a qualidade do raciocínio jurídico continua a depender de um elemento essencialmente humano: a capacidade de estruturar o pensamento e expressá-lo com precisão (Alexy, 2010; Toulmin,

2001). A IA pode ampliar o alcance do julgador e acelerar tarefas, mas a responsabilidade pela decisão — e pelo modo como ela é construída — permanece irrevogavelmente nas mãos de quem julga e de quem advoga (Susskind, 1998).

Na era da inteligência artificial, a tecnologia pode ser célere, mas a justiça continua a exigir o passo firme e a visão crítica daqueles que a conduzem.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **A theory of legal argumentation**: the theory of rational discourse as a theory of legal justification. Oxford: Oxford University Press, 2010.

ALMEIDA, Wilson; YANG, Antonio; REIS, Amanda Madeira. The Brazilian crisis and the structural reforms, the turn of the labor reform = A crise brasileira e as reformas estruturais, a mudança da reforma trabalhista. **Revista Jurídica**, Curitiba, v. 4, n. 53, p. 573-610, 2018. Disponível em: https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_informativo/bibli_inf_2006/Rev-Juridica-UNICURITIBA_n.53.24.pdf. Acesso em: 08 abr. 2026.

ASHLEY, Kevin D. **Artificial intelligence and legal analytics***:* new tools for law practice in the digital age. Cambridge: Cambridge University Press, 2017. Disponível em: https://iamaeg.net/files/267A598B-5C9B-4F1A-8500-BDFCB5FAF823.pdf. Acesso em: 08 abr. 2026.

BENCH-CAPON, Trevor J. M. Before and after Dung: argumentation in AI and law. **Argument & Computation**, v. 11, p. 221-238, 2020. DOI: 10.3233/AAC-190477. Disponível em: https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.3233/AAC-190477. Acesso em: 08 abr. 2026. Acesso em: 14 abr. 2026.

BENDER, Emily M.; GEBRU, Timnit; MCMILLAN-MAJOR, Angelina; SHMITCHELL, Shmargaret. On the dangers of stochastic parrots: can language models be too big? *In:* ACM CONFERENCE ON FAIRNESS, ACCOUNTABILITY, AND TRANSPARENCY (FAccT), 2021, Online. **Proceedings**. New York: ACM, 2021. p. 610-623. DOI: https://doi.org/10.1145/3442188.3445922. Disponível em: https://dl.acm.org/doi/epdf/10.1145/3442188.3445922. Acesso em: 15 abr. 2026.

BERGLUND, Lukas; TONG, Meg; KAUFMANN, Max; BALESNI, Mikita; STICKLAND, Asa Cooper; KORBAK, Tomasz; EVANS, Owain. **The reversal curse**: LLMs trained on “A is B” fail to learn “B is A”. Ithaca: ArXiv, 2024. ArXiv:2309.12288v4. Disponível em: https://arxiv.org/abs/2309.12288v4. Acesso em: 17 ago. 2025.

BERRING, Robert C.; VANDEN HEUVEL, Kathleen. Legal research: should students learn it or wing it? **Law Library Journal**, Chicago, v. 81, p. 431-449, 1989. Disponível em: https://lawcat.berkeley.edu/record/1113501?v=pdf. Acesso em: 25 set. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º

6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 8 abr. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5766**. Relator: Min. Roberto Barroso. Redator do acórdão: Min. Alexandre de Moraes. Brasília, DF, 20 de outubro de 2021. Diário de Justiça Eletrônico, 3 de maio de 2022. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5250582. Acesso em: 8 abr. 2026.

BROWN, Tom B.; MANN, Benjamin; RYDER, Nick; SUBBIAH, Melanie; KAPLAN, Jared; DHARIWAL, Prafulla; NEELAKANTAN, Arvind; SHYAM, Pranav; SASTRY, Girish; ASKELL, Amanda; AGARWAL, Sandhini; HERBERT-VOSS, Ariel; KRUEGER, Gretchen; HENIGHAN, Tom; CHILD, Rewon; RAMESH, Aditya; ZIEGLER, Daniel M.; WU, Jeffrey; WINTER, Clemens; HESSE, Christopher; CHEN, Mark; SIGLER, Eric; LITWIN, Mateusz; GRAY, Scott; CHESS, Benjamin; CLARK, Jack; BERNER, Christopher; MCCANDLISH, Sam; RADFORD, Alec; SUTSKEVER, Ilya; AMODEI, Dario. Language models are few-shot learners. **Advances in Neural Information Processing Systems**, v. 33, p. 1877-1901, 2020. Disponível em: https://proceedings.neurips.cc/paper/2020/hash/1457c0d6bfcb4967418bfb8ac142f64a-Abstract.html. Acesso em: 25 set. 2026.

CALLEROS, Charles R. **Legal method and writing**. 8. ed. New York: Wolters Kluwer, 2018.

CAMPBELL, Ray Worthy. Artificial intelligence in the courtroom: the delivery of justice in the age of machine learning. **Colorado Technology Law Journal**, Boulder, v. 18, n. 2, p. 323-350, 2020. DOI: https://doi.org/10.2139/ssrn.3634055. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4425791. Acesso em: 08 abr. 2026.

DERNBACH, John C.; SINGLETON, Richard V.; WHARTON, Cathleen S.; WASSON, Catherine J.; RUHTENBERG, Joan M. **A practical guide to legal writing and legal method**. 6. ed. New York: Wolters Kluwer, 2017.

DICKERSON, Reed. **Materials on legal drafting**. St. Paul: West Publishing, 2001.

DRAPER, Chris; GILLIBRAND, Nicky. The potential for jurisdictional challenges to AI or LLM training datasets. In: WORKSHOP ON ARTIFICIAL INTELLIGENCE FOR ACCESS TO JUSTICE (AI4AJ), 2023, Braga. **Proceedings [...]**. Aachen: CEUR-WS, 2023. (CEUR Workshop Proceedings, v. 3435). Disponível em: https://ceur-ws.org/Vol-3435/paper2.pdf. Acesso em: 25 set. 2026.

DUNNE, Paul. E.; BENCH-CAPON, Trevor J. M. (org.). **Computational models of argument:** proceedings of COMMA 2006. Amsterdam: IOS Press, 2006. Disponível em: http://www.ndl.ethernet.edu.et/bitstream/123456789/36634/1/Computational%20Models%20of%20Argument.pdf. Acesso em: 17 ago. 2025.

EDWARDS, Linda H. **Legal writing**: process, analysis, and organization. 7. ed. New York: Wolters Kluwer, 2018.

ELIOT, Lance. **AI and legal argumentation:** aligning the autonomous levels of AI legal reasoning. arXiv preprint arXiv:2009.11180v1, 2020. Disponível em: https://arxiv.org/abs/2009.11180. Acesso em: 17 ago. 2025.

ENQUIST, Anne; OATES, Laurel Currie; FRANCIS, Jeremy. **Just writing**: grammar, punctuation, and style for the legal writer. 5. ed. New York: Aspen Publishers, 2018.

FAJANS, Elizabeth; FALK, Mary Ray; SHAPO, Helene. **Writing for law practice**. 3. ed. St. Paul: Foundation Press, 2017.

GARNER, Bryan A. **The elements of legal style**. 2. ed. New York: Oxford University Press, 2009.

GARNER, Bryan A.; SCALIA, Antonin. **Making your case:** the art of persuading judges. 2. ed. St. Paul: West Academic Publishing, 2013.

HELL, Lorena; SPRENGER, Janis; KLUSCH, Matthias; KOBAYASHI, Yoshiyuki; MÜLLER, Christian. Pedestrian behavior in Japan and Germany: a review. *In*: IEEE INTELLIGENT VEHICLES SYMPOSIUM (IV), 32., 2021, Nagoya. **Proceedings** [...]. Nagoya: IEEE, 2021. p. 1194-1201. Disponível em: https://ieeexplore.ieee.org/document/9575809. Acesso em: 08 abr. 2026.

KOLKMAN, Daan; BEX, Floris; NARAYAN, Nitin; VAN DER PUT, Manuella. Justitia ex machina: the impact of an AI system on legal decision-making and discretionary authority. **Artificial Intelligence**, v. 327, p. 104082, 2024. Disponível em:

https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/20539517241255101. Acesso em: 08 abr. 2026.

MARTINS, Leonardo Resende. Breves noções sobre processos estruturais. *In:* BOCHENEK, Antônio César (org.). **Demandas estruturais e litígios de alta complexidade**: casos práticos analisados no mestrado da Enfam. Brasília: Enfam, 2022. p. 15-16. DOI: 10.54795/eISBN978-65-88022-14-6. Disponível em: https://www.enfam.jus.br/wp-content/uploads/2022/05/demandas-estruturais-e-litigios-de-alta-complexidade.pdf. Acesso em: 08 abr. 2026.

MIRZADEH, Iman; ALIZADEH, Keivan; SHAHROKHI, Hooman; TUZEL, Oncel; BENGIO, Samy; FARAJTABAR, Mehrdad. **GSM-Symbolic**: Understanding the Limitations of Mathematical Reasoning in Large Language Models. Ithaca: arXiv, 2024. Disponível em: https://arxiv.org/abs/2410.05229. Acesso em: 22 maio 2024.

MURRAY, Michael D.; DESANCTIS, Christy H. **Legal writing and analysis**. 3. ed. St. Paul: Foundation Press, 2021.

NEUMANN, Richard K.; MARGOLIS, Ellie; STANCHI, Kathryn M. **Legal reasoning and legal writing**. 8. ed. New York: Wolters Kluwer, 2017. Disponível em: https://digitalcommons.law.uw.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4030&context=wlr. Acesso em: 25 set. 2026

PEREIRA, João Sérgio; SOUZA JÚNIOR, Eurípedes. Primeiras reflexões sobre o devido processo tecnológico na aplicação de provimentos vinculantes por sistemas de decisões automatizadas. **IDP Law Review**, Brasília, v. 1, n. 2, 2022.

Disponível em: https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/lawreview/article/view/5642. Acesso em: 08 abr. 2026.

PIAE, Renata Petreli; FERREIRA, Adriano Fernandes; ESASHIKA, Tiago. Da black box à transparência: proteção de dados e ética na era da inteligência artificial. **Virtuajus**, Belo Horizonte, v. 10, n. 19, 2025. Disponível em: https://periodicos.pucminas.br/virtuajus/article/view/34235. Acesso em: 12 fev. 2026.

RIDEOUT, J. Christopher; RAMSFIELD, Jill J. Legal writing: a revised view. **Washington Law Review**, Seattle, v. 69, n. 1, p. 35-99, 1994. Disponível em: https://digitalcommons.law.uw.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4030&context=wlr. Acesso em: 25 set. 2026.

ROBBINS, Ruth Anne; JOHANSEN, Steve; CHESTEK, Ken. **Your client's story:** persuasive legal writing. New York: Aspen Publishing, 2018.

SCHAUER, Frederick. **Thinking like a lawyer**: a new introduction to legal reasoning. Cambridge: Harvard University Press, 2009. Disponível em: https://delhihighcourt.nic.in/files/Ebook/thinking_like_a_lawyer.pdf. Acesso em: 9 abr. 2026.

SHOJAEE, Parshin; MIRZADEH, Iman; ALIZADEH, Keivan; HORTON, Maxwell; BENGIO, Samy; FARAJTABAR, Mehrdad. **The illusion of thinking**: understanding the strengths and limitations of reasoning models via the lens of problem complexity.Ithaca: Apple: arXiv, 2025. arXiv:2506.06941.

Disponível em: https://doi.org/10.48550/arXiv.2506.06941. Acesso em: 17 ago. 2025.

SIMON, Herbert Alexander. **The sciences of the artificial.** 3. ed. Cambridge: MIT Press, 1996.

SURDEN, Harry. Machine learning and law. **Washington Law Review**, Sattle, v. 89, n. 1, p. 87-115, 2014.

SUSSKIND, Richard E. **The future of law:** facing the challenges of information. Rev. ed. Oxford: Oxford University Press, 1998.

TOULMIN, Stephen Edelston. **Os usos do argumento**. Tradução de Reinaldo Guarany. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

VOLOKH, Eugene. Large libel models? Liability for AI output. **Journal of Free Speech Law**, v. 3, p. 489-558, 2023. Disponível em: https://www.journaloffreespeechlaw.org/volokh4.pdf. Acesso em: 25 set. 2026.

WEI, Jason; WANG, Xuezhi; SCHUURMANS, Dale; BOSMA, Maarten; ICHTER, Brian; XIA, Fei; CHI, Ed; LE, Quoc; ZHOU, Denny. **Chain-of-Thought Prompting Elicits Reasoning in Large Language Models**. [S. l.]: arXiv, 2023. Disponível em: https://arxiv.org/abs/2201.11903. Acesso em: 9 abr. 2026.

YONGJIANG Liu; HAOXI Li; XIAOSONG Ma; JIE Zhang; SONG Guo. **Think how to think:** mitigating overthinking with autonomous difficulty cognition in large reasoning models. arXiv

preprint arXiv:2507.02663, 2025. Disponível em: https://arxiv.org/abs/2507.02663. Acesso em: 17 ago. 2025.

YUFEI Guo; MUZHE Guo; JUNTAO Su; ZHOU Yang; MENGQIU Zhu; HONGFEI Li; MENGYANG Qiu; SHUO Shuo Liu. **Bias in large language models:** origin, evaluation, and mitigation. arXiv preprint arXiv:2411.10915, 2024. Disponível em: https://arxiv.org/abs/2411.10915. Acesso em: 17 ago. 2025.

O DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR À PROTEÇÃO CONTRA A AUTOMAÇÃO:
a experiência normativa europeia como referência para o ordenamento jurídico brasileiro[1]

A WORKER'S FUNDAMENTAL RIGHT TO PROTECTION AGAINST AUTOMATION: the European normative experience as a reference for the Brazilian legal system

[1] Este trabalho é o resultado parcial das pesquisas realizadas pelos autores no âmbito dos seguintes projetos de pesquisa: a) Chamada Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) n. 09/2023 - Bolsas de Produtividade em Pesquisa (PQ), projeto intitulado: "Experimentos no Direito: desafios e possibilidades para a regulação baseada em princípios da inteligência artificial e sua testagem em Living Lab Regulatório"; b) Edital Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Sul (FAPERGS) 09/2023: Programa Pesquisador Gaúcho (PqG), projeto intitulado: Regulação baseada em princípios e Living Lab: percursos para desenvolver e experienciar modelos de regulação às nanotecnologias; c) Edital FAPERGS 06/2024: Programa de Pesquisa e Desenvolvimento voltado a Desastres Climáticos, projeto intitulado: CIDADANIA VIVA: Transformando e Regenerando Ecossistemas Urbanos. A aliança entre Inteligência Artificial, Desenvolvimento Humano e Natureza pela Sustentabilidade; d) Chamada CNPq Universal 2023, projeto intitulado: "Direitos Humanos e Inteligência Artificial: da violação dos direitos da personalidade à necessidade de regulação das novas tecnologias". Este trabalho também está vinculado às pesquisas realizadas pelo autor nos seguintes Centros Internacionais de Investigação: CEDIS - Centro de Investigação & Desenvolvimento sobre Direito e Sociedade, da Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa, Portugal; do Instituto Jurídico Portucalense, da Universidade Portucalense, cidade do Porto, Portugal; do Centro de Estudos Avançados em Direito Francisco Suárez (CEAD) da Universidade Lusófona de Lisboa, Portugal; e do *Centro de Estudios de Seguridad* (CESEG), da *Universidad de Santiago de Compostela*, Espanha.

Wilson Engelmann[*]
Michelle Fernanda Martins[**]
Álvaro Klein Pereira da Silva[***]

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.707

RESUMO

O artigo analisa o direito fundamental dos trabalhadores à proteção em face da automação e a lacuna normativa existente no Brasil diante da substituição do trabalho humano pelo autômato. Parte-se da problemática central de verificar sob quais condições jurídicas a Resolução do Parlamento Europeu de 20 de outubro de 2020 (União Europeia, 2020), que consolida princípios éticos e diretrizes sobre inteligência artificial e robótica, pode servir como modelo de referência para a construção de uma normatização nacional compatível com o art. 7º, inciso XXVII, da Constituição Federal (Brasil, 1988). O estudo tem como objetivo geral examinar a viabilidade jurídica de recepção e adaptação dos princípios da resolução europeia no ordenamento brasileiro, e como objetivos específicos, identificar o direito à proteção contra a automação como direito fundamental, analisar a principiologia

[*] Doutor e Mestre em Direito Público pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS), Brasil; realizou Estágio de Pós-Doutorado em Direito Público-Direitos Humanos, no *Centro de Estudios de Seguridad* (CESEG), da Universidade de Santiago de Compostela, Espanha; Professor e Pesquisador do Programa de Pós-Graduação em Direito – Mestrado, Doutorado e do Mestrado Profissional em Direito da Empresa e dos Negócios, ambos da UNISINOS; Bolsista de Produtividade em Pesquisa do CNPq; Líder do Grupo de Pesquisa JUSNANO, credenciado no CNPq. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-0012-3559.

[**] Doutoranda e Mestre em Direito pela UniLaSalle, com bolsa taxa escolar PROSUC/CAPES. Especialista em Direito Público pelo Instituto de Desenvolvimento Cultural (IDC), em Tecnologias Digitais pela Universidade Luterana do Brasil (ULBRA) e em Direito Digital pela Escola Brasileira de Direito (EBRADI). Graduada em Direito pela ULBRA. Professora Universitária (ULBRA). Advogada.

[***] Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) e Assistente de Juiz. Especialista em Direito do Trabalho e Direito Empresarial pela Faculdade Internacional Signorelli. Graduado em Direito pela ULBRA.

regulatória europeia e discutir os reflexos dessa estrutura na formulação de políticas públicas de compliance trabalhista, especialmente no tocante à prevenção de riscos sociais e tecnológicos. A pesquisa adota o método sistêmico-construtivista, conforme a teoria de Niklas Luhmann (1984), com abordagem qualitativa e documental, buscando compreender a interação entre sistemas jurídico, tecnológico e social. Através de uma perspectiva comparada, conclui-se que a experiência normativa europeia constitui um paradigma viável para orientar políticas de proteção e compliance trabalhista no contexto brasileiro.

PALAVRAS-CHAVE

Compliance trabalhista. Direito dos trabalhadores. Direito fundamental. Proteção em face da automação. Resolução do Parlamento Europeu de 20 de outubro de 2020.

ABSTRACT

The article analyzes the fundamental right of workers to protection against automation and the existing regulatory gap in Brazil concerning the replacement of human labor by automated work. From the outset, the central problem is to establish under what legal conditions the European Parliament Resolution of 20 October 2020 (União Europeia, 2020) – which consolidates ethical principles and guidelines on artificial intelligence and robotics – can provide a model framework for developing a national regulation consistent with Article 7, item XXVII, of the Brazilian Federal Constitution (Brasil, 1988). The overall goal of this study is to examine the legal feasibility of adopting and adapting the principles of the European resolution into Brazilian law. More specific goals include identifying the right to protection against automation as a fundamental right, examining the regulatory principles of the European model and discussing its implications in shaping public policy aimed at labor compliance, particularly regarding the prevention of social and technological risks. The research employs the systemic-constructivist method as theorized by Niklas Luhmann (1984), adopting a qualitative and documentary approach to understanding how legal, technological, and social systems interplay. From a comparative perspective, it can be concluded that the European regulatory experience constitutes a viable paradigm for guiding labor protection and

compliance policies in a Brazilian context.

KEYWORDS

European Parliament Resolution of 20 October 2020. Fundamental rights. Labor compliance. Protection against automation. Workers' rights.

SUMÁRIO

1 Introdução;
2 O direito do trabalhador à proteção em face da automação enquanto direito fundamental;
3 Os princípios e a robotização do trabalho contemporizada pela Resolução do Parlamento Europeu de 20 de outubro de 2020;
4 A Resolução do Parlamento Europeu de 20 de outubro de 2020 e a normatização no Brasil do direito dos trabalhadores à proteção em face da automação;
5 Considerações finais;
Referências.

Data da submissão: 20/07/2025.
Data da aprovação: 03/11/2025.

1 INTRODUÇÃO

Uma normatização aberta suscita amplos debates e regula questões controversas (Alexy, 2008, p. 27), mas o silêncio do Direito do Trabalho quanto a algumas questões pode representar o interesse de se atender a leis mercadológicas e deixar trabalhadores desassistidos (Supiot, 1996, p. 157). Entremeado em debates e controvérsias, figura o inciso XXVII do art. 7º da Constituição Federal (Brasil, 1988), que já recebeu dezenas de propostas de leis no Parlamento e é o tema deste estudo.

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVII - proteção em face da

automação, na forma da lei (Brasil, 1988).

Na tensão horizontal entre dois princípios de estatura fundamental, o da livre iniciativa e o do valor social do trabalho, a crescente utilização de equipamentos da robótica[2], da inteligência artificial[3] e da internet das coisas[4] pode oferecer riscos à garantia do direito fundamental da proteção do trabalho contra a automação, eliminando empregos de forma estrutural e deixando grupos de trabalhadores ou categorias inteiras sem sustento digno e sem resposta jurídica para sua substituição por máquinas.

Para o Direito continuar operando na sua função regulatória, será necessário aprender a lidar com os dados de diversas áreas, buscando entender os movimentos socioeconômicos e traduzindo-os em contextos regulatórios flexíveis e adaptáveis, sem confundir princípios com regras (Engelmann, 2019, p. 186). Exsurge, dessa forma, o seguinte problema: sob quais condições jurídicas a Resolução do Parlamento Europeu de 20 de outubro de 2020 (União Europeia, 2020) – que traz princípios jurídicos e diretrizes éticas referentes à proteção jurídica ao trabalho humano diante da substituição pelo trabalho autômato – pode auxiliar na normatização, no Brasil, do direito do trabalhador em face da automação, conforme art. 7º, inciso XXVII, da

[2] A palavra robô vem do tcheco “robota” e significa, literalmente, escravo; a robótica, por sua vez, é a área tecnológica que abrange todas as mecânicas, a eletrônica e a programação computacional que formam máquinas automáticas que imitam as formas de vida (GROOVER; WEISS; NAGEL; ODREY, 1989, p. 401).

[3] A inteligência artificial (IA) é ramo da ciência computacional que, quando desenvolve sistemas, procura criar uma simulação do intelecto humano na percepção e solução de problemas, bem como na tomada de decisão (LOBO, 2018, p. 1).

[4] Por sua vez, a internet das coisas é a internet aplicada para solucionar questões domésticas, como uma computação aplicada aos objetos de casa (GALEGALE; SIQUEIRA; SOUZA; SILVA, 2016, p. 2).

Constituição Federal (Brasil, 1988)?

A pesquisa será desenvolvida através de uma observação epistêmica, sistêmica e complexa (Luhmann, 1997, p. 63), alinhando, dessa forma, a metodologia ao método sistêmico-construtivista. O método sistêmico-construtivista, criado por Niklas Luhmann, conforme Ferrari (2015, p. 96), é entendido como a construção do observador (Thompson, 2000, p. 77) diante de cenários complexos e instáveis, como o atual, analisada a complexidade social como sistemas autorreferenciais, autopoiéticos (Luhmann, 1984, p. 30-31). Trata-se de um método dinâmico, sem morfologia fixa, que exige mínima estabilização, sem ignorar relações dialógicas (Cezar-Ferreira, 2004, p. 95), avanços tecno-científicos ou os riscos da substituição do trabalho humano por máquinas em sistemas jurídico e social autopoiéticos. Na medida em que se pretende desenvolver a revisão sistemática ampla e teórica da temática e apuração do estado da arte dessa realidade complexa que é ao mesmo tempo observada e construída, o instrumental será a pesquisa bibliográfica e documental, com estudo de autores, artigos e bases de dados referenciais do Direito e das ciências duras.

O objetivo geral do artigo é: analisar se a Resolução do Parlamento Europeu de 20 de outubro de 2020 (União Europeia, 2020) pode auxiliar de forma efetiva na normatização do direito pátrio dos trabalhadores em face da automação. Os objetivos específicos são: pesquisar o direito dos trabalhadores à proteção em face da automação enquanto direito fundamental, abordando inclusive dois julgados do Supremo Tribunal Federal (STF); analisar os princípios jurídicos reguladores da robotização do trabalho contemporizados pela Resolução do Parlamento Europeu de 20 de outubro de 2020; e estudar a possibilidade jurídica de que a resolução possa auxiliar na normatização no Brasil do direito dos trabalhadores à proteção em face da automação.

2 O DIREITO DO TRABALHADOR À PROTEÇÃO EM FACE DA AUTOMAÇÃO ENQUANTO DIREITO FUNDAMENTAL

Quando Alexy (2008, p. 52), tratando do conceito semântico de norma, afirma que a norma traduz uma expectativa de comportamento contrafaticamente estabilizada, pondera-se se o fato estabilizado não é, justamente, aquele que foi marcado pela Emenda Constitucional de n.º 85 (Brasil, 2015), que trouxe o ideal da inovação tecnológica para a Carta Constitucional, especialmente pelo art. 218 (Brasil, 2015).

> Artigo 218. O Estado promoverá e incentivará o desenvolvimento científico, a pesquisa, a capacitação científica e tecnológica e a inovação.
> § 1º A pesquisa científica básica e tecnológica receberá tratamento prioritário do Estado, tendo em vista o bem público e o progresso da ciência, tecnologia e inovação (Brasil, 2015).

O Decreto n.º 9.283 (Brasil, 2018a) introduziu isenções e reduções tributárias aos bens importados na execução de projetos de pesquisa, desenvolvimento e inovação, isenção que se estende a máquinas, equipamentos, aparelhos e instrumentos, suas partes e suas peças de reposição, acessórios, matérias-primas e produtos intermediários (Brasil, 2018a).

Lado outro, a proteção do trabalhador contra a substituição de sua mão de obra pelo emprego de novas tecnologias não recebeu norma regulamentadora até esta data, como se verifica do número significativo de projetos de lei ainda não aprovados, entre os quais podem ser citados os Projetos de Lei n.º 790/1991, 2313/1991, 354/1991, 2902/1992, 3053/1997, 34/1999, 1366/1999, 2611/2000, 1091/2019, 5051/2019, 21/2020 e 240/2020 (Brasil, 2021). O tema ganha corpo com a propositura, pelo Procurador-Geral da República, da Ação Direta de

Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 73 (Brasil, 2020a), que conta, até o momento, com a Central Única dos Trabalhadores, o Partido Socialista Brasileiro, a Associação Nacional dos Procuradores e das Procuradoras do Trabalho e a Confederação Nacional da Indústria como *amici curiae*.

Com a aprovação do Plano Plurianual da União (PPA) 2020-2023, a atenção dos atores públicos orçamentários não parece muito diferente: há diretriz para inovação e desenvolvimento de tecnologias, especialmente dentro do setor público e voltadas para a área da saúde, mas nenhuma diretriz voltada ao restabelecimento de empregos perdidos em decorrência de novas tecnologias; na verdade, não há nenhuma previsão acerca de combate ao desemprego (Brasil, 2021).

O que se percebe, diante dessas colocações, é a preocupação da autoridade inovadora no campo normativo com a inserção de novas tecnologias no território nacional, entre elas os robôs e a inteligência artificial, e quase nenhuma atenção aos impactos que isso pode gerar no universo dos trabalhadores, uma realidade que a história já demonstrou não ser puramente teórica. Couto, Freitas e Couto (2011, p. 313), analisando o fenômeno do desemprego tecnológico na indústria brasileira de 1990-2007, correlacionou a reestruturação produtiva do parque industrial brasileiro a uma queda de 16,2% do nível de emprego. Embora ele ressalve que o desdobramento tecnológico não foi causa primária e exclusiva das demissões em massa, ele a enumera como uma das causas da queda do emprego industrial, influenciada por quatro fatores: a retração do PIB, a abertura comercial, as privatizações de empresas federais e a reestruturação produtiva do setor industrial (Couto; Freitas; Couto, 2011).

O legislador constitucional, atento para esse risco cada dia mais concreto, enunciou o direito fundamental à proteção contra a despedida em face da substituição da mão de obra humana pela

autômata, no citado art. 7º, XXVII, da Constituição Federal (Brasil, 1988). Alexy (2008, p. 68), citando a teoria estrutural pós-positivista da norma jurídica, explica que a norma não é idêntica ao texto, ela é mais que o texto, ela é o programa da norma e expressa um comando jurídico ao setor da realidade social que é escolhido pelo programa normativo como sua área de regulação. O direito fundamental é um projeto vinculante, uma garantia de proteção.

Santos (Santos; Soares, 2015, p. 6) ponderadamente afirma que uma política de desenvolvimento tecnológico deve trazer como parâmetro a proteção diante da automação e vice-versa, de modo que o desenvolvimento tecnológico deve estar acorrentado e atrelado ao bem-estar do trabalhador, que se adapta gradualmente à tecnologia, e não é abruptamente despedido pela colocação em operação desta última.

Já na jurisprudência brasileira, destacam-se os julgados do STF no Mandado de Injunção n.º 618/MG (Brasil, 2014) e, de certa forma, na Reclamação n.º 39153/SP (Brasil, 2020b). O que se examina do primeiro julgado, na parte que interessa ao tema deste artigo, é que o impetrante não teve êxito na via injuncional devido à seguinte interpretação dos Ministros da Suprema Corte: ele foi despedido por “Inovações tecnológicas e racionalização de métodos e rotinas de trabalho”(Brasil, 2014), com a modernização da agência bancária onde laborava, e não por sua substituição por uma máquina. Como a norma constitucional trata da substituição por máquina, não abrigaria o caso do impetrante daquele remédio constitucional.

> O artigo. 7º, inc. XXVII, da Constituição não estipula como direito do trabalhador proteção contra “inovações tecnológicas”, mas sim “em face da automação”, conceitos diferentes. Na automação, substitui-se o trabalho humano pelo de máquinas. A inovação tecnológica está relacionada a mudanças na tecnologia, não havendo necessariamente a

substituição do homem por máquina (Brasil, 2021).

Com isso, foi afastado o direito individual à legislação do impetrante. No mesmo sentido foi o julgamento do acórdão da Reclamação Constitucional n.º 39153/SP (Brasil, 2020b), que entendeu que a despedida de um porteiro pela implementação de uma portaria eletrônica não seria substituição do trabalhador humano pelo autômato, já que uma **portaria virtual** mantém postos de trabalho.

Tratando do mandado injuncional, Souza (Souza, 2020, p. 13, p. 17) entendeu que a interpretação dos Ministros, em especial da relatora Carmen Lúcia, foi equivocada, pois literal, generalizada e restritiva, além de contrária ao que ensina Guilherme Ary Plonsky (Plonsky, 2005) no sentido de que a inovação tecnológica e a automação não são conceitos diferentes e sim complementares, e ambos devem ser utilizados a favor do empregado, e não contra. Amélia Cristina Oliveira Persche (Persche, 2011) critica inclusive a escolha do legislador pela palavra **automação**, quando o que ele quis dizer era que o trabalhador deve ser protegido contra todas as modalidades de novas tecnologias; dessarte, a palavra teria que ser automatização.

Em seu voto no Agravo Regimental em Recurso Extraordinário de n.º 271286/RS, Celso de Mello, quando trata dos princípios de um texto constitucional, leciona que a Constituição não pode ser uma promessa vazia e inconsequente (Brasil, 2000). Zagrebelsky, no seu modelo de *Constituição Suave ou Dúctil*, lembra que a Constituição não deve conter preceitos impossíveis ou irrealizáveis, utópicos (Zagrebelsky, 1997). Ela deverá realizar, isso sim, condições de vida comum, e a proteção do trabalhador contra a despedida oriunda da troca de sua mão de obra por uma máquina não consiste em uma utopia.

Segundo Gilmar Ferreira Mendes e Paulo Gustavo Gonet Coelho (2021, p. 282), em tipologia bastante difundida no Direito

Constitucional, o atual modelo de Constituição Brasileira é principiológico, ou seja, nela preponderam mais princípios do que regras. Isso posto em consideração, vai naturalmente ao encontro do que diz Wagson (2016, p. 2) quando considera o art. 7º, inciso XXVII, como um princípio de aplicabilidade mediata, ou indireta, dependendo de reserva legal para que seus efeitos passem a existir na realidade social. Para o clássico José Afonso da Silva (2012, p. 408), embora todas as normas tenham aplicação imediata, nem todas possuem aplicabilidade direta ou imediata. É o caso, exemplificando, das normas de eficácia limitada, todas aquelas que dependem de um posterior complemento normativo por parte do legislador infraconstitucional.

Isso converge para o que Daniel Sarmento (2002, p. 54) leciona acerca da Constituição ser ubíqua, contemplando dois valores contraditórios: o do desenvolvimento tecnológico inovador que cria e importa robôs para o trabalho, e o que busca proteger o trabalhador do risco de ser substituído pelo autômato. Esses pontos problematizam que, no surgimento de novas tecnologias não produzidas no país, a mão de obra humana não estaria preparada para se inserir nos novos mercados de trabalho emergentes. Segundo reportagem do R7 (2017), que extraiu dados da Federação Internacional de Robótica (IFR, na sigla em inglês), na Coreia do Sul, país que lidera o processo de automação, há 531 robôs para cada grupo de 10 mil trabalhadores na indústria como um todo. Já em Cingapura, no Japão e na Alemanha, a proporção é superior a 300. Na China, 49, com previsão de chegar a 150 até 2025. No Brasil, empresários do setor de automação avaliam que há 10 robôs para 10 mil trabalhadores na indústria (R7, 2017). Interpreta-se que robôs serão utilizados na indústria por importação, majoritariamente, mais do que gerarão empregos. No entanto, nos diversos setores da indústria, serão empregados para produção, em detrimento da mão de obra humana.

Enquanto no Brasil não houve a edição de normatização detalhada que vise a resguardar todas as garantias desse direito fundamental, na União Europeia foram editados diversos provimentos que regulam o emprego de robôs no mercado de trabalho, entre os quais se destaca a Resolução do Parlamento Europeu de 20 de outubro de 2020 (União Europeia, 2020), que será abordada no próximo capítulo.

Ainda em 2021, a União Europeia editou um regulamento acerca da inteligência artificial, classificando quais funções sofrem alto risco quando exercidas por essa tecnologia. A lista é curta: identificação biométrica e categorização de pessoas; gestão e funcionamento de infraestruturas críticas; educação e formação profissional; emprego, gestão de trabalhadores e acesso ao emprego por conta própria; acesso a serviços privados e a serviços de prestações públicas essenciais (elegibilidade de pessoas, serviços públicos assistenciais, seleção de crédito); manutenção da ordem pública; gestão de migração, asilo e controle aduaneiro; administração da justiça e de processos democráticos (União Europeia, 2021).

Dizer que determinados direitos fundamentais são válidos significa dizer que as estruturas necessárias e algumas das estruturas possíveis foram realizadas (Alexy, 2008). Será que as estruturas necessárias já foram realizadas para a efetivação do inciso XXVII do art. 7º (Brasil, 1988)? Essa perspectiva de crise ganha novos contornos com os robôs inteligentes (Weng; Izumo, 2019, p. 6), que estão gradativamente ocupando o mercado de trabalho em zonas especiais do Japão, nas quais os trabalhadores humanos são treinados para aprender a colaborar com o cooperador robótico (Weng; Izumo, 2019).

No Japão, considerado por Weng, Sugahara, Keni e Takanishi (2015, p. 2) como o **reino dos robôs inteligentes**, há zonas especiais de testagem de robôs, com permissões administrativas do governo (análogas ao sistema de concessão e permissão

públicas de nosso Direito Administrativo pátrio) para trânsito de robôs, interações sociais entre humanos e robôs e, inclusive, colaboração de robôs e humanos. As zonas especiais de testagem de robôs são uma regulação administrativa transitória, que deve atingir sua conclusão na corrente década (entre 2020 e 2030), quando, então, a matéria passará por uma gradativa desregulamentação, permitindo que as companhias introduzam os robôs e autômatos como ativo permanente nos diferentes espaços de vida e de mercado da nação nipônica (Weng; Sugahara; Keni; Takanishi, 2015, p. 2). Fora das zonas de testagem, por períodos limitados, as desenvolvedoras de robôs podem receber licenças com prazo definido para experiências sociais envolvendo as inteligências artificiais e os robôs; em 2009, os laboratórios de inteligência robótica e comunicação de Kyoto introduziram robôs em diferentes supermercados para auxiliar idosos a transportar suas sacolas e carrinhos de compras (Weng; Sugahara; Keni; Takanishi, 2015, p. 3). Esse é apenas um exemplo de como uma nação inovadora na tecnologia de robôs inteligentes, anuindo com os programas de desenvolvimento robóticos, estimula e fomenta a **simbiose** e a **empatia** entre homens e autômatos.

Quando Beck (2002, p. 10) refere que os riscos da modernização são *big business* (grandes negócios), reflexamente conseguiu prever a especulação existente em torno da produção de máquinas inteligentes e do aprimoramento fino de seu intelecto programado. As inteligências artificiais já são utilizadas por organizações públicas e privadas e concentram vultosas fortunas em sua pesquisa e desenvolvimento.

Relatório de 2019 sobre os impactos da automatização do trabalho predita um cenário em que 47% dos trabalhos então realizados correm alto risco de se tornar obsoletos até 2030 devido à automação, o que pode representar 800 milhões de empregos a menos para a classe trabalhadora (Massachusetts

Institute of Technology, 2019). Diversos organismos internacionais já delinearam princípios e normas éticas acerca do tema, a chamada *soft law* que, como lembram Weng e Izumo (2019), não é prescritiva, no sentido de trazer determinações expressas, nem precisa em sua forma de implementação, nem prevê uma coação em sua forma de execução. Trata-se, porém, de regras mais fracas, nas palavras dos mesmos autores. De passagem, pode-se citar a Resolução do Parlamento Europeu de 20 de outubro de 2020 (União Europeia, 2020); o conceito de **desenho ético** do Instituto de Engenheiros e Eletricistas Eletrônicos (IEEE)(2021); os princípios de Asilomar (*Future of Life Institute*, 2017); os princípios de IA da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)(2019); as normas técnicas do comitê de robótica da *International Organization for Standardization* (ISO/TC 299)(2015); entre outras fontes que guardem pertinência temática. Dentre estas, a que pontifica como mais atual e extensa na normatização de princípios da proteção jurídica ao trabalho é a Resolução do Parlamento Europeu de 20 de outubro de 2020 (União Europeia, 2020).

3 OS PRINCÍPIOS E A ROBOTIZAÇÃO DO TRABALHO CONTEMPORIZADA PELA RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU DE 20 DE OUTUBRO DE 2020

Segundo Alexy (2008), as colisões entre princípios devem ser solucionadas através de uma lei de colisão, e um dos princípios terá que ceder, o que não significa que o princípio cedente deva ser declarado inválido – ou ter cláusula de exceção. Um dos princípios terá precedência em face do outro sob determinadas condições. Resumidamente, um dos princípios terá um peso diferente, ou maior precedência (Alexy, 2008, p. 95-96). Em que pese a ausência de uma regulação específica, não é possível ignorar que, quando a União Europeia toma a iniciativa de dar as

bases normativas de um novo fato social, o Brasil não demora a seguir esse pioneirismo.

Magrani (2019, p. 102) destaca o Regulamento Europeu é vinculativo para todas as nações integrantes da União Europeia e entrou em vigor em 2018. No mesmo ano, é promulgada a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) no Brasil, trazendo as mesmas autoridades criadas pelo regulamento europeu (o encarregado e o operador de dados), e especialmente os mesmos princípios, idênticos, com uma única diferença de topografia: enquanto na *General Data Protection Regulation* (GDPR) (União Europeia, 2018) estão no art. 5º, na LGPD (Brasil, 2018b) estão no art. 6º.

Dados pessoais constituem informação relacionada à pessoa (Brasil, 2018b) natural identificada ou identificável (art. 5º, I, da LGPD), enquanto dados pessoais sensíveis indicam origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, a saúde ou a vida sexual, dado genético ou biométrico de uma pessoa natural" (art. 5º, II, do mesmo diploma), recebendo proteção especial por se aproximarem da jusfundamentalidade da intimidade e privacidade da pessoa humana. A imagem, direito fundamental previsto no art. 5º, V e X, da Constituição Federal (Brasil, 1988), enquanto dado pessoal em si e enquanto fonte de dados pessoais, também vem recebendo proteção na jurisprudência europeia. Em caso divulgado pelo *European Data Protection Board* em 2020 (European Data Protection Board, 2020), a câmara de litígios da Bélgica condenou dois vizinhos do autor da ação a lhe pagarem indenização por utilizarem o circuito de câmeras para filmar a entrada de sua casa, de onde se poderia vê-lo entrar e sair de casa. A corte belga entendeu que não havia fundamento legítimo e proporcionalidade no armazenamento de imagens do autor da ação.

Nota-se uma tendência geral do legislador brasileiro de transplantar as leis e provimentos da Europa sobre os novos fatos relevantes para o Direito, fenômeno que é denominado pelo Direito Comparado de transplante jurídico, destacando o eurocentrismo da atividade legiferante brasileira em adaptar para nosso modelo jurídico o modelo criado a partir da regulação europeia. Citando a definição de Graziadei, Deo Dutra (2018) ensina que o transplante jurídico é a gradual difusão de um direito, ou o processo dessa difusão, o qual altera um ordenamento jurídico pela apropriação de ideias estrangeiras; outros autores também denominam esse processo de transferência, recepção, transposição, inspiração ou circulação de modelos jurídicos (Dutra, 2018, p. 81). Todavia, segundo artigo do Centro de Gestão e Estudos Estratégicos (CGEE) (2021, p. 54) há uma sinergia do catálogo de princípios da Comissão Europeia com a principiologia adotada na Constituição Brasileira de 1988, regulando inclusive:

> [...] o uso da inteligência artificial no processo de tomada de decisões judiciais, que são: 1) princípio do respeito pelos direitos fundamentais: garantir que o *design* e a implementação de ferramentas e serviços de inteligência artificial sejam compatíveis com os direitos fundamentais; 2) princípio da não discriminação: impedir especificamente o desenvolvimento ou a intensificação de qualquer discriminação entre indivíduos ou grupos de indivíduos; 3) princípio da qualidade e segurança: no que diz respeito ao processamento de decisões e dados judiciais, deve-se usar fontes certificadas e dados intangíveis com modelos elaborados de maneira multidisciplinar, em um ambiente tecnológico seguro; 4) princípio da transparência, imparcialidade e justiça: tornar os métodos de processamento de dados acessíveis e compreensíveis, autorizar auditorias externas; e 5) princípio sob controle do usuário: impedir uma abordagem prescritiva e garante que os usuários sejam atores informados e controlem as escolhas

> feitas (Centro de Gestão e Estudos Estratégicos, 2021, p. 51).

Em outubro de 2020, o Parlamento Europeu, instância legislativa máxima da Comunidade Europeia, aprovou a Resolução de 20 de outubro de 2020, que contém recomendações à Comissão Europeia sobre o regime relativo aos aspectos éticos da inteligência artificial, da robótica e das tecnologias conexas – iniciativa de proposta legislativa 2020/2012 (INL) –, nas palavras de Masseno (2020), assumindo princípios para "aumentar a confiança numa inteligência artificial centrada no ser humano" (União Europeia, 2019), os quais haviam sido formulados por Grupo [independente] de peritos de alto nível sobre a IA nas Orientações éticas para uma IA de confiança. O Parlamento Europeu acrescenta ao elenco de países da OCDE – composta por 38 países-membros e parceiros estratégicos, incluindo o Brasil – e do G20 – que compreende 19 países (Argentina, Austrália, Brasil, Canadá, China, França, Alemanha, Índia, Indonésia, Itália, Japão, República da Coreia, México, Rússia, Arábia Saudita, África do Sul, Turquia, Reino Unido e Estados Unidos), a União Europeia e, desde 2023, a União Africana – a Bulgária, o Chipre, a Croácia e Malta (Masseno, 2020, p. 7).

O risco social de um novo paradigma em que o trabalho seja majoritariamente desempenhado por inteligências artificiais foi desenhado por Ryan Abbott (2021), em excerto no qual o autor salienta que a IA não é sujeito passivo de tributos, não é consumidora e não possui direitos autorais, o que acarreta perda das receitas para municípios, estados-membros e a União, e estima que, se o trabalho fosse automatizado, a perda de receita para o governo seria de centenas de bilhões de dólares.

> Isto pode ser suficiente para restringir significativamente a capacidade do governo de

> custeio de seguridade social, defesa nacional e assistência médica. A longo prazo, a decadência de receita deveria se reequilibrar se as pessoas que ficaram desempregadas eventualmente retornassem a tipos de trabalho semelhantes, e deveria haver ganhos de receita se a automação tornar as empresas mais produtivas e se as pessoas continuarem a encontrar tipos de trabalho mais bem remunerados e a diminuição de jornada. Este não será o caso se nos encaminharmos para um futuro de trabalho com taxas de desemprego mais elevadas (Abott, 2021, p. 26).

Ao tratar dos princípios envolvendo a aplicação da robótica no trabalho, Hermida critica o mito dos algoritmos neutros, a ideia de que algoritmos não podem gerar riscos, sendo falso afirmar que o algoritmo não mente e não manipula (Hermida, 2020, p. 2). Hermida enuncia o que seria o decálogo de princípios regulatórios da União Europeia: controle de riscos; proteção dos consumidores; segurança, transparência e prestação de contas; igualdade; responsabilidade; imputabilidade; adaptabilidade; cobertura preventiva; sustentabilidade e governabilidade (Hermida, 2020, p. 3).

Os dispositivos sinalizam para a cautela da autoridade em não gerar desemprego estrutural e obsolescência substancial do trabalho de diferentes grupos de trabalhadores, destacando que as competências tecnológicas serão cada vez mais importantes e, por conseguinte, será necessário atualizar continuamente os cursos de formação e promover a requalificação das pessoas que já se encontram no mercado de trabalho; defende, a este respeito, que a inovação e a formação devem ser promovidas não só no setor privado, mas também no setor público (União Europeia, 2020). A mesma resolução deixa a cargo dos Estados-Membros o poder-dever de avaliar se as perdas de postos de trabalho resultantes da implantação destas tecnologias devem conduzir a políticas públicas adequadas, como a redução do tempo de

trabalho diário ou da carga horária de cada trabalhador (União Europeia, 2020), inexistindo no Brasil políticas públicas neste sentido.

Esta última diretriz se concilia com a redução de jornada como medida a curto prazo para manter um percentual maior de pessoas no mercado de trabalho, e diversas autoridades já se manifestaram no mesmo sentido, como o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT)(1994). A resolução europeia dispõe que os ganhos não sejam exclusivos dos sócios e investidores, como também do trabalhador e da companhia, assinalando que parcela significativa dos investimentos seja redirecionada à qualificação do trabalhador em economia digital e no trabalho com robôs (União Europeia, 2020). Nisso, os princípios concretizam o dever constitucional brasileiro de melhoria das condições do trabalho com desenvolvimento econômico.

4 A RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU DE 20 DE OUTUBRO DE 2020 E A NORMATIZAÇÃO NO BRASIL DO DIREITO DOS TRABALHADORES À PROTEÇÃO EM FACE DA AUTOMAÇÃO

A crescente dificuldade em se separar a relação dos humanos e das máquinas é inerente à *gig economy*, ou **nova economia**, ou ainda **economia de compartilhamento digital**, esse cenário fluido e revolucionário, moldado por relações flexíveis, que emprega fortemente as tecnologias digitais na economia informal. Se tem como ponto positivo conferir maior liberdade aos agentes econômicos, inclusive aos trabalhadores, também gera empregos informais e postos desconectados da legislação trabalhista e previdenciária – o trabalho passa a ser prestado em um ambiente não regulado (Engelmann, 2021, p. 2-3).

Engelmann refere que Klaus Schwab (Engelmann, 2021, p. 3) descreveu alguns dos impactos que são esperados pela Quarta Revolução Industrial: extinção de postos de trabalho; aumento da segregação nos segmentos de baixa competência e salário e de alta competência e salário; economia sob demanda; atividades organizadas por atribuições e projetos lançadas em nuvens virtuais (**nuvem humana**), impactos esses que são corolário da rede virtual mundial (Engelmann, 2021, p. 3). Desdobramento disso é a necessidade de um debate de como preparar os trabalhadores para essa nova realidade, incluindo mudanças na seguridade social, no sistema de saúde e de previdência social para acomodar os empregados sob demanda (Engelmann, 2021, p. 5). Esse tipo de risco, qualificado por Beck (2002, p. 122) em seu livro *Sociedad del Riesgo Global* como risco abstrato, é aquele que não pode ser percebido na escala de um ou alguns dias, agravando-se com o transcorrer dos anos.

Em julgados mais recentes, o STF já vem tomando decisões mais protetivas em prol dos trabalhadores, como no RE 586224/SP (Brasil, 2015), em que entendeu que deveria prevalecer a garantia dos empregos dos trabalhadores canavieiros, merecedores de proteção diante do progresso tecnológico e da mecanização, apesar de muitos canavieiros utilizarem fogo como método facilitador para o corte da cana.

Para Schwab (2016), diferentes categorias de ocupações estão ameaçadas pela automatização, especialmente aquelas que possuem alguma carga de trabalho mecânico repetitivo e trabalho manual de precisão; entre os diversos profissionais cujas atividades poderão ser parciais ou completamente automatizadas estão os advogados, analistas financeiros, médicos, jornalistas, contadores, corretores de seguro ou bibliotecários (Schwab, 2016, p. 42). Isso converge para um paradoxo: haverá desempregados sem a aptidão para ocupar os novos postos de trabalho, e postos de trabalho com vagas que não podem ser preenchidas, sendo que as nações mais ricas apresentam queda

no nível de desemprego, com uma taxa de 4.9%, enquanto nações de baixa renda enfrentam recrudescimento das taxas de desemprego de 5.1% em 2022 para 5.3% em 2024 (*World Economic Forum*, 2025).

A Constituição Federal de 1988 não foi expressa ao tratar da obrigatoriedade de treinamentos, reciclagens e readaptações de profissionais para as funções que podem surgir e se multiplicar, mas há autores (Gomes Neto, 1995, p. 7) que defendem a criação de lei para que os empregadores ofereçam cursos para seus empregados. Martinez defende que não apenas o empregador, mas o Estado promova cursos que preparem o trabalhador para as funções que surgirão com a generalização dos procedimentos de automação, para além dos já ofertados através do Sistema S (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial(SENAC), Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), Serviço Social do Comércio (SESC), Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT), Serviço Social do Transporte (SEST), Serviço Nacional de Aprendizagem (SENA), Serviço Brasileiro de Apoio Tecnológico (SEBRAT) etc.) e do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC) (Martinez; 2017, p. 24). Inovando nos princípios e objetivos regulatórios, a resolução europeia previu a responsabilidade de sensibilizar, informando o público sobre a inteligência artificial, a robótica e as tecnologias conexas e **apoiando a formação de profissões pertinentes**, nomeadamente no sistema judicial**, capacitando, assim, os cidadãos e os trabalhadores para a literacia digital[5], as competências e os instrumentos necessários para uma**

[5] A literacia digital compreende as habilidades relativas à competência digital, como o uso de computadores, tecnologias da informação, participar de redes colaborativas via internet, segundo a Comissão Europeia (União Europeia, 2020).

transição justa (União Europeia, 2020), sendo que a sua norma orientadora de nº 116 recorda que a inteligência artificial, a robótica e as tecnologias conexas utilizadas no local de trabalho devem **ser acessíveis a todos** (União Europeia, 2020).

No Brasil, diante da ausência de uma regulação nacional, a principal forma de proteção do trabalhador têm sido as negociações coletivas, sendo que Martinez enumera alguns episódios exemplificativos. O primeiro, o acordo entre o Banco do Estado de São Paulo (BANESPA), em 1999, com os sindicatos de seus trabalhadores, para que os empregados participassem da implantação das novas tecnologias, com sua recapacitação e realocação (Martinez, 2017, p. 25). Episódio análogo ocorreu em 2016: a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (EBCT) se comprometeu, em negociação coletiva, a realocar os empregados cuja atividade fosse afetada por inovações tecnológicas, como forma de racionalizar o remanejamento dos cargos (Martinez, 2017, p. 26). Para ilustrar a importância da negociação coletiva na economia dos empregos, Martinez refere, por último, o caso em que a Empresa Brasileira de Aeronáutica (EMBRAER S.A.) dispensou mais de 4200 trabalhadores diante de suposta crise financeira.

No sistema europeu, seguido pela Resolução do Parlamento Europeu de 20 de outubro de 2020, há também a participação dos sindicatos na estruturação multilateral de convenções coletivas, e se percebe um direcionamento, dentro da denominada Estratégia Europeia de Emprego, no concernente ao aprofundamento das perspectivas da automação do trabalho, que é a chamada **'flexigurança'** ('*flexicurity*'), ou seja, a estratégia que visa a reforçar simultaneamente a flexibilidade e a segurança, em benefício de ambas as partes da relação de trabalho (Centro de Gestão e Estudos Estratégicos, 2021, p. 59), o que se harmoniza, sem dúvida, com o sopesamento e a ponderação dos princípios ensinada por Robert Alexy em sua Teoria dos Direitos Fundamentais (2008).

Conforme Martinez (2017, p. 27), não é objetivo da Constituição combater a automação, mas estabelecer impeditivos a que ela produza efeitos indesejáveis sobre a saúde do trabalhador e sobre sua empregabilidade. Consoante salienta o estudo do Centro de Gestão e Estudos Estratégicos, com supervisão de Marcio de Miranda Santos e consultoria de Wilson Engelmann, há indícios que de que o tempo da tecnologia no Brasil está atrasado, mas esse aspecto, *a priori* negativo, pode ser utilizado a seu favor, uma vez que o tempo para compensar o atraso é, outrossim, o tempo para qualificar o meio ambiente do trabalho e propiciar um cenário favorável à mitigação de um dos principais efeitos decorrentes da gradativa automação ou robotização dos postos de trabalho (Centro de Gestão e Estudos Estratégicos, 2021, p. 72).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Assim, em face do problema de sob quais condições jurídicas a Resolução do Parlamento Europeu de 20 de outubro de 2020 (União Europeia, 2020) pode auxiliar na normatização, no Brasil, do direito do trabalhador em face da automação, conforme art. 7º, inciso XXVII, da Constituição Federal (Brasil, 1988), concluímos que pode ser um início de regulação no Brasil para normatização das iniciativas estatais garantidoras da implantação de robôs e da inteligência no mercado de trabalho sem prejuízo para a classe trabalhadora, com ressignificação do papel dos sindicatos e a estruturação de negociações coletivas, a depender da situação concreta de cada categoria profissional e econômica.

Não se pode renunciar à fórmula de Alexy (2008), em sacrifício ao princípio constitucional que protege os trabalhadores, ou em detrimento do princípio da atividade econômica que visa à promoção da inovação e geração de novas máquinas. O tema não pode ser esgotado, demandando maior reflexão, bem como um acompanhamento do desenvolvimento legislativo e judicante

e de seus reflexos na realidade social.

A própria resolução europeia determinou como objetivo a criação de um quadro regulamentar de princípios éticos para a inteligência artificial, robótica e tecnologias conexas, observando que esse objetivo não pode ser suficientemente alcançado pelos Estados-Membros, mas pode, devido à sua dimensão ou os efeitos da ação, ser mais bem alcançado no âmbito da União, a qual, por sua vez, pode tomar medidas para tanto, conforme princípios de proporcionalidade *lato sensu* (União Europeia, 2020).

Entrementes, diversos panoramas, utópicos ou distópicos, otimistas ou pessimistas, serão delineados a partir das expectativas melhores ou piores sobre a substituição de certos trabalhos por tecnologias, nos mais variados vaticínios – e, mais do que opiniões, a matéria deve ser tratada com um viés científico, e até o momento não há regulação, aberta ou fechada, sobre a substituição do trabalho humano por máquinas, apta a gerar a mínima proteção aos trabalhadores.

Diante disso, não se pode perder de vista o traço, tão presente em nossa civilização e no nosso ordenamento jurídico, de que o trabalho não é apenas um meio instrumental para a persecução de um fim, mas uma atividade que deve ser decente (OIT, 2020).[6] Abolir gradualmente as ocupações, sem antes estabelecer condições para que a mão de obra e o trabalho humano sejam realocados no mercado de trabalho, fere o espírito da

[6] O trabalho decente (OIT, 1999) é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: 1 - respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); 2 - promoção do emprego produtivo e de qualidade; 3 - ampliação da proteção social; 4 - fortalecimento do diálogo social.

Constituição Federal e do Direito.

REFERÊNCIAS

ABBOTT, Ryan. The reasonable robot – introduction: Artificial Intelligence and the law. **Revista Rede de Direito Digital, Intelectual & Sociedade**, Curitiba, v. 1, n. 1, p. 17–44, 2021. DOI: https://doi.org/10.5380/rrddis.v1i1.93427. Disponível em: https://revistas.ufpr.br/rrddis/article/view/93427. Acesso em: 01 dez. 2025.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Luís Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

BECK, Ulrich. **La sociedad del riesgo global**. Madrid: Siglo XXI de España, 2002.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 01 dez. 2025.

BRASIL. **Decreto n.º 9.283, de 7 de fevereiro de 2018a.** Regulamenta a Lei nº 10.973, de 2 de dezembro de 2004, e a Lei nº 13.243, de 11 de janeiro de 2016, e dispõe sobre estímulos ao desenvolvimento científico, à pesquisa, à capacitação científica e tecnológica e à inovação. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 8 fev. 2018. Disponível em: https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=9283&ano=2018&ato=56eIzZq5UeZpWTa46. Acesso em: 01 dez. 2025.

BRASIL. **Emenda Constitucional n.º 85, de 26 de fevereiro de 2015.** Altera e adiciona dispositivos na Constituição Federal para atualizar o tratamento das atividades de ciência, tecnologia e inovação. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 27 fev. 2015. Disponível em: https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=EMC&numero=85&ano=2015&ato=554cXRE50dZpWTe66. Acesso em: 01 dez. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018b.** Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=13709&ano=2018&ato=293QzZ61UeZpWT79e. Acesso em: 01 dez. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 73**. Requerente: Procurador-Geral da República. Brasília, DF, 2020. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6443764. Acesso em: 12 out. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **AgrRe 271286/RS.** Rel. Min. Celso de Mello. Julg. 12 set. 2000. DJ 24 nov. 2000. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1820623. Acesso em: 01 dez. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **MI 618 MG.** Partes: Adriano Reis Souza Pinto, Carlos Alberto Faustino, Congresso Nacional, Advogado-Geral da União. Julg.: 29 set. 2014. DJe 01/10/2014, divulgação 02/10/2014. Rel. Min. Cármen Lúcia. Disponível em:

https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1793704. Acesso em: 01 dez. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Rcl 39153/SP.** Julgamento: 29 maio 2020. Publicação: 02 jun. 2020. Rel. Min. Ricardo Lewandowski. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5854320. Acesso em: 01 dez. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE 586224 SP**. Rel.: Min. Luiz Fux. Julgamento: 05 mar. 2015. DJe-085, 08 maio 2015. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/listarProcessos.asp?classe=&numeroProcesso=586224. Acesso em: 01 dez. 2025.

CENTRO DE GESTÃO E ESTUDOS ESTRATÉGICOS (CGEE). **Desenvolvimento tecnológico e mercado de trabalho - digitalização e relação homem-máquina**: mudanças e tendências na legislação em nível global. Brasília: CGEE, 2021. Disponível em: https://site.cgee.org.br/serie-documentos-tecnicos/-/asset_publisher/LqcvUkzzr5FI/document/id/9116696. Acesso em: 15 jul. 2025.

CEZAR-FERREIRA, Verônica da Motta. A pesquisa qualitativa como meio de produção de conhecimento em psicologia clínica, quanto a problemas que atingem a família. **Psicologia**: teoria e prática, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 81-95, 2004. Disponível em: https://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/ptp/article/view/1201/897. Acesso em: 01 dez. 2025.

COUTO, Joaquim Miguel; FREITAS, Carlos Eduardo de; COUTO, Ana Cristina Lima. A visão clássica da ameaça do desemprego tecnológico. **A Economia Em Revista - AERE**, Maringá, v. 17, n. 1, p. 5-16, 26 out. 2011. Disponível em:

https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EconRev/article/view/50753. Acesso em: 01 dez. 2025.

DUTRA, Deo Campos. Transplantes jurídicos: história, teoria e crítica no Direito Comparado. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, Porto Alegre, n. 39, p. 76-96, dez. 2018. DOI: https://doi.org/10.22456/0104-6594.83607. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/revfacdir/article/view/83607. Acesso em: 2 dez. 2025.

ENGELMANN, Wilson. A pandemia global gerada pelo novo coronavírus, nanotecnologias e a "metamorfose do mundo" (Beck). *In:* BRAGATO, Fernanda Frizzo; STRECK, Lenio Luiz; ROCHA, Leonel Severo (org.). **Constituição, sistemas sociais e hermenêutica:** anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da UNISINOS: mestrado e doutorado, n. 16. São Leopoldo: Karywa, Unisinos, 2021. *E-book*.

EUROPEAN DATA PROTECTION BOARD (EDPB). **Belgian DPA fine for unlawful processing of video images**. Bruxelas: EDPB, data de publicação: 25 de novembro de 2020. Disponível em: https://edpb.europa.eu/news/national-news/2020/belgian-dpafine-unlawful-processing-video-images_en. Acesso em: 13 out. 2025.

FERRARI, Vincenzo. **Primera lección de sociología del derecho**. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2015.

FUTURE OF LIFE INSTITUTE (FLI). **Asilomar AI Principles**. FLI, 2017. Disponível em: https://futureoflife.org/open-letter/ai-principles/. Acesso em: 05 dez. 2025.

GALEGALE, Gustavo Perri; SIQUEIRA, Erica; SOUZA, Cesar Alexandre de; SILVA, Carolina Bertolucci Hilário. Internet das Coisas aplicada a negócios: um estudo bibliométrico. **Journal of Information Systems and Technology Management**, São Paulo, v. 13, n. 3, 30 dez. 2016. DOI: https://doi.org/10.4301/s1807-17752016000300004. Disponível em: https://jistem.tecsi.org/index.php/jistem/article/view/10.4301%25S1807-17752016000300004. Acesso em: 2 dez. 2025.

GROOVER, Milkell P.; WEISS, Mitchell; NAGEL, Roger N.; ODREY, Nicholas G. **Robótica**: tecnologia e programação. São Paulo: McGraw-Hill, 1989.

GOMES NETO, Indalécio. Proteção do trabalhador em face da automação. **Decisório Trabalhista**, Curitiba, n. 2, p. 7-13, fev. 1995.

HERMIDA, Alberto J. Tapia. Decálogo de la inteligencia artificial ética y responsable en la União Europeia. **Diario La Ley**, n. 9749, Sección Tribuna, Wolters Kluwer, 4 dez. 2020. Disponível em: http://www.aidaargentina.com/wp-content/uploads/Dec%C3%A1logo_de_la_inteligen...-1.pdf. Acesso em: 02 dez. 2025.

INSTITUTO DE ENGENHEIROS E ELETRICISTAS ELETRÔNICOS (IEEE). **7000-2021 - IEEE Standard Model Process for Addressing Ethical Concerns during System Design**. Nova Jersey: IEEE, 2021. DOI: 10.1109/IEEESTD.2021.9536679. Disponível em: https://ieeexplore.ieee.org/document/9536679/metrics#metrics. Acesso em: 05 dez. 2025.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION (ISO). **Robotics** (ISO/TC 299). Estocolmo: ISO, 2015. Disponível em: https://www.iso.org/committee/5915511.html. Acesso em: 05 dez. 2025.

LOBO, Luiz Carlos. Inteligência artificial, o futuro da medicina e a educação médica. **Revista Brasileira de Educação Médica**, Brasília, DF, v. 42, n. 3, p. 3-8, set. 2018. DOI: https://doi.org/10.1590/1981-52712015v42n3RB20180115EDITORIAL1. Disponível em: https://www.scielo.br/j/rbem/a/PyRJrW4vzDhZKzZW47wddQy/?lang=pt. Acesso em: 02 dez. 2025.

LUHMANN, Niklas. **La realidade**: objetiva o construída? v. 1. Barcelona: Antropos, 1997.

LUHMANN, Niklas. **Sistemas sociales**: lineamientos para una teoría general. México: Universidad Iberoamericana, 1984.

MAGRANI, Eduardo. **Entre dados e robôs:** ética e privacidade na era da hiperconectividade. 2. ed. Porto Alegre: Arquipélago Editorial, 2019.

MARTINEZ, Luciano. O direito fundamental à proteção em face da automação. **Revista Nova Hileia**, v. 2, n. 2, jan./jun. 2017. Disponível em: https://periodicos.uea.edu.br/index.php/novahileia/article/view/1240. Acesso em: 02 dez. 2025.

MASSENO, Manuel David. Das consequências jurídicas da adesão do Brasil aos princípios da OCDE para a inteligência artificial, especialmente em matéria de proteção de dados. **Campo Jurídico**, Barreiras, v. 8, n. 2, p. 113-122, 2020.

MASSACHUSETTS INSTITUTE OF TECHNOLOGY (MIT). **The Work of the Future**: Shaping Technology and Institutions. Relatório, 2019. Cambridge: MIT, 2019. Disponível em: https://web.mit.edu/2.810/www/files/readings/WorkOfTheFuture.pdf. Acesso em: 02 dez. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente** (OIT Brasília). Genebra: OIT, 1999. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/trabalho-decente. Acesso em: 15 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **AI principles**. Paris, OCDE, 2019. Disponível em: https://www.oecd.org/en/topics/ai-principles.html. Acesso em: 05 dez. 2025.

R7.com. Indústria brasileira instala 1,5 mil robôs por ano. **R7.com**, 14 ago. 2017.Disponível em: https://noticias.r7.com/economia/industria-brasileira-instala-15-mil-robos-por-ano-14082017. Acesso em: 15 jul. 2025.

SANTOS, Roseniura; SOARES, Érica. O direito à proteção em face da automação e desemprego tecnológico: parâmetros constitucionais para regulamentação. *In:* CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO E CONTEMPORANEIDADE, 3., 2015, Santa Maria. **Anais [...]**. Santa Maria: UFSM, 2015. Disponível em: http://coral.ufsm.br/congressodireito/anais/2015/6-20.pdf. Acesso em: 15 jul. 2025.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2002.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: EDIPRO, 2016.

SILVA, José Afonso. **Comentário contextual à Constituição**. 8. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

SUPIOT, Alain. **Crítica del derecho del trabajo**. Tradução de José Luis Gil y Gil. Espanha: Ministério de Trabalho e Asuntos Sociais, 1996.

THOMPSON, William Irving (org.). **GAIA**: uma teoria do conhecimento. São Paulo: Editora Gaia, 2000.

UNIÃO EUROPEIA. COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES. **Orientações éticas para uma IA de confiança**. Bruxelas, UE, 08/11/2019. Disponível em: https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/d3988569-0434-11ea-8c1f-01aa75ed71a1/language-pt. Acesso em: 06 mar. 2026.

UNIÃO EUROPEIA. **Resolução do Parlamento Europeu de 20 de outubro de 2020.** Que contém recomendações à Comissão sobre o regime relativo aos aspectos éticos da inteligência artificial, da robótica e das tecnologias conexas [2020/2012(INL); P9_TA(2020)0275]. Bruxelas, UE, 20 out. 2020. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0275_PT.html. Acesso em: 01 dez. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. **Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho** que estabelece regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial e altera determinados atos legislativos da União. Bruxelas, UE, 21 abr. 2021. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-

content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021PC0206&from=EN. Acesso em: 15 jul. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. **General Data Protection Regulation (GDPR)**. Bruxelas, UE, 23 maio 2018. Disponível em: https://gdpr-info.eu/. Acesso em: 05 dez. 2025.

WAGSON, Lindolfo José Filho. A eficácia do direito fundamental da proteção em face da automação previsto no inciso XXVII do art. 7° da CF/88. **Jus Navigandi,** Teresina, 11 set. 2016. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/35702/a-eficacia-do-direito-fundamental-da-protecao-em-face-da-automacao-previsto-no-inciso-xxvii-do-art-7-da-constituicao-federal-de-1988. Acesso em: 15 jul. 2025.

WENG, Yueh-Hsuan; SUGAHARA, Yusuke; KENI, Hashimoto; TAKANISHI, Atsuo. Intersection of “Tokku” Special Zone, Robots, and the Law: A Case Study on Legal Impacts to Humanoid Robots. **International Journal of Social Robotics**, Amsterdã, v. 7, p. 841–857, 2015. DOI: https://doi.org/10.1007/s12369-015-0287-x. Disponível em: https://link.springer.com/article/10.1007/s12369-015-0287-x#citeas. Acesso em: 03 dez. 2025.

WENG, Yueh-Hsuan; IZUMO, Takashi. Natural Law and its Implications for AI Governance. **Delphi – Interdisciplinary Review of Emerging Technologies**, v. 2, n. 3, p. 122 - 128, 2019. DOI: https://doi.org/10.21552/delphi/2019/3/5. Disponível em: https://delphi.lexxion.eu/article/DELPHI/2019/3/5. Acesso em: 03 dez. 2025.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Future of Jobs Report 2025**. 07. Genebra, WEF, jan. 2025. Disponível em:

https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf. Acesso em: 16 jul. 2025.

ZAGREBELSKY, Gustavo. **El Derecho dúctil**. 2. ed. Madrid: Editorial Trotta, 1997.

BIBLIOGRAFIA

AZEVEDO, Maria Candida Simon; ENGELMANN, Wilson. Da teoria da regulação ao diálogo entre as fontes do Direito: contributos a partir da obra de Alain Supiot. **Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito** – PPGDir./UFRGS, Porto Alegre, v. 11, n. 2, p. 93-115, 2016. DOI: https://doi.org/10.22456/2317-8558.66245. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/ppgdir/article/view/66245. Acesso em: 03 dez. 2025.

BECK, Ulrich. **La sociedad del riesgo.** Barcelona: Paidós Ibérica, 1998.

BRASIL. **Lei n.º 13.971, de 27 de dezembro de 2019.** Dispõe sobre o Plano Plurianual para o período 2020–2023. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, dez. [2021]. 198º da Independência e 131º da República. Disponível em: https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=13971&ano=2019&ato=229gXWE5keZpWTf4f. Acesso em: 03 dez. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

FLORES, André Stringhi; ENGELMANN, Wilson; WEYERMULLER, André Rafael. **Nanotecnologias, marcos regulatórios e direito ambiental**. Curitiba: Editora Honoris Causa, 2010.

LUHMANN, Niklas. **La sociedad de la sociedad**. México: Herder, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. Breve histórico a respeito do direito do trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 95, 2000. Disponível em: https://revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67461. Acesso em: 03 dez. 2025.

MELO, Luma Souza de; SOUSA, Jéffson Menezes de; PAIXÃO, L.; OLIVEIRA, Liziane Paixão Silva. A proteção do trabalhador em face das inovações tecnológicas: a emblemática decisão do mandado de injunção 618/MG. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, RJLB, Lisboa, v. 6, p. 1379-1403, 2020. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/5/2020_05_1379_1403.pdf. Acesso em: 15 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n.º 175 sobre o trabalho a tempo parcial**. Genebra: OIT, 24 jun. 1994. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c175-sobre-o-trabalho-tempo-parcial. Acesso em: 02 dez. 2025.

OST, François. **O tempo do Direito.** Tradução de Maria Fernanda Oliveira. Lisboa: Instituto Piaget, 2001.

PEDRA, Anderson Santana. Interpretação e aplicabilidade da Constituição. **Jus Navigandi**, Teresina, 10 out. 2003. Disponível

em: https://jus.com.br/artigos/4266/interpretacao-e-aplicabilidade-da-constituicao. Acesso em: 15 jul. 2025.

PERCHE, Amelia Cristina Oliveira. Desemprego estrutural: o desafio constitucional em face da exclusão. **Consultoria Trabalhista:** fascículo semanal, v. 45, n. 14, 2011.

PLONSKI, Guilherme Ary. Bases para um movimento pela inovação tecnológica no Brasil. **São Paulo Perspectiva**, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 25-33, mar. 2005. DOI: 10.1590/s0102-88392005000100002. Disponível em: https://www.scielo.br/j/spp/a/JN6ZCCFhNyn4jWBtw3jJs5D/?lang=pt. Acesso em: 03 dez. 2025.

SANDLER, Ronald (ed.). **Ethics and Emerging Technologies.** New York: Palgrave Macmillan, 2014.

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais.** 7. ed., 2. tir. São Paulo: Malheiros, 2008.

O IMPACTO DA AUTOMAÇÃO EM POSTOS DE COMBUSTÍVEIS: desafios da legislação brasileira e a experiência dos postos *self-service* nos Estados Unidos da América

THE IMPACT OF AUTOMATION ON GAS STATIONS: challenges of Brazilian legislation and the experience of self-service stations in the United States of America

Cassieli Souza da Silva[*]
Luana Breyer[**]

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.916

RESUMO

A presente pesquisa visa a verificar se a proibição da automação em postos de combustíveis no Brasil, por meio da Lei n.º 9.956 (Brasil, 2000), compromete a competitividade e o desenvolvimento tecnológico do setor, em comparação ao modelo amplamente adotado de *self-service* nos Estados Unidos. Analisa as consequências dessa automação tanto no Brasil quanto nos Estados Unidos, destacando as diferenças nas abordagens regulatórias de ambos os países. Tem-se como objetivo investigar se há o comprometimento da competitividade e do desenvolvimento tecnológico com a existência da Lei n.º 9.956 (Brasil, 2000), que surge como hipótese principal, constatando-se que sim, compromete a competitividade e o desenvolvimento tecnológico do setor em comparação com o modelo adotado nos Estados Unidos. A metodologia central utilizada é o Direito

[*] Advogada. Bacharela em Direito pela Universidade Luterana do Brasil (ULBRA), Campus de Canoas/RS.

[**] Mestranda em Direito e Sociedade pela Unilasalle. Advogada. Docente do Curso de Direito da Universidade Luterana do Brasil (ULBRA), Campus Canoas/RS.

Comparado. Ao final, conclui-se que é necessário um equilíbrio entre a inovação tecnológica e a proteção dos trabalhadores em face da automação, destacando a importância de programas de requalificação e regulamentações que promovam a adaptação do mercado de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE
Automação. Postos de combustíveis. S*elf-service*.

ABSTRACT
This research aims to verify whether the prohibition of automation in gas stations in Brazil, by way of Law 9.956 (Brasil, 2000), compromises the competitiveness and technological development of that sector, in comparison with the self-service model that is widely adopted in the United States. It analyzes the consequences of such automation in both Brazil and the United States, highlighting the differences in the regulatory approaches of each country. The objective is to inquire whether there is a compromise in competitiveness and technological development due to the existence of Law 9.956 (Brasil, 2000), which constitutes the main hypothesis. It is then established that it does compromise the competitiveness and technological development of the sector in comparison to the model adopted in the United States. The core methodology used is comparative law. In the end, the conclusion is that a balance is needed between technological innovation and the protection of workers in the face of automation, highlighting the importance of requalification programs and regulations that propel the labor market to adapt.

KEYWORDS
Automation. Gas stations. Self-service.

SUMÁRIO
1 Introdução;
2 Os impactos da Lei n.º 9.956/2000 no Brasil e os desafios atualmente enfrentados;
3 Estados Unidos como pioneiro na modalidade *self-service*: passado, presente e futuro;

4 Um comparativo entre os postos de *self-service* no Brasil e nos Estados Unidos: uma análise jurídica e de necessidades atuais;
5 Considerações finais;
Referências.

Data de submissão: 19/07/2025.
Data de aprovação: 17/11/2025.

1 INTRODUÇÃO

A automação tem transformado diversos setores da economia, promovendo eficiência e redução de custos. Nos postos de gasolina, o *self-service* ou autosserviço já é uma realidade consolidada em muitos países, como por exemplo os Estados Unidos da América, onde esse modelo é utilizado desde meados do século XX.

No Brasil, a medida existente consiste na proibição da instalação de bombas automáticas nos postos de combustíveis, justificada pela necessidade de preservação de empregos e oferta de maior proteção e segurança aos consumidores, conforme determinado pela Lei n.º 9.956 (Brasil, 2000). Essa legislação reconhece o direito à proteção em face da automação, expresso no art. 7º, XXVII, da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988).

Com o avanço tecnológico, a vigência da referida lei pode ser prejudicial para o desenvolvimento de empresas de postos de combustíveis e ser um marco no impedimento da evolução tecnológica, com uma falsa ideia de evitar o desemprego dos trabalhadores e a proteção a consumidores – segundo justificativa do Projeto de Lei n.º 4.224, de 05 de março de 2018 (Brasil, 2018) –, principalmente quando já se vive a realidade dos carros elétricos.

Por exemplo, países considerados referências econômicas e tecnológicas, como Japão, grande parte dos países da Europa[1] e o pioneiro nesta modalidade de automação, os Estados Unidos, utilizam há anos os sistemas de bombas de autosserviços. No Brasil, esse tipo de automação poderia significar maior competitividade e eficiência para as empresas do setor, ao mesmo tempo em que reduz custos operacionais e protege o trabalhador da exposição de agentes nocivos. Nesse sentido o estudo do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), que traz nove propostas para o setor de combustíveis, sendo uma delas a autorização dos postos de autosserviço (Brasil, 2018).

Portanto, o presente artigo visa a realizar uma análise comparativa entre os postos de combustíveis do Brasil e dos Estados Unidos, com os pontos positivos e negativos de ambos os modelos para esse setor, para a sociedade e para os trabalhadores. No Brasil, o sistema depende da presença de frentistas e tem como principal vantagem a proteção do emprego, mas apresenta desafios de custos operacionais e negativa de novas tecnologias. Já nos Estados Unidos, a eficiência do autoatendimento traz consigo implicações em termos de emprego e possíveis riscos relacionados à segurança dos consumidores, expostos aos combustíveis.

A escolha dos Estados Unidos como parâmetro de comparação se justifica por ser um dos países que liderou o processo de automação nos postos de gasolina, tendo implementado o sistema de autoatendimento desde a década de 1940. Após, houve o surgimento, em 1960, dos primeiros postos de combustível *self-service* remotos e a implementação, em 1980, da tecnologia de *pay-at-the-pump* (pagar diretamente na bomba), permitindo que os clientes usassem cartões de crédito

[1] Vide pesquisa realizada no site Meu Posto: gestão e fiscalização (2021).

nas bombas de gasolina sem a necessidade de entrar na loja (Horovitz, 2024; Diferenciação, 2025). Justifica-se também, por ser um país onde todos os estados, com exceção de Nova Jersey e Oregon, são adeptos do autoatendimento nos postos de combustíveis.

A análise comparativa se fundamenta na divergência de filosofias econômicas: o Brasil adota um modelo mais protecionista nas relações de trabalho, buscando a intervenção estatal para proteger o emprego, enquanto os Estados Unidos se apoiam em um liberalismo econômico marcante, com menor intervenção estatal, o que molda as estruturas regulatórias e o impacto social da automação em cada país.

2 OS IMPACTOS DA LEI N.º 9.956/2000 NO BRASIL E OS DESAFIOS ATUALMENTE ENFRENTADOS

Por volta da década de 1990, com os avanços do microprocessamento e da eletrônica, a automação passou a se consolidar no trabalho manual e burocrático, tornando-se economicamente mais vantajoso para as empresas investir em máquinas do que empregar trabalhadores (Sennet, 2006).

No Brasil, o sistema de autosserviço começou a ser implantado no início dos anos 2000. Contudo, sob o argumento de preservar empregos, o presidente Fernando Henrique Cardoso sancionou a Lei n.º 9.956 (Brasil, 2000), que proibiu o funcionamento de bombas de autosserviços operadas pelo próprio consumidor nos postos de combustíveis do território nacional.

A existência da Lei n.º 9.956 (Brasil, 2000) no ordenamento jurídico brasileiro é defendida por razões de saúde, segurança e emprego, conforme apresentado na justificativa do Projeto de Lei n.º 4.224 (Brasil, 1998) que resultou na referida norma. O mencionado projeto de lei relata que a implantação de bombas de autosserviços em postos de combustíveis acarretaria

desemprego em massa e ocasionaria a exposição dos consumidores a agentes nocivos prejudiciais à sua saúde.

Conforme se percebe, esta norma é uma medida de proteção aos trabalhadores, fundamentada no princípio do art. 7º, XXVII, da Constituição Federal (Brasil, 1988), que visa a proteger os trabalhadores contra a automação, buscando estabelecer uma proteção abrangente contra todas as formas de substituição de trabalho humano, seja por automação tradicional ou por tecnologias mais avançadas e inteligentes (Pessoa, 2013).

A proteção em face da automação, que é preceito basilar para a Lei n.º 9.956 (Brasil, 2000), é uma norma constitucional de eficácia limitada, cabendo à legislação ordinária, num primeiro momento, definir o que é automação para fins de aplicação do dispositivo e, em seguida, instituir instrumentos que busquem proteger os trabalhadores contra esse fenômeno (Motta, 2021). Ocorre que, passados mais de trinta anos da existência deste preceito, não houve a sua devida regulamentação.

Recentemente, na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) n.º 73 (Brasil, 2025a), o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que o Congresso Nacional foi omisso ao deixar de editar uma lei destinada a proteger os trabalhadores dos impactos decorrentes da automação, fixando o prazo de 24 meses para que o Poder Legislativo elabore e aprove norma específica sobre o tema.

Dessa maneira, a lei que proíbe o funcionamento de bombas de autosserviço nos postos de abastecimento de combustíveis pode ser vista como uma medida de proteção aos trabalhadores; porém, é possível compreender também que esta mesma lei fere o direito de livre iniciativa, que é um dos fundamentos do nosso ordenamento jurídico (Pessoa, 2013).

Com amparo no princípio da livre iniciativa, qualquer pessoa poderá participar do mercado, seja como trabalhador, seja como empreendedor, sem a necessidade de autorização ou aprovação do Estado. Qualquer um poderá abrir uma empresa, vender um produto, negociar o preço mais justo, contratar outras pessoas como empregados, etc. (Martins, 2024).

A Lei n.º 13.874 (Brasil, 2019) (Lei de Liberdade Econômica) estabelece normas de proteção à livre iniciativa e ao livre exercício da atividade econômica, e a atuação do Estado como agente normativo e regulador. Da mesma forma, a Lei n.º 10.973 (Brasil, 2004) (Lei de Inovação e Tecnologia) traz como conceito de inovação a introdução de novidade ou aperfeiçoamento no ambiente produtivo social que resulte em novos produtos, serviços ou processos, ou que compreenda agregação de novas funcionalidades ou características, impondo aos entes federativos o dever de promover o desenvolvimento de processos inovadores em empresas brasileiras.

Percebe-se que há no ordenamento jurídico brasileiro leis atuais, redigidas para normatizar as necessidades da sociedade, geradas pelas novas demandas, que são, em seu teor, contraditórias à Lei n.º 9.956 (Brasil, 2000). Para Neves (2023), o cenário de evolução tecnológica que possibilita a implantação de sistemas de automação nas empresas não deve ser visto como algo negativo para o desenvolvimento econômico, a ser combatido a todo custo, mas devem, sim, ser encontradas saídas que possibilitem a relação harmoniosa entre a inserção de máquinas no ambiente de trabalho e o resguardo do emprego, da saúde e da segurança dos trabalhadores.

Não se olvidam os alertas de Delgado, Alves e Lima (2022) no sentido de que as inovações tecnológicas do capitalismo transformaram profundamente o trabalho, promovendo vínculos mais flexíveis e desprotegidos, sob o discurso de liberdade e

autonomia. Ao mesmo tempo, o emprego formal ainda representa a principal forma de inserção social, assegurando um mínimo civilizatório frente às novas e antigas formas de precarização.

A justificativa apresentada para a existência da Lei n.º 9.956 (Brasil, 2000) aponta que a implantação de bombas de autosserviços em postos de combustíveis acarretaria desemprego em massa e ocasionaria a exposição dos consumidores a agentes nocivos prejudiciais à sua saúde. Por outro lado, o que se percebe é que os empresários de postos de combustíveis estão impossibilitados de incluir em suas empresas máquinas disponibilizadas no mercado em função de avanços tecnológicos, bem como de garantir processos mais rápidos e baratos.

Situações de mecanização do ambiente de trabalho e de resguardo do emprego por meio da recolocação do empregado no mercado de trabalho são vividas frequentemente em nossa sociedade, sendo exemplo a discussão da extinção da atividade de cobrador no transporte coletivo devido ao processo de automação de bilhetes. Neste caso, após anos de debates e embates travados entre consórcios e empregados, a extinção do posto de cobrador se tornou necessária e indispensável. Ao passo que a extinção se tornou inevitável, preparar os cobradores para a mudança se tornou prioritário, sendo criados, então, cursos gratuitos para capacitá-los, atendendo à necessidade do mercado de trabalho e às suas prioridades (Porto Alegre, 2021a).

A Lei n.º 12.910 (Porto Alegre, 2021b), instituída pelo Município de Porto Alegre, criou o Programa de Extinção Gradativa da Função de Cobrador no transporte coletivo, revogando a exigência da presença de cobrador nos ônibus. O objetivo é qualificar o serviço, manter tarifas acessíveis e promover a recolocação dos cobradores em outros mercados de trabalho. A extinção definitiva da função está prevista para 1º de janeiro de

2026, ocorrendo de forma natural, sem reposição de vagas. As concessionárias devem apoiar a transição profissional, inclusive aproveitando os trabalhadores em novas funções, como motoristas. Esse modelo de transição gradual e qualificação serve de referência para o setor de combustíveis, pois reduz os impactos da automação sobre os frentistas, em consonância com o art. 7º, XXVII, da Constituição Federal (Brasil, 1988).

Referente à exposição de consumidores a agentes nocivos, o Ministério de Minas e Energia manifestou-se através de notas técnicas disponibilizadas nos anos de 2019 e 2021, n.º 25/2019//DCDP/SPG (Brasil, 2019f) e n.º 52/2021//DCDP/SPG (Brasil, 2021), no sentido da inexistência de óbices à permissão para funcionamento de postos de autosserviço, eis que não causam risco aos consumidores.

A implementação do autoatendimento, ao eliminar a presença constante de frentistas, contribuí para a preservação da saúde dos trabalhadores que estão continuamente expostos a agentes cancerígenos, como o benzeno. Esse risco é objeto de preocupação internacional, conforme a Convenção 139 (sobre produtos cancerígenos) (Organização, 2014a) e a Convenção 162 (sobre segurança) (Organização, 2014b) da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Dessa forma, a transição para o *self-service* pode ser justificada não apenas por eficiência econômica, mas como medida de saúde ocupacional.

A inconstitucionalidade da Lei n.º 9.956 (Brasil, 2000) foi pauta de diversos projetos de lei, sendo os mais recentes o PL n.º 2.792 (2019), o PL n.º 3.864/2019 e o PL n.º 4.916/2019, todos apensados ao PL n.º 2.302/2019. Em 13 de agosto de 2025, a Comissão de Trabalho da Câmara dos Deputados registrou o parecer do relator, Deputado Daniel Almeida (PCdoB-BA), pela rejeição do projeto e seus apensados, encontrando-se atualmente em trâmite na Câmara dos Deputados. A provável

rejeição enfraquece sobremaneira a linha argumentativa que aventa uma possível inconstitucionalidade da Lei n.º 9.956 (Brasil, 2000) no plano legislativo, visto que o relator considerou que a revogação da lei seria negar força normativa ao art. 7º, XXVII, da Constituição Federal (Brasil, 1988), que trata da proteção contra a automação[2].

Entretanto, a defesa da automação deve ser reorientada para incluir a perspectiva dos Direitos Humanos, como a preservação da saúde dos trabalhadores. Ao se opor à automação em nome da segurança e da vida (argumento central na rejeição do PL n.º 2.302 (Brasil, 2019), a legislação vigente ignora o risco ocupacional real e contínuo imposto aos frentistas, que estão expostos a agentes cancerígenos, como o benzeno.

Em 2022, a empresa Posto A. Ltda ajuizou ação para discutir a inconstitucionalidade e revogação do art. 1º da Lei n.º 9.956 (Brasil, 2000), buscando ver assegurado seu direito de oferecer a modalidade de abastecimento por autosserviços em seus postos de combustíveis, discorrendo que a vedação imposta pela referida lei dificulta a operação do seu negócio, dada a dificuldade de encontrar mão-de-obra e manter frentistas na região em que atua, sobretudo em horários alternativos.

A inconstitucionalidade arguida nesta ação, distribuída sob o n.º 5000179-29.2022.4.04.7209, é decorrente da possível afronta aos preceitos constitucionais de incentivo à inovação e ao desenvolvimento tecnológico, e ainda aos princípios da livre iniciativa e da liberdade econômica, trazendo ao argumento também os impactos financeiros da obrigatoriedade do abastecimento por empregados dos postos e a falta de isonomia

[2] A consulta referente ao andamento do PL n.º 2.302 (Brasil, 2019b) foi realizada em 27 de outubro de 2025, no site da Câmara dos Deputados.

com relação aos proprietários de veículos elétricos, que podem utilizar sistemas de autosserviço.

A sentença da 1ª Vara Federal de Jaraguá do Sul/SC foi favorável ao posto, reconhecendo o direito de adotar o autosserviço. Contudo, em setembro de 2025, o Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4) reformou a decisão, declarando a constitucionalidade da lei. O tribunal entendeu que a norma visa a preservar empregos, conforme o art. 7º, XXVII, da Constituição Federal (Brasil, 1988), e que a definição de políticas públicas, como a vedação ao autosserviço, cabe aos Poderes Legislativo e Executivo e não ao Judiciário, sob pena de gerar desequilíbrios no mercado[3].

De outro lado, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o RE n.º 839.950, firmou a tese de que o princípio da livre iniciativa impede a adoção de medidas que mantenham empregos de forma artificial, pois isso contraria a inovação, o desenvolvimento e a eficiência do mercado. Além disso, conforme já referido, em 9 de outubro de 2025, no julgamento da ADO n.º 73, o STF decidiu, por unanimidade, conceder ao Congresso Nacional o prazo de 24 meses para editar uma lei que regulamente a proteção dos trabalhadores frente à automação tecnológica, em cumprimento ao art. 7º, XXVII, da Constituição Federal (Brasil, 1988), reconhecendo a omissão legislativa e exigindo atuação normativa no tema.

A postura do Judiciário reflete a necessidade de adequação da legislação à quarta Revolução Industrial, que traz algumas problemáticas como o aprofundamento das desigualdades e precarização do trabalho, conduzindo a um cenário de empregos instáveis e informalidade disfarçada de empreendedorismo (Festi, 2020). Sennett (2006) também tece críticas à automação,

[3] A consulta referente ao andamento do processo n.° 5000179-29.2022.4.04.7209, foi realizada em 12 de out. 2025, no site do TRF4.

enfatizando que, por mais que tenha havido ganhos em produtividade e eficiência, isso ocorreu à custa da redução drástica de empregos, configurando o que chama de fantasma da inutilidade automatizada.

Para mitigar os efeitos dessa **Revolução 4.0**, Ricardo Antunes (2018) propõe a criação de um novo modo de vida que resgate o sentido humano e emancipador do trabalho, defendendo a redução da jornada laboral, a autonomia do trabalhador sobre sua atividade e a superação da lógica capitalista baseada na exploração e no lucro, rumo a um sistema que una trabalho digno, tempo livre e preservação ambiental.

A classe patronal, que antes contava exclusivamente com a mão de obra humana, atualmente dispõe de uma ampla gama de possibilidades tecnológicas, como por exemplo a inteligência artificial, para tornar suas linhas de produção mais ágeis e eficientes, maximizando lucros, produtividade e custos (Neves, 2023).

A inteligência artificial, denominada de IA, e a robótica automatizam as linhas de produção industrial cujos objetivos são reduzir custos e aumentar a produtividade. Ressalta-se que a inteligência artificial é utilizada em todas as fases do processo de contratação do trabalhador, ou seja, desde a contratação até a demissão, bem como auxilia de forma ininterrupta o desenvolvimento das atividades laborais habituais dos empregados (Neves, 2023). As relações laborais foram modificadas através do desenvolvimento das tecnologias artificiais e, consequentemente, os postos de trabalho também foram alterados, visto que houve a substituição da mão de obra humana por máquinas.

Atualmente, os carros elétricos já são realidade no Brasil. Dados da Associação Brasileira de Veículos Elétricos (ABVE) indicam que, em 2023, o Brasil emplacou 93.927 carros elétricos

ou híbridos, um crescimento de 91% com relação ao ano de 2022 (Associação, 2024)[4]. Uma das maiores preocupações de quem busca adquirir estes modelos é a indisponibilidade da rede de postos de recarga/carregamento[5]. Diante de tal cenário, percebe-se o quanto a Lei n.º 9.956 (Brasil, 2000) pode estar postergando avanços tecnológicos e desprezando a realidade brasileira.

Em suma, as alternativas de proteção ao trabalhador em face da automação trazidas pela Lei n.º 9.956 (Brasil, 2000), que direta e indiretamente prejudicam o desenvolvimento científico e tecnológico, além de ignorar a saúde do trabalhador, violam a Constituição Brasileira, não sendo razoável simplesmente vetar a automação (Santos; Soares, 2015). Diante disso, é possível perceber a necessidade de regulamentar adequadamente os postos *self-service*, assegurando a proteção ao emprego sem prejudicar o avanço tecnológico.

3 ESTADOS UNIDOS COMO PIONEIRO NA MODALIDADE *SELF-SERVICE*: passado, presente e futuro

O primeiro posto de gasolina *self-service* foi introduzido em Los Angeles pelo empresário Frank Ulrich, com um conceito simples, onde os motoristas podiam abastecer seus próprios veículos pressionando um botão e escolhendo a quantidade de gasolina desejada. Esse novo modelo permitiu que os próprios clientes realizassem o abastecimento, o que reduziu os custos operacionais para o posto e resultou em preços de combustível mais atrativos para os consumidores (Horovitz, 2024).

[4] Vide pesquisa da Associação Brasileira do Veículo Elétrico – ABVE no site (Associação, 2024).

[5] Vide pesquisa da Bain Company realizado a partir de entrevistas com consumidores do Brasil no site (Brain & Company, 2023).

Nas décadas seguintes, os postos de autoatendimento se tornaram mais comuns, auxiliados por inovações tecnológicas. Na década de 1960, avanços como a ativação remota de bombas por atendentes de dentro do posto ajudaram a reduzir ainda mais os custos de mão de obra. O verdadeiro avanço ocorreu em 1973, com o desenvolvimento da tecnologia de pagamento na bomba no Texas, que simplificou ainda mais o processo de reabastecimento e contribuiu para o eventual domínio dos postos de autoatendimento. Na década de 1990, esse sistema se difundiu, com cerca de 80% dos postos de gasolina oferecendo opções de autoatendimento (Vandegrift; Bisti, 2001).

A expansão dos postos de gasolina *self-service* também levou a mudanças nas regulamentações de segurança. Dados da *National Fire Protection Association* (NFPA) indicam que, entre 2014 e 2018, ocorreram em média 4.150 incêndios em postos de gasolina, com prejuízos de cerca de US$ 30 milhões em danos materiais, além de 3 mortes e 43 ferimentos de civis[6].

Agências federais como a *Occupational Safety and Health Administration (*OSHA, parte do Departamento de Trabalho dos EUA, sendo responsável pela administração da segurança e saúde ocupacional) e *Office of Enforcement of the Environmental Protection Agency* (EPA, o escritório de execução da Agência de Proteção Ambiental) introduziram diretrizes para garantir que a automação na distribuição de combustível fosse conduzida com segurança, evitando acidentes, derramamentos e riscos de incêndio. Essas regulamentações ajudaram a indústria a se modernizar, mantendo os consumidores e o meio ambiente seguros (Vandegrift; Bisti, 2001).

[6] Segundo relatório da National Fire Protection Association (NFPA), disponível no site (NPFA, 2020).

Atualmente, cerca de 80% das lojas de conveniência, um total de 120.061 lojas, vendem combustíveis, possuindo cerca de mil clientes por dia, ou mais de 400 mil por ano. A indústria de lojas de conveniência dos EUA realiza cerca de 160 milhões de transações por dia (Horovitz, 2024). Desta maneira, é possível verificarmos o quanto os postos de combustíveis estilo *self-service* impactam a economia norte-americana.

É possível verificar que a necessidade do autoatendimento é gerada pela falta de mão de obra, seja no início, durante a Segunda Guerra Mundial, ou atualmente, com a escassez e a alta rotatividade de empregados. Os empregos de atendimento ao cliente geralmente oferecem salários baixos e poucas oportunidades de avanço, resultando em uma alta rotatividade de trabalhadores. Além disso, muitos empregados trabalham em meio período e não recebem benefícios, o que contribui para a insatisfação e a busca por outros empregos (Andrews, 2009).

Mesmo com a introdução de automação, os estabelecimentos que adotam essas tecnologias continuam a contratar novos empregados regularmente. Isso ocorre porque, embora a automação possa reduzir a necessidade de trabalhadores em alguns momentos, ainda são necessários empregados para lidar com horários de pico, prestar atendimento ao cliente e resolver problemas técnicos. Desta maneira, a introdução de tecnologia pode não eliminar o trabalho, mas transforma o tipo de trabalho necessário, onde os trabalhadores precisam lidar com novas responsabilidades, como auxiliar clientes com problemas nos postos de autosserviço e garantir que as máquinas funcionem corretamente (Andrews, 2009).

As diversas formas de autoatendimento têm se tornado comum nos setores de serviços, o que ocasiona desafios de expansão para as empresas, pois elas precisam equilibrar a eficiência com a satisfação do cliente e a manutenção de um nível adequado de

serviço. O futuro do autoatendimento dependerá, em grande parte, da aceitação pelos consumidores e de como as empresas gerenciam os impactos dessa tecnologia sobre os trabalhadores (Andrews, 2009).

4 UM COMPARATIVO ENTRE OS POSTOS DE *SELF-SERVICE* NO BRASIL E NOS ESTADOS UNIDOS: uma análise jurídica e de necessidades atuais

A vedação brasileira ao autosserviço já foi discutida em várias instâncias, principalmente no que diz respeito à constitucionalidade de normas que concedem ou negam autorização a tecnologias de automação. Destaca-se aqui o RE n.º 839.950/RS (Brasil, 2018), em que o Supremo Tribunal Federal concluiu que o princípio da livre iniciativa, descrito no art. 1º, IV, da Constituição Federal e assinalado como norma fundamental reiterada no art. 170 do texto constitucional (Brasil, 1988), veda a adoção de medidas que se destinem direta ou indiretamente à manutenção artificial de postos de trabalho, em detrimento das reconfigurações de mercado necessárias à inovação e ao desenvolvimento. Isso porque essa providência não é capaz de gerar riqueza para trabalhadores ou consumidores.

Por outro lado, nos Estados Unidos o debate jurídico sobre postos de *self-service* é menos frequente, pois a prática é comum e bem aceita em grande parte dos estados. Ainda assim, há casos emblemáticos de estados onde o *self-service* é proibido, como Nova Jersey, tendo a legislação que proíbe o *self-service*, a *Retail Gasoline Dispensing Safety Act* – lei e regulamentos de segurança de distribuição de gasolina no varejo da cidade de Nova Jersey –, já sido alvo de tentativas de revisão e questionamentos ao longo dos anos.

Em 2015, o projeto de lei identificado por NJ A3105 (22R), apresentado pelos deputados Carol Murphy (democrata de Burlington), Ned Thomson (republicano de Monmouth) e Annette Chaparro (democrata de Hudson) à Assembleia Legislativa de Nova Jersey, buscou permitir o *self-service*, argumentando que a proibição aumentava os preços do combustível no estado[7]. No entanto, a proposta foi rejeitada com base em preocupações com a segurança e a proteção dos empregos de trabalhadores de postos de gasolina.

Enquanto no Brasil as decisões judiciais se concentram na proteção ao emprego em face da automação e na segurança do consumidor, nos Estados Unidos os debates jurídicos giram mais em torno de questões econômicas e eficiência.

Os impactos do avanço tecnológico nos níveis de desemprego no Brasil e nos EUA revelam situações distintas, ainda que ambos os países enfrentem desafios relacionados à automação e à inovação. Nos Estados Unidos, o mercado de trabalho é fortemente impactado por tecnologias como inteligência artificial e automação. Um estudo recente do Fundo Monetário Internacional (FMI, organização global que trabalha para alcançar crescimento sustentável e prosperidade para todos os seus 191 países membros) estima que quase 40% dos empregos globais serão afetados pela IA, com 60% das ocupações em países desenvolvidos podendo sofrer alterações[8], levando a uma polarização do mercado onde ocupações de baixa e alta qualificação ganham espaço enquanto atividades de média qualificação tendem a desaparecer (Forbes, 2024; Veloso, 2022).

De acordo com o *World Economic Forum* (2025), estima-se que, no Brasil, 37% das principais habilidades exigidas no

[7] Vide notícias do site *Politico* (Friedman, 2022).

[8] Vide *Analyze This! Artificial Intelligence* (International, 2024).

mercado de trabalho sofram mudanças até 2030, e que nove em cada dez empresas do país planejem aprimorar as qualificações da sua força de trabalho, com o desenvolvimento de novas competências principalmente na alfabetização tecnológica.

No Brasil, o desemprego ainda é exacerbado pela falta de adaptação tecnológica em setores menos competitivos globalmente, enquanto nos EUA há uma necessidade crescente de políticas públicas que promovam o desenvolvimento de habilidades aprimoradas para as novas demandas tecnológicas, uma tendência que inclua a ampliação do salário mínimo e uma maior flexibilização do sistema de seguro-desemprego. Ambos países têm como necessidades essenciais as políticas de formação e requalificação de trabalhadores (Organização, 2024; Veloso, 2022).

No segundo trimestre de 2025, o índice de desemprego no Brasil foi de 5,8%, uma queda em relação ao ano anterior, que registrou 6,6%. Essa queda reflete a diversificação do aumento dos níveis de emprego em diversas atividades econômicas, como comércio, indústria, transporte e logística e construção. Por outro lado, nos Estados Unidos, o desemprego no segundo trimestre de 2025 foi de 4,2%, um aumento em relação ao ano anterior, devido às novas políticas de governo. O baixo desemprego indica que é possível ter automação sem geração de desemprego em massa (World, 2025).

O fenômeno da automação se tornou presente mais intensamente no mundo do trabalho a partir do século XX, onde a aplicação de tecnologia à indústria, especialmente, deu origem àquilo que hoje chamamos de automação. Para a Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho da OIT (2019), o desenvolvimento tecnológico será responsável pela criação de empregos; contudo, aqueles trabalhadores que não acompanharem esse desenvolvimento/transição poderão ser

os menos preparados para aproveitar as novas oportunidades de emprego. As habilidades atuais não corresponderão aos empregos do amanhã e competências recém adquiridas podem se tornar rapidamente obsoletas.

Segundo a OIT, a inteligência artificial (IA), especialmente em sua vertente generativa, representa uma nova etapa do processo de automação, capaz de remodelar ocupações ao automatizar tarefas antes exclusivamente humanas. No estudo realizado, a OIT destaca que a IA generativa possui potencial para transformar aproximadamente 25% dos empregos globais, com maior exposição em países de alta renda e em funções administrativas e cognitivas. Essa tecnologia consiste em sistemas computacionais capazes de aprender padrões, gerar conteúdos e tomar decisões com base em grandes volumes de dados, o que a vincula diretamente ao conceito de automação, entendido como a substituição parcial ou total do trabalho humano por processos tecnológicos.

Parte da literatura crítica argumenta que a tecnologia é uma ferramenta utilizada para manter o controle de classe e garantir a acumulação, mesmo que isso resulte em perda de empregos e degradação das condições de vida para os trabalhadores (Harvey, 2014).

Por essa razão, face ao avanço tecnológico tão voraz como tem sido nos últimos anos, compete ao Estado, conforme o art. 174 da Constituição Federal (Brasil, 1988), normatizar e regular as incorreções educacionais, considerando os níveis baixos dos indicadores educacionais brasileiros, através de políticas públicas que possibilitem e auxiliem o indivíduo trabalhador a se aperfeiçoar e, consequentemente, se capacitar tecnicamente para que possa executar tarefas acompanhando o desenvolvimento da tecnologia.

Cabe ao Estado, a fim de garantir o desenvolvimento econômico, bem como em atenção ao princípio da ordem econômica relativo à valorização do trabalho humano, promover um ambiente que possibilite o acesso à inovação, uma legislação justrabalhista que proteja o trabalhador em face da automação e uma destinação de recursos públicos que possibilite minimizar os efeitos negativos da inteligência artificial para trabalhadores menos qualificados, garantindo assim uma condição de competitividade sobre a quantidade de empregos (Neves, 2023).

Resta evidenciado o contraste entre as abordagens regulatórias e sociais adotadas pelo Brasil e pelos Estados Unidos em relação à automação nos postos de combustíveis, refletindo em temas como a preservação do emprego, a eficiência econômica e os avanços tecnológicos. Com a ascensão da quarta Revolução Industrial no mercado de trabalho em ambos os países, se ressalta a necessidade de políticas públicas que abranjam as oportunidades e desafios da automação em postos de combustível, abordando tanto a importância da proteção ao emprego quanto a necessidade atual dessas empresas, buscando um equilíbrio entre inovação e regulamentação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise revelou que, embora o Brasil e os Estados Unidos compartilhem desafios semelhantes no tocante à automação e ao desemprego, a abordagem regulatória e a implementação de políticas públicas são distintas.

Nos Estados Unidos, o investimento na requalificação da força de trabalho e as normas regulamentadoras da utilização das bombas de autosserviço têm sido fundamentais para enfrentar os desafios impostos pela automação sem acarretar relevante aumento no desemprego e eventuais riscos à saúde dos consumidores, ao passo que, no Brasil, uma transição ainda é

marcada por grandes lacunas na legislação e uma adaptação mais lenta às inovações tecnológicas. Contudo, o país apresenta um potencial específico para superar esses obstáculos, caso haja uma articulação mais robusta entre o Estado, a iniciativa privada e as instituições educacionais.

Outro ponto relevante abordado é a interação entre o Direito e a Ciência Política, destacando que, em um cenário de avanços tecnológicos, é papel do Estado regulamentar novas dinâmicas do mercado de trabalho, criando um equilíbrio entre a inovação tecnológica e a proteção dos direitos dos trabalhadores. As políticas públicas precisam ser desenhadas de forma a promover a requalificação profissional e, ao mesmo tempo, garantir a competitividade e a sustentabilidade da economia.

A criação de mecanismos legais para facilitar a transição do trabalhador afetado pela automação para novos postos de trabalho foi apontada como uma necessidade premente. A regulação dos impactos da automação nas relações de trabalho requer uma reflexão cuidadosa e um planejamento estratégico para evitar que a inovação tecnológica prejudique os mais vulneráveis, sem deixar de contribuir para a produtividade.

Para concluir, sugere-se a regulamentação do art. 7º, XXVII, da Constituição Federal (Brasil, 1988), que dispõe sobre a proteção do trabalhador em face da automação, pois se trata de uma norma constitucional de eficácia limitada, cabendo à legislação ordinária, num primeiro momento, definir o que é automação para fins de aplicação do dispositivo e, em seguida, instituir instrumentos que busquem proteger os trabalhadores contra esse fenômeno (Motta, 2021).

Normas específicas poderiam proteger os trabalhadores dos impactos negativos da automação mediante:

a) a criação de um fundo de requalificação profissional;

b) o estabelecimento de diretrizes para a introdução gradual de tecnologias de autoatendimento; e

c) a exigência de que as empresas do setor apresentem planos de transição, visando à realocação ou capacitação do quadro de trabalhadores afetado.

Logo, ao regulamentar esse dispositivo constitucional, seria possível definir normas específicas para proteger os trabalhadores dos impactos negativos da automação, como a criação de programas de requalificação e incentivos à realocação em outros setores em crescimento. Ao mesmo tempo, essa regulamentação poderia estabelecer diretrizes para a introdução gradual de tecnologias de autoatendimento, garantindo que o avanço tecnológico e a competitividade do setor ocorram de forma equilibrada e com responsabilidade social.

REFERÊNCIAS

ANDREWS, Christopher K. **Do-it-yourself'**: self-checkouts, supermarkets, and the self service trend in american business. 2009. Dissertação (Mestrado) - University of Maryland, College Park, 2009. Disponível em: https://www.proquest.com/openview/6eccb94a0f16bc54fb2320e40573c752/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750. Acesso em: 27 out. 2025.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DO VEÍCULO ELÉTRICO (ABVE). **Elétricos crescem em todas as regiões do Brasil.** São Paulo,

ABVE, 11 jan. 2024. Disponível em: https://abve.org.br/veiculos-eletricos-crescem-em-todo-o-pais/. Acesso em: 19 jan. 2025.

BRAIN & COMPANY. **25% dos consumidores brasileiros já considera migrar para veículos elétricos**: Preço é um dos fatores que impede a transição e 84% daqueles que pensam em comprar um elétrico não o faria se o valor fosse 20% ou mais acima do custo de um veículo convencional. Boston, Brain & Company, 06 nov. 2023. Disponível em: https://www.bain.com/pt-br/about/media-center/press-releases/south-america/2023/25-dos-consumidores-brasileiros-ja-considera-migrar-para-veiculos-eletricos/. Acesso em: 20 jan. 2026.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.° 2.302, de 16 de abril de 2019.** Revoga a Lei 9.956, de 12 de janeiro de 2000 e permite o funcionamento de bombas de autosserviço operadas pelo próprio consumidor nos postos de abastecimento de combustíveis, em todo o território nacional. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2025]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2198231. Acesso em: 07 out. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.° 2.792, de 09 de maio de 2019.** Revoga a Lei n.º 9.556, de 12 de janeiro de 2000, para permitir o funcionamento de bombas de autosserviço nos postos de abastecimento de combustíveis. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2025]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2201585. Acesso em: 07 out. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 3.864, de 03 de julho de 2019.** Revoga a Lei n.º 9.956, de 12 de janeiro de 2000, e dá outras providências.Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2025]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2210678. Acesso em: 18 out. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.° 4.224, de 05 de março de 1998**. Proíbe a instalação de bombas de auto-serviço nos postos de abastecimento de combustíveis e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2000]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=38127. Acesso em: 07 out. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.° 4.916, de 09 de setembro de 2019.** Projeto de Lei para revogar a Lei 9.956, de 12 de janeiro de 2000, para permitir o funcionamento de bombas de autosserviço operadas pelo próprio consumidor nos postos de abastecimento de combustíveis, em todo o território nacional. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2025]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2219249. Acesso em: 18 out. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 09 jan. 2026.

BRASIL. **Lei n.° 9.956, de 12 de janeiro de 2000**. Proíbe o funcionamento de bombas de auto-serviço nos postos de abastecimento de combustíveis e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2000]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9956.htm. Acesso em: 06 out. 2025.

BRASIL. **Lei n.° 10.973, de 02 de dezembro de 2004**.Dispõe sobre incentivos à inovação e à pesquisa científica e tecnológica no ambiente produtivo e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/lei/l10.973.htm. Acesso em: 02 out. 2025.

BRASIL. **Lei n.° 13.874, de 20 de setembro de 2019**. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis n.ºs 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 6.404, de 15 de dezembro de 1976, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 12.682, de 9 de julho de 2012, 6.015, de 31 de dezembro de 1973, 10.522, de 19 de julho de 2002, 8.934, de 18 de novembro 1994, o Decreto-Lei n.º 9.760, de 5 de setembro de 1946 e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga a Lei Delegada n.º 4, de 26 de setembro de 1962, a Lei n.º 11.887, de 24 de dezembro de 2008, e dispositivos do Decreto-Lei n.º 73, de 21 de novembro de 1966; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13874.htm. Acesso em: 06 out. 2025.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE). **Cade apresenta propostas para o setor de combustíveis:** medidas têm como

objetivo aumentar a concorrência no setor e reduzir os preços ao consumidor. Brasília, DF: MJSP, 29 maio 2018. Disponível em: https://www.gov.br/cade/pt-br/assuntos/noticias/cade-apresenta-propostas-para-o-setor-de-combustiveis. Acesso em: 12 jan. 2026.

BRASIL. Ministério de Minas e Energia. **Nota Técnica n.° 25/2019/DCDP/SPG**. Funcionamento de bombas de autosserviço operadas pelo próprio consumidor nos postos de abastecimento de combustíveis, em todo o território nacional. In: BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. Procedimento Comum n.º 5000179-29.2022.4.04.7209. Evento 11, OUT6, p. 1-2. Julgado em 29 abr. 2022. Disponível em: https://consulta.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=consulta_processual_resultado_pesquisa&txtValor=50001792920224047209&selOrigem=SC&chkMostrarBaixados=&selForma=NU&hdnRefId=&txtPalavraGerada=. Acesso em: 07 out. 2025.

BRASIL. Ministério de Minas e Energia. **Nota Técnica n.° 52/2021/DCDP/SPG.** Análise das emendas parlamentares apresentadas perante a Comissão Mista que apreciará a Medida Provisória n.º 1.063/2021, de autoria da Presidência da República, que "Altera a Lei n.º 9.478, de 6 de agosto de 1997, e a Lei n.º 9.718, de 27 de novembro de 1998, para dispor sobre as operações de compra e venda de álcool, a comercialização de combustíveis por revendedor varejista e a incidência da Contribuição para o Programa de Integração Social e o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público - PIS/Pasep e da Contribuição para o Financiamento da Seguridade Social - Cofins nas referidas operações. *In*: BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. Procedimento Comum n.º 5000179-29.2022.4.04.7209. Evento 11, OUT10, p. 1-19. Julgado em 29 abr. 2022. Disponível em:

https://consulta.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=consulta_processual_resultado_pesquisa&txtValor=50001792920224047209&selOrigem=SC&chkMostrarBaixados=&selForma=NU&hdnRefId=&txtPalavraGerada=. Acesso em: 07 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4° Região. **Procedimento Comum n.º 50001792920224047209**. 1. Controle de Abastecimento, Intervenção no Domínio Econômico, DIREITO ADMINISTRATIVO E OUTRAS MATÉRIAS DE DIREITO PÚBLICO. 2. Funcionamento de Comércio de Derivados de Petróleo, Licenças, Atos Administrativos, DIREITO ADMINISTRATIVO E OUTRAS MATÉRIAS DE DIREITO PÚBLICO. Juiz Joseano Maciel Cordeiro. Julgado em 29 abr. 2022. Disponível em: https://consulta.trf4.jus.br/trf4/controlador.php?acao=consulta_processual_resultado_pesquisa&txtValor=50001792920224047209&selOrigem=SC&chkMostrarBaixados=&selForma=NU&hdnRefId=&txtPalavraGerada=. Acesso em: 18 out. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) n.º 73/DF. Incidente n.º 6443764.** DIREITO CONSTITUCIONAL E DO TRABALHO. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE POR OMISSÃO. PROTEÇÃO DO TRABALHADOR EM FACE DA AUTOMAÇÃO. RECONHECIMENTO DA OMISSÃO INCONSTITUCIONAL. PEDIDO PROCEDENTE. Rel. Min. Luís Roberto Barroso, julgada em 27/09/2025. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6443764. Acesso em: 18 out. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão.** Relator: Min. Edson Fachin. Julgado em 9 out. 2025. Disponível em:

https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6443764. Acesso em 18 out. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 839.173.** Julgado em 2020. Disponível em: https://portal .stf .jus .br /processos /detalhe .asp ?incidente =5384970. Acesso em: 18 out. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário RE n.º 839.950/RS**. Rel. Min. Luiz Fux, julgado em 24/10/2018, Informativo 921, Tema 525. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4641620. Acesso em: 20 jan. 2026.

DELGADO, Mauricio Godinho; ALVES, Luiz Gustavo de Souza; LIMA, Meilliane Pinheiro Vilar. O Estado Democrático de Direito e o objetivo constitucional da busca do pleno emprego. **Res Severa Verum Gaudium**, v. 7, n. 1, Porto Alegre, p. 60-88, dez. 2022. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/resseveraverumgaudium/article/view/128972. Acesso em: 9 jan. 2026.

DIFERENCIAÇÃO de enchimento de liquidos para automoveis inovacoes na tecnologia de enchimento de liquidos para automóveis. **FasterCapital**, Dubai, 15 maio 2025. Disponível em: https://fastercapital.com/pt/contente/Diferenciacao-de-enchimento-de-liquidos-para-automoveis--inovacoes-na-tecnologia-de-enchimento-de-liquidos-para-automoveis.html. Acesso em: 15 jan. 2025.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Senado do Estado de Nova York. **Assembly Bill A6147A, 2023**. Disponível em:

https://www.nysenate.gov/legislation/bills/2023/A6147/amendment/A. Acesso em: 18 out. 2025.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Estado de Nova Jersey. **Retail Gasoline Dispensing Safety Act and Regulations.** Disponível em: https://www.nj.gov/oag/ca/brief/gasoline.html. Acesso em: 18 out. 2025.

FESTI. Contribuições críticas da sociologia do trabalho sobre a automação. *In*: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

FORBES. Inteligência artificial vai afetar 40% dos empregos em todo o mundo, diz FMI. **Forbes**, 15 jan. 2024. Disponível em: https://forbes.com.br/carreira/2024/01/inteligencia-artificial-vai-afetar-40-dos-empregos-em-todo-o-mundo-diz-fmi/. Acesso em: 18 out. 2025.

FRIEDMAN, Matt. Lawmakers revive proposal to repeal New Jersey's self serve gas ban. Can it finally pass? **Politico**, Nova Jersey, 03/01/2022. Disponível em: https://www.politico.com/news/2022/03/01/new-jersey-self-serve-gas-ban-00012797. Acesso em: 20 jan. 2026.

HARVEY, David. **Cidades rebeldes**: do direito à cidade à revolução urbana. Tradução de Jefferson Camargo. São Paulo: Martins Fontes, 2014.

HOROVITZ, Bruce. Self-Serve Turns 60: industry icon John Roscoe popularized self-serve … now he ponders what's next. **Nacs:** magazine, Alexandria, VA, outubro 2024. Disponível em:

https://www.nacsmagazine.com/Issues/October-2024/Self-Serve-Turns-60. Acesso em: 15 jan. 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desemprego**. Rio de Janeiro: IBGE, 2025. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php. Acesso em: 18 de out. 2025.

INTERNATIONAL MONETARY FUND. **Analyze This! Artificial Intelligence.** Washington, FMI, 01 abr. 2024. Disponível em: https://www.imf.org/en/videos/view?vid=6350154639112. Acesso em: 20 jan. 2026.

MARTINS, Flávio. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: SRV Editora LTDA, 2024. *E-book.* Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553621187/. Acesso em: 27 out. 2025.

MEU POSTO: gestão e fidelização. **Como funcionam os postos pelo mundo**. jun 14, 2021. Disponível em: https://www.meuposto.app/revendedor/2021/06/14/postos-combustivel-mundo.html. Acesso em: 12 jan. 2026.

MOTTA, Sylvio. **Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. *E-book.* Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530993993/. Acesso em: 27 out. 2025.

NATIONAL FIRE PROTECTION ASSOCIATION (NFPA). **Service or Gas Station Fires.** Quincy, NFPA, 01 dez. 2020. Disponível em: https://www.nfpa.org/education-and-

research/research/nfpa-research/fire-statistical-reports/service-or-gas-station-fires. Acesso em: 21 jan. 2026.

NEVES, Rener Pereira. **Valorização do trabalho humano na ordem econômica da Constituição Federal de 1988 e a importância da manutenção dos contratos de emprego para o desenvolvimento econômico.** Dissertação (Mestrado em Direito Constitucional) - Centro Universitário Alves Faria, Goiânia, 2023. Disponível em https://repositorio.unialfa.com.br/server/api/core/bitstreams/415adaff-f6ab-4bbd-af3f-9ea8c848122c/content. Acesso em: 05 out. de 2025.

OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION (OSHA). *29 CFR 1910.106:* **Flammable and Combustible Liquids.** Washington, D.C.: OSHA, 2023. Disponível em: https://www.osha.gov/lawsregs/regulations/standardnumber/1910/1910.106. Acesso em: 05 out. de 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Perspectivas sociais e de emprego no mundo**: tendências para 2024. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/257996-perspectivas-sociais-e-de-emprego-no-mundo-tend%C3%AAncias-para-2024. Acesso em: 05 out. de 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. **IA generativa e empregos**: um índice global refinado de exposição ocupacional. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/294688-ia-generativa-e-empregos-um-%C3%ADndice-global-refinado-de-exposi%C3%A7%C3%A3o-ocupacional. Acesso em: 18 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção 139 - Prevenção e Controle de Riscos Profissionais Causados por Substâncias ou Agentes Cancerígenos**. OIT: Genebra, 2014a. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c139-prevencao-e-controle-de-riscos-profissionais-causados-por-substancias. Acesso em: 15 jan. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção 162 - Utilização do Amianto com Segurança**. OIT: Genebra, 2014b. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c162-utilizacao-do-amianto-com-seguranca. Acesso em: 15 jan. 2026.

PESSOA, Rodrigo Monteiro. **A proteção das relações trabalhistas em face a automação para a concretização do desenvolvimento**. 2013. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal da Paraíba. Disponível em: https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/4408. Acesso em: 05 out. de 2025.

PORTO ALEGRE. Câmara Municipal. **Aprovada extinção de cobradores nos ônibus da Capital até 2026**. Porto Alegre, Câmara, 01/09/2021a. Disponível em: https://www.camarapoa.rs.gov.br/noticias/aprovada-extincao-de-cobradores-nos-onibus-da-capital-ate-2026. Acesso em: 15 jan. 2026.

PORTO ALEGRE. **Lei n.º 12.910, de 23 de novembro de 2021b.** Institui, no Município de Porto Alegre, o Programa de Extinção Gradativa da Função de Cobrador do Transporte Coletivo por Ônibus, revoga o § 4º do art. 1º da Lei n.º 7.958, de

8 de janeiro de 1997 – que dispõe sobre o reajuste da tarifa do transporte coletivo e dá outras providências –, e o § 2º do art. 34 da Lei n.º 8.133, de 12 de janeiro de 1998 – que dispõe sobre o Sistema de Transporte e Circulação no Município de Porto Alegre, adequando a legislação municipal à federal, em especial, ao Código de Trânsito Brasileiro e dá outras providências –, retirando a obrigatoriedade da presença do cobrador na constituição da tripulação do transporte coletivo, e dá outras providências. Porto Alegre, Procuradoria-Geral do Município, 2021. Disponível em: https://legislacao.portoalegre.rs.gov.br/norma/43481. Acesso em: 21 jan. 2026.

POSTHUMA, Anne Caroline. O relatório da Comissão Global sobre o futuro do trabalho: uma breve contextualização. **Mercado de Trabalho**: conjuntura e análise, Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), ano 25, n. 66, abr. 2019. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/1314d102-67e1-4a86-bbc7-abc8787ad42d/content. Acesso em 09 abr. 2026.

SANTOS, Roseniura; SOARES, Érica. O direito à proteção em face da automação e desemprego tecnológico: parâmetros constitucionais para regulamentação. **Congresso Internacional de Direito e Contemporaneidade**, 3., 2015, Santa Maria, RS. UFSM, 2015. Disponível em: https://www.ufsm.br/app/uploads/sites/563/2019/09/6-20.pdf Acesso em 09 abr. 2026.

SENNET, Richard. **A cultura do novo capitalismo.** Rio de Janeiro: Record, 2006.

VANDEGRIFT, Donald; BISTI, Joseph. A. Os efeitos econômicos da proibição de operações de autoatendimento de Nova Jersey nos mercados de gasolina de varejo. **Journal of Consumer Policy**, Berlin, v. 24, p. 63–81, 2001. Disponível em: https://doi.org/10.1023/A:1010918609299. Acesso em: 05 out. de 2025.

VELOSO, Fernando. O impacto das novas tecnologias no mercado de trabalho. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas, **Blog do Ibre,** 11 jul. 2022. Disponível em: https://blogdoibre.fgv.br/autores/fernando-veloso. Acesso em: 05 out. de 2025.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Future of Jobs Report 2025**: the jobs of the future – and the skills you need to get them. Washington: WEF, 08 jan. 2025. Disponível em: https://www.weforum.org/stories/2025/01/future-of-jobs-report-2025-jobs-of-the-future-and-the-skills-you-need-to-get-them/. Acesso em: 05 out. 2025.

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E ALGORITMOS NA GESTÃO DE PESSOAS:
implicações éticas e normativas trabalhistas

ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND ALGORITHMS IN PEOPLE MANAGEMENT: ethical implications and labor regulations

Arielle Trindade Santiago*

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.935

Nota dos Editores: O trâmite da submissão deste trabalho foi encerrado antes de consolidada a preparação editorial e o seu texto integral não será publicado.

Editorial Note: The submission procedure for this paper was terminated prior to copyediting completion and its full text will not be published.

* Faculdade Focus.

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E RECURSOS HUMANOS:
o uso de sistemas automatizados nos processos de recrutamento e seleção no Brasil

ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND HUMAN RESOURCES: the use of automated systems in recruitment and selection proceedings in Brazil

Marcos Aragão Couto de Oliveira[*]
Fabricio Barili[**]

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.943

RESUMO

O artigo analisa o uso de sistemas automatizados, como os *applicant tracking systems* (ATS), nos processos de recrutamento e seleção no Brasil, destacando o crescimento e a influência dessas tecnologias no mercado de trabalho. Metodologicamente, o trabalho mobiliza a tecnografia proposta por Bucher (2018), em diálogo com a literatura sobre inteligência artificial, trabalho, discriminação algorítmica e opacidade tecnológica. Essa abordagem permite investigar artefatos digitais mesmo sem acesso ao seu código-fonte, observando suas interfaces, funcionalidades, discursos de apresentação, demonstrações, materiais publicitários, manuais e demais rastros públicos

[*] Doutor e mestre em Teoria do Estado e Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Candido Mendes (UCAM). Professor do curso de Especialização em Direito e Processo do Trabalho do Instituto de Direito PUC-Rio. Membro dos grupos de pesquisa Trabalho no Século XXI (TRAB21) da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e Legalité da PUC-Rio

[**] Mestre em Ciências da Comunicação pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos). Doutorando em Computação Aplicada pela Unisinos. Membro do Laboratório de Pesquisa Digilabour. Membro do *Surveillance Studies Network*.

disponibilizados pelas próprias plataformas. Assim, em vez de tratar os sistemas como objetos inacessíveis ou inteiramente fechados, a tecnografia permite examinar como eles se apresentam, quais ações prometem automatizar, quais problemas dizem resolver e quais formas de classificação, triagem e decisão tornam possíveis. Neste trabalho, esses materiais foram compreendidos como vestígios sociotécnicos que permitem identificar a maneira como determinadas funcionalidades atuam enquanto componentes de um sistema orientado à automação de decisões no recrutamento. Na pesquisa, identificamos cinco plataformas principais que utilizam inteligência artificial (IA) para funções relacionadas à triagem automatizada, geração de entrevistas, recrutamento proativo, automação de comunicação e análise preditiva. Embora essas ferramentas prometam eficiência e neutralidade, o artigo alerta para riscos de ampliação de práticas discriminatórias e falta de transparência nos algoritmos, muitas vezes operando como **caixas-pretas**. A discussão crítica aborda os impactos jurídicos e sociais dessas tecnologias, questionando sua capacidade de garantir decisões justas em um contexto marcado por assimetrias de poder.

PALAVRAS-CHAVE

Gerenciamento algorítmico. Inteligência artificial. Recrutamento e seleção. Sistemas automatizados (ATS).

ABSTRACT

The article examines the use of automated systems such as applicant tracking systems (ATS) in recruitment and selection proceedings in Brazil, highlighting the surge and influence of these technologies in the labor market. Methodologically, the study employs technography, as proposed by Bucher (2018), in dialogue with literature on artificial intelligence, labor, algorithmic discrimination, and technological opacity. This approach makes it possible to investigate digital artifacts even without access to their source code by observing their interfaces, functionalities, presentation addresses, demonstrations, advertising materials, manuals, and other publicly available footprints provided by the platforms themselves. Thus, rather than treating those systems as inaccessible or entirely closed objects, technography allows us to examine how they present themselves, which actions they promise to automate, which problems they claim to solve, and which forms

of classification, screening, and decision-making they enable. In this study, such materials are considered as sociotechnical traces that make it possible to identify how specific functionalities operate as components of a system geared towards the automation of decision-making in recruitment. The research identified five major platforms that make use of artificial intelligence (AI) for tasks related to automated screening, interview generation, proactive recruitment, communication automation, and predictive analysis. Although these tools claim to deliver efficiency and neutrality, the article warns of their risks in terms of reinforcing discriminatory practices and lacking algorithmic transparency, often functioning as **black boxes**. The critical discussion addresses the legal and social implications of these technologies, questioning their ability to ensure fair decisions in a context shaped by power asymmetries.

KEYWORDS

Algorithmic management. Artificial intelligence. Automated systems (ATS). Recruitment and selection.

SUMÁRIO

1 Introdução;
2 O discurso das plataformas;
2.1 Empresas ATS e suas funcionalidades;
2.2 Da licitude e da qualidade dos dados coletados e utilizados pelas ATS;
3 IA, identificação de padrões e manutenção de discriminações: lesões às normas trabalhistas;
4 Considerações finais;
Referências.

Data de submissão: 21/07/2025.
Data de aprovação: 24/042026.

1 INTRODUÇÃO

A preocupação com o uso de sistemas automatizados nos processos de recrutamento e seleção de empregados está fundamentada na lógica algorítmica do funcionamento dessas

tecnologias digitais, que carregam em si o potencial de ampliar e acelerar práticas ilícitas e discriminatórias preexistentes no mercado de trabalho. Chamadas em inglês de *applicant tracking system* (ATS), em português **sistemas de monitoramento de aplicações**, tais ferramentas ganharam destaque na última década. O que no início dos anos 2010 era tratado como não convencional e visto com desconfiança por parte da sociedade ganha atualmente espaço inédito no mercado de trabalho. Nos Estados Unidos da América, alcança-se uma estimativa de que 55% dos departamentos de recursos humanos aplicariam inteligência artificial (IA) em seus recrutamentos em até cinco anos (Oliveira, 2024, p. 114). Mais recentemente, no Brasil, uma das principais ATS atuantes em nosso país, a *Gupy*, afirmou em seu documento para investidores que a plataforma possuía mais de 30 milhões de usuários cadastrados na América Latina. Tais números tornam inegável que é necessário um olhar atento para tais sistemas no mercado de trabalho nacional e, principalmente, convidam a uma análise crítica sobre os impactos jurídicos dessas práticas e suas relações com as proteções legais de nosso ordenamento, tanto em termos de normas trabalhistas quanto de proteção de dados.

Não é apenas na esfera jurídica que encontramos reservas em relação a sistemas decisórios automatizados por algoritmos, *machine learning* (ML) ou inteligência artificial. Pelo contrário, algumas das principais críticas são oriundas do campo das tecnologias e ciências aplicadas, como foi feito por Cathy O'Neil em seu livro *Algoritmos de destruição em massa* (2020). A autora destaca como esses sistemas computacionais baseiam-se em *proxies*, ou seja, elementos algorítmicos que traduzem a realidade em valores matemáticos. Porém, como deve saber o bom atuante no direito, principalmente na seara trabalhista, e em face do princípio da primazia da realidade sobre a forma, a realidade é complexa e de difícil tradução documental em sua

totalidade, seja nos autos, seja quando se almeja traduzi-la em números e valores matemáticos.

O'Neil (2020) destaca como os *proxies* possuem limitações inerentes a essa tentativa de quantificação do mundo, correndo o risco de cometerem erros em diversas de suas etapas. Quais fatores são considerados no cálculo? Qual o valor para cada um dos fatos? É possível valorar um princípio? Reconhecendo como a lógica jurídica por si só encontra desafios em enxergar a existência de discriminações ocultas e sobrepostas nos autos (Oliveira, 2022), é imprescindível questionar se lógicas computacionais e matemáticas seriam capazes de auxiliar ou tomar decisões de forma não discriminatória, especialmente em um campo tão sensível como as relações de emprego, marcadas por uma assimetria de poder e informação entre as partes contratada e contratante. Tal possibilidade envolve ainda mais riscos quando consideramos que as ATS operam dentro de algoritmos fechados, na lógica que Frank Pasquale (2015) chama de *black box*, ou seja, caixas secretas e protegidas por segredo industrial/comercial.

Para atender a essa demanda, parte-se de uma escolha metodológica denominada tecnografia. O método, proposto por Bucher (2018), parte do reconhecimento de que muitos sistemas digitais operam como caixas-pretas, uma vez que seus códigos, modelos de decisão e critérios internos raramente são acessíveis aos pesquisadores. Diante dessa limitação, a investigação tecnográfica desloca o olhar para os rastros observáveis dos artefatos tecnológicos: suas interfaces, funcionalidades, documentos públicos, materiais de demonstração, discursos comerciais, tutoriais e formas de interação propostas aos usuários. Trata-se, portanto, de uma estratégia metodológica voltada à compreensão das mediações sociotécnicas produzidas por sistemas digitais, observando não apenas o que eles afirmam fazer, mas também quais formas de ação, classificação, mensuração e decisão tornam possíveis. Neste artigo, a

tecnografia é utilizada para examinar plataformas de recrutamento automatizado a partir dos materiais disponibilizados publicamente por essas empresas, buscando compreender como tais sistemas constroem promessas de eficiência, neutralidade e precisão, ao mesmo tempo em que podem reproduzir opacidades, assimetrias e riscos discriminatórios.

Dito isso, este artigo visa a apresentar as principais plataformas de ATS em atuação no Brasil, distinguindo suas áreas e aplicações, bem como a identificar aquelas que afirmam explicitamente que utilizam sistemas de inteligência artificial. Para tal, colhemos informações na plataforma *GetApp.com* (Nubera Ebusiness, c2026), reconhecida por compilar os principais softwares no mercado e por fornecer informações detalhadas a respeito, incluindo avaliações de usuários e sua quantidade.

Dessa busca, encontramos 89 softwares entre as categorias software de recrutamento, software de análise de recursos humanos e software de recrutamento e seleção. Eram, em número, respectivamente, 50, 31 e oito. Como primeiro recorte utilizamos o critério de relevância, optando pelo número mínimo de 500 avaliações de usuários (empresas contratantes), buscando identificar plataformas de amplo uso e algum impacto nacional. Esse critério diminuiu o corpus para 12 plataformas, e apenas cinco destas afirmavam explicitamente o uso de inteligência artificial de forma auxiliar ou decisória em seus sistemas: *Jobvite, Bullhorn, Greenhouse, Deel* e *Breezy HR*.

Feita essa lista, analisamos as informações oficiais e contratuais disponibilizadas por tais empresas, verificando de que forma foi utilizada a inteligência artificial nos processos de recrutamento e seleção. Foram pesquisadas informações sobre os recursos de inteligência artificial integrados ao sistema, tais como a automação de triagem, análise preditiva e filtros algorítmicos que auxiliam na curadoria de candidatos e candidatas. A análise permitiu mapear as funcionalidades

oferecidas e destacar o uso da tecnologia para (supostamente) otimizar e tornar mais eficientes os processos seletivos. Compilamos essas funcionalidades em cinco categorias, que serão apresentadas no primeiro tópico do artigo.

A seguir, no segundo tópico, questionamos como as funcionalidades apresentadas dialogam com críticas da literatura especializada às decisões automatizadas e algorítmicas, considerando questões especialmente preciosas à proteção da pessoa que trabalha e busca emprego em nosso país. Para isso, argumentamos como a suposta neutralidade da tecnologia digital e dos algoritmos pode se apresentar como barreira para ocultar discriminações, aumentando o nível, velocidade e gravidade de suas consequências no mercado de trabalho.

2 O DISCURSO DAS PLATAFORMAS

Neste tópico, apresentamos nossa seleção e divisão das funcionalidades identificadas como principais práticas de recrutamento assistidas ou realizadas por sistemas de ATS no Brasil. Desde já destacamos que a apresentação utilizará as informações disponibilizadas pelas próprias empresas em seus websites ou contratos. O procedimento nos permite evidenciar uma tendência à apologia do uso das tecnologias digitais por parte do mercado, o qual frequentemente expõe as informações de forma otimista e omite qualquer questionamento ou debate sobre suas funcionalidades e consequências. No fim deste tópico e no tópico seguinte, dedicaremos espaço crítico para ressaltar como algumas dessas funcionalidades produzem efeitos colaterais ou trazem, em si mesmas, riscos de lesão aos direitos fundamentais das pessoas que buscam emprego.

2.1 Empresas ATS e suas funcionalidades

Conforme afirmado, foi possível identificar padrões de funcionalidades oferecidas pelas empresas selecionadas. Nem

todos os softwares possuem todas as funcionalidades. As especificidades de funções, classificações e quantidade de avaliações podem ser observadas na tabela abaixo. Nesse sentido, cada funcionalidade será apresentada a partir das promessas feitas pelas respectivas empresas responsáveis:

Tabela 1 – ATS selecionadas e suas informações

Software	Funções	Uso de IA	Classificação	Qtde. de avaliações
Breezy HR	Pontuação de compatibilidade de candidatos	Triagem automatizada com pontuação de aderência	4,6	5.500
Deel	*Deel Engage*, nuvem de talentos	Enriquecimento de perfis, comunicação automatizada e segmentação de talentos	4,8	3.300
Bullhorn	Correspondência por IA, busca inteligente, análise preditiva	Busca proativa, triagem automática e análise preditiva de perfis x vagas	4,5	1.400
Greenhouse	Classificação por IA, busca preditiva, automação de processos de recrutamento e seleção	Triagem automatizada, previsão de desempenho e gestão do funil de processo seletivo	4,5	1.000
Jobvite	Companheiro de entrevista por IA, guia de entrevista gerado por IA	Criação de roteiros de entrevista e automação de mensagens	4,1	500

Fonte: Elaborada pelos autores com informações extraídas do site *GetApp.com* (Nubera Ebusiness, c2026)

Uma das aplicações mais impactantes da inteligência artificial ao recrutamento é a triagem automatizada de currículos e perfis, ou seja, a criação de critérios capazes de identificar não somente as caraterísticas desejáveis nas pessoas que se candidataram mas, principalmente, as características e valores responsáveis pela eliminação automatizada e imediata.

Com o uso de algoritmos de *machine learning* e o processamento de linguagem natural, os sistemas analisam dados como o histórico profissional, habilidades, experiências e palavras-chave para identificar os candidatos mais compatíveis com determinada vaga. Ferramentas como o *Candidate Match Score*, da *Breezy HR*, fazem essa análise automaticamente, atribuindo uma pontuação de adesão aos critérios definidos pela empresa recrutadora (Breezy HR, 2025). A plataforma *Bullhorn*, por exemplo, oferece o recurso *AI Match*, que sugere automaticamente os melhores candidatos e candidatas assim que uma nova vaga é aberta. Isso é possível por meio da análise de dados históricos de contratações passadas e da comparação com perfis armazenados na base de dados interna da empresa (Bullhorn, 2025a). O objetivo dessa função seria aumentar a eficiência na seleção e priorizar talentos com maior potencial de sucesso.

Como segunda funcionalidade identificada, a inteligência artificial também auxilia diretamente na preparação dos procedimentos e métodos das entrevistas, gerando roteiros personalizados com base na descrição de determinada vaga em conjugação com o perfil da pessoa que se candidata.

A *Jobvite*, com o seu recurso *AI Interview Companion*, sugere perguntas técnicas e comportamentais e fornece orientações para conduzir entrevistas mais consistentes e (supostamente) menos tendenciosas (Jobvite, 2025b). Isso facilitaria comparar as candidaturas e padronizar os critérios avaliativos. Além disso, a

ferramenta *AI-Generated Interview Guide*, também oferecida pela *Jobvite*, cria automaticamente um guia adaptado a cada posição oferecida pela empresa, incorporando competências desejadas, nível de experiência e estilo da função (Jobvite, 2025c). A empresa argumenta que esse tipo de suporte seria especialmente útil para gestores que não têm expertise, ou conhecimento especializado, na área de recursos humanos e precisam de auxílio para preparar e conduzir entrevistas de forma eficiente.

Ferramentas de inteligência artificial não apenas processam e tratam os dados coletados, mas buscam ativamente candidatos e candidatas desejados pela empresa contratante. A plataforma *Bullhorn*, por exemplo, utiliza sistemas de inteligência artificial para examinar grandes volumes de dados e informações a fim de encontrar perfis ideais, incluindo os de pessoas que não se candidataram especificamente àquela vaga (Bullhorn, 2025b). A busca seria feita com base na compatibilidade de habilidades, experiências similares e dados comportamentais.

Já a *Greenhouse* combina essa abordagem com funcionalidades de automação de *sourcing*, ampliando sua capacidade de busca de perfis e tratamento de dados, otimizando campanhas de recrutamento e permitindo localizar candidatos e candidatas **passivos** (ou seja, que não buscaram ativamente a empresa) com perfis adequados ao cargo Greenhouse (2025). Isso ampliaria o alcance do recrutamento e anteciparia as necessidades de contratação da empresa.

A quarta funcionalidade das ATS é a comunicação com as pessoas candidatas, que é frequentemente automatizada por sistemas de inteligência artificial, fazendo uso de *chatbots*, mensagens programadas e fluxos de e-mail. Essas automações manteriam as pessoas candidatas informadas sobre atualizações no processo de seleção e aumentariam seu engajamento, criando oportunidades de atividades ou etapas para **afunilar** mais precisamente aquele grupo até identificar o perfil desejável. A

Jobvite, por exemplo, aplica inteligência artificial para personalizar o conteúdo e o momento dos envios de mensagens com base no comportamento da pessoa candidata (Jobvite, 2025a). Identificamos práticas que se aprofundam nessa funcionalidade, como é o caso da *Deel Engage*, oferecida pela *Deel*, que supostamente segmentaria talentos e nutriria relações de longo prazo com profissionais qualificados. Ela utiliza dados de interação, localização e habilidades para manter campanhas de comunicação automatizadas, mas personalizadas e com alvos específicos ao longo do tempo (Deel, 2025a).

A última aplicabilidade identificada foi, possivelmente, a mais estratégica da inteligência artificial no campo de recrutamento e seleção, que é a capacidade de prever quais candidaturas têm maior chance de sucesso ou possuem o maior risco de rotatividade. A ferramenta *Bullhorn Amplify* usa dados históricos e modelos preditivos para estimar o potencial desempenho de um candidato após a contratação, o que permite decisões supostamente baseadas em evidências (Bullhorn, 2025c).

Do mesmo modo, a *Greenhouse* aplica inteligência artificial para prever gargalos no funil de seleção e ajustar estratégias em tempo real com base nos dados de performance e adequação dos candidatos às vagas anteriores (Greenhouse, 2025). Isso posicionaria os recursos humanos como um setor mais analítico e orientado por dados, promovendo contratações mais eficazes e sustentáveis.

2.2 Da licitude e da qualidade dos dados coletados e utilizados pelas ATS

Uma leitura atenta do subtópico anterior por um(a) leitor(a) consciente dos princípios e normas protetivas do Direito provavelmente identificou uma quantidade considerável de dúvidas sobre a possibilidade de concretização dessas

funcionalidades. Ademais, é evidente que as empresas reconhecem que realizam tratamentos de dados de forma massificada e estratégica. Como essas empresas têm acesso a tais dados, e seria ética e legal sua utilização? As ATS baseadas em inteligência artificial operam com grandes volumes de tratamento de dados. Entre as principais fontes de dados estão currículos, resultados de testes de habilidades técnicas e materiais das entrevistas, além de **testes comportamentais** exigidos pelas plataformas e feedback de gestores. Estes, por sua vez, alimentam algoritmos de triagem, pontuação de compatibilidade e modelos preditivos.

O uso dessas informações é questionável em dois aspectos. O primeiro é o de origem e licitude: o acesso e o tratamento desses dados estão em conformidade com as legislações específicas? O segundo seria a questão da qualidade dos dados, pois, quanto a isso, apesar de ser um critério estabelecido pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), também é preciso refletir se os testes exigidos nos processos seletivos são necessários ou até mesmo precisos.

Iniciamos pela questão da origem: as empresas ATS coletam os dados por meio de procedimentos internos (como banco de currículos, históricos de entrevistas, avaliações) ou procedimentos externos (como a coleta de perfis em redes sociais, integrações com *Github*, *LinkedIn* e outras plataformas). A *Greenhouse,* por exemplo, afirma usar dados de recrutamentos anteriores e interações digitais para ajustar fluxos de triagem e classificação (Greenhouse, 2025). Já a *Deel* admite integrar inteligência artificial com dados externos de mercado e plataformas parceiras para “personalizar comunicações e previsões de sucesso” (Deel, 2025a; Deel, 2025b). No entanto, por mais que as plataformas analisadas declarem que estão em conformidade com as legislações de proteção de dados, como a LGPD, ou o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

(RGPD) europeu (União, 2016), as promessas feitas por tais empresas geram demasiadas suspeitas de que os dados coletados e tratados em seus sistemas ultrapassem (em muito) o permitido em lei.

Frequentemente as plataformas ATS pecam pelo excesso de dados coletados, com perguntas invasivas à privacidade da pessoa aplicante, como a quantidade de dependentes, a quantidade de horas disponíveis para o trabalho ou até quais formas de contratação a pessoa aceitaria, se apenas na condição de empregado celetista ou também de pessoa jurídica (PJ). As perguntas são feitas em formato aberto, mas são potencialmente eliminatórias. Outra pergunta comum é a pretensão salarial, que facilmente pode levar à eliminação automática do concorrente. Escondidas atrás de um falso consentimento quanto à possibilidade de responder, as perguntas deveriam ser substituídas por informações objetivas sobre o que a empresa contratante busca. Ao exigir respostas a essas perguntas, as plataformas forçam as pessoas candidatas a se oferecer cegamente pelas piores condições possíveis ou correr o risco de serem eliminadas preliminarmente (Oliveira, 2024).

A situação é ainda mais grave quando consideramos que todas as informações coletadas servem de base para o aprendizado de máquina da ATS. Novamente, encontramos um feedback vicioso: o sistema aprenderá a valorizar candidaturas que se sujeitam às piores condições, criando esse perfil de trabalhador precarizado como o único aceitável na seleção. Todas essas formas de tratamento de dados podem ofender os princípios previstos no art. 6 da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados) (Brasil, 2018). O princípio da necessidade (art. 6, III): todas essas informações são estritamente necessárias para a contratação? O princípio da finalidade (art. 6, I): todas as perguntas têm propósitos específicos e explícitos, sem tratamento posterior alheio a eles? O princípio da qualidade dos dados (art. 6, V): os resultados dos

testes realmente representam aquela pessoa? É possível e prático exigir a atualização desse currículo, pretensão salarial, dentre tantas outras informações? Enfim, é possível questionar a adequação do tratamento de dados realizado por ATS em quase todos os princípios previstos no art. 6 da LGPD (Oliveira, 2024).

Outro ponto importante é o uso desses dados para o treinamento no aprendizado por máquinas. Todo tratamento e manutenção dos dados no banco de dados deve ter um prazo para o seu fim. No caso do recrutamento, esse prazo deveria ser ao término do processo, seja com a recusa ou com a contratação. É possível, utilizando a base legal do consentimento (art. 7, I, LGPD), que o currículo e os dados fiquem disponíveis na plataforma para banco de reserva e futuras contratações. Contudo, isso também deve obedecer a algum limite temporal, principalmente para a manutenção do princípio da qualidade dos dados (art. 6, V. LGPD), afinal, currículos perdem rapidamente sua atualidade e precisão (Brasil, 2018).

Porém, ao aplicar técnicas de aprendizado de máquina, aquele algoritmo vai utilizar os dados e padrões reconhecidos para agregá-los ao seu código e processos decisórios. Mesmo que esses dados sejam verdadeiramente anonimizados (art. 5, III e XI, LGPD) (Brasil, 2018), cada pessoa que passa por um processo de seleção automatizada por ATS terá o seu perfil aproveitado para criar metadados para aquela plataforma. Dessa forma, é razoável afirmar que há o risco de que essas plataformas acumulem informações desatualizadas para a criação de um perfil ideal para vagas presentes e futuras. Esse tipo de coleta e tratamento de dados de forma massiva e acumulativa fere não somente o direito individual do titular dos dados, mas também a própria coletividade, que enfrentará padrões absurdos gerados artificialmente e de forma automatizada por algoritmos. Em certa medida, nem a própria empresa contratante decidirá o perfil que

deseja contratar, pois isso será feito por processos pouco explicáveis utilizados por essas plataformas ATS.

Em relação à qualidade dos dados coletados, é absolutamente necessário questionar a validade dos testes de aptidão e psicológicos exigidos pelas plataformas ATS. Com dezenas de perguntas, algumas de resolução objetiva de casos e outras de natureza absolutamente subjetiva, tais testes fornecem ampla munição para alimentar o algoritmo, seja com o resultado direto das perguntas, seja por inferências a partir da associação entre as perguntas. Tudo isso contribui para construir um sistema de avaliação e seleção automatizado extremamente invasivo, com potencial para discriminações pouco verificáveis ou explicáveis (Oliveira, 2024). Em uma relação de profunda assimetria de poder, estes testes funcionam como psicométricas sem validade científica que ajudam a justificar a moralidade e subjetividade das pessoas que vivem do trabalho em uma racionalidade neoliberal (Wardell; Fitzgerald, 2019).

Adicionalmente, essa curadoria algorítmica ocorre em um cenário de opacidade. Enquanto os candidatos e candidatas têm seus dados analisados, classificados e hierarquizados por sistemas automatizados, os critérios exatos de funcionamento desses algoritmos permanecem majoritariamente ocultos – tanto para os candidatos e candidatas, quanto para os próprios funcionários de recursos humanos, que cada vez mais têm suas funções delegadas para esses sistemas ou até são completamente substituídos por equipes sem capacitação técnica, em um evidente processo de aumento do trabalho amador, nos termos de Abílio (2020).

3 IA, IDENTIFICAÇÃO DE PADRÕES E MANUTENÇÃO DE DISCRIMINAÇÕES: lesões às normas trabalhistas

Segundo foi apresentado, o uso de sistemas de inteligência artificial e decisões por ela automatizadas nas relações de

trabalho pode comprometer gravemente as garantias legais e constitucionais. Porém, as lesões à dignidade humana (Moraes, 2009) não dependem exclusivamente da coleta e tratamento ilícitos de dados pessoais. Na verdade, sustentamos que a própria lógica da tradução da realidade em valores matemáticos necessariamente vai abrir espaço para distorções que levam a consequências indesejadas. A sociologia do trabalho há décadas denuncia como essa **governança por números** desumaniza as decisões e amplia um processo neoliberal de precarização de direitos (Supiot, 2022). Ou, ainda pior, a experiência e a literatura denunciam como a lógica algorítmica de identificação de padrões tem o enorme potencial de reproduzir exponencialmente lógicas de discriminações.

Para ilustrar essas hipóteses, citamos duas situações que envolvem a automatização algorítmica em funções de recursos humanos no trabalho que ocorreram na última década nos EUA. A primeira foi retratada por O'Neil (2020), quando a prefeitura da cidade de Washington decidiu substituir a gestão humana nas escolas por uma empresa chamada Impact, que realizaria a avaliação e demissão dos professores e professoras através de um sistema algorítmico. O'Neil apresenta o caso da professora Sarah Wysocki, que teve avaliações da Impact profundamente diferentes no primeiro e no segundo ano. Apesar de ser considerada uma das melhores professoras pelos estudantes, responsáveis e pela diretoria, Wysocki ficou entre os 2% com piores avaliações pela Impact e foi demitida (O'Neil, 2020, p. 10). A situação levantou o questionamento de como a avaliação algorítmica carregava o perigo dos parâmetros escolhidos na programação serem alterados de um ano para o outro, sem qualquer transparência ou aviso. No caso, os valores matemáticos das notas de estudantes nas disciplinas de matemática e inglês receberam um grau substancialmente maior que as outras métricas, o que influenciou desproporcionalmente a avaliação de Wysocki (O'Neil, 2020, p. 11).

Essa é uma ilustração de como algoritmos podem operar na forma *black box* (Pasquale, 2015), de maneira a ocultar diversos aspectos desse processo decisório. Primeiramente, ocultam as regras estabelecidas, sendo possível surpreender as pessoas envolvidas – que tinham alguma expectativa de continuidade da lógica anterior –, sem qualquer obrigação de que o responsável pela programação do sistema de decisão automatizada notifique ou justifique suas escolhas. Segundo, sob um viés de **objetividade** e **neutralidade** tecnológica, o processo algorítmico despolitiza a questão, ocultando a real materialidade política no caso concreto: a prefeitura decidiu valorizar desproporcionalmente os resultados das turmas em provas de matemática e inglês, menosprezando assim outras tantas responsabilidades da docente pela qual era reconhecida e valorizada (O'Neil, 2020).

A crítica à noção de neutralidade técnica e política de algoritmos está no centro da questão da proteção dos direitos fundamentais no encontro com sistemas de inteligência artificial. Carelli e Oliveira (2021) descrevem como algoritmos na verdade são fórmulas ou receitas similares a "uma sequência de instruções para a solução de um problema" (Carelli; Oliveira, 2021, p. 42), mas ressaltam que tal ferramenta é de propriedade da empresa e é utilizada para garantir os interesses desta.

Mais que isso, Corrêa comenta a questão da (falsa) neutralidade algorítmica:

> Se o racismo seria o indicativo da neurose cultural brasileira, estenderíamos a proposta de Lélia no presente trabalho para a leitura de um racismo por denegação que também seja apreensível em um contexto sociotecnológico, a partir da discussão sobre a não neutralidade das tecnologias. A quantidade de dados hoje produzida, associada a uma alta capacidade computacional, produz outro significado ao processo de tratamento e extração de

> informações para, a partir dele, automatizar processos de análise e/ou tomada de decisão por algoritmos e gerar lucro para empresas de tecnologia (Corrêa, 2021, p. 134).

Nesse sentido, a autora argumenta que processos decisórios automatizados que são alimentados por dados da sociedade sem maior reflexão inevitavelmente vão acabar por reproduzir os padrões discriminatórios existentes (Corrêa, 2021). Resgatando o conceito de "racismo por denegação" de González (2018), no sentido de uma sociedade que nega a existência do racismo em seu discurso mas ainda é regida pelo racismo, Corrêa (2021) afirma que processos algorítmicos funcionam duplamente para a reprodução e manutenção do racismo: primeiro reproduzem a lógica racista identificada materialmente na sociedade através dos dados, depois a negam novamente pelo discurso da neutralidade tecnológica.

A literatura identifica outras formas de discriminação semelhantes a essa. Um caso emblemático foi o da empresa Amazon, que nos anos 2010 desenvolveu uma plataforma própria de ATS, com objetivo de tornar as contratações mais eficientes (Oliveira; Barili, 2023). Para tanto, alimentou seu algoritmo com os dados das contratações de empregados da década anterior. Porém, como a empresa já possuía o padrão de preterir trabalhadoras mulheres em favor de homens nesse período, o algoritmo rapidamente identificou o padrão e passou a replicá-lo, dando preferência absoluta a candidatos do sexo masculino e, supostamente, incluindo termos relacionados a mulheres como eliminatórios em seu processo (Reis; Graminho, 2019).

Os casos apresentados são paradigmáticos ao demonstrarem como a automatização de decisões por sistemas de inteligência artificial pode identificar, reproduzir e ampliar discriminações nas relações de seleção e recrutamento para o trabalho. Talvez ainda mais importante, ambos os casos dão destaque ao fato de que

esse fenômeno acontece mesmo na ausência de uma intenção ou objetivo declarado por parte de desenvolvedores ou pela empresa contratante. Utilizamos a proposta de “passado utilizável” (O’Shea, 2019; Schneider, 2023) para compreender como problemas contemporâneos não são apenas acidentes de percurso ou resultados aleatórios, mas consequências diretas de decisões humanas e políticas que resultaram no presente (Schneider, 2023, p. 33). Essas experiências servem de modelos de como o uso acrítico de tecnologia pode se tornar uma experiência hegemônica no mercado, mesmo que isso signifique o ocultamento de diversas ofensas à legislação, mas protegida pela falsa ideia que essas plataformas seriam meramente ferramentas digitais (Carelli; Oliveira, 2021, p. 82).

Essa análise se revela ainda mais importante quando consideramos o ordenamento jurídico brasileiro, que possui instrumentos e dispositivos específicos versando sobre a proteção à pessoa trabalhadora, inclusive durante os processos de seleção e recrutamento. Vale ressaltar que tal opção protetiva não é apenas legislativa, mas reside no cerne de nosso texto constitucional (Brasil, 1988), que resguarda a proteção ao trabalho, a justiça social e o combate à discriminação em diversos dispositivos, por exemplo nos artigos 3º, 5º e 7º, entre outros (Delgado, 2018, p. 230).

Deve-se lembrar que a proteção no ambiente laboral e nos processos de recrutamento e seleção em nosso país precede o texto constitucional de 1988, sendo objeto de normas internacionais, caso das Convenções n.° 100 e n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ambas ratificadas e incorporadas ao ordenamento pátrio anteriormente à promulgação da Constituição da República de 1988 (Brasil, 1988). Os termos da Convenção n.º 111 tratam especificamente da proibição de distinções discriminatórias nas oportunidades de emprego, compreendendo o termo discriminação como sendo:

> [...] toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeitos destruir ou alterar a igualdade de oportunidades [...] (Organização, 1958).

Como demonstrado através do caso da Amazon (Oliveira; Barili, 2023) e como denunciado por Corrêa (2021), o tratamento massificado de dados de trabalhadores e trabalhadoras, quando combinado com uma alta capacidade computacional, permite que os sistemas ATS criem padrões decisórios baseados em critérios discriminatórios, seja de forma direta ou até mesmo inferidos, isto é, quando se podem reconhecer atributos protegidos através de outros dados não protegidos. De Teffé (2022) relata como é possível inferir dados de etnia, origem social e regional através do histórico educacional, por exemplo. Da mesma forma, considerando que a Convenção n.º 100 da OIT e a Lei n.º 14.611/23 (da igualdade salarial) (Brasil, 2023) foram criadas para combater disparidades remuneratórias oriundas de uma desigualdade histórica de gênero, cabe o questionamento se as ATS não podem reforçar a prática de atribuir pretensões salariais menores às mulheres (Lima, 2018).

Considerando o papel protetivo do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho, argumentamos que a tutela jurídica, com seus princípios e normas, deve também se debruçar para os processos de recrutamento e seleção, agora realizados cada vez mais hegemonicamente com assistência ou automação completa de sistemas de inteligência artificial. As práticas do mercado de trabalho se transformam em uma velocidade acelerada devido às tecnologias digitais, sendo necessário que a proteção laboral assim também o faça. Como ilustração da possibilidade de avanços por meio do emprego ampliativo de instrumentos já existentes, temos o exemplo do Tribunal Superior do Trabalho (TST) ter expandido a interpretação da Súmula n.º 443, aplicando a presunção de discriminação em casos de despedida de

empregados portadores de doenças graves com estigma ou preconceito ao apreciar o caso de um trabalhador dispensado após seu dignóstico de câncer de próstata (Brasil, 2019).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As análises realizadas mostram que as cinco utilizações mais recorrentes da inteligência artificial nos softwares de recrutamento no Brasil são triagem, geração e gestão de entrevistas/testes, recrutamento proativo, automação de engajamento e análises preditivas. Essas funções operam como filtros altamente eficientes, capazes de lidar com volumes massivos de aplicações e de dados, identificando com bases de padrões estatísticos os perfis considerados mais adequados para o que as empresas contratantes desejam.

Ao automatizar a triagem inicial e classificar os candidatos com base em sua compatibilidade com requisitos da empresa (por vezes explícitos, por outras ocultos), essas ferramentas se tornam verdadeiros curadores digitais, influenciando diretamente quem será ou não visualizado pelos recrutadores humanos. Dessa forma, as ATS acabam por criar um perfil ideal e artificial de um candidato idealizado, a partir do tratamento massificado de dados. Adicionalmente, ao se tornar regra hegemônica no mercado de contratações, essa capacidade computacional elevada acaba por desafiar a viabilidade de processos de contratação puramente ou majoritariamente humanos, tornando-se um ciclo vicioso com tendência ao crescimento da prática automatizada.

A falta de transparência nos modelos de inteligência artificial pode reproduzir ou intensificar desigualdades existentes, ao passo que os candidatos se tornam cada vez mais invisíveis dentro de um sistema, sem clareza sobre como suas informações são coletadas e tratadas. Nesse contexto, a inteligência artificial

atua como um filtro seletivo e invisível, que molda as oportunidades de acesso ao trabalho de forma silenciosa, porém poderosa.

É fundamental que a Justiça do Trabalho passe a questionar e enfrentar os riscos da automatização dos processos de recrutamento e seleção. Em um contexto em que esses processos são cada vez mais massificados e digitalizados, é preocupante a noção de que práticas discriminatórias se tornem mais comuns, generalizadas e, principalmente, invisíveis e protegidas por segredo comercial ou industrial das empresas e de seus algoritmos.

Enquanto aumenta a precarização das condições de trabalho em nosso país, a expansão do potencial de discriminação e abuso nos processos de seleção se torna cada vez menos verificável e investigável. Enfrentamos um perigo real de que se dificulte progressivamente a jurisdição trabalhista, que terá crescentes desafios para tutelar essas situações cada vez mais hegemônicas e sistemáticas, seja em pleitos individuais, seja em sede coletiva.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos avançados**, São Paulo, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020. DOI: https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008. Disponível em: https://revistas.usp.br/eav/pt_BR/article/view/170465. Acesso em: 08 jul. 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 15 jun. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 15 jul. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 14.611 de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 15 jul. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST aplica súmula sobre dispensa discriminatória a caso de executivo com câncer** - TST: Brasília, DF, 2019. Disponível em: https://www.tst.jus.br/-/tst-aplica-sumula-sobre-dispensa-discriminatoria-a-caso-de-executivo-com-cancer. Acesso em: 12 dez. 2025.

BREEZY HR. Candidate Match Score. **Breezy HR Help Center**, Jacksonville, 04 set. 2025. Disponível em: https://help.breezy.hr/en/articles/6389729-candidate-match-score Acesso em: 19 jul. 2025.

BUCHER, Taina. **If... Then**: algorithmic power and politics. Nova Iorque: Oxford University Press, 2018.

BULLHORN. AI-Powered Candidate Search and Match Software. **Bullhorn**, Boston, 2025a. Disponível em: https://www.bullhorn.com/uk/products/candidate-search-match-software/. Acesso em: 19 jul. 2025.

BULLHORN. AI recruitment software to scale your team faster. **Bullhorn**, Boston, 2025b. Disponível em: https://www.bullhorn.com/products/amplify/. Acesso em: 19 jul. 2025.

BULLHORN. Best ATS/CRM for recruitment Agencies. **Bullhorn**, Boston, 2025c. Disponível em: https://www.bullhorn.com/uk/products/applicant-tracking-crm. Acesso em: 19 jul. 2025.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio de. **As plataformas digitais e o Direito do Trabalho:** como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021.

CORRÊA, Bianca Kremer Nogueira. **Direito e tecnologia em perspectiva amefricana:** autonomia, algoritmos e vieses raciais. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/colecao.php?strSecao=resultado&nrSeq=58993&idi=1&rc=1. Acesso em: 19 jul. 2025.

DEEL. **Engage – Talent Management Software. Deel**, Round Rock, 2025a. Disponível em: https://www.deel.com/solutions/engage/. Acesso em: 13 ago. 2026.

DEEL. **Engineering Meetup**: O futuro com a Deel. Dell, Round Rock, 2025b. Disponível em: https://luma.com/rvsz8z8h. Acesso em: 25 ago. 2026.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

GONZALEZ, Lélia. **Primavera para as rosas negras**: Lélia Gonzalez em primeira pessoa… São Paulo: Editora Filhos da África, 2018.

GREENHOUSE. AI recruiting. **Greenhouse**, Nova Iorque, 2025. Disponível em: https://www.greenhouse.com/ai-recruiting. Acesso em: 19 jul. 2025.

JOBVITE. 9 Ways to Use Recruitment Automation and AI Right Now. **Jobvite**, Indianópolis, 2025a. Disponível em: https://www.jobvite.com/blog/recruitment-automation-and-ai/. Acesso em: 19 jul. 2025.

JOBVITE. *AI Interview Companion*. **Jobvite**, Indianópolis, 2025b. Disponível em: https://www.jobvite.com/ai-interview-companion/.Acesso em: 19 jul. 2025.

JOBVITE. *AI-Generated Interview Guide*. **Jobvite**, Indianópolis, 2025c. Disponível em: https://www.jobvite.com/ai-generated-interview-guide/. Acesso em: 19 jul. 2025.

LIMA, Camila Rodrigues Neves de Almeida. Gênero, trabalho e cidadania: função igual, tratamento salarial desigual. **Revista**

Estudos Feministas, Florianópolis, v. 26, n. 3, p. e47164, 2018. DOI: 10.1590/1806-9584-2018v26n347164. Disponível em: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38157726018. Acesso em: 08 jul. 2026.

MORAES, Maria Celina Bodin de. **Danos à pessoa humana**: uma leitura civil constitucional dos danos morais. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.

NUBERA EBUSINESS. **GetApp**: where business leaders find software. Barcelona, Nubera eBusiness, c2026. Disponível em: https://www.getapp.com/. Acesso em: 6 ago. 2026.

O'NEIL, Cathy. **Algoritmos de destruição em massa**: como o Big Data aumenta a desigualdade e ameaça à democracia. Ribeirão Pires: Editora Rua do Sabão, 2020.

O'SHEA, Lizzie. **Future histories**: what Ada Lovelace, Tom Paine, and the Paris Commune can teach us about digital technology. London; Nova Iorque: Verso, 2019.

OLIVEIRA, Marcos Aragão Couto de. **A plataformização do trabalho como uma expansão da colonialidade:** uma análise decolonial da precarização pela uberização no Brasil. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2024. Disponível em: https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/74370/74370.PDF. Acesso em: 10 jul. 2026.

OLIVEIRA, Marcos Aragão Couto de. **Conceitos interseccionais para o Direito do Trabalho:** análise das

lesões extrapatrimoniais na reforma trabalhista. São Paulo: Dialética, 2022.

OLIVEIRA, Marcos Aragão Couto de; BARILI, Fabricio. Perpetuação de opressões: IA e a automação da discriminação nos processos de recrutamento e seleção. *In*: NASCIMENTO, Daniel; CUPELLO, Priscila Céspede; RIBEIRO, Adriano da Silva (org.). **Inteligência artificial e justiça social**. Belo Horizonte: Skema Business School, 2023, v. 1, p. 1-12. Disponível em: https://site.conpedi.org.br/publicacoes/s5y6p2k5/au81231e/KfD3CtGhVoGUr32v.pdf. Acesso em: 19 jul. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n.° 111**. C111 - Sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão. Genebra: OIT, 4 de junho de 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c111_pt.htm. Acesso em: 13 jul. 2026.

PASQUALE, Frank. **The black box society:** The secret algorithms that control money and information. Cambridge: Harvard University Press, 2015.

REIS, Beatriz de Felippe; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. A inteligência artificial no recrutamento de trabalhadores: o caso Amazon analisado sob a ótica dos direitos fundamentais. *In:* Seminário Internacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea, 16, 2019, Santa Cruz do Sul. [**Anais…**]. Santa Cruz do Sul: UNISC, 2019. Disponível em: https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/sidspp/article/view/19599/1192612314. Acesso em: 15 jun. 2026.

SCHNEIDER, Aaron. **Soberania popular na era digital**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo; Hucitec, 2023.

SUPIOT, Alain. From subordination to programming: the deadlocks of labour governance by numbers: keynote address at the Tenth Accounting History International Conference. **Accounting History**, Thousand Oaks, v. 27, n. 2, p. 194-199, 2022. DOI: https://doi.org/10.1177/10323732221091862. Disponível em: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/10323732221091862. Acesso em: 15 jun. 2026.

TEFFÉ, Chiara Spadaccini de. **Dados pessoais sensíveis:** qualificação, tratamento e boas práticas. Cotia: Editora Foco, 2022.

UNIÃO EUROPEIA. Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016. Relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados). **Jornal Oficial da União Europeia**, L 119, 4 maio 2016. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32016R0679. Acesso em: 12 ago. 2026.

WARDELL, Susan; FITZGERALD, Ruth. Psychometrics as moral labour: Subject formation at the intersection of neoliberal and spiritual discourse. **BioSocieties**, Basingstoke, v. 14, n. 3, p. 345-367, 2019. DOI: https://doi.org/10.1057/s41292-018-0130-3. Disponível em: https://scispace.com/pdf/psychometrics-as-moral-labour-subject-formation-at-the-1ue87n1np7.pdf. Acesso em: 17 jun. 2026.

A JORNADA INVISÍVEL DOS GESTORES:
a exclusão dos gestores do capítulo II da CLT e a necessidade de revisão do inciso II do artigo 62 à luz do direito fundamental à desconexão

THE INVISIBLE HOURS OF MANAGERS:
the exclusion of managers from chapter II of the Brazilian Labor Code and the need to review item II of article 62 in light of the fundamental right to disconnect

Isabella Vieceli de Menezes[*]
Ricardo Pereira de Freitas Guimarães[**]

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.947

RESUMO

O presente estudo analisa a tensão existente entre o avanço tecnológico e a efetividade das garantias laborais de limitação da jornada e de proteção à saúde dos empregados ocupantes de cargos de gestão. O problema central consiste em verificar se o art. 62, II, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao excluir os gerentes do regime geral de controle de jornada, permanece compatível com os princípios constitucionais que

[*] Advogada. Mestranda e bolsista do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) em Fundamentos Constitucionais no Direito Público e Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho pela PUCRS. Bacharela em Direito pela PUCRS. Currículo: https://lattes.cnpq.br/5630018976173918.

[**] Doutor, mestre e especialista em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Professor do curso de especialização da PUC-SP e dos programas de mestrado e doutorado da Faculdade Autônoma de Direito (FADISP-SP) e professor convidado da PUCRS. Articulista e autor de obras jurídicas. Currículo: http://lattes.cnpq.br/1039288116711181.

asseguram o direito ao repouso, ao lazer e à desconexão laboral. A pesquisa tem como objetivo principal examinar a possibilidade de reconhecimento do direito à desconexão como um direito fundamental implícito, extensível aos gestores, submetidos a regimes de disponibilidade permanente, em razão da hiperconectividade imposta pelas novas tecnologias e reforçada pela omissão legislativa. A metodologia adotada é de abordagem qualitativa, com natureza exploratória e descritiva, fundamentada em pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial. O estudo inclui, ainda, a comparação com a legislação francesa, pioneira na positivação do direito à desconexão dos trabalhadores. Conclui-se pela necessidade premente de uma reforma na legislação trabalhista baseada na Constituição Federal e nas demandas contemporâneas para revisão do art. 62 da lei.

PALAVRAS-CHAVE

Cargo de gestão. Direito à desconexão. Hiperconectividade. Isenção de controle de jornada. Jornada de trabalho.

ABSTRACT

This study analyzes the tension between technological advancements and the effectiveness of labor laws to guarantee limits to working hours and health protection for employees in management positions. The core problem consists in assessing whether article 62, II, of the Brazilian Labor Code retains compatibility with the constitutional principles that ensure the right to rest, leisure and disconnection from work even as it excludes managers from the standard set of provisions regulating working hours. The main goal of the research is to examine the possibility of recognizing the right to disconnect as an implicit fundamental right, one that is extendable to managers who are subjected to permanent availability due to a hyperconnectivity imposed by new technologies and reinforced by that legal void. The methodology employed is of a qualitative approach and an exploratory and descriptive nature, with a basis on literature review, documentary and case law research. The study also includes a comparison with French law and its pioneering codification of a worker's right to disconnect. It is concluded that there is a pressing need to reform labor laws in

abidance by the Federal Constitution and by current demands for a review of article 62 of the code.

KEYWORDS
Exemption from employee time tracking. Hyperconnectivity. Management position. Right to disconnect. Working hours.

SUMÁRIO

1 Introdução;
2 A vulneração do direito à limitação de jornada no regime de conectividade ininterrupta;
3 A inconstitucionalidade material do art. 62 da CLT e a violação ao direito à desconexão dos gestores;
4 Considerações finais;
Referências.

Data de submissão: 02/12/2025.
Data de aprovação: 01/06/2026.

1 INTRODUÇÃO

Historicamente, acreditava-se que o progresso tecnológico proporcionaria ao ser humano mais tempo livre e melhoria na qualidade de vida. Contudo, observa-se o fenômeno inverso: a crescente subordinação do trabalhador às novas tecnologias, as quais ampliaram as formas de controle patronal e intensificaram o ritmo de trabalho. A expansão das comunicações digitais tornou possível ao empregador direcionar e supervisionar tarefas a qualquer hora e em qualquer lugar. Essa realidade desafia os fundamentos protetivos do Direito do Trabalho, especialmente aqueles relacionados à limitação da jornada e ao direito ao repouso.

O cenário atual revela o fenômeno da hiperconexão e a emergência do chamado trabalhador ubíquo, permanentemente conectado ao trabalho e submetido à pressão constante de responder a demandas mesmo fora do expediente. Tal violação

aos períodos destinados ao descanso e à vida pessoal é responsável pelo surgimento de novas formas de adoecimento laboral.

No ordenamento jurídico brasileiro, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Brasil, 1943) prevê, em seu art. 62, exceções à regra geral de controle da jornada, excluindo dela, entre outros, os empregados que exercem cargos de gestão. Essa exclusão foi concebida em um contexto histórico anterior à hiperconectividade digital. A realidade contemporânea demonstra que, principalmente devido à facilidade de serem convocados e fiscalizados em período integral, muitos gestores são submetidos a jornadas extenuantes e a regimes de disponibilidade ininterrupta, sem proteção específica, o que revela a necessidade de avaliar o dispositivo legal à luz dos direitos fundamentais.

Diante desse panorama, o problema da pesquisa consiste em verificar se o art. 62, II, da CLT (Brasil, 1943) é compatível com a Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), considerando o princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais à limitação da jornada, ao lazer e à saúde, bem como se ele é, sobretudo, condizente com o cenário laboral atual. A pergunta central é: de que forma o direito à desconexão pode ser reconhecido como um direito fundamental implícito e aplicado aos gestores, cuja categoria é excluída do controle de jornada pela legislação infraconstitucional?

O objetivo geral do estudo é analisar o alcance e a aplicabilidade do direito à desconexão nas relações de trabalho envolvendo cargos de gestão, à luz da Constituição Federal e da jurisprudência trabalhista. Os objetivos específicos são: discutir os impactos da hiperconectividade na saúde do trabalhador, em especial dos gestores; identificar os fundamentos constitucionais e internacionais do direito à desconexão; avaliar o tratamento jurisprudencial conferido ao tema e examinar a necessidade de

manutenção ou reforma da previsão contida no art. 62, II, da CLT (Brasil, 1943).

A metodologia adotada é de abordagem qualitativa e dedutiva, utilizando pesquisa bibliográfica e documental, com análise de textos legais, doutrinários e decisões judiciais recentes. A natureza da pesquisa é exploratória e descritiva, voltada à reflexão teórica e à proposição de uma leitura constitucional e analítica do art. 62, II, da CLT.

Por fim, a perspectiva adotada insere-se no campo do Direito Constitucional do Trabalho, compreendendo que os direitos fundamentais possuem eficácia direta nas relações privadas e devem orientar a interpretação e aplicação das normas infraconstitucionais.

2 A VULNERAÇÃO DO DIREITO À LIMITAÇÃO DE JORNADA NO REGIME DE CONECTIVIDADE ININTERRUPTA

Em decorrência do avanço das tecnologias, as novas formas de comunicação passaram a possibilitar que os empregadores coordenem e direcionem a atuação de seus empregados a qualquer momento e em qualquer lugar, configurando uma mudança significativa nas estruturas de subordinação típicas (Moreira, 2010). Nessa nova realidade, o trabalhador passa a se submeter a uma subordinação contínua, permanecendo disponível no período diurno e noturno, o que, segundo parte da doutrina, pode gerar uma **escravidão psicológica**, na qual os empregados se sentem compelidos a responder e-mails durante a madrugada ou a atender demandas de seus superiores fora do horário e do local de trabalho, por meio de aplicativos de mensagens instantâneas (Melo; Rodrigues, 2018).

Abandona-se a sociedade da disciplina para ingressar na sociedade do desempenho, e nesta verifica-se justamente a inversão (ou ampliação) do rol daqueles que são monitorados não

mais pelo horário, mas pelo resultado (Han, 2017). A partir desse contexto, surge a figura do trabalhador ubíquo, caracterizado pela disponibilidade permanente para o trabalho, em qualquer local e a qualquer momento, continuamente gerando produtividade (Moreira, 2012).

O motivo que leva o empregado a atender à crescente exigência de manter-se permanentemente conectado decorre do receio quanto à competitividade do mercado de trabalho e do temor do desemprego. Como observa Souto Maior, o uso das tecnologias evidencia importantes contradições, pois percebe-se a tensão existente entre a necessidade de estar continuamente disponível e a preocupação com o **não trabalho**, em um cenário social marcado pela constante inquietação e pelo medo de ser substituído (Souto Maior, 2003, p. 296).

Com o objetivo de resguardar os direitos dos trabalhadores, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Brasil, 1943) instituiu um capítulo específico intitulado "Da duração do trabalho", que trata da limitação da jornada laboral. No entanto, embora exista tal previsão normativa, nem todas as categorias de trabalhadores são contempladas por essa proteção. Destaca-se, nesse contexto, a figura do empregado cuja principal obrigação consiste em manter-se permanentemente à disposição do empregador: o gerente.

Os incisos do art. 62 estabelecem as exceções à regra geral do capítulo II da CLT (Brasil, 1943). Esse dispositivo elenca três grupos de empregados que não estão sujeitos ao controle de jornada. São eles: “os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho”, “os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial” e “os empregados em regime de teletrabalho (*home office*)” (Brasil, 1943, art. 62).

É necessário compreender que a exclusão dos gerentes decorre da caracterização desses trabalhadores como detentores de poderes de mando e chefia, dotados de autonomia e do exercício efetivo do poder diretivo. Tais empregados possuem, em regra, competência para admitir, dispensar ou aplicar sanções a outros trabalhadores, representar o empregador perante terceiros e perceber gratificação de função. Assim, o previsto no art. 62 da CLT foi concebido em um contexto histórico no qual a gestão empresarial e a comunicação com o empregador não eram amplamente acessíveis e imediatas.

No cenário contemporâneo, por outro lado, marcado pela hiperconectividade e pelo uso intensivo de tecnologias digitais, os trabalhadores, principalmente aqueles ocupantes de cargos de gestão, encontram-se submetidos a regimes de disponibilidade permanente e a exigências de produtividade que extrapolam os limites de uma jornada laboral saudável, e permanecem, ainda, desprovidos de proteção legislativa específica.

De todo modo, reconhece-se que, embora o artigo preveja a exclusão, tal previsão não autoriza a disponibilidade integral e ininterrupta do empregado, devendo-se assegurar a existência de períodos mínimos de descanso efetivo, livres de comunicações laborais e de demandas digitais. A aplicação automática do referido dispositivo configura abuso interpretativo, na medida em que suprime o direito à limitação da jornada sem respaldo fático concreto, impondo ao gestor regimes de sobrecarga e de hiperdisponibilidade.

A partir dessa constatação, torna-se necessário analisar o fenômeno da hiperconexão. A hiperconexão pode ser compreendida como a intensa e contínua ligação do indivíduo aos meios de telecomunicação, isenta de limitações espaço-temporais, situação que pode contribuir para o adoecimento dos trabalhadores (Gomes; Ribeiro; Ferreira, 2023). Conforme explicam Bonduki e Serau Júnior, a violação da limitação à

jornada de trabalho não constitui a única forma de afronta ao direito à desconexão. A sobrecarga laboral também configura uma causa da hiperconexão, na medida em que o empregador tende a aumentar significativamente o volume de tarefas atribuídas ao indivíduo que não se desconecta ao deixar o ambiente de trabalho (Bonduki; Serau Júnior, 2023).

Por essa necessidade contínua de subordinação, muitas vezes os gestores se submetem ao teletrabalho. Apesar de certas vezes a doutrina confundir o uso dos termos home office e teletrabalho, trata-se de institutos distintos, sendo aquele derivado deste, de forma que o primeiro é espécie do gênero teletrabalho (Brasil; Oliveira, 2022). No plano prático, em sua esmagadora maioria, os cargos exercidos em trabalho remoto ocorrem na modalidade de home office, o que justifica a confusão de nomenclaturas.

Conforme define Martinez, o teletrabalho é uma forma de organização do trabalho realizado com a utilização de meios telemáticos, como computadores e smartphones, fora das dependências dos estabelecimentos do empregador (Martinez, 2023). O texto legal adota predominantemente o termo **teletrabalho**, mas também faz referência à expressão **trabalho remoto**, conectada pela partícula **ou** ao vocábulo introduzido pela Medida Provisória n.º 1.109/2022 (Brasil, 2022b), posteriormente convertida na Lei n.º 14.442/2022 (Brasil, 2022a). Observa-se, assim, que o legislador emprega ambos os termos como sinônimos, sem distinção conceitual relevante (Fernandes, 2022).

Portanto, faz-se necessário mensurar os impactos do teletrabalho na dinâmica diária. Durante a pandemia da covid-19, verificou-se um aumento expressivo na adoção dessa modalidade, o que motivou a realização de diversas pesquisas sobre a temática. O estudo conduzido por Giacomello, Giongo e Ribeiro (Giacomello; Giongo; Ribeiro; Perez, 2022) com participantes inseridos em regime de teletrabalho demonstrou que 59% dos participantes relataram acréscimo na carga de

trabalho, 60% afirmaram trabalhar fora do horário previamente estabelecido e 49% perceberam redução em seus períodos de intervalo. A análise dos dados evidencia uma violação significativa ao direito de desconexão dos teletrabalhadores, cujas consequências se refletem no fato de que 68% dos entrevistados passaram a sentir maior nível de cansaço e exaustão (Giacomello; Giongo; Ribeiro; Perez, 2022).

A partir deste ponto, se faz necessário compreender o direito à desconexão, instituto que, primordialmente, coloca em debate a problemática da jornada de trabalho excessiva em contraposição aos direitos fundamentais sociais, também denominados direitos de segunda dimensão, constitucionalmente consagrados com o objetivo de garantir condições mínimas para uma vida digna à população e que exigem uma atuação positiva do Estado.

Os trabalhadores, enquanto titulares de direitos fundamentais, não podem ser submetidos a exigências patronais que os levem a exceder sua jornada de trabalho a ponto de comprometer sua integridade física e mental (Goldschmidt; Graminho, 2020). Logo, o direito à desconexão representa a liberdade de o indivíduo dispor de seu tempo de vida de forma autônoma e plena, sem qualquer vínculo ou interferência durante seus períodos de descanso.

Os juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4) Valdete Souto Severo e Almiro Eduardo de Almeida consignaram em sua obra:

> No que diz respeito aos direitos à limitação da jornada e à desconexão do trabalho, o projeto é claro: o trabalho é direito fundamental social contido no art. 6º da Constituição. O direito a trabalhar não exclui, porém, o direito ao descanso, ao lazer, ao convívio familiar e social, enfim, o direito ao não trabalho (Almeida; Severo, 2014, p. 12).

Nos termos da lição de Souto Maior, o direito ao **não trabalho** não deve ser compreendido como a prerrogativa de não trabalhar, mas sim de trabalhar menos, com a finalidade de preservar a vida privada e a saúde (Souto Maior, 2003), bem como de estar livre do receio de sofrer indevidas interrupções na fruição plena dos períodos de intervalos e férias (Harff, 2017). É o direito do trabalhador de usufruir de seus momentos de folga com o fim de se revigorar (Melo; Rodrigues, 2018).

Brian Little, da Universidade de Cambridge (Reino Unido), afirma que precisamos encontrar nichos restaurados, um espaço na nossa vida em que podemos nos dar a permissão para sermos humanos, depois do trabalho, no almoço, no final de semana (Little, 2014). O problema, então, não reside propriamente no estresse decorrente do trabalho, mas na insuficiência de tempo destinado à recuperação. Souto Maior conclui que os períodos de repouso são a típica expressão do direito à desconexão, de maneira que desfrutar desses momentos com a mera possibilidade de contato com o empregador é suficiente para impedir o descanso pleno (Souto Maior, 2023).

Uma vez configurado o impedimento do descanso pleno, evidencia-se o surgimento de doenças relacionadas ao esgotamento mental. Pesquisas internacionais indicam que gestores tendem a relatar níveis mais elevados de *burnout* e estresse em comparação à média dos trabalhadores subordinados (Harter, 2021). Cumpre observar que a intensificação da conectividade laboral, verificada desde a difusão massiva dos dispositivos móveis e dos aplicativos de mensagens instantâneas, na segunda metade dos anos 2000, e acelerada pelo teletrabalho emergencial da pandemia de covid-19, alcança indistintamente toda a força de trabalho. Seus efeitos, contudo, são assimétricos: os empregados submetidos ao regime geral do capítulo II da CLT dispõem do controle de jornada como anteparo jurídico à disponibilidade permanente, enquanto os gestores,

excluídos dessa proteção pelo art. 62, II, permanecem expostos à cobrança contínua por resultados sem limite formal oponível ao empregador, acumulando ainda a responsabilidade pelo desempenho de terceiros e a função de intermediação entre as demandas da alta direção e as da equipe. No âmbito nacional, estudos também evidenciam que gestores e gerentes apresentam altos índices de desgaste emocional e sinais de esgotamento profissional, especialmente quando exercem funções de elevada responsabilidade e intensa carga emocional (Porciuncula; Venâncio; Silva, 2020).

Considerando as frequentes violações ao direito à desconexão na contemporaneidade e sua elevada incidência em cargos de gerência, questiona-se onde esse direito encontra previsão específica no ordenamento jurídico brasileiro e qual seria a base legal para a fixação de eventual indenização decorrente de sua ofensa. Tais aspectos serão examinados a seguir.

3 A INCONSTITUCIONALIDADE MATERIAL DO ART. 62 DA CLT E A VIOLAÇÃO AO DIREITO À DESCONEXÃO DOS GESTORES

Os direitos fundamentais, usualmente reunidos em um catálogo normativo, configuram garantias específicas voltadas à proteção de bens e posições jurídicas de especial relevância ou que se encontrem em situação de vulnerabilidade (Hesse, 1995). Diante disso, impõe-se analisar se o direito à desconexão pode ser compreendido como uma expressão dos direitos fundamentais no ordenamento jurídico.

O direito à desconexão não resta expresso no texto constitucional, mas compreende-se como um direito materialmente constitucional, pois decorre da cláusula de abertura constante do art. 5º, § 2º, e do art. 7º, *caput*, da Constituição Federal (Brasil, 1988). Nos termos do entendimento firmado por Ingo Wolfgang Sarlet (2012), com a leitura dos

referidos artigos, verifica-se a existência de duas espécies de direitos fundamentais: a) os direitos formal e materialmente fundamentais, que são aqueles expressos na Constituição; e b) os direitos apenas materialmente fundamentais, os quais não estão expressos no texto constitucional, porém são dotados de fundamentalidade (Canotilho, 2003).

No mesmo sentido, Manoel Gonçalves Ferreira Filho salienta que a Carta Magna vigente não pretende elencar de forma exaustiva os direitos fundamentais, reconhecendo a existência de direitos fundamentais implícitos, conforme expressam os dispositivos de lei citados, os quais demonstram que tais direitos implícitos decorrem dos princípios que lhes são característicos (Ferreira Filho, 2022). Dessa forma, mesmo não se encontrando positivado, a sistemática do ordenamento constitucional – caracterizada por sua densa carga axiológica – enquadra o direito à desconexão como um direito fundamental implícito, tendo em vista que decorre de outros direitos fundamentais expressamente previstos no texto constitucional.

Pode-se deduzir tal afirmação pela interpretação conjunta das disposições constitucionais (Bonduki; Serau Júnior, 2023): o art. 1º, III e IV, que asseguram, respectivamente, a proteção ao trabalho e à dignidade humana; o art. 5º, X, que garante a inviolabilidade da intimidade e da vida privada; o art. 6º, *caput*, que reconhece os direitos sociais, dentre os quais está o direito ao lazer; o art. 7º, XIII e XXII, que destacam, respectivamente, a duração do trabalho e a saúde do trabalhador; e o art. 170, que demonstra que a ordem econômica, fundada no trabalho, tem por fim último assegurar a existência digna (Brasil, 1988). Além dos fundamentos expostos, Minardi e Teixeira sustentam que o direito ao descanso e à desconexão devem ser compreendidos como matérias de segurança e saúde públicas, amparadas pelo dever estatal de proteção ao meio ambiente do trabalho e pelo direito fundamental à qualidade de vida, conforme estabelecem o inciso

VIII do art. 200 e o *caput* do art. 225 da Constituição Federal (Minardi; Texeira, 2022).

Para além do ordenamento interno, o referido direito possui respaldo no plano internacional, notadamente no art. 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) (Organização, 1948), que garante a toda e qualquer pessoa o direito ao lazer, ao repouso, à limitação razoável da jornada de trabalho e às férias. Outrossim, a Convenção n.º 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (Organização, 1981), ratificada pelo Brasil, esclarece no seu art. 3º (Brasil, 1994), alínea "e", que o termo **saúde** deve ser compreendido como algo que abrange não apenas aspectos físicos mas também mentais que impactam diretamente a condição do trabalhador.

No mesmo sentido, a Convenção n.º 187 da OIT, embora não ratificada pelo ordenamento jurídico brasileiro, constitui também relevante parâmetro normativo internacional ao enfatizar a necessidade de formulação e promoção de políticas preventivas em matéria de segurança e saúde no trabalho. Tal instrumento propugna pela instituição de um sistema nacional de segurança e saúde no trabalho (SST), estruturado a partir de legislação adequada, mecanismos eficazes de fiscalização e atuação coordenada das autoridades competentes, reforçando uma cultura de prevenção de riscos laborais (Organização, 2006).

Assim, o art. 62, II, da CLT (Brasil, 1943) não pode servir de escudo para práticas abusivas que imponham disponibilidade permanente ao gestor, colocando em risco sua saúde. A ausência de estipulação de jornada não implica inexistência de limites, havendo um limite implícito baseado no princípio da proteção à saúde e à dignidade do trabalhador. A exposição deste à sobrecarga de trabalho afronta, inclusive, a função social do trabalho.

Nesse sentido, parcela significativa da doutrina sustenta que o artigo em análise, de natureza infraconstitucional, não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988), por se mostrar incompatível com os princípios e normas da Lei Maior. Tal interpretação foi consolidada em 2007, com a aprovação do Enunciado n.º 17 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada no Tribunal Superior do Trabalho (TST), nos seguintes termos:

> 17. LIMITAÇÃO DA JORNADA. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. DIREITO CONSTITUCIONALMENTE ASSEGURADO A TODOS OS TRABALHADORES. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62 DA CLT. A proteção jurídica ao limite da jornada de trabalho, consagrada nos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição da República, **confere, respectivamente, a todos os trabalhadores, indistintamente, os direitos ao repouso semanal remunerado e à limitação da jornada de trabalho, tendo-se por inconstitucional o art. 62 da CLT** (Brasil, 2007, grifo nosso).

Em sentido contrário, no ano subsequente, o Supremo Tribunal Federal (STF), ao julgar o Recurso Extraordinário n.º 563.851/RS (Brasil, 2008), negou provimento por unanimidade a agravo regimental e manteve a decisão que reconheceu a constitucionalidade do art. 62, II, da CLT (Brasil, 1943), afastando o controle de jornada dos empregados ocupantes de cargos de gestão. Assentou-se que o referido dispositivo não afronta o art. 7º, XIII, da Constituição Federal (Brasil, 1988), uma vez que não fixa jornada de trabalho superior à constitucionalmente prevista, limitando-se a excepcionar situações em que o controle de horário se mostra impraticável, em razão das peculiaridades das funções exercidas.

A Corte destacou, ainda, que o enquadramento no cargo de gestão exige o efetivo exercício de poderes típicos de direção,

muitas vezes em posição equiparada à de substituto do empregador, bem como o atendimento ao critério objetivo previsto no parágrafo único do art. 62 da CLT (Brasil, 1943). Ademais, o Tribunal entendeu ser inviável o reexame do conjunto fático-probatório para aferir eventual submissão ao controle de jornada, em razão do óbice da Súmula n.º 279 do STF (Brasil, 1963), concluindo pela inexistência de ofensa direta à Constituição (Brasil, STF, 2008).

Não obstante o entendimento firmado pela Suprema Corte, uma parcela da jurisprudência dos tribunais trabalhistas continua a adotar a orientação consagrada no Enunciado n.º 17 (Brasil, 2007), posicionamento que se apresenta em tensão com a interpretação constitucional consolidada pelo STF. A seguir, apresentam-se decisões judiciais que corroboram tal compreensão, fundamentadas na premissa de que o direito fundamental à limitação da jornada encontra-se expressamente assegurado no artigo 7º, XIII, da Carta Magna (Brasil, 1988):

> RECURSO ORDINÁRIO. JUSTA CAUSA. A justa causa provoca consequências terríveis na vida profissional do trabalhador, devendo, por isso, ser cabalmente comprovada, ônus do qual não se desincumbiu a Ré. DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS. NÃO RECEPÇÃO DO ART. 62 DA CLT. **Entendo que o art. 62 da CLT não foi recepcionado pela Constituição Federal, uma vez que o direito à desconexão está presente no artigo 7, XIII, da Carta Magna, não sendo permitido à norma infraconstitucional estabelecer que determinados empregados sejam excluídos do amparo Constitucional.** Recurso Ordinário a que se nega provimento. (Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-1). Processo n.º 0011763-17.2015.5.01.0067 (RO). Relator: Mario Sergio Medeiros Pinheiro. Órgão julgador: 1ª Turma) (Brasil, 2017a, grifo nosso).
>
> RECURSO ORDINÁRIO. DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS, ADICIONAL NOTURNO,

> INTERVALO INTRAJORNADA E INTERJORNADAS. NÃO RECEPÇÃO DO ART. 62 DA CLT. **Entendo que o art. 62 da CLT não foi recepcionado pela Constituição Federal, uma vez que o direito à desconexão está presente no artigo 7, XIII, da Carta Magna, não sendo permitido à norma infraconstitucional estabelecer que determinados empregados sejam excluídos do amparo Constitucional**. Recurso Ordinário a que se dá provimento. (TRT-1. Processo n.º 0010838-74.2015.5.01.0017 (RO). Relator: Mario Sergio Medeiros Pinheiro. Órgão julgador: 1ª Turma) (Brasil, 2017b, grifo nosso).

Diante de tais premissas, indaga-se se, não obstante as manifestações doutrinárias e jurisprudenciais que apontam a incompatibilidade do art. 62 da CLT (Brasil, 1943) com a Lei Maior (Brasil, 1988), haveria distinção no tratamento jurisdicional conferido às demandas ajuizadas por empregados submetidos a controle documental da jornada e por aqueles ocupantes de cargos de gestão, quando buscam, perante o Poder Judiciário, a tutela do direito à desconexão.

Ao recorrer ao Poder Judiciário sob a alegação de violação ao direito à desconexão, o empregado com jornada de trabalho assegurada busca o reconhecimento de que a realização de atividades laborais como o recebimento de ligações, mensagens e e-mails fora do horário contratual, configura afronta ao seu direito ao repouso integral. Tal conduta patronal caracteriza dano moral *in re ipsa*, uma vez que o prejuízo é presumido e independe de comprovação específica (Brasil, 2024). Consequentemente, pleiteia-se a condenação do empregador ao pagamento das horas extras não remuneradas, seus reflexos legais, bem como indenização por dano moral ou existencial (Harff, 2017, p. 62).

> JORNADA EXTENUANTE. DANO MORAL IN RE IPSA. INDENIZAÇÃO. Constatada a jornada

> extenuante a que era submetido rotineiramente o empregado, impõe-se o reconhecimento do dano moral *in re ipsa*, sendo presumível o alegado prejuízo de sua convivência familiar e que deve ser reparado pelo empregador. Precedentes do TST (Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3). Processo n.º 0010294-15.2024.5.03.0050 (ROT). Relator: Des. Sercio da Silva Peçanha. Órgão julgador: 8ª Turma) (Brasil, 2025c).

Situação diversa se apresenta quando o postulante ocupa cargo de gestão. Nessa segunda hipótese, conquanto seja frequente o labor habitual em sobrejornada, o art. 62, II, da CLT (Brasil, 1943) obsta o pleito de horas extraordinárias, ao presumir que o empregado investido em função de mando dispõe de autonomia na organização do próprio tempo de trabalho, exerce atribuições incompatíveis com a fixação prévia de horário e percebe gratificação de função não inferior a quarenta por cento do salário do cargo efetivo, na forma do parágrafo único do dispositivo. Reunidos tais elementos, a exclusão do regime do capítulo II da Consolidação importa a inexistência de parâmetro legal de jornada suscetível de ser excedido e, por consequência, o indeferimento do sobrelabor. Trata-se, todavia, de presunção relativa, que cede ante prova em sentido contrário produzida no caso concreto.

A jurisprudência trabalhista reconheceu, em certos casos, situações em que gestores fizeram jus ao pagamento de horas extraordinárias quando o excesso de trabalho ultrapassou limites razoáveis, evidenciando abuso de poder do empregador ou sobrecarga prejudicial à saúde. Nesses casos, contudo, o reconhecimento do direito ocorreu após a descaracterização da função de gestor, ao se constatar que o empregado não detinha, na prática, as características inerentes a essa espécie de emprego, enquadrado formalmente como **gestor** apenas para encobrir a realidade de um vínculo de subordinação comum.

A seguir, apresentam-se decisões proferidas por Tribunais Regionais do Trabalho nas quais se constatou, após a devida análise, que a parte autora não se enquadra na exceção prevista no art. 62 da CLT (Brasil, 1943), estando, portanto, sujeita à jornada de oito horas diárias e 44 horas semanais:

> DA JORNADA DE TRABALHO. DAS HORAS EXTRAS. DO INTERVALO INTRAJORNADA. DO INTERVALO INTERJORNADA. **Descaracterizada a exceção do art. 62, II** [...]. Além disso, o dispositivo tem a vantagem de **impedir que o art. 62, II e § único, CLT, seja associado ao poder empregatício de nomear os cargos na empresa e usado como autorização à imposição de jornadas e de duração de trabalho de extensões incompatíveis com a CRFB e os direitos humanos, que garantem aos trabalhadores jornadas ordinárias e tendentes à redução progressiva, direito ao lazer, saúde, convívio familiar, social e político, direito ao estudo, à manifestação religiosa e cultural**. Direitos fundamentais e humanos cuja máxima efetividade depende de contenções e de redução na quantidade e intensidade do tempo de vida, individual e coletivo, que o ordenamento permite ser explorado pelos empregadores e tomadores de trabalho humano. Aplico o mesmo raciocínio às 11 horas de intervalo interjornada (art. 66, CLT), a fim de assegurar que tais horas sejam consecutivas e integralmente desfrutadas como tempo de descanso
> [...].
>
> Como a parte reclamante pede horas extras e intervalos intrajornada, interpreto o pedido de boa-fé e com base no conjunto da postulação (art. 5º e 322, § 2º, CPC) para condenar a reclamada à indenização prevista no art. 71, § 4º, CLT, a saber, minutos suprimidos do intervalo intrajornada, com adicional de 50% e natureza indenizatória [...]. (Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2). 25ª Vara do Trabalho de São Paulo. ATOrd: 1000212-

73.2025.5.02.0025. Relator: Lucas de Azevedo Teixeira) (Brasil, 2025a, grifo nosso).

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO. HORAS EXTRAS. GERENTE DE RELACIONAMENTO. CARGO DE CONFIANÇA. AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO. RECURSO PROVIDO. 1. Recurso interposto pelo reclamante contra sentença que indeferiu o pagamento de horas extras trabalhadas a partir da sexta diária durante o período em que exerceu a função de Gerente de Relacionamento. 2. **A questão central é a comprovação do exercício de cargo de confiança**, cujo encargo era do reclamado, **o que o isentaria do pagamento de horas extras**, nos termos do artigo 224, § 2º, da CLT. 3. Não comprovado o exercício de cargo de confiança hábil a ensejar a concretização do suporte fático do referido dispositivo legal, faz jus o trabalhador bancário à percepção das horas excedentes da sexta diária como extras no período em que exerceu a função de Gerente de Relacionamento. 4. Recurso provido (TRT-4. Processo n.º 0020647-62.2022.5.04.0372 (ROT). Relator(a): Denise Pacheco. Órgão julgador: 7ª Turma) (Brasil, 2025f, grifos nossos).

CARGO DE CONFIANÇA. ART. 62, II, DA CLT. COORDENADORA DE CURSO. Para enquadramento na exceção prevista no art. 62, II, da CLT, é imprescindível que o empregado receba, no mínimo, 40% a mais do que o salário do cargo normal e possua efetivos poderes de mando e gestão, capazes de diferenciá-lo em seu ambiente de trabalho. Sendo exatamente essa a hipótese dos autos, não há horas extras a serem deferidas, inclusive a título de intervalo e adicional noturno, todos eles relativos ao período em que a reclamante atuou como coordenadora de curso (TRT-3. Processo n.º 0010291-21.2025.5.03.0181 (ROT). Relator: Marco Túlio Machado Santos. Órgão Julgador: 7ª Turma) (Brasil, 2025b).

Conforme leciona Souto Maior, poder-se-ia argumentar que o pagamento de um salário diferenciado, superior ao dos demais empregados, implicaria a compensação pelas horas trabalhadas além da jornada regular. Todavia, o autor ressalta que a limitação da jornada laboral não se restringe a uma questão de natureza econômica individual, mas constitui um tema de saúde pública e de interesse coletivo, essencial à preservação da integridade física e mental do trabalhador e, consequentemente, da própria sociedade (Souto Maior, 2003). Se a limitação da jornada de trabalho tem como finalidade a preservação da saúde do empregado, questiona-se por qual razão tal proteção não se estende ao empregado que exerce a função de gestão dos demais trabalhadores.

Embora, de fato, não exista proteção legislativa específica, à luz da análise das questões relativas à saúde do trabalho, conclui-se, em síntese, que há, de forma implícita, uma limitação da jornada para os gestores. A jornada de trabalho de tais empregados será aquela pactuada pelas partes. Desse modo, o controle da jornada não se dá por meio de registros formais, mas pelo próprio pacto contratual estabelecido.

Diante desse quadro, tem-se que tais empregados fazem jus às horas extras quando prestarem serviços em jornada além daquela contratualmente ajustada, desde que observados, em cada caso concreto, os limites impostos pela função social e econômica do contrato, pelos bons costumes e pelo princípio da boa-fé objetiva.

Logo, não se pode afirmar que as categorias mencionadas no art. 62 da CLT (Brasil, 1943) não estejam sujeitas a uma determinada jornada de trabalho. Caso contrário, seria necessário admitir que uma pessoa poderia ser contratada para trabalhar 24 horas por dia, situação que se observa em algumas decisões judiciais, as quais reconhecem a violação do direito ao

descanso mas deixam de considerar como horas de trabalho aquelas realizadas em momentos de aparente pausa:

> DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. LABOR EM FÉRIAS. DANO MORAL. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. HORAS EXTRAS. CARGO DE CONFIANÇA. PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO DO RECLAMANTE E PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA. O reclamante sustenta que restou provado nos autos que, durante os períodos de férias, era acionado por e-mails e mensagens de WhatsApp para atender demandas do empregador, o que descaracteriza o descanso anual. Afirma que tal prática configura violação ao direito fundamental à desconexão, devendo ser reconhecido o labor no período e aplicada a penalidade prevista no art. 137 da CLT, com o pagamento em dobro.
>
> As mensagens de WhatsApp e e-mails apresentados demonstram solicitações diretas de providências vinculadas ao exercício da função, em plena vigência dos períodos de férias. Tais acionamentos não se caracterizam como contatos ocasionais, mas como ordens de serviço que comprometeram a fruição integral do descanso.
>
> Tal circunstância revela, de forma inequívoca, que o reclamante não usufruiu de forma plena e efetiva do descanso a que tinha direito, havendo quebra da finalidade precípua das férias, que é a recomposição física e psíquica do trabalhador (art. 134 da CLT).
>
> [...] Dou provimento ao apelo do reclamante para condenar a reclamada ao **pagamento, em dobro, das férias gozadas** nos períodos de 17/07/2023 a 22/07/2023 e de 08/01/2024 a 21/01/2024, acrescidas do terço constitucional, nos termos do art. 137 da CLT, autorizada a dedução dos valores já quitados a idêntico título [...]
>
> **O descumprimento de obrigações trabalhistas, como o acionamento do autor durante o período**

> **de férias e ausência de pagamento de adicional de periculosidade, não tem, por si só, a capacidade de gerar dano à personalidade do empregado, sob pena de banalização do instituto.**
>
> Assim, restando comprovados tanto o requisito subjetivo (poderes de mando e gestão) quanto o objetivo (remuneração superior ao padrão dos subordinados e acima da média de mercado), deve ser reformada a sentença para **reconhecer o enquadramento do reclamante no art. 62, II, da CLT.**
>
> Consequentemente, **afasta-se a condenação ao pagamento de horas extraordinárias e de horas relativas ao intervalo intrajornada, pois o reclamante não estava sujeito ao controle de jornada.** (TRT-3. Processo n.º 0010999-92.2024.5.03.0153 (ROT). Relator: Weber Leite de Magalhães Pinto Filho. Órgão Julgador: 9ª Turma) (Brasil, 2025d) (grifos nossos).

O parágrafo único do art. 62 da CLT (Brasil, 1943) não impõe o pagamento de uma verba específica sob a denominação de **gratificação de função** para caracterização do cargo de gestão. Exige-se apenas que a remuneração global do empregado seja substancialmente superior à dos demais trabalhadores, em razão das maiores responsabilidades inerentes ao cargo ocupado:

> EMPREGADO SUJEITO AO REGIME DO ART. 62, II, DA CLT. DIREITO À DESCONEXÃO. DOMINGOS E FERIADOS LABORADOS POR MEIO DA UTILIZAÇÃO DE MEIOS TECNOLÓGICOS (APLICATIVOS). PAGAMENTO DEVIDO. O emprego de meios tecnológicos que impliquem elastecimento da jornada de trabalho, com comprometimento dos dias de repouso e feriados, atinge direito do trabalhador à desconexão e ao afastamento completo do ambiente laboral, cabendo ao empregador acautelar-se quanto ao seu

> uso desmedido e que imponha ao trabalhador a obrigação de manter-se incessantemente conectado. **Esse direito alcança também os empregados sujeitos à regra do art. 62, II, da CLT, sendo-lhes devido o pagamento por trabalho realizado nesses termos.** Recurso Ordinário do reclamado não provido.
>
> EMPREGADO SUJEITO AO REGIME DO ART. 62, II, DA CLT. PAGAMENTO EM PADRÃO SUPERIOR AOS TRABALHADORES SUBORDINADOS E CONDIZENTE COM AS RESPONSABILIDADES DISTINGUIDAS. SUFICIÊNCIA. O aspecto remuneratório encerrado na regra do parágrafo único do art. 62 da CLT não abrange obrigatoriedade do pagamento de rubrica específica sob o título de "gratificação de função", assegurando tão-somente que a assunção de responsabilidades distinguidas e ampliadas implique remuneração significativamente superior aos demais empregados da empresa, que desempenhem funções desprovidas de poderes de mando e gestão. Recurso Ordinário da reclamante provido parcialmente. (TRT-13. Processo n.º 0000782-06.2020.5.13.0006 (ROT). Relatora: Des. Ana Maria Ferreira Madruga. Órgão julgador: 1ª Turma) (Brasil, 2022c) (grifo nosso).

É necessário frisar, todavia, que o recebimento de remuneração superior não pode servir de justificativa para a imposição de uma jornada extenuante que acarrete prejuízos. Conforme já mencionado anteriormente, uma das consequências mais graves decorrentes da falta de descanso efetivo é o adoecimento, manifestando, por vezes, através da síndrome de *burnout*, atualmente reconhecida pela Classificação Internacional de Doenças - 11ª Revisão (CID-11) como doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho (Brasil, 1991). Diante desse contexto, tem-se que a indenização cabível é o dano moral:

> DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. GERENTE DE FILIAL. JORNADAS EXAUSTIVAS.

SÍNDROME DE BURNOUT. DOENÇA OCUPACIONAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DIREITO À DESCONEXÃO. RECONHECIMENTO DE NEXO DE CONCAUSALIDADE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. REINTEGRAÇÃO AO EMPREGO. REFORMA DA SENTENÇA. 1. Recurso ordinário interposto pela reclamante contra sentença que julgou improcedentes os pedidos relacionados ao reconhecimento de doença ocupacional decorrente de esgotamento laboral (Síndrome de Burnout), à reintegração ao emprego com fundamento na estabilidade acidentária e à condenação por danos morais. **A autora afirma que exercia a função de gerente de filial e alega jornadas exaustivas**, acionamento constante em regime de sobreaviso e **falta de desconexão com o trabalho, o que teria contribuído para seu adoecimento**. Pleiteia, ainda, a nulidade da dispensa, sua reintegração ao emprego ou **indenização substitutiva, além de reparação por danos morais**. [...] III. RAZÕES DE DECIDIR [...]. Laudo pericial confirmou a existência de Síndrome de Burnout, vinculando-a como concausa ao ambiente de trabalho exaustivo, caracterizado por sobrecarga e necessidade de atendimento ininterrupto a demandas empresariais. 5. A **prova testemunhal e documental demonstrou que o reclamante, na condição de gerente de filial, era frequentemente acionado fora do horário contratual, comprometendo seu direito ao lazer e à desconexão. Essa conduta empresarial extrapola os limites do poder diretivo e configura ato ilícito, gerando dano moral presumido (*in re ipsa*).** [...] **7. O dano moral foi fixado em R$20.000,00 em virtude da doença ocupacional e em R$10.000,00 pelo comprometimento do direito à desconexão**, valores que atendem às finalidades punitiva, compensatória e pedagógica. IV. DISPOSITIVO E TESE Recurso do reclamante parcialmente provido. Recurso do reclamado desprovido. Tese de julgamento: 1. A Síndrome de Burnout, quando comprovada como desencadeada

> ou agravada por condições exaustivas de trabalho, caracteriza doença ocupacional equiparada a acidente de trabalho, atraindo a responsabilidade civil do empregador. **2. A violação ao direito à desconexão do trabalhador configura ato ilícito empresarial e enseja reparação por danos morais, independentemente do enquadramento funcional no artigo 62, II, da CLT**. 3. O nexo de concausalidade entre a atividade laboral e a doença ocupacional garante a estabilidade provisória prevista em lei, com direito à reintegração no emprego. Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 62, II, e art. 791-A, § 4º; Lei nº 8.213/1991, arts. 19, 20 e 21, I; CF/1988, art. 1º, III. (Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região (TRT-7). Processo n.º 0000417-91.2024.5.07.0033 (ROT). Relator: Des. Emmanuel Teofilo Furtado, Órgão julgador: 2ª Turma), (Brasil, 2025h, grifos nossos).

> DIREITO DE DESCONEXÃO. WHATSAPP. O acionamento de empregado fora do horário do expediente para solucionar questões relacionadas ao trabalho por WhatsApp **gera dano moral indenizável, quando realizado habitualmente, com prejuízo aos direitos fundamentais ao repouso e lazer** (artigos 6º e 7º, XIII e XV, da Constituição Federal). Recurso provido em parte. (Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT-5). Processo n.º 0000732-91.2024.5.05.0222 (ROT). Relator: Des. Edilton Meireles de Oliveira Santos. Órgão julgador: 1ª Turma) (Brasil, 2025g, grifo nosso).

Assim, reconhecido o nexo de concausalidade entre a ofensa ao direito ao descanso e o adoecimento, é devida a reparação moral com caráter compensatório, haja vista a violação aos direitos fundamentais.

A jurisprudência reconhece ainda, minoritariamente, o direito à indenização por dano existencial aos trabalhadores submetidos a

jornadas extraordinárias habituais, quando tal prática resulta na supressão do período de descanso constitucionalmente assegurado, acarretando prejuízos de natureza social e psicológica. Exemplo disso é o acórdão proferido em 2 de julho de 2015 pela 8ª Turma do TRT-4 no Recurso Ordinário n.º 0000255-35.2013.5.04.0205 (Brasil, 2014). Essa espécie de dano resulta de uma conduta patronal que impede o empregado de se relacionar e de conviver em sociedade adequadamente.

A longo prazo, o dano existencial caracteriza-se por impedir que o trabalhador execute, dê prosseguimento ou recomece projetos pessoais de vida, prejudicando seu desenvolvimento de forma geral (Boucinhas; Alvarenga, 2013). No entanto, se faz relevante destacar que jurisprudência pacífica da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-I) do TST concluiu que a prestação habitual de horas extras, por si só, não é suficiente para caracterizar o dano existencial. Assim, na ausência de prova de que a jornada excessiva tenha efetivamente causado prejuízo existencial, não há que se falar em indenização (Brasil, 2021).

Por conseguinte, outros Tribunais Regionais aprovaram teses jurídicas de que não configura dano existencial, passível de indenização, por si só, a prática de jornadas de trabalho excessivas (Brasil, 2016):

> DANO EXISTENCIAL. INDENIZAÇÃO. NÃO CABIMENTO. A indenização por **danos existenciais somente é devida quando comprovada conduta reprovável do empregador e efetivamente danosa ao empregado**. Não havendo prova da alegada exclusão da trabalhadora do convívio social e familiar, a mera prestação de horas extras não basta para presumir a violação a direito fundamental passível de reparação. (TRT-4. Processo n.º 0021334-32.2017.5.04.0334 (RO).

> Relator: Des. João Pedro Silvestrin. Órgão julgador: 7ª Turma) (Brasil, 2019, grifo nosso).
>
> RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL. Hipótese em que o reclamante **não logrou comprovar que tenha sofrido abalo psíquico decorrente de dano existencial pela alegada prática de extensas jornadas**, capaz de ensejar o dever de indenizar pela reclamada. Recurso ordinário do reclamante a que se nega provimento (TRT-4. Processo n.º 0020479-46.2024.5.04.0451 (ROT). Relator: Luis Carlos Pinto Gastal. Órgão julgador: 10ª Turma) (Brasil, 2025e, grifo nosso).

Assim, uma vez comprovado que o trabalhador foi privado do convívio familiar e social, violando o direito ao lazer, ao descanso e, consequentemente, à dignidade da pessoa humana, configura-se o dano existencial e tem-se o direito à devida reparação:

> JORNADA DE TRABALHO EXAUSTIVA. DANO EXISTENCIAL. DIREITO À EXISTÊNCIA DECENTE. ART. 7º, D DO PACTO INTERNACIONAL SOBRE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS - PIDESC. DIREITO À DESCONEXÃO. DIREITO AO LAZER. O direito ao trabalho transcende o campo das relações econômicas laborais. Consiste numa forma de realização material e espiritual do ser humano. Refere-se à dignidade do trabalhador, sujeito do qual emana a força do trabalho, e a valores indisponíveis, em especial aqueles pertencentes à esfera da personalidade, dado que funciona como identificação do indivíduo na sociedade. Assim, é justo que **a pessoa trabalhadora tenha assegurado o exercício do direito ao lazer, como necessidade biológica, dispondo de tempo livre para o repouso de seu organismo, e como meio à convivência humana, no seio de sua família e na inserção na comunidade em que vive.** A jornada de trabalho excessiva, ao tolher o

> trabalhador do convívio familiar e social, viola o direito ao lazer e ao descanso e, por consequência, o princípio-fundamento da dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III, da CR/88) **caracterizando dano existencial, portanto, passível de reparação. Ademais, deve-se assegurar à pessoa trabalhadora o direito à desconexão do trabalho** (art. 24 da DUDH, art. 7º, d, do PIDESC, art. XV da DADH e art. 7º, XIII, CF/88) com medida de prevenção e precaução para se assegurar o meio ambiente laboral saudável e equilibrado (art. 225 c/c art. 200, VIII da CF/88). (TRT-3. Processo n.º 0010186-57.2023.5.03.0167 (ROT). Relator(a): Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. Órgão julgador: 1ª Turma) (Brasil, 2023a, grifos nossos).

O Direito do Trabalho, ao intervir nesta matéria, não tem por finalidade propiciar o enriquecimento do empregado em razão das extensas jornadas laborais prestadas, mas, sim, impedir que tais jornadas exaustivas existam. No âmbito trabalhista, as dimensões de aplicação dos direitos fundamentais apresentam caráter transversal ou diagonal, significando que tais direitos não se limitam à relação entre o Estado e o cidadão (dimensão vertical), mas se estendem também às relações entre particulares, como ocorre na relação entre empregador e empregado, a qual se caracteriza por sua assimetria estrutural e jurídica. Assim, por meio da regulação e fiscalização, busca-se proteger o indivíduo contra a fácil violação de seus direitos.

Evidentemente, diante da impossibilidade de fiscalização plena de todas as situações concretas, o resultado prático acaba por se traduzir na imposição de sanção econômica ao empregador, revertida em favor do sujeito lesado. Todavia, tal medida possui caráter pedagógico, voltado a desestimular condutas empresariais que comprometam a saúde e a dignidade do trabalhador em questão (Souto Maior, 2003).

Ainda, em posição oposta à simples reparação pecuniária por meio da indenização por danos morais como solução suficiente para compensar o desgaste vivenciado pelo gerente submetido à conexão permanente, Luiz Marcelo Góis defende a necessidade de uma previsão legislativa específica que enfrente o cerne do problema. O autor ressalta que, embora não se possa considerar como **tempo à disposição** o período em que o trabalhador apenas permanece conectado à empresa, na prática, “nos horários de descanso, é corriqueira a troca de mensagens relacionadas ao trabalho, via e-mails ou acessos digitais ao ambiente remoto de trabalho” (Góis, 2015, p. 4).

Igualmente, o art. 4º da CLT (Brasil, 1943) é expresso ao dispor que se considera como tempo de serviço efetivo não apenas aquele em que o subordinado executa ordens ou realiza tarefas, mas também o período em que permanece à disposição do empregador. Tal entendimento decorre do fato de que o empregado integra-se à organização e à finalidade econômica da empresa (Almeida; Severo, 2014), cedendo parte de seu tempo de vida em favor do empregador, que, em contrapartida, remunera-o justamente pela concessão deste tempo.

Nesse contexto, se faz necessário mencionar a decisão mais recente e relevante acerca da matéria, proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho. No julgamento do Incidente de Recurso Repetitivo n.º RR-11434-31.2015.5.03.0008 (Brasil, 2025j), a Corte fixou o Tema n.º 308 (Brasil, 2025i), consolidando o entendimento de que o empregado ocupante de cargo de confiança, enquadrado no art. 62, II, da CLT (Brasil, 1943), possui direito ao pagamento em dobro dos dias de repouso semanal remunerado trabalhados e não compensados. A decisão reafirmou que, embora excluído do regime geral de controle de jornada, o gestor permanece submetido às normas de proteção ao repouso semanal remunerado. Assim, reconheceu-se que a remuneração diferenciada inerente ao cargo não possui o condão

de absorver ou substituir o direito fundamental ao descanso. Ademais, a Corte reiterou a aplicação da lógica consolidada na Súmula n.º 146 do TST, segundo a qual o trabalho prestado em domingos e feriados, quando não compensado, deve ser remunerado em dobro (Brasil, 2003b).

Porém, mesmo diante da consolidação jurisprudencial relativa ao repouso semanal remunerado, ainda permanece necessária a edição de legislação específica destinada à regulamentação do direito à desconexão laboral. Com vistas a suprir essa lacuna, o Projeto de Lei n.º 5.581/2020 (Brasil, 2020) dispõe sobre o direito à desconexão dos teletrabalhadores, prevendo, entre outras medidas, a instituição de um código de conduta pelas empresas que possuam mais de cinquenta empregados, que verse sobre a desconexão do trabalho e oriente quanto à conciliação entre a vida doméstica e profissional dos integrantes do regime de teletrabalho. Por analogia, é possível sustentar a aplicabilidade dos princípios desse projeto também aos gerentes, uma vez que, assim como os teletrabalhadores, são excluídos da regra geral do art. 58 da CLT (Brasil, 1943).

Passa-se, agora, à análise de como o direito à desconexão dos gestores vem sendo tratado em uma legislação que já incorporou alterações decorrentes do impacto da revolução tecnológica sobre as relações de trabalho.

A França, pioneira, garantiu o direito à desconexão mediante a edição da Lei n.º 2016-1088 (França, 2016), conhecida como *El Khomri*, que vigorou a partir de 2017 e alterou o *Code du travail* (França 2022) para incluir o tema. A lei, que tinha dentre suas justificativas os altos índices de doenças decorrentes do excesso de trabalho, assegura aos empregados o direito de não responder comunicações eletrônicas e telemáticas de seus superiores hierárquicos quando não estiverem trabalhando (Scalzilli, 2020). A lei introduziu ao *Code* o art. L2242-8 (renumerado como L2242-17 em versões mais recentes), que prevê que, na negociação

anual sobre igualdade profissional e qualidade de vida no trabalho, sejam tratadas as modalidades do pleno exercício pelo empregado do direito à desconexão e a implementação pela empresa de dispositivos de regulação da utilização das ferramentas digitais, com vista a assegurar o respeito aos tempos de repouso e de férias, assim como à vida pessoal e familiar (França, 2022).

No art. L2242-17, alínea 7ª, há menção expressa de que as medidas de sensibilização devem compreender também o *personnel d'encadrement et de direction*, o pessoal de gerenciamento e direção da empresa:

> Na falta de um acordo, pode-se fazer um regulamento, depois que receber o aviso prévio do comitê social e econômico. Este regulamento deverá definir os termos e condições para o exercício do direito à desconexão e prever também a implementação, para os trabalhadores e para o pessoal de treinamento e direção, de ações de formação e sensibilização sobre a utilização razoável de ferramentas digitais (França, 2022, tradução livre[1]).

Assim, o direito à desconexão é concebido para todos, inclusive aqueles com cargo de supervisão/gestão ou direção, embora o texto não diferencie expressamente quanto à autonomia ou hierarquia real desses cargos. Ou seja, o direito está previsto para *salariés* (Éditions Tissot, 2025), ou assalariados, em geral, sem distinção legal explícita de que supervisores/gestores ou diretores fiquem fora.

---

[1] Do original: *A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques*.

> O assalariado é a pessoa física que se compromete, em troca de uma remuneração, a trabalhar por conta e sob a direção de outra pessoa, denominada empregador (Éditions Tissot, 2025, tradução livre[2]).

Isso posto, à semelhança do que estabelece o código trabalhista francês (França, 2022), a Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943) deveria ser atualizada a fim de proceder à revisão do art. 62, adequando-o à nova realidade laboral e à Constituição Federal (Brasil, 1988), de modo a assegurar o direito à desconexão como limite intransponível, preservando sua efetividade enquanto direito fundamental. Tal revisão legislativa deve garantir a proteção dos empregados gestores, integrando-os à fiscalização de jornada e garantindo o direito ao repouso adequado, além de abordar a violação ao direito à desconexão, a qual tende, se perpetuada a omissão legislativa, a tornar-se cada vez mais recorrente no contexto contemporâneo de trabalho.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo demonstrou que o direito à desconexão, ainda que não expresso textualmente na Constituição Federal (Brasil, 1988), é dotado de fundamentalidade material, uma vez que decorre diretamente dos princípios constitucionais. Sob essa perspectiva, trata-se de um direito fundamental implícito, cujo reconhecimento é indispensável à efetividade do próprio sistema de garantias do trabalhador.

Ao longo da pesquisa, verificou-se que o art. 62, II, da CLT (Brasil, 1943) constitui-se em um texto desatualizado que exclui os empregados em cargos de gestão do controle de jornada.

[2] Do original: *Le salarié est la personne physique qui s'engage, en contrepartie d'une rémunération, à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre personne, appelée employeur*.

Entretanto, a realidade social e econômica contemporânea evidencia que, em grande parte dos casos, a falta de proteção legislativa acarreta a exigência de disponibilidade permanente dos gestores, comprometendo seu direito ao descanso, à saúde e ao convívio familiar.

Porém, com a análise jurisprudencial e da doutrina internacional, constatou-se que a ausência de controle de jornada não implica a inexistência de limites temporais à prestação laboral. Ao contrário, tais limites decorrem implicitamente dos princípios da função social do trabalho, da boa-fé objetiva e do dever de proteção à integridade física e psíquica do trabalhador. Assim, a aplicação literal do art. 62, II, da CLT (Brasil, 1943) sem uma leitura conjunta da Constituição (Brasil, 1988) viola o princípio da vedação ao retrocesso social e perpetua práticas abusivas que geram o adoecimento laboral, a exemplo da famosa síndrome de *burnout*.

Além disso, conforme evidenciado também pelos Tribunais Regionais do Trabalho, a mera indenização não é suficiente, sendo frequentemente utilizada de forma inadequada em razão da dificuldade de enquadramento do caso concreto na CLT (Brasil, 1943), seja como dano moral, existencial, seja como majoração salarial. Tal prática decorre do impedimento legal de pagamento de horas extras aos empregados em cargos de gestão, uma vez que estes se encontram excluídos do capítulo celetista que trata do controle formal de jornada. Assim, persiste a incerteza quanto à remuneração adequada a ser atribuída a esses empregados e se o pagamento de indenização é suficiente para refrear as práticas empresariais lesivas cometidas pelos empregadores.

Diante desse cenário, defende-se a necessidade de uma reforma legislativa do art. 62 da CLT, a fim de compatibilizá-lo com os direitos fundamentais do trabalhador. Propõe-se que o dispositivo seja reformulado a fim de assegurar o cumprimento do

horário pactuado no momento da contratação, o qual pode admitir certa flexibilidade, mas jamais pode ser desconsiderado a ponto de inviabilizar o descanso regular. Deverá, ainda, haver estipulação expressa do direito à desconexão como limite intransponível, garantindo que nem mesmo os empregados enquadrados na regra excepcional sejam privados de períodos efetivos de repouso e lazer. Tal alteração legislativa deve também estabelecer parâmetros objetivos para a comunicação entre gestores e empregadores fora do horário contratual, prevendo, inclusive, a responsabilidade civil do empregador em casos de violação reiterada desse direito.

Sobre a experiência comparada, notadamente o modelo francês revela-se um paradigma relevante. O *Code du travail* (França, 2022), ao introduzir o art. L2242-17, consolidou o direito à desconexão como elemento integrante da qualidade de vida no trabalho, abrangendo o *personnel d'encadrement et de direction*, o corpo de supervisão e direção. Tal previsão demonstra que o direito à desconexão deve ser universal, alcançando todos os empregados, independentemente do nível hierárquico, sob pena de esvaziamento de sua função protetiva.

Portanto, o Brasil deve inspirar-se no modelo francês, à luz da análise comparada, promovendo uma reforma legislativa que reconheça o direito à desconexão como expressão direta dos direitos fundamentais. A inclusão de mecanismos institucionais de autorregulação digital e de planos de prevenção ao excesso de trabalho, aliados à responsabilidade pedagógica do empregador, representam um passo indispensável para assegurar a efetividade do princípio da proteção e a concretização da justiça social no mundo do trabalho.

Em síntese, a atualização do art. 62 da CLT (Brasil, 1943) sob a ótica constitucional não constitui mera modernização da norma, mas sim imperativo ético e jurídico voltado à preservação do ser humano que trabalha, assegurando a todos uma jornada

saudável. Somente com a garantia de que nenhum trabalhador será lesado por jornadas abusivas e por meio da efetiva garantia ao direito de desconectar-se será possível harmonizar o avanço tecnológico com os valores essenciais que sustentam o Estado Democrático de Direito: a dignidade, a liberdade e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de Almeida; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho.** São Paulo: LTr, 2014.

BONDUKI, Maria Fernanda; SERAU JÚNIOR, Marco Aurélio. O direito à desconexão e o teletrabalho no sistema jurídico brasileiro: perspectivas de concretização. **Revista Brasileira de Direito Social**, Belo Horizonte, v. 6, n. 2, p. 83–101, jul./dez. 2023. Disponível em: https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/265. Acesso em: 30 jan. 2024.

BOUCINHAS, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O dano existencial e o Direito do Trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 22, p. 26-51, set. 2013. Disponível em: https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078849. Acesso em: 22 mar. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 5.581, de 17 de novembro de 2020**. Dispõe sobre o teletrabalho, realizado fora das dependências do empregador, e altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dá

outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2024]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2267606. Acesso em: 27 nov. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 1 nov. 2025.

BRASIL. **Decreto n.º 1.254, de 29 de setembro de 1994.** Promulga a Convenção n.º 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1994]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm. Acesso em: 28 out. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 4 nov. 2025.

BRASIL, Deilton Ribeiro; OLIVEIRA, Consuelo da Silva. O direito fundamental à desconexão no contexto do home office em tempos de pandemia e isolamento social. **Revista de Direito Contemporâneo UNIDEP**, Pato Branco, v. 1, n. 1, p. 24-48, jan./jul. 2022. Disponível em: https://periodicos.unidep.edu.br/rdc-u/article/view/119. Acesso em: 28 mar. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 10 de nov. 2025.

BRASIL**. Lei n.º 14.442, de 2 de setembro de 2022**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei n.º 6.321, de 14 de abril de 1976, para dispor sobre o pagamento do auxílio-alimentação e alterar regras do teletrabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14442.htm. Acesso em: 12 ago. 2026.

BRASIL. **Medida Provisória n.º 1.109, de 25 de março de 2022**. Autoriza o Poder Executivo federal a dispor sobre a adoção por empregadores de medidas trabalhistas alternativas e sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, para enfrentamento das consequências de estado de calamidade pública sobre o trabalho e o emprego. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=MPV&numero=1109&ano=2022&ato=6d5ITTU1kMZpWT075. Acesso em: 12 ago. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (2.Turma). **Recurso Extraordinário RE 563.851 RS**. Relator: Min. Cezar Peluso, Brasília, DF. Julgado em 26 fev. 2008. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur4058/false. Acesso em: 28 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula n.º 279**. Para simples reexame de prova não cabe recurso extraordinário. Brasília, DF, 1963. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=2174. Acesso em: 13 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0011763-17.2015.5.01.0067 (ROT).** 1ª Turma, Relator: Des. Mario Sergio Medeiros Pinheiro. Rio de Janeiro, RJ. DEJT 10 mar. 2017a. Disponível em: https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011763-17.2015.5.01.0067/2#551e74d. Acesso em: 09 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0010838-74.2015.5.01.0017 (ROT).** 1ª Turma. Relator: Des. Mario Sergio Medeiros Pinheiro. Rio de Janeiro, RJ: TRT1. Data de Publicação: 10 mar. 2017b. Disponível em: https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/acordaos/TRT1/12712017.
Acesso em: 09 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). **Ação Trabalhista - Rito Ordinário n.º 1000212-73.2025.5.02.0025 (ATOrd).** 25ª Vara do Trabalho de São Paulo. Juiz do Trabalho: Lucas de Azevedo Teixeira. São Paulo, SP, data de julgamento: 17 out. 2025a. Disponível em: https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/sentencas/TRT2/424592257. Acesso em: 29 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0010186-57.2023.5.03.0167 (ROT).** 1ª Turma. Relator(a): Des. Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. Belo Horizonte, MG, 08 nov. 2023a. Disponível em: https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/acordaos/TRT3/101973572. Acesso em: 13 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0010291-21.2025.5.03.0181 (ROT)**. 7ª Turma. Relator: Des. Marco Túlio Machado Santos. Belo Horizonte, MG, julgado em: 15 out. 2025b. Disponível em: https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/acordaos/TRT3/135310466. Acesso em: 05 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0010294-15.2024.5.03.0050 (ROT).** 8ª Turma. Relator: Des. Sércio da Silva Peçanha. Belo Horizonte, MG, 16 out. 2025c. Disponível em: https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/acordaos/TRT3/135452114. Acesso em: 05 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0010999-92.2024.5.03.0153 (ROT).** 9ª Turma. Relator: Des. Weber Leite de Magalhães Pinto Filho. Belo Horizonte, MG, data: 15 out. 2025d. Disponível em: https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/acordaos/TRT3/136216135. Acesso em: 03 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Empregada que teve violado o direito à desconexão faz jus a indenização por danos morais, decide 2ª Turma.** Porto Alegre, RS. Publicada em: 17 out. 2024. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/50687731. Acesso em: 28 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região,). **Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0020479-46.2024.5.04.0451 (ROT).** 10ª Turma. Relator: Des. Luis Carlos Pinto Gastal. Porto Alegre, RS, 28 fev. 2025e. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/7kgSJxSTkpnb8LKfeGMEOg?&tp=HORAS+EXTRAS.+JORNADA+EXCESSIVA.+art.+62%2C+II+CLT. Acesso em: 28 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0020647-62.2022.5.04.0372 (ROT).** 7ª Turma. Relator(a): Desa. Denise Pacheco. Porto Alegre, RS, 16 jul. 2025f. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/DLeCEi8vHkWIE6GZB6Y6Uw?&em=HORAS+EXTRAS.+GERENTE+DE+LOJA.+CARGO+DE+CONFIAN%C3%87A.+excesso+de+jornada+comprometeu+sua+sa%C3%BAde+e+descanso. Acesso em: 28 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0021334-32.2017.5.04.0334 (ROT)**. 7ª Turma. Relator: Des. João Pedro Silvestrin. Porto Alegre, RS, 19 abr. 2019. Disponível em: https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021334-32.2017.5.04.0334/2#cc26779. Acesso em: 13 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso Ordinário n.º 0000255-35.2013.5.04.0205**. 8ª Turma. Relator: Des. João Paulo Lucena. Porto Alegre, RS, julgamento: 02 jul.2015 28 set. 2014. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus2/Zkdyr1JXfQVpaw8NjpQxIw?&te=0000255-35.2013.5.04.0205. Acesso em: 27 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Tese Jurídica Prevalecente n.º 2.** 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. Porto Alegre, RS: TRT4, 2016. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/tese-juridica-prevalecente. Acesso em: 28 out. 2025).

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). **Enunciados da 1ª Jornada de Direito Material e Processual.** Brasília, DF: ANAMATRA, 2007. Disponível em: https://www.trt5.jus.br/noticias/enunciados-1a-jornada-direito-material-processual. Acesso em: 25 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0000732-91.2024.5.05.0222 (ROT)**. 1ª Turma. Relator: Des. Edilton Meireles de Oliveira Santos. Salvador, BA, 28 out. 2025g. Disponível em: https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-

nacional/citacao/acordaos/TRT5/58690958. Acesso em: 10 de nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (7. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0000417-91.2024.5.07.0033 (ROT).** Gab. Des. Emmanuel Teófilo Furtado, 2ª Turma. Fortaleza, CE, 17 fev. 2025h. Disponível em: https://pje.trt7.jus.br/jurisprudencia/. Acesso em: 09 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (13. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista n.º 0000782-06.2020.5.13.0006 (ROT).** 1ª Turma. Relatora: Desa. Ana Maria Ferreira Madruga. João Pessoa, PB, data de publicação: 07 mar. 2022c. Disponível em: https://link.jt.jus.br/XeFaE2. Acesso em: 11 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Recurso em Mandado de Segurança e Agravo 11429-40.2016.5.15.0137 (RRAg)**. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Brasília, DF, 2 ago. 2021. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 2 ago. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 146.** TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO. O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal. Brasília, DF, 2003b. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1. Acesso em: 13 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Incidente de Recurso Repetitivo. Tema 308. **RR - 11434-31.2015.5.03.0008**. Tribunal Pleno. Relator: Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga. Brasília, DF,

julgamento em 8 set. 2025i. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/d/guest/irr308-pdf. Acesso em: 13 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR - 11434-31.2015.5.03.0008.** Incidente de Recurso Repetitivo (Tema 308). [...] por unanimidade: I - Acolher a proposta de afetação deste processo para instauração do incidente de recurso repetitivo com o fim de reafirmar a seguinte tese: O empregado que ocupa cargo de confiança, nos termos do art. 62, II, da CLT, tem direito ao pagamento em dobro dos dias destinados a repouso, quando trabalhados e não compensados. II - Conhecer do recurso de revista no tema objeto do representativo, por contrariedade à Súmula n.º 146, e, no mérito, dar-lhe provimento, aplicando a tese ora reafirmada, para determinar o pagamento em dobro do labor realizado e não compensado nos dias destinados ao repouso. III - Determinar o regular prosseguimento do feito, diante da ausência de temas remanescentes. Relator: Min. Tribunal Pleno. Aloysio Correa da Veiga. Brasília, DF, DEJT: 15 set. 2025j. Disponível em: https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/citacao/acordaos/TST/5b45e4b1a0ea8b5b14901abc3410926e.Acesso em: 15 mai. 2026.

CANOTILHO, Joaquim José Gomes. **Direito Constitucional e teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

ÉDITIONS TISSOT. Salarié: définition. **Lexique droit du travail**. Annecy: Éditions Tissot, [2026]. Disponível em: https://www.editions-tissot.fr/guide/definition/salarie. Acesso em: 27 out. 2025.

FERNANDES, Maria Luiza Azevedo. Teletrabalho. **Virtuajus,** Belo Horizonte, v. 7, n. 12, p. 214-232, ago. 2022. DOI: 10.5752/P.1678-3425.2022v7n12p212-226. Disponível em: https://periodicos.pucminas.br/index.php/virtuajus/article/view/28731. Acesso em: 29 out. 2025.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional.** 42. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022. *E-book.* p. 257.

FRANÇA. **Code du Travail** [Código do Trabalho]. Sous-section 3: Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie et des conditions de travail [Subseção 3: Igualdade profissional entre mulheres e homens e qualidade de vida e condições de trabalho]. Artigo L2242-17. Alterado pela Lei n.º 2021-1018 de 2 de agosto de 2021, art. 4º. Em vigor desde 31 mar. de 2022. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039785096/. Acesso em: 27 out. 2025.

FRANÇA. Loi nº 2016-1088, du 8 août 2016. Relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (Loi El Khomri / Loi Travail). **Journal Officiel de la République Française**, Paris, n. 0184, texte n. 1, 9 août 2016. Disponível em: https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/ETSX1604461L/jo/texte. Acesso em: 13 ago. 2026.

GIACOMELLO, Liesge Beatriz Alves; GIONGO, Carmem Regina; RIBEIRO, Bruno Chapadeiro; PEREZ, Karine Vanessa. Teletrabalho na pandemia de covid-19: impactos na saúde mental de trabalhadores. **Trabalho (En)Cena**, Palmas, v. 7, 2022. Disponível em:

https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/14708. Acesso em: 8 mar. 2024.

GÓIS, Luiz Marcelo. Adicional de desconexão: o tempo à disposição do empregador à luz das novas fronteiras da empresa. **Suplemento Trabalhista LTr**, São Paulo, n. 106, 2015.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; GRAMINHO, Vivian Maria Caxambu. **Desconexão:** um direito fundamental do trabalhador. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

GOMES, Ana Kelly Pimentel; RIBEIRO, Ewerthon Cruz; FERREIRA, Vanessa Rocha. O direito à desconexão como forma de prevenir doenças ocupacionais no âmbito do teletrabalho. **Revista Jurídica do Cesupa**, Belém, v. 4, n. 1, p. 152-169, jun. 2023. Disponível http://periodicos.cesupa.br/index.php/RJCESUPA/article/view/121. Acesso em: 15 fev. 2024.

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

HARFF, Rafael Neves. Direito à desconexão. Estudo comparado do direito brasileiro com o direito francês. **Revista Eletrônica:** acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações, Porto Alegre, v. 13, n. 205, p. 53-74, jul. 2017. DOI: https://doi.org/10.70940/relet.2017.526. Disponível em: https://periodicos.trt4.jus.br/revista-eletronica/article/view/526. Acesso em: 7 nov. 2025.

HARTER, Jim. Gallup Workplace. A exaustão dos gestores só piora. **Gallup Workplace**, Washington, D.C.18 nov. 2021. Disponível em: https://www.gallup.com/workplace/357404/manager-burnout-getting-worse.aspx. Acesso em: 27 out. 2025.

HESSE Konrad. **Grundzüge des Verfassungsrechts der Bundesrepublik Deutschland**. 20. ed. Heidelberg: C.F Muller, 1995, p. 136-7.

LITTLE, Brian R. **Me, Myself, and Us:** the science of personality and the art of well-being. Nova Iorque: PublicAffairs, 2014. Disponível em: https://archive.org/details/memyselfusscienc0000litt_u5l7. Acesso em: 27 out. 2025. ISBN 978-1-61039-638-7

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho:** com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017). São Paulo: LTr, 2018.

MINARDI, Fabio Freitas; TEIXEIRA, Camila Juliane Diniz. O direito à desconexão no teletrabalho à luz do princípio constitucional da solidariedade. **Revista de Direito da FAE**, Curitiba, v. 6, n. 2, p. 5-30, dez. 2022. Disponível em: https://revistadedireito.fae.edu/direito/article/view/102. Acesso em: 25 out. 2025.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação:** um contributo para um estudo dos limites do poder de controlo electrónico do empregador. Coimbra: Almedina, 2010.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. As novas tecnologias: um admirável mundo novo do trabalho? **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, Vitória, n. 11, p. 15-52, 2012. DOI: https://doi.org/10.18759/rdgf.v0i11.209. Disponível em: https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/209. Acesso em: 4 out. 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III), em 10 dez. de 1948. Brasília, DF: UNICEF Brasil, [20--]. Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos. Acesso em: 13 ago. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n.º 155**. Convenção sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho. Genebra: OIT, 22 jun. 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/media/268961/download. Acesso em: 28 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n.º 187**. Convenção sobre o quadro promocional para a segurança e a saúde no trabalho. Genebra: OIT,15 jun. 2006. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312332. Acesso em: 28 out. 2025.

PORCIUNCULA, Alice Mariz; VENÂNCIO, Sandra Aparecida; SILVA, Cosme Marcelo Furtado Passos da. Síndrome de Burnout em gerentes da Estratégia de Saúde da Família. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 4, p. 1555-1566, abr. 2020. DOI: https://doi.org/10.1590/1413-81232020254.22072018. Disponível em: https://www.scielo.br/j/csc/a/mcNMvTJgsv5qCFqtGzrw6FN/?format=html&lang=pt. Acesso em: 28 out. 2025.

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. *E-book.*

SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 643-664, jul. 2020. Disponível em: https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/56362. Acesso em: 01 abr. 2024.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 296-313, jul./dez. 2003. 2003. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/108056. Acesso em: 17 out. 2025.

A LEI N.º 14.611/2023 SOB A ÓTICA DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

LAW NO. 14.611/2023 FROM THE PERSPECTIVE OF THE GENERAL DATA PROTECTION LAW

Pedro Henrique de Souza[*]
Andréa Maria Limongi Pasold[**]

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.924

RESUMO

Este artigo tem por escopo investigar em que medida as ferramentas de transparência salarial estabelecidas pela Lei de Igualdade Salarial (Lei n.º 14.611/2023) (Brasil, 2023), que institui mecanismos de igualdade salarial entre mulheres e homens, e seus regulamentos são compatíveis com o direito fundamental à privacidade e as normas da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD, Lei n.º 13.709/2018) (Brasil, 2018), especialmente no que tange aos limites da anonimização e à proteção de dados de trabalhadores adolescentes. Utilizando abordagem qualitativa e exploratória e método dedutivo, a pesquisa examina dispositivos legais e regulamentares à luz dos

[*] Advogado, graduado em Direito pelo Centro Universitário Sociesc (Unisociesc/Joinville), pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Associação dos Magistrados do Trabalho da 12° Região (Amatra12). Mestrando em Direito pela UniCuritiba.

[**] Juíza do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Doutoranda em Ciência Jurídica pela Universidade do Vale do Itajaí (Univali); mestre em ciência jurídica pela Univali; especialista *lato sensu* em Direito Civil pela Universidade do Sul de Santa Catarina (Unisul); coordenadora do Comitê de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT12-SC); coordenadora do curso de pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho da Amatra12/Universidade do Planalto Catarinense (Uniplac); professora.

princípios constitucionais da privacidade e da proteção de dados. Os resultados indicam que, embora a transparência salarial promova igualdade, há lacunas normativas e riscos de reidentificação dos titulares dos dados, especialmente em empresas com pouca diversidade e na ausência de proteção específica a trabalhadores adolescentes. Conclui-se pela necessidade de regulamentação complementar que assegure o equilíbrio entre transparência e privacidade.

PALAVRAS-CHAVE

Dados pessoais. Igualdade salarial. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Privacidade. Transparência.

ABSTRACT

The scope of this article is to investigate to what extent the pay transparency tools established by the Wage Equality Law (Law no. 14.611/2023) – which institutes mechanisms for equal pay between men and women – and its regulations are compatible with fundamental privacy rights and the directives of the General Data Protection Law (Law no. 13.709/2018), particularly regarding the limits of anonymization and the protection of underage workers' personal data. Employing a qualitative and exploratory approach as well as the deductive method, the research examines legal and regulatory provisions in light of constitutional principles related to privacy and data protection. The findings indicate that although salary transparency fosters equality, there are legal gaps and risks of reidentification of the data subject, especially in companies with limited diversity and in the absence of specific protections for underage workers. It is concluded that additional regulation is needed in order to ensure a balance between transparency and privacy.

KEYWORDS

Equal pay. General Data Protection Law. Personal data. Privacy. Transparency.

SUMÁRIO

1 Introdução;
2 Igualdade remuneratória;
2.1. A igualdade definida na Lei n.º 14.611/2023;

2.2. A publicidade e a proteção de dados no Decreto n. º 11.795/2023;
2.3. A regulamentação do Decreto pela Portaria n.º 3.714/2023 do MTE;
3 A LGPD e sua aplicabilidade ao contrato de trabalho: princípios, dados sensíveis e anonimização;
3.1. Visão geral da Lei Geral de Proteção de Dados;
3.2. A LGPD e o contrato de trabalho;
4 Compatibilidade das normas de transparência com a regulamentação constitucional e com a LGPD;
4.1. Os limites da anonimização;
4.2. Os dados de trabalhadores menores de 18 anos;
5 Considerações Finais;
Referências.

Data de submissão: 21/07/2025.
Data de aprovação: 10/02/2026.

1 INTRODUÇÃO

A igualdade figura como um dos eixos centrais do ordenamento jurídico brasileiro pós-1988, consolidando-se não apenas como princípio formal, mas como objetivo fundamental da República (art. 3º, III e IV, da Constituição Federal) e direito fundamental (art. 5º, *caput*, da CF) (Brasil, 1988). Nesse sentido, Alexandre de Moraes (2019, p. 36) menciona que o princípio da igualdade garante "a igualdade de aptidão, uma igualdade de possibilidades virtuais, ou seja, todos os cidadãos têm o direito de tratamento idêntico pela lei".

Por isso, diversos dispositivos constitucionais determinam a igualdade em abstrato (a exemplo do art. 5º) e medidas mais concretas, tal como o art. 7º, XXX (Brasil, 1988), o qual prevê a proibição de discriminação salarial e de critérios de admissão. Ao lado disso, a legislação infraconstitucional tentou corrigir essa desigualdade histórica, como ocorreu com a Consolidação das

Leis do Trabalho (CLT) (Brasil, 1943), em especial com as alterações da Lei n.º 9.799/1999 (Brasil, 1999), a qual adicionou, entre outros, o art. 373-A, que buscou corrigir distorções no acesso da mulher ao mercado de trabalho.

Todavia, tais tentativas não foram suficientes para atingir um ponto aceitável no tocante à igualdade salarial. Conforme o 3º Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2024, mulheres recebem 20,9% a menos do que homens (Brasil, 2025). Adicionando-se questões raciais, há ainda piores índices, por um acúmulo de preconceitos.

Assim, este trabalho trata da análise da Lei n.º 14.611/2023 (Brasil, 2023b) — a Lei de Igualdade Salarial, que determina regras sobre igualdade salarial e critérios regulatórios entre homens e mulheres —, regulamentada pelo Decreto n.º 11.795/2023 (Brasil, 2023) e pela Portaria n.º 3.714/2023 do MTE (Brasil, 2023a), sob a ótica da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD, Lei n.º 13.709/2018) (Brasil, 2018), visando a estudar a compatibilidade entre os diplomas legais e mapear possíveis lacunas nas novas normas trabalhistas.

O objetivo geral do trabalho é analisar a compatibilidade da Lei n.º 14.611/2023, especialmente de suas exigências sobre relatórios de transparência salarial, com os princípios, dispositivos e limitações da LGPD.

Listam-se como objetivos específicos:

a) estudar os dispositivos da Lei n.º 14.611/2023, bem como seu Decreto regulamentador (n.º 11.795/2023) e a Portaria n.º 3.714/2023 do MTE, com foco nos mecanismos de transparência salarial;

b) identificar os princípios e obrigações centrais da LGPD aplicáveis ao contexto trabalhista, com ênfase no tratamento de dados anonimizados e sensíveis;

c) analisar os limites da anonimização dos dados no contexto da transparência salarial, destacando potenciais riscos de reidentificação; e

d) avaliar a ausência de proteção normativa específica quanto ao tratamento de dados de trabalhadores menores de 18 anos na Lei n.º 14.611/2023.

O presente trabalho adota o método dedutivo, com enfoque qualitativo e exploratório, visando a examinar a compatibilidade da Lei n.º 14.611/2023 com a LGPD. Utiliza-se, como técnica principal, a análise documental e bibliográfica, com base em legislações nacionais, regulamentos, portarias, decisões jurisprudenciais e doutrina jurídica especializada. A abordagem empregada prioriza a interpretação sistemática e crítica do ordenamento jurídico vigente, buscando evidenciar lacunas normativas e propor reflexões acerca da eficácia dos mecanismos legais de proteção à privacidade dos trabalhadores.

Na primeira seção, realiza-se uma análise descritiva e interpretativa do conteúdo da Lei n.º 14.611/2023, bem como de seus instrumentos regulamentares, o Decreto n.º 11.795/2023 e a Portaria n.º 3.714/2023 do MTE. Examinam-se o escopo da política pública de igualdade salarial, seus mecanismos de transparência e os instrumentos de fiscalização e penalidade.

A segunda seção trata dos fundamentos jurídicos e princípios da LGPD, enfatizando sua conexão com direitos fundamentais, como a privacidade, a autodeterminação informativa e a proteção da dignidade humana. Também são abordados aspectos constitucionais, como a Emenda Constitucional n.º 115/2022

(Brasil, 2022), que inseriu a proteção de dados no rol de direitos fundamentais.

A terceira seção representa o eixo analítico central do trabalho, no qual se discute a compatibilidade normativa entre as exigências de transparência salarial e as garantias da LGPD. São examinadas as limitações técnicas da anonimização de dados, os riscos de inferência e reidentificação, bem como a ausência de dispositivos específicos voltados à proteção de dados de adolescentes trabalhadores, o que configura uma lacuna legislativa preocupante.

2 IGUALDADE REMUNERATÓRIA: Lei n.º 14.611/2023, Decreto n.º 11.795/2023 e Portaria n.º 3.714/2023 do MTE

No presente capítulo, proceder-se-á a uma breve análise do texto da Lei n.º 14.611/2023 (Brasil, 2023) e de seus documentos regulamentadores.

Por meio do art. 3º, a lei alterou os §§ 6º e 7º do art. 461 da CLT (Brasil, 1943) para garantir o direito de ação visando à indenização por danos morais decorrentes de discriminação remuneratória, independentemente do pagamento de diferenças salariais. Além disso, passou a obrigar o infrator ao pagamento de multa no valor de dez vezes o salário devido ao empregado discriminado, com valor dobrado em caso de reincidência (Brasil, 2023b).

No entanto, as medidas que causaram maior controvérsia estão contidas nos arts. 4º e 5º da lei. O art. 4º prevê cinco meios para assegurar a igualdade salarial:

a) estabelecimento de mecanismos de transparência salarial,

b) intensificação da fiscalização contra discriminação remuneratória,

c) disponibilização de canais específicos para denúncias,

d) promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão, e

e) fomento à capacitação de mulheres para o trabalho em condições equivalentes às dos homens (Brasil, 2023b).

Adicionalmente, o art. 5º determina que pessoas jurídicas de direito privado com 100 ou mais empregados publiquem semestralmente relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios, observando-se as disposições da LGPD (Brasil, 2018). Os relatórios de transparência devem conter dados anonimizados, com informações suficientes apenas para permitir a comparação objetiva entre homens e mulheres, bem como outras possíveis discriminações. Ademais, determina que as informações mencionadas no caput, bem como diversos indicadores relacionados ao mercado de trabalho, sejam disponibilizadas gratuitamente e com acesso público (Brasil, 2023b).

Com o objetivo de regulamentar a Lei n.º 14.611/2023, o Decreto n.º 11.795/2023 estabelece disposições principalmente sobre o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, o qual deve conter, no mínimo, o cargo ou a ocupação e todos os valores remuneratórios (Brasil, 2023a).

A Portaria n.º 3.714 do MTE data de 24 de novembro de 2023, e busca regulamentar o Decreto n.º 11.795 (Brasil, 2023a). O foco da portaria é estabelecer os procedimentos administrativos para a atuação do Ministério do Trabalho e Emprego no tema, determinando a realização de Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios pelo ministério. Tal relatório deve ser publicado pelos empregadores em meios eletrônicos, com base nos dados coletados no Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial).

Após a publicação do relatório, verificada a desigualdade salarial ou de remuneração, os empregadores serão notificados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho para que elaborem em noventa dias o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios entre Mulheres e Homens com as informações definidas no art. 8º; o plano deve prever programas de capacitação de lideranças, promoção de diversidade e formação de mulheres para o ingresso, permanência e ascensão no mercado de trabalho.

3 A LGPD E SUA APLICABILIDADE AO CONTRATO DE TRABALHO: princípios, dados sensíveis e anonimização

Nesta seção, examina-se o arcabouço normativo da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e sua incidência direta nas relações de trabalho. Para tanto, o estudo divide-se em duas frentes: inicialmente, apresenta-se uma visão panorâmica dos fundamentos e princípios da referida lei; em seguida, analisa-se a adequação desse regramento à dinâmica do vínculo empregatício, com especial atenção ao tratamento de dados sensíveis e à fragilidade do consentimento do trabalhador.

3.1. Visão geral da Lei Geral de Proteção de Dados

No tema da proteção de dados, a União Europeia foi pioneira, a partir do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), aprovado em 27 de abril de 2016 (União, 2016). No Brasil, a proteção de dados foi regulamentada pela Lei n.º 13.709 de 14 de agosto de 2018, que inicialmente contava com a ementa “Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei n.º 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet)” (Brasil, 2018). Todavia, após a Lei n.º 13.853/2019 (Brasil, 2019), aquela legislação de 2018 começou a ser denominada Lei Geral de Proteção de Dados, ganhando um aspecto autônomo que se assemelha ao do seu par europeu.

Quanto aos pilares principiológicos, o texto do art. 1º da LGPD é expresso em citar os “direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural” (Brasil, 2018), e o art. 2º coloca como fundamentos, entre outros, a privacidade, a autodeterminação informativa e a liberdade de expressão (Brasil, 2018).

O art. 7º da LGPD define os requisitos para o tratamento de dados pessoais, incluindo, em seu inciso II, a permissão para o uso de dados com o objetivo de cumprir obrigações legais ou regulatórias (Brasil, 2018). O § 3º do art. 7º, todavia, menciona que o “tratamento de dados pessoais cujo acesso é público deve considerar a finalidade, a boa-fé e o interesse público que justificaram sua disponibilização” (Brasil, 2018).

O art. 10 da lei regulamenta o legítimo interesse do controlador, estabelecendo que este só poderá fundamentar o tratamento de dados pessoais para finalidades legítimas. Os incisos do dispositivo apresentam um rol exemplificativo de tais motivos, como o apoio e a promoção das atividades do controlador, bem como a proteção do exercício regular de direitos do titular ou a prestação de serviços que o beneficiem (Brasil, 2018).

No que se refere aos dados de crianças e adolescentes — relevantes para a presente pesquisa devido à possibilidade de divulgação dos dados salariais de menores de 18 anos —, o art. 14 da LGPD prioriza o melhor interesse desses indivíduos e condiciona o tratamento de seus dados ao consentimento, com a assistência de um responsável. Além disso, os controladores devem manter públicas as informações sobre os tipos de dados coletados, a forma de utilização e os procedimentos para o exercício dos direitos dos titulares, fornecendo as informações necessárias de maneira clara e adaptada a esse público (Brasil, 2018).

Como norma geral de proteção, o art. 17 assegura ao indivíduo a titularidade dos dados pessoais e os direitos fundamentais de liberdade, intimidade e privacidade. Para concretizar essa garantia, o art. 18 prevê diversas possibilidades de requisição pelo titular dos dados, permitindo que ele obtenha acesso pleno às informações relacionadas ao tratamento. Com o mesmo objetivo, os arts. 19 a 22 garantem direitos semelhantes, inclusive o acesso à justiça (Brasil, 2018).

No que diz respeito aos controladores e operadores de dados, o art. 37 estabelece que ambos devem manter registro das operações de tratamento, especialmente quando têm base no legítimo interesse. Na mesma linha, o art. 38 autoriza a autoridade nacional a "determinar ao controlador que elabore relatório de impacto à proteção de dados pessoais" (Brasil, 2018).

Outra disposição relevante consta do *caput* do art. 46, segundo o qual

> Os agentes de tratamento devem adotar medidas de segurança, técnicas e administrativas aptas a proteger os dados pessoais de acessos não autorizados e de situações acidentais ou ilícitas de destruição, perda, alteração, comunicação ou qualquer forma de tratamento inadequado ou ilícito (Brasil, 2018).

Saindo do escopo da Lei de Proteção de Dados, mas não do tema, é relevante citar que a Emenda Constitucional n.º 115 de 10 de fevereiro de 2022 (Brasil, 2022) adicionou o inciso LXXIX ao art. 5º da Constituição Federal, definindo como direito individual fundamental — e, portanto, cláusula pétrea — que "é assegurado, nos termos da lei, o direito à proteção dos dados pessoais, inclusive nos meios digitais" (Brasil, 2022). Tal emenda também prevê a competência da União para "organizar e fiscalizar a proteção e o tratamento de dados pessoais, nos

termos da lei" (Brasil, 2022) e a competência privativa da União para legislar acerca de "proteção e tratamento de dados pessoais" (Brasil, 2022).

Tal consolidação desse direito na Constituição (Brasil, 1988) não significa que não houvesse um direito anterior à proteção de dados pessoais, decorrente da ordem jurídica interpretada de forma sistemática. A título de exemplo, cite-se a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n.º 6.387 (Brasil, 2020), em que o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu pela inconstitucionalidade de ato normativo que determinava o compartilhamento de dados de usuários de empresas de telefonia com o governo. Nessa oportunidade, entendeu o Tribunal que

> [...] informações, relacionadas à identificação – efetiva ou potencial – de pessoa natural, configuram dados pessoais e integram, nessa medida, o âmbito de proteção das cláusulas constitucionais assecuratórias da liberdade individual (Brasil, 2020).

A adição do inciso LXXIX significa, desse modo, uma codificação daquilo que já estava assente. É a interpretação de Flávio Martins (2024, p. 777), segundo o qual:

> Embora defendamos em capítulo anterior que "novos direitos" acrescidos à Constituição por Emendas Constitucionais não seriam cláusulas pétreas (porque não cabe ao poder constituinte derivado reformador criá-las), entendemos aqui se tratar de hipótese diversa, já que a proteção dos dados pessoais (inclusive nos meios digitais) já era um direito fundamental decorrente da intimidade. Já era uma cláusula pétrea e continua sendo. A diferença é que agora não se trata mais de uma conclusão doutrinária e jurisprudencial, mas um imperativo constitucional. Dessa maneira, quaisquer restrições a esse direito feitas pela norma infraconstitucional

> deverão ser pautadas pelos critérios da razoabilidade e da proporcionalidade (com seus componentes adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito) Martins (2024, p. 777).

Assim, há uma diversidade de dispositivos da LGPD, revestidos por proteção constitucional, que podem tanto esclarecer a forma como a Lei n.º 14.611/2023 (Brasil, 2023) irá ser concretizada, quando dar origem a questionamentos quanto à sua compatibilidade, como analisado a seguir.

3.2. A LGPD e o contrato de trabalho

A aplicação da Lei Geral de Proteção de Dados às relações de trabalho exige uma leitura filtrada pelos princípios protetivos do direito laboral. Diferentemente do regulamento europeu (RGPD), que optou por tratar à parte o trâmite de dados nas relações de emprego, a legislação brasileira não trouxe dispositivos específicos para a tutela do trabalhador, aplicando-se a regra geral a todas as relações jurídicas, inclusive as laborais (Ferreira, 2023).

Nesse cenário, destaca-se a fragilidade do consentimento como base legal para o tratamento de dados no vínculo empregatício. Conforme menciona Ferreira (2023), a assimetria de poder e a subordinação jurídica características da relação de emprego colocam em xeque a liberdade dessa manifestação de vontade. A vulnerabilidade do trabalhador, que depende do emprego para seu sustento, pode viciar o consentimento, transformando-o em uma adesão forçada sob o temor de represálias.

Por essa razão, o tratamento de dados na esfera trabalhista deve, preferencialmente, apoiar-se em bases legais mais robustas do que o consentimento, tais como o cumprimento de

obrigação legal ou regulatória (art. 7º, II, da LGPD) e a execução do contrato (art. 7º, V, da LGPD). Isso se aplica tanto à fase pré-contratual quanto à fase pós-contratual, na qual a guarda de documentos se justifica pelo dever de manter registros médicos (como os da Norma Regulamentadora n.º 7 do MTE, relativa ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional nas organizações, por 20 anos) ou para exercício regular de direito em eventuais reclamatórias trabalhistas (Ferreira, 2023).

Especificamente quanto aos dados sensíveis — cruciais para a Lei de Igualdade Salarial, que exige recortes de raça e gênero no art. 4º, II e art. 5º, § 1º —, a LGPD impõe rigor técnico. Ainda que dados biométricos ou de saúde demandem cautela extrema, a filiação a sindicatos (dado sensível) e outros dados cadastrais podem ser tratados com base no cumprimento de obrigação de lei, dispensando-se a autorização individual quando há um mandamento legal superior (Ferreira, 2023).

Portanto, a conformidade com a LGPD no contrato de trabalho não significa **blindar** o dado contra qualquer uso, mas sim submetê-lo aos princípios da finalidade, adequação e necessidade, garantindo que o fluxo informacional respeite a dignidade do trabalhador sem inviabilizar as obrigações do empregador (Ferreira, 2023).

Nessa mesma linha de raciocínio, Santos e Duarte (2022) aprofundam a análise das fases contratuais, destacando limites práticos à coleta de dados. Na fase pré-contratual, por exemplo, a atenção aos dados sensíveis deve ser redobrada a fim de evitar práticas discriminatórias. Os autores ressaltam a proibição expressa de realização de exames de gravidez e a jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (TST), pacificada no Tema n.º 1 dos recursos de revista repetitivos do TST (Brasil, 2015), sobre a exigência de certidão de antecedentes criminais, que só é legítima se justificada pela natureza do ofício ou pelo grau de fidúcia exigido, sob pena de caracterizar lesão moral.

Além disso, a transparência deve estar presente desde o anúncio da vaga, indicando a finalidade de cada dado solicitado no currículo.

Adentrando mais especificamente nesta etapa, Bastos (2024) recorre à teoria dos círculos concêntricos[1] para demonstrar que a entrevista de emprego tangencia a **esfera do segredo**, o núcleo mais protegido da privacidade. A autora alerta para a dicotomia entre segredo e fidúcia: embora o empregador busque estabelecer confiança para a contratação, indagações sobre dados sensíveis como orientação política, religiosa ou vida sexual geralmente carecem de justificativa técnica e podem configurar condutas ilícitas, como assédio eleitoral ou discriminação. Salvo em casos nos quais a informação é vital à aferição da aptidão física para a função ou visa a garantir direitos de isonomia (como o uso do nome social), a invasão dessa esfera íntima desequilibra a relação pré-contratual.

Ainda no contexto da triagem de candidatos, a jurisprudência superior tem imposto limites rígidos ao uso de bases de dados externas para a qualificação de trabalhadores. No julgamento do Processo n.º TST-E-RR-933-49.2012.5.10.0001, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1) do TST condenou uma empresa de gerenciamento de riscos que utilizava informações de restrição ao crédito (como SPC e SERASA) para elaborar perfis securitários de motoristas de carga (Brasil, 2021).

A decisão firmou o entendimento de que, sob a ótica da LGPD, o fato de um dado ser de acesso público não autoriza seu uso indiscriminado. O tratamento deve estrita observância ao

[1] Segundo tal teoria, desenvolvida por Heinrich Henkel, “há uma distinção dos universos público e privado. Dentro deste, há uma gradação interna ainda maior, na qual quanto mais próximos ao núcleo estaremos diante de maior sensibilidade e proteção, seguindo a seguinte linha de raciocínio: no mais íntimo temos a esfera do segredo, em seguida a esfera da intimidade ou da confidência e, por fim, a esfera privada” (Bastos, 2024, p. 168-169).

princípio da finalidade (art. 6º, I, da LGPD): se os cadastros de crédito existem para a proteção do sistema financeiro, sua utilização para aferir a idoneidade profissional ou a empregabilidade do candidato constitui desvio de finalidade e conduta discriminatória. O tribunal destacou que a criação de algoritmos ou perfis baseados nessas restrições viola a autodeterminação informativa e o direito de acesso ao emprego, ensejando, inclusive, a reparação por dano moral coletivo (Brasil, 2021).

Já durante a fase contratual, o tratamento de dados expande-se para além do armazenamento interno. Santos e Duarte (2022) alertam para o compartilhamento necessário com terceiros, como escritórios de contabilidade, e para as complexidades do monitoramento laboral. O empregador deve ter cautela no tratamento de dados decorrentes do controle de correspondências eletrônicas, mensagens em aplicativos corporativos e captura de imagens no ambiente de trabalho, assegurando que tais práticas não violem a privacidade do titular. Ainda nesta fase, reforça-se a necessidade de anonimização de atestados médicos que contenham o código da CID (Classificação Internacional de Doenças), por se tratar de dado sensível, nos termos do art. 5º, II, da LGPD (Brasil, 2018).

Paralelamente aos deveres do empregador, a vigência do contrato de trabalho impõe também ao empregado o dever de observância estrita das normas de proteção de dados, sob pena de sanções disciplinares severas. O Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do Processo n.º TST-RR-297-51.2015.5.21.0008, consolidou o entendimento de que o acesso injustificado a dados pessoais de terceiros por parte do trabalhador configura falta grave passível de dispensa por justa causa (Brasil, 2023d).

No caso concreto, a 7ª Turma do TST validou a demissão de um bancário que utilizou suas credenciais para consultar dados

cadastrais de sua ex-esposa sem qualquer motivação profissional, agindo com manifesto desvio de finalidade. A decisão utilizou expressamente os princípios da LGPD (art. 6º, I, II e III — finalidade, adequação e necessidade) e a Emenda Constitucional n.º 115/2022 como fundamentação para demonstrar que a violação à intimidade e a quebra do sigilo de dados rompem a fidúcia contratual, caracterizando as hipóteses de mau procedimento e insubordinação grave previstas no art. 482, “b” e “h”, da CLT (Brasil, 2023d).

Por fim, no que tange à fase pós-contratual, embora a prescrição trabalhista prevista no art. 11 da CLT e no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal seja um parâmetro usual para a guarda de documentos, Santos e Duarte (2022) advertem que o descarte automático após esse período pode ser temerário. Existem exceções que suspendem ou impedem a prescrição, como casos envolvendo menores de 18 anos ou doenças ocupacionais cuja ciência inequívoca ocorra tardiamente. Portanto, a política de retenção de dados deve levar em consideração essas hipóteses excepcionais, a fim de garantir o direito de defesa do empregador sem, contudo, manter dados desnecessários indefinidamente.

4 COMPATIBILIDADE DAS NORMAS DE TRANSPARÊNCIA COM A REGULAMENTAÇÃO CONSTITUCIONAL E COM A LGPD

A preocupação da Lei n.º 14.611/2023 com a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) é evidente. O respeito a essa legislação está presente desde a proposta inicial, na mensagem enviada ao Congresso Nacional no próprio texto normativo, e é reafirmado pelo Decreto n.º 11.795/2023.

No entanto, apenas afirmar o respeito não dispensa o legislador do dever de compatibilizar efetivamente os diplomas normativos. Por isso, a partir da leitura da legislação, identificam-

se algumas incertezas, como, por exemplo, a possível dificuldade de garantir uma efetiva anonimização dos dados — o que pode ocorrer, por exemplo, em empresas com poucas trabalhadoras mulheres em determinada função; a ausência de regulamentação específica para o tratamento de dados de empregados adolescentes, que exigem cautela especial conforme a LGPD, como já mencionado; entre outras.

Diante desses questionamentos, proceder-se-á ao seu exame nos tópicos seguintes.

4.1. Os limites da anonimização

A manutenção do caráter anônimo dos dados é citada como essencial em vários trechos da Lei de Proteção de Dados e do seu decreto regulamentador. É, sem dúvidas, uma forma de concretização não só do direito à privacidade garantido no art. 5º, X, da Constituição Federal, como de todo o espírito da LGPD, que busca restringir ao máximo o acesso aos dados dos indivíduos.

Para tanto, há uma diversidade de mecanismos. Os estudos de Brasher (2018) apontam como sendo os cinco mais comuns:

a) supressão: a retirada de informações de identificação pessoal, tais como o nome do titular, o CPF, entre outros;

b) generalização: a mistura de informações de identificação pessoal dentro da base, por meio da mescla entre dados de sujeitos diferentes, por exemplo;

c) agregação: a redução da especificidade dos dados através da junção de informações de identificação pessoal e de dados auxiliares, como a apresentação de intervalos de idade em vez de idades específicas, a título de exemplo;

d) adição de ruído: a inserção de dados improdutivos, a fim de confundir o vínculo entre o dado e o sujeito; e

e) substituição: a mistura do valor dos dados, em que se substitui o conjunto original por outros parâmetros.

Em direção semelhante, há o Parecer n.º 5/2014, adotado em 10 de abril de 2014 pelo Grupo de Trabalho de Proteção de Dados do Art. 29º do Parlamento Europeu (Comitê Europeu para Proteção de Dados, 2014), segundo o qual são características fundamentais da anonimização:

a) a irreversibilidade de evitar a identificação do titular dos dados;

b) a possibilidade do uso de mais de uma técnica simultaneamente;

c) avaliação contextual das técnicas de tratamento de dados conforme o estado da tecnologia naquele momento; e

d) constante risco de quebra da anonimização (Carvalho, 2021).

Assim, há uma impossibilidade natural na anonimização total do dado. Impedir completamente sua reidentificação tornaria inútil o banco de dados, visto que seria necessário retirar informações essenciais ou adicionar um excesso de ruídos aleatórios. Por isso, um processo de anonimização deve respeitar a integridade — ou seja, a correspondência com a realidade — do dado, visando a tornar a base de informações o menos imprecisa possível. Evidentemente, alguma imprecisão irá ocorrer, visto que a proteção à privacidade exige algumas distorções e retirada de informações, porém estas práticas não podem prejudicar de todo a qualidade do dado (Carvalho, 2021).

Nessa direção, Carvalho (2021) observa que há uma gradação entre o dado pessoal e o anônimo, e não uma diferenciação binária. Para Doneda e Machado (2018), são três os fatores que compõem essa gradação:

a) a distinção (*singling out*), consistente na possibilidade de isolar registros que destacam determinada pessoa em um banco de dados;

b) a possibilidade de ligação (**linkabilidade**), definida como a viabilidade da conexão de dois ou mais registros de um ou mais indivíduos; e

c) a inferência, que corresponde à dedução confiável de um atributo a partir de outros atributos disponíveis.

Quanto às dificuldades decorrentes de tais características, Carvalho (2021) adverte que a eficácia da anonimização não se resume à prevenção da distinção direta do titular, sendo frequentemente comprometida pela negligência quanto aos riscos de ligação e inferência. A autora sustenta que o cruzamento de dados auxiliares e **quase-identificadores** fragiliza a proteção técnica, permitindo a reidentificação do sujeito por meio da agregação de informações fragmentadas.

Portanto, a anonimização revela-se tecnicamente complexa e passível de reversão, exigindo providências robustas para evitar a reidentificação. No cenário brasileiro, contudo, observa-se uma lacuna regulatória quanto aos parâmetros técnicos para essa proteção.

Uma das causas de tal incompletude é o caráter recente de tais normas. A título de comparação, na Europa, o já mencionado RGPD foi aprovado em 2016, com aplicação a partir de 2018. Ou seja, dois anos antes do caso brasileiro.

Ademais, conforme afirma Patricia Peck Pinheiro (2021), em comparação com o RGPD, a nossa LGPD é menor, contendo 65 artigos divididos em dez capítulos, em oposição aos 99 artigos dispostos em 11 capítulos do seu par europeu. Menciona a autora:

> Portanto, a versão nacional é mais enxuta e em alguns aspectos deixou margem para interpretação mais ampla, trazendo alguns pontos de insegurança jurídica por permitir espaço para subjetividade onde deveria ter sido mais assertiva (Pinheiro, 2021, p. 28).

Do mesmo modo, a Lei n.º 14.611/2023, o Decreto n.º 11.795/2023 e a Portaria n.º 3.714/2023 do MTE não se propõem a inovar na matéria. Apesar de seus objetivos nobres, houve pouco cuidado em lidar com os limites da anonimização e com as suas consequências, que podem ser contrárias aos interesses dos trabalhadores, ante a possibilidade de identificação e de revelação de dados sensíveis a partir de inferências resultantes do cruzamento de dados, o que pode ferir a privacidade dos empregados.

A jurisprudência trabalhista recente já sinaliza a hermenêutica que deve prevalecer no sopesamento entre transparência e privacidade. Ao julgar o Processo n.º 0011072-20.2023.5.03.0179, a 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região estabeleceu um paradigma fundamental: a igualdade salarial não é meramente uma regra infraconstitucional, mas uma obrigação central (*core obligation*) de direitos humanos, lastreada nas Convenções n.º 100 e n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e na Declaração Universal dos Direitos Humanos (Brasil, 2025).

A decisão é enfática ao determinar que “eventual restrição à igualdade salarial deve ser devida e rigorosamente justificada pelas circunstâncias do caso” (Brasil, 2025). Transpondo essa *ratio decidendi* para o conflito com a LGPD, infere-se que a proteção de dados não pode ser utilizada como um escudo genérico para impedir a transparência (Brasil, 2025).

Portanto, sob a ótica deste precedente, a tensão entre a Lei n.º 14.611/2023 e a LGPD resolve-se pela preponderância do interesse público no combate à discriminação. A privacidade dos dados cede espaço à publicidade, salvo se a empresa demonstrar que a técnica de anonimização falhou a ponto de expor a intimidade do trabalhador de forma desproporcional, invertendo-se o ônus da prova em favor da política afirmativa de igualdade.

Em vertente complementar à justiça laboral, a jurisprudência federal tem enfrentado a tensão entre transparência e segredo empresarial sob a ótica da ordem econômica. No julgamento do Agravo de Instrumento n.º 5006457-37.2025.4.04.0000, o Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF-4) consolidou entendimento que desafia a tese de violação à livre concorrência (Brasil, 2025a).

A justificativa do acórdão fundamenta-se na premissa de que "a política salarial das empresas não está diretamente vinculada ao princípio da livre concorrência" (Brasil, 2025a). Com esse posicionamento, o tribunal desqualifica a estratégia remuneratória como um "segredo de negócio" oponível ao interesse público, validando a intervenção estatal na publicidade desses dados (Brasil, 2025a).

Ademais, a decisão enfrenta a alegação de violação à LGPD adotando a tese da compatibilidade estrutural. Para a corte, o uso de dados agregados (médias e medianas) e a categorização por grandes grupos ocupacionais (Classificação Brasileira de Ocupações - CBO) constituem mecanismos de anonimização eficazes, que preservam o sigilo individual. O risco de reidentificação é tratado como hipótese remota que não autoriza a censura prévia da política pública (Brasil, 2025a).

Relevante notar, contudo, que o tribunal reconheceu a existência de lacunas procedimentais na Lei n.º 14.611/2023, especialmente quanto ao contraditório prévio. A solução

hermenêutica encontrada foi garantir às empresas o direito de acompanhar a publicação dos relatórios com notas explicativas para justificar eventuais disparidades. Essa construção jurisprudencial revela um esforço de integração normativa: preserva-se a transparência exigida pela lei trabalhista, mas concede-se à empresa uma ferramenta de prestação de contas para proteger sua reputação, sem sacrificar a privacidade dos empregados (Brasil, 2025a).

A controvérsia não se encerra nas instâncias ordinárias. A decisão do TRF-4 faz expressa menção à ADI n.º 7.612, em trâmite no Supremo Tribunal Federal, que questiona se a divulgação de relatórios viola o art. 5º, X e LXXIX, da Constituição (Brasil, 2025b). Isso demonstra que, embora o judiciário regional esteja tendendo à manutenção da transparência, persiste uma insegurança jurídica constitucional sobre se a anonimização por agregação é suficiente para proteger a privacidade em grupos reduzidos[2].

Dentro desse tema, faz-se necessário analisar um tema ainda mais sensível: os dados de menores de 18 anos, como tratado no tópico a seguir.

4.2. Os dados de trabalhadores menores de 18 anos

Para além da proteção constitucional do art. 5º da Constituição Federal, o art. 227, em seus *caput* e parágrafos, define como dever da família, da sociedade e do Estado a absoluta prioridade em garantir os direitos da criança e do adolescente, em especial "o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária" (Brasil, 1988).

[2] O andamento da ação mencionada pode ser acompanhado pelo link https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6872866

Regulamentando tal dispositivo, o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) foi aprovado pela Lei n.º 8.069/1990 e produziu ampla normatização dos direitos dos menores de 18 anos.

O art. 100, parágrafo único, V, do ECA garante a privacidade enquanto princípio das medidas específicas de proteção, definindo que “a promoção dos direitos e proteção da criança e do adolescente deve ser efetuada no respeito pela intimidade, direito à imagem e reserva da sua vida privada” (Brasil, 1990).

Como mencionado anteriormente, o art. 14 da LGPD prevê especial proteção ao tratamento de dados pessoais de crianças e adolescentes (Brasil, 2018). Sobre isso, Pinheiro (2021, p. 119) cita que “os dados relacionados a menores de idade estão classificados em uma categoria de dados especiais (pois exigem um tratamento diferenciado em termos de cuidados)”. Além disso, as informações concernentes a dados pessoais de crianças e adolescentes precisam observar o consentimento de pelo menos um dos pais ou responsáveis.

O ordenamento jurídico brasileiro, portanto, confere especial proteção a esse público, e com a proteção de dados não é diferente, principalmente quanto aos dados sensíveis.

Entretanto, a Lei n.º 14.611/2023, o Decreto n.º 11.795/2023 e a Portaria n.º 3.714/2023 do MTE não dispõem de nenhum dispositivo concernente a menores de 18 anos e a especial garantia de direitos que estes demandam. Essa omissão legislativa gera incertezas quanto à aplicação da norma, em violação às disposições constitucionais e do ECA, ao relegá-la à interpretação livre dos agentes, em especial os contratantes, a jurisprudência, a doutrina e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD).

Tal omissão pode gerar consequências interpretativas, como empresas que podem se utilizar da falta de especificação para deixar de publicar os dados em nome da proteção da privacidade e da dúvida gerada pela legislação. Da mesma forma, a própria publicação — analisada ao lado das observações supramencionadas sobre os limites da anonimização — pode revelar dados sensíveis sobre adolescentes, algo ainda mais grave do que acontece com os maiores de 18 anos.

Ante a falta de disposição, o Brasil dependerá de construção jurisprudencial e doutrinária para definir os pormenores da aplicação da legislação, o que afeta a segurança jurídica. Ainda há poucos julgados sobre temas específicos como adolescentes trabalhadores, e a maioria não adentra em tópicos controversos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como finalidade analisar a compatibilidade entre a Lei n.º 14.611/2023, Lei de Igualdade Salarial, que institui medidas de transparência e promoção da igualdade salarial entre homens e mulheres, e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei n.º 13.709/2018), considerando os princípios constitucionais de proteção à privacidade, à intimidade e à dignidade da pessoa humana.

O estudo revelou que, embora a Lei n.º 14.611/2023 e seus instrumentos regulamentares reconheçam expressamente a importância da observância da LGPD, persistem lacunas normativas e riscos operacionais que comprometem a efetividade da proteção de dados dos trabalhadores. Entre os principais problemas identificados, destacam-se:

a) a fragilidade das técnicas de anonimização, especialmente em ambientes com baixo número de funcionárias mulheres;

b) a ausência de normas específicas quanto ao tratamento de dados de trabalhadores menores de 18 anos, em desrespeito ao Estatuto da Criança e do Adolescente e ao art. 14 da LGPD; e

c) a insuficiência de critérios objetivos para mitigar o risco de reidentificação dos titulares dos dados por meio de inferência ou ligação cruzada de informações.

Conclui-se, portanto, que a compatibilização entre transparência e proteção de dados não pode depender de conceitos abstratos, exigindo uma regulamentação integradora que defina parâmetros técnicos objetivos

Sugere-se que a lacuna normativa seja preenchida por meio de ato conjunto entre o Ministério do Trabalho e a Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD), estabelecendo:

a) critérios de **k-anonimato**[3], fixando um número mínimo de empregados por cargo (por exemplo, três ou cinco) para que a divulgação seja permitida, evitando-se a singularização em departamentos enxutos;

b) a proibição expressa da divulgação de dados isolados de trabalhadores menores de 18 anos, impondo sua agregação em categorias mais amplas ou sua supressão dos relatórios públicos, em respeito à doutrina da proteção integral; e

c) a padronização dos métodos de **mascaramento** de dados nos relatórios de transparência, para que a comparação salarial não sacrifique a privacidade individual.

[3] Nas palavras de Carvalho (2021, p. 123-124, grifos nossos), “Nessa técnica [do **k-anonimato**], a impossibilidade de identificação é definida quando se restringe[m] os dados prováveis de um titular a uma quantidade delimitada de perfis. Assim, há a padronização sobre a **linkabilidade** e a inferência consideradas aceitáveis para a manutenção da técnica de anonimização”.

REFERÊNCIAS

BASTOS, Érika Barreto. A Lei geral de proteção de dados pessoais nas relações de trabalho especialmente na fase pré-contratual. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 90, n. 2, p. 167–181, 2024. DOI: 10.70405/rtst.v90i2.69. Disponível em: https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/69. Acesso em: 21 abr. 2026.

BRASHER, Elizabeth. Addressing the Failure of Anonymization: Guidance from the European Union's General Data Protection Regulation. **Columbia Business Law Review**, Nova York, v. 2018, n. 1, p. 209–253, 2018. DOI: 10.7916/cblr.v2018i1.1217. Disponível em: https://journals.library.columbia.edu/index.php/CBLR/article/view/1217. Acesso em: 21 apr. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 fev. 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 9 fev. 2026.

BRASIL. **Decreto n.º 11.795, de 23 de novembro de 2023a.** Regulamenta a Lei n.º 14.611, de 3 de julho de 2023, que

dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. Brasília, DF, Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/Decreto/D11795.htm. Acesso em 6 nov. 2024.

BRASIL. **Emenda Constitucional n.º 115, de 10 de fevereiro de 2022.** Altera a Constituição Federal para incluir a proteção de dados pessoais entre os direitos e garantias fundamentais e para fixar a competência privativa da União para legislar sobre proteção e tratamento de dados pessoais. Brasília, DF, Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc115.htm. Acesso em 20 mai. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em 01 de jun. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 12.965, de 23 de abril de 2014**. Estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm. Acesso em: 9 fev. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF, [2026]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em 29 out. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 13.853, de 8 de julho de 2019**. Altera a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, para dispor sobre a proteção de dados pessoais e para criar a Autoridade Nacional de Proteção de Dados; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13853.htm. Acesso em: 9 fev. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 14.611, de 03 de julho de 2023b.** Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 25 out. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **3º Relatório de Transparência Salarial**: mulheres recebem 20,9% a menos do que os homens. Brasília, DF: MTE, 7 abr. 2025. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/3o-relatorio-de-transparencia-salarial-mulheres-recebem-20-9-a-menos-do-que-os-homens. Acesso em: 1 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 3.714, de 24 de novembro de 2023c**. 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, em especial o Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, o Plano de Ação para Mitigação da Desigualdade Salarial e de Critérios Remuneratórios, o protocolo de fiscalização contra a discriminação salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens e a

disponibilização de canais específicos para denúncias de discriminação salarial. (Processo nº 19955.201311/2023-38). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ed. 224, p. 177, 27 nov. 2023. Disponível em: https://anttlegis.antt.gov.br/action/ActionDatalegis.php?acao=detalharAto&tipo=POR&numeroAto=00003714&seqAto=000&valorAno=2023&orgao=MTE&nomeTitulo=codigos&cod_modulo=420&cod_menu=7145. Acesso em: 06 mar. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Referendo na Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 6.387**. Requerente: Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (CFOAB). Relator: Min. Rosa Weber. Brasília, DF, 07 mai. 2020. Publicado em 12 nov. 2020. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur436273/false. Acesso em 21 mai. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Primeira Turma). **Recurso Ordinário n.º 0011072-20.2023.5.03.0179**. Recorrentes: Paulo Gomes da Silva, Azul Linhas Aéreas Brasileiras S.A. Recorridos: os mesmos. Relatora: Desembargadora Adriana Goulart de Sena Orsini. Belo Horizonte, MG, 14 mai. 2025a. Disponível em: https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011072-20.2023.5.03.0179/2. Acesso em 1 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região (12ª Turma). **Agravo de Instrumento n.º 5006457-37.2025.4.04.0000/PR**. Recorrente: Rio Bonito Embalagens Ltda. Relatora: Desembargadora Gisele Lemke. Porto Alegre, TRF4, 05 mar. 2025b. Disponível em:

http://www.trf4.jus.br/trf4/processos/acompanhamento/resultado_pesquisa.php?selForma=NU&selOrigem=TRF&txtValor=50064573720254040000. Acesso em 03 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7ª Turma). **Recurso de Revista nº 297-51.2015.5.21.0008**. Recorrente: Banco do Brasil S.A. Recorrido: Eriane Albino do Amaral. Relator: Ministro Alexandre Agra Belmonte. Brasília, DF, 6 de set. 2023. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 8 set. 2023d. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/#b3cd0f79d832ff6451df028c23762190. Acesso em: 06 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Incidente de julgamento de recursos de revista repetitivos. **Tema n.º 1**: exigência de certidão de antecedentes criminais como condição para admissão de candidato a emprego. TST-IRR-243000-58.2013.5.13.0023. Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho. Órgão Julgador: SDI-1 Pleno. Brasília, DF, 2015. Disponível em: https://www.tst.jus.br/temas-repetitivos. Acesso em: 28 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Subseção I Especializada em Dissídios Individuais). **Recurso de Embargos em Recurso de Revista n.º 933-49.2012.5.10.0001**. Embargante: Ministério Público do Trabalho da 10ª Região. Embargada: GPS Logística e Gerenciamento de Riscos S.A. Relator: Ministro Alberto Bresciani. Brasília, DF, 16 de dezembro de 2021. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/#8264b6f390198277b71974ed1a36a63e. Acesso em: 06 mar. 2026.

CARVALHO, Fernanda Potiguara. **O ser atrás do dado**: limites e desafios da anonimização e seus reflexos nos requisitos estabelecidos pela LGPD. 2021. 156 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2021. Disponível em: http://repositorio.unb.br/handle/10482/48043. Acesso em: 03 fev. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. Comissao Europeia. Comitê Europeu Para Proteção de Dados. **Parecer n.º 5 de 2014**. Grupo de Trabalho Proteção de dados do art. 29. Disponível em: https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp216_pt.pdf. Acesso em 21 abr. 2026

DONEDA, Danilo; MACHADO, Diego. Proteção de dados pessoais e criptografia: tecnologias criptográficas entre anonimização e pseudonimização de dados. **Revista dos Tribunais Caderno Especial**, v. 998. São Paulo, Ed. RT, p. 99-128, dezembro. 2018.

FERREIRA, Victória Cardoso. O tratamento de dados pessoais no contrato de trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 89, n. 3, p. 184-200, 2023. DOI: 10.70405/rtst.v89i3.10. Disponível em: https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/10. Acesso em: 27 nov. 2025.

MARTINS, Flávio. **Curso de Direito Constitucional**. 8. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. *E-book.* Disponível em: https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621187/. Acesso em: 01 jun. 2025. Acesso restrito.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 35. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

PINHEIRO, Patricia Peck. **Proteção de dados pessoais**: comentários à lei n. 13.709/2018 (LGPD). 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

SANTOS, Andreia Xavier da Silva; DUARTE, Icaro de Souza. A Lei Geral Da Proteção De Dados (LGPD) e sua aplicação na relação de trabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo, v. 8, n. 5, p. 2671-2690, 2022. DOI: 10.51891/rease.v8i5.5789. Disponível em: https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/5789. Acesso em: 29 nov. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. **Regulamento 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016**: relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados). Bruxelas: Parlamento Europeu, 2016. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0679. Acesso em: 9 fev. 2026.

A LGPD E AS RELAÇÕES DE TRABALHO:
aplicabilidade, problemáticas e perspectivas

THE GENERAL DATA PROTECTION LAW AND LABOR RELATIONS: applicability, issues and prospects

Pedro Guilherme Beier Schneider[*]
Júlia Martins-Costa Hüning[**]

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.917

RESUMO

O artigo trata do tema da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) (Brasil, 2018) e sua aplicabilidade às relações de trabalho, analisando suas problemáticas e perspectivas e verificando como a legislação pode contribuir para a construção de caminhos protetivos frente aos desafios do futuro do trabalho. Inicialmente, realiza-se a contextualização do tema da proteção de dados pessoais no âmbito nacional e europeu, situando-o nas relações de trabalho. Perquire-se, ainda, a aplicabilidade da LGPD nas relações de trabalho e suas peculiaridades, abordando-se, por último, alguns problemas e perspectivas sobre a proteção de dados dos trabalhadores no presente e no futuro do trabalho. O estudo adota metodologia qualitativa, com abordagem

[*] Advogado trabalhista e desportivo. Sócio no escritório Calisto Schneider Advogados Associados. Mestre em Direito da Empresa e dos Negócios da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos). Bacharel em Direito pela Unisinos.

[**] Servidora do Ministério Público do Trabalho no Rio Grande do Sul. Mestre em Direito da Empresas e dos Negócios pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos). Especialista em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Especialista em Direito Empresarial pela Fundação Getúlio Vargas (FGV). Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Ritter dos Reis (UniRitter).

fenomenológico-hermenêutica e base teórica, desenvolvida por meio de revisão bibliográfica e análise documental. Conclui-se que, na era digital, a LGPD representa o início de uma mudança cultural e jurídica no que tange à proteção de dados pessoais, que impacta diretamente o tratamento dos dados dos trabalhadores ao longo de todo o contrato de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE

Direito do Trabalho. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Novas tecnologias. Proteção de dados. Relações de trabalho.

ABSTRACT

The article focuses on the topic of the General Data Protection Law and its applicability to labor relations, analyzing its issues and prospects as well as examining how such provisions can contribute to creating safeguards in the face of forthcoming challenges in the field of labor. First, it puts the topic of personal data protection into context in both a national and an EU-wide framework, placing it within the scope of labor relations. In addition, it investigates how the General Data Protection Law applies to labor relations and its singularities. Finally, it addresses some problems and prospects regarding the protection of workers' data in the workplace both current and future. The study adopts a qualitative methodology, using a phenomenological and hermeneutic approach and a theoretical basis established through literature review and document analysis. It is concluded that, in the digital age, the General Data Protection Law represents the beginning of a cultural and legal shift in terms of personal data protection, which directly impacts the handling of workers' data throughout the term of the employment contract.

KEYWORDS

Data protection. General Data Protection Law. Labor law. Labor relations. New technologies.

SUMÁRIO

1 Introdução;
2 Contextualização do tema proteção de dados;
3 Aplicabilidade da LGPD nas relações de trabalho;

4 Dados pessoais e suas vicissitudes nas relações laborais;
5 Desafios e perspectivas da proteção de dados dos trabalhadores;
6 Considerações finais;
Referências.

Data de submissão: 21/07/2025.
Data de aprovação: 12/12/2025.

1 INTRODUÇÃO

As inovações tecnológicas, em conjugação com outros fatores sociais e econômicos, têm impulsionado e materializado um processo transformativo de caráter sistêmico e estrutural em toda a sociedade. Nesse sentido, como uma das faces deste movimento, é possível falar em uma digitalização da sociedade.

Adquirem extrema relevância neste contexto os dados pessoais, considerando que, atualmente, todos os aspectos da vida humana são transmutados para o ambiente virtual por meio de um processo de datificação, sendo que, a partir disso, estruturam-se e organizam-se atividades econômicas, políticas públicas e diversos outros fenômenos sociais, políticos e econômicos. É claro que a coleta e tratamento de dados pessoais não ocorre apenas no mundo digital, mas é inegável que este ambiente potencializa tais operações de forma inédita.

Dada essa importância, os ordenamentos jurídicos ao redor do mundo têm dedicado especial atenção ao tema, de modo que se visualiza o surgimento de muitos diplomas legais sobre a questão da proteção aos dados pessoais. Dentre os principais diplomas legais, destaca-se o Regulamento n.º 679/2016 da União Europeia (União, 2016) conhecido como Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD), que influenciou a elaboração de diversas leis internas, inclusive a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) brasileira (Brasil, 2018).

As relações de trabalho se apresentam como um terreno fértil para a discussão acerca dos dados pessoais e de sua proteção. Por um lado, verifica-se que o mundo do trabalho tem sido significativamente impactado pelo avanço tecnológico, com o que se observa uma grande inserção dessas novas ferramentas nos processos produtivos de bens e serviços, o que propicia uma maior geração e utilização de dados pessoais das partes envolvidas, cenário este que tende a se intensificar. Por outro lado, as características das relações desenvolvidas, principalmente a vulnerabilidade do trabalhador, despertam importantes questionamentos e preocupações no tocante à necessidade de uma tutela jurídica de seus dados pessoais e sensíveis, tendo em vista a conexão destes com direitos fundamentais do indivíduo.

Diante disso, o problema que norteia o presente artigo se apresenta nos seguintes termos: considerado o contexto laboral atual e o horizonte que se desenha, quais são as vicissitudes da aplicação da LGPD às relações de trabalho e de que modo ela pode contribuir para a construção de caminhos protetivos frente aos desafios do futuro do trabalho?

No que se refere aos objetivos da pesquisa, pretende-se:

a) contextualizar o tema da proteção de dados pessoais no âmbito nacional e europeu;

b) situar o tema dos dados pessoais no âmbito das relações de trabalho;

c) analisar a aplicabilidade da LGPD nas relações de trabalho e suas peculiaridades;

d) abordar algumas problemáticas e perspectivas sobre a proteção de dados dos trabalhadores no presente e no futuro do trabalho.

O presente artigo é construído a partir de metodologia qualitativa, por meio de abordagem fenomenológico-hermenêutica, e possui matriz teórica, sendo desenvolvido por meio de revisão bibliográfica e análise documental.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA PROTEÇÃO DE DADOS

Os dados são, hoje, um dos principais **insumos** da sociedade em seus mais variados setores. Os novos modelos de negócio e as novas tecnologias decorrentes da quarta Revolução Industrial baseiam-se na análise e processamento de dados.

É por isso que, já em 2006, Clive Humby, matemático inglês especialista em ciência de dados, declarou que “dados são o novo petróleo” (Mavuduru, 2020). Já autores como Doctorow (2008) e Ceglowski (2016), em uma percepção mais crítica do tema, comparam dados com lixo nuclear, metáfora que ressalta seu poder e, ao mesmo tempo, o seu perigo quando utilizados de forma inadequada, exigindo controle e responsabilidade proporcional ao risco que representam. Como observa Doneda:

> Sem perder de vista que o controle sobre a informação foi sempre um elemento essencial na definição de poderes dentro de uma sociedade, a tecnologia operou especificamente a intensificação dos fluxos de informação e, consequentemente, de suas fontes e seus destinatários. Tal mudança, a princípio quantitativa, acaba por influir qualitativamente, mudando os eixos de equilíbrio na equação entre poder – informação – pessoa – controle. Isto implica que identifiquemos uma nova estrutura de poder vinculada a esta nova arquitetura informacional (Doneda, 2006, p. 15-16).

Essa nova configuração de poder informacional explica, em grande medida, a crescente preocupação global com a proteção de dados pessoais. Diante de sua importância e valoração, vários

países passaram a se preocupar com o tema da regulação do tratamento dos dados. A Europa já demonstra esta preocupação regulatória desde 1973, quando o Conselho Europeu disciplinou o tratamento de dados na Resolução n.º 22/73 (Cassar; Pinheiro, 2020).

Atualmente, está em vigor o Regulamento Geral sobre Proteção de Dados da União Europeia, que, como já mencionado, serviu de inspiração para a recente legislação brasileira (Koch, 2019).

Antes da LGPD, o Brasil não tinha nenhuma lei específica sobre tratamento de dados, mas a matéria encontrava proteção no art. 5º, X, da Constituição Federal (Brasil, 1988) (privacidade, intimidade e sigilo dos dados e da correspondência como direitos fundamentais) e em outras previsões em leis esparsas, como o Código de Defesa do Consumidor (Brasil, 1990), Lei do Habeas Data (Brasil 1997), Lei de Acesso à Informação (Brasil, 2011b), Lei do Cadastro Positivo (Brasil, 2011a) e Marco Civil da Internet (Brasil, 2014). A própria CLT (Brasil 1943), embora também de forma implícita, desde 2017 já abordava a matéria em seu art. 223-C, ao garantir a tutela jurídica à honra, imagem e, especialmente, intimidade da pessoa física.

Finalmente, em 2018, foi publicada a Lei n.º 13.709 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD) (Brasil, 2018), que passou a disciplinar especificamente o tratamento de dados pessoais, deixando o Brasil alinhado com a comunidade internacional. A lei entrou em vigor em 18 de setembro de 2020, mas, no que tange às sanções administrativas, somente passou a ter vigência em 1º de agosto de 2021.

O reflexo da importância da legislação sobre o tema ficou ainda mais evidente com a promulgação da Emenda Constitucional n.º 115/2022 (Brasil, 2022), que reconheceu a proteção de dados pessoais como direito fundamental autônomo (art. 5º, LXXIX, da

Constituição) (Brasil, 1988) e estabeleceu a competência privativa da União para legislar sobre o tema (art. 22, XXX, da Constituição). Com isso, a proteção de dados assume caráter estruturante no ordenamento jurídico, consolidando o papel da LGPD como instrumento essencial de efetivação desse direito.

Nesse contexto, a LGPD chegou com a difícil tarefa de impor uma mudança cultural sobre a importância da privacidade e a necessidade de manter o controle dos dados pessoais. Busca, ainda, garantir transparência no uso dos dados de pessoas físicas em quaisquer meios, digitais ou analógicos, estabelecendo regras sobre coleta, armazenamento, tratamento e compartilhamento de dados pessoais, impondo mais proteção e penalidades em caso de violações e não cumprimento.

O art. 1º da lei estabelece que a sua finalidade é a proteção dos direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e do livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural. Como o nome diz, a lei tem aplicação geral, para todas as relações jurídicas. Portanto, diferentemente do que ocorre no regulamento europeu, não existem nela disposições expressas sobre Direito do Trabalho. Já no art. 2º, a lei estabelece os fundamentos da disciplina da proteção de dados, como se vê:

> Art. 2º A disciplina da proteção de dados pessoais tem como fundamentos:
>
> I - o respeito à privacidade;
>
> II - a autodeterminação informativa;
>
> III - a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião;
>
> IV - a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem;
>
> V - o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação;
>
> VI - a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor;

> VII - os direitos humanos, o livre desenvolvimento da personalidade, a dignidade e o exercício da cidadania pelas pessoas naturais (Brasil, 2018).

No âmbito das relações de trabalho, o princípio mais relevante é o da autodeterminação informativa. Importado do direito alemão, esse fundamento, também chamado direito à privacidade decisional e informacional, estabelece que os dados pessoais somente poderão ser utilizados mediante autorização expressa do titular (Cassar; Pinheiro, 2020).

Como se percebe, essa utilização se dará a partir de uma tomada de decisão do titular dos dados, que deverá ser livre e consciente. Assim, em face da relação de subordinação havida entre os contratantes nas relações de trabalho (art. 3º da CLT) (Brasil, 1988), em que, na maioria das vezes, o empregado apresenta dependência econômica em relação a seu empregador, questiona-se se a declaração expressa do empregado não conteria vício.

O art. 5º apresenta uma série de conceitos importantes para a compreensão da lei, como por exemplo os diferentes tipos de dados, classificados como dados pessoais gerais e dados sensíveis. O art. 5º, I, define como dados pessoais “a informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável”, ou seja, nome, endereço, filiação, idade, CPF e RG, por exemplo.

Dado pessoal sensível, de acordo com o art. 5º, II, caracteriza-se como

> [...] dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico quando vinculado a uma pessoa natural (Brasil, 2018).

Tal categorização ocorre em decorrência

> [...] da qualidade e da natureza das informações que trazem, seu tratamento ou eventual vazamento poderá gerar riscos significativos à pessoa humana, podendo ser fonte para preconceitos e discriminações ilícitas ou abusivas em face do titular" (Teffé, 2022).

No inciso X do art. 5º, a LGPD conceitua o tratamento de dados como:

> [...] toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração (Brasil, 2018);

Ainda no art. 5º encontram-se conceituados os sujeitos do tratamento de dados pessoais. O titular, nos termos do inc. V, é a pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são objeto de tratamento (no âmbito das relações de trabalho, é o empregado ou trabalhador). O controlador (art. 5º, VI) é a pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem as decisões referentes ao tratamento de dados pessoais (empregador).

Já o operador (art. 5º, VII) é a pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados em nome do controlador. Poderá ser o empregador ou alguém contratado pelo empregador para realizar em seu nome o tratamento. Discute-se se o operador poderá ser empregado, em razão de responder solidariamente pelos danos causados pelo uso dos dados quando descumpridas as obrigações estabelecidas pela LGPD (Cassar; Pinheiro, 2020, p. 1342).

Por último, tem-se a figura do encarregado (também chamado de *data protection officer* - DPO), que, nos termos do art. 5º, VIII, é a pessoa indicada pelo controlador e operador para atuar como canal de comunicação entre o controlador, os titulares e a autoridade de proteção de dados. Em função dos riscos de exposição e vazamento de dados, é fundamental que a definição do encarregado, seja pessoa física ou jurídica, ocorra com o devido escrutínio e diligência, visando a reduzir tais eventuais fragilidades tanto quanto seja possível.

No art. 6º da LGPD (Brasil, 2018), encontram-se elencados os seus princípios norteadores, notadamente finalidade, adequação, necessidade, livre acesso, qualidade dos dados, transparência, segurança, prevenção, não discriminação e responsabilização e prestação de contas, apresentando, ainda, os respectivos conceitos.

Para Cassar e Pinheiro (2020, p. 1340), os princípios da finalidade, da adequação e da necessidade “formam um tripé de núcleo duro de legislação de tratamento de dados”, ou seja, toda a operação de tratamento de dados deverá ponderar criteriosamente se a utilização dos dados está sendo realizada para a finalidade específica que a justifique, além de ser adequada ao fim pretendido e limitada apenas ao necessário.

A lei estabelece, ainda, nos seus arts. 7º e 11, quais são as hipóteses permissivas do tratamento de dados, distinguindo de forma expressa as hipóteses aplicáveis aos dados pessoais e aos dados pessoais sensíveis, respectivamente. Nas relações de trabalho, essa distinção entre as bases legais para o tratamento de dados pessoais comuns e sensíveis assume especial relevância, sobretudo em procedimentos como a admissão de empregados, a gestão de benefícios ou o controle de jornada.

Enquanto o empregador pode, em certas situações, justificar o tratamento de dados pessoais com base em seu interesse

legítimo (por exemplo, ao monitorar o uso do e-mail corporativo), o mesmo não se aplica aos dados sensíveis, como informações sobre saúde, filiação sindical ou origem étnica. Nestes casos, a Lei Geral de Proteção de Dados (Brasil, 2018) impõe um regime mais restritivo, exigindo a presença de uma das hipóteses do art. 11, o que limita significativamente a margem de atuação do empregador e reforça a tutela da intimidade e da dignidade do trabalhador.

A especificidade da dinâmica empregatícia demanda uma abordagem cuidadosa, capaz de equilibrar os interesses organizacionais com a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Assim, verificadas as principais premissas estabelecidas pela legislação, cumpre agora analisar o seu impacto na seara laboral, tendo em vista a grande quantidade de dados gerados, acessados e tratados nas relações de trabalho.

3 APLICABILIDADE DA LGPD NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Da análise do conteúdo da Lei n.º 13.709 (Brasil, 2018), como já apontado, não é possível visualizar nenhuma disposição específica quanto à sua aplicação no âmbito laboral. Veja-se que o legislador brasileiro adotou caminho diverso daquele escolhido pelo europeu, que abordou de maneira positiva a temática laboral, a exemplo do considerando n.º 155 e do artigo 88 do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (União, 2016):

> (155) O direito do Estado-Membro ou as convenções coletivas (incluindo “acordos setoriais”) podem prever regras específicas para o tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral, nomeadamente no que respeita às condições em que os dados pessoais podem ser tratados no contexto laboral, com base no consentimento do assalariado, para efeitos de recrutamento, execução do contrato de trabalho,

incluindo o cumprimento das obrigações previstas por lei ou por convenções coletivas, de gestão, planeamento e organização do trabalho, de igualdade e diversidade no trabalho, de saúde e segurança no trabalho, e para efeitos de exercício e gozo, individual ou coletivo, dos direitos e benefícios relacionados com o emprego, bem como para efeitos de cessação da relação de trabalho.

[...]

Artigo 88º

Tratamento no contexto laboral

1. Os Estados-Membros podem estabelecer, no seu ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, normas mais específicas para garantir a defesa dos direitos e liberdades no que respeita ao tratamento de dados pessoais dos trabalhadores no contexto laboral, nomeadamente para efeitos de recrutamento, execução do contrato de trabalho, incluindo o cumprimento das obrigações previstas no ordenamento jurídico ou em convenções coletivas, de gestão, planeamento e organização do trabalho, de igualdade e diversidade no local de trabalho, de saúde e segurança no trabalho, de proteção dos bens do empregador ou do cliente e para efeitos do exercício e gozo, individual ou coletivo, dos direitos e benefícios relacionados com o emprego, bem como para efeitos de cessação da relação de trabalho.

2. As normas referidas incluem medidas adequadas e específicas para salvaguardar a dignidade, os interesses legítimos e os direitos fundamentais do titular dos dados, com especial relevo para a transparência do tratamento de dados, a transferência de dados pessoais num grupo empresarial ou num grupo de empresas envolvidas numa atividade económica conjunta e os sistemas de controlo no local de trabalho.

3. Os Estados-Membros notificam a Comissão das disposições de direito interno que adotarem nos

> termos do n.º 1, até 25 de maio de 2018 e, sem demora, de qualquer alteração subsequente das mesmas (União, 2016).

No entanto, a despeito da inexistência de previsão expressa em seu texto, não há como negar que a LGPD se aplica às relações de trabalho. Nesse sentido, a proteção de dados pessoais passa a ser mais um elemento a compor as relações laborais, sendo sua observância obrigatória por todos os partícipes de tal contexto.

A aplicabilidade do diploma legal em questão ao âmbito laboral se verifica por diversos fatores e necessidades. Inicialmente, o próprio nome dado à lei demonstra seu escopo: geral. Assim, e inclusive pela interpretação do art. 1º, tem-se que ela incide em todas as relações jurídicas de forma ampla, o que, obviamente, inclui as de trabalho. Ainda, considerando as características das relações laborais, uma interpretação conjunta dos arts. 3º e 4º da LGPD fornecem a mesma conclusão.

> Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.
>
> [...]
>
> Art. 3º Esta Lei aplica-se a qualquer operação de tratamento realizada por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, independentemente do meio, do país de sua sede ou do país onde estejam localizados os dados, desde que: [...]
>
> Art. 4º Esta Lei não se aplica ao tratamento de dados pessoais: [...] (Brasil, 2018).

É de se destacar que o próprio norte da lei em comento demonstra uma afinidade axiológica e teleológica com o Direito

do Trabalho, que tem em seu âmago o princípio da proteção. Esse princípio, nas palavras de Plá Rodriguez:

> [...] se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador (Plá Rodriguez, 2000, p. 35).

Dessa maneira, a legislação de proteção de dados e a histórica disciplina juslaboral convergem sob o ideal protetivo para garantir e concretizar a tutela dos dados pessoais e sensíveis dos trabalhadores. Essa aproximação normativa reflete uma resposta contemporânea às transformações tecnológicas e às novas formas de organização do trabalho.

Além disso, tal aplicação se apresenta como uma necessidade frente à realidade posta nas relações de trabalho, nas quais se vislumbra, dadas suas peculiaridades, um intenso e prolongado tratamento de um conjunto significativo de dados pessoais dos trabalhadores. Esse cenário tende a se acirrar ainda mais com a crescente digitalização dos processos produtivos de bens e serviços.

O tratamento de dados nas relações de trabalho acompanha todas as vicissitudes do contrato, ou seja, ocorre em todas as fases do liame jurídico. Em verdade, a coleta e utilização de dados já se verifica no período pré-contratual, a exemplo de entrevistas ou processos seletivos, bem como se projeta na fase pós-contratual, considerado o armazenamento pelo empregador das informações colhidas durante o pacto laboral.

Nesse sentido, em todos os momentos da vida contratual se faz necessário o atendimento aos preceitos protetivos da LGPD, tendo em vista que o tratamento de dados caminha ao lado do desenvolvimento da relação laboral, sob pena de violação a direitos fundamentais do trabalhador. Goldschmidt e Vieira (2021)

bem delineiam o cenário de potenciais violações à proteção de dados e, por conseguinte, à intimidade e privacidade do trabalhador, visualizado em todas as fases do contrato de trabalho:

> A violação da intimidade e da vida privada do trabalhador pode vir a ocorrer desde o processo de seleção, por meio de questionários com perguntas abusivas sobre a intimidade, vida privada, estado de saúde, solicitação de exames para detecção de doenças específicas e não relacionadas com a capacidade de trabalho; entrevistas com perguntas sobre orientação sexual, opção religiosa, tendências políticas etc.; No decorrer da relação de emprego, o controle e a fiscalização do trabalho por meio da utilização de aparelhos audiovisuais; controle de e-mails, redes sociais, uso abusivo de câmeras de vigilância, por ocasião da realização de exames periódicos, como o acesso às informações confidenciais dos trabalhadores e/ou a divulgação dos seus resultados. Após o término da relação de emprego, também pode vir a ocorrer a violação da intimidade e da vida privada do trabalhador, especialmente com a divulgação de dados pessoais e sensíveis do empregado adquiridos pelo empregador durante o contrato de trabalho (Goldschmidt; Vieira, 2021).

No que se refere às hipóteses legais que autorizam o tratamento de dados, podem ser mencionadas como mais comuns e, até mesmo, cabíveis na seara laboral: o cumprimento de obrigação legal ou regulatória (arts. 7º, II, e 11, II, “a”), a necessidade para cumprimento de contrato ou de procedimentos preliminares a contrato (arts. 7º, V, e 11, II, “d”) e o exercício regular de direitos em processo judicial, administrativo ou arbitral (arts. 7º, VI, e 11, II, “d”) (Brasil, 2018).

O tratamento mediante consentimento do titular dos dados (arts. 7º, I, e 11, I), por sua vez, apesar de ser uma hipótese

possível, é mais fragilizada, vez que encontra algumas problemáticas decorrentes, primordialmente, da disparidade entre as partes integrantes da relação de trabalho (Brasil, 2018).

Embora a legislação e o tema da proteção de dados nas relações de trabalho ainda sejam relativamente recentes, sua aplicação prática já vem se consolidando no âmbito jurídico e administrativo. Diversas questões interpretativas continuam a surgir, exigindo uma leitura sistemática entre as disposições da LGPD e os princípios do Direito do Trabalho, a fim de garantir respostas adequadas às peculiaridades das relações laborais.

Assim, pontos como necessidade (art. 6º, I), finalidade (art. 6º, III), livre acesso (art. 6º, IV), transparência (art. 6º, VI) e não discriminação (art. 6º, IX), dentre outros princípios a serem observados no tratamento de dados, já fazem parte das discussões trabalhistas, inclusive perante o Poder Judiciário. Além disso, situações envolvendo a responsabilidade por violação à proteção de dados na relação de trabalho e o próprio prazo para armazenamento pelo empregador dos dados do empregado após a cessação do contrato de trabalho são aspectos práticos que também deverão, inevitavelmente, ser abordados (Brasil, 2018).

Nesse sentido, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região, em voto de relatoria da Juíza Convocada Basiliça Alves da Silva, reconheceu a responsabilidade objetiva do empregador por vazamento de dados pessoais da empregada (fotografias pessoais) ocorrido durante um chamado remoto do núcleo de tecnologia da informação (TI) da empresa no seu notebook, enquanto realizava o trabalho em home office. A Turma entendeu que o dano moral é presumido diante da violação à intimidade e à privacidade. O julgado aplicou expressamente os arts. 17, 42, 46 e 47 da LGPD, afirmando o dever do empregador de adotar medidas técnicas e administrativas eficazes para proteger dados pessoais e ressaltando que o vazamento enseja

indenização por dano moral em razão do nexo de causalidade com a função desempenhada pela empregada (Brasil, 2023).

Proteger os dados pessoais, no contexto da sociedade informacional, é proteger o ser humano trabalhador e sua dignidade, contribuindo, assim, para o livre desenvolvimento de sua personalidade (Columbu; Massoni, 2022). Portanto, é necessária e indispensável a aplicação da LGPD às relações de trabalho para que oriente e informe a conduta das partes, especialmente do empregador, bem como a própria utilização das novas tecnologias, em prol da proteção de dados pessoais do trabalhador e da garantia de seus direitos, de modo a se realizar um tratamento de dados adequado, ético e em harmonia com as normas legais e os direitos fundamentais.

4 DADOS PESSOAIS E SUAS VICISSITUDES NAS RELAÇÕES LABORAIS

Como se vê, os dados pessoais se consubstanciam em um dos pilares da sociedade atual, de maneira que possuem extremo valor sob os mais variados aspectos, causando impactos sociais, políticos e, principalmente, econômicos. Não é à toa que se fala, inclusive, na emergência de uma *data-driven economy*, isto é, uma economia guiada ou dirigida por dados. Ante essa situação, uma das principais questões que se colocam na atualidade, sobretudo em uma perspectiva jurídica, diz respeito à dificuldade e à complexidade de se definir como utilizar, coletar, tratar e proteger os dados pessoais (Vasconcellos Junior; Ferreira, 2020).

Nesse sentido, no que se refere ao âmbito laboral, a dificuldade e a complexidade de tais atividades se revelam ainda mais intensas, dadas as peculiaridades das relações nele travadas. Nas relações de trabalho, o empregador acaba por ter acesso a uma significativa gama de dados pessoais dos seus empregados, os quais não tocam apenas ao exercício das atividades

profissionais, mas também envolvem tópicos de verniz pessoal, particular, notadamente os chamados dados pessoais sensíveis (Reis, 2020). Exemplo típico ligado à temática laboral é a filiação a sindicato, expressamente classificada como dado pessoal sensível pelo inciso II do art. 5º da LGPD.

> Art. 5º: Para os fins desta Lei, considera-se:
>
> [...]
>
> II - dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural; (Brasil, 2018).

As características próprias das relações de trabalho, como o fato de serem de trato sucessivo, bem como de possuírem, em geral, duração mais prolongada no tempo, também contribuem para este cenário. Tais particularidades influenciam não somente a quantidade de dados e informações coletados e tratados, mas até mesmo a atividade de coleta e tratamento em si é afetada pelas mudanças, inclusive tecnológicas, que vão ocorrendo com o passar do tempo que perdura o liame empregatício, sendo difícil, ou até impossível, estabelecer previamente todas as hipóteses de autorização para sua realização (Goldschmidt; Vieira, 2021).

É verdade que a coleta e o tratamento de determinados dados do trabalhador por parte de seu empregador é indispensável para o desenvolvimento da atividade econômica e profissional, assim como para o cumprimento de obrigações legais. Não obstante, e apesar de seu poder diretivo e organizacional, não é concedida ao empregador uma liberdade ampla e irrestrita para a obtenção e utilização dos dados de seus empregados, limitação que, em muitas oportunidades, não é observada.

Exemplo paradigmático é a recente decisão da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho (Brasil, 2025), que declarou a nulidade de cláusula coletiva que permitia ao empregador solicitar teste de gravidez no momento da dispensa da empregada, sob pena de registro da recusa no termo rescisório. O tribunal entendeu que a exigência configurava violação à dignidade da pessoa humana, à intimidade e à proteção de dados pessoais sensíveis, com fundamento no art. 5º, II, da LGPD (Brasil, 2018). Ao reconhecer que o estado gestacional constitui dado sensível, o TST consolidou entendimento de que direitos de indisponibilidade absoluta, como a privacidade e a proteção à maternidade, não podem ser objeto de flexibilização nem por negociação coletiva, e reforçou a importância da aplicação da LGPD ao contexto laboral.

Frente a tais condições, tem-se que as relações de trabalho são um terreno fértil para potenciais violações dos direitos dos empregados no que tange à proteção de seus dados e de sua própria personalidade, de modo que se impõem a tutela e a garantia destes bens jurídicos. A disparidade entre as partes destaca ainda mais esta necessidade.

A posição de hipossuficiência e vulnerabilidade em que se encontra o trabalhador ante seu empregador traz questionamentos acerca de alguns pontos, como é o caso da autodeterminação informativa, fundamento da LGPD, conforme inciso II do art. 2º, e a hipótese legal de tratamento de dados pessoais pelo consentimento do trabalhador, consoante inciso I do art. 7º e inciso I do art. 11 do mesmo diploma legal (Brasil, 2018).

Em termos de abrangência, a autodeterminação afirmativa “não diz respeito tão somente ao aceite daquele tratamento, mas engloba também o acesso, a retificação, a portabilidade e a exclusão das informações tratadas pela empresa”, segundo Vieira e Goldschmidt (2021). Assim, corresponde ao direito do

titular a acessar e conceder seus dados, bem como à sua respectiva utilização, da melhor forma que lhe aprouver. Vê-se uma estreita conexão para com o livre consentimento, uma vez que o titular, no exercício de sua autonomia, dá aos seus dados o destino que entende mais adequado.

Ocorre que a dependência, principalmente econômica, presente na relação laboral debilita a concretização desta liberdade e autodeterminação pelo empregado, tendo em vista que, via de regra, este não tem capacidade para recusar ao seu empregador a coleta ou tratamento de determinado dado pessoal ou sensível, ainda que descabida ou irregular, sem que se sinta pressionado pelos riscos de eventual prejuízo ou punição provenientes de tal negativa (Goldschmidt; Vieira, 2021).

Aliás, o próprio Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados da União Europeia deixa clara essa questão, ao dispor em seu considerando n.º 43 (União, 2016) que:

> (43) A fim de assegurar que o consentimento é dado de livre vontade, este não deverá constituir fundamento jurídico válido para o tratamento de dados pessoais em casos específicos em que exista um desequilíbrio manifesto entre o titular dos dados e o responsável pelo seu tratamento, nomeadamente quando o responsável pelo tratamento é uma autoridade pública pelo que é improvável que o consentimento tenha sido dado de livre vontade em todas as circunstâncias associadas à situação específica em causa. Presume-se que o consentimento não é dado de livre vontade se não for possível dar consentimento separadamente para diferentes operações de tratamento de dados pessoais, ainda que seja adequado no caso específico, ou se a execução de um contrato, incluindo a prestação de um serviço, depender do consentimento apesar de o consentimento não ser necessário para a mesma execução (União, 2016).

Importa sublinhar que muitas vezes os empregados sequer têm conhecimento acerca da coleta e tratamento de seus dados e de quais informações estão sendo objeto de tais operações. Segundo relatório produzido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), voltado principalmente para o trabalho em plataformas digitais, há baixo índice de leitura dos termos de uso e serviços por parte dos trabalhadores, sendo que, dentre os que leem, uma pequena parte os compreende (Verbicaro; Maranhão e Calandrini, 2022). Em pesquisa semelhante realizada pelo projeto *Fairwork* do *Internet Institute* da Universidade de Oxford (2022), apontou-se a ausência de clareza nos contratos e a dificuldade de acesso por parte dos empregados. Tais situações revelam violações por parte das empresas aos princípios da informação e da transparência, os quais são muito caros e fundamentais para uma efetiva proteção de dados pessoais.

Portanto, verifica-se que a proteção de dados pessoais no contexto laboral possui diversas nuances próprias que devem ser levadas em conta quando da análise e aplicação da LGPD. O porvir tende a complexificar ainda mais este panorama, de modo que é e será preciso construir, de forma contínua e adaptada às novas realidades, caminhos jurídicos que forneçam a proteção adequada aos trabalhadores.

5 DESAFIOS E PERSPECTIVAS DA PROTEÇÃO DE DADOS DOS TRABALHADORES

Vive-se hoje a quarta Revolução Industrial, a qual consiste

> [...] na digitalização dos processos industriais por meio da interação da Inteligência Artificial – AI com as máquinas e a otimização de recursos no sentido de criação de métodos e técnicas comerciais mais efetivos (Rocha, 2018, p.13).

Apesar de ainda incipientes, tais inovações já geram profundas transformações na maneira de viver em sociedade. No futuro, a perspectiva é de que as novas tecnologias se amplifiquem e se interconectem, ocorrendo uma fusão das tecnologias dos mundos físico, digital e biológico (Schwab, 2016).

Todas essas transformações já produzem efeitos no Direito do Trabalho. Veja-se, por exemplo, a dificuldade atual desse campo jurídico em regular a relação trabalhista envolvendo os motoristas e entregadores de aplicativo e suas respectivas plataformas. Da mesma forma, as novas relações trabalhistas também geram impactos e desafios no tocante à adequação à LGPD.

No âmbito processual, a Justiça do Trabalho tem realizado a capacitação dos servidores e magistrados quanto à utilização de provas digitais na instrução processual, o que permite a aproximação da atuação processual à realidade da era digital (Brasil, 2021). As provas digitais, como registros em sistemas de dados das empresas, ferramentas de geolocalização, dados publicados em redes sociais e biometria, podem comprovar, em processos trabalhistas, a efetiva realização de horas extras ou a veracidade acerca de afastamentos médicos, por exemplo.

Nesse sentido, as provas digitais concretizam o princípio da primazia da realidade. Em tese, a obtenção de dados por determinação judicial não se enquadra como vazamento de dados, não configurando ofensa à LGPD. No entanto, o uso das provas digitais deve ser adequado e ponderado com o direito fundamental da privacidade e com os princípios da LGPD.

Ainda, em atenção ao princípio da necessidade, os dados utilizados como provas digitais devem se limitar àqueles estritamente necessários à finalidade da prova. Além disso, a decretação de sigilo dos dados sensíveis trazidos aos autos também se faz necessária.

Com efeito, a 1ª Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região tem considerado ilegal a determinação de juntada de dados de geolocalização dos trabalhadores, por entender que tal medida viola o direito à intimidade e à privacidade, garantidos pela Constituição Federal e pela legislação de proteção de dados. No Mandado de Segurança n.º 0030117-98.2024.5.04.0000, julgado em 27 de maio de 2025, o relator, Desembargador André Reverbel Fernandes, concluiu que a medida de quebra do sigilo dos dados de geolocalização não se mostra necessária nem proporcional, uma vez que as partes dispõem de outros meios de prova aptos a demonstrar os horários de trabalho alegadamente realizados (Brasil, 2025).

No entanto, o Tribunal Superior do Trabalho tem firmado entendimento de que a utilização de dados de geolocalização pode ser admitida como meio de prova em processos trabalhistas, desde que observados os princípios da necessidade, proporcionalidade e adequação, previstos na LGPD. No Recurso Ordinário em Mandado de Segurança n.º 0111878-38.2024.5.01.0000 (Brasil, 2025), julgado em 14 de outubro de 2025, a Corte reconheceu a possibilidade de produção de prova digital a partir de registros de localização de aparelho celular, desde que a medida seja delimitada no tempo, no espaço e em relação ao trabalhador específico, e que o processo tramite sob segredo de justiça, de forma a resguardar a intimidade do empregado. A Ministra Relatora Morgana de Almeida Richa observou que a LGPD autoriza expressamente, no seu art. 7º, VI, o tratamento de dados pessoais para o exercício regular de direitos em processo judicial, mas estabelece balizas para tanto, permitindo a conciliação entre o direito à prova e a tutela da privacidade, em consonância com o mesmo art. 7º, VI, da referida lei (Brasil, 2018).

Outra discussão, que já é realidade em alguns países, envolve a implantação de chips em trabalhadores. Já em 2017 uma empresa estadunidense anunciou que implantaria microchips em alguns empregados, a fim de facilitar e agilizar tarefas como acessar computadores, fazer cópias e compartilhar informações. A empresa alegou que não colocaria em risco a privacidade dos trabalhadores, uma vez que os dados armazenados nos chips estariam criptografados e não poderiam ser rastreados por GPS (Agência Efe, 2017b). Após a implantação, efetivada naquele mesmo ano, a empresa inclusive anunciou que havia sido consultada por empresas brasileiras para adoção da mesma medida (Lopes, 2017).

Na Bélgica, também em 2017, outra empresa anunciou a implantação de chips em empregados. A empresa sustentou que a decisão pela implantação era totalmente voluntária, e que os empregados que não a desejassem poderiam utilizar um cartão, um anel ou um bracelete com a mesma tecnologia (Agência Efe, 2017a). A mesma medida foi adotada em 2025 por uma empresa sueca, implantando chips em 150 empregados. A ferramenta se destina, de acordo com a empresa, a substituir a identificação para acesso às instalações ou utilização de equipamentos, mas também poderia ser utilizada para realização de pagamentos, por exemplo (Villaluz, 2017).

Não se constatam notícias acerca dos impactos e resultados da implantação dos chips na realidade laboral e pessoal dos trabalhadores afetados nos casos citados, mas é certo que a medida levanta diversos questionamentos acerca de sua viabilidade e de seu cabimento, frente a aspectos como liberdade, privacidade, intimidade, finalidade, necessidade e vigilância dos trabalhadores, além, é claro, da extensão da capacidade de imersão da empresa e de terceiros no conteúdo da vida do trabalhador por meio da ferramenta.

Trazendo a discussão para o Brasil, à luz da literalidade do conteúdo da LGPD, a implantação de chips em trabalhadores, em tese, poderia ser sustentada, uma vez que o art. 7º da lei autoriza o manuseio dos dados pessoais mediante o consentimento. No entanto, além da controvérsia envolvendo a compatibilização do consentimento com a vulnerabilidade do trabalhador, também poderia se defender que essa autorização esbarraria no princípio da necessidade, já que a sua finalidade poderia ser atingida por outros meios, muito menos invasivos à privacidade do trabalhador (como, por exemplo, o uso de outros dispositivos com a mesma tecnologia, noticiado pela empresa belga) (Brasil, 2018).

A respeito do tema, tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei n.º 7.561-A/2014 (Brasil, 2014), que pretende proibir o implante de chips em seres humanos sem consentimento, como forma de identificação ou rastreamento. Controvérsias semelhantes têm surgido com o avanço de novas tecnologias no ambiente de trabalho, como a inteligência artificial generativa, a automação de decisões por algoritmos e o uso de ferramentas imersivas.

A Justiça do Trabalho brasileira tem, inclusive, demonstrado protagonismo ao incorporar tecnologias digitais em seus processos. O Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região implementou o primeiro Núcleo de Justiça 4.0, em que todos os atos processuais são realizados de forma virtual, inclusive audiências e atendimento ao público (Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, 2021). Essa iniciativa se espalhou pelo país, sendo adotada inclusive pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Brasil, 2021).

Nesse mesmo contexto, destaca-se também o uso de inteligência artificial pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que desenvolveu o sistema Galileu, voltado ao apoio na elaboração de minutas de decisões judiciais e na pesquisa de jurisprudência. A ferramenta utiliza algoritmos para gerar resumos

processuais, identificar pedidos e sugerir trechos com base em precedentes dos tribunais superiores, sempre com supervisão e validação humana (Brasil, 2024). Essa aplicação prática de inteligência artificial no âmbito judicial reforça a tendência de automatização e racionalização das atividades por meio de tecnologias digitais, ao mesmo tempo em que suscita importantes reflexões sobre a transparência algorítmica, a autonomia decisória e a proteção de dados pessoais dos jurisdicionados.

Para além do Poder Judiciário, o uso da inteligência artificial também tem se expandido nas dinâmicas privadas do mercado de trabalho, especialmente nos processos de recrutamento e seleção. No campo da seleção de candidatos, a adoção de sistemas automatizados com base na inteligência artificial tem revelado riscos inerentes à discriminação algorítmica. A empresa estadunidense Amazon criou um sistema que utilizava a referida tecnologia para a análise de currículos, o qual foi utilizado em 2014. Contudo, foi descartado em 2015, após identificados problemas de discriminação de gênero na seleção (Engelmann; Marques, 2021, p. 405-421).

Como aponta Cusciono (2024), algoritmos de recrutamento podem reproduzir vieses históricos e sociais (por gênero, raça ou classe), sempre que treinados com dados tendenciosos, especialmente em cenários com supervisão limitada. A discussão sobre tais práticas, ainda incipiente, revela-se extremamente necessária na esfera trabalhista, pois mesmo decisões aparentemente neutras podem excluir sistematicamente grupos vulneráveis, sem possibilidade de contestação efetiva (Cusciono, 2024).

Nesse sentido, as ferramentas de inteligência artificial devem observar os princípios da transparência, da não discriminação, da responsabilização e da prestação de contas, conforme previstos no art. 6º da LGPD (Brasil, 2018), de modo a assegurar que sua aplicação respeite os direitos fundamentais dos trabalhadores e

promova a equidade no ambiente laboral. A esse propósito, atualmente está em tramitação na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei n.º 2338/2023 (Brasil, 2023), de autoria do Senador Rodrigo Pacheco, que busca estabelecer princípios, direitos e deveres para o desenvolvimento e uso da inteligência artificial no Brasil. O texto do referido projeto apresenta diversas semelhanças com o regulamento de inteligência artificial da União Europeia, aderindo às boas práticas mundiais no que tange ao fomento à inovação aliado à proteção dos direitos humanos (Cunha; Nascimento, 2025)

A tendência é que o uso de plataformas digitais e de inteligência artificial, com ênfase no tratamento massivo de dados pessoais, continue a se expandir em todos os setores da sociedade, o que certamente implicará em diversos desafios a serem respondidos pelo Direito. É importante destacar que o ordenamento jurídico é um sistema e deve ser interpretado à luz do diálogo das fontes (Jayme, 1999), que traz a ideia de que as normas não devem ser aplicadas isoladamente. Assim, na seara laboral, além do tratamento de dados obedecer ao regramento estabelecido pela LGPD, deve também adequar-se e ser interpretado à luz do princípio da proteção, próprio do Direito do Trabalho.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi objetivo do presente artigo a análise das vicissitudes da aplicação da LGPD (Brasil, 2018) às relações de trabalho e a verificação de como a legislação pode contribuir para a construção de caminhos protetivos frente aos desafios do futuro do trabalho. Para tanto, foi estudado o cenário brasileiro e europeu no que concerne à proteção de dados pessoais.

Após, contextualizou-se o tema dos dados pessoais no âmbito das relações de trabalho e verificou-se a aplicabilidade da LGPD

nas relações de trabalho e suas peculiaridades. Por último, abordou-se algumas problemáticas e perspectivas sobre a proteção de dados dos trabalhadores no presente e no futuro do trabalho.

Viu-se, ainda, que a era digital está em seus primeiros estágios e que no futuro, provavelmente próximo, a questão da proteção de dados virá à pauta de maneira cada vez mais intensa, desafiando o Direito a encontrar uma normatização adequada, particularmente às relações laborais e ao Direito do Trabalho enquanto disciplina própria e especializada.

A LGPD representa apenas o início da difícil tarefa da mudança cultural e jurídica a respeito da importância da privacidade e da necessidade de se manter o controle dos dados pessoais. No âmbito das relações de trabalho, o tratamento de dados deve ser realizado visando a um desenvolvimento humano e empresarial equilibrado, mas sempre à luz da principiologia protetiva própria do Direito do Trabalho, com especial atenção aos direitos fundamentais dos trabalhadores, notadamente àqueles atinentes a seus dados pessoais e sensíveis, o que torna o desafio ainda maior.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA EFE. Empresa belga chama atenção por implantar chips em funcionários. **Exame**, São Paulo, 23 fev. 2017a. Disponível em: https://exame.com/tecnologia/empresa-belga-chama-atencao-por-implantar-chips-em-funcionarios/. Acesso em: 30 out. 2025.

AGÊNCIA EFE. Empresa implantará chips nos funcionários para agilizar tarefas. **Exame**, São Paulo, 24 jul. 2017b. Disponível

em: https://exame.com/tecnologia/empresa-implantara-chips-nos-funcionarios-para-agilizar-tarefas/. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Portaria n.º 204 de 30 de agosto de 2021**. Institui Grupo de Trabalho sobre provas digitais visando desenvolver regras de negócio e modelos de dados de soluções tecnológicas para integração na Plataforma Digital do Poder Judiciário (PDPJ-Br). Brasília, DF, CNJ, 2021. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4085. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. [Consolidação das Leis do Trabalho (1943)]. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL. **Emenda Constitucional n.º 115, de 10 de fevereiro de 2022.** Altera a Constituição Federal para incluir a proteção de dados pessoais entre os direitos e garantias fundamentais e para fixar a competência privativa da União para legislar sobre a matéria. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 11 fev. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc115.htm. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 8.078, de 11 de setembro de 1990**. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 9.507, de 12 de novembro de 1997**. Regula o rito processual do "habeas data" e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1997]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9507.htm. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 12.414, de 9 de junho de 2011a**. Disciplina a formação e consulta a bancos de dados com informações de adimplemento, de pessoas naturais ou de pessoas jurídicas, para formação de histórico de crédito. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12414.htm. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 12.527, de 18 de novembro de 2011b**. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12527.htm. Acesso em: 10 fev. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Dispõe sobre a proteção de dados pessoais. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 15 ago. 2018. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei n.º 2.338, de 2023**. Dispõe sobre o uso da Inteligência Artificial. Autor: Senador Rodrigo Pacheco (PSD/MG). Brasília, DF: Senado Federal, 2023. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/157233. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei n.º 7.561-A, de 2014***.* Dispõe sobre a proibição do implante de chips de identificação em seres humanos e dá outras providências. Autor: Deputado Wladimir Costa. Apensados: PL nº 1.029/2015 e outros. Contém substitutivo. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2014. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=62206. Acesso em: 30 out. 2025

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Galileu***:* conheça a inteligência artificial desenvolvida pelo TRT-RS que despertou a atenção do STF. 15 out. 2024. Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/686248. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Mandado de Segurança n.º 0030117-98.2024.5.04.0000**. Relator: André Reverbel Fernandes. Julgado em 27 maio 2025a. Porto Alegre: TRT4, 2025. Disponível em: www.trt4.jus.br. Acesso em: 30 out de 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **TRT-4 cria cinco Núcleos de Justiça 4.0 com processos em tramitação 100% digital. 2021**. Disponível em:

https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/573434. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. **Recurso Ordinário n.º 0000409-52.2022.5.22.0006**. Relatora: Juíza Basilíça Alves da Silva. Julgado em 7 fev. 2023. Teresina: TRT22, 2023. Disponível em: https://www.trt22.jus.br. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região. **Justiça do Trabalho de Mato Grosso implementa o primeiro núcleo de Justiça 4.0**. 2021. Disponível em: https://portal.trt23.jus.br/portal/noticias/justi%C3%A7a-do-trabalho-de-mato-grosso-implementa-o-primeiro-n%C3%BAcleo-de-justi%C3%A7a-40. Acesso em: 30 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário em Mandado de Segurança n.º 0111878-38.2024.5.01.0000**. Relatora: Ministra Morgana de Almeida Richa. Julgado em 14 de outubro de 2025. Brasília, DF: TST, 2025b. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 30 out de 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário n.º 1001826-96.2022.5.02.0000**. Relator: Ministro Alexandre Agra Belmonte. Julgado em 2 jun. 2025, pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Brasília, DF: TST, 2025c. Disponível em: https://www.tst.jus.br. Acesso em: 30 out. 2025.

CASSAR, Volia Bomfim; PINHEIRO, Iuri. A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 84, p. 50–91, nov. 2020.

CEGLOWSKI, Maciej. **Haunted by Data**. Palestra apresentada na Strata Conference, Nova York, 2016. Disponível em: https://idlewords.com/talks/haunted_by_data.htm. Acesso em: 30 out. 2025.

COLUMBU, Francesca; MASSONI, Túlio de Oliveira. Relações coletivas de trabalho na era digital: a opacidade algorítmica e o direito de informação de quem trabalha. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 48, n. 222, p. 221-245, mar./abr. 2022.

CUNHA, Fábio Alessandro Neves da; NASCIMENTO, Márcio de Jesus Lima do. Aspectos Jurídicos da Inteligência Artificial no Brasil*:* comparativo entre o Projeto de Lei 2.338/23 e o Regulamento da União Europeia*.* **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo, v. 11, n. 6, jun. 2025. DOI: https://doi.org/10.51891/rease.v11i6.19928. Disponível em: https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/19928. Acesso em: 13 fev. 2025.

CUSCIANO, Dalton Tria. A discriminação algorítmica nas contratações laborais digitais. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 90, n. 3, p. 45–60, jul./set. 2024. DOI: https://doi.org/10.70405/rtst.v90i3.91. Disponível em: https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/91. Acesso em: 13 fev. 2025.

DOCTOROW, Cory. Personal data is as hot as nuclear waste*.* **The Guardian**, Londres, 15 jan. 2008. Disponível em: https://www.theguardian.com/technology/2008/jan/15/data.security. Acesso em: 30 out. 2025.

DONEDA, Danilo. **Da privacidade à proteção de dados pessoais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

ENGELMANN, Wilson; MARQUES, Clarice Gonçalves Pires. Inteligência Artificial e as configurações contemporâneas do Direito: da inovação tecnocientífica à inovação justecnológica. **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis, v. 28, n. 11, p. 405-421, jan./abr. 2021. Disponível em: https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/download/6752/5387/21733. Acesso em: 13 fev. 2025.

FAIRWORK. **Fairwork Brasil 2021**: por trabalho decente na economia de plataformas. Porto Alegre: Fairwork, 2022. Disponível em: https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2022/03/Fairwork-Report-Brazil-2021-PT-1.pdf. Acesso em: 30 out. 2025.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo; VIEIRA, Max Antônio Silva. Lei geral de proteção de dados como instrumento de efetivação do direito fundamental à privacidade dos trabalhadores. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 47, n. 220, p. 249-269, nov./dez. 2021.

JAYME, Erick. Visões para uma teoria pós-moderna do direito comparado. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 759, jan. 1999.

LOPES, Renan. **Empresa que implantou microchips em funcionários quer vir para o Brasil**. UOL. São Paulo, 29 ago. 2017. Disponível em: https://gizmodo.uol.com.br/implante-microchip-brasil/. Acesso em: 02 nov. 2025.

MAVUDURU, Amol. **Is data really the new oil in the 21st century*?*** 2020. Disponível em: https://towardsdatascience.com/is-data-really-the-new-oil-in-the-21st-century-17d014811b88. Acesso em: 30 out. 2025.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

REIS, Beatriz de Felippe. A cultura de compliance em matéria de proteção de dados e sua adoção no âmbito laboral. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 46, n. 214, p. 323–340, nov./dez. 2020.

SERVIÇO FEDERAL DE PROCESSAMENTO DE DADOS (SERPRO). **LGPD**: a versão brasileira do regulamento europeu. 2020. Disponível em: https://www.serpro.gov.br/lgpd/noticias/lgpd-versao-brasileira-gdpr-dados-pessoais. Acesso em: 30 out. 2025.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

TEFFÉ, Chiara Spadaccini de. **Dados pessoais sensíveis: qualificação, tratamento e boas práticas**. 1. ed. Indaiatuba, SP: Foco, 2022. *E-book.* Disponível em: https://plataforma.bvirtual.com.br. Acesso em: 02 nov 2025.

UNIÃO EUROPEIA. **Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho***. 2016*. Disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32016R0679. Acesso em: 30 out. 2025.

VASCONCELLOS JUNIOR, Carlos Augusto Pinto; FERREIRA, Victor Silva. Impacto da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais nas Relações de Trabalho: a necessidade de implantação do Programa de Compliance. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 31, n. 375, p. 41-57, set. 2020.

VERBICARO, Dennis; MARANHÃO, Ney Stany Morais; CALANDRINI, Jorge. O impacto do capitalismo de plataforma no agravamento da vulnerabilidade algorítmica do consumidor e do trabalhador. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, n. 223, maio/jun. 2022. Disponível em: https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/44033. Acesso em: 30 out. 2025.

VILLALUZ, Kathleen. This company has implanted microchips inside 150 employees' hands. **Interesting Engineering,** Nova York, 04 set. 2017. Disponível em: https://interestingengineering.com/science/company-implantedmicrochips-150-employees-hands. Acesso em: 02 nov. 2025.

MULHERES TRANS E TRAVESTIS NO MERCADO DE TRABALHO: vozes, lutas e conquistas[1]

TRANS WOMEN AND TRANSVESTITES IN THE JOB MARKET: voices, struggles and achievements

Jacson Caprini de Oliveira[*]

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.942

RESUMO

Ingressar no mercado de trabalho formal tem se mostrado um grande desafio para todos os sujeitos, nos últimos anos, por inúmeros motivos. Quando falamos de pessoas mais vulneráveis, como ocorre com as mulheres trans e travestis, essas dificuldades se ampliam de forma exponencial. Através de investigação qualitativa, com ênfase na pesquisa social interpretativa e outros métodos conjugados, o artigo parte de uma amostra de dois casos e busca verificar como tem sido o enfrentamento dessa problemática por esse público em especial, identificando quais espécies de adversidades ocorrem em suas trajetórias de vida. Utiliza-se, para tanto, a biopolítica como elemento de base, além de outros pontos. Com o intuito de sugerir soluções factíveis para a questão trazida, recorre-se a subsídios nas políticas públicas, tanto gerais quanto específicas, enfaticamente analisando a plataforma Transcidadania.

[1] O presente artigo constitui recorte da tese de doutorado apresentada pelo autor, em 2025, ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Ciência Política da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS).

[*] Doutor em Sociologia e Ciência Política pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Mestre em Ciências Criminais e Especialista em Ciências Criminais pela mesma instituição. Graduado em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS).

PALAVRAS-CHAVE
Mulheres trans e travestis. Políticas públicas. Trabalho.

ABSTRACT
Entering the formal job market has proven to be a major challenge for all individuals in recent years, for numerous reasons. When it comes to more vulnerable people, such as trans and transvestite women, those difficulties increase exponentially. Through qualitative investigation, with an emphasis in interpretative social research and other associated methods, this paper adopts a sample of two cases and seeks to verify how these problems have been faced by this particular community, identifying what types of adversities occur in their life trajectories. For this purpose, biopolitics are used as a core element, as well as other aspects. In order to suggest feasible solutions to the issue at hand, input is gathered from both general and specific public policies, with a dedicated focus on the Transcidadania (Transcitizenship) platform.

KEYWORDS
Public policies. Trans women and transvestites. Work.

SUMÁRIO
1 Introdução;
2 Biopolítica e as relações de poder;
3 Violências e corpos trans;
4 Contrastes entre as vivências trans;
5 Transcidadania em foco;
6 Considerações finais;
Referências.

Data de submissão: 11/07/2025.
Data de aprovação: 05/05/2026.

1 INTRODUÇÃO

O ponto de partida para este trabalho é revelado por meio de dois depoimentos de mulheres trans e travestis, almejando trazer

o máximo que elas estão dispostas a oferecer em termos de suas trajetórias de vida. Para essa incursão, utilizei-me amplamente da metodologia de pesquisa qualitativa denominada pesquisa social interpretativa, a qual é mais conhecida como narrativas biográficas (Santos, 2009).

Essa metodologia busca explorar toda a vivência dos sujeitos que são interpelados, de forma muito aberta, sem fazer qualquer espécie de interferência no primeiro passo da entrevista, ou mesmo sugestionar o tema que se pretende pesquisar. O que se evita com isso é o que Santos (2009, p. 107) denominou **colonização das entrevistas**. Esclareço, desde logo, que essa metodologia oferece grandes desafios ao cientista social, seja pela sua abertura ou pelos passos que devem ser dados em análises minuciosas (quatro obrigatórios e um facultativo). Todavia, é crucial compreender que essa metodologia traz uma grande verticalidade em termos de retorno.

Traçadas as primeiras considerações, registro que elegi operar dividindo a exposição dos temas em quatro itens. Desse modo, no primeiro ponto irei trabalhar com as questões voltadas às relações de poder, onde se tem um controle dos corpos, no caso trans e travestis, visando a auferir o máximo de lucro para uma pequena parcela da sociedade. Utilizarei, então, o conceito de biopolítica traçado por Foucault nos idos dos anos 1970 e 1980, em suas aulas no *Collège de France* (Foucault, 2008a e 2008b), bem como nas suas obras publicadas que fazem parte da série História da Sexualidade (Foucault, 1984 e 1985).

A seguir, irei investigar as questões envolvendo as violências que são impingidas a esse estrato populacional em sentido amplo, buscando registrar suas principais consequências, tendo sempre em foco o envolvimento com o espaço trabalhista. Desse modo, farei um percurso sintético através das principais instituições da sociedade, registrando, de modo enfático, cada

tipo de situação que possa apresentar violências reais ou simbólicas envolvendo nossas protagonistas.

O item seguinte é destinado a traçar uma linha comparativa de contraste entre duas vivências denominadas caso Sheila e caso Verônica. Em suma, a ideia, nesse ponto, é trazer ao leitor possibilidades de vivências diversificadas entre essas mulheres trans, que apresentam trajetórias apontando para lados extremos na difícil tarefa diária de enfrentar as linhas de preconceito e discriminação ao buscar espaços em instituições de trabalho.

O último item pretende trazer à tona a plataforma Transcidadania, que foi criada em São Paulo ainda em meados de 2013, com o intuito de atender o público trans (masculino e feminino) no sentido de buscar alocações em postos de trabalho, bem como de proteger suas cidadanias. Esse grande projeto também teve como norte o preparo dos indivíduos para o trabalho em termos técnicos.

A finalização da pesquisa será então apresentada nas considerações finais, onde se procura fornecer um apanhado geral sobre todo o material coletado e analisado, bem como sobre a problemática que trazemos nesta incursão, a qual visa a responder à pergunta de pesquisa: “Como as mulheres trans vivenciam o mercado de trabalho?”.

2 BIOPOLÍTICA E AS RELAÇÕES DE PODER

Procurando explicar ao leitor como ocorrem as possíveis exclusões e segregações de alguns sujeitos do mercado de trabalho, como é o intuito neste momento, em especial no tocante às mulheres trans e travestis, irei utilizar o conceito foucaultiano de biopolítica.

Embora o termo tenha sido utilizado pela primeira vez em 1926, pelo cientista político Rudolf Kjellén (1926), é na obra de

Foucault (2008a, 2008b) que veremos o termo sendo sedimentado. Assim, temos, num primeiro apanhado, que biopoder é:

> [...] o conjunto de mecanismos por meio dos quais aquilo que, na espécie humana, constitui seus traços biológicos fundamentais poderá ser parte de uma política, de uma estratégia política, de uma estratégia geral de poder; em outras palavras, como, a partir do século XVIII, as sociedades ocidentais modernas, tomaram em conta o fato biológico fundamental de que o homem constitui uma espécie humana (Foucault, 2008b, p. 3).

Complementarmente, temos o termo biopolítica como sendo o controle exercido pelo Estado, governo e política sobre a vida biológica de cada indivíduo. Nas palavras de Foucault (1984, p. 128): "é um poder de causar a morte ou deixar viver". Para reforçar e manter a engrenagem capitalista, somente interessa ao corpo social quem efetivamente participa do tripé produzir-ofertar-consumir. Estando fora desse contexto, não mereceria então viver, por não participar de modo contributivo para a sociedade. Acrescenta o filósofo francês (Foucault, 2012) que o poder não está nas mãos de alguém, como se compreendeu durante muito tempo, mas encontra-se difuso na natureza, não estando, portanto, em um local ou sob posse de alguém definido.

Nessa mesma linha, Ruiz (2014) refere-se à biopolítica como sendo um tema que vem diretamente conectado ao poder e à violência (esta vista como supostamente naturalizada no comportamento humano[2]), sendo necessário, no entanto, que se tenha um controle sobre essas ocorrências bem como educação

[2] A questão de perceber o homem como naturalmente violento é tratada na obra de Hobbes, nos capítulos compreendidos entre "*De Cive*" até "*De Homine*", em *O Leviatã* (2014). Para esse autor, o ser humano é um indivíduo violento, egoísta e individualista.

e administração dos fatos correlatos. Cabe ressaltar que o poder também é visto como uma manifestação legítima de violência, a exemplo do que vemos no termo **violência legítima do Estado**[3], quando praticados atos de execução das normativas positivamente previstas.

Ruiz (2014) esclarece que, para Foucault, todo o poder irá atuar sobre o sujeito, não havendo necessidade de se observar violência no sentido real da palavra. Ainda, para Foucault, a racionalidade instrumental identifica-se com as técnicas de poder, contudo, sem significar a aplicação da violência de forma física ou bruta. O que ele busca clarificar é que se evita o reducionismo do poder à instrumentalização da violência.

Em outro ponto de suas diversas lições, Foucault (2008a) discorre sobre como se dá o funcionamento da biopolítica em conexão com o capitalismo. Explica o autor que essa conexão não funciona somente como elemento de construção e desenvolvimento das sociedades ocidentais, mas opera de forma ambígua quando também as desconstrói e cinde, num processo que Foucault denominou de “docilização”[4] dos indivíduos, aqui com ênfase à seara trabalhista que é o foco da investigação. Em suma, tornar os corpos dóceis, ou domesticados, facilita seu processo de submissão em favor das pessoas que detêm o controle sobre o capital e, consequentemente, sobre os corpos trans e travestis, de forma mais intensa, embora não exclusiva.

[3] Chignola (2014, p. 14) irá falar em *fictio* da soberania, compreendendo-a como irresistibilidade da vontade geral e também como expressão da vontade individual pela vontade geral do povo.

[4] O termo é utilizado por Michel Foucault para ilustrar principalmente a figura do trabalhador que se torna submisso ao seu patrão. Entretanto, o conceito pode ser visto de forma ampla e aplicado a qualquer espécie de relação que envolva poderes.

Nesse viés, quando verificamos um sujeito trans ou travesti que não chega a operar efetivamente no mercado de trabalho, como é a proposta de explicação trazida pela biopolítica, teremos como consequências as possibilidades de segregação ou mesmo de exclusão. No primeiro caso, observaremos a formação dos guetos que são, em geral, espaços muito reduzidos e limitados a um estrato social definido. Vargas (2016) menciona em sua obra que as pessoas desempregadas ou subempregadas na realidade ocupam posições muito mais fragilizadas. Dessa forma, esses indivíduos ficarão mais sujeitos aos controles que o capitalismo exerce sobre cada ser humano.

No tocante à questão do desemprego e/ou dos subempregos, ambas as possibilidades estão muito relacionadas ao público ora investigado. Pelo que se observou, em pesquisa tanto empírica quanto bibliográfica, as pessoas trans e travestis são vítimas de inúmeras expressões de preconceito e discriminação em várias das instituições das quais buscam fazer parte, iniciando pela família e passando pela escola, igreja e mercado de trabalho.

Considerando a falta de preparo para o espaço formal de trabalho, em função muitas vezes da forçada evasão escolar ocasionada pelas violências recorrentes, seguidamente na forma de *bullying*, teremos então **despejado** na sociedade um grande contingente de trabalhadoras que foram rejeitadas pelo sistema. Aqui se observa uma forma de exclusão do indivíduo, que não conseguirá fazer parte do tripé trazido por Foucault (2012).

Outra possibilidade que se aventa, e que tem ocorrido com grande incidência, é a alocação desses sujeitos em subempregos, o que irá constituir um espaço precário em sentido amplo. Observaremos diversas definições de precariedade conforme o fator a ser encontrado nesse ponto complexo. Assim, podemos ter um trabalho precário em termos de insegurança na manutenção do emprego, bem como de aspectos mais

específicos no que tange à habitação, saúde, incapacidade e velhice (Nogueira; Carvalho, 2021).

É crucial registrar que, quando falamos em precariedades no mercado de trabalho, trata-se de uma quebra na cidadania, que de plena poderá se tornar parcial e, também, da questão de redução ou mesmo exclusão de direitos muito basilares. É o que ocorre, por exemplo, quando:

> a) a jornada de trabalho se apresentar excessiva;
>
> b) o contrato tiver prazo determinado, asseverando a insegurança quanto à manutenção do emprego;
>
> c) não houver regulação por legislação específica que especifique as condições em que serão prestados os serviços;
>
> d) ausência de sindicatos que apoiem determinados segmentos trabalhistas;
>
> e) falta de proteção em termos de seguridade social, ou seja, em situações que apresentem acidentes de trabalho ou doenças decorrentes desse e que necessitem de tratamento bem como suporte tanto ao empregado quanto à sua família;
>
> f) vínculo trabalhista direto com o empregador. Sendo que outras espécies poderão, no mínimo, tanger à informalidade (Nogueira; Carvalho, 2021, p. 35-36).

Em suma, é uma posição muito insegura e frágil em que se alocam nossos sujeitos de pesquisa, através de uma soma de processos complexos e cruéis, como os controles dos corpos, as segregações e as exclusões que, ao fim e ao cabo, deixam essas pessoas vivendo às margens da sociedade e sem suas garantias de sobrevivência como prevê a Constituição Federal (Brasil, 1988). Por fim, registro, nas palavras de Souza e Rosa (2006), o fato de que o trabalho informal não é visto como um degrau para a formalidade, como se fosse uma posição mais avançada, mas

sim uma forma de sobrevivência para as pessoas que não conseguiram colocação efetiva no mercado de trabalho.

Feitas essas digressões e análises acerca do instituto da biopolítica e suas consequências no meio social, em especial o trabalhista, me desloco agora para a questão das violências que os corpos trans e travestis sofrem cotidianamente, através de inúmeras expressões, com ênfase à discriminação e ao preconceito.

3 VIOLÊNCIAS E CORPOS TRANS E TRAVESTIS

Após a investigação quanto às matérias relativas à biopolítica e às relações de poder, parte-se agora para a compreensão e análise das questões relativas à violência e ao preconceito que são impelidos, de forma brutal e contínua, sobre os sujeitos de nossa pesquisa. Assevere-se que, apesar dos inúmeros grupos com atuação política voltada à defesa dos direitos humanos das comunidades LGBTQIA+[5], ainda são muito comuns as agressões de todos os aspectos no tecido social. Nesse sentido, Modesto (2013, p. 57-58) menciona que os sujeitos trans são vistos como "quase sujeitos", motivo pelo qual a sociedade ainda rejeita seu acesso aos direitos mais básicos de cidadania, aos espaços em instituições como escola e trabalho e à utilização do nome social[6]

[5] A título exemplificativo, temos no Brasil os grupos Transvest (MG); Nuances, Igualdade RS e Somos (RS); Dignidade (PR); Casa Nem e Grupo Arco-íris (RJ); Casa 1 (SP) e Mães pela diversidade (em nível nacional).

[6] Nardi (2013) menciona que a resistência de algumas pessoas em tratar o público trans pelo nome social revela, além do desrespeito a estes sujeitos, a negação de sua existência, o que afeta o seu processo de construção identitária. A pesquisa empírica de Neves de Jesus e Radl-Philipp (2022) traz várias situações de constrangimentos às mulheres trans, principalmente nos atendimentos prestados pela rede de saúde, seja ela pública ou privada. O que se nota é que em algumas situações há um despreparo e em outras simplesmente uma falta de empatia no trato com esses sujeitos, o que os leva

sem tantos questionamentos objetivando constranger o sujeito. Frente a essas preocupações é que se desenvolve a presente seção.

Primeiramente, traz-se um conceito do termo violência – longe, é claro, de pretensão dogmática –, a fim de situar a discussão. Nesse sentido, tem-se que, para Faleiros, Lahud e Penso, violência é:

> [...] um processo social relacional complexo e diverso. É um processo relacional, pois deve ser entendido na estruturação da própria sociedade e das relações interpessoais, institucionais e familiares. A sociedade se estrutura nas relações de acumulação econômica e de poder[7], nas contradições entre grupos e de classes dominantes e dominados bem como por poderes de sexo, gênero, etnias, simbólicos, culturais, institucionais, profissionais e afetivos. É um processo diversificado em suas manifestações: familiares, individuais, coletivas no campo e na cidade, entre os diferentes grupos e segmentos, e atinge tanto o corpo como a psique das pessoas (Faleiros; Lahud; Penso 2009, p. 2).

Em suma, a ideia de violência está intrinsecamente ligada ao conceito de poder e subordinação[8], tomando enormes proporções quando consideramos sua inserção em um mundo

ao constrangimento ou mesmo à desistência do auxílio médico. Lembra-se, nesse caso em especial, que o nome social é pautado pela Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (PNSI-LGBT) (Brasil, 2013).

[7] Para Beristain (2000), o poder não deve ser considerado como algo questionável, mas sim como algo bom a partir do momento em que o homem souber fazer uso dele de forma adequada.

[8] Importante ressaltar que, em termos de poder, tem-se no Estado a figura de titular da violência legítima, quando aplica as normas de convivência com o intuito de garantir a segurança e o bem-estar da sociedade.

capitalista no qual, contemporaneamente, verifica-se uma valoração maior ao patrimônio do que à própria vida em termos de bens juridicamente tutelados.

Butler (2010) irá falar sobre a condição de se ter seletividade sobre a vida. Intimamente conectada a essa questão está a temática do poder, retomando, dessa forma, a visão foucaultiana do assunto quando analisado sob a ótica da biopolítica e seus meandros. Em relação à seletividade, vale recordar que esta cria uma série de estigmas e estereótipos sobre a imagem dos sujeitos que formam o tecido social. Exemplo claro está na teoria do *labeling approach*, que visa a explicar o movimento, comum até nossos dias, que busca levar às prisões determinadas pessoas conforme suas características subjetivas. Aqui se sobressaem as pessoas negras, ainda com grande desproporção, bem como as mulheres trans e travestis, que são sujeitos vitimizados por violências inclusive institucionais, com destaque para os ambientes prisionais.

Em relação a essas últimas, entretanto, nossa pesquisa revelou que enfrentam quadros de violências reais e/ou simbólicas com uma certa frequência, muitas vezes até naturalizando-as. É o que se verifica, por exemplo, ainda na instituição familiar, quando as meninas trans são, indiscriminadamente, expulsas do lar ainda em tenra idade porque seus pais não aceitam sua orientação sexual ou identidade de gênero. É comum também, nesses espaços, o enfrentamento de violências expressas impingidas pelos irmãos, conforme relatos que coletamos na entrevista referencial (Sheila) bem como em inúmeros exemplos que a bibliografia nos apresenta.

A sequência desse quadro de violências avança para a instituição escolar, na qual também observamos situações que envolvem, de forma expressa ou mesmo simbólica, atos que atingem os sujeitos investigados de modo a prejudicá-los. Os dois

exemplos mais recorrentes dizem respeito à utilização do nome social e dos sanitários. No primeiro caso, observamos resistência inclusive dos professores, chamando as alunas pelos nomes de registro e utilizando pronomes de forma inadequada, invisibilizando-as com esse comportamento. No segundo caso, ainda é comum as meninas trans e travestis enfrentarem violências ostensivas quando obrigadas a utilizar os banheiros masculinos. Nesse espaço, as agressões podem se manifestar como tapas, chegando a situações de violência sexual. O resultado, invariavelmente, leva nossas entrevistadas à evasão escolar e, portanto, à falta de preparo para enfrentar um mercado de trabalho formal.

A respeito da aceitação e da busca de alteração de regimes tão consolidados no tocante à sexualidade e à identidade de gênero, o artigo de Seffner (2013) chama atenção principalmente para o fato de algumas instituições se mostrarem ainda um tanto ingênuas quando, ao lidar com a problemática, de certa forma ignoram ou desconhecem a força e extensão da heterocisnormatividade no meio social. É essencial mencionar que os debates acerca da luta contra a homofobia e a transfobia tomaram grandes proporções nos últimos anos, movendo inclusive grandes órgãos representativos, como é o caso da Organização das Nações Unidas (ONU).

A partir de agora, por oportuno, dirigimos nossos esforços para explorar a questão da vivência nos locais de trabalho, elemento central da investigação em tela. Além de todo o quadro já apresentado, percebemos uma grande objeção dos empregadores em recepcionar esses indivíduos e perceber neles suas qualificações técnicas e, principalmente, vê-los como seres humanos sem dar demasiada importância ao gênero com o qual se reconhecem e se identificam.

Os grandes riscos que se enfrentam institucionalmente são os movimentos de segregação e exclusão, que ceifam ou prejudicam

a oportunidade das pessoas trans e travestis em participar ativamente do espaço laborativo. Em relação ao momento em que essas situações podem ocorrer, verificamos três principais e distintos, que são: o pré-contratual, quando na entrevista são elaboradas determinadas questões que forcem o indivíduo a revelar sua orientação sexual[9]; durante o período contratual, expondo a pessoa a ridicularizações[10] e situações vexatórias por seu diferencial[11]; e, finalmente, no período pós-contratual, quando o empregador entra em contato com outros proprietários de empresas enviando más referências do funcionário que dispensou por simples preconceito.

[9] Orienta-se que o trabalhador não é obrigado a abrir sua intimidade ao empregador e vê-la violada. É um direito seu ter sua intimidade preservada, bem como sua cidadania e dignidade, conforme previsto na Carta Política de 1988. O mais coerente é que se façam questionamentos objetivos em relação à sua capacidade técnica para assumir a vaga a que se propõe.

[10] Caso isso se manifeste na forma de *bullying*, há que se ter em mente a Lei n.º 13.185/2015 (Brasil, 2015), a qual visa à proteção dos trabalhadores: "Art. 1°: Fica instituído o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*bullying*) em todo o território nacional. § 1º No contexto e para os fins desta Lei, considera-se intimidação sistemática (*bullying*) todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas".

[11] Tais situações também podem culminar em assédio moral, como exemplifica Guedes (2003, p. 32) quando articula que o assédio abrange "todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, do gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima". Silva (2016) esclarece que o empregador terá responsabilidade objetiva diante dos possíveis constrangimentos causados pelos seus subordinados, ou seja, a responsabilidade não pressupõe a necessidade de demonstração de culpa do empregador.

Ao desenvolver esta análise, vale frisar que, além da busca por uma alocação nos espaços laborais, o que se procura também é estabelecer um movimento de pertença para esses indivíduos, conforme previsto em nossa Carta Política quando faz menção aos direitos sociais (em especial no art. 6°, capítulo II) (Brasil, 1988). Em complemento, cabe ressaltar que, dentro dessa perspectiva, temos também a busca por garantia e manutenção de direitos muito basilares, tais como moradia, saúde, lazer, assistência social e previdenciária, bem como pelo respeito e pela manutenção da cidadania plena para esse estrato populacional.

4 CONTRASTES ENTRE AS VIVÊNCIAS TRANS

Conforme mencionado na introdução do artigo, este item pretende trazer duas trajetórias de vidas que apresentam contrastes marcantes. Antes de adentrar o tema propriamente dito, porém cabem alguns esclarecimentos. Quando utilizamos a metodologia de pesquisa social interpretativa (Rosenthal, 2014; 2017), também conhecida como narrativas biográficas (Santos, 2009), temos três possibilidades de histórias de vida: caso referencial, contraste máximo e contraste mínimo. A primeira irei chamar de referencial, para situar melhor o leitor, sendo que ela apresenta, em geral, a amostra que melhor descreve a situação do público que está sendo investigado, trazendo as particularidades que a literatura ou mesmo a pesquisa empírica têm demonstrado. A segunda possibilidade chamarei de contraste máximo, quando notamos um grande distanciamento entre os fatos ocorridos em uma trajetória de vida e o referencial. E, por último, mas não menos importante, temos a possibilidade de um contraste mínimo. Nesse caso, iremos observar uma trajetória de vida que muito se assemelha ao eleito caso referencial.

Por uma questão de tempo e espaço, trarei aqui a análise de dois casos, sendo o primeiro referencial e o segundo de contraste

máximo[12]. O primeiro irei chamar de caso Sheila e o segundo de caso Verônica. Importante salientar, desde logo, que os nomes foram mascarados a fim de proteger a intimidade das entrevistadas. Outro ponto importante é que farei menção ao nome **morto** (que também foi mascarado) em algumas passagens, o que foi expressamente autorizado pelas pessoas participantes. A propósito, registro que os nomes utilizados são pseudônimos que respeitam a identidade de gênero das entrevistadas e que, para preservar sua privacidade, omitiram-se quaisquer registros civis anteriores e demais informações, para fins de observância das normas de proteção de dados da legislação brasileira.

Sheila é uma mulher trans, alta, que vive na periferia de uma capital da Região Sul. Da entrevista temos que Marcos/Sheila nasceu em 1982, em bairro da capital, sendo que os pais vieram de cidades do interior daquele Estado e se fixaram na capital logo após seu nascimento. Marcos/Sheila é a mais velha de cinco irmãos, tendo alterado sua posição de cuidada para cuidadora ainda muito cedo (por volta de 1986). A partir daí, nosso sujeito começa a ficar cada vez mais centrado no ambiente doméstico, já que seus irmãos nascem em seguida, num curto período temporal, e seus pais necessitam trabalhar em tempo integral para prover o sustento da família

Seguindo essa primeira trajetória de vida, nossa entrevistada irá estudar até completar 13 anos, quando ingressa na 6ª série do ensino fundamental e, devido a situações recorrentes envolvendo preconceito e violência, com ênfase ao *bullying,* acaba evadindo do espaço escolar. Esse mesmo período é o que irá coincidir com

[12] A pesquisa contou com a aplicação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) a ambas as entrevistadas.

sua transição de gênero, como acontece em diversos casos, conforme relata a literatura específica[13].

Aos 15 anos, Sheila, agora com sua transição praticamente definida, irá operar na venda de jogos, vídeos e equipamentos eletrônicos provindos do Paraguai. Assim segue no trabalho informal até os 17 anos. Nesse período ocorre uma série de dados marcantes em sua história de vida. Ela conclui sua transição de gênero e seus pais se separam. Com isso, Sheila sente a necessidade de participar mais ativamente nas despesas de casa. Sem preparo técnico e com poucos estudos, ela acaba indo para as ruas vender seu corpo, então aconselhada por duas travestis mais velhas.

Embora todo o medo que é constante nessa espécie de atividade, Sheila considera que precisa auxiliar o sustento da família e permanece nesse caminho por praticamente duas décadas, enfrentando uma série de preconceitos e violências de todas as naturezas nas ruas da cidade.

Esse longo período também é permeado pela forte influência das religiões de matriz africana na vida de Sheila, provavelmente inspirada pelas suas ancestralidades. Fato é que aqui ela conseguiu formar uma grande rede de apoio entre seus pares e também teve um ambiente com maior aceitação. Quanto à relação da homossexualidade e da transexualidade com a religião, temos diversas pesquisas etnográficas que, analisando diferentes regiões do país, buscam traçar as conexões que se verificam. Assim temos na obra de Fry (1982) uma série de levantamentos que identificam essas conexões, bem como nas

[13] Nesse sentido, em termos exemplificativos, temos as obras de Connell (2010) e Hines e Sanger (2010).

obras de Landes (1940)[14], Ribeiro (1969) e dos irmãos Leacock (1972).

Uma corrente cosmológica irá ter como ponto de explicação para a homossexualidade a questão de incorporação do exu Pombagira pelos sujeitos masculinos. Conforme as crenças religiosas desse segmento, aquele exu é sempre uma figura feminina demonstrando, inclusive, a resistência dessas com forte expressão violenta e sexual (Landes, 1940). Em suma, o que se quer registrar é que, além de trazer intersecções com a sexualidade, essa cosmologia também possui uma grande carga de feminilização que almeja trazer à tona a compreensão das figuras ditas andróginas, atualmente relacionadas às mulheres trans, como é o caso analisado em tela.

Em paralelo a esses fatos, aos 33 anos de idade Sheila teve um relacionamento com Jorge (nome mascarado), o que perdurou por quatro anos. De acordo com o relato da entrevistada, embora de certa forma duradouro, o relacionamento era muito tóxico, e o ex-companheiro inclusive roubava os pertences de Sheila para comprar bebidas e drogas. Avançando para o ano de 2023, quando foi concedida a entrevista, Sheila revelou que ficara detida em unidade prisional estadual durante um ano. Esse fato teria ocorrido em função de uma briga com o ex-companheiro, que a abordou quando ela bebia cerveja com amigos em espaço público central. Como ele chegou empurrando Sheila e gritando com ela, seus amigos buscaram defendê-la. O que levou ao clímax da discussão é que alguém teria desferido facadas no abdômen de Jorge, o qual foi levado às pressas para o hospital. Como não tivemos acesso aos autos, o que ficou registrado é que Sheila teria sido acusada de tentativa de homicídio pelo ex-namorado e acabou sendo presa. Ela teria

[14] Essa autora, em especial, traz uma reflexão sobre a cosmologia religiosa em que o deus Xangô (São Jerônimo na religião católica) era visto ora como masculino ora como feminino, transitando entre ambos.

permanecido por um ano no presídio, onde conseguiu completar seus estudos através do Exame Nacional para Certificação de Jovens e Adultos (ENCCEJA)[15], e após foi libertada.

Concluída essa digressão e análise da vida de Marcos/Sheila, partimos agora para o caso que consideramos representar um contraste máximo. Dessa forma, apresento a trajetória de Eduardo/Verônica (nome fictício), com uma síntese dos meandros que esse contexto envolve.

Verônica é uma mulher trans, branca, estatura mediana, vivendo em um dos maiores bairros de cidade da região metropolitana de uma capital da Região Sul. Na entrevista, vemos que Eduardo/Verônica nasceu em cidade de colonização alemã, no interior daquele Estado, na década de 1980, sendo que seus pais biológicos são do interior do Estado do Rio Grande do Sul e da Argentina. Desses temos poucas informações, pois a mãe faleceu um ano após o nascimento da entrevistada e o pai teve uma relação efêmera e logo abandonou a mãe biológica de Eduardo/Verônica.

Assim, nossa protagonista foi adotada, informalmente, pelos pais de criação Ana e Paulo (nomes fictícios), ambos de origem alemã, da mesma forma que a mãe biológica e a entrevistada. A nova família contou, considerando os filhos do casal adotante, com um grande número de crianças. Eduardo/Verônica registrou que tinha uma maior aproximação com dois de seus irmãos, todavia relata que em geral o relacionamento foi bom com todos eles, praticamente não havendo questões que envolvessem preconceito ou discriminação.

[15] Sobre o ENCCEJA (Exame Nacional para Certificação de Jovens e Adultos), uma prova de certificação do ensino médio, com certificado emitido por órgãos autorizados pelo Ministério da Educação (MEC), vide https://www.gov.br/pt-https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/avaliacao-e-exames-educacionais/encceja (Brasil, 2026). Acesso em: 16 jul. 2026.

Eduardo/Verônica frequentou os bancos escolares com regularidade e mostrou-se determinada em relação aos estudos e preocupada, ainda precocemente, com as necessidades dos mais próximos. Desse modo, entre a infância e a adolescência, nossa entrevistada entrou para o grêmio estudantil e conheceu também a União Nacional de Estudantes (UNE). Pelo relato, temos aqui o primeiro contato com questões que apresentam um viés politizado, embora muito sutil. Aqui também é crucial registrar que nossa entrevistada mencionou não ter sofrido qualquer espécie de violência, física ou simbólica, durante o período escolar.

Aos 12 anos de idade, Eduardo/Verônica frequentou o seminário, sendo coroinha por um curto espaço de tempo, mas não chegando a ser padre, como era a expectativa de seus pais. Nesse mesmo ano, nosso sujeito entrou para os times de base e jogou em um clube de futebol da capital, mostrando desde cedo sua paixão pelo futebol.

Quando chegou aos 13 anos, a protagonista começou a se enxergar como um menino gay e, no ano seguinte, impulsionada por duas travestis mais velhas, iniciou o uso de hormônios e gradativamente começou a sua transição de gênero, o que ocasionou certo desconforto de alguns familiares. Além do período visivelmente conturbado que é a adolescência, a idade aqui apontada, assim como no caso Sheila, coincide com o que grande parte da bibliografia (Hines; Sanger, 2010; Connell, 2010) registra como sendo o período de transição da grande maioria das meninas trans.

Conforme o nosso registro, é aos 15 anos de idade que Verônica assume sua identidade de gênero, deixando para trás seus resquícios masculinos e vendo-se agora como uma mulher. Nesse mesmo período ela descobre uma condição crônica de saúde que a acompanha até hoje. Nos primeiros momentos, a família desconfiou que ela utilizasse drogas e por isso tinha

reações consideradas estranhas, mas logo a equipe médica descartou aquela possibilidade.

A seguir, entre os 17 e 20 anos Verônica teve um relacionamento afetivo que enxergou como um casamento, porém tóxico. A separação, como é comum nesse tipo de relação relatada, ocorreu de forma trágica para ambos, sendo ela internada no hospital pelas violências sofridas e ele preso por um período. Com esse fato, Verônica, que havia morado com o ex-namorado nos quatro anos anteriores, voltou a morar com sua mãe na região metropolitana.

Por volta dos 17 anos de idade ocorreram dois fatos importantes na vida de Verônica. O primeiro é que esse foi o marco do início de sua militância pelas causas LGBTQIA+. O outro fato é que nesse período ela enveredou para as religiões de matriz afrodescendente, onde conseguiu formar grandes redes de apoio e participou ativamente das sessões. Importante aqui registrar que, da mesma forma que no caso Sheila, a literatura percebe uma melhor aceitação das mulheres trans e travestis nas religiões e cultos de matriz afrodescendente (Landes, 1940), sendo que nesses espaços nossos sujeitos podem transitar com maior segurança e contando com uma melhor aceitação.

Entre os 21 e 22 anos de idade, Verônica trabalhou em prefeituras de cidades do interior daquele Estado, em cargos que não chegou a registrar e nos quais iniciou de fato sua carreira política, agora no Poder Executivo. Foi também nesse período que ela começou a se envolver de forma mais sólida com partidos políticos em busca de espaço no Poder Legislativo.

Aos 23 anos de idade, Verônica atuou na assessoria de liderança político-partidária, momento em que obteve uma vasta experiência para seguir na carreira política, como era sua expectativa desde muito jovem. Passados cinco anos, agora aos 28 de idade, Verônica resolveu estudar políticas públicas

direcionadas para o público trans, mas esse caminho foi muito curto, já que após seis meses acabou desistindo do objetivo.

Todavia, sua carreira política teve seguimento, como observamos em fatos mais recentes. Aos 30 anos, ela concorreu ao cargo de deputada estadual, contudo não foi eleita. Aos 33 anos de idade, tomou posse em cargo político na capital. No ano seguinte, então aos 34 anos, Verônica se candidatou ao cargo de deputada federal, mas não chegou a ser eleita. Os últimos registros revelam que nossa entrevistada continua dedicada à política.

Traçadas as ocorrências com seus devidos comentários analíticos, como foi a proposta inicial neste item, avança-se agora para as discussões de resultados acerca dos contrastes ora observados.

Desse modo, temos, em síntese, que o caso Sheila envolve uma mulher trans que enfrentou muitas dificuldades em grande parte de sua trajetória, desde a infância vivida no espaço institucional familiar e escolar, tendo sofrido neste último diversos tipos de violências. No ambiente doméstico, ainda em tenra idade passou da situação de cuidada à de cuidadora do lar, revelando sua hipótese estrutural de vida vivenciada. Em sequência, nossa protagonista foi colocada em situação delicada no tocante à sua intimidade e vulnerabilidade, no momento em que enxergou a venda de seu corpo como única alternativa para o próprio sustento bem como dos demais que dela dependiam. Assim, o caso revela uma mulher que enfrentou diversas espécies de violências, teve poucas oportunidades de desenvolvimento técnico e acadêmico e, assim, voltou-se exclusivamente ao trabalho informal.

Quando analisamos o caso Verônica, por outro lado, nos deparamos com uma mulher trans que não somente pôde frequentar os bancos escolares com tranquilidade como ali iniciou

sua caminhada no mundo político. Ainda muito cedo Verônica mostrou uma grande preocupação com as necessidades do próximo e, tendo isso em mente, tomou o caminho da política primeiramente no ambiente escolar, e avançou gradativa e incessantemente por esse viés como norte de trabalho a ser desenvolvido junto à sociedade. Desse modo, temos, no caso em tela, com contraste máximo em relação ao anterior, uma mulher trans que tem como hipótese estrutural de vida vivenciada um percurso voltado à política e à proteção dos direitos e necessidades de terceiros. Essa trajetória também demonstra que, presentes as condições adequadas, é possível não somente entrar no mercado de trabalho formal como encontrar destaque neste.

Dos pontos analisados até o momento, chegou-se à conclusão de que há uma grande necessidade de proteção à cidadania e aos direitos das pessoas aqui investigadas. Entre os movimentos que existem no país em favor das lutas protagonizadas pela comunidade LGBTQIA+, um que merece destaque é o programa Transcidadania. Dessa forma, as próximas linhas serão dedicadas à compreensão do que significa dita plataforma, bem como de até onde se avançou contemporaneamente com ela.

5 TRANSCIDADANIA EM FOCO

O Transcidadania é um programa centralizado na cidade de São Paulo que promove a reintegração social e o resgate da cidadania. Inicialmente, em 2008, o programa se denominava Programa Operação Trabalho (POT). O programa obteve efetivamente sua nomenclatura atual a partir de 2013, quando a Prefeitura Municipal de São Paulo, com Fernando Haddad na figura de prefeito, publicou um documento (Concílio; Amaral; Silveira, 2017) que estabeleceu as práticas e as trajetórias da plataforma para o enfrentamento à transfobia nos locais de trabalho, visando a ampliar os espaços de trânsito desse público,

a fim de que este possa contribuir livremente para o crescimento das empresas e ter um trabalho formal que lhe oportunize recursos de sobrevivência.

A grande meta da prefeitura ao implantar esse programa foi de inclusão e diversidade na forma livre de preconceitos, os quais já percebemos que são sentidos em diversos pontos institucionais (escola, igreja e trabalho, por exemplo). A obra a qual estamos nos referindo (Concílio; Amaral; Silveira, 2017) é extremamente esclarecedora, composta de diversos capítulos que trazem desde a formação do programa, seu funcionamento, objetivos e público a ser atendido até estatísticas desse quadro e a busca por um melhor acolhimento à população trans.

De acordo com a estrutura apresentada no programa, a Coordenação de Políticas para LGBTI da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania de São Paulo teria reunido o público trans com a finalidade de levantar suas demandas de forma clara e detalhada, obtendo assim condições de instrumentalizar o que se fizesse necessário para que fosse então implementada uma estrutura de proteção mais assertiva destinada à eliminação ou à redução das ondas de transfobia e, por consequência, à conquista de maior aceitação e respeito ao indivíduo trans.

Conforme consta na página da Prefeitura Municipal de São Paulo[16], o programa, que contava com 100 vagas para pessoas trans na sua fundação (2013), disponibiliza hoje em torno de 1.020 vagas. Ele evoluiu também no valor da bolsa-auxílio paga a participantes, a qual passou de R$ 827,40 (oitocentos e vinte e sete reais e quarenta centavos) para os atuais R$ 1.593,90 (mil e quinhentos e noventa e três reais e noventa centavos), o que, em certa medida, auxilia a sobrevivência desse público, além de

[16] Disponível em: https://prefeitura.sp.gov.br/web/lgbti/w/menu/150965. Acesso em: 26 jun. 2025 (São Paulo, 2026).

buscar promover treinamento técnico e alocação no mercado de trabalho. A título exemplificativo, traz-se recorte do anexo do programa, onde figuram as principais atividades que seriam desenvolvidas de início, conforme segue:

Figura 1 – Atividades do Programa Transcidadania[17]

.

1º semestre	2º semestre	3º semestre	4º semestre
EJA	EJA	EJA	EJA
Curso de Cidadania e Direitos Humanos	PRONATEC	PRONATEC	Estágio
		Curso de introdução ao mundo do trabalho	
ENEM		ENEM	

Fonte: Concílio; Amaral; Silveira (2017, p. 155).

Outro avanço que o programa demonstrou foi sua expansão. Em 2013, o programa atendia somente a região central de São Paulo, mas em 2017 houve uma grande descentralização, sendo que a partir desse momento o Transcidadania passou a atender também as zonas leste, oeste, norte e sul da megalópole. Com essa alteração, a iniciativa se tornou mais democrática, humana e viabilizou a aproximação das pessoas.

De acordo com os registros, o sistema tem conseguido promover o acesso à educação, onde integrantes têm a

> [...] oportunidade de concluir os ensinos fundamental e médio, ganham qualificação profissional e desenvolvem a prática da cidadania por meio de oficinas e formações na área de Direitos Humanos (São Paulo, 2026).

[17] Na tabela temos os seguintes órgãos em formato de siglas: EJA – Educação de Jovens e Adultos, PRONATEC – Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego e ENEM – Exame Nacional do Ensino Médio.

Ainda, o programa possibilita obter apoio social, pedagógico e jurídico durante os dois anos em que é possível permanecer nele.

Por fim, sobre a questão específica do Transcidadania, temos o registro de Bueno (2021) segundo o qual a Câmara Municipal de Porto Alegre, em sessão plenária (também em 2021), aprovou a criação desse mesmo modelo de atendimento ao público trans na cidade. As prerrogativas, como observado na página do Poder Executivo[18], são análogas às da cidade de São Paulo, numa tentativa de reduzir os níveis de preconceito específico e buscar proteger de forma mais efetiva os direitos e a cidadania desse público.

Em relação às metas e desafios da plataforma, verificou-se do material publicado que apresentam uma grande amplitude. Assim, a meta 061 (Concílio; Amaral; Silveira, 2017, p. 128). da Prefeitura Municipal de São Paulo traz em seu bojo o desenvolvimento de ações permanentes de combate à homofobia e respeito à diversidade sexual. O programa, acompanhando essa prerrogativa, apresenta um amplo rol de grandes objetivos, trazendo a proposta, inicialmente, em grandes eixos e ações. A título de exemplo temos no eixo 1 uma busca por mais autonomia, no eixo 2 uma busca por mais oportunidades e no eixo 3 uma busca por mais cidadania (Concílio; Amaral; Silveira, 2017, p. 128-129). Para o atingimento das metas, foram traçadas diversas ações que, concatenadas, logrem promover o alcance daquelas. Como exemplos temos a inclusão no Cadastro Único (CadÚnico) do Governo Federal, a conclusão da educação básica, o respeito ao nome social e a emancipação cidadã. Para cada ação que estamos mencionando, o projeto apresenta em seus anexos (Concílio; Amaral; Silveira, 2017, p. 127-173).as características necessárias para o atingimento das metas propostas.

[18] Disponível em: https://www.camarapoa.rs.gov.br/noticias/aprovada-indicacao-para-criacao-do-programa-transcidadania. Acesso em: 22 jun. 2023.

Sinteticamente, o que se constata é que o programa iniciado em 2013 em São Paulo, e analogamente implementado em 2021 em Porto Alegre, traz diversas proposições de metas que se mostram plenamente atingíveis, as quais visam atender o público trans de modo mais eficaz no sentido de lhes garantir maior participação no mercado de trabalho e, consequentemente, proporcionar um exercício regular da cidadania e proteção aos direitos humanos.

Uma vez traçados todos os pontos que haviam sido propostos especificamente acerca do programa, vale registrar que se faz necessário também um grande movimento em torno do que se entende por ações afirmativas, bem como por políticas públicas.

Quanto às ações afirmativas, Rios (2008) nos esclarece que se trata de importantes pontos vistos no direito à antidiscriminação. O autor nos rememora que o Brasil teve influência estadunidense em termos de movimentos sociais que visam ao enfrentamento mais direto de situações que possam atingir de algum modo os direitos dos cidadãos, aqui com ênfase ao direito à igualdade conforme preâmbulo e art. 5º, *caput*, da Constituição Federal (Brasil, 1988). Rios também alerta que o conceito de ações afirmativas tem fundo político e se mostra controverso, motivo pelo qual veio mudando e se moldando ao longo dos tempos, embora sua origem esteja voltada às questões raciais. Hoje, com as devidas extensões e adequações, podemos compreender o termo como sendo:

> [...] o uso deliberado de critérios raciais, étnicos ou sexuais com o propósito específico de beneficiar um grupo em situação de desvantagem prévia ou de exclusão, em virtude de sua respectiva condição racial, étnica ou sexual (Rios, 2008, p. 158).

Em termos de políticas públicas, necessitamos de proposições de medidas – que podem ser feitas pelo governo ou mesmo pela

iniciativa privada, desde que gestada por aquele – que visem a reduzir os níveis de discriminação e preconceito, com destaque aqui para a homofobia e a transfobia, a fim de proteger esses estratos populacionais e promover sua inclusão no tecido social de modo mais efetivo.

Nesse sentido, é necessária a implementação de políticas públicas que busquem proteger eficazmente as crianças e adolescentes, ainda no seio familiar, de possíveis ações preconceituosas e muitas vezes violentas.

Da mesma forma, é importante consolidar políticas públicas educacionais onde se procure promover o respeito ao próximo, principalmente no tocante ao nome social, à utilização de sanitários e à permanência nos bancos escolares, em um ambiente que se mostre mais aprazível e em que se evitem as violências de todas as naturezas, enfatizando-se as situações recorrentes de *bullying* percebidas na entrevista referencial.

Como ponto fundamental, demandam-se políticas públicas de manejo e inserção efetiva do público trans no mercado de trabalho formal, possibilitando, desse modo, sua participação mais intensa naquele espaço, podendo assim garantir não somente a própria sobrevivência bem como a de outros que deles dependam econômica e financeiramente.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Percorridos todos os pontos traçados no início desta investigação, avança-se agora para os registros finais acerca do material analisado. Assim, em um primeiro momento verificou-se que foi possível analisar, embora abreviadamente, diversos elementos que procuram entender e explicar a situação das pessoas trans, em especial as mulheres, quando buscam o pertencimento à sociedade de forma digna e equânime, como previsto em nossa legislação pátria.

Para entender esse fenômeno, foi necessário buscar compreender, através de conceitos como a biopolítica e o biopoder, como se procuram domesticar alguns corpos, aqui particularmente o trans, no sentido de manter certo domínio sobre eles com o mínimo de questionamentos, em uma espécie de submissão absoluta. Nesse ponto também foi possível perceber que o capitalismo, através de suas inúmeras nuances, ainda procura dominar o ser humano, **permitindo** que fiquem vivos somente aqueles que participam ativamente do meio social. Os que ele não enxerga dessa maneira, busca segregar em pequenos territórios marginalizados, ou simplesmente descarta, em um processo radical de exclusão.

Seguindo, recorde-se que foram perpassadas diversas situações que envolvem violências de todas as naturezas, sejam elas simbólicas ou reais. Aqui vale frisar que o Brasil é o país que mais mata pessoas trans e travestis no mundo, de acordo com os últimos relatórios da Associação Nacional de Travestis (ANTRA), colocando a expectativa de vida das pessoas vítimas de ataques mortíferos na média de 35 anos (Benevides; Nogueira, 2021 e Benevides, 2022).

Para ilustrar tudo o que está em discussão, foram trazidos à tona dois *cases* que fizeram parte de uma investigação empírica onde se aplicou a metodologia da pesquisa social interpretativa, também conhecida como narrativas biográficas (Santos, 2009). Desse modo, conseguiu-se demonstrar, qualitativamente, que existem duas faces da mesma moeda: de um lado podemos ter uma vida muito precária, permeada por violências estruturais e que apresenta, assim, uma grande dificuldade para adentrar o mercado formal de trabalho. Por outro lado, mostrando uma imagem mais suave, podemos ter histórias de vida onde as oportunidades de participação institucionalizada foram mais acolhedoras e, nesse contexto, nossa protagonista conseguiu entrar mais seguramente no mercado de trabalho formal, bem

como atuar como ativista pelos direitos da comunidade LGBTQIA+.

Em um último item, vieram à baila questões envolvendo os direitos humanos, com destaque para os sociais, bem como a cidadania. Assim, abordou-se o programa Transcidadania, nas cidades de São Paulo e Porto Alegre, com suas linhas de trajetória e de evolução desde sua concepção até o presente momento.

Nesse ponto, cabe ressaltar que, além do programa Transcidadania, existem outras diretrizes que buscam proteger os indivíduos de ações preconceituosas, em especial nos ambientes laborais. É o caso da Convenção n.º 111, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), publicada em 25 de junho de 1958 (Organização, 1958), que traz de forma expressa a preocupação do legislador em garantir o respeito a todos os sujeitos, independentemente de suas características. Similarmente, é bom lembrar também o art. 5º, *caput*, da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988). Ainda nesse sentido, recentemente (agosto de 2024) o Tribunal Superior do Trabalho (TST) publicou uma série de protocolos (Brasil, 2024) que devem ser utilizados nos julgamentos que envolvam causas trabalhistas, trazendo capítulos específicos sobre orientação sexual e identidade de gênero com viés antidiscriminatório.

Sobretudo, é crucial registrar a necessidade urgente e contínua de que sejam propostas e aplicadas políticas públicas objetivando atingir os diversos meandros que a questão investigada envolve. Assim, impõe-se a necessidade cada vez mais premente de novas propostas, bem como de monitoramento das políticas públicas existentes que procurem, em certa medida, evitar que se alastrem situações de preconceito e intolerância representadas ora pela homofobia, ora pela transfobia, de forma que, com isso, se consiga ter uma participação real desse estrato na sociedade, buscando se desenvolver e crescer conjugadamente com esta.

REFERÊNCIAS

BENEVIDES, Bruna; NOGUEIRA, Sayonara Naider Bonfim (org). **Dossiê assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2020.** São Paulo: ANTRA, 2021.

BENEVIDES, Bruna (org). **Dossiê assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2021**. Brasília: ANTRA, 2022. Disponível em: https://antrabrasil.files.wordpress.com/2022/01/dossieantra2022-web.pdf. Acesso em: 14 jun. 2023.

BERISTAIN, Antônio. **Nova criminologia à luz do direito penal e da vitimologia.** Tradução de Cândido Furtado Maia Neto. Brasília: editora Universidade de Brasília, 2000.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 28 dez. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 13.185, de 6 de novembro de 2015**. Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm. Acesso em: 29 maio 2026.

BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). **Exame Nacional para Certificação de Competências de Jovens e Adultos (ENCCEJA)**. Brasília, DF: Ministério da Educação, [2026]. Disponível em: https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-

atuacao/avaliacao-e-exames-educacionais/encceja. Acesso em: 08 jul. 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa. Departamento de Apoio à Gestão Participativa. **Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais**. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2013. 32 p. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_saude_lesbicas_gays.pdf. Acesso em: 29 mai. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho**. Araucária: Impressoart, 2024. 112 p. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/254683. Acesso em: 25 maio 2026.

BUENO, Andreia. **Aprovada indicação para criação do Programa Transcidadania.** Porto Alegre, Câmara Municipal, 21 de dezembro de 2021. Disponível em: https://www.camarapoa.rs.gov.br/noticias/aprovada-indicacao-para-criacao-do-programa-transcidadania. Acesso em: 22 jun. 2023.

BUTLER, Judith. **Marcos de guerra:** las vidas lloradas. Tradução de Bernardo Moreno Carrillo. Barcelona: Espasa Libros, 2010.

CHIGNOLA, Sandro. Sobre o dispositivo: Foucault, Agamben, Deleuze. **Cadernos IHUideias**, São Leopoldo, v. 12, n. 214, 2014. Disponível em: https://www.ihu.unisinos.br/images/stories/cadernos/ideias/214cadernosihuideias.pdf. Acesso em: 26 maio 2026.

CONCÍLIO, Isabela Leite; AMARAL, Marcos; SILVEIRA, Paula Morna (org.). **Transcidadania:** práticas e trajetórias de um programa transformador. São Paulo: Prefeitura Municipal, 2017.

CONNELL, Cahterine. Doing. Undoing, or redoing gender? Learning from the workplace experiences of Transpeople. **Gender and Society**, Thousand Oaks, v. 24, n. 1, p. 31-55, fev. 2010. DOI:10.1177/0891243209356429. Disponível em: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0891243209356429. Acesso em: 27 jul. 2026.

FALEIROS, Vicente de Paula; LAHUD, Altair Macedo; PENSO, Maria Aparecida. **O conluio do silêncio:** a violência intrafamiliar contra a pessoa idosa. São Paulo: Roca, 2009.

FOUCAULT, Michel. **A história da sexualidade I:** a vontade de saber. 5. ed. São Paulo: Graal, 1984.

FOUCAULT, Michel**. A história da sexualidade II:** o uso dos prazeres. 12. ed. São Paulo: Graal, 1985.

FOUCAULT, Michel. **Nascimento da biopolítica:** curso dado no *Collège de France* (1978-1979). São Paulo: Martins Fontes, 2008a. Disponível em: https://www.ispsn.org/sites/default/files/documentos-virtuais/pdf/6_-_biopolitica_-_seu_nascimento.pdf. Acesso em: 29 maio 2026.

FOUCAULT, Michel. **Segurança, território, população:** curso dado no *Collège de France* (1977-1978). São Paulo: Martins Fontes, 2008b. Disponível em: https://projetophronesis.wordpress.com/wp-content/uploads/2009/08/foucault-michel-seguranca-territorio-

populacao-curso-no-college-de-france.pdf. Acesso em: 29 maio 2026.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. 25. ed. São Paulo: Graal, 2012.

FRY, Peter. **Para inglês ver:** identidade e política na cultura brasileira. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1982.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2003.

HOBBES, Thomas. **Leviatã.** Tradução de Rosina D'Angina. 1. ed. São Paulo: Martin Claret, 2014.

HINES, Sally; SANGER, Tam. **Transgender identities:** toward a social analysis of gender diversity. New York: Routledge, 2010.

KJELLÉN, Rudolf. **Grundriß zu einem system der politik.** Leipzig: S. Hirzel Verlag, 1926.

LANDES, Ruth. A cult matriarchate and mal e homosexuality. **Journal of Abnormal and Social Psychology,** v. 35, n. 3, p. 386-397, 1940. Disponível em: https://vibrant.org.br/downloads/v7n1_landes.pdf. Acesso em: 26 maio 2026.

LEACOCK, Seth and Ruth. **Spirits of the deep:** a study of an afro-brazilian cult. Nova York: Double-day Natural History Press, 1972.

MODESTO, Edith. Transgeneridade: um complexo desafio. **Revista Via Atlântica**, São Paulo, n. 4, p. 49-65, dez. 2013. Disponível em:

https://revistas.usp.br/viaatlantica/pt_BR/article/view/57215/194280. Acesso em: 26 maio 2026.

NARDI, Henrique Caetano; SILVEIRA, Raquel da Silva; MACHADO, Paula Sandrine. **Diversidade sexual, relações de gênero e políticas públicas.** Porto Alegre: Sulina, 2013.

NEVES DE JESUS, Náila; RADL-PHILIPP, Rita Maria. Vivências marcadas pela transfobia: memória e narrativas de discriminação e violência de mulheres trans e travestis. **Caderno Espaço Feminino**, Uberlândia, v. 35, n. 1, p. 400-418, jan./jun. 2022. DOI: https://doi.org/10.14393/CEF-v35n1-2022-19. Disponível em: https://seer.ufu.br/index.php/neguem/article/view/67119. Acesso em: 29 maio 2026.

NOGUEIRA, Mauro Oddo; CARVALHO, Sandro Sacchet. **Trabalho precário e informalidade:** desprecarizando suas relações conceituais e esquemas analíticos. Brasília, DF: Ipea, 2021. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10948/1/td_2707.pdf. Acesso em: 04 out. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 111**: discriminação em matéria de emprego e profissão. Genebra: OIT, 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c111-discriminacao-em-materia-de-emprego-e-ocupacao. Acesso em: 15 jul. 2026.

RIBEIRO, René. Personality and the psychosexual adjustment of Afro-Brazilian cult members. **Journal de la Société des Americanistes**, Paris, Tomo 58, p. 109-120, 1969. Disponível em: https://www.persee.fr/doc/jsa_0037-9174_1969_num_58_1_2099. Acesso em: 29 maio 2026.

RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação:** discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

ROSENTHAL, Gabriele. **Pesquisa social interpretativa:** uma introdução. Tradução: Tomás da Costa. Porto Alegre: ediPUCRS, 2014.

ROSENTHAL, Gabriele. **História de vida vivenciada e história de vida narrada:** Gestalt e estrutura de auto apresentações biográficas. Tradução: Tomas da Costa. Porto Alegre: ediPUCRS, 2017.

RUIZ, Castor Mari Martín Bartolomé. Poder, violência e biopolítica: Diálogos (in)devidos entre H. Arendt e M. Foucault**. Veritas,** Revista de Filosofia da PUCRS, Porto Alegre, v. 59, n. 1, p. 10-37, jan./abr. 2014. DOI: https://doi.org/10.15448/1984-6746.2014.1.15317. Disponível em: https://revistaseletronicas.pucrs.br/veritas/article/view/15317. Acesso em: 29 maio 2026.

SANTOS, Hermílio. Interpretations of everyday life: approximations to the analysis of lifeworld. **Civitas:** revista de Ciências Sociais, Porto Alegre, v. 9, n. 1, p. 103-117, 2009. DOI: https://doi.org/10.15448/1984-7289.2009.1.5572. Disponível em: https://revistaseletronicas.pucrs.br/civitas/article/view/5572. Acesso em: 20 jun. 2023.

SÃO PAULO. Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania. Coordenação de Políticas para LGBTI. **Transcidadania.** São Paulo: Prefeitura de São Paulo, 2026. Disponível em: https://prefeitura.sp.gov.br/web/lgbti/w/menu/150965. Acesso em: 29 maio 2026.

SEFFNER, Fernando. Sigam-me os bons: apuros e aflições nos enfrentamentos ao regime da heteronormatividade no espaço escolar. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 39, n. 1, p. 145-159, jan./mar. 2013. DOI: https://doi.org/10.1590/S1517-97022013000100010. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ep/a/3vKwmtYmc5LLPDTxhgSnnfM/?lang=pt. Acesso em: 29 maio 2026.

SILVA, Evandro Moreira. Transexualidades e travestilidades no espaço escolar heteronormativo: as respostas da escola a quem desafia as imposições de gênero. *In*: CONGRESSO DE DIVERSIDADE SEXUAL E DE GÊNERO, 2., 2016, Belo Horizonte. VITAL, Ana Flávia; BARROS, Mateus Oliveira; ALMEIDA, Victor Alfonso de (org.). **Caderno de resumos.** Belo Horizonte: Initia Via, 2016. p. 317-321. Disponível em: https://www.academia.edu/30425324/CADERNO_DE_RESUMOS_II_CONGRESSO_DE_DIVERSIDADE_SEXUAL_E_DE_GÊNERO_1_a_edição_internacional_Organizadores_aNA_FLÁVIA_VITAL_MATEUS_OLIVEIRA_BARROS_vICTOR_AFONSO_DE_ALMEIDA. Acesso em: 27 jul. 2026.

SOUZA, Vanessa Aparecida. de; ROSA, Alexandre Reis. Políticas públicas e a construção da identidade nas relações de trabalho. **Civitas:** revista de Ciências Sociais, Porto Alegre, v. 5, n. 1, p. 197–212, 2006. DOI: 10.15448/1984-7289.2005.1.41. Disponível em: https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/civitas/article/view/41. Acesso em: 19 jun. 2024.

VARGAS, Francisco Bekenkamp. Trabalho, emprego, precariedade: dimensões conceituais em debate. **Cadernos CRH**, Salvador, v. 29, n. 77, ago. 2016. DOI: https://doi.org/10.9771/ccrh.v29i77.19612. Disponível em: https://www.scielo.br/j/ccrh/a/VTKszS8VFPTzDbzJkpQCRMp/?format=pdf&lang=pt. Acesso em: 29 maio 2026.

O PAPEL DO RELATÓRIO DE IMPACTO NA PROMOÇÃO DA INOVAÇÃO RESPONSÁVEL NAS RELAÇÕES LABORAIS

THE ROLE OF IMPACT ASSESSMENT IN PROMOTING RESPONSIBLE INNOVATION IN LABOR RELATIONS

Jessica Fernandes Rocha[*]

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.926

RESUMO

O avanço da gestão algorítmica no ambiente laboral tem provocado transformações nas formas tradicionais de instrução, monitoramento e avaliação de trabalhadores. Apesar dos supostos ganhos em inovação e otimização de processos, diversas autoridades e pesquisadores advertem que a gestão de trabalhadores a partir de sistemas automatizados pode intensificar riscos à privacidade, à saúde mental e à dignidade profissional, especialmente em condições marcadas por vigilância contínua e decisões tomadas ou significativamente influenciadas por sistemas automatizados. Diante desse cenário, o relatório de impacto à proteção de dados pessoais (RIPD) se situa como ferramenta relevante em termos de governança e

[*] Advogada sênior de privacidade e proteção de dados no Viseu Advogados. Mestra em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), especialista em Direito Digital do Trabalho, Compliance Trabalhista e LGPD. Certificada pela *International Association of Privacy Professionals* (IAPP) como *artificial intelligence governance professional* (AIGP), *certified information privacy manager* (CIPM) e *data protection officer certified in Brazil* (CDPO/BR). Autora de capítulos de livros jurídicos, pesquisadora do Grupo de Estudos em Direito e Tecnologia da UFMG (DTec-UFMG) e membro das Comissões de Proteção de Dados e de Inteligência Artificial da OAB/MG. Lattes: http://lattes.cnpq.br/1103374729460708.

responsabilização, contribuindo para a identificação dos riscos jurídicos e psicossociais decorrentes da adoção de sistemas computacionais que estruturam a gestão do trabalho com base em dados comportamentais, produtivos e contextuais. Sua aplicação como mecanismo proativo de avaliação oferece uma oportunidade institucional para refletir sobre os limites do uso desses sistemas, orientar salvaguardas adequadas e apoiar a inovação responsável nas relações laborais. Nesse contexto, este artigo investiga o problema da ausência de mecanismos adequados de governança para lidar com os riscos jurídicos, psicossociais e éticos decorrentes do uso de tecnologias de gestão automatizada, especialmente aquelas baseadas em inteligência artificial. Adotou-se como metodologia a análise normativa da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), de diretrizes da Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD) e de referências internacionais, bem como a revisão bibliográfica de estudos e relatórios técnicos sobre os impactos da gestão algorítmica no trabalho.

PALAVRAS-CHAVE

Gestão algorítmica. Inovação responsável. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Monitoramento no trabalho. Privacidade no trabalho. Relatório de impacto à proteção de dados.

ABSTRACT

The advancement of algorithmic management in the workplace has transformed traditional methods of instructing, monitoring, and evaluating workers. Despite the supposed gains in innovation and process optimization, several authorities and scholars warn that managing labor through automated systems may intensify risks to privacy, mental health, and professional dignity. This occurs especially under conditions marked by continuous surveillance and decisions made or significantly influenced by automated systems. In light of this, the data protection impact assessment (DPIA) emerges as a relevant tool in terms of governance and accountability. It contributes to the identification of legal and psychosocial risks associated with employing computer systems that structure work management with a basis on behavioral, performance and contextual data. Its application as a proactive assessment mechanism provides an opportunity for the institution to reflect on the limitations of such systems, steer appropriate safeguards and foster responsible innovation in labor relations.

Given this context, the article examines the problem of lacking proper governance instruments to address the legal, psychosocial, and ethical risks arising from automated management technologies, particularly those based on artificial intelligence. The methodology consists of an analysis of regulations such as Brazil's General Data Protection Law and guidelines from the National Data Protection Authority as well as international sources. It also includes literature review of studies and technical reports on the impacts of algorithmic management in the workplace.

KEYWORDS
Algorithmic management. Data protection impact assessment. General Data Protection Law. Responsible innovation. Workplace monitoring. Workplace privacy.

SUMÁRIO

1 Introdução;
2 Gestão Algorítmica: conceito, difusão e aplicação;
3 Impactos da Gestão Algorítmica sobre Trabalhadores;
4 Relatório de Impacto: escopo, importância e contextos de aderência;
5 Conclusão;
Referências;
Bibliografia.

Data de submissão: 20/07/2025.
Data de aprovação: 20/02/2026.

1 INTRODUÇÃO

A introdução de tecnologias de monitoramento e análise de dados no âmbito laboral configura uma das manifestações mais visíveis da denominada gestão algorítmica, caracterizada pela utilização de softwares que, em muitos casos, envolvem o emprego de inteligência artificial[1] para automatizar, total ou

[1] Para os propósitos deste trabalho, adota-se a definição da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) sobre inteligência artificial: "Um sistema de IA é um sistema baseado em máquina que, para

parcialmente, atividades originalmente atribuídas a gestores humanos (Milanez; Lemmens; Ruggiu, 2025). A Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhece que o uso de sistemas automatizados de gestão tem se tornado cada vez mais comum em diversos segmentos, impactando práticas de supervisão, avaliação e tomada de decisões sobre trabalhadores (Baiocco; Fernández; Rami; Pesole, 2022).

Desde o uso de programas para mensuração de desempenho até a implementação de sistemas de vigilância em tempo real, diversas ferramentas vêm sendo aplicadas com o intuito declarado de ampliar a eficiência, garantir a segurança e embasar decisões gerenciais sobre a força de trabalho. Contudo, tais iniciativas suscitam sérias preocupações relacionadas à privacidade, à dignidade e ao resguardo dos direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente diante das assimetrias estruturais que caracterizam as relações de trabalho.

A Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (EU-OSHA) adverte que

> [...] o uso de IA para gerir os trabalhadores também apresenta diversos riscos à saúde e segurança no trabalho, especialmente em termos de riscos psicossociais (EU-OSHA, 2022a, p. 1, tradução nossa)[2].

objetivos explícitos ou implícitos, infere, a partir dos dados de entrada que recebe, como gerar saídas, como previsões, conteúdos, recomendações ou decisões, que podem influenciar ambientes físicos ou virtuais" (OCDE, 2025, tradução nossa), traduzido do original: *"An AI system is a machine-based system that, for explicit or implicit objectives, infers, from the input it receives, how to generate outputs such as predictions, content, recommendations, or decisions that can influence physical or virtual environments"* (OCDE, 2025).

[2] Traduzido do original: *"However, the use of AI to manage workers also poses numerous risks to OSH, especially in terms of psychosocial risks"* (EU-OSHA, 2022a, p. 1).

Nesse cenário, a Agência[3] Nacional de Proteção de Dados (ANPD) ressalta que “no contexto da relação de emprego, os empregados estão em posição de maior vulnerabilidade em face de seu empregador, não possuindo meios efetivos de oposição ao tratamento” (ANPD, 2024, p. 25), o que evidencia a necessidade de medidas de governança visando à tutela efetiva de suas garantias jurídicas.

A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD, Lei n.º 13.709/2018) (Brasil, 2018) situa-se como um importante marco regulatório no ordenamento jurídico brasileiro, estabelecendo relevantes garantias para os titulares de dados pessoais, como transparência (art. 6º, VI) e vedação a tratamentos discriminatórios e abusivos de dados pessoais (art. 6º, IX), além do direito de revisão de decisões automatizadas que afetem significativamente seus interesses (art. 20). Para além de outras garantias consagradas no ordenamento jurídico, as disposições da LGPD consolidam uma sistemática especialmente pertinente ao contexto em análise, ao zelar pela prevenção de danos causados a partir do tratamento irregular de informações pessoais (art. 6º, VIII) (Brasil, 2018).

Ademais, uma vez que o direito à proteção de dados foi elevado ao status de garantia constitucional por meio da Emenda Constitucional n.º 115/2022 (Brasil, 2022), impõe-se às organizações um novo paradigma de diligência. Assim, o relatório de impacto à proteção de dados pessoais (RIPD), previsto no art.

[3] A ANPD foi originalmente criada como Autoridade Nacional de Proteção de Dados, pela Lei n.º 13.853, de 08 de julho de 2019 (Brasil, 2019b). Foi transformada em agência reguladora pela Medida Provisória n.º 1.317, de 17 de setembro de 2025 (Brasil 2025). Essa MP foi convertida na Lei n.º 15.352, de 25 de fevereiro de 2026 (Brasil, 2026), que alterou sua denominação e a inseriu no rol de agências reguladoras da Lei n.º 13.848, de 25 de junho de 2019 (Brasil, 2019a).

38 da LGPD, ganha destaque enquanto elemento de governança cujo objetivo é avaliar

> [...] processos de tratamento de dados pessoais que podem gerar alto risco à garantia dos princípios gerais de proteção de dados pessoais previstos na LGPD e às liberdades civis e aos direitos fundamentais do titular de dados (ANPD, 2023).

É relevante reconhecer que, embora o relatório de impacto constitua o principal instrumento previsto pela LGPD para a avaliação de riscos decorrentes do tratamento de dados pessoais, existem outras metodologias de avaliação de impacto, voltadas especificamente à governança de sistemas algorítmicos. Avaliações de impacto algorítmico (AIAs), por exemplo, vêm sendo adotadas ou previstas em diferentes marcos regulatórios como ferramentas voltadas à identificação de riscos sistêmicos, discriminações estruturais e efeitos sobre direitos fundamentais decorrentes da automação de decisões. Contudo, o foco deste trabalho é, sem esgotar o tema, examinar os potenciais de contribuição do RIPD no contexto das tecnologias de gestão algorítmica, considerando sua ancoragem normativa na LGPD e sua relevância prática como mecanismo de governança. Conforme indicou a nota técnica publicada pela ANPD, o relatório de impacto é tido como indispensável para identificar e mitigar riscos relacionados ao tratamento de dados em sistemas de IA (ANPD, 2025).

Este trabalho, portanto, discute o papel do relatório de impacto à proteção de dados na governança de tecnologias de gestão algorítmica, destacando seu potencial de contribuição para o alcance da inovação responsável no âmbito das relações laborais. Metodologicamente, adota-se análise normativa da LGPD e das diretrizes da ANPD, articulada a referências internacionais, complementada por revisão bibliográfica de

estudos e relatórios técnicos sobre gestão algorítmica no trabalho.

2 GESTÃO ALGORÍTMICA: conceito, difusão e aplicação

A gestão algorítmica pode ser compreendida como o uso de sistemas algorítmicos que processam dados rastreados e outras informações a fim de organizar, distribuir, monitorar e avaliar o trabalho realizado.

Esses sistemas podem operar com diferentes níveis de complexidade: enquanto alguns se baseiam em sistemas complexos de inteligência artificial para realizar previsões e decisões automatizadas, outros funcionam a partir de regras preestabelecidas, estruturando processos gerenciais de forma automatizada, sem necessidade de inferência ou aprendizado contínuo.

Assim, a mediação entre trabalhadores e decisões gerenciais é realizada predominantemente por sistemas computacionais, o que reduz a interação direta entre gestores humanos e empregados, bem como entre os próprios colegas de equipe (OIT, 2025).

Trata-se de um modelo de gestão que transfere, parcial ou totalmente, funções tradicionalmente desempenhadas por gestores humanos (tais como comando, coordenação, controle e, em certos casos, alocação de pessoal) para sistemas computacionais baseados em algoritmos (Milanez; Lemmens; Ruggiu, 2025). A difusão da gestão algorítmica, então, se relaciona com a capacidade crescente dos sistemas digitais de traduzir problemas gerenciais em termos numéricos, padronizáveis e operáveis de forma automatizada, o que viabiliza a aplicação dessas tecnologias em múltiplos contextos laborais.

Estudos indicam que atualmente, nos Estados Unidos, 90% das instituições adotam pelo menos uma ferramenta para instruir, monitorar ou avaliar trabalhadores, e nos países europeus abrangidos pela mesma pesquisa a adoção média é de 79%, segundo Milanez, Lemmens e Ruggiu (2025). De acordo com as autoras, tais ferramentas encontram-se amplamente difundidas em diversos setores e propósitos de uso, podendo ser agrupadas em três principais categorias funcionais: instrução, monitoramento e avaliação da força de trabalho.

No campo da instrução, Milanez, Lemmens e Ruggiu (2025) afirmam que tais sistemas são utilizados para automatizar aspectos relativos como alocação de jornadas de trabalho, a distribuição de tarefas e a atribuição de clientes a trabalhadores, além de fornecer instruções detalhadas sobre atividades específicas. Nos setores de varejo, hotelaria e alimentação, por exemplo, o uso de sistemas para coordenar turnos e distribuir atividades operacionais tem sido apontado como prática em crescimento (Baiocco; Fernández; Rami; Pesole, 2022). Essa automatização, embora possa contribuir para a organização e escalabilidade da operação, também repercute na autonomia dos trabalhadores em gerir a própria rotina.

No eixo do monitoramento, Baiocco, Fernández, Rami e Pesole, (2022) afirmam que os sistemas algorítmicos possibilitam o acompanhamento de múltiplas variáveis do desempenho laboral. Entre os casos de uso mais comuns estão o rastreamento da conclusão de atividades, o controle de tempo e velocidade de execução, o monitoramento da localização geográfica dos trabalhadores, a análise de fadiga e alerta e até mesmo a coleta de indicadores relacionados à saúde e segurança, segundo os autores. Em ambientes digitais, também são observadas funcionalidades voltadas à análise de conteúdo ou tom das comunicações, incluindo mensagens, chamadas ou e-mails (Baiocco; Fernández; Rami; Pesole, 2022). Assim, tais aplicações

ampliam o poder de supervisão das organizações, podendo agravar riscos psicossociais relacionados ao trabalho e afrontar direitos de privacidade.

Por fim, na vertente da avaliação, os sistemas são empregados para estabelecer metas individuais, mensurar o cumprimento de objetivos, atribuir gratificações ou sanções com base em critérios objetivos e manter rankings de desempenho entre os trabalhadores (Milanez, Lemmens e Ruggiu, 2025). Essa lógica de avaliação automatizada, frequentemente baseada em dados comportamentais ou produtivos, pode ter consequências diretas para a progressão na carreira, a remuneração e a estabilidade contratual, com riscos especialmente acentuados quando utilizada sem transparência ou mecanismos efetivos de contestação.

Para além da gestão algorítmica, nota-se que, mesmo em fases pré-contratuais, utilizam-se sistemas automatizados para fins de triagem curricular, análises preditivas de compatibilidade com o perfil da vaga e aplicação de testes padronizados, estruturados por critérios algorítmicos. Ainda que orientados por ganhos de escala e padronização, esses instrumentos são suscetíveis a riscos, como a reprodução de vieses discriminatórios e a opacidade decisória, o que também demanda cautelas especiais orientadas pela atenuação de riscos ao patrimônio jurídico de quem trabalha (Rocha, 2024).

A crescente difusão da gestão algorítmica e de seus desdobramentos em diversos aspectos das relações de trabalho revela um movimento notável de delegação de funções decisórias a sistemas automatizados, com implicações diretas na organização do trabalho e nas condições sob as quais ele é executado, monitorado e avaliado. Diante desse cenário, torna-se relevante compreender como essas transformações impactam, concretamente, os direitos fundamentais dos trabalhadores, e quais medidas de governança podem ser

adotadas pelas instituições visando a melhor tutelar esses direitos.

3 IMPACTOS DA GESTÃO ALGORÍTMICA SOBRE TRABALHADORES

Inicialmente, é relevante destacar que as relações laborais são essencialmente marcadas pela subordinação jurídica e pela dependência econômica. De acordo com Cesarino Júnior (1940, p. 21), em última análise, o indivíduo economicamente dependente deve ser entendido como todo aquele "que necessita do produto de seu trabalho para viver", o que, segundo esclarece Nicoli (2015, p. 244), abrangeria "o trabalhador atual, potencial ou ex-trabalhador". Conforme aponta Merçon,

> [...] a hipossuficiência na relação jurídica irá afetar a pessoa do trabalhador de diversos modos, desde a constrição de sua vontade até a posição vulnerável na negociação do contrato e exigência de seu cumprimento (Merçon, 2010, p. 139).

Tal assimetria entre as partes envolvidas colide com institutos basilares da legislação de privacidade, como o consentimento – previsto na LGPD de modo altamente qualificado, conceituado no art. 5º, XII, como "manifestação livre, informada e inequívoca pela qual o titular concorda com o tratamento de seus dados pessoais para uma finalidade determinada" (Brasil, 2018) – e a autodeterminação informativa – prevista como um dos fundamentos da LGPD em seu art. 2º, II (Brasil, 2018) –, o que exige criteriosas medidas de governança para iniciativas baseadas em tratamentos de dados pessoais de trabalhadores. Entretanto, observa-se que sistemas automatizados, muitas vezes discriminatórios e pouco transparentes, têm se tornado os novos gestores da classe trabalhadora (Benjamin, 2019).

A doutrina é uníssona no sentido de que a aplicação de tecnologias emergentes no âmbito das relações de trabalho tem trazido preocupações jurídicas especialmente relevantes a serem discutidas. É preciso considerar que o contexto em análise conta com fatores agravantes como a assimetria entre empregado e empregador, além de efeitos possivelmente obscuros e arbitrários sobre a carreira e, em última instância, sobre a própria capacidade de subsistência de um indivíduo.

A EU-OSHA adverte que o uso de IA para gerir os trabalhadores apresenta diversos riscos em termos de saúde e segurança no trabalho, especialmente de ordem psicossocial (EU-OSHA, 2022a). A entidade destaca que a gestão algorítmica pode ter efeitos relacionados à intensificação do trabalho e à perda de controle sobre a própria jornada, o que agrava o estresse ocupacional, comprometendo o bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores (EU-OSHA, 2024). Ilustra-se:

> A reclamação mais comum é que os trabalhadores sentem autonomia reduzida porque sua capacidade de tomada de decisão é limitada. Eles sentem que não estão mais no controle de seu trabalho. Além disso, eles se sentem pressionados a trabalhar mais rápido, causando estresse relacionado ao trabalho, problemas de saúde e acidentes (EU-OSHA, 2024, tradução nossa).[4]

No mesmo sentido, o relatório do seminário *Practices towards algorithmic management and their impact on workers*, publicado pela OIT (2021), relata os resultados obtidos em pesquisas focadas em examinar impactos da gestão algorítmica sobre os

[4] Traduzido do original: "*The most common complaint is that workers feel reduced autonomy because their decision-making capacity is limited. They feel they are no longer in control of their work. Additionally, they feel pressured to work faster, causing work-related stress, health issues and accidents"* (EU-OSHA, 2024).

trabalhadores. O documento faz referência a apontamentos de diversos membros participantes, como Konstantinos Pouliakas, do Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional, enfatizando que

> [...] classificações e vigilância limitam a possibilidade de cometer erros, propícios ao aprendizado contínuo. Metas determinadas algoritmicamente colocam pressão e barreiras de tempo adicionais ao processo de aprendizado (OIT, 2021, p. 10, tradução nossa).[5]

O relatório também destaca conclusões significativas. Alex Wood, da Universidade de Birmingham, explica que

> [...] o poder computacional e a coleta de dados aumentaram o potencial para a tomada de decisões algorítmicas, levando à gestão algorítmica, ou seja, o uso de algoritmos para transformar dados de entrada em resultados para decisões gerenciais" (OIT, 2021, p. 3, tradução nossa).[6]

Annarosa Pesole, do Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais da Itália, destacou alguns riscos que podem estar associados à gestão algorítmica, como

> [...] preconceito e discriminação, maior controle e vigilância, piora das condições de trabalho, menor poder de barganha, prejuízo ao contrato de trabalho

[5] Traduzido do original: *"Ratings and surveillance limit the possibility of making mistakes, conducive to continuing learning. Algorithmically determined targets put pressure and additional time barriers to the learning process"* (OIT, 2021, p. 10).

[6] Traduzido do original: *"Computer power and data collection boosted the potential for algorithmic decision-making, towards algorithmic management, namely the use of algorithms transforming input data to output for management decisions"* (OIT, 2021, p. 3).

> e risco à dignidade dos trabalhadores" (OIT, 2021, p. 3, tradução nossa).[7]

Nesse sentido, ferramentas automatizadas voltadas à gestão das atividades laborais são, frequentemente, associadas a efeitos nocivos sobre os trabalhadores, suscetíveis a conflitar, muitas vezes, com o princípio da necessidade, consolidado no art. 6º, III, da LGPD como

> [...] limitação do tratamento ao mínimo necessário para a realização de suas finalidades, com abrangência dos dados pertinentes, proporcionais e não excessivos em relação às finalidades do tratamento de dados" (Brasil, 2018).

A vigilância ostensiva e injustificada vai de encontro ao direito constitucional à privacidade, além de colidir com diversas previsões da legislação de proteção de dados, bem como representar um fator gerador ou agravante de riscos psicossociais em contextos laborais.

Na mesma linha de raciocínio se posicionou a Agência Nacional de Proteção de Dados brasileira (ANPD) em seu Guia orientativo das hipóteses legais de tratamento de dados pessoais: legítimo interesse, publicado em fevereiro de 2024, trazendo o seguinte exemplo:

> **Instalação de software para rastrear atividades e medir a produtividade de funcionários**
>
> Uma empresa utiliza a hipótese legal do legítimo interesse para justificar a utilização de software que rastreia as atividades dos empregados, incluindo o uso de webcam e o registro de tudo o que é digitado

[7] Traduzido do original: *"bias and discrimination, higher control and surveillance, worsening working conditions, lower bargaining power, detriment of employment contract and endangering of workers' dignity"* (OIT, 2021, p. 3).

> nos computadores da empresa. O objetivo da coleta é medir a produtividade dos funcionários e propiciar meios de identificação de compartilhamentos indevidos de informações de natureza confidencial.
>
> Análise - Nesse caso concreto, **a coleta de dados, incluindo o registro de imagens e de tudo o que é digitado pelo empregado, por meio do software, interfere de forma excessiva e desproporcional sobre os direitos e liberdades fundamentais dos titulares** e contraria a sua legítima expectativa, mesmo que esta atividade possa ter sido previamente informada e constar da política de privacidade. Deve-se considerar, especialmente, que **a coleta vai muito além do necessário para o atendimento das finalidades pretendidas, de modo que não seria razoável esperar que tamanha coleta de dados fosse realizada pelo empregador. Ademais, no contexto da relação de emprego, os empregados estão em posição de maior vulnerabilidade em face de seu empregador, não possuindo meios efetivos de oposição ao tratamento**. Por tais razões, o tratamento não poderia ser realizado e não seria admissível o recurso à hipótese legal do legítimo interesse, uma vez que, no caso concreto, não foram respeitadas as legítimas expectativas dos titulares, devendo prevalecer os seus direitos e liberdades fundamentais (ANPD, 2024, p. 25, grifos nossos.)

Entendimento alinhado é compartilhado pela EU-OSHA, defendendo que

> [...] a necessidade de coletar dados sobre os trabalhadores deve ser equilibrada com os direitos dos trabalhadores à privacidade, segurança e saúde" (EU-OSHA, 2021, p. 2, tradução nossa)[8]

[8] Traduzido do original: *"The need to collect data about workers should be balanced against the rights of workers to privacy and their safety and health"* (EU-OSHA, 2021, p. 2).

e destacando a importância da transparência e da proporcionalidade no tratamento de dados. Tratamentos desproporcionais podem acarretar vigilância excessiva, redução da autonomia dos profissionais e intensificação da pressão psicológica no ambiente de trabalho (EU-OSHA, 2022a). Riscos dessa natureza corroboram a relevância de cautelas que visem a identificar e evitar repercussões adversas nos trabalhadores decorrentes do tratamento irregular de seus dados pessoais.

Por fim, cumpre destacar que além das consequências diretas sobre os trabalhadores monitorados, a **algoritmização** da gestão também atinge os profissionais que administram e analisam esses sistemas. Como apontam Milanez, Lemmens e Ruggiu (2025), a crescente sofisticação dos sistemas de gestão algorítmica amplia o papel desses profissionais, que passam a atuar não apenas na implementação técnica, mas também na supervisão, auditoria e explicação das decisões geradas. Essa maior responsabilidade, associada à complexidade técnica e à opacidade de certos modelos de IA, pode ocasionar sobrecarga cognitiva, intensificação do ritmo de trabalho e maior risco de responsabilização, efeitos psicossociais relevantes que também devem ser considerados na elaboração de políticas de governança e relatórios de impacto.

4 RELATÓRIO DE IMPACTO: escopo, importância e contextos de aderência

As diretrizes publicadas pela ANPD esclarecem que o relatório de impacto à proteção de dados pessoais consiste em um elemento de governança que detalha os

> [...] processos de tratamento de dados pessoais que podem gerar alto risco à garantia dos princípios gerais de proteção de dados pessoais previstos na

> LGPD e às liberdades civis e aos direitos fundamentais do titular de dados (ANPD, 2023).

Tal parâmetro de risco elevado pode ser configurado com base na adesão da operação a critérios que estão definidos entre:

a) critérios gerais (como volume de dados, duração do tratamento, uso de dados sensíveis e tecnologia emergente); e

b) critérios específicos (como decisões automatizadas, vulnerabilidade do titular e monitoramento sistemático).

Assim, ferramentas de gestão algorítmica tendem a aderir a tais fatores, considerando o uso de tecnologias inovadoras, associadas ao tratamento intensivo de dados altamente granularizados[9]. Além disso, o contexto específico das relações de trabalho, caracterizado por assimetrias de poder e de informação, pode ser interpretado no sentido de posicionar o trabalhador em uma condição de vulnerabilidade e potencializar eventuais interferências em seus direitos e liberdades fundamentais.

Além dos critérios definidos pela ANPD, orientações internacionais, como as da *Information Commissioner's Office* (ICO), do Reino Unido, reforçam que o RIPD (também conhecido por *data protection impact assessment* ou DPIA) deve ser realizado sempre que o uso de tecnologias de gestão algorítmica apresentar potencial de alto risco aos direitos e liberdades dos trabalhadores (IFOW, 2023). Um dos fatores que agravam a necessidade da referida avaliação é a existência de decisões automatizadas com efeitos jurídicos ou econômicos relevantes, como pode ocorrer em sistemas destinados à avaliação de

[9] Refere-se à organização dos dados em níveis elevados de detalhe e segmentação, permitindo análises mais precisas, individualizadas e sensíveis. Em contextos de gestão algorítmica, essa granularidade pode ampliar os riscos à privacidade e à autodeterminação informativa dos trabalhadores.

desempenho, definição de remuneração, imposição de sanções ou monitoramento contínuo da produtividade (IFOW, 2023).

Assim, alguns contextos típicos tornam a elaboração do RIPD exigível ou altamente recomendável, considerando que se amoldam aos critérios definidos pela ANPD (Brasil, 2023):

a) utilização de algoritmos de avaliação de desempenho com impactos concretos sobre a trajetória profissional dos trabalhadores, como promoções, bonificações, advertências ou desligamentos;

b) coleta de biometria ou telemetria em rotinas de trabalho, sendo exemplos o monitoramento de fadiga, estresse ou localização contínua;

c) tratamento de dados pessoais em larga escala para fins de análise preditiva de condutas e desempenho profissional;

d) uso de sistemas automatizados para triagem curricular ou análise de adesão a perfis de vagas, com base em dados pessoais fornecidos pelos candidatos e informações inferidas a partir de suas interações digitais;

e) implementação de plataformas digitais de gestão de jornada que combinem dados de ponto, geolocalização e indicadores de produtividade para subsidiar decisões sobre horas extras, escalas e folgas.

Quanto ao escopo, a ANPD reforça que o relatório de impacto deve abranger as “salvaguardas e mecanismos de mitigação de risco, nos termos do artigo 5º, inciso XVII” da LGPD (Brasil, 2023). Assim, é importante que o RIPD aborde pontos como:

a) a descrição detalhada do sistema utilizado, incluindo sua lógica de funcionamento, fontes de dados, critérios e parâmetros considerados;

b) a identificação dos impactos potenciais sobre os direitos dos trabalhadores envolvidos, inclusive em face dos riscos psicossociais discutidos;

c) a análise da legitimidade da base legal adotada e da adequação, necessidade e proporcionalidade do tratamento diante da finalidade declarada;

d) a avaliação de riscos de viés algorítmico, opacidade e decisões ou recomendações discriminatórias;

e) a descrição das salvaguardas técnicas e organizacionais implementadas visando a minimizar os riscos identificados, com destaque para os mecanismos de intervenção humana significativa, explicabilidade e possibilidade de revisão.

Conforme os impactos discutidos, a elaboração do RIPD nos contextos de gestão algorítmica deve abranger os riscos psicossociais conexos (como estresse ocupacional e percepção de vigilância excessiva), bem como os riscos jurídicos concernentes ao tratamento de dados pessoais abusivo ou desviado de suas finalidades. Em contrapartida, e relativamente ao seu principal potencial de contribuição, também deve descrever as precauções adotadas para mitigar estes riscos, demonstrando efetividade em garantir que não haja sequela desproporcional para o trabalhador.

A título exemplificativo, essas salvaguardas frequentemente incluem: anonimização[10] ou pseudonimização[11] dos dados

[10] Processo técnico por meio do qual os dados perdem a possibilidade de associação, direta ou indireta, a um indivíduo, de forma irreversível, nos termos do art. 5º, XI, da LGPD. Dados anonimizados não estão sujeitos à aplicação da lei.

[11] Técnica que substitui identificadores diretos por outros elementos, dificultando a associação imediata ao titular mas mantendo a possibilidade de

(conforme compatibilidade com as finalidades legítimas pretendidas); garantia de intervenção humana significativa (Lazcoz; Hert, 2023)[12] em decisões automatizadas; disponibilização de informações claras e acessíveis sobre os critérios e fontes de dados utilizados; e mecanismos que assegurem a possibilidade de revisão e contestação dos resultados produzidos por sistemas automatizados. Tais providências são fundamentais para preservar os direitos dos trabalhadores submetidos a mecanismos de gestão algorítmica, tais como o direito à não-discriminação, ao trabalho decente, à autodeterminação informativa, à privacidade e à proteção de suas informações pessoais.

Em termos práticos, a depender dos riscos identificados, o RIPD pode fundamentar a necessidade de ajustes em determinado sistema ou iniciativa antes de sua implementação, sendo exemplos a exclusão de funcionalidades excessivamente invasivas, a revisão de critérios algorítmicos ou a modificação nos fluxos de tratamento de dados (Molnar, 2025). Nos casos em que o sistema seja fornecido por terceiros, também é relevante que o fornecedor vincule-se contratualmente às obrigações de prestar todas as informações técnicas necessárias à elaboração do RIPD, colaborar com investigações internas ou regulatórias e assumir as devidas responsabilidades por falhas que decorram de suas omissões ou insuficiências (Molnar, 2025).

reversão mediante informações adicionais, e devendo, por isso, observar o regime jurídico da legislação de privacidade.

[12] De acordo com as diretrizes emitidas pelo *Article 29 Working Party* (órgão consultivo da União Europeia atualmente substituído pelo Comitê Europeu para a Proteção de Dados), a intervenção humana significativa se qualifica como a intervenção humana exercida por pessoa com competência técnica, formação, autoridade e suporte adequado para compreender o funcionamento do sistema, avaliar criticamente seus resultados e, se necessário, modificá-los.

Nota-se que o RIPD atua em múltiplas frentes como ferramenta crucial de governança, permitindo que a organização identifique antecipadamente os riscos associados ao sistema adotado, avalie a proporcionalidade das medidas implementadas e demonstre a adoção de mecanismos para atenuar as repercussões adversas sobre os trabalhadores. A ausência do RIPD, diante dos elementos críticos geralmente vinculados à gestão algorítmica, pode tornar a organização mais suscetível à implantação de iniciativas desalinhadas ao regime jurídico de proteção de dados, bem como ser interpretada como descumprimento de princípios da prevenção, da responsabilização e prestação de contas previstos no art. 6º, VIII e X, da LGPD (Brasil, 2018).

Vale frisar, inclusive, que a elaboração do RIPD deve ser encarada como um processo contínuo e dinâmico, especialmente quando se trata de tecnologias adaptativas ou em constante atualização. Nesse sentido, a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho destaca que os esforços de avaliação sobre os efeitos da gestão algorítmica nas condições de trabalho não devem se restringir à fase inicial de implementação dos sistemas, sendo crucial que essas análises ocorram regularmente a fim de assegurar que iniciativas anteriormente consideradas seguras permaneçam inofensivas aos trabalhadores ao longo do tempo (EU-OSHA, 2022b).

Para o alcance deste propósito, é recomendável, também, que o RIPD seja produzido com participação multidisciplinar – envolvendo em sua elaboração uma equipe que inclua as áreas de tecnologia da informação, recursos humanos, jurídica e o encarregado de proteção de dados, em atuação conjunta que permita identificar melhor os riscos, avaliar os impactos sobre os trabalhadores e definir atitudes concretas de mitigação –, e que seja validado por instância de governança estruturada e revisado

sempre que houver modificação relevante no sistema, nos fluxos de dados tratados ou nas finalidades vinculadas à iniciativa. Assim, a determinação de novos critérios de análise, atualização de algoritmos ou integração com outras bases de dados, por exemplo, podem demandar a atualização do documento. Ainda que se possa criticar a efetividade do relatório de impacto quando adotado de forma meramente burocrática, a sua implementação, conduzida criteriosamente, representa instrumento fundamental para dissuadir projetos prejudiciais, induzir inovação responsável e ampliar o grau de responsabilidade sobre tratamentos automatizados que atingem diretamente a força de trabalho (Bottomley, 2020).

Dado seu potencial de contribuição nos âmbitos examinados, a doutrina tem defendido, inclusive, a relevância do RIPD para conter os efeitos do que se tem chamado de **meta-risco** da gestão algorítmica, ou seja, a incapacidade de monitorar e controlar os demais riscos (discriminação, violações de privacidade, excesso de controle) devido à falta de transparência e explicabilidade dos sistemas utilizados (Petris, 2024). Ao exigir a descrição clara da lógica de funcionamento do sistema, seus critérios decisórios, fontes de dados e impactos previsíveis, o relatório de impacto corrobora a institucionalização de uma instância prévia para contenção dos efeitos negativos mais amplos da automação.

5 CONCLUSÃO

Em relações laborais, marcadas pela subordinação jurídica e dependência econômica, o uso de tecnologias de gestão algorítmica demanda robustas medidas de governança, especialmente quando há possibilidade de afetar direitos e liberdades fundamentais dos trabalhadores. É preciso destacar que os efeitos dessas tecnologias não se limitam à esfera da

privacidade, reverberando diretamente sobre a dignidade, a saúde e a estabilidade do vínculo profissional. Nessas circunstâncias, a prevenção deve anteceder a adoção dessas tecnologias, sob critérios de necessidade, adequação e proporcionalidade.

É nesse contexto que o relatório de impacto se apresenta como uma ferramenta relevante, não apenas para demonstrar conformidade com a LGPD e as diretrizes da ANPD, mas também como um instrumento de proteção dos trabalhadores, nos termos do art. 7º, XXII e XXVII, da Constituição Federal, que assegura o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho e à proteção da saúde e segurança no ambiente laboral. Além disso, a perspectiva adotada neste estudo encontra respaldo internacional, especialmente nas Convenções n.º 155 e n.º 187 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)[13], que estabelecem diretrizes voltadas à prevenção de riscos e à promoção de condições laborais mais seguras e saudáveis, incentivando sistemas de gestão de segurança e saúde do trabalho orientados à melhoria contínua.

Ao estruturar uma dinâmica proativa de análise em termos de risco, proporcionalidade e compatibilidade com direitos fundamentais, o RIPD contribui para que as práticas empresariais se orientem por critérios mais transparentes, éticos e juridicamente sustentáveis. Essa orientação está em consonância com os princípios da prevenção e da responsabilização e prestação de contas (art. 6º, VIII e X, da LGPD) e, possivelmente, com o direito de revisão de decisões automatizadas com impacto significativo sobre os titulares (art. 20 da LGPD). A elaboração do RIPD deve contemplar a participação informada dos trabalhadores e de seus representantes, a supervisão humana

[13] A primeira ratificada pelo Brasil e a segunda considerada convenção fundamental.

significativa e a revisão periódica do documento, sobretudo em cenários de atualização tecnológica.

Em linhas gerais, a ativação do RIPD provoca as instituições a identificar focos de risco e buscar medidas efetivas para a atenuação de impactos aos trabalhadores, como os discutidos neste trabalho. Com a definição de limites e condições de uso, bem como sua integração aos sistemas de gestão de SST, o RIPD apoia decisões mais responsáveis sobre a viabilidade das iniciativas, evitando que a inovação tecnológica nas relações laborais se consolide a partir de transações negligentes com o patrimônio jurídico de quem trabalha.

REFERÊNCIAS

AUTORIDADE NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (ANPD). **Guia orientativo**: hipóteses legais de tratamento de dados pessoais: legítimo interesse. Brasília: ANPD, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/anpd/pt-br/documentos-e-publicacoes/guia_legitimo_interesse.pdf. Acesso em: 09 mar. 2026.

AUTORIDADE NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (ANPD). Coordenação-Geral de Normatização. Coordenação de Normatização 1. **Processo SEI/ANPD n.º 00261.006920/2024-46**. Consolidação das contribuições recebidas na Tomada de Subsídios. Brasília, DF: ANPD, 2025. Disponível em: https://www.gov.br/anpd/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/outras-acoes/documentos/ts-06-2024-nt-12-2025-consolidacao-das-contribuicoes.pdf/@@download/file. Acesso em: 09 mar. 2026.

AUTORIDADE NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (ANPD). **Relatório de impacto à proteção de dados pessoais (RIPD)**. Brasília, DF: Ministério da Justiça e Segurança Pública, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/anpd/pt-br/canais_atendimento/agente-de-tratamento/relatorio-de-impacto-a-protecao-de-dados-pessoais-ripd. Acesso em: 09 mar. 2026.

BAIOCCO, Sara; FERNÁNDEZ-MACÍAS, Enrique; RANI, Uma; PESOLE, Annarosa. The algorithmic management of work and its implications in different contexts. **JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology**, JRC129749. Seville: European Commission, 2022. Disponível em: https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC129749. Acesso em 09 mar. 2026.

BENJAMIN, Ruha. **Race after technology:** abolitionist tools for the new Jim Code. Cambridge Polity Press, 2019. *E-book*.

BOTTOMLEY, Emlyn. Data and algorithms in the workplace: an overview of current public policy strategies. **UC Berkeley Labor Center**, Center for Labor Research and Education University of California, Berkeley, 2020. Disponível em: https://laborcenter.berkeley.edu/wp-content/uploads/2020/12/Working-Paper-Data-and-Algorithms-in-the-Workplace-An-Overview-of-Current-Public-Policy-Strategies.pdf. Acesso em: 09 mar. 2026.

BRASIL. **Emenda Constitucional n.º 115, de 10 de fevereiro de 2022**. Altera a Constituição Federal para incluir a proteção de dados pessoais entre os direitos e garantias fundamentais e para fixar a competência privativa da União para legislar sobre

proteção e tratamento de dados pessoais. Brasília, DF: Presidência da República,11 fev. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc115.htm. Acesso em: 09 mar. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Dispõe sobre a proteção de dados pessoais e altera a Lei n.º 12.965, de 23 de abril de 2014 (Marco Civil da Internet). Brasília, DF: Presidência da República, 15 ago. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Lei/L13709.htm. Acesso em: 09 mar. 2026.

BRASIL**. Lei n.º 13.848, de 25 de junho de 2019**. Dispõe sobre a gestão, a organização, o processo decisório e o controle social das agências reguladoras [...]. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, n. 121, p. 1, 26 jun. 2019a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13848.htm. Acesso em: 14 abr. 2026.

BRASIL**. Lei n.º 13.853, de 8 de julho de 2019**. Altera a Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018, para dispor sobre a proteção de dados pessoais e para criar a Autoridade Nacional de Proteção de Dados. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, n. 130, p. 1, 9 jul. 2019b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13853.htm. Acesso em: 14 abr. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 15.352, de 25 de fevereiro de 2026.** Transforma cargos no âmbito do Poder Executivo federal; altera a Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), altera a Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais),

para dispor sobre a Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD), [...]. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, n. 37-B, p. 1, 25 fev.. 2026. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2026/Lei/L15352.htm. Acesso em: 14 abr. 2026.

BRASIL. **Medida Provisória n.º 1.317, de 17 de setembro de 2025**. Altera a Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018, para tratar da Agência Nacional de Proteção de Dados, a Lei n.º 10.871, de 20 de maio de 2004, para criar a Carreira de Regulação e Fiscalização de Proteção de Dados, transforma cargos no âmbito do Poder Executivo federal, e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, n. 178, p. 5, 218 set. 2025. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/mpv/mpv1317.htm. Acesso em: 14 abr. 2026.

CESARINO JÚNIOR, Antonio Ferreira. **Direito social brasileiro**. São Paulo: Martins, 1940.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (EU-OSHA). **Impact of artificial intelligence on occupational safety and health. Bilbao:** EU-OSHA, 2021. Disponível em: https://osha.europa.eu/en/publications/impact-artificial-intelligence-occupational-safety-and-health. Acesso em: 09 mar. 2026.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (EU-OSHA). **Artificial intelligence for worker management**: prevention measures. Bilbao: EU-OSHA, 2022a. Disponível em: https://osha.europa.eu/en/publications/artificial-intelligence-

worker-management-prevention-measures. Acesso em: 09 mar. 2026.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (EU-OSHA). **Artificial intelligence for worker management:** risks and opportunities. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022b. Disponível em: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/sq-XK/publications/artificial-intelligence-worker-management-risks-and-opportunities-0?euosha_campaign=sm_general. Acesso em: 09 mar. 2026.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (EU-OSHA). **Worker management through AI:** from technology development to the impacts on workers and their safety and health. Bilbao: EU-OSHA, 2024. Disponível em: https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/worker-management-through-ai-technology-development-impacts-workers-and-their-safety-and-health. Acesso em: 09 mar. 2026.

INSTITUTE FOR THE FUTURE OF WORK (IFOW). Good work algorithmic impact assessment: an approach for worker involvement. London: IFOW, 2023. Disponível em: https://www.ifow.org/publications/good-work-algorithmic-impact-assessment-an-approach-for-worker-involvement . Acesso em: 09 mar. 2026.

LAZCOZ, Guillermo; HERT, Paul de. Humans in the GDPR and AIA governance of automated and algorithmic systems. Essential pre-requisites against abdicating responsibilities. **Computer Law & Security Review**, London, v. 50, 105833, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.1016/j.clsr.2023.105833 . Acesso em: 09 mar. 2026.

MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Direito do trabalho novo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 51, n. 81, p. 139-154, 2010. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_81/paulo_gustavo_mercon.pdf. Acesso em: 09 mar. 2026.

MILANEZ, Anna; LEMMENS, Annikka; RUGGIU, Carla. Algorithmic management in the workplace: new evidence from an OECD employer survey. **OECD Artificial Intelligence Papers**,Paris, n. 31, 6 fev, 2025. Disponível em: https://doi.org/10.1787/287c13c4-en. Acesso em: 09 mar. 2026.

MOLNAR, Adam. **Surveillance and algorithmic management at work: capabilities, trends, and legal implications**. Toronto: Information and Privacy Commissioner of Ontario, 2025. Disponível em: https://www.ipc.on.ca/en/resources/research-hub/surveillance-and-algorithmic-management-at-work. Acesso em: 09 mar. 2026.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **O sujeito trabalhador e o Direito Internacional Social**. 2015. 386 f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito e Ciências do Estado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2015. Disponível em: http://hdl.handle.net/1843/52618. Acesso em: 09 mar. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Technical workshop on "Practices towards algorithmic management and their impact on workers"**. Meeting report. Genebra: OIT, 2021. Disponível em:

https://www.ilo.org/media/234591/download. Acesso em: 09 mar. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Algorithmic management in the workplace**. Genebra: OIT, 2025. Disponível em: https://www.ilo.org/algorithmic-management-workplace. Acesso em: 09 mar. 2026.

PETRIS, Pia de. Protection against the risks and abuses of algorithmic management in the Europeanl egal system: the need for an integrated approach. **S-China Law ReviewU**, Wilmington, DE, v. 21, n. 10, p. 465-478, oct. 2024, p. 465-478. Disponível em: https://www.davidpublisher.com/Public/uploads/Contribute/6790aab6e9e72.pdf. Acesso em: 09 mar. 2026.

ROCHA, Jessica Fernandes. Vieses algorítmicos no recrutamento de candidatos a vagas de emprego: direitos em disputa e propostas para compatibilização. *In*: PARENTONI, Leonardo; MEIRA JÚNIOR, Wagner (Coords.). **Direito, Tecnologia e Inovação 6**: ciência de dados e direito. Belo Horizonte: Centro DTIBR, 2024. p. 343-369.

BIBLIOGRAFIA

ORGANIZATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). OECD AI Principles Overview. **OECD.AI Policy Observatory**. OECD, 2025. Disponível em: https://oecd.ai/en/ai-principles. Acesso em: 09 mar. 2026.

REQUISITOS TECNOLÓGICOS PARA AUDIÊNCIAS JUDICIAIS POR VIDEOCONFERÊNCIA:
aumentando a credibilidade e a confiabilidade de testemunhos remotos[1]

TECHNOLOGICAL REQUIREMENTS FOR JUDICIAL HEARINGS BY VIDEOCONFERENCE:
enhancing the credibility and reliability of remote testimonies

Jorge Alberto Araujo[*]

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.706

RESUMO

Este artigo analisa os requisitos tecnológicos necessários para aumentar a credibilidade e a confiabilidade das audiências judiciais por videoconferência, sob a perspectiva interna do Judiciário. Com base na experiência prática de um juiz que conduz audiências diárias, o estudo identifica limitações das plataformas atuais quanto à verificação da autenticidade dos testemunhos e

[1] Este trabalho foi originalmente elaborado para disponibilização em repositório internacional de *preprints*, razão pela qual algumas passagens apresentam variações em relação às recomendações da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).

[*] *Master en Argumentación Jurídica* (2012) pela *Universidad de Alicante* (UA), Espanha. *Maestría en Derecho con Orientación en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (em andamento) na *Universidad de la República* (UDELAR), Uruguai. Especialização em Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Direito Previdenciário (2007) pela Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC). Graduação em Direito (1992) pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Juiz Titular da 5ª Vara do Trabalho de Porto Alegre do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. ORCID: https://orcid.org/0009-0004-7052-3269.

propõe funcionalidades adaptadas ao contexto judicial. Reconhecendo que as audiências remotas representam uma conveniência para as partes, sem suprimir a opção de comparecimento presencial, sugere-se a implementação de recursos como rastreamento ocular, verificação do ambiente, bloqueio de aplicativos paralelos e melhorias na qualidade da transmissão. Conclui-se que o desenvolvimento de módulos específicos para testemunhas, focados em segurança e monitoramento, pode contribuir significativamente para equiparar a credibilidade entre audiências remotas e presenciais, ampliando o acesso à justiça sem comprometer a confiabilidade processual.

PALAVRAS-CHAVE

Audiência. Audiência de instrução e julgamento. Depoimento. Inquirição. Prova testemunhal.

ABSTRACT

This paper analyzes the technological requirements necessary to enhance the credibility and reliability of judicial hearings conducted via videoconference, from an insider's perspective of the judiciary. Drawing on the practical experience of a judge who conducts daily hearings, this study identifies limitations in current platforms for verifying the authenticity of testimonies and proposes functionalities tailored for a judicial context. Recognizing that remote hearings represent a convenience for the parties, without replacing the option of in-person attendance, the article suggests implementing features such as eye tracking, environment check, and blocking of concurrent applications, in addition to improvements in streaming quality. The study concludes that the development of specific modules for witnesses – ones focused on security and monitoring – can significantly contribute to matching the credibility level of remote hearings to that of in-person hearings, thus expanding access to justice without compromising procedural reliability.

KEYWORDS

Court hearing. Evidentiary hearing and trial. Deposition. Questioning. Witness testimony.

SUMÁRIO

1 Introdução;
2 Metodologia;
3 Contexto e limitações das audiências remotas;
3.1 Audiências remotas no Judiciário brasileiro: evolução e impactos;
3.2 Credibilidade dos testemunhos em audiências remotas: limitações;
3.3 Ferramentas de videoconferência no Judiciário: recursos e limitações;
3.3.1 Visão geral das plataformas utilizadas no Judiciário;
3.3.2 Recursos e funcionalidades existentes;
3.3.3 Limitações e vulnerabilidades;
4. Propostas tecnológicas e implicações;
4.1 Funcionalidades tecnológicas propostas;
4.1.1 Módulo específico para testemunhas;
4.1.2 Protocolos para exibição e controle de participantes;
4.1.3 Recursos para Visualização e Gravação de Alta Qualidade;
4.1.4 Modalidades de Transcrição e Suas Finalidades;
4.2 Viabilidade Técnica das Soluções Propostas;
4.3 Considerações Éticas e Legais;
4.4 Limitações do Estudo e Pesquisas Futuras;
5 Implicações e conclusões;
Referências;
Bibliografia;
Glossário de Termos Técnicos.

Data de submissão: 17/08/2025.
Data de publicação: 12/10/2025.

1 INTRODUÇÃO

A realização de audiências judiciais remotas representa uma das transformações tecnológicas mais significativas no sistema de justiça contemporâneo. Inicialmente concebida como solução emergencial para garantir a continuidade dos serviços judiciais durante períodos de restrições de mobilidade — como na pandemia de covid-19, entre 2020 e 2022 —, essa modalidade consolidou-se rapidamente como prática complementar relevante, oferecendo benefícios substanciais em termos de

acessibilidade, economia processual e celeridade. No Brasil, as audiências remotas receberam respaldo normativo por meio de diversas resoluções do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), especialmente a Resolução CNJ n.º 354 (Brasil, 2020b), que lhes conferiu equivalência jurídica às audiências presenciais para todos os fins.

As audiências remotas constituem alternativa conveniente para as partes e demais participantes, evitando deslocamentos muitas vezes custosos e demorados até os fóruns (Susskind, 2019). No entanto, a opção pelo comparecimento presencial permanece assegurada, de modo a garantir o pleno exercício do direito de participação por pessoas com limitações tecnológicas ou outras dificuldades. Essa coexistência de formatos reforça o princípio do acesso à justiça, ao acomodar a diversidade de realidades dos jurisdicionados (Carneiro, 2024).

Apesar dos benefícios evidentes, persistem desafios relevantes quanto à garantia da credibilidade e da confiabilidade dos testemunhos prestados por videoconferência (Bradley; Farber, 2022). Um dos principais problemas observados na prática judicial refere-se à possibilidade de participantes — especialmente testemunhas — utilizarem recursos externos durante os depoimentos, como anotações, comunicação com terceiros ou acesso a informações não autorizadas (Brasil, 2020a; Wallace, 2011b). Tal vulnerabilidade compromete um dos fundamentos do processo judicial: a autenticidade e espontaneidade do testemunho (Bradley; Farber, 2022).

Outro ponto crítico refere-se à limitação na observação do comportamento dos participantes (Lanström; Ask; Sommar, 2015). Em audiências presenciais, juízes, advogados e demais envolvidos conseguem perceber reações corporais e expressões faciais que contribuem para a contextualização dos relatos. No ambiente remoto, contudo, essas percepções podem ser comprometidas pela qualidade da transmissão, pelo

enquadramento da câmera e pela possibilidade de manipulação do ambiente — seja pelo próprio depoente, seja por terceiros eventualmente presentes no mesmo local (Rowden; Wallace, 2018).

Com base na experiência prática na condução de audiências, este artigo sustenta que as audiências remotas não devem ser encaradas como solução temporária ou alternativa inferior às presenciais. Ao contrário, representam uma evolução necessária e irreversível do sistema de justiça (Susskind, 2019). Contudo, para que alcancem plena equivalência em termos de credibilidade e eficácia probatória, é imprescindível o aprimoramento das ferramentas tecnológicas utilizadas, com a incorporação de funcionalidades específicas ao contexto judicial. As plataformas atualmente disponíveis foram concebidas para ambientes colaborativos — como reuniões corporativas ou apresentações — , e não para o cenário adversarial típico do processo judicial (Wallace, 2013), no qual partes com interesses conflitantes disputam versões opostas dos fatos[2].

O objetivo central deste estudo é identificar e propor requisitos tecnológicos que plataformas de videoconferência devem incorporar para reforçar a credibilidade e a confiabilidade das audiências judiciais remotas. Especificamente, pretende-se:

a) analisar as limitações das ferramentas atualmente disponíveis no contexto judicial (Council, 2021);

[2] As plataformas de videoconferência mais amplamente utilizadas no Judiciário brasileiro — como *Zoom*, *Microsoft Teams* e *Google Meet* — foram originalmente desenvolvidas para ambientes corporativos e educacionais, nos quais prevalecem interações colaborativas. O contexto judicial, por sua natureza, é caracterizado por processos de natureza adversarial e pela necessidade de garantias processuais específicas, o que exige funcionalidades que as plataformas genéricas não fornecem de maneira adequada.

b) identificar tecnologias de monitoramento e verificação aplicáveis às audiências remotas;

c) propor funcionalidades específicas para controle do ambiente e do comportamento das testemunhas; e

d) sugerir protocolos capazes de conciliar segurança processual com a proteção dos direitos fundamentais dos participantes.

A relevância deste estudo decorre da crescente adoção das audiências remotas no sistema de justiça, tanto no Brasil quanto no exterior — tendência que se mantém mesmo após o término do período emergencial da pandemia (Chronowski; Szentgáli-Tóth; Bor, 2023). Ao propor aprimoramentos tecnológicos específicos para o ambiente judicial, fundamentados na vivência prática de seus usuários cotidianos, este trabalho contribui para o aperfeiçoamento das plataformas digitais (Bannon; Adelstein, 2020), ampliando seus benefícios operacionais sem comprometer a confiabilidade do processo.

Serão empregados conceitos e terminologias provenientes dos campos jurídico e tecnológico. Para facilitar a compreensão de termos técnicos — em especial aqueles relacionados a tecnologias de monitoramento e verificação em ambientes virtuais —, apresenta-se, ao final do artigo (antes das referências), um glossário explicativo, cuja consulta é recomendada para a adequada compreensão das soluções propostas.

2 METODOLOGIA

O estudo adota uma abordagem qualitativa e exploratória, baseada em três procedimentos: revisão bibliográfica, análise documental e proposição de soluções tecnológicas. As proposições foram fundamentadas na experiência prática de um magistrado na condução de audiências. A metodologia compreende quatro etapas principais, detalhadas a seguir.

Na primeira etapa, realizou-se uma revisão bibliográfica abrangente sobre audiências judiciais por videoconferência, credibilidade de testemunhos em ambientes digitais, comportamento não verbal em contextos judiciais e tecnologias de monitoramento aplicáveis. Foram consultados artigos científicos, estudos técnicos, relatórios institucionais e publicações especializadas, com ênfase em fontes produzidas nos últimos cinco anos, sem prejuízo da inclusão de referências seminais mais antigas, sempre que pertinentes à fundamentação teórica.

A segunda etapa consistiu na análise documental das normas e regulamentos que disciplinam as audiências remotas no Brasil, com destaque para as resoluções do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e para os atos normativos editados pelos tribunais. O objetivo foi compreender o arcabouço jurídico e institucional que sustenta a realização dessas audiências, identificando requisitos, diretrizes e eventuais limitações fixadas pelos órgãos reguladores.

Cumpre observar, desde logo, que a Resolução CNJ n.º 354 (Brasil, 2020b) distingue entre diferentes modalidades de comunicação remota. Para fins deste estudo, adota-se a expressão **audiências remotas** como gênero que engloba tanto as realizadas por videoconferência quanto as telepresenciais, sem prejuízo de referência específica a cada uma delas quando o contexto exigir maior rigor conceitual.

Na terceira etapa, procedeu-se à análise das ferramentas de videoconferência atualmente utilizadas no sistema judicial brasileiro, com destaque para a plataforma *Zoom*, oficialmente adotada por diversos tribunais, inclusive pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Essa análise abrangeu a identificação e avaliação dos recursos disponíveis, das limitações técnicas e das vulnerabilidades em face das demandas específicas do ambiente judicial. Foram consultados manuais técnicos, tutoriais

institucionais e documentação oficial da plataforma, além da experiência prática acumulada na condução de audiências remotas ao longo de vários anos.

Por fim, a quarta etapa consistiu na elaboração de propostas de requisitos tecnológicos voltados ao aprimoramento das ferramentas de videoconferência no contexto judicial. Essas propostas fundamentaram-se nos achados das etapas anteriores, na experiência prática do magistrado e na identificação de tecnologias promissoras já aplicadas em outros contextos, como os sistemas de monitoramento utilizados em exames online (*proctoring*) (Lobo; Aradau, 2023). A formulação considerou critérios de viabilidade técnica, adequação ao ambiente judicial, respeito aos direitos fundamentais dos participantes e potencial de contribuição para a credibilidade das audiências remotas.

Ressalte-se que este estudo não incluiu testes empíricos das tecnologias sugeridas, configurando-se como uma pesquisa de caráter teórico-propositivo, fundamentada na prática forense. A validação técnica das propostas apresentadas constitui etapa futura, a ser desenvolvida mediante implementação e avaliação em ambientes controlados, sendo indicada como diretriz para investigações subsequentes.

3 CONTEXTO E LIMITAÇÕES DAS AUDIÊNCIAS REMOTAS

3.1 Audiências remotas no Judiciário brasileiro: evolução e impactos

A realização de audiências remotas no sistema judicial brasileiro não constitui inovação recente, embora tenha se intensificado e se consolidado nos últimos anos. Um marco importante de sua regulamentação ocorreu em 2010, com a edição da Resolução CNJ n.º 105 (Brasil, 2010), que disciplinou a realização de interrogatórios e inquirições de testemunhas por meio remoto. Contudo, a partir de 2020, impulsionado pela

necessidade de assegurar a continuidade dos serviços jurisdicionais durante a pandemia de covid-19, o uso de ferramentas de videoconferência e de comunicação telepresencial em audiências judiciais expandiu-se de maneira expressiva.

Em resposta à nova realidade, o CNJ editou, em novembro de 2020, a Resolução CNJ n.º 354 (Brasil, 2020b), que regulamentou de forma abrangente a realização de audiências e sessões por videoconferência e por outros meios eletrônicos. Essa norma constitui marco fundamental ao conferir às audiências remotas equivalência jurídica em relação às presenciais para todos os fins legais (Brasil, 2020b), assegurando a publicidade dos atos processuais e as prerrogativas de advogados, membros do Ministério Público, defensores públicos, partes e testemunhas.

A mesma resolução estabelece distinções relevantes entre os diferentes formatos de comunicação remota. Considera-se **audiência ou sessão por videoconferência** aquela realizada por meio de comunicação entre unidades judiciais, com participantes situados em ambientes institucionais (Brasil, 2020b, art. 2º, I). Já a **audiência ou sessão telepresencial** corresponde à(s) realizada(s) a partir de local físico externo às unidades judiciárias (Brasil, 2020b, art. 2º, II).

Além disso, a resolução estabelece que todas as audiências sejam gravadas, devendo o respectivo arquivo audiovisual ser anexado aos autos do processo ou disponibilizado em repositório oficial de mídia indicado pelo CNJ (PJe Mídias) ou pelo tribunal competente.

Embora tenha acompanhado a tendência global de digitalização dos serviços judiciais, a adoção das audiências remotas no Brasil apresentou contornos singulares, marcados pela rápida adaptação dos tribunais e pela edição célere de regulamentações específicas. Segundo o CNJ, entre 1º de abril e 4 de agosto de 2020 foram realizadas mais de 366 mil audiências

remotas (Barbieri; Tusset, 2022). Esse dado permite projetar que, no biênio 2020-2022, o número de audiências tenha variado entre 2 e 3 milhões em todo o território nacional, consolidando definitivamente a modalidade no cenário judicial brasileiro.

Entre os principais benefícios identificados, destacam-se a redução de custos com deslocamentos, a diminuição do tempo de tramitação processual, a viabilidade de participação de pessoas em diferentes localidades e a continuidade dos serviços judiciais mesmo em contextos adversos. Na experiência prática deste autor, como magistrado, observa-se que as audiências remotas têm se mostrado especialmente vantajosas para testemunhas residentes em regiões distantes da sede do fórum, para partes com dificuldades de locomoção e para advogados que atuam em múltiplas jurisdições.

Não obstante os avanços, estudos como o do *Surveillance Technology Oversight Project* (Cahn, 2020) apontam desafios significativos associados ao formato remoto, como a perda de informações não verbais relevantes, dificuldades na preservação da confidencialidade entre advogados e clientes e o risco de desumanização do processo judicial. Tais desafios são percebidos de forma recorrente na prática forense e exigem soluções específicas — como as propostas neste artigo — para assegurar que o uso da tecnologia esteja alinhado aos princípios fundamentais do devido processo legal.

3.2 Credibilidade dos testemunhos em audiências remotas: limitações

A credibilidade dos testemunhos prestados em audiências judiciais constitui elemento central para a formação do convencimento do julgador (Bradley; Farber, 2022) e, por conseguinte, para a qualidade da prestação jurisdicional. No contexto das audiências remotas, essa credibilidade é submetida a desafios específicos que demandam análise aprofundada.

O relatório publicado pelo *Surveillance Technology Oversight Project* em 2020 — já citado anteriormente — aponta que os julgamentos digitais podem comprometer a defesa sob diversos aspectos, colocando os réus em situação de desvantagem. Entre os problemas destacados, sobressai a dificuldade de observação de expressões corporais, reações faciais e outras nuances comportamentais (Landström; Ask; Sommar, 2014), elementos fundamentais para a contextualização e interpretação do testemunho.

Pesquisas no campo da psicologia do testemunho indicam que a avaliação da credibilidade se assenta em dois componentes essenciais:

a) o conteúdo verbal das declarações e
b) os elementos não verbais, como o contato visual, as hesitações, a entonação e a postura corporal (Matsumoto; Hwang; Skinner; Frank, 2014).

Nas audiências judiciais realizadas por videoconferência ou em formato telepresencial, muitos desses sinais não verbais tendem a ser atenuados, distorcidos ou mesmo suprimidos, em virtude de limitações técnicas como a qualidade da imagem, o enquadramento restrito da câmera e eventuais atrasos na transmissão.

Outro fator crítico diz respeito à possibilidade de interferências externas durante o depoimento. Em audiências presenciais, o ambiente controlado da sala de audiências inibe a consulta a materiais não autorizados ou a comunicação com terceiros. No formato remoto, contudo, o participante pode acessar documentos, receber instruções por mensagens eletrônicas ou estar acompanhado de outras pessoas fora do campo de visão da câmera, o que compromete a espontaneidade e autenticidade do testemunho (Wallace, 2011b).

Um estudo conduzido por Diamond, Bowman, Manyee e Patton (2010) no Condado de Cook, Illinois (EUA), constatou que réus que comparecem através de vídeo às audiências de fiança tendem a ser desfavorecidos, recebendo valores, em média, 51% mais altos do que aqueles fixados para réus que comparecem fisicamente perante o juiz. Esses resultados indicam que a mediação tecnológica pode influenciar negativamente a percepção de credibilidade e, em consequência, afetar as decisões judiciais.

No Brasil, embora ainda não existam estudos quantitativos abrangentes sobre os efeitos das audiências remotas na credibilidade dos testemunhos, a prática forense evidencia preocupações recorrentes. Entre elas, destacam-se a dificuldade de avaliar a sinceridade e a espontaneidade das declarações, a impossibilidade de garantir que a testemunha não esteja sendo orientada durante o depoimento (Poulin, 2004) e a perda de elementos não verbais relevantes para a formação do convencimento judicial.

Na rotina forense, é comum que advogados apresentem objeções ao comportamento de testemunhas arroladas pela parte contrária, muitas vezes sob a alegação de que desviam o olhar da câmera — atitude que pode sugerir a consulta a anotações ou a comunicação com terceiros.

A prática forense tem evidenciado que limitações técnicas das audiências remotas repercutem diretamente na credibilidade dos testemunhos. Em diversas ocasiões, testemunhas foram flagradas consultando materiais fora do campo de visão da câmera, recebendo instruções de terceiros presentes no ambiente ou até mesmo mensagens por aplicativos de comunicação instantânea, como o *WhatsApp* (Lobo; Aradau, 2023). A ausência de mecanismos técnicos eficazes para prevenir tais condutas fragiliza a espontaneidade e a autenticidade dos relatos, comprometendo sua força probatória.

3.3 Ferramentas de videoconferência no Judiciário: recursos e limitações

3.3.1 Visão geral das plataformas utilizadas no Judiciário

O sistema judicial brasileiro tem recorrido a diferentes plataformas para a realização de audiências remotas, sendo o *Zoom* a solução oficial predominante em diversos tribunais. A definição dessas plataformas pelos órgãos judiciais levou em conta critérios como estabilidade, capacidade de gravação, facilidade de uso e recursos de segurança, além de considerações relativas a custos operacionais e escalabilidade.

No âmbito da Justiça do Trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) determinou, por meio do Ato Conjunto n.º 54/TST.CSJT.GP, de 29 de dezembro de 2020 (Brasil, 2020c), que, a partir de maio de 2021, todas as audiências e sessões de julgamento passassem a ser realizadas exclusivamente pela plataforma *Zoom*. Essa padronização teve por finalidade unificar procedimentos e facilitar o acesso de advogados e partes que atuam perante diferentes órgãos da Justiça do Trabalho.

Além do *Zoom*, outras plataformas — como *Microsoft Teams*, *Google Meet* e *Cisco Webex* — também são utilizadas, em menor escala, por determinados tribunais ou em situações específicas. Embora essa diversidade de soluções proporcione certa flexibilidade, acarreta igualmente desafios relacionados à interoperabilidade entre sistemas e à padronização de procedimentos processuais (Council, 2021) .

A utilização dessas plataformas comerciais, concebidas originalmente para os contextos corporativo e educacional, configurou-se como uma adaptação pragmática às necessidades emergenciais do Judiciário. Contudo, como se examinará nas seções seguintes, tais ferramentas — conforme observa Salyzyn (2020) — não foram projetadas para o ambiente judicial,

apresentando limitações significativas no atendimento a requisitos específicos de credibilidade e confiabilidade dos testemunhos.

3.3.2 Recursos e funcionalidades existentes

As plataformas de videoconferência utilizadas pelo Judiciário oferecem um conjunto de funcionalidades que, embora não tenham sido concebidas especificamente para o contexto judicial, vêm sendo progressivamente adaptadas para atender às necessidades básicas das audiências remotas. Uma análise detalhada do *Zoom* — plataforma predominante em diversos tribunais — permite classificar suas principais funcionalidades em quatro categorias: segurança e controle, gravação e documentação, colaboração e acessibilidade.

No que se refere à **segurança e ao controle**, o *Zoom* disponibiliza recursos como: sala de espera, que permite ao anfitrião (juiz ou servidor) autorizar a entrada dos participantes; autenticação de usuários, com exigência de identificação; criptografia das comunicações; controle de compartilhamento de tela; bloqueio da reunião após o início; remoção de participantes; desativação remota de áudio e vídeo; e utilização de senhas de acesso. Esses mecanismos asseguram um nível básico de segurança, viabilizando o controle de acesso e o gerenciamento dos participantes durante a audiência.

Quanto à **gravação e documentação**, a plataforma disponibiliza gravação local ou em nuvem, com opção de transcrição automática; registro dos participantes; e exportação dos arquivos em formatos padrão. Esses recursos são essenciais para a documentação oficial dos atos processuais, em conformidade com a Resolução CNJ n.º 354 (Brasil, 2020b).

No que se refere às funcionalidades de **colaboração**, o *Zoom* oferece salas simultâneas (*breakout rooms*) que possibilitam

conversas privadas entre advogados e clientes; compartilhamento de documentos para apresentação de provas; envio de mensagens públicas e privadas; bem como ferramentas de anotação colaborativa. Tais mecanismos favorecem a interação entre os participantes e facilitam a exposição de elementos probatórios durante a audiência.

Por fim, no que concerne à **acessibilidade**, o *Zoom* possibilita o acesso por múltiplos dispositivos (computadores, tablets e smartphones), dispõe de interface relativamente intuitiva, oferece opções de legendas e realiza ajustes automáticos de qualidade conforme a conectividade disponível. Esses recursos contribuem para ampliar o acesso às audiências remotas, mitigando barreiras tecnológicas enfrentadas por usuários com distintos níveis de familiaridade digital.

Outras plataformas, como *Microsoft Teams*, *Google Meet* e *Cisco Webex*, oferecem conjuntos de funcionalidades semelhantes, com variações específicas. O *Microsoft Teams*, por exemplo, diferencia-se pela integração com o ecossistema *Office*; já o *Cisco Webex* apresenta recursos adicionais de segurança voltados especialmente a instituições governamentais.

3.3.3 Limitações e vulnerabilidades

Apesar dos recursos disponíveis, as plataformas de videoconferência atualmente empregadas apresentam limitações relevantes quando analisadas sob a perspectiva das necessidades específicas das audiências judiciais, sobretudo no que concerne à garantia da credibilidade e da confiabilidade dos testemunhos (Salyzyn, 2020).

Uma das restrições mais críticas refere-se à **ausência de mecanismos de rastreamento ocular**. Nenhuma das plataformas examinadas oferece recursos capazes de verificar para onde o participante direciona o olhar durante a audiência

(Landström; Ask; Sommar, 2014), o que inviabiliza a detecção de condutas como a consulta a anotações, o recebimento de instruções escritas ou a leitura de respostas previamente preparadas. Essa lacuna compromete de modo significativo a espontaneidade e a autenticidade dos depoimentos, elementos indispensáveis à sua força probatória.

Outra vulnerabilidade relevante decorre da inexistência de mecanismos capazes de **bloquear o uso de aplicativos paralelos**. Durante audiências remotas, os participantes podem acessar outros programas, navegar na internet, trocar mensagens (Wallace, 2011b) ou consultar documentos não autorizados, sem que tais condutas sejam detectadas pelos demais participantes ou pela própria plataforma. Essa possibilidade contrasta diretamente com o ambiente controlado das audiências presenciais, no qual comportamentos dessa natureza seriam prontamente identificados e coibidos.

Adicionalmente, o uso de **fundos virtuais** configura outra limitação importante. Todas as plataformas analisadas permitem a utilização de imagens artificiais de fundo ou o desfoque do ambiente (Rowden; Wallace, 2018) — funcionalidades que, embora adequadas em contextos corporativos ou domésticos, podem comprometer a transparência exigida nas audiências judiciais. A ocultação do espaço real inviabiliza a verificação de quem mais se encontra presente ou de quais materiais estão disponíveis ao participante, fragilizando, assim, o controle do contexto probatório.

Igualmente problemática é a ausência de mecanismos de **verificação do ambiente físico** (Poulin, 2004). Nenhuma das plataformas analisadas exige ou possibilita uma inspeção abrangente do espaço em que o participante se encontra, o que inviabiliza assegurar que a testemunha esteja sozinha e livre de interferências externas durante o depoimento.

A inexistência de um **modo testemunha** dedicado também representa uma lacuna relevante (Salyzyn, 2020). As plataformas atualmente disponíveis conferem as mesmas funcionalidades a todos os participantes, desconsiderando as especificidades dos diferentes papéis processuais. Testemunhas, em particular, deveriam estar submetidas a protocolos mais restritivos, voltados à preservação da autenticidade de seus relatos.

Outro ponto crítico é a ausência de **monitoramento dos sons ambientais** (Lobo; Aradau, 2023). As plataformas não dispõem de recursos para detectar ou sinalizar ruídos suspeitos ou comunicações externas, o que inviabiliza a identificação de situações em que terceiros possam estar influenciando o depoimento prestado.

Em conjunto, essas limitações evidenciam uma discrepância significativa entre as exigências próprias do ambiente judicial e as funcionalidades oferecidas pelas plataformas de videoconferência comerciais. Tal lacuna justifica o desenvolvimento de soluções tecnológicas personalizadas ou a adaptação das ferramentas já disponíveis, de modo a atender aos requisitos essenciais de credibilidade e confiabilidade processual nas audiências remotas.

Do ponto de vista prático, a experiência do autor, na condição de magistrado, demonstra que essas vulnerabilidades resultam em incidentes recorrentes durante as audiências. Já se verificou, por exemplo, que testemunhas acessavam materiais fora do alcance da câmera, recebiam orientações de pessoas presentes no ambiente ou eram instruídas por meio de aplicativos de mensagens instantâneas, como o *WhatsApp*. A inexistência de mecanismos técnicos eficazes para detectar ou coibir tais práticas não apenas compromete a credibilidade dos depoimentos, mas também repercute negativamente na qualidade da prestação jurisdicional.

4. PROPOSTAS TECNOLÓGICAS E IMPLICAÇÕES

4.1 Funcionalidades tecnológicas propostas

4.1.1 Módulo específico para testemunhas

A análise das limitações das plataformas atualmente utilizadas evidencia a necessidade de desenvolvimento de um **módulo específico para testemunhas**, com funcionalidades dedicadas à preservação da credibilidade e confiabilidade dos depoimentos. Tal módulo deverá incorporar tecnologias voltadas ao monitoramento do olhar e da atenção, ao bloqueio de recursos e aplicativos, bem como à verificação do ambiente físico, conforme detalhado nas subseções a seguir.

O **monitoramento do olhar e da atenção** constitui um dos elementos centrais desse módulo. A proposta baseia-se em tecnologias já adotadas em contextos de alta exigência quanto à integridade do comportamento do usuário — como exames de admissão universitária e processos de concessão de vistos — que utilizam rastreamento ocular para assegurar autenticidade, a exemplo do *Duolingo English Test* (Lobo; Aradau, 2023). No contexto judicial, essa funcionalidade permitiria rastrear a direção do olhar da testemunha, verificando se sua atenção permanece concentrada na tela ou se há desvio frequente para outras áreas do ambiente. A partir da câmera do dispositivo e de algoritmos de processamento de imagem, o sistema mapearia os movimentos oculares e geraria alertas automáticos ao detectar padrões visuais suspeitos ou incompatíveis com o comportamento esperado em depoimentos autênticos.

Complementarmente, propõe-se a **implementação de mecanismos de detecção de desvio de atenção**, capazes de monitorar, em tempo real, o nível de concentração da testemunha com base em variáveis como a posição da cabeça e a direção do olhar. O sistema emitiria alertas ao operador judicial sempre que

identificasse período(s) prolongado(s) de distração ou comportamento que indicasse possível perda de foco durante a audiência.

O sistema de monitoramento também deve incluir a **inibição do uso de filtros visuais e ferramentas adicionais**, especialmente aqueles que permitem simular contato visual ou alterar artificialmente a aparência do participante. Embora tais recursos sejam aceitáveis em contextos sociais ou corporativos, podem comprometer a autenticidade da comunicação em ambientes judiciais, onde a espontaneidade e a transparência são fundamentais (Bradley; Farber, 2022).

Para assegurar a integridade do depoimento, recomenda-se que a testemunha tenha **acesso visual restrito** durante a audiência, limitado ao interrogador ou, quando necessário, ao interrogador e ao magistrado, excluindo o modo mosaico que exibe todos os participantes. Essa restrição é fundamental, uma vez que a visualização de outros envolvidos, como a parte a quem a testemunha atende ou seu advogado, pode gerar *feedback* visual capaz de influenciar o comportamento da testemunha e comprometer a autenticidade do depoimento.

No que se refere ao **bloqueio de recursos e aplicativos**, propõe-se a implementação de um **modo exclusivo de tela cheia**, que impeça a testemunha de minimizar o aplicativo de videoconferência ou de acessar outros programas durante o depoimento. Esse modo deve ser ativado automaticamente no início da oitiva e só pode ser desativado pelo anfitrião da sessão (juiz ou servidor responsável) ou ao término do depoimento (Salyzyn, 2020).

Adicionalmente, recomenda-se a utilização de um sistema de **detecção de aplicativos em execução**, capaz de verificar e registrar quais softwares estão ativos no dispositivo da testemunha antes e durante o depoimento. Essa funcionalidade permitiria identificar eventuais riscos, como o uso de navegadores

secundários, programas de mensagens instantâneas ou ferramentas de acesso remoto.

Outro recurso essencial é o **bloqueio temporário de notificações**, com a suspensão de alertas, mensagens e outras interrupções durante o depoimento. Essa medida minimiza distrações e reduz a possibilidade de comunicações externas não autorizadas.

O módulo também pode incorporar a **restrição ao uso de dispositivos móveis**, por meio da integração com aplicativos de controle parental ou empresarial (Rowden; Wallace, 2018), capazes de limitar temporariamente o acesso a aplicativos de mensagens, como o *WhatsApp*, durante o período da audiência. Essa funcionalidade contribuiria para mitigar significativamente os riscos de interferência externa e de comprometimento da autenticidade do depoimento.

Complementando as medidas anteriormente descritas, propõe-se a implementação de um sistema de **monitoramento da conexão de rede**, capaz de detectar e relatar tentativas de comunicação paralela via internet durante o depoimento. Essa funcionalidade permitiria identificar acessos simultâneos a sites, plataformas de mensagens ou outras formas de comunicação externa potencialmente indevidas.

A **verificação ambiental** constitui outro componente essencial do módulo destinado às testemunhas. Recomenda-se a realização de uma **varredura obrigatória de 360 graus**, mediante solicitação para que a testemunha gire a câmera em torno de si antes de iniciar o depoimento. Esse procedimento permite ao magistrado e às partes verificar a ausência de outras pessoas ou materiais não autorizados no ambiente (Poulin, 2004).

Como funcionalidade complementar, sugere-se a adoção de **sistemas de detecção de presença humana**, com base em

algoritmos de visão computacional e aprendizado de máquina (Matsumoto; Hwang; Skinner; Frank, 2014), aptos a identificar pessoas parcialmente visíveis ou fora do enquadramento principal da câmera. Tais tecnologias podem analisar reflexos, sombras, sons e outros indícios indiretos de presença, ampliando a capacidade de fiscalização do ambiente.

Recomenda-se, ainda, o uso de **monitoramento acústico contínuo**, por meio da análise em tempo real do ambiente sonoro com o objetivo de detectar vozes, sussurros ou ruídos que possam indicar comunicação com terceiros. Algoritmos de processamento de áudio permitiriam filtrar sons ambientes regulares e destacar aqueles potencialmente relevantes para a avaliação da confiabilidade do depoimento.

Por fim, propõe-se a realização de **verificações aleatórias periódicas** durante o depoimento, com solicitações inesperadas de nova varredura do ambiente. Essa funcionalidade visa a dificultar tentativas premeditadas de fraude, na medida em que a testemunha não saberá antecipadamente quando será solicitada a exibir novamente o local em que se encontra (Chronowski; Szentgáli-Tóth; Bor, 2023).

4.1.2 Protocolos para Exibição e Controle de Participantes

Além das funcionalidades tecnológicas, é indispensável o estabelecimento de **protocolos claros para a exibição e o controle dos participantes** durante as audiências remotas. Tais protocolos devem ser incorporados como **requisitos técnicos obrigatórios das plataformas**, assegurando sua aplicação uniforme em todos os procedimentos.

Um dos requisitos fundamentais é a **exibição contínua do rosto e de parte do tronco** pelos participantes, especialmente testemunhas e partes (Bradley; Farber, 2022). Essa abrangência visual possibilita a observação da linguagem corporal e de sinais não verbais relevantes para a contextualização do depoimento. A

plataforma deve dispor de mecanismo automático de **notificação ou alarme**, acionado sempre que o enquadramento da câmera não atender ao padrão estabelecido.

Outro aspecto essencial refere-se ao **controle centralizado das funcionalidades de áudio e vídeo pelo anfitrião da sessão** (juiz ou servidor designado). Testemunhas e partes não devem ter autonomia para desligar suas câmeras ou microfones durante o depoimento, cabendo exclusivamente ao anfitrião essa prerrogativa (Rowden; Wallace, 2018). Tal restrição deve ser informada de forma expressa no início da audiência e integrar a declaração inicial de ciência e concordância do participante.

Adicionalmente, **testemunhas e partes não devem ter acesso a ferramentas de *chat* ou de atualização da reunião** disponibilizadas pela plataforma (Wallace, 2011b), como, por exemplo, o *Zoom Companion*, que poderiam ser utilizadas para comunicações não autorizadas ou para a manipulação das configurações da audiência. A plataforma deve possibilitar a configuração de **perfis diferenciados de acesso**, de acordo com o papel processual do participante, restringindo automaticamente tais funcionalidades para as testemunhas.

A implementação desses protocolos demanda a realização de uma **declaração formal inicial**, na qual o participante se identifica, confirma sua participação na audiência e reconhece expressamente as limitações técnicas impostas para assegurar a confiabilidade do procedimento. Essa declaração deve ser gravada e arquivada (Landström; Ask; Sommar, 2014) como parte integrante do registro oficial da audiência.

Como alternativa — possivelmente mais viável em termos operacionais —, propõe-se a apresentação dessas limitações por meio de um **aviso eletrônico (*pop-up*)** inserido na própria plataforma, de forma análoga às notificações atualmente exibidas

para informar os usuários sobre a gravação no início da audiência[3].

4.1.3 Recursos para visualização e gravação de alta qualidade

Para aproximar as audiências remotas da riqueza informacional própria dos procedimentos presenciais, mostra-se essencial a implementação de **ferramentas avançadas de visualização e gravação**, com ênfase na qualidade da transmissão, sem recorrer exclusivamente a análises comportamentais automatizadas.

No que se refere à **visualização aprimorada**, propõe-se o uso do **modo mosaico com destaque do orador ativo**, que apresenta duas vantagens principais:

a) possibilita a exibição simultânea de todos os participantes (Rowden, 2018); e

b) destaca automaticamente o orador atual.

Esse recurso facilita a observação contextual da audiência, permitindo que magistrados e demais profissionais do direito percebam reações e interações que, em ambiente presencial, ocorreriam de forma espontânea.

Outra funcionalidade relevante consiste na **desativação de fundos virtuais**. Tal medida possibilita que os juízes visualizem

[3] Mecanismos de consentimento baseados em interface (*Interface-Based Consent Mechanisms*). Embora a exigência de um aviso de consentimento em forma de *pop-up* não esteja expressamente prevista na norma, ela está em conformidade com as garantias processuais estabelecidas pelas normas judiciais brasileiras. O art. 7º, inc. IV, da Resolução CNJ n.º 354 (Brasil, 2020b) determina que as audiências por videoconferência sejam gravadas e que o arquivo audiovisual seja inserido nos autos do processo ou disponibilizado em repositório oficial. Essa disposição ampara a implementação de um aviso em formato de *pop-up* ou baseado na interface, a fim de informar os participantes e formalizar sua ciência quanto à gravação.

os participantes sem filtros visuais capazes de ocultar elementos significativos do ambiente físico. Essa funcionalidade pode ser acionada em momentos específicos, de modo a conciliar a preservação da privacidade da testemunha com a garantia da integridade da audiência. A prática judicial tem demonstrado que o uso de fundos virtuais frequentemente prejudica a percepção de fatores contextuais cruciais, como a eventual presença de terceiros (Wallace, 2011b) ou a consulta a materiais não autorizados.

A **transmissão de vídeo em alta definição** configura requisito técnico essencial para as audiências remotas (Bradley; Farber, 2022). Tal recurso possibilita a observação precisa de expressões faciais e de aspectos da linguagem corporal, elementos indispensáveis à avaliação contextual dos depoimentos. Diferentemente dos sistemas de análise comportamental automatizada — que suscitam preocupações éticas e jurídicas — , o vídeo em alta definição apenas aprimora as condições técnicas sob as quais magistrados e demais profissionais do direito exercem seu julgamento interpretativo, apoiados em sua experiência e expertise jurídica.

No que se refere à **gravação e documentação**, recomenda-se a adoção de **gravação multidimensional**, com armazenamento individualizado do áudio e do vídeo de cada participante (Diamond; Bowman; Manyee; Patton, 2010). Esse formato viabiliza a revisão clara e precisa dos depoimentos, sem interferências visuais de outros interlocutores, sendo especialmente útil em processos com múltiplas testemunhas ou em audiências de longa duração.

Como recurso complementar, sugere-se a manutenção da **gravação em modo mosaico**, que preserva o contexto interacional da audiência. Essa modalidade permite o registro simultâneo das reações dos participantes, oferecendo ao

magistrado uma visão mais abrangente das dinâmicas comunicacionais presentes na sessão.

Os **marcadores de tempo manuais** representam igualmente uma funcionalidade valiosa. Eles permitem que o juiz ou o escrivão insiram marcações durante a audiência, acompanhadas de breves descrições — por exemplo: **início do depoimento da testemunha**, **contradição sobre jornada de trabalho**, **esclarecimento sobre hierarquia**. Esse recurso facilita a navegação e a localização de trechos relevantes durante a análise do caso (Council, 2021).

No plano da **documentação automatizada**, além das transcrições já mencionadas, propõe-se a implementação de **indexação inteligente de conteúdo audiovisual**, com possibilidade de buscas por palavras-chave nas gravações (Lobo; Aradau, 2023). Tal funcionalidade, baseada na combinação entre reconhecimento de fala e indexação textual, permitiria que operadores jurídicos localizassem rapidamente segmentos específicos dos depoimentos, sem a necessidade de assistir integralmente à gravação.

Importa enfatizar que todas essas funcionalidades devem ser concebidas como **ferramentas de apoio**, e não como substitutas da análise humana. A interpretação dos depoimentos cabe aos profissionais do direito, com base em critérios jurídicos estabelecidos. O papel da tecnologia, nesse contexto, consiste em ampliar as capacidades perceptivas e analíticas dos operadores jurídicos, sem jamais usurpar seu julgamento técnico e avaliativo.

Nesse mesmo sentido, é essencial assegurar que **todo o conteúdo gerado** — incluindo gravações em diferentes formatos, marcadores de tempo e sistemas de indexação — seja integralmente acessível a todos os sujeitos processuais, em especial aos advogados das partes. Não basta disponibilizar apenas uma modalidade de gravação ao público: é necessário

garantir o acesso pleno a todas as formas de registro como condição para o exercício efetivo do princípio do contraditório e para a apreciação abrangente das provas produzidas.

4.1.4 Modalidades de transcrição e suas finalidades

A **documentação das audiências remotas** deve contemplar três modalidades complementares de transcrição, adaptáveis a diferentes finalidades processuais:

a) **Transcrição literal (*verbatim*):** registra integralmente tudo o que foi dito pelos participantes, incluindo hesitações, repetições, pausas, interrupções, vícios de linguagem e expressões emocionais. Essa modalidade é especialmente útil para a análise da credibilidade, a detecção de inconsistências discursivas e a avaliação do contexto emocional do depoimento.
b) **Transcrição editada:** apresenta o conteúdo substantivo de forma mais clara, com correções básicas de linguagem, supressão de vícios e reorganização de frases interrompidas. Facilita a leitura, a compreensão dos principais argumentos e a identificação dos pontos centrais da narrativa;
c) **Transcrição inteligente com marcadores:** combina a clareza da versão editada com anotações específicas sobre pausas relevantes, hesitações significativas e comportamentos não verbais observados. Permite uma leitura fluida, preservando, ao mesmo tempo, elementos contextuais úteis para a avaliação da credibilidade.

O sistema de videoconferência deve possibilitar a configuração prévia ou posterior da modalidade de transcrição desejada, permitir a alternância entre visualizações e oferecer recursos específicos de busca e filtragem. A versão literal, por sua vez, deve ser **sempre preservada como registro primário**,

assegurando a confiabilidade processual e a reprodutibilidade das provas.

A flexibilidade entre diferentes modalidades de transcrição constitui um avanço relevante na documentação das audiências remotas, pois permite destacar distintos aspectos dos depoimentos conforme as necessidades específicas de cada fase processual. A prática forense tem demonstrado que essa diversidade é particularmente útil em casos complexos, envolvendo múltiplas testemunhas ou audiências de longa duração.

4.2 Viabilidade Técnica das Soluções Propostas

As funcionalidades e protocolos propostos neste estudo representam um avanço expressivo em relação às plataformas de videoconferência atualmente empregadas pelo sistema judicial. Contudo, sua adoção requer avaliação de **viabilidade técnica**, considerando o estágio atual da tecnologia, os requisitos de infraestrutura e os desafios potenciais de implementação.

O **monitoramento ocular e a detecção de atenção**, componentes centrais do módulo projetado para testemunhas, baseiam-se em tecnologias consolidadas e já aplicadas em múltiplos contextos. Sistemas de rastreamento ocular vêm sendo utilizados há anos em pesquisas de usabilidade e marketing e, mais recentemente, em plataformas de monitoramento para exames online, como o *Duolingo English Test* e outros sistemas de supervisão remota empregados em processos de admissão universitária (Lobo; Aradau, 2023). Essas tecnologias dependem de câmeras convencionais combinadas a algoritmos de processamento de imagem para mapear a direção do olhar, dispensando hardware especializado. Sua incorporação a plataformas de videoconferência mostra-se tecnicamente viável (Rowden; Wallace, 2018), ainda que demande adaptações para

assegurar desempenho confiável em diferentes dispositivos e condições de iluminação.

O **bloqueio de recursos e aplicativos paralelos**, por sua vez, apresenta desafios técnicos mais significativos (Lobo; Aradau, 2023), sobretudo em ambientes não controlados. Soluções já utilizadas em plataformas de supervisão educacional implementam funcionalidades semelhantes, mas frequentemente exigem a instalação de softwares específicos com permissões elevadas no sistema operacional. No contexto judicial, seria necessário desenvolver mecanismos que equilibrem eficácia e acessibilidade, possivelmente por meio da combinação de extensões baseadas em navegadores com aplicativos complementares. Outra alternativa consistiria na criação de **ambientes digitais seguros (*sandboxes*)**, capazes de isolar o aplicativo de videoconferência de outros recursos do sistema.

A **verificação ambiental**, incluindo a varredura obrigatória de 360 graus e a detecção de presença humana, mostra-se tecnicamente viável com o uso das câmeras disponíveis em dispositivos comuns. Algoritmos de visão computacional e de inteligência artificial para identificação de pessoas já são amplamente empregados em sistemas de segurança e poderiam ser adaptados para o contexto judicial. O principal desafio consiste na variabilidade dos ambientes domésticos e na necessidade de se distinguir entre presenças autorizadas e não autorizadas.

Os **recursos de visualização aprimorada e de gravação multidimensional** também são tecnicamente viáveis, alguns já disponíveis em sistemas especializados. A gravação separada de cada participante, por exemplo, é uma funcionalidade oferecida em determinadas plataformas de *webinars*. A inovação proposta neste estudo reside na integração desses mecanismos a sistemas de indexação e na manutenção de qualidade

consistente de transmissão, o que exigiria ajustes e otimizações específicas para o ambiente judicial.

Os **protocolos de segurança e o controle centralizado pelo anfitrião** apresentam menor complexidade de implementação, por dependerem, sobretudo, da configuração de permissões e da definição de interfaces de usuário. Diversas plataformas já oferecem controles granulares que poderiam ser adaptados para atender aos requisitos próprios das audiências remotas.

Em síntese, a maioria das funcionalidades propostas revela-se **tecnicamente viável com a tecnologia atual**, ainda que em diferentes estágios de maturidade. Algumas poderiam ser implementadas no curto prazo, como extensões de plataformas já existentes, enquanto outras demandariam processos de desenvolvimento mais robustos. Recomenda-se, portanto, uma **abordagem gradual e modular**, priorizando funcionalidades de maior impacto e menor complexidade técnica, a fim de facilitar a adoção progressiva dessas inovações (Susskind, 2019).

4.3 Considerações éticas e legais

A implementação das funcionalidades e protocolos propostos neste estudo levanta importantes **questões éticas e jurídicas**, que devem ser analisadas com cautela para assegurar que o avanço tecnológico das audiências remotas esteja em conformidade com os princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito.

A primeira dimensão ética a considerar é o **equilíbrio entre a segurança processual e o acesso à justiça**. Tecnologias como monitoramento ocular, verificação ambiental, reconhecimento facial e análise comportamental, embora relevantes para reforçar a confiabilidade processual, configuram formas intensivas de vigilância que podem ser percebidas como invasivas. Sua adoção deve observar estritamente os princípios da proporcionalidade e

da necessidade, restringindo-se ao estritamente indispensável para os fins legítimos do processo judicial.

Nesse contexto, a **transparência e o consentimento informado** constituem pré-requisitos éticos indispensáveis. Todos os participantes devem ser claramente informados acerca de quais dados são coletados, como serão processados e armazenados, e para quais finalidades específicas. O consentimento deve ser prestado de forma livre e inequívoca, em linguagem acessível, assegurando a compreensão efetiva das implicações. Entretanto, em procedimentos judiciais, a noção de consentimento voluntário é problemática: a recusa pode acarretar consequências processuais diretas ou indiretas — sobretudo para indivíduos vulneráveis ou em posições de desigualdade. Isso reforça a necessidade de **salvaguardas adicionais**, que garantam não apenas a formalidade, mas a efetiva liberdade e justiça na manifestação de vontade.

A **conformidade com a legislação de proteção de dados**, em especial a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD, Lei n.º 13.709/2018 (Brasil, 2018)), é imperativo jurídico inafastável. O tratamento de dados sensíveis pelas tecnologias propostas deve observar rigorosamente os princípios da finalidade, da necessidade e da transparência. O uso de informações biométricas — como padrões de movimento ocular e reconhecimento facial —, bem como de dados potencialmente reveladores de traços psicológicos ou emocionais, exige a observância dos princípios de minimização, precisão, segurança, responsabilidade, acessibilidade e não discriminação.

As **salvaguardas processuais e os direitos fundamentais** dos participantes constituem outro eixo de preocupação. O direito à ampla defesa e ao devido processo legal pressupõe igualdade de condições no acesso às tecnologias adotadas, bem como compreensão adequada de seu funcionamento. O princípio da igualdade de armas pode ser comprometido se apenas uma das

partes possuir conhecimento técnico suficiente para contestar ou interpretar os resultados obtidos. Além disso, o direito à não autoincriminação pode ser indevidamente afetado por ferramentas que, de forma inadvertida, analisem traços comportamentais reveladores.

A **acessibilidade tecnológica** é igualmente relevante. A adoção de tecnologias avançadas não deve criar barreiras adicionais ao acesso à justiça. Participantes com limitações tecnológicas — por motivos econômicos, educacionais ou relacionados a deficiências — devem dispor de alternativas adequadas, evitando desvantagens processuais. Nesse sentido, mantém-se essencial a preservação da opção de comparecimento presencial, como já destacado neste estudo.

Por fim, a **interpretação dos resultados** das análises tecnológicas representa desafio ético-jurídico central. Ferramentas de análise comportamental devem ser tratadas como instrumentos suplementares, jamais como substitutas do julgamento humano. O risco de atribuição de peso probatório excessivo a indicadores tecnológicos — fenômeno conhecido como **viés de automação** — pode comprometer a qualidade da prestação jurisdicional. Para mitigar esse risco, impõe-se a formulação de **diretrizes claras sobre o valor probatório dessas análises**, bem como treinamento específico para que magistrados e demais operadores do direito as interpretem criticamente.

4.4 Limitações do estudo e pesquisas futuras

Este estudo apresenta **limitações relevantes** que devem ser reconhecidas e consideradas em pesquisas futuras. Sua natureza **teórico-propositiva**, embora permita uma exploração abrangente de soluções potenciais, não possibilita a validação empírica das tecnologias sugeridas (Bannon; Adelstein, 2020). Algumas das funcionalidades propostas não foram testadas em

ambientes judiciais reais, o que limita a avaliação de sua eficácia, usabilidade e aceitação pelos diferentes atores processuais.

Outra limitação significativa refere-se à **diversidade de contextos judiciais**. O sistema brasileiro caracteriza-se por forte heterogeneidade em termos de infraestrutura tecnológica (Brasil, 2024), práticas processuais e familiaridade digital dos operadores do direito. Assim, a implementação das propostas pode demandar adaptações substanciais conforme as especificidades de cada tribunal ou instância.

A dimensão **econômica** também não foi explorada em profundidade. A adoção das tecnologias sugeridas exigiria investimentos expressivos em desenvolvimento, infraestrutura, treinamento e suporte técnico. Uma avaliação criteriosa de **custo-benefício** (Susskind, 2019) seria indispensável para fundamentar decisões de implementação em larga escala.

A **perspectiva dos usuários** — especialmente testemunhas e partes menos familiarizadas com o ambiente judicial — constitui outra lacuna deste estudo. Aspectos como aceitabilidade, usabilidade e impacto subjetivo na experiência dos participantes carecem de investigação específica (Barak, 2021), preferencialmente por meio de metodologias participativas que incorporem percepções, resistências e preocupações dos diversos atores envolvidos.

Essas limitações apontam para **múltiplas direções de pesquisa futura**. Estudos experimentais controlados poderiam testar a eficácia das funcionalidades propostas em audiências simuladas (González Postigo, 2024), avaliando tanto seu desempenho técnico quanto seu impacto na percepção de credibilidade. Pesquisas comparativas poderiam identificar diferentes combinações de recursos capazes de maximizar a confiabilidade sem comprometer a experiência do usuário.

Investigações interdisciplinares envolvendo Direito, Psicologia, Ciência da Computação e Ética Aplicada (National, 2024) seriam particularmente valiosas para compreender os efeitos multidimensionais das tecnologias propostas. Destaca-se, nesse âmbito, a necessidade de examinar potenciais **vieses em análises comportamentais** e desenvolver métodos de mitigação.

Pesquisas de campo em tribunais que já experimentam ferramentas semelhantes poderiam fornecer **evidências práticas** (Carneiro, 2024) acerca de desafios de implementação, aceitação pelos operadores e impacto sobre a dinâmica processual. Estudos longitudinais, por sua vez, poderiam avaliar como a familiaridade progressiva com essas tecnologias influencia sua eficácia e legitimação institucional ao longo do tempo.

Por fim, investigações sobre a **dimensão econômica e de gestão judicial** mostram-se essenciais para orientar políticas públicas de modernização tecnológica. Análises de custo-efetividade, modelos de implementação gradual e estratégias de capacitação em larga escala configuram áreas promissoras de pesquisa aplicada, com potencial de viabilizar a incorporação prática das inovações sugeridas ao cotidiano forense.

5 IMPLICAÇÕES E CONCLUSÕES

Este estudo analisou os requisitos tecnológicos necessários para fortalecer a credibilidade e a confiabilidade das audiências judiciais realizadas por de forma remota, identificando limitações das plataformas atualmente em uso e propondo funcionalidades específicas adaptadas ao contexto judicial. A pesquisa foi conduzida a partir de uma perspectiva interna, fundamentada na experiência prática de um juiz que conduz audiências diárias, reconhecendo que as audiências remotas, embora configurem uma evolução necessária do sistema de justiça, devem coexistir

com a modalidade presencial a fim de assegurar plena acessibilidade (Chronowski; Szentgáli-Tóth; Bor, 2023).

A análise das plataformas de videoconferência empregadas no Judiciário brasileiro, com destaque para o *Zoom*, evidenciou limitações significativas (Salyzyn, 2020), como a ausência de monitoramento ocular, a impossibilidade de bloqueio de aplicativos paralelos, o uso de fundos virtuais que ocultam o ambiente real, a inexistência de verificação ambiental e a falta de recursos específicos de controle centralizado. Tais vulnerabilidades comprometem a credibilidade dos depoimentos prestados em ambiente remoto.

Em resposta a esses desafios, foram propostas soluções organizadas em três eixos principais:

a) **módulo específico para testemunhas**, com rastreamento ocular e de atenção, bloqueio de recursos paralelos e verificação ambiental;
b) **protocolos de exibição e controle**, assegurando visibilidade adequada dos depoentes e restringindo funcionalidades que possam comprometer a confiabilidade do processo; e
c) **recursos de visualização e documentação avançada** (Diamond; Bowman; Manyee; Patton, 2010), incluindo transmissão em alta definição, gravação multidimensional e indexação inteligente.

A análise da **viabilidade técnica** indicou que a maioria dessas funcionalidades é realizável com a tecnologia atual, ainda que em diferentes níveis de maturidade. Algumas poderiam ser implementadas de forma imediata como extensões de plataformas já utilizadas, enquanto outras exigiriam desenvolvimento mais substancial. Os impactos projetados sugerem que tais recursos poderiam reduzir significativamente as desvantagens das audiências remotas em comparação às presenciais.

As **considerações éticas e jurídicas** ressaltaram a necessidade de equilibrar segurança processual e privacidade, assegurar transparência e consentimento informado, cumprir rigorosamente a legislação de proteção de dados, preservar direitos fundamentais e promover acessibilidade tecnológica. Nesse cenário, a manutenção da opção presencial configura salvaguarda essencial ao acesso à justiça (Council, 2021).

As **limitações do estudo**, relacionadas à sua natureza teórico-propositiva, à heterogeneidade dos contextos judiciais, à ausência de uma análise de custo-benefício detalhada e à pouca consideração da perspectiva do usuário, apontam caminhos para pesquisas futuras. Entre eles, destacam-se estudos experimentais controlados (Wallace, 2008), investigações interdisciplinares, pesquisas de campo em tribunais e análises econômicas voltadas à gestão judicial.

Em síntese, este trabalho contribui para a compreensão do papel das tecnologias na promoção da credibilidade das audiências remotas, oferecendo propostas concretas baseadas em experiência judicial e fundamentação técnico-jurídica. A implementação gradual e avaliada de forma contínua dessas funcionalidades pode transformar a qualidade da prestação jurisdicional em ambientes digitais (Susskind, 2019), ampliando o acesso à justiça sem comprometer sua confiabilidade.

O futuro do sistema judicial brasileiro — assim como de outros sistemas no cenário global — tende a consolidar-se em um modelo híbrido, combinando elementos presenciais e remotos conforme a natureza e as necessidades de cada caso. Nesse horizonte, o desenvolvimento de ferramentas tecnológicas concebidas especificamente para o ambiente judicial representa não apenas uma resposta aos desafios imediatos, mas uma estratégia de longo prazo em direção a uma justiça mais sustentável, equitativa e resiliente.

REFERÊNCIAS

BANNON, Alicia; ADELSTEIN, Janna. The impact of video proceedings on fairness and access to justice in court. **Brennan Center for Justice at New York University School of Law**, Nova Iorque, 10 set. 2020. Disponível em: https://www.brennancenter.org/our-work/research-reports/impact-video-proceedings-fairness-and-access-justice-court. Acesso em: 30 out. 2025.

BARAK, Maya P. Can you hear me now? Attorney perceptions of interpretation, technology, and power in immigration court. **Journal on Migration and Human Security**, Nova Iorque, v. 9, n. 4, p. 141-155, 2021. DOI: https://doi.org/10.1177/23315024211034740. Disponível em: https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/23315024211034740. Acesso em: 16 ago. 2025.

BARBIERI, Lélia Luiza; TUSSET, Igor Rocha. Audiências telepresenciais na Justiça do Trabalho à luz do princípio do acesso à justiça. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, Porto Alegre, v. 4, n. 7-8, p. 259-286, jan./dez. 2022. DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2022.185. Disponível em: https://periodicos.trt4.jus.br/revistaejud4/article/view/185. Acesso em: 30 out. 2025.

BRADLEY, Liz; FARBER, Hillary. Virtually incredible: rethinking deference to demeanor when assessing credibility in asylum proceedings. **Georgetown Immigration Law Journal**, Washington, v. 36, p. 515-543, 2022. Disponível em: https://www.law.georgetown.edu/immigration-law-journal/wp-content/uploads/sites/19/2022/05/GT-GILJ220001.pdf. Acesso em: 03 nov. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Com mais de 366 mil videoconferências**, Justiça eleva produtividade na pandemia. Brasília, DF: CNJ, 8 ago. 2020a. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/com-mais-de-366-mil-videoconferencias-justica-eleva-produtividade-na-pandemia/. Acesso em: 16 ago. 2025

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em Números 2024**. Brasília, DF: CNJ, 2024. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/05/justica-em-numeros-2024-v-28-05-2024.pdf. Acesso em: 16 ago. 2025

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução n.º 105, de 6 de abril de 2010**. Dispõe sobre a documentação dos depoimentos por meio do sistema audiovisual e realização de interrogatório e inquirição de testemunhas por videoconferência. Brasília, DF: CNJ, 2010. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br. Acesso em: 04 nov. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução n.º 354, de 18 de novembro de 2020**. Dispõe sobre o cumprimento digital de ato processual e de ordem judicial e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2020b. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br. Acesso em: 04 nov. 2025

BRASIL. **Lei n.º 13.709, de 14 de agosto de 2018.** Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=13709&ano=2018&ato=293QzZ61UeZpWT79e. Acesso em: 28 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Ato Conjunto n.º 54/TST.CSJT.GP, de 29 de dezembro de 2020c**. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3131, p. 1-2, 29 dez. 2020. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/180234. Acesso em: 28 nov. 2025.

CAHN, Albert Fox; GIDDINGS, Melissa. **Virtual Justice:** online courts during COVID-19. New York: Surveillance Technology Oversight Project, 2020. Disponível em: https://www.stopspying.org/virtual-justice. Acesso em: 16 ago. 2025

CARNEIRO, Abraão Cícero. As audiências telepresenciais no sistema dos juizados especiais do poder judiciário baiano à luz do princípio do acesso à justiça. **Revista ANNEP de Direito Processual**, Salvador, v. 5, n. 1, p. 13–28, 2024. DOI: https://doi.org/10.34280/annep/2024.v5i1.173. Disponível em: https://revistaannep.com.br/index.php/radp/article/view/173. Acesso em: 16 ago. 2025

CHRONOWSKI, Nóra; SZENTGÁLI-TÓTH, Boldizsár; BOR, Bettina. Resilience of the judicial system in the post-Covid period: the constitutionality of virtual court hearings in the light of the COVID-19 pandemic. **Hungarian Journal of Legal Studies**, Budapeste, v. 64, p. 413-434, 2023. DOI: https://doi.org/10.1556/2052.2023.00468
Disponível em: https://akjournals.com/view/journals/2052/64/3/article-p413.xml?rskey=0Jjy8k&result=1. Acesso em: 13 nov. 2025.

COUNCIL OF EUROPE. European Commission for the Efficiency of Justice (CEPEJ). **Guidelines on videoconferencing in judicial proceedings**. Strasbourg: CEPEJ, 2021. Disponível em: https://edoc.coe.int/en/efficiency-of-justice/10706-guidelines-on-videoconferencing-in-judicial-proceedings.html. Acesso em: 13 nov. 2025.

DIAMOND, Shari Seidman; BOWMAN, Locke E. Bowman; MANYEE, Wong; PATTON, Matthew M. Efficiency and cost: the impact of videoconferenced hearings on bail decisions. **Journal of Criminal Law and Criminology**, Chicago, v. 100, p. 869-902, 2010. Disponível em: https://scholarlycommons.law.northwestern.edu/jclc/vol100/iss3/8/. Acesso em: 13 nov. 2025.

GONZÁLEZ POSTIGO, Leonel. Las audiencias orales en formato virtual: un análisis comparado en la búsqueda de estándares para la justicia penal latinoamericana. **Revista Brasileira de Direito Processual Penal**, Porto Alegre, v. 8, p. 1-32, maio/ago. 2022. DOI: https://doi.org/10.22197/rbdpp.v10i2.993. Disponível em: https://revista.ibraspp.com.br/RBDPP/article/download/993/536/3923. Acesso em: 16 ago. 2025.

LANDSTRÖM, Sara; ASK, Karl; SOMMAR, Charlotte. The emotional male victim: effects of presentation mode on judged credibility. **Scandinavian Journal of Psychology**, Hoboken, v. 56, p. 99-104, 2015. DOI: https://doi.org/10.1111/sjop.12176. Disponível em: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/sjop.12176. Acesso em: 13 nov. 2025.

LOBO, Thais; ARADAU, Claudia. **The burden of data**: digital tools, evidence and credibility in asylum and immigration courts.

London: King's College London, 2023. Disponível em: https://kclpure.kcl.ac.uk/ws/portalfiles/portal/266625720/Lobo_Aradau_The_burden_of_data_report.pdf. Acesso em: 16 ago. 2025

MATSUMOTO, David; HWANG, Hyisung C.; SKINNER, Lisa G.; FRANK, Mark G. Positive effects in detecting lies from training to recognize behavioral anomalies. **Journal of Police and Criminal Psychology**, v. 29, p. 28-35, 2014. https://doi.org/10.1007/s11896-012-9115-5. Disponível em: https://link.springer.com/article/10.1007/s11896-012-9115-5. Acesso em: 13 nov. 2025.

NATIONAL INSTITUTE OF STANDARDS AND TECHNOLOGY. **Artificial intelligence risk management framework**: generative artificial intelligence profile. Washington, DC: NIST, jul. 2024. DOI: https://doi.org/10.6028/NIST.AI.600-1. Disponível em: https://nvlpubs.nist.gov/nistpubs/ai/NIST.AI.600-1.pdf. Acesso em: 13 nov. 2025.

POULIN, Anne Bowen. Criminal justice and videoconferencing technology: the remote defendant. **Tulane Law Review**, Nova Orleans, v. 78, n. 4, p. 1089-1167, 2004. Disponível em: https://www.tulanelawreview.org/pub/volume78/issue4/criminal-justice-and-videoconferencing-technology?rq=Criminal%20justice%20and%20videoconferencing%20technology. Acesso em: 13 nov. 2025.

ROWDEN, Emma; WALLACE, Anne. Remote judging: the impact of video links on the image and the role of the judge. **International Journal of Law in Context**, Cambridge, v. 14, p. 504-524, nov. 2018. Disponível em: https://www.cambridge.org/core/journals/international-journal-of-law-in-context/article/remote-judging-the-impact-of-video-links-

on-the-image-and-the-role-of-the-judge/D395FCC43E27CE86C248538382C8DFEC. Acesso em: 14 nov. 2025.

SALYZYN, Amy. A new lens: reframing the conversation about the use of video conferencing in civil trials in Ontario. **Osgoode Hall Law Journal**, v. 50, n. 2, p. 679-705, 2012. Disponível em: https://digitalcommons.osgoode.yorku.ca/ohlj/vol50/iss2/4/. Acesso em: 14 nov. 2025

SUSSKIND, Richard E. **Online courts and the future of justice**. Oxford: Oxford University Press, 2019.

WALLACE, Anne. Using video link to take evidence: lessons for legal practice. *In:* **Proceedings of the 26th BILETA Conference: Pushing boundaries**. Manchester: BILETA, 2011b.

WALLACE, Anne. Virtual justice in the bush: the use of court technology in remote and regional Australia. **Journal of Law, Information and Science**, Sydney, v. 19, p. 1-21, 2008. Disponível em: https://classic.austlii.edu.au/au/journals/JILawInfoSci/2008/2.htm. Acesso em: 14 nov. 2025.

BIBLIOGRAFIA

ANDREW Zhao; YIRAN Wu; YANG Yue; TONG Wu; QUENTIN Xu; YANG Yue; MATTHIEU Lin; SHENZHI Wang; QINGYUN Wu; ZILONG Zheng; GAO Huang. Absolute zero: reinforced self-play reasoning with zero data. **Nature Machine Intelligence**, v. 6, p. 278-289, 2023. Disponível em: https://arxiv.org/abs/2505.03335. Acesso em: 14 nov. 2025.

BORGES, Fernanda Gomes e Souza; ALVES, Lucélia de Sena Alves. As audiências de instrução e julgamento por videoconferência e o devido processo constitucional: uma análise empírica. *In:* **4 anos de vigência do Código de Processo Civil de 2015.** Belo Horizonte: D'Plácido, 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria GM/MS n.º 913, de 22 de abril de 2022**. Revoga a Portaria GM/MS n.º 188, de 3 de fevereiro de 2020, que declarou Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN) em decorrência da infecção humana pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 22 abr. 2022. Disponível em: https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-913-de-22-de-abril-de-2022-395387529. Acesso em: 16 ago. 2025.

CLEGG, Stewart, R.; KORNBERGER, Martin; TYRONE, Pitsis. **Managing and organizations: an introduction to theory and practice**. 5. ed. London: Sage Publications, 2021.

EAGLY, Ingrid V. Remote adjudication in immigration. **Northwestern University Law Review**, Chicago, v. 109, p. 933-1020, 2015. Disponível em: https://scholarlycommons.law.northwestern.edu/nulr/vol109/iss4/2/. Acesso em: 13 nov. 2025.

FARIA, Rita Lynce de. O princípio da imediação no processo civil em Portugal em tempos de pandemia: a realização das audiências telepresenciais. **Revista Eletrônica de Direito Processual** – REDP, Rio de Janeiro, v. 13, p. 389-417, 2022. DOI: https://doi.org/10.12957/redp.2022.64401. Disponível em: https://www.e-publicacoes.uerj.br/redp/article/view/64401. Acesso em: 13 nov. 2025.

HAAS, Aaron. Videoconferencing in immigration proceedings. **Pierce Law Review**, Nova Hampshire, v. 5, p. 59-90, 2006. Disponível em: https://scholars.unh.edu/unh_lr/vol5/iss1/5/. Acesso em: 13 nov. 2025.

KASSIN, Saul M. On the psychology of confessions: does innocence put innocents at risk? **American Psychologist**, Washington, v. 60, p. 215-228, 2005. DOI: 10.1037/0003-066X.60.3.215. Disponível em: https://psycnet.apa.org/record/2005-03019-002?doi=1. Acesso em: 13 nov. 2025.

MELO, João Ozorio de. Efeitos do coronavírus: julgamento por videoconferência prejudica a defesa, diz estudo. **Consultor Jurídico:** ConJur, São Paulo, 27 jul. 2020. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2020-jul-27/julgamento-videoconferencia-prejudica-defesa-estudo/. Acesso em: 16 ago. 2025.

MORAN, Leslie J. Visible Justice: YouTube and the UK Supreme Court. **The Annual Review of Interdisciplinary Justice Research**, v. 5, p. 223–263, 2016. ISSN 1925-2420.

PRICE, Elizabeth E.; LAMBETH, Susan P.; SCHAPIRO, Steve J.; WHITEN, Andrew. A potent effect of observational learning on chimpanzee tool construction. **Proceedings of the Royal Society B:** Biological Sciences, Londres, v. 291, 20232089, jul. 2009. DOI: https://doi.org/10.1098/rspb.2009.0640. Disponível em: https://royalsocietypublishing.org/doi/10.1098/rspb.2009.0640. Acesso em: 13 nov. 2025.

ROWDEN, Emma; WALLACE, Anne; GOODMAN-DELAHUNTY, Jane. Sentencing by videolink in Australia: up in the air. **Criminal Law Journal**, Melbourne, v. 34, p. 363-384, jan. 2010. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/266139129. Acesso em: 16 ago. 2025

WALLACE, Anne. Courts and their use of technology: what does the public think? *In:* **Proceedings of the 11th European Conference on e-Government**. Ljubljana: Academic Publishing Limited, 2011a.

ZEBROWITZ, Leslie A.; MCDONALD, Susan M. The impact of litigants' baby-facedness and attractiveness on adjudications in small claims courts. **Law and Human Behavior**, v. 15, n. 6, p. 603-623, 1991. DOI: https://doi.org/10.1007/BF01065855. Disponível em: https://scholarworks.brandeis.edu/esploro/outputs/journalArticle/The-Impact-of-Litigants-Baby-Facedness-and/9924057159401921. Acesso em: 14 nov. 2025.

GLOSSÁRIO DE TERMOS TÉCNICOS

Análise comportamental: Conjunto de tecnologias que interpretam ações e expressões humanas — como movimentos oculares, orientação da cabeça, tensão facial e outros sinais não verbais — para identificar padrões potencialmente relacionados à atenção, estresse ou engano. Esses elementos podem ser relevantes na avaliação de credibilidade em processos judiciais.

***Breakout rooms* (salas simultâneas)**: Salas paralelas em videoconferências que permitem dividir os participantes em grupos menores e isolados. São utilizadas, por exemplo, para

possibilitar conversas privadas entre advogados e clientes dentro da mesma sessão.

***Eye contact* (contato visual simulado)**: Tecnologia que ajusta a direção aparente do olhar do participante para criar a ilusão de contato visual direto com os demais, mesmo quando ele está olhando para diferentes áreas da tela.

***Eye tracking* (rastreamento ocular)**: Tecnologia que utiliza a câmera do dispositivo para mapear e analisar a direção, a fixação e os movimentos dos olhos do usuário. Permite identificar para onde a pessoa está olhando e detectar padrões suspeitos de desvio visual.

Interface (interface do usuário): Conjunto de elementos visuais e interativos que permitem a comunicação entre usuário e sistema digital. No contexto de videoconferência judicial, organiza comandos, avisos e campos de entrada, assegurando clareza e formalização de procedimentos, como a confirmação de presença ou o consentimento para gravação.

Modo mosaico: Disposição visual em videoconferências em que todos os participantes são exibidos simultaneamente em blocos (ou "**janelas**") de tamanho semelhante, permitindo a visualização coletiva e facilitando a percepção de reações e interações não verbais em grupo.

***Pop-up* (janela emergente)**: Elemento visual que aparece automaticamente na tela do usuário durante o uso de um sistema, geralmente para exibir avisos, solicitar consentimento ou apresentar opções de ação imediata. Em ambientes judiciais virtuais, pode ser usado para informar sobre a gravação da audiência e registrar a ciência do participante.

Supervisão remota (*proctoring*): Sistema de monitoramento aplicado em avaliações *on-line* que utiliza tecnologias como rastreamento ocular, detecção de presença e análise

comportamental para garantir a confiabilidade e autenticidade da participação, prevenindo fraudes e consultas não autorizadas.

***Sandbox* (ambiente isolado)**: Espaço de execução computacional segregado do sistema operacional principal, que impede que aplicativos acessem recursos do sistema ou outros programas em execução sem autorização, aumentando a segurança e o controle.

Viés de automação: Tendência cognitiva de confiar excessivamente em decisões ou sugestões fornecidas por sistemas automatizados, o que pode reduzir a avaliação crítica e levar à aceitação acrítica de resultados, mesmo quando contrariam outras evidências ou o julgamento humano.

A RESPONSABILIDADE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NAS TERCEIRIZAÇÕES APÓS O TEMA 1.118 DO STF

LIABILITY OF THE PUBLIC ADMINISTRATION IN OUTSOURCING AFTER STF TOPIC 1.118

Carlos Eduardo Oliveira Dias*

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.703

RESUMO

O presente texto analisa criticamente a responsabilização da Administração Pública nos contratos de terceirização após a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) no Tema 1.118. Historicamente, a terceirização no Brasil esteve ligada à precarização do trabalho, tendo sido utilizada para enfraquecer a proteção social dos trabalhadores. A jurisprudência trabalhista, especialmente por meio da Súmula 331 do TST, procurou estabelecer limites e garantir a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços. No caso da Administração Pública, essa

* Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT15). Pós-doutorando em Economia Social e do Trabalho pela UNICAMP. Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP) e Pós-Doutor pela Universidade de Córdoba (Argentina). Conselheiro do Conselho Nacional de Justiça (2015-2017); Juiz Auxiliar da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho (2018-2020) e Juiz Auxiliar da Corregedoria Regional do TRT da 15ª Região (2020-2024). Professor em cursos de pós-graduação e autor de diversas obras jurídicas. Membro da Associação Juízes para a Democracia (AJD), da Associação Brasileira de Juristas pela Democracia (ABJD), do Instituto de Pesquisas e Estudos Avançados da Magistratura e do Ministério Público do Trabalho (IPEATRA), da Asociación Americana de Juristas (AAJ) e do Instituto Brasileiro de Direito Desportivo (IBDD)

responsabilidade sempre foi controversa, especialmente em razão do art. 71, § 1º, da Lei n.º 8.666 (Brasil, 1993). O STF, ao julgar o Tema 1.118, definiu hipóteses em que há presunção de negligência do Estado (como a omissão após notificação ou ausência de medidas previstas em lei), e outras em que se exige prova específica, inclusive atribuindo seu ônus ao trabalhador. Este artigo contextualiza a decisão no âmbito da terceirização e explora seus aspectos positivos e negativos, especialmente avaliando os impactos nos direitos dos trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVE

Administração Pública. Direitos trabalhistas. Responsabilidade subsidiária. Supremo Tribunal Federal (STF). Terceirização.

ABSTRACT

This text critically analyzes the liability of the Public Administration in outsourcing contracts following the Supreme Federal Court (STF) decision on Topic 1.118. Historically, outsourcing in Brazil has been linked to job insecurity and used to weaken workers' social protections. Labor jurisprudence, particularly through Precedent 331 of the Superior Labor Court (TST), has sought to establish limits and guarantee the subsidiary liability of the service recipient. In cases involving the Public Administration, this liability has always been controversial, especially due to article 71, paragraph 1, of Law 8.666 (Brasil, 1993. The Supreme Federal Court, while ruling on Topic 1.118, outlined scenarios in which there is a presumption of State negligence (such as failure to act after notification or failure to take legally required measures), and others in which specific proof is required, going so far as to assign the burden of proof to the worker. This article puts the ruling in context with regard to outsourcing and explores its positive and negative aspects, particularly assessing the impacts on workers' rights.

KEYWORDS

Outsourcing. Public Administration. Subsidiary liability. Supreme Court. Labor rights.

SUMÁRIO

1 Introdução;
2 Precarização à brasileira: o *status* jurídico e as finalidades da terceirização no Brasil;
3 Restaurando as fronteiras: os critérios distintivos da licitude e as respostas do capital;
4 A terceirização na administração pública: um elemento peculiar;
5 Características e efeitos da decisão no Tema 1.118;
5.1 Hipóteses de presunção de negligência;
5.2 Necessidade de comprovação do comportamento negligente;
5.3 Aspectos Processuais;
6 Considerações finais;
Referências.

Data de submissão: 03/06/2025.
Data de aprovação: 03/09/2025.

1 INTRODUÇÃO

A disseminação da terceirização como modelo produtivo, havida desde a introdução da influência das teses de reorganização estrutural nas empresas, atingiu em cheio os processos judiciais trabalhistas. Especialmente após a edição da Súmula 331 do TST (Brasil, 2011), que mudou a orientação restritiva anterior, houve uma ampliação gradual e significativa na adoção desse método de exploração do trabalho, com toda a carga de negatividade que encerra, mormente por ser capaz de produzir desigualdade e precariedade.

O critério adotado pela súmula na definição de licitude ou ilicitude da terceirização foi o que disciplinou o tema até a aprovação das Leis n.º 13.429 (Brasil, 2017a) e 13.467 (Brasil, 2017b) e a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) na ADPF 324 (Brasil, 2021a) e RE 958.252 (Brasil, 2018). Tirante as situações nas quais se invocava a contratação fraudulenta, postulando-se o reconhecimento direto da relação empregatícia

com o tomador de serviços – o que foi sepultado pelo texto normativo e pela decisão retro citados –, os aspectos mais marcantes envolviam a responsabilização do contratante: desde a discussão sobre sua natureza (se solidária ou subsidiária) até o correspondente alcance.

O fato peculiar é que, tanto na lei quanto na tese fixada para o Tema 725 – originado dos processos supramencionados –, ficou assentado que, em todos os casos, a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços seria resguardada. Com isso, embora afastada de vez a possibilidade de reconhecimento da responsabilização solidária, essa obrigação ficou latente para todas as formas de contratação. No entanto, o assunto ainda permaneceu sob a pendência de uma solução definitiva envolvendo os meios de se alcançar a responsabilização da Administração Pública, que é um dos segmentos que mais se utiliza da terceirização.

Após um longo percurso – a repercussão geral havia sido reconhecida em 2020, mas o julgamento do tema foi concluído em fevereiro de 2025 –, o STF concluiu o julgamento do Tema 1.118 da sua Repercussão Geral, envolvendo exatamente os critérios para responsabilização subsidiária da Administração Pública nos contratos de terceirização. O presente artigo pretende examinar criticamente os efeitos da decisão, identificando as hipóteses de presunção de negligência na fiscalização contratual e os requisitos para responsabilização nos demais casos, bem como as implicações procedimentais relacionadas à distribuição do ônus probatório. Busca-se, assim, contribuir para a adequada compreensão do novo paradigma de responsabilização da Administração Pública em contextos de terceirização, compatibilizando a proteção dos direitos trabalhistas com a preservação do interesse público.

2 PRECARIZAÇÃO À BRASILEIRA: o *status* jurídico e as finalidades da terceirização no Brasil

Ao cabo dos duzentos anos de construção dos modelos de regulação do trabalho livre, advindos da institucionalização do regime capitalista, é notória a influência das variáveis econômicas, sociais e políticas na compreensão dos fenômenos próprios das relações dessa natureza. Por isso, os operadores do Direito do Trabalho frequentemente se veem compelidos à revisitação de alguns de seus conceitos, com a demanda recorrente de que se deve ajustá-los à realidade contemporânea.

No entanto, a par desse processo natural, não se pode perder de vista que existem estruturas fundantes que não podem ser objeto de transigência nem de uma relativização ostensiva, sob pena de se desconstruir um sistema de proteção que foi calcado em necessidades elementares dos trabalhadores. Nesse sentido, por mais que se tenham que compreender as razões que levam à conflagração de fenômenos como a terceirização, não é possível enxergá-los sem se voltar os olhos para a conformação histórica das relações de produção no Brasil. Como diz Paulinho da Viola, para pensar no futuro, não se pode esquecer o passado. Assim, é impossível tratar de um tema de tamanha consistência sem considerar a forma como as relações produtivas foram desenhadas na sociedade brasileira.

Como é de notório conhecimento, até o final do século XIX, a mão de obra predominante no Brasil era escravizada. Em um dos episódios históricos mais degradantes da Humanidade, naturalizava-se a prática segundo a qual seres humanos eram subjugados, aprisionados e expatriados e sua força de trabalho colocada a serviço do capital colonialista e exploratório. Ao longo de quase três séculos foi construída essa mácula irremediável na história, que até hoje produz inevitáveis efeitos nas relações sociais e intersubjetivas. Adiciona-se a isso o fato de que o Brasil não desenvolveu rigorosamente nenhum programa da inserção

social das pessoas que foram libertadas do cativeiro, lançando-as, mais uma vez, a um processo ingente de marginalidade.

Essa falta de qualquer processo de integração social e econômica dos trabalhadores que foram escravizados é a raiz de vários dos problemas que ainda hoje afetam a sociedade brasileira. Além da discriminação racial em si, esse processo produziu um gravíssimo abismo social e econômico entre os descendentes de pessoas escravizadas e os demais segmentos, ocasionando ampla desigualdade nas oportunidades de trabalho, de acesso à educação e de distribuição de renda, dentre outros. Daí porque a relevância da adoção de mecanismos de ação afirmativa para a atenuação dos nefastos efeitos dessa prática.

É certo, também, que o processo de abolição da escravidão foi lento e gradual, e motivado substancialmente por razões de índole econômica: leis como a do Ventre Livre e a do Sexagenário foram produzindo processos de alforria sobretudo em razão da perda de capacidade de trabalho das pessoas que estavam nessa condição, que resultavam em ônus indesejáveis aos seus **proprietários**. No mesmo contexto, a assinatura da Lei Áurea, sem prejuízo das gloriosas lutas empreendidas por diversos abolicionistas, foi também uma medida de caráter eminentemente econômico, pois atendia às pressões do Reino Unido – que era um grande parceiro comercial do Brasil – e decorreu da lógica segundo a qual a apropriação de trabalho assalariado era muito mais atrativa, economicamente, que a manutenção de pessoas escravizadas.

Vale lembrar que o capitalismo brasileiro só se consuma no início do século XX, e as relações de trabalho assalariadas não contavam com o conjunto de proteção social que veio a ser construído na década de 1930, justamente para permitir o pleno desenvolvimento industrial brasileiro. Nesse sentido, a obra clássica de João Manoel Cardoso de Melo (O capitalismo tardio).

Esses fatos são sobejamente conhecidos. No entanto, há passagens pouco exploradas em nossa história e que, portanto, não chegam ao conhecimento de todos. Com a gradual redução da mão de obra escrava e com o próprio deslocamento que começa a ocorrer da população para os aglomerados urbanos, alguns proprietários de cativos começaram a oferecer os seus serviços a outras pessoas ou mesmo a oficinas ou pequenos estabelecimentos industriais que existiam. É a figura que se tornou conhecida como a do **escravo de ganho** ou **negro de ganho**, como ensinam consistentes pesquisas históricas.

Nesse sentido, Luiz Aranha Correia do Lago:

> Tanto no Rio de Janeiro como em Salvador, numerosas famílias possuíam um ou dois escravos, com os quais aferiam rendimentos arrendando-os a terceiros ou deixando-os livres durante o dia para trabalharem como escravos de ganho. Muitos mestres artesãos também continuavam a comprar escravos e a treiná-los, em vez de contratar apenas assistentes livres, para poderem arrendar os serviços desses escravos caso desejassem. […] Muitos donos de escravos viviam do arrendamento de seus escravos, que algumas vezes (eram até) balconistas de lojas. (referindo-se à cidade de São Paulo). (Lago, 2014, p. 68-69).

E, ainda:

> Igualmente era importante o número de escravos empregados nas oficinas independentes e nos poucos estabelecimentos industriais existentes no país, algumas vezes de forma exclusiva, outras vezes junto com trabalhadores livres. Uma manufatura têxtil criada em 1812 no subúrbio do Rio de Janeiro empregava mestres livres e escravos arrendados, sendo estes últimos usados para a tecelagem e outras atividades (Lago, 2014, p. 68-69).

O registro histórico se justifica porque não parece possível se dissociar, ainda que remotamente, a prática da interposição de mão de obra de figuras como a que aqui mencionamos. Fundamentalmente, os pilares do sistema são os mesmos, guardadas as devidas proporções: alguém, em troca de uma retribuição financeira, coloca os serviços de outra pessoa à disposição daquele que paga essa retribuição. Como dito, ao longo do século XIX havia famílias que viviam substancialmente dos **ganhos** auferidos pelo trabalho de pessoas escravizadas. Nessa mesma linha, Jacob Gorender aponta a existência de "escravos trabalhando em oficina própria ou montada pelo senhor, realizando pequenos negócios nas ruas, prestando serviços manuais contratados por terceiros". O autor propunha, em razão disso, que fossem denominados "escravos rendeiros, em contraste com os assenzalados. Rendeiros, não da terra ou de qualquer imóvel, mas do próprio corpo, já que este constituía coisa venal pertencente ao senhor" (Gorender, 1978, p. 76).

Embora pareça uma comparação injusta, entendemos que esse dado não pode ser desprezado, pois ele nos remete a um ponto extremamente importante da construção do sistema institucional do Direito do Trabalho: a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que traz, de modo significativo, em seu instrumento de criação, a afirmação categórica da repulsa à mercantilização do trabalho. Desde o Tratado de Versalhes, que criou a Organização Internacional do Trabalho, tem-se positivada a assertiva de que "o trabalho humano não é mercadoria", epíteto reprisado pela Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) hoje vigente. Não por outro motivo, a locação de mão de obra, qualificada pelos franceses como *marchandage*, foi banida em diversos ordenamentos jurídicos democráticos, sendo até criminalizada em alguns deles. (A respeito, ver Silva, 2014, p. 64.) Ressurge, no entanto, já próximo ao final do século XX, com uma designação diferente, concertada, e como uma suposta solução para os problemas

oriundos dos novos modelos produtivos então desenvolvidos, conforme já exploramos no capítulo anterior.

Esse movimento também chegou ao Brasil, e se instalou como forma preferencial de solução de determinados problemas estruturais das empresas. No entanto, o fato relevante é que, em nosso país, a terceirização assumiu um papel adicional, que acabou se tornando o protagonista: uma forma de retirar o trabalhador do sistema de proteção construído no início do século XX e que é considerado, por aqueles que advogam um pensamento mais voltado ao liberalismo, excessivamente intervencionista e capaz de comprometer a produtividade e a competitividade das empresas. Vide a lição de Márcio Pochmann:

> O movimento de terceirização dos contratos de mão de obra pelas empresas no Brasil atendeu ao objetivo maior de assegurar a sua própria sobrevivência num contexto demarcado pela ampliação da competição intercapitalista desregulada e vinculada à inserção subordinada e passiva da economia nacional à globalização. (Pochmann, 2012, p. 54)

Dessa maneira, desde que começou a ser desenvolvido, ele se torna um dos instrumentos de desqualificação da mão de obra com vistas a suprimir ou, ao menos, reduzir o impacto de abrangência do sistema de proteção do trabalho. Em outras palavras, tornou-se instrumento de precarização, e não apenas um modelo produtivo voltado ao incentivo da especialização. É o que Ricardo Antunes chama de “subproletarização do trabalho”, “presente nas formas de trabalho precário, parcial, temporário, subcontratado, ‘terceirizado’, vinculados à ‘economia informal’, entre tantas modalidades existentes.” (Antunes, 2000, p. 52).

A despeito disso, o tema não mereceu regulação oportuna por

parte do legislador. Tirante alguns dispositivos tópicos[1], não foi construída uma legislação para abarcar esse fenômeno econômico e suas repercussões no Direito do Trabalho. Todavia, com os permissivos legais pontuais e na onda de desconstrução já assinalada, a terceirização passou a ser intensamente praticada, ocasionando constantes provocações ao Poder Judiciário para enfrentar o tema, à luz do sistema em vigor. Nesse sentido, ainda nos anos 1980, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), exercendo seu papel uniformizador da jurisprudência, estabeleceu limites severos à interposição de mão de obra, consolidando seu entendimento no Enunciado 256, que somente a admitia nos casos especificados em leis vigentes à época. Relevante a leitura feita por Noêmia Porto no estudo dos precedentes que levaram à construção do Enunciado 256. Para a autora, o TST reforçou "a temática do princípio da legalidade estrita, porquanto o contrato celebrado com o empregado não poderia subsistir à falta de lei dispondo diretamente sobre tal possibilidade", e "a intermediação, sem reconhecimento do vínculo direto com a tomadora, representaria, assim, uma afronta à Constituição e aos termos do art. 9º da CLT" (Porto, 2013, p. 52).

No início dos anos 1990, no entanto, o TST revisou sua jurisprudência, devidamente influenciado pelo perfil de sua composição – a qual incluía, à época, a chamada representação

[1] Nesse sentido, os dispositivos legais que, de alguma maneira, tratam da interposição de mão de obra são: a) CLT - art. 455; art. 442, § 2º (L. 8949/94) - Cooperativas de trabalho; art. 652, a, III; b) Decreto Lei n.º 200/67 - Administração Pública, art. 10, § 7º - Tarefas de planejamento , coordenação, supervisão e controle; c) Lei n.º 5645/70 - Atividades de transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras (preferência); d) Lei n.º 6.019/74 - Trabalho temporário; e) Lei n.º 7.102/83 - Segurança e transporte de valores para estabelecimentos financeiros; f) Lei n.º 8.987/95 (art. 25) - Concessão e permissão dos serviços públicos; g) Lei n.º 9.472/97 (art. 94) - Lei das telecomunicações; h) Decreto n.º 2.271/1997 (art. 1º) - Atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares (Administração Pública).

classista, suprimida pela Emenda Constitucional 24/99 – e pela incisiva inflexão do pensamento econômico hegemônico, que atuava incisivamente em favor da ampliação das hipóteses de terceirização. Assim,

> [...] uma interpretação extensiva – ou heterodoxa da não eventualidade (CAMINO, 2004) – admitiu como conforme ao direito a exteriorização da atividade-meio realizada na empresa, desde que sem pessoalidade ou subordinação" (Silva, 2014, p. 65).

Essa alteração se deu com a Súmula 331 (Brasil, 1993), que revogou a que lhe antecedia. Com isso, a jurisprudência consolidada passou a admitir a interposição de mão de obra para além das hipóteses previstas em lei, estendendo sua licitude a todas as situações que não envolvessem a essência econômica da atividade empresarial.

Nesse contexto, apesar dos esforços da jurisprudência trabalhista de tentar estabelecer contornos mais precisos para a adoção da terceirização, o critério jurisprudencial não foi suficiente para eliminar os problemas decorrentes dessa mutação conceitual. Com efeito, além das situações contempladas na legislação específica, que são o trabalho temporário (Lei n.º 6.019/74) e o prestado em Serviços de Vigilância (Lei n.º 7.102/70), foram consideradas lícitas as práticas de interposição de mão de obra nos serviços de conservação e limpeza, além de outros ligados a serviços especializados, o que poderia ser traduzido como "atividade-meio", envolvendo funções e tarefas que não compõem a dinâmica empresarial e não definem sua essência, ou seja, que podem ser consideradas atividades periféricas no complexo produtivo. De outra parte, seriam ilícitas todas as situações de interposição envolvendo serviço não especializado e que contasse com pessoalidade e subordinação direta. Dentro da lógica da chamada atividade-fim podem ser inseridas funções e tarefas que se ajustam ao núcleo da dinâmica

empresarial, vale dizer, as atividades nucleares e definidoras da essência econômica da empresa.

3 RESTAURANDO AS FRONTEIRAS: os critérios distintivos da licitude e as respostas do capital

A partir dos ditames lavrados na jurisprudência, todo o embate subsequente passou a envolver o preenchimento dos conceitos indeterminados estabelecidos na súmula, e que seriam definidores não apenas da natureza da interposição – se lícita ou ilícita – como também de seus efeitos – reconhecimento de vínculo diretamente com o tomador de serviços ou sua responsabilidade subsidiária. O passo seguinte na evolução jurisprudencial foi o de estabelecer o que poderia ser considerado atividade-fim e o que seria atividade-meio. Por certo que as forças econômicas acentuaram o discurso da especialidade, e procuraram emplacar interpretações cada vez mais extensivas ao conceito de atividade-meio, com a finalidade de ampliar as hipóteses de terceirização, sendo devidamente sufragadas pela existência de leis destinadas a segmentos específicos.

Foi o caso das Leis n.ºs 8.897/95 e 9.472/97, respectivamente tratando dos setores de energia elétrica e de telecomunicações. Não é casual que essas leis foram elaboradas para atender à demanda específica do poder econômico representado por esses setores, que foram privatizados no decorrer dos anos 1990 e entregues a grandes corporações, inclusive de capital internacional, extremamente interessadas no máximo aproveitamento do mercado deixado pelas empresas públicas que antes exerciam essas atividades. O **pacote**, formado no contexto da hegemonia neoliberal, envolvia a desconstrução do primado do trabalho nesses setores produtivos.

Mas as dificuldades nesse sentido foram latentes. Afinal, mesmo diante dos parâmetros estipulados pela Súmula 331, há

problemas naturais de preenchimento desse conceito, que tendem a variar de acordo com o modelo produtivo adotado. Aquilo que é nitidamente periférico em determinadas atividades pode ser da essencialidade do exercício econômico de outras. Ao lado disso, o paradigma jurisprudencial também se mostrou insuficiente ao qualificar a existência da pessoalidade e da subordinação direta como elementos caracterizadores da terceirização ilícita, sem levar em conta as dimensões contemporâneas desses conceitos.

Com efeito, a descentralização produtiva dos processos de trabalho leva, de maneira inevitável, à pulverização das relações econômicas, que nem sempre se amoldam à configuração clássica estabelecida para esses elementos de configuração do contrato de trabalho. Bem por isso a doutrina tem cuidado de renovar conceitos estruturantes como esse, a fim de "melhor adaptar este tipo jurídico às características contemporâneas do mercado de trabalho", atenuando "o enfoque sobre o comando empresarial direto, acentuando, como ponto de destaque, a inserção estrutural do obreiro na dinâmica do tomador de seus serviços" (Delgado, 2007, p. 86). Daí porque a subordinação objetiva – ou direta, nos dizeres sumulares – deveria ser readequada para se considerá-la ao plano estrutural, muito mais condizente com os modelos produtivos contemporâneos, o que, naturalmente, trazia um novo corte conceitual à própria licitude da terceirização. Subordinação estrutural é aquela

> [...] que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento (Delgado, 2007, p. 86).

Além disso, a solução jurisprudencial não solucionou um problema que, embora seja aparentemente simples, produz

efeitos dos mais complexos. Trata-se da distinção entre as modalidades interna e externa de terceirização. Com efeito, o fenômeno da terceirização contemporânea surge exatamente com o processo de externalização de parte da atividade produtiva de uma empresa para outra, a quem fica incumbida a realização da produção específica de certas etapas do processo. Todavia, o regramento sumular foi enfatizado sobre as formas internas de terceirização, classicamente configurado pela já enunciada **locação de mão de obra**. Não por outro motivo, as figuras de licitude descritas na súmula são exatamente aquelas que se configuram dessa maneira. Esse enquadramento contribuiu para a formulação de um juízo superficial no sentido de que só poderia ser considerada terceirização a prática voltada à internalização do processo, desqualificando-se as formas externas desse contexto. O resultado imediato desse processo é o não reconhecimento dessas práticas como inseridas nos ditames jurisprudenciais, ora afastando o debate sobre a ilicitude – e, naturalmente, impedindo o reconhecimento do vínculo empregatício com o tomador de serviços –, ora afastando a própria responsabilidade subsidiária.

Essa, a nosso ver, a maior distorção oferecida por essa visão equivocada da terceirização, segundo o modelo firmado classicamente. A partir dessa lógica simplificadora – que tende a reconhecer os efeitos jurídicos de determinado fenômeno apenas se se ajustá-lo de modo específico ao modelo sumular previamente afirmado –, deixa-se de assimilar os conceitos estruturantes que justificam a própria existência do Direito do Trabalho. Um dos exemplos mais gritantes dessa desqualificação está no tratamento que a jurisprudência vem conferindo aos chamados **contratos de facção,** usados pela indústria têxtil para transferir etapas de sua produção para empresas ou pessoas naturais. A despeito de ser típica terceirização externa, a jurisprudência trabalhista, inclusive do TST, vem negando o reconhecimento desse enquadramento a esse tipo de contrato,

inclusive para negar a responsabilidade subsidiária da indústria.

O efeito imediato disso é que o critério jurisprudencial não impediu efetivamente a terceirização de atividades nucleares ao processo produtivo, como as de supervisão, organização, logística, gerência e inspeção de qualidade, em um processo que Márcio Pochmann denomina “superterceirização”. A expressão superterceirização de mão de obra é usada por Pochmann para tratar da terceirização realizada sobre atividades essenciais ao funcionamento da cadeia de produção, como as tarefas voltadas à própria produção, a vendas, organização, supervisão, gerência, dentre outras (Pochmann, 2012, p. 53). Ao contrário do que se supunha, portanto, o corte de licitude feito pela jurisprudência não foi capaz de minimizar as práticas irregulares de terceirização, que foram, do contrário, intensificadas (Pochmann, 2012, p. 53).

A jurisprudência, no entanto, também sofreu um processo de mutação, ainda que sem alterações substanciais no texto da Súmula 331. A nova configuração do Tribunal Superior do Trabalho enrijeceu a interpretação desses conceitos, procurando deixá-los adstritos àquilo que se pode extrair da aplicação potencial dos princípios do Direito do Trabalho. Nesse sentido citam-se, por exemplo, as decisões da SDI-1, do TST, nos processos E-ED-RR-586341-05.1999.5.18.5555, de relatoria do Min. Vieira de Mello Filho e E-RR-134640-23.2008.5.03.0010, relatado pela Min. Maria Calsing, que interpretaram que as diretrizes legais relativas à terceirização nos serviços de energia elétrica e telecomunicações tinham aplicação restrita ao âmbito administrativo, não produzindo amplos efeitos para fins juslaborais. Na mesma esteira, no julgamento do processo RR-2006-11.2013.5.03.0003, de relatoria do Min. Freire Pimenta, o TST reconheceu que as atividades de *call center* não poderiam ser consideradas como atividade-meio, pontuando a ilicitude da terceirização nesse segmento.

O fato é que essa conformação acabou produzindo um efeito

dúplice: os detratores de toda e qualquer modalidade de terceirização criticaram a posição consolidada pelo TST sob o argumento de que ela abre uma relevante concessão na relação empregatícia típica. Ao lado disso, criticava-se, com frequência, o fato de não ter o TST reconhecido a responsabilidade solidária do tomador de serviços nos casos de interposição lícita de mão de obra, atribuindo-lhe apenas a responsabilidade subsidiária.

Por outro lado, os defensores da amplitude da terceirização sustentam que as interpretações da Corte Superior Trabalhista foram rigorosas demais com o instituto, contribuindo para o engessamento das estruturas empresariais. Questionavam, ainda, a mesma responsabilidade subsidiária, sustentando que ela afronta a livre iniciativa, a supremacia dos contratos entre as partes e que, de resto, seria inconstitucional, por atribuir uma obrigação aos tomadores que não é prevista em lei.

Esse movimento detonou grande reação do poder econômico aos freios que a jurisprudência trabalhista tem oferecido à interposição de mão de obra – ainda que, repita-se, a alteração sumular de 1993 tenha sido bem mais generosa com o instituto do que a que antecedeu. Não se pode negar, no entanto, que o TST vinha se dedicando a buscar construções interpretativas com vistas a minimizar os efeitos deletérios da terceirização desenfreada, a ponto de realizar, em outubro de 2011, a primeira audiência pública de sua história, para debater amplamente este tema. A audiência foi realizada nos dias 04 e 05 de outubro de 2011, e envolveu cinquenta exposições feitas por especialistas, acadêmicos e representantes sindicais, a fim de esclarecer questões de fato sobre os múltiplos aspectos envolvidos na terceirização.[2] O engajamento se mostrou necessário, já que, na ocasião, somente naquela Corte havia cerca de 5 mil processos

[2] O material da audiência encontra-se disponível em: http://www3.tst.jus.br/ASCS/audiencia_publica/index.php?audiencia=nav/home.

em tramitação relativamente ao assunto.

Ao cabo desse processo de discussão sobre os conceitos de atividade-fim e atividade-meio, chegou à apreciação do TST uma ação civil pública movida pelo Ministério Público do Trabalho e por um sindicato profissional, na qual havia sido condenada uma empresa a se abster de contratar terceiros para sua atividade-fim e, ainda, ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, condenação que foi mantida pela Corte trabalhista. A ação foi ajuizada após a atuação da fiscalização do trabalho em unidades da empresa Celulose Nipo Brasileira S/A (Cenibra), no interior mineiro, na qual foram verificados contratos de prestação de serviços com onze empresas terceirizadas para atendimento das necessidades de manejo florestal, vinculadas à atividade-fim dela (plantio, corte e transporte de madeira), envolvendo mais de 3.700 trabalhadores em condições precárias de trabalho. A condenação em primeiro grau foi mantida pelo TRT de Minas Gerais e, posteriormente, pelo TST.

O processo foi levado à apreciação do Supremo Tribunal Federal (STF) no Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) n.º 713.211 (Brasil, 2015a), que teve repercussão geral reconhecida pelo Plenário Virtual daquela Corte em julgamento de maio de 2014, sendo Relator o Ministro Luiz Fux. Por outro lado, na análise do ARE 791.932, relativamente à situação na qual se discute a terceirização em atividades de *call center*, o Ministro Teori Zavascki determinou o

> [...] sobrestamento de todas as causas que apresentem questão idêntica à que será resolvida com foros de repercussão geral no presente caso, sem prejuízo de sua fase instrutória, bem como das execuções já iniciadas (Brasil, 2015a)

A par da discussão sobre o caráter transcendente ou não dessa questão, a disposição da classe empresarial de levar o

debate ao Supremo Tribunal Federal denotou o firme propósito de buscar a ampliação jurisprudencial das hipóteses e possibilidades de terceirização, que fora gradualmente modulada pelo TST, de modo a criar um modelo que, se não está indene de críticas, ao menos tem sofrido limitações razoavelmente civilizatórias. E o fez, sintomaticamente, a partir de casos em que se evidencia um notório desprestígio ao sistema de proteção das relações de trabalho, acentuando a percepção de que a terceirização brasileira é, substancialmente, voltada à precarização do trabalho. Ficando apenas nos dois casos citados, além das condições de trabalho precário apuradas no processo que deu origem ao ARE 713.211 (Brasil, 2015a), tem-se o enfrentamento da terceirização em atividades de *call center*, notoriamente conhecida nas cortes trabalhistas pela prática ostensiva de condutas assediantes, como as limitações ao uso de banheiro, imposição de metas agressivas de produtividade e tratamento rigoroso dos superiores hierárquicos.

O capítulo definitivo – e devastador – sobre esse assunto foi a aprovação da Lei n.º 13.429 (Brasil, 2017) e também da Lei n.º 13.467 (Brasil, 2017), do mesmo ano, que alteraram a Lei n.º 6.019 (Brasil, 1974), a qual tratava, até então, somente do trabalho temporário, e passou a disciplinar o tema de modo abrangente. Na essência, o regramento que passou a valer tornou ineficaz o critério da Súmula 331 (Brasil, 2011), admitindo a terceirização em qualquer tipo de atividade, mesma linha adotada pelo STF no julgamento do Tema 725 (Brasil, 2018) – cujo ponto de partida foi justamente a validade ou não da regra da Súmula 331: no julgamento da ADPF 324 (Brasil, 2021a), o STF estabeleceu a tese de que qualquer tipo de transferência de serviços entre pessoas jurídicas distintas é lícito, o que, naturalmente, inclui a Administração Pública. Com isso, o cenário construído nessa peculiar interpretação constitucional é de que todas e quaisquer atividades produtivas, inclusive as realizadas pelo Estado (ainda que nem sempre se qualifiquem como

produtivas), podem ser objeto de terceirização.

A conjugação das duas vontades dentro de um contexto de precarização deitou por terra décadas de construção jurisprudencial nas três esferas de jurisdição trabalhista, admitindo, como se sabe, a terceirização incondicional, independentemente da atividade realizada pelo tomador de serviços.

4 A TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: um elemento peculiar

A terceirização de serviços no âmbito da Administração Pública constitui uma prática histórica na gestão do Estado brasileiro. Seus primórdios estão situados no final dos anos 1960, quando a ditadura militar pretendeu reestruturar o papel do Estado que, em sua visão autoritária-liberal, seria por demais excessivo. Como observa Fernando Luiz Abrucio,

> [...] a trajetória recente da gestão pública brasileira caracteriza-se por sucessivas tentativas de reforma que buscaram redefinir o papel do Estado e modernizar sua estrutura administrativa" (Abrucio, 2007, p. 68).

Assim, iniciou-se um processo de sucateamento dos serviços públicos e passou-se a permitir a contratação de empresas para a execução de determinadas atividades típicas do Estado através do Decreto-Lei n.º 200 (Brasil, 1967).

O referido diploma legal, que "marcou a primeira tentativa efetiva de implementar uma reforma gerencial na administração pública brasileira", estabeleceu em seu art. 10, § 7º, que

> [...] para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento

> desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução (Brasil, 1967).

O início da terceirização no Brasil se deu por essa via, ainda que não recebesse tal nomenclatura na época.

Esse processo foi ao encontro da tendência de reestruturação do mercado de trabalho ocorrida desde a década de 1970 em boa parte do mundo capitalista, já desenvolvido no tópico anterior. Os motivos, no entanto, foram um pouco distintos, ainda que com pontos de chegada assemelhados: a instituição da precarização do trabalho humano. Mas, no caso da terceirização feita pelas entidades administrativas, isso trouxe outros efeitos: o sucateamento dos serviços públicos, o que viria a ser o mote para o amplo processo de privatização nos anos 1980-90, devidamente motivados pelo discurso da ineficiência.

Todavia, de todas as impropriedades que se enxergam no fenômeno da terceirização, o seu uso no âmbito da Administração Pública permite ainda outros efeitos perversos, para além dos dois problemas já citados. Trata-se de uma via fácil para práticas ilícitas e instrumentaliza a ofensa a importantes princípios constitucionais, como o da impessoalidade e o do acesso universal pelo concurso público. A disseminação da terceirização no serviço público propicia que subsistam práticas clientelistas, assinaladas, sobretudo, pela possibilidade de contratação de pessoas a partir dos interesses políticos do administrador. Como adverte Marçal Justen Filho,

> [...] a terceirização constitui instrumento de fuga ao regime jurídico-administrativo, especialmente no

> tocante ao dever de realizar concurso público para admissão de pessoal (Justen Filho, 2014, p. 892).

Isso não é meramente uma atividade cerebrina, pois uma breve passagem pelos portais de notícias mostra incontáveis exemplos de práticas de tal natureza.

Esse tipo de terceirização foi consagrado a partir da Constituição de 1988, e ratificado pela Lei n.º 8.666 ((Brasil, 1993), que, inclusive, trouxe o dispositivo que versa sobre a questão central deste texto: seu art. 71, § 1º, estabelece expressamente que

> [...] a inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento (Brasil, 1993).

Este dispositivo da Lei de Licitações tem sido objeto de intenso debate doutrinário e jurisprudencial, especialmente quanto à sua compatibilização com a responsabilidade subsidiária estabelecida pela jurisprudência trabalhista.

É relevante salientar que tanto o texto legal como a tese aprovada no Tema 725 ratificaram a existência da responsabilidade subsidiária, prevista na Súmula 331 do TST. Em 2018, os ministros do Supremo Tribunal Federal consideraram que havia a existência de inconstitucionalidade na Súmula 331 do TST, especificamente em seus itens que estabeleciam responsabilidade automática da Administração Pública. O STF, no julgamento do RE 958.252/MG (Tema 725), fixou a seguinte tese:

> É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (Brasil, 2018).

A questão da responsabilidade da Administração Pública por encargos trabalhistas de empresas contratadas, no entanto, tem longa trajetória na jurisprudência brasileira. Inicialmente, o TST consolidou entendimento que atribuía responsabilidade subsidiária **automática** ao ente público pelos débitos trabalhistas inadimplidos pela empresa prestadora de serviços. A Súmula 331 do TST estabelecia que

> [...] os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666 (Brasil, 2011).

Na realidade, essa responsabilidade sucessiva seria uma decorrência lógica da contratação, e compreendia regra aplicada a qualquer tipo de contratante, independentemente da sua natureza jurídica ou institucional.

A evolução jurisprudencial sobre o tema demonstra a complexidade das relações entre o Direito Administrativo e o Direito do Trabalho, especialmente quando se trata de harmonizar os princípios da eficiência administrativa com a proteção dos direitos sociais dos trabalhadores terceirizados que prestam serviços ao Estado.

A edição original da Súmula 331, aprovada pela Resolução n.º 23 (Brasil, 1993), não fazia distinção entre tomadores de serviço privados e a Administração Pública. Posteriormente, com a alteração promovida pela Resolução n.º 96 (Brasil, 2000), o TST acrescentou o item IV, atribuindo expressamente a responsabilidade subsidiária aos "órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista".

Esse entendimento sumulado, contudo, sofreu forte

questionamento em face do disposto no art. 71, § 1º, da Lei n.º 8.666 (Brasil, 1993), culminando no ajuizamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade n.º 16, julgada pelo STF em 24/11/2010. Nessa decisão, a Suprema Corte reconheceu a constitucionalidade do dispositivo legal, afastando a responsabilização automática do Poder Público, mas ressalvando a possibilidade de sua responsabilização em casos de comprovada omissão na fiscalização do contrato, fato que aparece ao longo dos debates, ainda que não tenha constado da ementa.

Em resposta a essa decisão, o TST promoveu nova alteração na Súmula 331, por meio da Resolução n.º 174/2011, adaptando seu item V para estabelecer que:

> [...] os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora (Brasil, 2011).

A despeito daquele julgamento, ficaram em aberto diversos questionamentos sobre os parâmetros objetivos para a aferição dessa responsabilidade, inclusive a confirmação de que ela seria possível em situações de culpa da Administração. Em tal contexto, surgiu o Tema 246 da Repercussão Geral do STF, no qual ficou assentado que

> [...] o inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93 (Brasil, 2019).

Esse conjunto de decisões, de caráter vinculante, estabeleceu que, a despeito do que consta no texto legal referido, é possível reconhecer a responsabilidade da Administração Pública pelo inadimplemento dos créditos dos trabalhadores terceirizados caso fique configurada sua culpa. O que a difere, nesse caso, da responsabilidade das empresas privadas é o fato de que, no caso delas, a transferência é **automática**, ou seja, independe da prova de culpa ou dolo. No caso da Administração Pública, no entanto, teria de haver prova da negligência na fiscalização e no acompanhamento do cumprimento do contrato entre as empresas.

A nosso ver, essas decisões fazem uma interpretação que desconsidera o disposto no § 6º do art. 37, da Constituição. Segundo excertos da decisão, esse dispositivo se aplicaria apenas a situações de responsabilidade extracontratual, mas não parece haver distinção no texto legal, mormente porque, na terceirização, existe um direcionamento específico de serviços próprios do Estado por conta de terceiros, o que mais do que justifica a responsabilidade objetiva.

Apesar disso, foi a tendência que acabou por prevalecer e, repita-se, de modo vinculante, de maneira que torna-se inviável qualquer tentativa de não aplicação. Vale assinalar que a Lei n.º 8.666 foi revogada pela Lei n.º 14.133 (Brasil, 2021) que, todavia, repisou a regra da “irresponsabilidade” em seu art. 121, § 1º.

5 CARACTERÍSTICAS E EFEITOS DA DECISÃO NO TEMA 1.118

Ao apreciar o Tema 1.118 da Repercussão Geral, o STF retomou a questão, estabelecendo diretrizes mais precisas para a caracterização da responsabilidade subsidiária da Administração Pública, teoricamente estabelecendo parâmetros

mais objetivos para a responsabilização da Administração Pública. A decisão – proferida no Recurso Extraordinário n.º 1.298.647 (Brasil, 2025), no qual havia sido reconhecida a Repercussão Geral, cujo tema recebeu o número 1.118 – aprofunda a interpretação do art. 71 da Lei n.º 8.666 (Brasil, 1993), já contextualizada pela ADC 16 (Brasil, XXXX), e dialoga com as inovações trazidas pela Lei n.º 14.133 (Brasil, 2021).

O Supremo Tribunal Federal, nesse julgamento, reconheceu a insuficiência de critérios genéricos para a caracterização da negligência estatal, estabelecendo hipóteses específicas de presunção de negligência, nas quais a responsabilidade da Administração Pública pode ser atribuída independentemente de prova adicional, e outras situações em que se exige a comprovação do comportamento culposo.

Essa decisão estabelece algumas hipóteses que permitem alcançar a responsabilidade da Administração Pública nesse tipo de contratação. Analisemos cada uma delas, divididas em duas grandes espécies. Para contextualizar, recordemos a tese fixada na ocasião do julgamento:

> 1. Não há responsabilidade subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa prestadora de serviços contratada, se amparada exclusivamente na premissa da inversão do ônus da prova, remanescendo imprescindível a comprovação, pela parte autora, da efetiva existência de comportamento negligente ou nexo de causalidade entre o dano por ela invocado e a conduta comissiva ou omissiva do poder público.
>
> 2. Haverá comportamento negligente quando a Administração Pública permanecer inerte após o recebimento de notificação formal de que a empresa contratada está descumprindo suas obrigações trabalhistas, enviada pelo trabalhador, sindicato, Ministério do Trabalho, Ministério Público,

> Defensoria Pública ou outro meio idôneo.
>
> 3. Constitui responsabilidade da Administração Pública garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato, nos termos do art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019/1974.
>
> 4. Nos contratos de terceirização, a Administração Pública deverá: (i) exigir da contratada a comprovação de capital social integralizado compatível com o número de empregados, na forma do art. 4º-B da Lei nº 6.019/1974; e (ii) adotar medidas para assegurar o cumprimento das obrigações trabalhistas pela contratada, na forma do art. 121, § 3º, da Lei nº 14.133/2021, tais como condicionar o pagamento à comprovação de quitação das obrigações trabalhistas do mês anterior (Brasil, 2025).

A seguir, vamos examinar cada situação explicitada na tese, com nossas considerações.

5.1 Hipóteses de presunção de negligência

Em primeiro lugar, tem-se as quatro hipóteses específicas em que há presunção de negligência da Administração Pública na fiscalização do contrato, dispensando a produção de provas adicionais para sua responsabilização subsidiária. São elas: inércia após notificação formal, não exigência de capital social integralizado compatível, não adoção das medidas preventivas da Lei n.º 14.133/2021 e verbas relativas a condições de segurança, higiene e salubridade.

5.1.1 Inércia Após Notificação Formal

A primeira hipótese de presunção ocorre quando a

Administração Pública, após ter sido formalmente notificada sobre o inadimplemento de obrigações trabalhistas por parte da empresa contratada, permanece inerte, não adotando as providências necessárias para sanar o problema ou resguardar os direitos dos trabalhadores.

Destaca-se que essa notificação não está sujeita a requisitos formais rígidos, podendo ser realizada por qualquer meio idôneo que leve ao conhecimento do ente público a situação de inadimplemento. Isso inclui comunicações diretas pelos trabalhadores ou seus representantes, notificações extrajudiciais e até mesmo citações em processos judiciais, desde que o contrato ainda esteja em vigor ou existam parcelas pendentes de pagamento.

A mera ciência formal do inadimplemento, portanto, impõe à Administração Pública o dever de agir, seja exigindo a regularização pela contratada, seja aplicando as sanções contratuais cabíveis, ou mesmo providenciando a rescisão do contrato nos casos mais graves. A omissão diante dessa ciência caracteriza negligência presumida, ensejando a responsabilização subsidiária pelos débitos trabalhistas inadimplidos.

5.1.2 Não Exigência de Capital Social Integralizado Compatível

A segunda hipótese refere-se à não exigência, pela Administração Pública, de comprovação de capital social integralizado compatível com o número de empregados, conforme previsto no art. 4º-B da Lei nº 6.019/74. Essa exigência visa a assegurar que a empresa contratada possua solidez financeira suficiente para arcar com os encargos trabalhistas decorrentes da contratação.

O referido dispositivo legal estabelece parâmetros mínimos de capital social de acordo com o número de empregados: empresas

com até dez empregados devem comprovar capital mínimo de R$ 10.000,00; aquelas com até vinte empregados, R$ 25.000,00; até cinquenta empregados, R$ 45.000,00; até cem empregados, R$ 100.000,00; e empresas com mais de cem empregados devem comprovar capital mínimo de R$ 250.000,00.

A não exigência dessa comprovação, ou sua exigência em parâmetros inferiores ao legalmente estabelecido, caracteriza negligência presumida da Administração Pública, cabendo ao próprio ente público o ônus de demonstrar que fez tal exigência, uma vez que apenas ele detém os meios para produção dessa prova. Sobre isso, voltaremos a tratar mais adiante.

5.1.3 Não Adoção das Medidas Preventivas da Lei n.º 14.133/2021

A terceira hipótese de presunção de negligência ocorre quando a Administração Pública não adota as medidas previstas no artigo 121, § 3º, da Lei nº 14.133 (Brasil, 2021) (Nova Lei de Licitações) para garantir o cumprimento das obrigações trabalhistas pela contratada.

Entre essas medidas incluem-se:

a) Exigência de caução ou seguro-garantia, em valor proporcional ao risco de inadimplemento;

b) Condicionamento do pagamento à comprovação de quitação das obrigações trabalhistas vencidas;

c) Depósito de valores em conta vinculada, bloqueada para movimentação e aberta em nome da contratada, destinada exclusivamente ao pagamento de encargos trabalhistas.

A não adoção dessas providências, que têm caráter preventivo e visam justamente a evitar o inadimplemento de obrigações trabalhistas, configura negligência presumida da Administração

Pública. Cabe ao ente público demonstrar que adotou tais medidas, sob pena de responsabilização subsidiária automática.

5.1.4 Verbas Relativas a Condições de Segurança, Higiene e Salubridade

A quarta hipótese refere-se às verbas trabalhistas relativas às condições de segurança, higiene e salubridade, como adicionais de insalubridade e periculosidade, quando o trabalho é realizado em dependências da própria Administração Pública ou em locais expressamente convencionados em contrato.

Nesses casos, presume-se a responsabilidade estatal, uma vez que as condições de trabalho estão sob controle direto ou indireto do ente público, que tem o dever legal de assegurar ambiente de trabalho adequado, inclusive para os trabalhadores terceirizados que prestam serviços em suas dependências.

No tocante às indenizações por acidente de trabalho ocorrido em suas dependências, a responsabilidade da Administração é solidária, nos termos do art. 942 do Código Civil (Brasil, 2002), em razão do elevado grau de responsabilidade que recai sobre o ente público na preservação da integridade física dos trabalhadores que atuam em suas instalações. Além do mais, reforça-se que a tese do Tema 326 expressamente consagrou a possibilidade de responsabilidade solidária da Administração, que se aplica no caso em questão.

5.2 Necessidade de comprovação do comportamento negligente

Fora das hipóteses de presunção de negligência, a responsabilização da Administração Pública pelos débitos trabalhistas da empresa contratada depende da comprovação cumulativa da ocorrência das seguintes situações: a efetiva

existência de comportamento negligente por parte do ente público e o nexo de causalidade entre essa negligência e o dano sofrido pelo trabalhador.

5.2.1 Comprovação do Comportamento Negligente

A caracterização da negligência, nos casos em que não há presunção, depende da análise circunstanciada dos elementos probatórios constantes nos autos. A negligência pode se manifestar tanto por comportamentos omissivos quanto comissivos da Administração Pública, que demonstrem falha no dever de fiscalização do contrato administrativo.

Entre as condutas que podem caracterizar negligência, destacam-se:

a) Ausência de acompanhamento periódico da execução contratual;

b) Não verificação do cumprimento das obrigações trabalhistas pela contratada;

c) Omissão na aplicação de sanções contratuais diante de descumprimentos;

d) Continuidade da contratação mesmo após verificadas irregularidades graves;

e) Não exigência de documentação comprobatória da regularidade trabalhista nos pagamentos periódicos.

A negligência deve ser aferida a partir da análise dos documentos constantes nos autos, independentemente de quem tenha produzido a prova. Assim, eventuais documentos apresentados pela própria Administração Pública que demonstrem falhas na fiscalização podem ser utilizados para caracterizar sua responsabilidade.

5.2.2 Demonstração do Nexo de Causalidade

Além da comprovação do comportamento negligente, a responsabilidade será da Administração quando houver nexo de causalidade entre a conduta omissiva ou comissiva da Administração Pública e o dano sofrido pelo trabalhador, representado pelo inadimplemento das verbas trabalhistas pela empresa contratada. Isso pode se dar, por exemplo, com o não pagamento rescisório, quando o contrato do trabalhador se encerra, mas remanesce o contrato entre a empregadora dele e a Administração Pública. Parece evidente que, em tais casos, a cessação do contrato do trabalhador é de conhecimento do tomador de serviços, pois ele não mais lhe prestará serviços, de maneira que a ausência de quitação rescisória é um indicativo da sua negligência.

O nexo causal deve ser demonstrado a partir da apreciação dos elementos probatórios, sem que haja restrição quanto à origem da prova. É necessário evidenciar que a falha na fiscalização contribuiu de forma relevante para o inadimplemento das obrigações trabalhistas, havendo relação direta entre a negligência estatal e o dano experimentado pelo trabalhador.

Não se exige, contudo, que a negligência seja a causa exclusiva do dano, bastando que seja uma causa concorrente relevante. Assim, mesmo em cenários em que a empresa contratada enfrenta dificuldades financeiras por razões diversas, a falta de fiscalização adequada pela Administração Pública pode configurar concausa suficiente para justificar sua responsabilização subsidiária.

5.3 Aspectos processuais

A decisão do STF no Tema 1.118 também trouxe algumas definições quanto aos aspectos processuais relacionados à

responsabilização da Administração Pública, especialmente no que se refere à distribuição do ônus da prova e à valoração dos elementos probatórios. Há uma nítida distorção do papel constitucional do STF, pois toda a discussão que cercou essa temática está no plano infraconstitucional, o que, se sabe, não está ao alcance do Supremo. As regras que foram analisadas, como se verá, são regras processuais, e que não estão previstas na Constituição, e para as quais não houve questionamento sobre eventual incompatibilidade com o texto maior.

5.3.1 Ônus da Prova e sua distribuição

Como regra geral, segundo a tese fixada, cabe à parte autora (trabalhador) o ônus de demonstrar a negligência da Administração Pública na fiscalização do contrato administrativo, exceto nas hipóteses de presunção já analisadas. Esse ônus decorre da aplicação do princípio geral de que o autor deve provar os fatos constitutivos de seu direito, conforme previsto no art. 818, I, da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 2017). Com o devido respeito, trata-se de uma leitura equivocada das regras de distribuição dos ônus probatórios no processo. Com efeito, a fiscalização não é fato constitutivo do direito do reclamante. A existência de uma fiscalização rigorosa é fato que só pode ser alegado pela Administração; portanto, constitui fato obstativo do direito do autor, o que atrai a incidência do inciso II do art. 818, da CLT (Brasil, 2017). Isso, aliás, é que determina que as situações constantes dos itens 3 e 4 da Tese aprovada devem ser consideradas de ônus da Administração Pública, porque são deveres que ela tem de demonstrar haver cumprido e, ainda, considerando-se que a diretriz sobre o ônus probatório está apenas no item 1 da Tese.

Do modo como a tese foi construída, ela atribuiu ao reclamante provar um **fato negativo**, ou seja, algo que não aconteceu, e que nem tem a ver com sua conduta. Trata-se, classicamente, da

chamada **prova diabólica**. Porém, lamentavelmente, essa foi a tese que prevaleceu, e que apresenta seu já citado traço vinculante, ainda que residindo sobre uma visão equivocada.

Contudo, o reconhecimento da responsabilidade não é obstado caso a prova seja produzida pelos próprios reclamados, incluindo a Administração Pública. Isso porque o art. 371 do Código de Processo Civil (Brasil, 2015), aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho, permite ao juiz apreciar o conjunto probatório independentemente de quem o tenha produzido. Assim, se a prova da negligência foi produzida pelos reclamados na ação trabalhista, ela poderá e deverá ser considerada, mesmo porque, no momento do julgamento, não faz diferença de onde a prova surgiu, a não ser para sua valoração.

A decisão do STF também afasta expressamente a possibilidade de **inversão automática do ônus da prova** como fundamento exclusivo para a responsabilização estatal. Isso significa que a mera dificuldade do trabalhador em produzir prova da negligência não autoriza, por si só, a atribuição automática de responsabilidade à Administração Pública. Permitimo-nos, aqui, apontar mais um equívoco conceitual dessa decisão, já que não existe, a nosso ver, a chamada **inversão do ônus da prova**. Em que pese a expressão até aparecer no Código de Defesa do Consumidor, ela não possui apuro técnico, pois o ônus probatório é atribuído previamente pela lei. O que a norma permite ao julgador é atribuir o ônus de forma diversa daquela preconizada no texto, mediante determinadas condições que devem, inclusive, ser definidas previamente. Portanto, não se trata de **inversão**, mas de aplicação do ônus da prova de acordo com as circunstâncias.

Nesse sentido, tem-se que é possível a aplicação do critério da distribuição dinâmica do ônus da prova, previsto no art. 818, § 1º, da CLT (Brasil, 2017), que permite ao juiz atribuir o ônus probatório à parte que tiver melhores condições de produzi-lo.

Note-se que isso não foi vedado pela tese do Tema 1.118, mesmo porque está dentro dos poderes do magistrado. Essa regra é especialmente relevante em contextos em que a Administração Pública detém informações e documentos essenciais à comprovação da fiscalização contratual, aos quais o trabalhador não teria acesso, o que representa efetivamente a regra nesses casos.

Dito isso, tem-se que certas circunstâncias autorizam que o juiz atribua a carga probatória de modo distinto daquele previsto em lei. Claro que, ao fazer isso, deve adotar os preceitos dos demais parágrafos do art. 818, porquanto se trata de regra procedimental: o juiz deve definir isso antes do início da instrução, de maneira fundamentada, e permitir que a prova seja produzida pela parte.

A caracterização da negligência e do nexo de causalidade deve resultar da análise criteriosa do conjunto probatório, sem vinculação a formalidades excessivas. O juiz deve valorar as provas de acordo com seu livre convencimento motivado, atentando para a realidade fática que emerge dos autos.

Destaca-se que não há necessidade de produção de prova nos casos em que a Administração Pública promover a confissão real ou ficta, nos termos do art. 374 do Código de Processo Civil (Brasil, 2015). A confissão real ocorre quando o ente público expressamente reconhece sua negligência na fiscalização do contrato, enquanto a confissão ficta deriva da não contestação específica das alegações de negligência.

Além disso, a aplicação dos efeitos da confissão ficta, decorrente da ausência injustificada da Administração Pública em audiência para depoimento pessoal, também pode ser fundamento suficiente para o reconhecimento de sua responsabilidade subsidiária, dispensando a produção de provas adicionais, assim como nos casos em que não há sequer apresentação de contestação pelo Poder Público.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em linhas gerais, o que desborda dessa decisão é que procurou-se dificultar a imputação de responsabilidade subsidiária à Administração Pública nos casos de terceirização, o que nos parece injustificado. A princípio, pode-se imaginar que exista uma preocupação estrutural com a preservação dos recursos públicos, mas não parece ser esse o verdadeiro propósito. Em primeiro lugar, a verdadeira proteção ao patrimônio público deveria ser iniciada pela total vedação à terceirização pela Administração, considerando o caráter dos serviços realizados e a necessidade de observância de princípios constitucionais de índole republicana.

De outra parte, a responsabilidade subsidiária nos contratos de terceirização tem como fundamento proteger e preservar os direitos fundamentais dos trabalhadores, assegurando que tenham respeitados seus direitos por aquele que, em última análise, se beneficiou de sua força de trabalho. Não faz nenhum sentido que essa regra seja aplicada de forma impositiva às empresas privadas e não seja aplicada ao Estado, ainda que este não esteja exercendo atividade lucrativa. Destaca-se que a terceirização de serviços públicos é uma escolha do ente estatal, da qual ele deve estar ciente desde o momento em que assim procede.

As dificuldades criadas para que essa responsabilidade atinja a Administração Pública coloca os trabalhadores em uma lamentável situação de precariedade, incompatível com os deveres próprios do Estado Social. Como as empresas de terceirização quase nunca possuem ativos reais que possam garantir efetivamente a solvência de suas obrigações, a tendência é que, em caso de inadimplemento, os trabalhadores fiquem sem receber seus créditos alimentares.

Ao cabo disso, esse cenário tende a sucatear cada vez mais o serviço público, pois a possibilidade de não existir responsabilidade tende a produzir processos de seleção menos rigorosos, com a consequente contratação de empresas inidôneas que, por sua vez, também não se preocuparão em contratar trabalhadores qualificados para a realização dos serviços. Isso, naturalmente, acaba indo em sentido contrário aos interesses da sociedade e enfraquece o papel do Estado.

Mais grave ainda é que a aplicação desse entendimento restritivo também alcance as empresas públicas e sociedades de economia mista. Não se duvida que elas integram o conceito de **Administração Pública**, mas é igualmente sabido que aquelas que exercem atividade econômica estão sujeitas ao "regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários" (art. 173, § 1º, II, da Constituição) (Brasil, 1988). Da maneira como formulado no Tema 1.118, essas entidades passam a ter um privilégio que não existe para as empresas privadas, o que pode afetar até mesmo sua concorrência.

Espera-se que a jurisprudência encontre caminhos para equilibrar essas relações, buscando formas de imputação da responsabilidade à Administração, sem afastar, naturalmente, o caráter vinculante da tese firmada, mas fazendo valer os preceitos constitucionais, especialmente os relacionados à valorização do trabalho humano.

REFERÊNCIAS

ABRUCIO, Fernando Luiz. Trajetória recente da gestão pública brasileira: um balanço crítico e a renovação da agenda de reformas. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, n. 41, p. 67-86, 2007. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0034-76122007000700005. Acesso em: 23 set. 2025.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. 7. ed., São Paulo/Campinas: Cortez, Editora da Unicamp, 2000.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 29 set. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1998]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm. Acesso em: 03 jun. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=6019&ano=1974&ato=c99gXUU5kenRVT40a. Acesso em: 29 set. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 8.666, de 21 de junho de 1993**. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm. Acesso em: 03 jun. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002.** Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 25 set. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 13.429, de 31 de março de 2017a**. Altera dispositivos da Lei n o 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=13429&ano=2017&ato=d64gXQU5EeZpWTc21. Acesso em: 25 set. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 13.105 de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm. Acesso em: 29 set. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017b.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=13467&ano=2017&ato=91eUTTU5EeZpWTaca. Acesso em: 25 set. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 14.133, de 1º de abril de 2021.** Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=14133&ano=2021&ato=8d4MTTE5UMZpWTf64. Acesso em: 25 set. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 14.406, de 12 de julho de 2022.** Altera a Lei nº 12.651, de 25 de maio de 2012, que dispõe sobre a proteção da vegetação nativa, e o Decreto-Lei nº 917, de 8 de outubro de 1969, que dispõe sobre o emprego da aviação agrícola no País, para incluir o uso da aviação agrícola nas diretrizes e políticas governamentais de combate a incêndios florestais**.** Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=14406&ano=2022&ato=b95MzZE5kMZpWT58b. Acesso em: 01 out. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade - ADC 16.** Aplicação do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93. Relator: Min. Cezar Peluso. Data de publicação DJE 09/09/2011 - ATA Nº 131/2011. DJE nº 173, divulgado em 08/09/2011. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2497093. Acesso em: 01 out. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n.º 324/SP.** Tema de Repercussão Geral nº 1.118. Relator: Min. Nunes Marques. Data de publicação DJE 17/09/2021 - Ata nº 157/2021. DJE nº 186, divulgado em 16/09/2021. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584. Acesso em: 23 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n.º 760931.** Terceiros Embargos Declaratórios em Recurso Extraordinário. Tema 246 da Sistemática da Repercussão Geral. Responsabilidade Subsidiária da Administração Pública. Empresas Terceirizadas. Inexistência de Omissão, Obscuridade, Contradição ou Erro Material. Embargos de Declaração Rejeitados. Relator: Min. Luiz Fux. Brasília, DF: STF, 01 de agosto de 2019. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4434203. Acesso em: 25 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n.º 958.252/MG.** Tema de Repercussão Geral nº 725. Relator: Min. Luiz Fux. Brasília, DF: STF, 30 de agosto de 2018. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236. Acesso em: 23 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n.º 1298647/SP.** Tema de Repercussão Geral nº 1.118. Relator: Min. Nunes Marques. Brasília, DF: STF, 13 de fevereiro de 2025. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6048634. Acesso em: 23 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo 713211**. Administrativo. Ação Civil Pública. Possibilidade de Terceirização E Sua Ilicitude. Controvérsia Sobre a Liberdade de Terceirização. Fixação de Parâmetros para a Identificação do que Representa Atividade-Fim. Art. 5º, II, CRFB/88. Posterior Análise dos Diversos Pedidos de Ingresso no feito na Qualidade de Amicus Curiae. Agravo Provido para

Melhor Exame do Recurso Extraordinário. Relator: Min. Luiz Fux. Brasília, DF: STF, 17 de junho de 2015a. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4304602. Acesso em: 23 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo 791932**. Constitucional e Trabalhista. Nulidade do Acórdão Recorrido por Desrespeito a Cláusula de Reserva de Plenário (CF, Art. 97 e SV 10). Negativa Parcial de Vigência e Eficácia ao Inciso II, do Art. 94 da Lei 9.472/1997 (Lei Geral de Telecomunicações) por Órgão Fracionário com Base na Súmula 331/TST. Impossibilidade. Licitude de Terceirização de Toda e Qualquer Atividade, Meio ou Fim, Não se Configurando Relação de Emprego entre a Contratante e o Empregado da Contratada (ADPF 324 e RE 958.252). Agravo Conhecido. Recurso Provido. Relator: Min. Alexandre de Moraes. DJE nº 119, divulgado em 19 de junho 2015b. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4517937. Acesso em: 23 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução n.º 23/OE, de 17 de dezembro de 1993**. Aprova o Enunciado n. 331 para compor a Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Diário da Justiça [da] República Federativa do Brasil: seção 1, Brasília, DF, p. 12, 4 jan. 1994. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/25616. Acesso em: 29 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução n.º 96, de 11 de setembro de 2000**. Altera o item IV do Enunciado n. 331 da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Diário da Justiça [da] República Federativa do Brasil: seção 1, Brasília, DF, p. 258, 20 set. 2000. Disponível em:

https://hdl.handle.net/20.500.12178/4294. Acesso em: 29 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Resolução n.º 174, de de 24 de maio de 2011**. Edita as súmulas ns 426, 427, 428 e 429; revisa as Súmulas ns 74, 85, 219, 291, 326, 327, 331, 364, 369 e 387; mantém o teor da Súmula n. 102; e cancela a Súmula n. 349 do Tribunal Superior do Trabalho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: [caderno do] Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 739, p. 1-20, 30 maio 2011. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/13179. Acesso em: 01 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 331.** Contrato de prestação de serviços. Legalidade. (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Brasília, DF: TST, 2011. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 25 set. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *In:* SILVA, Alessandro da, et al. (coord.). **Direitos humanos**: essência do Direito do Trabalho. São Paulo : LTr, 2007, p. 86.

GORENDER, Jacob. **O escravismo colonial**. São Paulo: Ática, 1978.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Comentários à Lei de Licitações e Contratos Administrativos.** 16. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

LAGO, Luiz Aranha Correia do. **Da escravidão ao trabalho livre:** Brasil, 1550-1900. São Paulo: Companhia das Letras, 2014.

POCHMANN, Marcio. **Debates contemporâneos, economia social e do trabalho:** a superterceirização do trabalho. São Paulo : LTr, 2012, p. 54.

PORTO, Noêmia. **O trabalho como categoria constitucional de inclusão**. São Paulo : LTr, 2013.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo. Instituições jurídicas e terceirização: os fundamentos das decisões judiciais e sua compatibilidade com a Constituição. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1a. Região**, Rio de Janeiro, n. 56, v. 25, jul./dez. 2014, p. 64.

SAÚDE MENTAL E TRABALHO EM PROCESSOS TRABALHISTAS DO TRT-4: estudo sobre as narrativas do adoecimento de trabalhadores e trabalhadoras

MENTAL HEALTH AND LABOR IN CASES BEFORE THE 4TH REGION LABOR COURT: a study on narratives about ailing workers

Fabiane Konowaluk Santos Machado[*]
Jaqueline Tittoni[**]

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.945

RESUMO

Trata-se de um estudo de análise documental de caráter exploratório, com o objetivo de identificar referências aos nexos entre saúde mental e trabalho em sentenças, ementas e acórdãos publicados no portal do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4) na cidade de Porto Alegre, Brasil. Foi realizado a partir de 535 decisões de acesso público, sendo selecionadas aquelas que faziam algum tipo de menção a transtornos mentais e comportamentais e referências à saúde mental relacionada ao trabalho, e ainda aquelas que mencionaram documentação de saúde clínica existente nos autos e/ou perícias realizadas para

[*] Psicóloga Social do Trabalho. Pós-doutora em Psicologia Social e Institucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Doutora e mestre em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Doutora em Psicologia Social e Institucional/UFRGS. Especialista em Psicologia Jurídica e Perícia Psicológica pela PUCRS. Perita credenciada no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT-4).

[**] Doutora em Sociologia pela UFRGS (1992). Mestre em Sociologia pela UFRGS (1999). Realizou estágio de pós-doutorado no master em Psicologia Social da Universidade Autónoma de Barcelona (UAB/2005-2006). Atualmente é professora adjunta da UFRGS, em Porto Alegre/RS.

estabelecimento de nexo causal. A análise do material observou a técnica da análise de conteúdo proposta por Bardin (1977) e foi realizada em três momentos: parte psiquiátrica, parte psicológica e a totalidade dos documentos encontrados. Os resultados obtidos identificaram elementos que são notadamente relacionados aos estudos das clínicas do trabalho e dos fatores e riscos psicossociais relacionados ao trabalho, sendo mais evidentes o stress pós-traumático, o *burnout* e a depressão. A relação direta da saúde mental com a cena laboral foi referida em 99% dos documentos analisados. Os documentos revelam a necessidade de se aprofundar o entendimento jurídico e psicossocial sobre a comprovação de nexo entre trabalho e saúde mental, pois identificaram-se referências a sentimentos, sintomas e comportamentos diretamente relacionados à exposição de trabalhadores ao assédio, abalo moral e situações de violência no trabalho, o que é pertinente aos fatores e riscos psicossociais relacionados ao trabalho.

PALAVRAS-CHAVE
Documentos judiciais. Nexo causal. Saúde mental. Trabalho.

ABSTRACT
This is a study grounded in documentary analysis, exploratory in nature, that aims to identify references to the links between mental health and labor in decisions comprising judgments, summaries and opinions made available on the website of the 4th Region Labor Court in the city of Porto Alegre, Brazil. The study was based on 535 publicly accessible decisions and selected those that made some type of mention of mental and behavioral disorders and references to work-related mental health, as well as those that alluded to clinical records present in the proceedings and/or to expert evaluations carried out to establish a causal link. In accordance with the method of content analysis proposed by Bardin (1977), analysis of the material was conducted in a three-phase process: the psychiatric part, the psychological part and the totality of the documents located. The results obtained were able to identify elements that are notably related to studies of occupational health and work-related psychosocial factors and risks, the most evident of those being post-traumatic stress, burnout and depression. A direct correlation between mental health and work environment was mentioned in 99% of the

documentation. The records reveal the need to deepen our legal and psychosocial understanding of the evidentiary proof of the link between work and mental health. This is due to the detection of references to feelings, symptoms and behaviors directly related to the exposure of workers to harassment, moral distress and instances of violence in the workplace, all of which pertains to psychosocial factors and risks in occupational health.

KEYWORDS
Causal link. Court records. Mental health. Work.

SUMÁRIO

1 Introdução;
2 Questões teóricas: o campo da psicologia do trabalho e seus desdobramentos;
3 Metodologia;
4 Resultados e discussões;
5 Reflexões finais;
Referências;
Bibliografia.

Data de submissão: 23/07/2025.
Data de aprovação: 17/05/2026.

1 INTRODUÇÃO

A análise do trabalho e dos processos que constituem o ato de trabalhar é uma tarefa complexa, tanto no que se refere às transformações sempre em curso nos modos de trabalhar quanto às regularidades que definem o trabalho no capitalismo e que exigem constantes movimentos de resistência à dominação e à exploração originadas das relações entre o capital e o trabalho. Este estudo busca enfrentar essas complexidades através da discussão sobre os modos de estabelecimento dos nexos causais entre situações de adoecimento e o trabalho, tomando como referência documentos consistindo de sentenças, ementas e acórdãos publicados no portal do Tribunal Regional do Trabalho

da 4ª Região (TRT-4), na cidade de Porto Alegre, no Rio Grande do Sul, Brasil. Esse ponto de partida intersecciona as questões jurídicas, judiciais e de diagnóstico clínico nas situações de adoecimento e patologia, demonstrando a complexidade em estabelecer relações entre o trabalho e os processos de adoecimento e de produção de saúde no âmbito de processos judiciais, muitas vezes com o acréscimo de perícias médicas e psicológicas. Trata-se de pensar os conceitos de trabalho e de saúde-doença no âmago dessas intersecções presentes na discursividade jurídica e sua relação com as perícias médicas e psicológicas, bem como documentos complementares que compõem os processos judiciais de diferentes formas e através de relações diversas, conforme veremos no decorrer desta exposição.

Do ponto de vista da noção de trabalho, Castel (1998) amplia a concepção de trabalho para referências econômicas, psicológicas, culturais e simbólicas, indicando os modos como o trabalho sustenta o contrato social que organiza as relações entre sujeitos, na condição de trabalhadoras e trabalhadores, e a vida em sociedade. A discussão sobre a centralidade do trabalho na vida contemporânea parece ter tomado fôlego após a pandemia pela covid-19, momento em que toda a sociedade precisou repensar, reprogramar e realocar o trabalho pandêmico no “novo normal” (Machado, 2022, p. 85). Antunes (2022), com base na perspectiva marxista, analisa o trabalho em sua dimensão concreta e conceitua o metabolismo social do capital como operador que separa o trabalhador dos meios de produção e assim, impõe sua alienação como ponto crucial para o aparecimento do adoecimento diretamente relacionado ao trabalho. Assim, a centralidade do trabalho estaria alicerçada, segundo o autor, enquanto constituição originária do ser humano e de realização do ser social.

O capitalismo pandêmico, termo cunhado por Antunes (2022), demonstra que a pandemia da covid-19 apenas acentuou o que já se sabe sobre a saúde relacionada ao trabalho: o modo de produção capitalista oblitera e desqualifica a pessoa que trabalha, para que os processos de trabalho se intensifiquem de forma a assegurar a acumulação de capital. O resultado disso é que a classe que vive do trabalho é a que mais adoece, ou, no caso da pandemia, a que mais morreu por sua exposição evidentemente desprotegida. E é dessa forma que funcionam as estatísticas dos acidentes e doenças do trabalho no país, que padecem da subnotificação que ataca quem atua na informalidade e suporta os altos níveis de desemprego, com vida e morte invisibilizados não só pela informalidade, mas pela desproteção do trabalho. Aos trabalhadores registrados, com contratos considerados formalizados, resta a mescla de intensificação, expropriação e espoliação do trabalho de seus direitos sociais em plena era do avanço das tecnologias e acesso a plataformas de informação (Antunes, 2022).

Pensar a saúde relacionada ao trabalho e os processos vinculados ao aparecimento das patologias do trabalho é tarefa não apenas técnica, mas também social. A fim de compreender melhor a relação do trabalho com a saúde, cabe revisitar a noção de saúde definida pela Constituição Federal, que refere em seu art. 196 que a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantidas as políticas sociais e econômicas que visam à promoção, proteção e recuperação para o atendimento da população brasileira (Brasil, 1988).

Essa conceituação amplia a noção de saúde dos determinantes definidos pela lógica puramente biomédica e passa a considerar os aspectos de risco e agravos à saúde, compreendidos como fenômenos resultantes dos determinantes sociais da saúde e que envolvem conteúdo e fundamentos de compreensão para além do reducionismo conceitual do binômio

saúde-doença. Esses aspectos indicam o atravessamento dos fatores sociais e econômicos da população brasileira que, quando relacionados ao trabalho, passam a se caracterizar como fatores psicossociais (Ribeiro; Heloani; Lacaz, 2024). Com base nessa noção ampliada de saúde, passam a ser postas em prática políticas públicas e sociais, destacando-se o Sistema Único de Saúde (SUS) como uma das maiores políticas públicas mundiais de Saúde. A formatação da política pública específica vem a ser definida na Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT) do Ministério da Saúde como o conjunto de atividades do campo da saúde coletiva que se destina, por meio das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho (Brasil, 2012).

A partir desses marcadores históricos, o campo da saúde do trabalhador no Brasil se desenvolve com maior precisão e os estudos sobre as patologias do trabalho entram em cena, levantando dados epidemiológicos importantes que passam a desenhar o cenário do trabalho no país. Infelizmente, o Brasil é o terceiro país com mais acidentes de trabalho fatais segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), ficando apenas atrás dos Estados Unidos e da China (Organização, 2023). Já para as doenças relacionadas ao trabalho há um aumento constante de afastamentos relacionados aos transtornos mentais comuns (TMC), sendo que o total de auxílios-doença concedidos por depressão, ansiedade, estresse e outros transtornos mentais e comportamentais (acidentários e não-acidentários) cresceu novamente em 2022 para mais de 200 mil novas concessões, um aumento de 3% em relação ao ano anterior (Organização, 2023).

Cabe observar que o sistema de proteção social brasileiro previsto pela Carta Magna (Brasil, 1988) sofreu mudanças

profundas a partir da reforma trabalhista de 2017 (Brasil, 2017a) e da reforma previdenciária em 2019 (Brasil, 2019), o que reflete diretamente na saúde e segurança do trabalho e, consequentemente, nesse sistema de proteção. A judicialização da saúde do trabalhador foi igualmente afetada por ambas as reformas, que passam a flexibilizar os contratos de trabalho e impõem maiores dificuldades no acesso aos benefícios e direitos sociais relacionados ao trabalho. O resultado dessas mudanças legislativas é refletido na insegurança administrativa e jurídica que se apresenta a partir da reforma trabalhista de 2017 (Brasil, 2017a) e seus efeitos no mercado de trabalho, organizado por relações laborais flexíveis e cada vez mais precarizadas. Tal fato também agrava a questão do desemprego, devido à fragilização das modalidades contratuais entre trabalhadores e empregadores, refletindo diretamente na proteção social previdenciária no país. A saúde aqui se destaca como um dos efeitos principais da fragilização contratual que é demonstrada nos números da Justiça do Trabalho no Brasil. A partir de 2017, há uma mudança brusca nas questões judicializadas e os TMC passam a compor o inventário de documentações apresentadas como concausas dos processos relacionados a quebras contratuais, como as demissões associadas aos fatores e riscos psicossociais constantes nos processos revisionais (Machado, 2023).

Este artigo problematiza a judicialização das questões de saúde mental relacionadas ao trabalho, analisando decisões judiciais que abordam a saúde do trabalhador e examinando os fatores e riscos psicossociais nelas encontrados, bem como suas relações com os elementos indicados pelas clínicas do trabalho e literatura na área da saúde do trabalhador, presentes ou não nos processos judiciais. Com isso busca-se, a partir do estudo empírico, compreender o nexo entre a saúde e o trabalho e os impactos dos fatores e riscos psicossociais identificados nas decisões analisadas.

2 QUESTÕES TEÓRICAS: o campo da psicologia do trabalho e seus desdobramentos

O campo da psicologia do trabalho no Brasil constitui uma ruptura no modo de pensar o trabalho centrado nas organizações, enfatizando o trabalho e suas configurações. Tal mudança significa tomar como sujeitos trabalhadoras e trabalhadores em relação aos cotidianos de trabalho, imersos nas redes de poder que definem as relações entre o capital e o trabalho. Desse modo, o foco no funcionamento das organizações, marcante nas perspectivas gerencialistas até hoje, é substituído pelo foco no trabalho e, sobretudo, nas experiências de trabalhadores e trabalhadoras, sejam elas saudáveis e protegidas ou não.

O estudo da saúde mental no trabalho, no âmbito da psicologia do trabalho, cresceu nas últimas décadas do século XXI ao ritmo das linhas de produção que regulam o trabalho, ou seja, de forma acelerada e intensificada (Alves, 2021; Bendassolli; Soboll, 2021). Os novos modelos de gestão do trabalho, baseados no processo de reestruturação produtiva impresso no país a partir da década de 1990 e amplamente discutido por Ricardo Antunes (2020a, 2020b, 2022), aplicaram uma enormidade de técnicas e metodologias que buscam, por um lado, a inovação e a excelência no trabalho, mas, por outro lado, acabaram retirando de cena as necessidades humanas e direitos dos trabalhadores e trabalhadoras, ocasionando mudanças profundas nas formas que o homem tem de se relacionar com o seu próprio trabalho.

O marco social e histórico para a psicologia do trabalho brasileira vem a partir do movimento sanitarista da década de 1980 no Brasil (Mendes, 2024), que passa a enfatizar a perspectiva epidemiológica crítica no âmbito da saúde do trabalhador, indicando a importância da identificação dos determinantes sociais da doença já apoiados por Laurell (1983). Essa visão é alicerçada em estudos baseados no modelo operário italiano, que ressalta as experiências nos cotidianos

laborais como elemento fundamental para definir intervenções e incisões nos elementos adoecedores dos processos e ambientes de trabalho (Mendes, 2024). Tais perspectivas são referências para pensar os fatores e riscos psicossociais no trabalho, assim como o são as experiências presentes nas perspectivas e pesquisas do campo das clínicas do trabalho (Bendassoli; Soboll, 2021) e da psicologia social do trabalho (Coutinho; Bernardo; Sato, 2017) e da saúde do trabalhador (Mendes, 2024).

As clínicas do trabalho compõem um grande campo de estudos que consideram as intervenções clínicas de caráter ético, estético e político no âmbito do trabalho, tendo as experiências e vivências de quem trabalha como principal eixo de sustentação. Sua perspectiva é a de transformação das situações de trabalho consideradas produtoras de adoecimento em processos democráticos e protegidos. A noção de saúde e adoecimento clássico explicitado de Canguilhem (2009) é uma importante referência para a época, bem como os estudos da ergonomia crítica que atualmente apontam para as tensões entre o trabalho prescrito e o real do trabalho (Vieira; Mendes, Merlo, 2013). Bendassoli e Soboll (2021) marcam ainda que a clínica do trabalho difere da clínica psicológica notadamente reconhecida como “tradicional” ou de “consultório” por se tratar de uma clínica em que o plano social predomina sobre o individual, em uma articulação permanente entre o plano psíquico, a subjetividade e o social. Através da pesquisa e da intervenção, as clínicas do trabalho se desdobram em várias camadas epistêmicas e técnicas, contemplando as vivências de sofrimento ancoradas nas experiências de trabalho e no poder de agência de quem trabalha para transformação das situações de trabalho geradoras de adoecimento e sofrimento. Esse campo mira os processos criativos e constitutivos do sujeito, sua capacidade de ação e emoção, mobilização e resistência diante da realidade do trabalho. A seguir, os enfoques conceituais das clínicas serão apresentados para melhor compreensão de cada um.

A psicodinâmica do trabalho, definida por Dejours (1992), estuda o sofrimento no trabalho, considerando o sofrimento criativo e o sofrimento patológico como faces de uma mesma situação advinda das vivências no trabalho, podendo ser mobilizada nas experiências cotidianas. Segundo o autor, a dimensão organizacional é denominada de “relação social”, a qual, por sua vez, teria que estar articulada com o modelo de funcionamento psíquico proposto pela psicanálise, em permanente interface singular-psíquica (Dejours, 2008).

A clínica da atividade proposta por Clot (2006), que também compõe este campo, tem como foco a compreensão do conjunto de provas originárias da real atividade de trabalho atravessada pelas relações entre pessoas cujas intervenções e atividades se inter-relacionam e, ainda, conformam seus projetos e aspirações coletivas e individuais, compondo e posicionando a análise nos coletivos de trabalho denominados, pelo autor, de “gêneros profissionais”. Assim, a ação dos coletivos de trabalho, para Clot (2006), seria o meio que os trabalhadores teriam para afirmar o seu poder de ação e o sofrimento. O adoecimento, nesse caso, viria quando essa atividade fosse impedida, com o seu desenvolvimento bloqueado por alguma de tais relações e/ou por seus efeitos sobre a atividade.

A ergologia, proposta por Schwartz (2010, p. 07), é apresentada como “[...] um projeto de melhor conhecer e, sobretudo, de melhor intervir sobre as situações de trabalho para transformá-las”; esta abordagem ergológica, sem objetivar modelos de análise única, concebe o trabalho como um misto de aspectos técnicos com ação humana, numa relação repleta de singularidades frente às demandas do mundo laboral, propondo debater outro ponto de vista no mundo organizacional: o ponto de vista do trabalhador, particularmente ausente nas empresas (Mendes, 2024). Para tanto, desenvolve-se como uma proposição

analítica do trabalho humano a ser utilizada pelas diversas áreas de saber num movimento pluridisciplinar.

Por outro lado, o campo da psicologia organizacional e do trabalho (POT) perpassou várias fases no seu desenvolvimento (Zanelli, 2022), passando do uso das tecnologias tradicionais, consideradas como essencialmente tecnicistas, pouco críticas e baseadas na psicologia cognitiva e comportamental, para a emergência de novas práticas, inseridas agora em perspectiva de atuação mais ampla, executadas com novas ferramentas, marcadas por preocupações mais globais relacionadas ao mundo do trabalho (Soboll; Ferraz, 2014). Os discursos e as práticas da área da POT evidenciam a relação estreita com as transformações sociais vivenciadas ao longo das últimas décadas de seu desenvolvimento que, por sua vez, sempre apresenta algumas rupturas e divergências entre a área organizacional e a do trabalho. Essas, para a psicologia social, são compreendidas como rupturas insuperáveis (Bernardo, 2014).

Assim, essas abordagens clínicas, alicerçadas por décadas de estudos no país, buscam evidenciar a relação entre o trabalho e os processos de subjetivação de forma a acessar a consciência relacionada às vivências e experiências nos cotidianos de trabalho, a fim de transformar os modos de trabalhar na direção da produção de saúde (Bendassoli; Soboll, 2021).

Os estudos sobre o sofrimento relacionado ao trabalho, ancorados nos estudos sobre a fadiga laboral, têm seu avanço quando Lhullier (2006) elucida sobre as patologias da atividade ou de sobrecarga. No Brasil, Seligmann-Silva (2011, p. 21) cunha o termo “desgaste mental” como conceito que abrange tanto a dimensão psíquica (sofrimento mental) como a psicofisiológica (estresse laboral e aspectos psicossomáticos), e a partir daí ocorre a ampliação do debate sobre os fatores e riscos psicossociais no conteúdo diagnóstico das doenças relacionadas com o trabalho (Schmidt; Seligmann-Silva, 2017, p. 106). O

conceito de desgaste geral da saúde do trabalhador foi elaborado a partir dos estudos de Laurell (1983) sobre o processo saúde-doença como fenômeno social, e a ideia de perda da saúde em função da questão social ocupa um lugar central. Para Seligmann-Silva (2011), a perda referida por Laurell poderia ser efetiva (permanente) ou potencial e, assim, o desgaste mental se compara às perdas efetivas e orgânicas que podem ocorrer tanto nos acidentes de trabalho (por exemplo, o dano cerebral devido a intoxicações ocupacionais por substâncias que destroem o sistema nervoso) quanto nas perdas funcionais e psíquicas que são potenciais mas que podem ser revertidas, como os transtornos mentais e do comportamento. Quando há exposição do trabalhador a uma situação persistente de desgaste mental, esse quadro pode permanecer e se agravar, provocando danos orgânicos, como verificado em estudos sobre transtorno de estresse pós-traumático (TEPT) relacionado ao trabalho (Schmidt; Seligmann-Silva, 2017, p. 106). Nos estudos sobre desgaste mental relacionado ao trabalho têm sido revelados prejuízos (perdas) tanto de ordem cognitiva quanto de ordem psicoafetiva, com prejuízo aos sentimentos, causando fraturas nos relacionamentos humanos no trabalho e na família, incluindo fraturas na esfera social e comunitária (Seligmann-Silva, 2011).

A ideia de desgaste mental também ajuda a entender como essas mudanças ocorrem em vários patamares da vida social. Isso começa com os determinantes do patamar ou esfera macrossocial (os poderes dominantes na economia mundial) e vai até o patamar microssocial do local de trabalho de cada trabalhador e trabalhadora. Além disso, existem espaços intermediários, locais, nacionais, regionais e internos de cada organização/local de trabalho, onde diferentes normatizações e culturas formam as relações de poder que condicionam o real do trabalho, e o desgaste poderá ou não ser aprofundado conforme essas relações se estabelecerem.

A prevenção e proteção da saúde serão favorecidas nas situações concretas de trabalho em que exista um nível de autonomia suficiente para que os trabalhadores expressem os impactos por eles percebidos em sua vida e saúde, a qual pode sofrer abalos diversos em razão, por exemplo, de mudanças organizacionais intempestivas e alterações técnicas nos ambientes de trabalho sem preparo e comunicação prévia. Dessa forma, Seligmann-Silva (2011) defende a ideia de que, em existindo a liberdade de externar críticas e sugestões por parte dos trabalhadores e de estes participarem efetivamente das decisões sobre os próprios processos de trabalho, tais manifestações devem ser de fato levadas em conta pelas organizações e trabalhadas como fator protetivo importante de saúde nos ambientes laborais. A autora marca, ainda, que somente dessa forma a dignidade e a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras poderão tornar-se objeto de atenção, respeito e cuidado ao longo das rapidíssimas transformações do trabalho contemporâneo. A continuidade de situações opressivas, frustrantes e de decepções no trabalho, na inexistência de possibilidades de mudança ou enfrentamento, conduz o processo de desgaste a uma progressão que dará lugar a quadro clínico de transtorno psíquico e/ou psicossomático (Seligmann-Silva, 2011).

Sob tal aspecto, a emergência dos aspectos psicossociais passa a ser marcada pela compreensão da capacidade física e psíquica para tarefas e processos limítrofes que orbitam entre a carga da tolerância e a carga da exaustão. A utilização da expressão **riscos e/ou fatores psicossociais** ganha força a partir da concepção do próprio conceito de risco relacionado ao trabalho, que demanda o estudo dos agentes patogênicos, sejam eles físicos ou psicológicos (Chapadeiro, 2023, p. 266-269). A Organização Internacional do Trabalho (Organização, 2023) compreende os riscos e/ou fatores psicossociais como fenômenos complexos de interação entre variáveis psicológicas e

sociais no contexto laboral, em suas diferentes formas de organização, em processos de trabalho e na sua gestão. É possível perceber que essa concepção não se limita aos fatores psicossociais, mas amplia sua abrangência para a relação interativa de risco e proteção com o ambiente de trabalho, contemplando a combinação entre pessoas, organizações e seus processos de trabalho, os quais também estão situados e relacionados com a vida privada e social. Assim, os riscos e/ou fatores psicossociais relacionados ao trabalho ganharam destaque nos últimos anos, devido à noção de que não se relacionam apenas com os impactos negativos na saúde dos trabalhadores e trabalhadoras, mas também compreendem os fatores protetivos de preservação da saúde e o bem viver nos ambientes laborais.

Neste estudo, os fatores de risco são compreendidos como condições ou exposições que podem ampliar a probabilidade de danos à saúde (Mendes, 2024). No campo dos fatores e riscos psicossociais relacionados ao trabalho, sua análise requer considerar de forma integrada os processos, a gestão e a organização do trabalho, evitando explicações unidimensionais de causalidade (Ribeiro, 2023, p. 266-269). Assim, optou-se pela expressão fatores e riscos psicossociais relacionados ao trabalho (FRPT) a partir deste ponto do texto. Cabe observar que essa expressão, conforme Ribeiro (2023, p. 266-269), oscila, na literatura técnica da área, entre do e no trabalho, sendo que do se refere ao trabalho como classe social e/ou ambiente de trabalho e suas repercussões na mercadoria e lucro, enquanto no se refere ao ambiente de trabalho não restrito ao local propriamente dito, mas sim incluindo as tarefas que os trabalhadores conduzem coletiva e cotidianamente nos processos organizativos intrínsecos à atividade laboral. Dessa forma, optamos pela noção de complementaridade neste estudo, utilizando e como marcador linguístico, teórico e metodológico.

Por sua vez, a lista de doenças relacionadas ao trabalho (LDRT) foi atualizada pelo Ministério da Saúde, após 24 anos da sua instituição. A Portaria GM/MS n.º 1.999, de 27 de novembro de 2023 (Brasil, 2023), altera a Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 28 de setembro de 2017 (Brasil, 2017b) para atualizar a LDRT. A adequação do protocolo às necessidades dos trabalhadores e trabalhadoras marca uma luta histórica dos movimentos sociais, associações e sindicatos, pesquisadores e sociedade em geral. A nova lista aprimora e incorpora 165 novas patologias que causam danos à integridade física ou mental do trabalhador e possuem relação direta com o trabalho: covid-19, doenças de saúde mental, distúrbios musculoesqueléticos e outros tipos de cânceres, que não estavam contemplados anteriormente, foram inseridos na lista. A nova lista faz associação direta de fatores e riscos psicossociais relacionados ao trabalho com patologias físicas e psicológicas, facilitando o processo de compreensão necessário para estabelecer o nexo entre a saúde e o trabalho.

A psicologia do trabalho do século XXI relaciona e define como objeto da intervenção – não se resumindo a uma avaliação pontual – os diversos fatores presentes no ambiente e no processo de trabalho que podem afetar os coletivos de trabalhadores e trabalhadoras expostos/as às condições de trabalho que podem atingir a saúde. Na revisão da literatura, podem ser encontrados os seguintes marcadores: carga de trabalho excessiva, ambiente de trabalho competitivo, falta de controle e autonomia do trabalho, falta de suporte social, conflitos interpessoais, assédio moral ou sexual e falta de reconhecimento e/ou recompensas adequadas. Esses marcadores estão presentes e são reconhecidos pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP) quando elabora a Resolução CFP n.º 14/2023 (Conselho, 2023), que regulamenta o exercício profissional da psicologia na realização da avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, alinhando-se à Política

Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT) e às Normas Regulamentadoras (NRs) referentes à saúde e segurança no trabalho emitidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Em 2025, o CFP regulamenta, ainda, através da Resolução CFP n.º 61/2025 (Conselho, 2025), o exercício profissional da psicóloga e do psicólogo na realização de perícia e assistência técnica psicológica em saúde mental relacionada ao trabalho, nos âmbitos judicial e administrativo. Essas duas resoluções tratam não só de regulamentar o trabalho no campo da psicologia enquanto profissão, mas igualmente de orientar profissionais da psicologia ao atuarem na área do trabalho, seja no âmbito pericial, investigativo ou interventivo.

A psicologia do trabalho passa a ser melhor definida e orientada pelo CFP para intervenção no campo da saúde do trabalhador, destacando as ações de proteção, prevenção e assistência em saúde, para além das reconhecidas atividades restritas à avaliação psicológica, oriundas de normas regulamentadoras específicas. Com isso, o CFP regulamenta e orienta a psicologia quanto às avaliações psicossociais relacionadas ao trabalho, estipulando conceitos e diretrizes técnicas que a partir daí regem a profissão, inclusive na atividade pericial de saúde mental relacionada ao trabalho, contemplando marcadores que passam a ser pontos importantes das avaliações psicológicas e periciais, tais como problemas relacionados à saúde mental (estresse/depressão/ansiedade), problemas da saúde física (doenças cardíacas e problemas gastrointestinais), queda na produtividade e no desempenho, aumento do absenteísmo e do presenteísmo, aumento de conflitos no local de trabalho, diminuição de satisfação e bem-estar no emprego. A resolução do CFP orienta, ainda, a atuação técnica no âmbito de intervenção, bem como medidas preventivas e de promoção da saúde que contemplam avaliação dos fatores/riscos psicossociais, desenvolvimento de políticas de proteção e promoção à saúde, promoção de ambiente saudável e

psicologicamente seguro, fornecimento de suporte social e recursos adequados ao coletivo de trabalhadores, gestão de conflitos, melhoria da comunicação institucional e implementação de programas de suporte à saúde mental e bem-estar no trabalho nas organizações públicas e privadas.

A resolução do CFP também pode ser compreendida como aglutinadora de elementos importantes para as clínicas do trabalho que, coadunadas com os fatores psicossociais relacionados ao trabalho, passam a assegurar uma visão integrada da relação sujeito e trabalho, em uma perspectiva da clínica ampliada em saúde que parte de uma abordagem mais abrangente e integrativa, indo além do modelo biomédico centrado apenas na doença e seus sintomas. Essa abordagem busca uma compreensão mais holística, levando em conta não apenas os aspectos biológicos, mas também os sociais, psicológicos e culturais que influenciam a saúde (Conselho, 2023). A conversa entre os diversos marcos teóricos da saúde do trabalhador que integram o campo da saúde coletiva foi forjada por estudos no âmbito da epidemiologia, medicina do trabalho, psiquiatria, psicologia social e do trabalho, ergonomia e ergologia, entre outros. Esses foram aspectos importantes para o desenvolvimento das clínicas do trabalho no país, as quais propõem a superação da visão reducionista da doença enquanto estado de não saúde e passam a reconhecer os elementos subjetivos que incluem a compreensão dos contextos sociais, a valorização da participação dos trabalhadores e de suas dimensões afetivas, culturais e sociais que permeiam a saúde laboral.

Os estudos na área da saúde coletiva e da clínica ampliada em saúde (Campos, 2000) e na área da psicologia através da pesquisa nas clínicas do trabalho (Coutinho; Bernardo; Sato, 2017) marcam o arcabouço interventivo voltado à promoção da saúde mais humanizada, completa e integrada, com a

centralização não mais no trabalho em si, mas nos trabalhadores e seus processos de trabalho, garantindo seu protagonismo e participação. O conjunto de instrumentos e modelos de intervenção que se multiplicaram a partir dos estudos sobre as clínicas do trabalho no país nos parecem ótimos indicadores para o aprofundamento das evidências dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho que, para este estudo, compõem as narrativas oriundas dos processos analisados.

3 METODOLOGIA

Este artigo tem como base o recorte documental do estudo originário "Perícia Psicológica em Saúde Mental e Trabalho: narrativas da judicialização da saúde mental do trabalhador", desenvolvido na tese de doutorado de Machado (2023), cuja pesquisa foi aprovada pelo CAAE 48285121.7.0000.5334, por meio do Parecer n.º 5.155.351. Para os fins desta publicação, o recorte apresentado limita-se à análise documental de decisões judiciais de acesso público, não contemplando as entrevistas realizadas no estudo mais amplo da tese.

A pesquisa documental foi realizada junto ao Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região (TRT-4). A seleção inicial reuniu 535 documentos, dos quais 532 foram selecionados e analisados, entre decisões, ementas, acórdãos, agravos e sentenças de acesso público no portal do TRT-4, no período de 1º de janeiro de 2012 a 31 de dezembro de 2021. Foi desenvolvida uma metodologia própria para seleção e análise dos documentos selecionados, com auxílio do software ATLAS.ti para a parte específica de análise de conteúdo. O método desenvolvido e utilizado foi conceituado como análise **organossistêmica**, criado especificamente para o estudo documental, que traz o documento analisado como lacuna e ao mesmo tempo como uma ponte para o estabelecimento ou não do nexo do adoecimento com o trabalho (Machado, 2023, p.87).

Como recorte para seleção dos 532 documentos analisados, foram escolhidos, por critério das pesquisadoras, os documentos que faziam algum tipo de menção a diagnósticos de saúde relativos aos TMC relacionados ao trabalho e, ainda, os documentos que fizessem alguma referência à realização de perícias, sendo excluídas três decisões por não atenderem os critérios estabelecidos. Foram identificadas citações sobre resultado de perícias psicológicas em 109.457 processos; de pareceres/laudos psicológicos, em 64.331 processos; e de laudos de perícias psiquiátricas, em 132.672 mil processos. Através desse procedimento, chegamos às 532 decisões, ementas, acórdãos e agravos selecionados e analisados no estudo.

O *corpus* documental foi composto por documentos de caráter público, sem sigilo ou segredo de justiça, que registravam decisões judiciais e referências a documentos produzidos por profissionais de saúde mental atuantes como peritos e/ou assistentes técnicos. Para delimitar a busca, foram identificados processos contendo as seguintes palavras-chave: perícia psicológica, laudo psicológico, avaliação psicológica, testagem psicológica, parecer psicológico, parecer técnico crítico psicológico, parecer crítico psicológico, exame psicológico, psicodiagnóstico e perícia psiquiátrica. Foram inseridos, também, os seguintes descritores complementares, referentes à questão da saúde mental relacionada com o trabalho encontrada na literatura e nos dados da previdência social: transtorno mental, *burnout*, transtorno do estresse pós-traumático, depressão e alcoolismo.

O software ATLAS.ti (ATLAS.ti, 2024) foi utilizado na análise das sentenças e dos acórdãos selecionados para este estudo, tendo sido criadas categorias *a priori*, intermediárias e emergentes, para organização das análises. O processo considerou 532 sentenças/acórdãos, sendo 436 com menção de perícia psiquiátrica e 96 com menção de perícia psicológica. O

material foi analisado segundo a técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (1977), observando três momentos, a saber: parte psiquiátrica, parte psicológica e a totalidade dos documentos encontrados, com auxílio do software referido.

Dentre as informações e dados levantados pelo estudo original, destacamos para este artigo alguns aspectos vinculados a sintomas, patologias e demais componentes ocupacionais e organizacionais presentes nos documentos, que compõem os fatores psicossociais relacionados ao trabalho e auxiliaram nas decisões analisadas. Os elementos emergentes se coadunam com a recente atualização da lista de doenças relacionadas ao trabalho (LDRT) publicada pelo Ministério da Saúde, que foi atualizada após 24 anos de sua última edição (Brasil, 2023) e passou a reconhecer alguns desses elementos como decorrentes do trabalho.

Trata-se, portanto, de uma pesquisa documental que foi direcionada a partir de três perguntas norteadoras: o que é um documento-arquivo/arquivo-documento? Esse arquivo-documento produz acontecimentos suficientes para o nexo e a perícia em saúde mental e trabalho? O que o laudo evidencia e o que ele apaga? Sobre a primeira questão, Farge (2017) conceitua o arquivo descrevendo o que ele não é:

> [O arquivo] não se parece nem com os textos nem com os documentos impressos nem com os relatos nem com as correspondências nem com os diários e nem mesmo com as autobiografias (Farge, 2017, p. 11).

A autora define o arquivo como um repertório de inventários, pela natureza das próprias peças reunidas, com dados acessados e transpostos a bancos de dados, como se fossem a margem dos rochedos para a maré (Farge, 2017, p. 11-12). Dessa forma, os arquivos não se esgotam em si mesmos em seus

significados e narrativas. Sua compreensão exige considerar o modo como se constituem e crescem ao longo das atividades das pessoas físicas ou jurídicas, públicas ou privadas, que os produzem, conservam e mantêm. Mesmo quando desmembrados para fins de análise, é necessário preservar a relação das partes com o conjunto documental (Machado, 2023).

Partimos da ideia de que o arquivo é como uma fenda em uma narrativa contada, e o documento é o registro dela, situando o movimento disruptivo do acontecimento incluso na narrativa. Ele não escreve nada, apenas descreve com palavras ou imagens o que, mais tarde, será ou não qualificado como verdade ou apenas registro e, justamente, essa lacuna textual foi o foco da análise do presente estudo.

Sobre a segunda questão, afirma-se que o documento só existe em razão de que algo aconteceu, mas o que aconteceu passa a existir a partir de sua tradução em texto, o que está descrito no documento. Cabe ao profissional que faz a perícia e atua no processo somente descrevê-lo no momento do exame, mas a sua própria escrita por si só já é uma modificação daquilo que acredita apreender no momento de sua análise. Assim, a descrição do acontecimento, enquanto um breve instante de um processo de adoecimento ou não pelo trabalho, também se refere a um breve instante na vida de um trabalhador. O exame pericial e a avaliação pericial podem atribuir reconhecimento e legitimidade, mas também podem deslegitimar e não reconhecer os personagens e elementos dessa trama. Ao citar um código diagnóstico, o perito identifica o sintoma e o classifica como patologia. Ao reconhecer a patologia, passa a criar uma imagem em sua mente e, a partir daí, ele constrói a sua narrativa, o que nem sempre está de acordo com a imagem percebida por quem foi avaliado. Trata-se de um jogo de narrativas de algo que já ocorreu, pois as perícias são feitas, por vezes, muitos meses ou até anos após o acontecimento.

O documento e seu *corpus*, muitas vezes, também são aviltados, tolhidos e ceifados em documentos supostamente concisos (como se isso fosse obrigatório, sem a profundidade necessária em sua análise), totalmente desprovidos de narratividade, tornando o laudo pericial, em alguns casos, apenas um documento esvaziado de sentido, marcando **sim** ou **não** sem espaço ao talvez e negando a possibilidade de relação com o trabalho sem a devida fundamentação, restando-lhe caráter meramente opinativo e não fundamentado na ciência. Esse corte abrupto no laudo pericial esvaziado de narrativa se torna, dessa maneira, um acontecimento com impacto semelhante ao adoecimento do trabalhador. Essa temporalidade distinta também não deixa de produzir efeitos a partir do laudo recebido, pois pressupõe a inexistência de todo o percurso do adoecimento do trabalhador, podendo deslegitimar o lugar do seu sofrimento.

Sobre a terceira questão, ao nomear o adoecimento por meio de um código diagnóstico, ou ainda pela descrição de um conjunto de sintomas que promova o lugar de uma patologia, o documento de saúde e o laudo pericial passam a estabelecer uma memória, um pouco de ancoragem durante o percurso na tríade metodológica proposta para este estudo. É por meio da escrita do perito ou de quem atua no processo, e não mais da narrativa do trabalhador, que a representação do que pertence ao campo do real e dos sentidos é posta em xeque: o perito passa a decidir sobre a composição de uma nova narrativa, seja ela carregada de memória, tempo e espaço da díade saúde e trabalho, seja de sua própria composição narrativa, tomando para si um discurso político próprio e não mais necessariamente oriundo da narrativa do trabalhador.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Dentre os fatores psicossociais levantados, observamos o sofrimento mental relacionado ao trabalho como tendo grande

impacto nos documentos e decisões analisados, para além da apresentação do catálogo de diagnósticos relacionados à saúde mental existentes comumente na judicialização da saúde do trabalhador. Observamos, nos documentos que referiam questões de saúde mental, aspectos do mundo laboral devidamente correlacionados às narrativas apresentadas, contemplando amplamente elementos relevantes para a análise do nexo com o trabalho, tradicionalmente discutidos pelos estudos das clínicas do trabalho e, mais recentemente, reconhecidos como fatores e riscos psicossociais relacionados ao trabalho. De forma geral, em torno de 40% dos documentos analisados fazem referência ao transtorno de estresse pós-traumático; 27% fazem referência direta ao *burnout* – com crescimento expressivo após a reforma trabalhista de 2017 (Brasil, 2017a), anteriormente ao recesso da pandemia, a ser tratado mais adiante; 22% se referem, especificamente, à depressão; 6% se referem ao alcoolismo relacionado ao trabalho; e 5% referem-se diretamente a outros TMC ocasionados por outros diagnósticos de saúde mental relacionados a intoxicações químicas e demais intoxicações/exposições, não selecionados para este estudo.

Quando se trata do ambiente de trabalho, 99% dos 532 documentos referem a relação direta entre aquele e a saúde mental. Quando buscadas as cenas fora do âmbito laboral, tais como o ambiente doméstico, privado ou não de lazer, não foram encontradas nas decisões analisadas evidências significativas de componentes que tenham sido concausa no estabelecimento do nexo com o trabalho. Essa é uma evidência de extrema relevância para a análise, por exemplo, dos exames periciais nos casos da judicialização da saúde do trabalhador. A investigação e associação do adoecimento a causas fora da relação laboral (vida íntima e/ou privada) não apareceu de modo significativo, o que foi compreendido como fator positivo para o estudo, por não se

centrarem as decisões em fatores individuais ou da vida privada dos trabalhadores e trabalhadoras, o que por si só já revela um grande avanço na área do trabalho.

Na série histórica selecionada para o estudo, observamos o reconhecimento do nexo causal entre trabalho e adoecimento quando os diagnósticos estavam bem fundamentados em quadros relacionados a situações estressoras, com sintomas de pânico, ansiedade e depressão; esses elementos aparecem em quase 70% dos documentos analisados com decisão favorável à parte trabalhadora. O *burnout* é o diagnóstico de saúde que mais cresceu nos últimos cinco anos analisados (período entre 2017 e 2021), com aumento de incidência de até 27% no período em relação ao anterior. A referência de sintomas relacionados ao pânico é associada ao assédio moral e/ou sexual em 27% dos documentos analisados. Estudos anteriores de Garcia e Merlo (2017), Seligmann-Silva (2011), Barreto e Heloani (2015) corroboram a vinculação das situações de violências no trabalho a essa sintomatologia, assim como nas situações que veremos a seguir.

As situações de violência no trabalho apresentaram agudização após a reforma trabalhista, conforme a série histórica dos documentos analisados. A partir de 2017, observou-se aumento da presença de casos considerados graves nas situações apresentadas pelas partes. Trata-se de um achado descritivo da série analisada, que não permite atribuir, por si só, relação causal às alterações introduzidas pela reforma trabalhista. As expressões **choro** e **cicatrizes** aparecem em 50% dos documentos, vinculadas às causas/objeto de investigação nas perícias realizadas. A expressão **culpa** aparece em 324 parágrafos referentes a acidentes e doenças do trabalho e, quando associada à expressão **assédio moral**, esse número sobe para 1.394 parágrafos. **Assédio sexual** aparece em 20% dos documentos e, quanto ao gênero, embora ainda predomine o

assédio sobre as mulheres, observamos que nos últimos cinco anos analisados houve destaque ao assédio sexual contra a população LGBTQIAPN+, com aumento progressivo de 25% no período. Aqui cabe uma observação importante: a palavra **banheiro** surge com força enquanto local de sofrimento, associado ao assédio moral e sexual diretamente experimentado pela população LGBTQIAPN+.

As relações interpessoais de trabalho também encontram visibilidade nos documentos examinados. **Bilhetes** e **boatos** são expressões frequentes, ocorrendo em 30% das decisões que apreciam alegações de assédio e dano moral. Os bilhetes têm relação com o sentido negativo atribuído à saúde e saúde mental (são usados para culpabilizar o trabalhador afastado) e boatos são indicados como instrumentos utilizados nos casos de assédio moral e/ou sexual. A expressão **labor** aparece em 66% dos documentos, associada a situações de assédio, violações, saúde e saúde mental relacionadas ao trabalho.

O fator **condições de trabalho** aparece em 62% dos documentos. Nos casos em que esse fator foi mobilizado especificamente para a confirmação do dano, sua consideração esteve presente em 100% das conclusões correspondentes. **Acidentes** ocupam 80% dos documentos analisados, sendo que, quando associados ao reconhecimento de nexo concausal, esse número cai para menos de 20%. A existência de documentos complementares à perícia do juízo aumentou expressivamente, em 70%, a sua ocorrência/apresentação nos processos estudados nos últimos cinco anos. Da mesma forma, observamos igualmente o aumento do número de pareceres técnicos juntados aos processos que foram acolhidos pelo TRT-4 nos últimos cinco anos.

Ainda sobre questões de trabalho, observamos que **acúmulo de função/cargo** aparece em 17% dos documentos analisados e

o **desvio de função** aparece sozinho como destaque em 52%. **Desempenho vinculado à capacidade de trabalho** ocupa 44% dos documentos e as **condições insalubres de trabalho** aparecem em 36% deles. **Ritmo de trabalho**, **intensificação**, **aumento de jornada** e **gestão de desempenho**, quando combinadas com a cultura organizacional, surgem com inferência negativa, isso é, trazendo prejuízo à saúde do trabalhador, em 80% dos documentos. **Abuso de poder** e **coerção**, se combinadas, têm 100% de ocorrências quando associadas ao assédio moral no trabalho. O processo demissional, quando em conjunto com a saúde mental, aparece como fator desencadeante de adoecimento em 67% dos casos analisados.

Por fim, nos documentos que tratam da questão pericial, observamos casos de indeferimento do pedido de realização de exame pericial formulado por uma das partes. Nesses casos, o indeferimento aparece quando o juízo considera suficientes os elementos já existentes nos autos e entende dispensável a produção da prova pericial requerida. Na série analisada, esses indeferimentos concentram-se, em sua maioria, em pedidos de perícia psicológica, e não de perícia médica. Esse fato revela a carência de uma compreensão maior da perícia em si, ampliada para além dos aspectos legais, diferente de uma análise puramente psicodiagnóstica que, por sua vez, acaba por afastar a atividade laboral como elemento fundamental na definição do nexo entre o adoecimento e o trabalho. Sob o aspecto médico, a perícia é ainda mais conservadora. Nas sentenças e nos acórdãos analisados, o laudo médico surge, na maioria das vezes, associado às palavras **culpa**, **diagnóstico**, **risco** e **imprudência do trabalhador**, não sendo citados os elementos do trabalho em si, como a gestão, os processos de trabalho, a organização do trabalho e suas relações com o adoecimento, recriando e fortalecendo o processo de culpabilização do trabalhador.

Um dos achados importantes do estudo foi o aumento do número de avaliações periciais psicológicas realizadas em ações trabalhistas ao longo dos anos. Na série histórica é possível verificar a incidência crescente de laudos psicológicos solicitados pelo juízo, com crescimento de quase 90% nos últimos cinco anos analisados (período entre 2017 e 2021). Ao mesmo tempo em que são questionados pelas partes que eventualmente solicitam avaliação médica pericial como "única fonte confiável", verificamos duas circunstâncias importantes: a primeira é a avaliação positiva dos magistrados, que não invalidam o laudo psicológico e sim solicitam a avaliação médica como forma de composição dos resultados encontrados. Em outro âmbito, foi observada a citação de partes dos laudos psicológicos nas decisões, exaltando a qualidade e profundidade dos elementos investigados durante as perícias psicológicas mais recentes.

Assim, observamos que as categorias com ocorrência frequente nos documentos analisados revelam a necessidade de um aprofundamento na realização das perícias médicas e psicológicas, as quais necessitam estar atentas e orientadas às questões de assédio e dano moral/psicológico e ao estabelecimento de seu nexo com o trabalho. Necessitamos de exames periciais que investiguem e aprofundem os fatores e riscos psicossociais relacionados ao trabalho e ainda, levem em consideração os elementos amplamente observados pelas clínicas do trabalho e estudos da área da saúde do trabalhador, as normas regulamentadoras e a legislação vigente, de forma a não restringir o foco a questões diagnósticas e aspectos individuais/privados dos periciados.

5 REFLEXÕES FINAIS

A expressão **psicossocial** aparece neste trabalho compreendida como domínio e não reduzida a um conceito justamente por sua característica multifacetada, pela sua

complexidade de vetores que são transversais a várias áreas do conhecimento e, assim, são também presentes nas políticas públicas e sociais. Dessa forma, só faz sentido pensar a avaliação psicossocial relacionada ao trabalho se pudermos considerar a subjetividade como fenômeno marcado entre o **psico** e o **social** na composição do universo psico/S/social. A subjetividade, que aqui está marcada na letra S maiúscula, é o fator que une as duas coisas e essa é uma das pontes que este estudo constrói. Na área da saúde, o domínio psicossocial está mais comumente vinculado à reabilitação e não necessariamente ligado a riscos ou a fatores agressores e/ou protetivos como se percebe na área do trabalho. Propositadamente, nas normas regulamentadoras de saúde (NRs), esse domínio não é explicitado, deixando a cada profissional a sua forma de compreender o que são esses fatores e o que é relevante no momento da avaliação para estabelecimento da concausalidade. Por outro lado, essa liberdade profissional acaba abrindo um leque para a desproteção, para o sequestro da palavra dos trabalhadores em um verdadeiro sequestro de narrativas, muitas vezes escondidas em documentos técnicos que, ao final, acabam por buscar evidências de como controlar corpos e mentes trabalhadoras e não de visibilizar processos que encaminham o adoecimento.

Assim, a ponte aqui é a subjetividade, pois ela nos dará o que não é mensurável, visível ou palpável. É possível mensurar sofrimento? A escala de dor na atenção especializada em saúde é a palavra do paciente. Por que a nossa palavra não valeria em um exame pericial ou clínico quando relacionado ao trabalho? O que desconstrói a fala do trabalhador diante de um ambiente formal, como o Judiciário? A invisibilidade das condições funcionais que degradam e provocam o adoecimento tem que estar exposta, tem que vir à tona, tanto no exame pericial quanto nos documentos de saúde e administrativos constantes nos autos processuais. O campo teórico e os diversos métodos das clínicas

do trabalho podem e devem ser considerados durante o exame pericial e clínico, assim como os seus pressupostos teóricos devem ser utilizados para fundamentação das narrativas escutadas, dos afetos, das afetações e da resistência ético-política que temos na área da saúde do trabalhador e da psicologia social do trabalho. O que emerge na anamnese do trabalho deve ser considerado juntamente com estes marcadores. Estudos e publicações vastas da área também devem ser utilizados, mas a avaliação psicológica que produzimos no país carece de ampliação, pois ainda é bastante centrada nos marcadores privados e individualizantes, fenômenos igualmente produtores de sofrimento no trabalho.

Assim, por meio da literatura pesquisada, do exame dos documentos e demais informações coletadas pelo estudo empírico, os elementos listados a seguir, levantados por este estudo, podem coadunar-se e trazer evidências para compreender os fatores e riscos psicossociais como processos, sendo tais elementos de análise imprescindível durante o exame pericial no âmbito trabalhista:

a) Organização e condições de trabalho: desenho e conteúdo das tarefas; carga e ritmo de trabalho; jornada e cronograma; intensificação e sobrecarga; ambiente e condições de trabalho; exigências de produtividade; grau de autonomia e controle sobre o trabalho; mudanças na organização do trabalho; métodos de controle e avaliação de desempenho;

b) Relações e recursos psicossociais: suporte social e organizacional; reconhecimento e recompensas; exigências emocionais; competitividade; conflitos interpessoais; assédio moral e sexual; abuso de poder ou coerção; disponibilidade de suporte para a resolução de problemas;

c) Repercussões e indicadores associados: estresse, ansiedade e depressão; problemas de saúde física relacionados ao estresse; queda de produtividade e desempenho; aumento do absenteísmo e do presenteísmo; aumento de conflitos; redução da satisfação e do bem-estar no trabalho.

O desgaste psicossocial se impõe quando esses fatores deixam de ser positivos e se tornam nocivos à saúde do trabalhador (riscos), resultando no dano muitas vezes não reparado pelas organizações e que acaba judicializado pelos trabalhadores adoecidos. Os fatores e riscos psicossociais – quando tratados em conjunto com os elementos apresentados neste artigo e tradicionalmente aprofundados pelas clínicas do trabalho, pela literatura da área de saúde do trabalhador, legislação vigente, normas e orientações técnicas – revelam fontes riquíssimas de aproximação e desvelamento do trabalho real e de suas contradições com o trabalho prescrito, bem como expressam as adversidades no trabalho associadas ao contexto sócio-histórico no qual os trabalhadores e trabalhadoras estão inseridos. A gravidade dos acidentes e doenças do trabalho no país e seus efeitos muitas vezes devastadores na vida humana ainda demanda propostas interventivas que possam ser efetivas para a saúde e a segurança no trabalho e que possam compor não só a investigação pericial nos casos trazidos em processos judiciais, mas igualmente no campo da investigação diagnóstica, clínica e suas intervenções nos locais de trabalho. A composição efetiva da tríade atenção, intervenção e reabilitação pode e deve auxiliar a ampliar a visão do exame pericial no âmbito trabalhista de forma a contemplar, efetivamente, os fatores e riscos psicossociais relacionados ao trabalho, em seus elementos técnicos e subjetivos.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **Gestão por metas e serviço público**: a degradação do trabalho no Brasil neoliberal. Marília: Praxis, 2021.

ANTUNES, Ricardo. **Capitalismo pandêmico**. São Paulo: Boitempo, 2022.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020a.

ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020b.

ATLAS.ti Scientific Software Development GmbH. **ATLAS.ti.** Versão 24. [Software de computador]. Berlim: ATLAS.ti, 2024. Disponível em: https://atlasti.com. Acesso em: 12 ago. 2026.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 1977.

BARRETO, Margarida; HELOANI, Roberto. Violência, saúde e trabalho: a intolerância e o assédio moral nas relações laborais. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 123, p. 544-561, jul./set. 2015. DOI: https://doi.org/10.1590/0101-6628.036. Acesso em: 15 ago. 2023.

BENDASSOLI, Pedro F.; SOBOLL, Lis Andrea P. **Clínicas do trabalho:** novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade. 2. ed. rev. e ampl. Belo Horizonte: Artesã, 2021.

BERNARDO, Marcia Hespanhol. Produtivismo e precariedade subjetiva na universidade pública: o desgaste mental dos

docentes. **Psicologia & Sociedade**, Recife, v. 26, n. esp., p. 129-139, 2014. DOI: https://doi.org/10.1590/S0102-71822014000500014. Disponível em: https://www.scielo.br/j/psoc/a/ttnsStJFJYSPq4dbgxDcZhB/?lang=pt. Acesso em: 13 agosto 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 12 ago. 2026.

BRASIL. **Emenda Constitucional n.º 103, de 12 de novembro de 2019**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 12 ago. 2026. Conhecida como Reforma da Previdência.

BRASIL. **Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.ºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=LEI&numero=13467&ano=2017&ato=91eUTTU5EeZpWTaca. Acesso em: 10 ago. 2023. Conhecida como Reforma Trabalhista.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 28 de setembro de 2017. Consolidação das normas sobre as ações e os serviços de

saúde do Sistema Único de Saúde. **Diário Oficial da União**: seção 1 (suplemento), Brasília, DF, ed. 190, p. 1, 3 out. 2017. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-da-pessoa-com-deficiencia/legislacao/portaria-de-consolidacao-no-05-de-28-de-setembro-de-2017.pdf. Acesso em: 12 ago. 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde. Gabinete do Ministro. Portaria GM/MS n.º 1.999, de 27 de novembro de 2023. Altera a Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 28 de setembro de 2017, para atualizar a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT). **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, ed. 226, p. 111, 29 nov. 2023. Disponível em: https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro-de-2023-526629116. Acesso em: 15 dez. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria n.º 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, p. 46, 24 ago. 2012. Disponível em: https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/12/1349239/politica-nacional-de-stt-2012.pdf. Acesso em: 12 ago. 2023.

CAMPOS, Gastão Wagner de Sousa. Saúde pública e saúde coletiva: campo e núcleo de saberes e práticas. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 2, p. 219-230, 2000. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1413-81232000000200002. Acesso em: 15 ago. 2023.

CANGUILHEM, Georges. **O normal e o patológico**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2009.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social:** uma crônica do salário. 1 ed. Petrópolis: Vozes, 1998.

CLOT, Yves. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2006.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Resolução CFP n.º 14/2023:** edição comentada: avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho. Brasília, DF: CFP, 2023. Disponível em: https://site.cfp.org.br/publicacao/resolucao-cfp-14-2023-edicao-comentada/. Acesso em: 15 dez. 2024.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Resolução CFP n.º 61, de 16 de dezembro de 2025**. Regulamenta o exercício profissional da psicóloga e do psicólogo na realização de perícia e assistência técnica psicológica em saúde mental relacionada ao trabalho, nos âmbitos judicial e administrativo. Brasília, DF: CFP, 2025. Disponível em: https://site.cfp.org.br/nova-resolucao-do-cfp-regulamenta-o-exercicio-profissional-da-categoria-na-realizacao-de-pericia-e-assistencia-tecnica-psicologica-em-saude-mental/. Acesso em: jan. 2025.

COUTINHO, Maria Chalfin; BERNARDO, Marcia Hespanhol; SATO, Leny (org.). **Psicologia social do trabalho**. Petrópolis: Vozes, 2017.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. Tradução: Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. São Paulo: Cortez, 1992.

FARGE, Arlette. **O sabor do arquivo**. São Paulo, Edusp, 2017.

GARCIA, Bárbara Castro; MERLO, Álvaro Roberto Crespo. Clínica do Trabalho no SUS: possibilidade de escuta aos trabalhadores. **Psicologia & Sociedade**, Recife, v. 29, e156376,

p. 1-11, 2017. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1807-0310/2017v29156376. Acesso em: 15 ago. 2023.

LAURELL, Asa Cristina. **Processo de produção e saúde:** trabalho e desgaste operário. São Paulo: Hucitec, 1983.

LHUILIER, Dominique. **Cliniques du travail**. Toulouse: Érès, 2006. Disponível em: https://www.editions-eres.com/ouvrage/1749/cliniques-du-travail. Acesso em: 12 ago. 2026.

MACHADO, Fabiane Konowaluk Santos. **Entre Fatos e Documentos:** a perícia em saúde mental como narrativa de acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho. 2023. Tese (Doutorado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e Institucional. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2023.

MENDES, René (org.). **Patologia do trabalho:** o essencial, o novo e a prática. 4. ed. São Paulo: Atheneu, 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Dados históricos sobre acidentes de trabalho**. Genebra: OIT, [2023]. Disponível em: https://www.ilo.org/data-and-statistics. Acesso em: 12 ago. 2023.

RIBEIRO, Bruno Chapadeiro; HELOANI, Roberto, LACAZ, Francisco Antonio de Castro. Resgate histórico documental-legislativo das perícias médico-previdenciárias e o papel dos médicos peritos na sua institucionalização. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, 2024, v. 27, e-200525. Disponível em: https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.cpst.2024.200525. Acesso em jul/2024.

SELLIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental:** o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SCHWARTZ, Yves. **Quel sujet pour quelle experience?** Travail et Apprentissages, n. 6, p. 6-24, 2010.

SOBOLL, Lis Andrea; FERRAZ, Deise Luiza da Silva. (org.). **Gestão de pessoas:** armadilhas da organização do trabalho. São Paulo: Atlas, 2014. p. 197-215.

VIEIRA, Fernando de Oliveira; MENDES, Ana Magnólia; MERLO, Álvaro Roberto Crespo (org.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

ZANELLI, José Carlos. **O psicólogo nas organizações de trabalho.** Porto Alegre: Artmed, 2022.

BIBLIOGRAFIA

RIBEIRO, Bruno Chapadeiro. Riscos psicossociais do trabalho. *In:* ROCHA, Raoni; BAÚ, Lucy Mara. (org.). **Dicionário de ergonomia e fatores humanos**: o contexto brasileiro em 110 verbetes. 1. ed. Rio de Janeiro: Associação Brasileira de Ergonomia - ABERGO, 2023. p. 267-268. Disponível em: https://www.abergo.org.br/_files/ugd/18ffee_f0a65026b42e43a7a9bbbec568043a40.pdf. Acesso em: 14 ago. 2026.

LE GUILLANT, Louis. A neurose das telefonistas. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 12, n. 47, p. 7-11, 1984. Disponível em: https://trabalhoepsicologia.com.br/2019/07/17/louis-le-guillant-e-o-classico-a-neurose-das-telefonistas/. Acesso em: 15 ago. 2023.

MENDES, Ana Magnólia (org.). **Psicodinâmica do trabalho:** teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, René; DIAS, Elizabeth. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 25, n. 5, p. 341-349, 1991. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0034-89101991000500003. Acesso em: 15 ago. 2023

MENDES, René (org.). **Patologia do trabalho**: o essencial, o novo e a prática. 4. ed. Rio de Janeiro: Atheneu, 2024

MERLO, Álvaro Roberto Crespo; MENDES, Ana Magnólia. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 141-156, 2009. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172009000200002&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 15 ago. 2023.

CONTRIBUIÇÃO DAS AUTORAS

Fabiane Konowaluk Santos Machado: contribuiu como autora do estudo empírico que originou sua tese e o referido artigo, bem como participou da investigação; escrita da primeira redação; análise formal; curadoria de informações e conceituação do artigo.
Jaqueline Tittoni: contribuiu como orientadora de doutorado e participou da proposta, da escrita e do desenvolvimento dos temas abordados no artigo, bem como na metodologia, administração e orientação do projeto de pesquisa.

SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL NO DIREITO DO TRABALHO: uma análise do inc. III do art. 8º da Constituição Federal de 1988

REPRESENTATIVE LITIGATION IN LABOR LAW: an analysis of item III of article 8 of the 1988 Federal Constitution

Carlos Eduardo de Oliveira Lula*

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.925

RESUMO

O artigo analisa a substituição processual no Direito do Trabalho, com foco na interpretação do inc. III do art. 8º da Constituição Federal de 1988, que confere aos sindicatos legitimidade para defender judicialmente direitos individuais e coletivos da categoria. Inicialmente limitada por dispositivos legais e interpretação jurisprudencial restritiva — como a antiga Súmula n.º 310 do Tribunal Superior do Trabalho —, a substituição processual teve significativa evolução. O Supremo Tribunal Federal reconheceu a legitimidade ampla dos sindicatos para atuarem como substitutos processuais, inclusive sem autorização expressa dos substituídos, ampliando o acesso à justiça e fortalecendo a atuação coletiva. Metodologicamente, o estudo baseia-se em pesquisa bibliográfica e documental, com análise de doutrina especializada, legislação correlata e julgados do TST e do STF, especialmente aqueles que tratam da evolução da

* Mestre em Gestão de Saúde Pública, mestre em Direito Constitucional e doutorando em Direito Interinstitucional pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Deputado estadual, advogado, ex-secretário de Estado da Saúde do Estado do Maranhão (2016-2022), ex-presidente do Conselho Nacional de Secretários de Saúde (2020-2022), membro da Academia Maranhense de Letras Jurídicas e da Academia Brasileira de Direito Eleitoral e Político. Autor de livros de Direito Eleitoral, Constitucional e Saúde Pública

legitimidade extraordinária sindical. O artigo também aborda aspectos como o litisconsórcio, a simultaneidade entre ações coletivas e individuais e a legitimação para a propositura de ações civis públicas. Conclui-se pela importância da consolidação da substituição processual enquanto instrumento de efetividade da tutela jurisdicional trabalhista.

PALAVRAS-CHAVE

Ações coletivas. Legitimação extraordinária. Sindicato. Súmula 310 do Tribunal Superior do Trabalho - TST.

ABSTRACT

This paper examines representative litigation in Brazilian labor law, focusing on the interpretation of item III of article 8 of the 1988 Federal Constitution, which grants labor unions standing to take legal action on behalf of workers' individual and collective rights. Initially curtailed by specific legal provisions and a narrow interpretation by the courts — as is the case of the now-revoked Precedent no. 310 of the Superior Labor Court —, representative litigation has evolved significantly. The Federal Supreme Court has affirmed the broad legitimacy of unions to act as procedural representatives even without explicit authorization from those they represent, thus expanding access to justice and strengthening collective action. In terms of methodology, the study is based on literature review and documentary research, examining scholarly works, relevant legislation, and key decisions issued by the Superior Labor Court and the Federal Supreme Court, particularly in cases addressing the evolution of unions' qualified standing. The article also discusses related topics such as joint litigation, concurrent class actions and individual claims, and legal standing for filing public actions. It is concluded that solidifying representative litigation is essential as a means to ensure that labor justice is effectively administered.

KEYWORDS

Collective action. Precedent 310 of the Superior Labor Court. Qualified standing. Unions.

SUMÁRIO

1 Introdução;
2 A substituição processual, essa desconhecida;
2.1 A substituição processual no Processo Cvil;
2.2 A substituição processual na esfera trabalhista: o cenário anterior à CF/88;
3 O sindicato como substituto processual após a Constituição: uma hermenêutica do inc. III do art. 8º da CF/88;
3.1 A interpretação do instituto quando da edição da Súmula nº 310 do TST;
3.2 O cancelamento da Súmula n.º 310 do TST e a nova interpretação;
4 Novos caminhos, velhos problemas;
4.1 Propositura de ação civil pública;
4.2 Litisconsórcio individual nas ações coletivas;
4.3 Simultaneidade de ações coletivas e ações individuais;
5 Conclusão;
Referências;
Bibliografia.

Data de submissão: 21/07/2025.
Data de aprovação: 29/01/2026.

1 INTRODUÇÃO

O escopo do presente artigo é abordar a substituição processual no âmbito do Direito do Trabalho e a evolução jurisprudencial envolvendo o tema, notadamente a adequada hermenêutica do inc. III do art. 8º da atual Constituição da República (Brasil, 1988). O dispositivo, que confere legitimidade aos sindicatos para a defesa judicial de direitos individuais dos trabalhadores, sempre levou a uma tormentosa interpretação por parte da doutrina e dos tribunais pátrios. É essa polêmica que aqui visamos debater.

Conforme veremos ao longo deste estudo, o dispositivo constitucional em questão ampliou significativamente a representatividade das categorias pelos sindicatos, que

passaram a poder postular, em nome próprio, direitos dos trabalhadores. Essa legitimidade extraordinária é instrumentalizada por meio da substituição processual.

Inúmeras controvérsias foram instauradas após a edição da supracitada norma, tanto entre a doutrina como na própria jurisprudência dos tribunais pátrios. Muito embora a intenção do legislador constitucional tenha sido ampliar a tutela jurisdicional dos trabalhadores, veremos que houve uma tentativa frustrada de sistematização do instituto da substituição processual em âmbito trabalhista por meio da Súmula n.º 310 do TST (Brasil, 2003), atualmente cancelada.

Nesse contexto, faz-se necessário situar o instituto da substituição processual dentro do processo civil, bem como no contexto do processo do trabalho, abordando alguns conceitos básicos, aspectos importantes e matérias afins, para proporcionar uma melhor compreensão acerca da questão.

Importante esclarecer que se trata de tema complexo, por versar sobre matéria de grande relevância social, cujos debates doutrinários e jurisprudenciais perduram até hoje, não havendo, portanto, um ponto final na controvérsia sobre a questão.

Assim, considerando que a substituição processual dos sindicatos passou por vasta evolução legal, jurisprudencial e doutrinária, este trabalho visa precipuamente a traçar os contornos do desenvolvimento desse instituto e seus reflexos no direito processual trabalhista brasileiro.

2 A SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL, ESSA DESCONHECIDA

Para uma melhor compreensão do contido no inc. III, art. 8º da Constituição Federal (Brasil, 1988), é necessário compreender o instituto da substituição processual. Como é sabido, o instituto existe muito antes da atual Constituição e, portanto, sua possível

utilização no Direito do Trabalho já era alvo de debates antes mesmo de 1988.

A substituição processual ocorre quando alguém, autorizado por lei, age em nome próprio na defesa de direito alheio. É o caso, por exemplo, do Ministério Público ajuizando ação civil pública para proteger direitos das pessoas com deficiência. Ou seja, na substituição processual ocorre uma cisão entre a titularidade do direito subjetivo e o exercício da ação judicial.

Como se sabe, via de regra a titularidade da ação vincula-se à titularidade do pretendido direito material subjetivo envolvido na lide. É o que se chama de legitimação ordinária. Quando a parte processual é distinta da parte titular do direito postulado, ocorre o que chamamos de legitimação extraordinária, ou seja, a substituição processual (Chiovenda, 1998; Silva, 2005).

O termo parte pode ser empregado em várias acepções, porém, em linhas gerais, podemos identificar a parte como todo aquele que participa da relação jurídica processual. Na lição de Chiovenda, “parte é aquele que demanda em seu próprio nome (ou em cujo nome é demandada) a atuação duma vontade de lei, e aquele em face de quem essa situação é demandada” (Chiovenda, 1998).

De fato, a conceituação de parte exposta no presente artigo é bastante superficial, uma vez que a finalidade é apenas contextualizar o objeto principal do estudo e não exaurir a matéria, até porque definir parte como um simples integrante da relação processual é muito pouco, tendo em vista que o juiz está na relação processual e não é parte. Portanto, trabalharemos aqui com o conceito predominante na doutrina, de que partes são sujeitos da lide que ocupam lados opostos na relação processual.

Importante ressaltar que ser parte não é o mesmo que possuir capacidade processual, que é composta por três conceitos distintos:

a) a capacidade de ser parte, que é a aptidão para figurar como um dos integrantes da lide;

b) a capacidade de estar em juízo, ou seja, de estar em pleno gozo do exercício de seus próprios direitos na relação jurídica processual;

c) por fim, a capacidade postulatória, que é o permissivo para alguém praticar atos processuais válidos, como no caso dos advogados.

Esse é outro ponto relevante a se esclarecer: que a capacidade, seja ela a de ser parte, a de estar em juízo ou a postulatória, é diferente da legitimidade *ad causam*, que é a condição de ser legitímo para propor a demanda, na qualidade de titular da ação (Lopes, 2005). Segundo João Batista Lopes, os conceitos de capacidade e de legitimidade não se confundem, uma vez que

> [...] a capacidade é a aptidão para ser o titular de direitos (capacidade de direito) e para exercê-los por si (capacidade de fato e capacidade processual). Legitimidade é um atributo, uma qualidade que se agrega à parte, indicando que a ela se refere a relação jurídica material (Lopes, 2005, p. 79).

Nesse contexto, passa-se a identificar duas espécies de legitimidade, a ordinária e a extraordinária, como já dito.

Humberto Theodoro Júnior (2003) traça com destreza a distinção entre legitimação ordinária e extraordinária, explicando que a primeira decorre da posição ocupada pela parte como sujeito da lide, enquanto a segunda ocorre excepcionalmente, em casos que o direito processual admite, em determinadas circunstâncias, que a parte demande em nome próprio, mas na defesa de interesse alheio. Acrescenta, ainda, que

> [...] a excepcionalidade desses casos que, doutrinariamente, se denominam 'substituição processual', e que podem ocorrer, com o Ministério Público na ação de acidente de trabalho, ou na ação civil de indenização do dano *ex delicto*, quando a vítima é pobre etc. (Theodoro Júnior, 2003, p. 54).

Portanto, na legitimidade ordinária, o sujeito pode pleitear tão somente direito próprio, e não de terceiros, conforme explica Celso Agrícola Barbi: "ao negar que alguém possa pleitear, em nome próprio, direito alheio, a lei fixa o princípio afirmativo de que somente o titular do direito pode demandar acerca dele" (Barbi, 1983).

Isso ocorre quando o sujeito possui a capacidade processual e a legitimidade *ad causam* juntas. Porém, nem todas as pessoas que possuem capacidade postulatória têm também a legitimidade *ad causam*, podendo acontecer do sujeito, atuando em nome próprio, pleitear direito de terceiro. É esse o caso da legitimidade extraordinária.

Nesse ponto identificamos o instituto da substituição processual, cuja construção teórica recebeu influência da doutrina processual italiana, aí incluídos os estudos de Giuseppe Chiovenda, mas cuja incorporação ao ordenamento jurídico brasileiro se deu por meio da legislação nacional, especialmente do Código de Processo Civil de 1973. A redação do *caput* do art. 6º do antigo CPC de 1973, basicamente igual à do código atual, era: "Ninguém poderá pleitear, em nome próprio, direito alheio, salvo quando autorizado por lei" (Brasil, 1973). Essa normatização hoje se reflete no art. 18 do CPC, estabelecendo que "ninguém poderá pleitear direito alheio em nome próprio, salvo quando autorizado pelo ordenamento jurídico", consolidando a disciplina interna da legitimidade extraordinária (Brasil, 2015a).

2.1 A substituição processual no processo civil

Como visto, o titular do direito subjetivo material tem, ordinariamente, legitimação para a causa. Excepcionalmente, o art. 18 do CPC (Brasil, 2015a) permite que o titular do direito material seja substituído por um terceiro, que age em nome próprio, pleiteando direito alheio. Portanto, o substituto processual é quem, legalmente autorizado, pleiteia, em nome próprio, direito de alguém que está, em regra, ausente da relação processual como parte.

Assim, no caso da substituição processual, o sujeito da relação não coincide como titular do direito subjetivo, mas assume o papel de parte no processo, diferente da representação, na qual o representante atua em nome de outrem defendendo interesse deste (Santos, 2010).

> Portanto, na substituição processual, o sujeito da relação instaurada é pessoa distinta do titular do direito subjetivo a ser tutelado. Difere da representação, pois nesta o representante defende um direito de outrem em nome deste, e não em nome próprio, como ocorre na substituição processual. Por isso é que, no fenômeno da representação, o representante não figura como parte da relação jurídica que se instaura. Logo, a distinção substancial entre substituição processual e representação é que nesta o representante atua em nome alheio e não em nome próprio (Santos, 2010).

Vê-se, por conseguinte, que o substituto processual não assume a titularidade do direito material; entretanto, possuindo a legitimidade *ad causam* e assumindo o papel de parte, tem todos os ônus, deveres e obrigações inerentes à condição de parte, incluindo a necessidade de observância de prazos, prática de atos processuais, assunção de custas e preparo de recursos (Dinamarco, 2019).

Outra característica importante da substituição, que inclusive a difere de outros institutos e que a inclui na categoria de legitimação extraordinária, é que os interesses do substituto e do substituído convergem, de modo que até os efeitos da sentença de mérito e da coisa julgada atingem a ambos.

Como se vê, a coisa julgada irá atingir até mesmo quem não foi parte no processo, mas que é o titular do direito material, o substituído. Por isso se justifica o fato de que se admite a possibilidade de ele intervir na lide como terceiro, tornando-se parte, na qualidade de assistente litisconsorcial.

Conforme disse Alfeu Gomes dos Santos, existindo legitimidade ordinária, a coisa julgada só vai atingir as partes da ação, ao passo que, quando a legitimação é extraordinária, em razão de sua própria peculiaridade, a *res judicata* atinge até mesmo quem não foi parte no processo. Outro ponto importante ressaltado pelo autor é que

> [...] o substituto processual não está habilitado a acordar, confessar, transigir, desistir, renunciar, receber, dar quitação e firmar compromisso, porquanto o direito substancial discutido em juízo não é do substituto (Santos, 2010).

Desse modo, o instituto da substituição processual não serve de instrumento para a troca de titularidade do direito material, e a legitimidade extraordinária não pode exorbitar do campo substituição, uma vez que o substituído não irá dispor do direito material e nem serão praticados por ele quaisquer atos que impliquem prejuízo a este direito.

2.2 A substituição processual na esfera trabalhista: o cenário anterior à CF/88

Conforme visto, o instituto da substituição processual ocorre quando alguém, atuando em nome próprio, ingressa em juízo

com a finalidade de tutelar direito material cuja titularidade pertence a outrem. Na seara trabalhista, o titular do direito material seria ordinariamente o trabalhador, o qual, de forma extraordinária, pode ser substituído pelo Ministério Público, por entidades sindicais e por associações profissionais.

Assim, em comparação com a substituição que se dá no processo civil, na seara trabalhista tem-se essa hipótese de legitimação extraordinária quando, por exemplo, uma entidade sindical, atuando como substituto, ingressa em juízo tutelando interesses alheios, no caso dos trabalhadores, que seriam os substituídos.

Nesse sentido, o instituto da substituição processual no âmbito do Direito do Trabalho está, em regra, relacionado à tutela de interesses coletivos dos trabalhadores por sindicatos, o que implica uma substituição em que os interesses do substituto e do substituído não necessariamente coincidem, de onde pode-se vislumbrar todo seu problema de construção teórica e prática.

No processo civil é possível haver a substituição processual exclusiva ou concorrente: na exclusiva, apenas o substituto é legitimado para postular o direito alheio em juízo; na concorrente, tanto o substituto como o substituído podem atuar em juízo no polo ativo. Já a substituição processual trabalhista, por sua vez, não admite essa diversidade, sendo sempre concorrente. Disso decorre que a substituição levada a efeito pelo sindicato não obsta que o titular da relação material venha a juízo defender, ele próprio, os seus direitos (Santos, 2010).

Antes da promulgação da Constituição de 1988, a substituição processual pelos sindicatos limitava-se a alguns casos previstos em artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Brasil, 1943) e em legislação extravagante. O art. 195, § 2º, da CLT (Brasil, 1943), autoriza expressamente os sindicatos a atuar como substitutos processuais do grupo de associados nas ações

trabalhistas que versem sobre insalubridade ou periculosidade. Outra hipótese estava prevista no art. 872 da CLT (Brasil, 1943), cujo parágrafo único possibilita aos sindicatos o ajuizamento das chamadas ações de cumprimento em nome de seus associados, independente da outorga de poderes.

Ressalte-se que, em ambos os casos, houve uma delimitação do alcance da substituição processual aos trabalhadores vinculados ao sindicato que os represente, não abrangendo amplamente todos os membros da categoria.

Além das hipóteses previstas na CLT, há também os casos tratados em leis esparsas, como a Lei n.º 5.107/66 (Brasil, 1966), cujo art. 21 autorizava os sindicatos ajuizar ação trabalhista pleiteando questões referentes ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) de seus associados. Assim também as Leis n.º 6.708/79 (Brasil, 1979) e n.º 7.238/84 (Brasil, 1984), nas quais o art. 3º, § 2º, previa hipóteses de substituição processual pelos sindicatos para propor ação trabalhista em favor da respectiva categoria profissional com a finalidade de assegurar o recebimento de valores referentes às correções salariais.

3 O SINDICATO COMO SUBSTITUTO PROCESSUAL APÓS A CONSTITUIÇÃO: uma hermenêutica do inciso III do art. 8º da CF/88

Resta evidente do exposto que o instituto da legitimação extraordinária tem enorme relevância para o Direito do Trabalho, uma vez que permitir aos sindicatos atuarem em juízo em defesa de seus sindicalizados possui enorme relação com a própria dinâmica da construção das relações trabalhistas no país.

Assim sendo, não é possível simplesmente transplantar o instituto do processo civil para o Direito do Trabalho. Com efeito, na redação original da CLT sequer havia qualquer referência à substituição processual.

E o ponto de principal polêmica aqui diz respeito ao acerto de vontades entre substituto e substituído. No processo civil, o interesse do substituto deve ser conexo àquele postulado em juízo. No Direito do Trabalho, é difícil vislumbrar essa relação direta. Imagine-se o empregado que voluntariamente mantém-se inerte e não discute um aumento salarial que lhe seria devido. O sindicato estaria legitimado a propor a ação contra sua vontade. Ou seja, no limite, poderíamos ter uma situação em que os empregados teriam coisa julgada que poderia ser contrária ao seu interesse.

Em razão de tais problemas de ordem prática, legislador, doutrina e jurisprudência estabeleceram condições para a legitimação extraordinária trabalhista que não necessariamente são vistas no processo civil clássico.

Ora, o papel dos sindicatos no âmbito da Justiça do Trabalho é de extrema relevância, e, utilizando-se da substituição processual, estas entidades podem alcançar resultados efetivos em benefício dos trabalhadores, como o pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade, a proteção do meio ambiente laboral e o cumprimento de jornada, entre outros, dispensando-se o manejo de inúmeras ações individuais.

Quando o sindicato ingressa com reclamação trabalhista, ainda que em favor de um único empregado ou de um grupo restrito de trabalhadores, não se trata de representação processual e sim de substituição processual, desde que o direito discutido possua natureza coletiva, como ocorre com os direitos individuais homogêneos. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconhece que, nessas hipóteses, o ente sindical atua em nome próprio na defesa de direitos de parcela da categoria, assumindo a condição de substituto processual, independentemente de autorização individual dos substituídos. Daí sobrevém a importância do tema da substituição processual pelos sindicatos no âmbito do processo do trabalho. É o que tratamos a seguir.

3.1 A interpretação do instituto quando da edição da Súmula n.º 310 do Tribunal Superior do Trabalho

Como visto, quando a Constituição de 1988 previu que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” (art. 8º, III) (Brasil, 1988), passou a existir grande controvérsia acerca da interpretação desse dispositivo constitucional, residente na questão se ele seria ou não autoaplicável.

Perante a instaurada controvérsia e a insuficiente regulamentação legislativa sobre a substituição processual por entidades sindicais, o TST regulamentou a substituição processual trabalhista por meio da Súmula n.º 310 (Resolução n.º 1/93 de 28 de abril de 1993, publicada em 6 de maio de 1993), cuja redação original era:

> SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. SINDICATO.
>
> I - O art. 8º, inciso III, da Constituição da República não assegura a substituição processual pelo sindicato.
>
> II - A substituição processual autorizada ao sindicato pelas Leis nºs 6.708, de 30.10.1979, e 7.238, de 29.10.1984, limitada aos associados, restringe-se às demandas que visem aos reajustes salariais previstos em lei, ajuizadas até 03.07.1989, data em que entrou em vigor a Lei n.º 7.788/1989.
>
> III - A Lei n.º 7.788/1989, em seu art. 8º, assegurou, durante sua vigência, a legitimidade do sindicato como substituto processual da categoria.
>
> IV - A substituição processual autorizada pela Lei n.º 8.073, de 30.07.1990, ao sindicato alcança todos os integrantes da categoria e é restrita às demandas que visem à satisfação de reajustes salariais

> específicos resultantes de disposição prevista em lei de política salarial.
>
> V - Em qualquer ação proposta pelo sindicato como substituto processual, todos os substituídos serão individualizados na petição inicial e, para o início da execução, devidamente identificados pelo número da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou de qualquer documento de identidade.
>
> VI - É lícito aos substituídos integrar a lide como assistente litisconsorcial, acordar, transigir e renunciar, independentemente de autorização ou anuência do substituto.
>
> VII - Na liquidação da sentença exequenda, promovida pelo substituto, serão individualizados os valores devidos a cada substituído, cujos depósitos para quitação serão levantados através de guias expedidas em seu nome ou de procurador com poderes especiais para esse fim, inclusive nas ações de cumprimento.
>
> VIII - Quando o sindicato for o autor da ação na condição de substituto processual, não serão devidos honorários advocatícios (Brasil, 1993.)

O entendimento adotado pelo TST à época da edição da súmula era de que seria inviável interpretar a norma constitucional de maneira ampla e irrestrita, ponderando que a norma deveria depender de legislação definindo as hipóteses em que o sindicato poderia agir em nome próprio defendendo direitos dos trabalhadores.

A interpretação dada pelo TST à norma constitucional, naquele momento, foi restritiva, uma vez que exigia que a substituição processual pelos sindicatos somente poderia acontecer mediante autorização legislativa, o que contribuiu para que, em lugar de pacificar a discussão sobre a matéria, a súmula gerasse ainda mais controvérsias, como a sua suposta inconstitucionalidade e a alegação de restrição à atuação das entidades sindicais.

O argumento central era a “proteção dos direitos individuais do trabalhador”. O empregado não poderia ser tutelado pelas entidades sindicais, cabendo tal situação excepcional apenas nos casos em que a própria lei assim permitisse.

> SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. LIMITAÇÃO AOS ASSOCIADOS DO SINDICATO – A norma disposta no art. 8º, inc. III, da Constituição da República não autoriza a substituição ampla e irrestrita pelo sindicato, porque hão de ser observadas as hipóteses previstas em lei. Tem-se que, no caso, a legitimação extraordinária do sindicato encontra-se preconizada no parágrafo único do art. 872 da CLT, alcançando, todavia, apenas os empregados associados à entidade sindical, não se podendo cogitar, pela própria disposição legal, da substituição de todos os integrantes da categoria profissional respectiva. Esta Corte, manifestando-se acerca do tema, concluiu que **na Justiça do Trabalho a substituição processual dos associados pelo sindicato só é admissível mediante amparo legal**, tal como ocorre na hipótese do art. 872, parágrafo único, da CLT (ação de cumprimento), em cujos termos se restringe a referida substituição tão-somente aos empregados associados ao sindicato respectivo. Recurso de Revista em parte conhecido e provido (Brasil, 2003b, grifo nosso).

Ocorreu que, por se tratar de matéria constitucional, a discussão chegou ao Supremo Tribunal Federal (STF), e a interpretação restritiva do TST foi superada. Primeiramente, tivemos o julgamento do Agravo Regimental n.º 153.148, de relatoria do Ministro Ilmar Galvão no distante ano de 1995, reconhecendo que o art. 8º, III, da CF/88 autorizou “de forma expressa” a atuação dos sindicatos como substitutos processuais.

> TRABALHISTA. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. ALEGADA OFENSA AOS INCS. XXXV, LIV E LV; E, AINDA, AO INC. XXXVI DO ART. 5º; E AO INC. III DO ART. 8º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. Ausência de demonstração da alegada ofensa aos primeiros dispositivos invocados. Questão da substituição processual resolvida pelo acórdão com base em interpretação do próprio texto constitucional, a qual acabou por ser consagrada pelo legislador ordinário. Questão da coisa julgada afastada com base em interpretação do instrumento normativo (dissídio coletivo), cujo reexame não tem cabimento em recurso extraordinário. Agravo regimental improvido (Brasil, 1996).

O entendimento da corte suprema era no sentido de que o texto constitucional assegurava a ampla legitimidade ativa *ad causam* dos sindicatos, na qualidade de substitutos processuais das categorias que representam, na defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais de seus integrantes (Leite, 2019).

Nesse mesmo sentido foram diversos outros julgados da corte constitucional – Recurso Extraordinário n.º 202063-0, de relatoria do Ministro Octavio Gallotti, da 1ª Turma do STF; Mandado de Injunção n.º 347, de relatoria do Ministro Néri da Silveira, Tribunal Pleno; Recurso Extraordinário n.º 18543-0, de relatoria do Ministro Carlos Veloso; Recurso Extraordinário n.º 210029-3/RS, de relatoria do Ministro Carlos Veloso, entre outros – até que, finalmente, sobreveio a decisão:

> PROCESSO CIVIL. SINDICATO. ART. 8º, III DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. LEGITIMIDADE. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. DEFESA DE DIREITOS E INTERESSES COLETIVOS OU INDIVIDUAIS. RECURSO CONHECIDO E PROVIDO. O artigo 8º, III da Constituição Federal estabelece a legitimidade extraordinária dos

> sindicatos para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria que representam. Essa legitimidade extraordinária é ampla, abrangendo a liquidação e a execução dos créditos reconhecidos aos trabalhadores. Por se tratar de típica hipótese de substituição processual, é desnecessária qualquer autorização dos substituídos. Recurso conhecido e provido (Brasil, 2006a).

Assim, em 2006 o plenário do STF firmou entendimento acerca da permissão constitucional ampla dos sindicatos para atuarem como substitutos processuais.

3.2 O cancelamento da Súmula n.º 310 do Tribunal Superior do Trabalho e a nova interpretação

No transcorrer do julgamento do Recurso Extraordinário n.º 210.029-3/RS (Brasil, 2006a), o TST já havia determinado o cancelamento da Súmula n.º 310 por meio da Resolução n.º 119/2003, de 1º de outubro de 2003 (Brasil, 2003a), o que se mostrou como uma tentativa de pôr fim às divergências interpretativas acerca do texto constitucional, uma vez que o STF já manifestara claramente, em entendimento consolidado pelo plenário, sobre a permissividade ampla da substituição processual por sindicato. A ementa do citado acórdão, no qual é recorrente o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Passo Fundo e recorrido o Banco do Estado do Rio Grande do Sul (Banrisul), tem o seguinte teor:

> PROCESSO CIVIL. SINDICATO. ART. 8º, III DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. LEGITIMIDADE. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. DEFESA DE DIREITOS E INTERESSES COLETIVOS OU INDIVIDUAIS. RECURSO CONHECIDO E PROVIDO. O artigo 8º, III da Constituição Federal estabelece a legitimidade extraordinária dos sindicatos para defender em juízo os direitos e

> interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria que representam. Essa legitimidade extraordinária é ampla, abrangendo a liquidação e a execução dos créditos reconhecidos aos trabalhadores. Por se tratar de típica hipótese de substituição processual, é desnecessária qualquer autorização dos substituídos. Recurso conhecido e provido (Brasil, 2006a).

Com o cancelamento da Súmula n.º 310 do TST (Brasil, 2003a), foi aberto o caminho para a reformulação do instituto da substituição processual sindical no processo do trabalho. Entre as principais reformulações doutrinárias e jurisprudenciais, destacam-se a sua admissão ampla e geral, nos termos da interpretação dada pelo STF ao art. 8º, III, da CF/88, e a adoção dos princípios e das regras constantes das Leis n.º 7.347/85 (Brasil, 1985) e n.º 8.078/90 (Brasil, 1990), as quais formam o núcleo normativo do microssistema das ações coletivas.

Como se observa, portanto, o TST reviu seu entendimento e passou a adotar uma postura mais liberal, sem as limitações impostas anteriormente, segundo se pode extrair da leitura do julgado a seguir:

> SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. A substituição processual pelo sindicato obreiro é legítima no caso de direitos individuais homogêneos. Como evolução natural, este Colegiado cancelou a Súmula n. 310, por meio da Resolução n. 119, publicada no Diário da Justiça de 1º.10.2003. Decorre daí que a posição ora adotada reflete a melhor interpretação dada ao artigo 8º, III, da Constituição Federal (Brasil, 2006b).

De fato, o TST incorporou o entendimento do STF, deixando claro que, em princípio, o sindicato pode atuar como substituto processual na defesa de quaisquer direitos dos trabalhadores da categoria que represente, desde que tenham projeção coletiva.

Além disso, o cancelamento da súmula implicou maior flexibilidade nas ações em que os sindicatos figurem como substitutos processuais, dispensando, por exemplo, a exigência de que todos os substituídos fossem individualizados na petição inicial, além de passar a abranger a liquidação e a execução dos valores devidos aos substituídos:

> PROCESSO CIVIL. SINDICATO. ART. 8º, III DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. LEGITIMIDADE. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. DEFESA DE DIREITOS E INTERESSES COLETIVOS OU INDIVIDUAIS. O artigo 8º, III, da Constituição Federal estabelece a legitimidade extraordinária dos sindicatos para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria que representam. Essa legitimidade extraordinária é ampla, abrangendo a liquidação e a execução dos créditos reconhecidos aos trabalhadores. Por se tratar de típica hipótese de substituição processual, é desnecessária qualquer autorização dos substituídos (Brasil, 2007).

Além da consolidação jurisprudencial mencionada, cumpre registrar que o Supremo Tribunal Federal reafirmou essa compreensão no julgamento do tema de repercussão geral n.º 823 (RE 883.642) (Brasil, 2015), fixando a tese de que os sindicatos possuem ampla legitimidade extraordinária para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria que representam, inclusive nas fases de liquidação e execução, independentemente de autorização dos substituídos.

A decisão, de caráter vinculante, fortalece definitivamente a interpretação ampla do art. 8º, III, da Constituição Federal (Brasil, 1988), alinhando o sistema processual coletivo trabalhista à lógica do microssistema de tutela coletiva e eliminando quaisquer dúvidas remanescentes sobre a extensão da legitimação sindical.

4 NOVOS CAMINHOS, VELHOS PROBLEMAS

Muito embora a Súmula n.º 310 (Brasil, 2003a) tenha sido cancelada, em razão de inconstitucionalidade e de vários aspectos de ilegalidade, seu enunciado foi, durante muitos anos, o principal norte dos operadores do direito no que tange à substituição processual.

Mesmo após seu cancelamento, observa-se que seus fundamentos e a lógica interpretativa que lhe deu origem ainda são reproduzidos na prática forense, seja pelas partes, seja por alguns magistrados, o que evidencia a persistência de uma compreensão restritiva dificilmente superada no cotidiano dos processos trabalhistas.

Não é sem propósito, pois, o presente estudo, nem os diversos outros que se propõem a pesquisar e contribuir para essa discussão, que possui reflexos importantíssimos de cunho econômico, político e principalmente social.

Como se percebe, há uma certa resistência à interpretação ampla e irrestrita do art. 8º, III, da CF/88 (Brasil, 1988) no sentido de autorizar o sindicato a atuar como substituto processual, sendo apontadas diversas questões polêmicas que advêm da aplicabilidade prática dessa atuação sindical ampla no âmbito dos processos trabalhistas.

4.1 Propositura de Ação Civil Pública

A jurisprudência dos tribunais pátrios, com ênfase para o STF e TST, tem evoluído bastante no sentido da ampliação da legitimidade ativa dos sindicatos para atuarem como substituto processual em defesa de direitos difusos, coletivos, individuais homogêneos e até de interesse individual de um membro da categoria:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. LEGITIMIDADE ATIVA DO SINDICATO. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. O Supremo Tribunal Federal decidiu, no julgamento dos recursos extraordinários 193.503, 193.579, 210.029, 211.874, 213.111, 214.668, sessão plenária de 12.6.2006, cuja relatoria coube ao eminente ministro Joaquim Barbosa, no sentido de que o inciso III do art. 8 da Constituição da República confere aos sindicatos legitimidade extraordinária para atuar em juízo na defesa de todos e quaisquer direitos subjetivos individuais e coletivos dos integrantes de uma categoria, na qualidade de substitutos processuais. De par com isso, a SBDI-1 desta corte firmou o entendimento de que os sindicatos podem atuar como substitutos processuais nas ações trabalhistas cujos pedidos versem sobre equiparação salarial, e, ainda, que haja tão somente um único substituído. A substituição processual pelo sindicato não depende, pois, da presença de direito difuso, coletivo ou individual homogêneo, mas da simples presença de interesse de um membro individual da categoria. A tríade direitos difusos/direitos coletivos/direitos individuais homogêneos é essencial, contudo, para as ações civis públicas propostas pelo MPT. Precedentes. Assim, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui a decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido (Brasil, 2013.)

No entanto, acerca da legitimidade dos sindicatos para propor ação civil pública, o art. 129, § 1º, da Constituição Federal (Brasil, 1988), estabelece condições específicas para tanto. São elas:

a) “nas mesmas hipóteses”, ou seja, o direito tutelado deve envolver o patrimônio público e social, o meio ambiente e

outros interesses difusos e coletivos, tal qual se exige para o Ministério Público;

b) “segundo o disposto desta Constituição”. Portanto, se o que aponta a Constituição a respeito da legitimidade sindical é o disposto no art. 8º, III, ou seja, que ela abrange a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, ficariam os sindicatos, diante dessa interpretação, impossibilitados de defender direitos difusos. Carlos Henrique Bezerra Leite (Leite, 2019) cita como exemplo uma situação em que o sindicato, em defesa da segurança e da vida dos trabalhadores bancários, formula pedido de instalação de portas de segurança nas agências com elevado índice de assalto. De fato, nesta situação há a defesa direta e imediata de trabalhadores integrantes da categoria representada, mas também há a defesa indireta e mediata da sociedade como um todo, enquanto clientes e frequentadores das agências bancárias;

c) “e na lei”. Essa parte final dispõe exatamente sobre a exigência de que o sindicato esteja legalmente constituído pelo prazo mínimo de um ano e que possua a finalidade institucional de defender interesses difusos e coletivos.

Portanto, conforme visto, não se encerra no Ministério Público a legitimidade para propor a ação civil pública em defesa de interesses difusos e coletivos, sendo, segundo os critérios expostos, uma atribuição compartilhada também com as entidades sindicais.

4.2 Litisconsórcio individual nas ações coletivas

Por se tratar a substituição processual de um caso de legitimidade extraordinária, a intervenção individual nestes casos é tratada como uma exceção, uma espécie de litisconsórcio facultativo, em que se aplica subsidiariamente a regra do Código

de Defesa do Consumidor (CDC) (Brasil, 1990).

> Art. 81. A defesa dos interesses e direitos dos consumidores e das vítimas poderá ser exercida em juízo individualmente, ou a título coletivo.
>
> Parágrafo único. A defesa coletiva será exercida quando se tratar de:
>
> I - interesses ou direitos difusos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato;
>
> II - interesses ou direitos coletivos, assim entendidos, para efeitos deste código, os transindividuais, de natureza indivisível de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base;
>
> III - interesses ou direitos individuais homogêneos, assim entendidos os decorrentes de origem comum.
>
> Art. 94. Proposta a ação, será publicado edital no órgão oficial, a fim de que os interessados possam intervir no processo como litisconsortes, sem prejuízo de ampla divulgação pelos meios de comunicação social por parte dos órgãos de defesa do consumidor.
>
> Art. 103. Nas ações coletivas de que trata este código, a sentença fará coisa julgada:
>
> [...]
>
> § 2° Na hipótese prevista no inciso III, em caso de improcedência do pedido, os interessados que não tiverem intervindo no processo como litisconsortes poderão propor ação de indenização a título individual (Brasil, 1990).

Importante esclarecer, conforme explica Ronaldo Lima dos Santos (Santos, 2013), que a intervenção, nesses casos, não possui a finalidade de discutir situação individual, específica e

peculiar do interveniente, uma vez que a sentença proferida nos autos do processo será genérica e não apreciará situações particulares; essa discussão, portanto, ficará restrita à fase de liquidação de sentença.

Nesse sentido, trata-se de uma manifestação individual, porém em ação coletiva, de modo que o litisconsorte ingressará na lide com a finalidade de auxiliar as partes na obtenção de uma sentença genérica favorável ao todo, não para defender direito seu pessoalmente. Isso porque a decisão da ação coletiva não é prolatada em prol da parte processual (substituto), mas em prol da coletividade substituída.

Como ensina Luiz Paulo da Silva Araújo Filho,

> [...] não se tolera no processo coletivo a formulação de novas demandas, com a extensão do seu objeto litigioso aos alegados direitos pessoais dos intervenientes, porque do contrário estaria sendo admitida a tumultuária atomização de uma causa que se concebeu molecular exatamente para expandir a sua efetividade, o que, mais do que soar contraditório, violaria os princípios constitucionais que alicerçam essas ações (Araújo Filho, 2000, p. 147).

Vejamos que a intervenção se dá sob a ótica coletiva, em ações que tratem de direitos individuais homogêneos, não sendo cabível em ações coletivas para a tutela de direitos difusos ou coletivos *stricto sensu*. O litisconsórcio poderá ser originário, quando se forma desde o início da demanda coletiva, ou ulterior, quando se forma após a propositura da ação.

Outro ponto importante de ser destacado é que, em regra, nas ações coletivas por legitimação extraordinária via substituição processual, a coisa julgada não atinge os indivíduos se for desfavorável; ao contrário, se houver uma sentença desfavorável

o substituído poderá ingressar individualmente em ação própria. O mesmo não ocorre quando o substituído intervém na lide como litisconsorte: nesse caso ele será atingido pelos efeitos da coisa julgada, favorável ou não, não podendo propor ação individual. Entretanto, aqueles que não participaram como litisconsortes poderão demandar individualmente em ação própria na defesa de seus direitos (Santos, 2013).

Nesse contexto, Ronaldo Lima dos Santos (Santos, 2013) cita como exemplo uma ação coletiva proposta pelo sindicato profissional da categoria com o objetivo do pagamento de determinado abono salarial pelo empregador. Em sendo julgada improcedente a demanda, o trabalhador que interveio no feito sofrerá os efeitos da coisa julgada, não podendo propor ação com o mesmo objeto a título individual, ao passo que todos os demais trabalhadores poderão rediscutir a questão em ações individuais, inclusive como produção probatória específica, sem interferência da decisão desfavorável na lide coletiva.

4.3 Simultaneidade de ações coletivas e ações individuais

Como visto, o ajuizamento de ação coletiva por sindicato não obstaculiza a existência de ação individual com o mesmo pedido, porque muito embora o sindicato esteja atuando na qualidade de substituto processual e assumindo o lugar de parte, não há falar em litispendência, uma vez que o autor da ação individual não se confunde com o da ação coletiva que, no caso, é o sindicato.

Por um lado, se percebe que, em se tratando da simultaneidade de ações coletivas e individuais, aplica-se o previsto no art. 104 do CDC (Brasil, 1990), não havendo, portanto, litispendência entre a demanda coletiva proposta por um autor coletivo e uma ação individual pela via coletiva.

> Art. 104. As ações coletivas, previstas nos incisos I e II e do parágrafo único do art. 81, não induzem

> litispendência para as ações individuais, mas os efeitos da coisa julgada *erga omnes* ou ultra partes a que aludem os incisos II e III do artigo anterior não beneficiarão os autores das ações individuais, se não for requerida sua suspensão no prazo de trinta dias, a contar da ciência nos autos do ajuizamento da ação coletiva(Brasil, 1990).

O dispositivo legal aplicável à espécie dispõe que:

> Se os autores das ações individuais não requererem a suspensão destas no prazo de trinta dias a contar da ciência nos autos do ajuizamento da ação coletiva, não serão beneficiados por eventual decisão na ação coletiva (Santos, 2013).

A despeito desse entendimento, a Justiça do Trabalho, em muitos casos, posicionou-se no sentido de que somente se aplica o art. 104 do CDC em casos em que a concomitância de ações individuais e coletivas se dá em defesa de interesses difusos ou coletivos, quando a litispendência fica excluída. Nesse sentido, quando se fala em ação coletiva em defesa de interesses individuais homogêneos e demandas individuais, seriam aplicáveis as regras do Código de Processo Civil.

> RECURSO DO RECLAMADO LITISPENDÊNCIA. RECLAMAÇÃO INDIVIDUAL X AÇÃO PROPOSTA PELO SINDICATO NA QUALIDADE DE SUBSTITUTO PROCESSUAL. CONFIGURAÇÃO. O fato de o reclamante figurar no polo ativo de reclamação individual, e constar como substituído em ação proposta por seu sindicato, como substituto processual, formulando o mesmo pedido, ou seja, diferenças salariais decorrentes do Plano Verão, implica em litispendência, por plenamente configurados os pressupostos dos arts. 301 e 267, V, ambos do Código de Processo Civil. Vale notar que o fato de figurar o sindicato no polo ativo da reclamatória, não afasta a caracterização da tríplice

> identidade, já que os verdadeiros beneficiários (titulares do direito subjetivo) desta ação serão os empregados substituídos. Recurso parcialmente conhecido e provido (Brasil, 2000).

Por outro lado, no intuito da preservação do direito, tanto de forma coletiva como individual, os Tribunais Trabalhistas Pátrios, atualmente, vêm se posicionando no sentido da aplicabilidade dos princípios insculpidos no CDC.

> RECURSO DE REVISTA. LITISPENDÊNCIA. ARTIGO 104 DO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR. APLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO. A coletivização das ações tem como resultado pronunciamento judicial com autoridade para solucionar lesões de direito que se repetem, de modo que tenha ele força suficiente para se estender aos direitos individuais homogêneos e coletivos, evitando, com isso, o entulhamento de processos que assoberbam os órgãos jurisdicionais. As ações coletivas têm a mesma natureza jurídica, quer sejam elas de origem trabalhista, quer sejam consumeristas. Deste modo, não há se falar em litispendência, na medida em que o autor apenas será abrangido pela coisa julgada, que se formará na decisão coletiva, se buscar a suspensão do seu processo individual, com o fim de receber os efeitos daquela ação, o que não consta no presente caso. Aplica-se, portanto, o art. 104 do CDC ao processo do trabalho, que assegura a propositura de ações individuais e coletivas sem caracterização de litispendência. Recurso de revista conhecido e desprovido (Brasil, 2011a).
>
> AÇÃO CIVIL PÚBLICA - NÃO CONFIGURAÇÃO DA LITISPENDÊNCIA - ART. 104 DO CDC. 1. O art. 104 do CDC estabelece que as ações coletivas não induzem litispendência para as ações individuais. 2. Na hipótese, o Regional concluiu que há litispendência no presente caso, uma vez que o Ministério Público do Trabalho propôs ação civil

> pública buscando a tutela de direitos individuais homogêneos. Dessa forma, restaria claro que a Reclamante está representada na ação coletiva, pois se trata de direitos individuais divisíveis e cindíveis, no qual é titular pessoa determinada. Por fim, entende que a ação civil pública e a ação individual proposta pela Obreira possuem a mesma causa de pedir e o mesmo pedido, o que induziria inegavelmente a litispendência. 3. Ora, como o art. 104 do CDC dispõe que os efeitos da coisa julgada na ação coletiva não beneficiarão os autores das ações individuais que não forem suspensas, o perigo de duas decisões conflitantes ou superpostas sobre a mesma matéria inexistente. 4. Nesse contexto, considerando que se aplica o teor do art. 104 do CDC, pelo permissivo do art. 769 da CLT, às ações civis públicas ajuizadas pelos sindicatos e pelo Ministério Público do Trabalho, é de se concluir pelo provimento do recurso de revista da Reclamante, para que se afaste a litispendência. Recurso de revista conhecido e provido (Brasil, 2011b).

Portanto, de acordo com tal posicionamento, não ocorre litispendência entre a ação coletiva e a reclamação trabalhista individual porque não há identidade de partes.

5 CONCLUSÃO

Conforme se verificou ao longo deste estudo, a substituição processual no Direito do Trabalho tutela os direitos individuais homogêneos, que são aqueles decorrentes de uma situação fática e de direito comuns e, segundo Zavascki, são

> [...] por esta via exclusivamente pragmática, transformados em estruturas moleculares, não como fruto de uma indivisibilidade inerente ou natural (interesses e direitos públicos e difusos) ou da organização ou existência de uma relação jurídica-base (interesses coletivos *stricto sensu*), mas por

> razões de facilitação ao acesso à justiça, pela priorização da eficiência e da econômica processuais (Benjamin *apud* Zavascki, 2005, p. 35).

Seguindo os ensinamentos de Pereira (Pereira, 2018), podemos dividir em três fases o debate posto no presente artigo. A primeira fase foi a que antecedeu a Constituição Federal de 1988, período em que o instituto da substituição processual aparecia em tópicos da CLT e legislação extravagante, era extremamente limitado e o TST também adotava essa linha limitativa.

A segunda fase foi após a promulgação da CF/88, na qual, consoante disposição constitucional contida no inc. III do art. 8° da CF (Brasil, 1988), tem-se que o ente sindical possui legitimidade para pleitear em Juízo ou fora dele direitos subjetivos individuais e coletivos dos integrantes da categoria por ele representada, mesmo daqueles que não sejam filiados. É o chamado princípio da representatividade sindical *erga omnes*.

Nessa fase se instaurou certa divergência doutrinária, uma vez que o Supremo Tribunal Federal considerava que os sindicatos possuíam atuação ampla e irrestrita como substituto processual, sendo a norma constitucional clara no sentido de assim autorizar, não se exigindo que ficasse restrita aos casos previstos em lei. Por outro lado, há o posicionamento que deu origem à atualmente cancelada Súmula n.º 310 do TST (Brasil, 2003), em que a determinação constitucional trata de legitimidade ordinária do sindicato, que é justamente defender os interesses individuais ou coletivos da categoria. Desse modo, a aplicação da substituição processual pelo ente sindical estaria restrita aos casos previstos em lei.

A terceira fase refere-se ao atual entendimento do TST, de que o inc. III do art. 8º da Constituição Federal (Brasil, 2003) confere ao sindicato poderes para atuar, como substituto processual, na

defesa de todos e quaisquer direitos subjetivos, individuais ou coletivos, dos integrantes da categoria por ele representada, tanto nas ações coletivas como nas individuais, seja na ação de conhecimento ou na liquidação e execução. Considerou-se desnecessária a menção de um rol de casos de substituição processual. Esse inclusive era o entendimento sustentado pelo STF, agora adotado pelo TST, e que culminou no cancelamento da mencionada Súmula n.º 310.

Essa compreensão foi definitivamente consolidada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do tema de repercussão geral n.º 823 (Brasil, 2015), ocasião em que a corte reafirmou que a legitimidade extraordinária conferida aos sindicatos é ampla e irrestrita, alcançando a defesa de direitos individuais e coletivos em todas as fases do processo, sem necessidade de autorização prévia dos substituídos. A tese firmada pelo STF reforça a centralidade do inc. III do art. 8º da Constituição e consolida a substituição processual sindical como instrumento essencial de tutela efetiva dos trabalhadores.

Portanto, demonstrada a relevância do instituto e à luz de tudo que foi exposto neste estudo, percebe-se que a ampliação da legitimidade dos sindicatos por meio da substituição processual constitui instrumento fundamental para conferir maior efetividade à tutela jurisdicional trabalhista, reafirmar o papel dos sindicatos na democracia brasileira e promover maior celeridade no acesso à justiça.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO FILHO, Luiz Paulo da Silva. **Ações coletivas:** a tutela jurisdicional dos direitos individuais homogêneos. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

AUGUSTO, Daniela Moreira. Substituição processual do sindicato: (Im) possibilidade de substituição processual de um único empregado no processo do trabalho. **Revista Direito UNIFACS**, Salvador, v. 164, 2014, p. 1-11.

BARBI, Celso Agrícola. **Comentários ao Código de Processo Civil**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1983. v. 1.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Lei n.º 5.107 de 13 de setembro de 1966**. Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras. providências. Revogada pela Lei nº 7.839, de 1989. Conversão da Medida Provisória nº 90, de 1989. Revogada pela Lei nº 8.036, de 1990. Brasília, DF: Presidência da República, [1989]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5107.htm. Acesso em: 21 set. 2021.

BRASIL. **Lei n.º 6.708 de 30 de outubro de 1979**. Dispõe sobre a correção automática dos salários, modifica a política salarial e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1983]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6708.htm. Acesso em: 21 set. 2021.

BRASIL. **Lei n.º 7.238 de 29 de outubro de 1984**. Dispõe sobre a manutenção da correção automática semestral dos salários, de acordo com o Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC, e revoga dispositivos do decreto-lei nº 2.065, de 26 de outubro de 1983. Brasília, DF: Presidência da República, [1984].

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/L7238.htm#:~:text=L7238&text=LEI%20N%C2%BA%207.238%2C%20DE%2029,26%20de%20outubro%20de%201983. Acesso em: 21 set. 2021.

BRASIL. **Lei n.º 7.347 de 24 de julho de 1985**. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio-ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2014]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7347orig.htm. Acesso em: 21 set. 2021.

BRASIL. **Lei n.º 8.078 de 11 de setembro de 1990**. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078compilado.htm. Acesso em: 21, set. 2021.

BRASIL. **Lei n.º 13.105, de 16 de março de 2015.** Código de Processo Civil Brasileiro. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 19 jan. 2026.

BRASIL. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex: coletânea de legislação**: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. **Lei n.º 5.869, de 11 de janeiro de 1973**. ‘Institui o Código de Processo Civil (1973). Revogada pela Lei nº 13.105, de 2015 (em vigência). Brasília, DF: Presidência da República,

[2015]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5869.htm. Acesso em: 19 jan. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (2. Turma). Agravo Regimental no Recurso Extraordinário n.º 153.148. Trabalhista. Ausência de demonstração da alegada ofensa aos primeiros dispositivos invocados. Questão da substituição processual resolvida pelo acórdão com base em interpretação do próprio texto constitucional. Agravo regimental improvido. Relator: Min. Ilmar Galvão, 14 de maio de 1996. **Diário da Justiça**, Brasília, DF, 16 ago. 1996. p. 28233.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE 210029**. Órgão julgador: Tribunal Pleno, Relator(a): Min. Carlos Velloso. Redator(a) do acórdão: Min. Joaquim Barbosa. Julgamento: 12/06/2006a Publicação: 17/08/2007. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1664607. Acesso em: 02 mar. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 211.874**. Relator Ministro Carlos Mário Velloso. Data de Publicação DJ 24/08/2007 - Ata nº 38/2007. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1668746. Acesso em: 03 mar. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário n.º 883.642/AL**. Tema 823: Legitimidade dos sindicatos para a execução de título judicial, independentemente de autorização dos sindicalizados. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski, 18 de junho de 2015. Diário da Justiça Eletrônico, n. 124, divulgado em 25/06/2015, publicado em 26/06/2015. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamento

Processo.asp?incidente=4758938&numeroProcesso=883642&classeProcesso=RE&numeroTema=823. Acesso em: 20 jan. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. E-RR-271.612/1996. Rel. Min. Vantuil Abdala. **DJ 30/06/2000.**

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR-2140-64.2010.5.12.0012**, Ac. 7ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 12.8.2011b. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/#9d8ce50471c5fa6217a0c4f3b7eeba3e. Acesso em: 05 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR-216700-91.2006.5.02.0029**, 6ª T. Aloysio Corrêa da Veiga Ministro Relator, J. 15.06.2011, p. 24.6.2011a. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/#ae298cf6cd0c39692036e707acd44461. Acesso em: 05 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2ª Turma). **Recurso de Revista 1.793/2003-004-03-00.4**. Relator Mininstro Renato de Lacerda Paiva. Julgamento: 08/11/2006b. Publicação: 07/12/2006. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#459876a9daba975d735f412299f8da0d. Acesso em: 03 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). **AIRR 923-56.2010.5.03.0102**. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado. DEJT 19.4.2013. Relator: Mauricio Godinho Delgado Julgamento: 17/04/2013. Publicação: 19/04/2013. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/#78775e41e5afb0ce4eb431c9642

5e8da:~:text=Processo%3AAIRR,19/04/2013. Acesso em: 03 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n.º 603551-53.1999.5.15.5555.** DJU de 17 de outubro de 2003, Relator Ministro Luciano de Castilho Pereira. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/#45a4cc2b304243de37a943304d1e0de4. Acesso em; 02 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 310**. Substituição processual. Sindicato. [Cancelada pela Resolução nº 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.]. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2003]. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/25557/1993_res0001.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 19 jan. 2026.

CHIOVENDA, Giuseppe. **Instituições de direito processual civil**. Tradução de Paolo Capitani. Campinas: Bookseller, 1998. v. 2.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.... *In:* MARTINEZ, Luciano; TEIXEIRA FILHO, João de Lima (org.). **Comentários à Constituição de 1988 em matéria de direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTR, 2019. p. 470-477.

LOPES, João Batista. **Curso de direito processual civil**. Parte geral. São Paulo: Atlas, 2005. v. 1.

PEREIRA, Leone. **Manual de processo do trabalho**. 5. ed. São

Paulo: Saraiva, 2018. p. 312.

SANTOS, Alfeu Gomes dos. Aspectos peculiares da substituição processual no Direito do Trabalho. **Âmbito Jurídico**, São Paulo, 01 ago. 2010. Disponível em: https://ambitojuridico.com.br/aspectos-peculiares-da-substituicao-processual-no-direito-do-trabalho/. Acesso em: 02 mar. 2026.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. Evolução Dogmática da Tutela dos Interesses Individuais Homogêneos na Justiça do Trabalho: da substituição processual à sentença genérica**. Revista Jurídica da Procuradoria Geral do Estado do Paraná**, Curitiba, 2013, n. 4, p. 81-116.

SILVA, Ovídio Araújo Batista da. **Curso de processo civil**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2005. v. 1, p. 227-278.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil**. Rio de Janeiro: Forense, 2003. v. 1. p. 54.

ZAVASCKI, Teori Albino. **Processo Coletivo: tutela de direitos coletivos e tutela coletiva de direitos.** Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2005.

BIBLIOGRAFIA

ABREU, Josué Silva. Da substituição processual, da representação e da assistência no processo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, jul./dez. 1997, p. 43-58.

ADORNO JÚNIOR, Hélcio Luiz; CARDOZO, Angelica Martins; DIAS, Andressa Caroline; MESTRINEL, Marcos Antonio. A evolução da jurisprudência no tema da substituição processual trabalhista: mudanças decorrentes da Constituição de 1988. **Universitas**, Mogi Mirim, v. 6, n. 10, jan./jun. 2013, p. 13-34.

BASSO, Guilherme Mastrichi. Da pertinência do cancelamento do enunciado 310 do TST. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 63, 1994, p. 136-142.

CALAMANDREI, Piero. **Instituciones de derecho procesal civil**. Traducción de la primeira edición italiana por Santiago Sentis Melendo. Buenos Aires: Ediciones Juridicas Europa-América, 1986. v. 2.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CARNEIRO, Cláudio Gomes. Legitimidade dos sindicatos para a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria (artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal). **Revista da Fundação Escola Superior do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios**, Brasília, DF, v. 12, Edição Especial, abr. 2004, p. 51-86.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

EÇA, Vitor Salino de Moura. Substituição processual sindical no processo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região,** Belo Horizonte, v. 46, n.76, jul./dez.

2007. p. 219-234.

FERNANDES, Reinaldo de Francisco. A legitimação sindical nas ações coletivas trabalhistas. **Revista Intellectus**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 14, p. 46-62.

FERRAZ, Deise Brião; COSTA, Eder Dion de Paula. O acesso dos trabalhadores à justiça através da substituição processual por sindicatos. **Revista Eletrônica Direito e Política, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da UNIVALI,** Itajaí, v. 12, n. 3, 3º quadrimestre de 2017. Disponível em: www.univali.br/direitoepolitica. Acesso em 14 set. 2011.

LAURINO, Salvador Franco de Lima. Questões atuais sobre a substituição processual. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, v. 74, n. 3, jul./set. 2008, p. 93-104.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva. Educação, 2020.

MENDONÇA, Guilherme de Morais. Substituição processual e o direito individual homogêneo no processo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região**, João Pessoa, v. 4, n. 1, 1996, p. 78-86.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

PIMENTA, José Roberto Freire; PIMENTA, Raquel Betty de

Castro. Efetividade da tutela jurisdicional trabalhista e substituição processual sindical: análise da recente evolução da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 54, n. 84, jul./dez. 2011, p. 157-177. Disponível em: https://hdl.handle.net/20.500.12178/74736. Acesso em: 05 mar. 2026.

REZENDE FILHO, Tabajara Medeiros de. **Substituição processual trabalhista como instrumento de acesso e efetividade da justiça do trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2009.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. Coordenador: Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

VIDEOMONITORAMENTO E PROTEÇÃO DE DADOS NO AMBIENTE LABORAL:
uma análise normativa e prática à luz da LGPD

VIDEO SURVEILLANCE AND DATA PROTECTION IN THE WORKPLACE:
an analysis of regulations and practices in light of the General Data Protection Law

Bruna Casimiro Siciliani*

DOI: https://doi.org/10.70940/rejud4.2025.921

RESUMO

No Brasil, a ausência de regulamentação específica sobre videomonitoramento laboral gera insegurança jurídica, conflitos judiciais e riscos à privacidade dos trabalhadores, demandando a aplicação subsidiária da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Brasil, 2018). O avanço das tecnologias de videomonitoramento no ambiente laboral tem trazido benefícios, incluindo a proteção patrimonial, mas também importantes desafios normativos, especialmente quanto à privacidade e intimidade dos trabalhadores. Este estudo analisa a utilização do videomonitoramento à luz da LGPD, com foco na tensão entre o poder fiscalizatório do empregador e os direitos fundamentais. A pesquisa, de abordagem qualitativa e dedutiva, articula princípios da LGPD (finalidade, adequação, transparência) e constitucionais com a prática laboral, combinando revisão bibliográfica, análise de fontes normativas (Constituição Federal, LGPD e legislações comparadas) e precedentes judiciais (processo n.º 0021075-47.2023.5.04.0004 do Tribunal Regional

* Doutora em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Mestre em Direito pela UFRGS. Especialista em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Especialista em Direito Público pela PUCRS. Advogada Trabalhista.

do Trabalho da 4ª Região e o caso López Ribalda *versus* Espanha (European, 2018)). A análise evidencia que a ausência de regulamentação específica no Brasil reforça a relevância da LGPD, exigindo transparência, proporcionalidade e contraditório no monitoramento. O caso do TRT4 ilustra os riscos de práticas desprovidas de salvaguardas, como a notificação prévia e oitiva, resultando em penalidades desproporcionais e violações à dignidade. Em contrapartida, López Ribalda destaca a legitimidade do monitoramento restrito e justificado (European, 2018). Propõe-se um regime preventivo com políticas internas claras, sendo exemplos a sinalização de áreas monitoradas, o acesso restrito a imagens e os procedimentos de defesa prévia, especialmente em setores sensíveis como a saúde. A adoção de relatórios de impacto à proteção de dados (RIPDs) e medidas afins promove conformidade e reduz riscos jurídicos. O estudo conclui que o equilíbrio entre fiscalização e proteção de dados exige a articulação de normas e práticas preventivas, respeitando a dignidade dos trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVE

Ambiente laboral. Privacidade. Proteção de dados. Responsabilidade preventiva. Videomonitoramento.

ABSTRACT

In Brazil, the lack of specific regulations on video surveillance of employees creates legal uncertainty and judicial disputes as well as jeopardizes workers' privacy, which calls for the General Data Protection Law to be applied on a supplementary basis. The advancement of monitoring technology in the workplace has yielded benefits, including loss prevention, but it also poses significant policy challenges, particularly in regards to workers' privacy and personal affairs. This study examines video surveillance in light of Brazil's General Data Protection Law, focusing on the tension between fundamental rights and the employer's managerial supervision authority. Employing a qualitative and deductive approach, the research connects the law's guiding principles (purpose, adequacy, and transparency) and constitutional tenets to labor practices through a combination of literature review, analysis of legal sources (the Federal

Constitution, the General Data Protection Law, and comparative law) and judicial precedents (case no. 0021075-47.2023.5.04.0004 of the 4th Region Federal Labor Court and López Ribalda v. Spain(European, 2018)). This analysis reveals that the absence of specific regulation in Brazil underscores the importance of the General Data Protection Law, requiring surveillance to abide by transparency, proportionality, and due process. The Brazilian ruling illustrates the risk of practices that lack safeguards such as prior notification and hearings, resulting in disproportionate disciplinary sanctions and indignities. Conversely, López Ribalda highlights the legitimacy of limited and justified surveillance (European, 2018). A preventive framework is proposed, with clear internal policies including signage of monitored areas, restricted access to footage, and preliminary objection procedures, particularly in sensitive work environments such as healthcare. Taking measures akin to data protection impact assessments (DPIAs) promote compliance and mitigate legal risks. The study finds that balancing supervision and data protection requires the alignment of preventive practices and standards so as to uphold the dignity of workers.

KEYWORDS

Data protection. Preventive liability. Privacy. Video surveillance. Work environment.

SUMÁRIO

1 Introdução;
2 Videomonitoramento, proteção de dados e limites normativos;
3 Análise jurisprudencial: processo n.º 0021075-47.2023.5.04.0004;
4 Aplicação prática: diretrizes para conformidade com a LGPD no videomonitoramento em ambiente laboral;
5 Considerações finais;
Referências.

Data de submissão: 21/07/2025.
Data de aprovação: 23/01/2026.

1 INTRODUÇÃO

O avanço das tecnologias de vigilância no ambiente de trabalho, notadamente dos sistemas de videomonitoramento, tem transformado as relações laborais, trazendo benefícios como a proteção patrimonial e a fiscalização contratual, mas também significativas implicações normativas e principiológicas. No contexto da era digital, a coleta e o tratamento de dados pessoais, incluindo imagens de empregados, exigem uma abordagem apropriada, de modo a conciliar o poder diretivo do empregador com a garantia de direitos fundamentais como a privacidade e a intimidade. A Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Brasil, 2018) surge como um marco normativo fundamental, estabelecendo princípios como finalidade, adequação e transparência para regular o uso de tecnologias no trabalho, especialmente em setores onde práticas informais podem gerar conflitos.

O presente estudo busca analisar a utilização do videomonitoramento no ambiente de trabalho à luz da LGPD, com foco na tensão entre o poder fiscalizatório do empregador e o direito à privacidade dos trabalhadores. A relevância do tema é evidenciada pela crescente judicialização de casos envolvendo monitoramento laboral, onde a ausência de transparência e de oitiva prévia já ocasionou a reversão de uma justa causa. No plano comparado, o caso López Ribalda *versus* **Espanha** oferece parâmetros para avaliar a proporcionalidade e a legitimidade do monitoramento, destacando a necessidade de salvaguardas como a notificação prévia (European, 2018).

Este trabalho tem por objetivo propor diretrizes práticas para a implementação do videomonitoramento em conformidade com a LGPD, inspirando-se nas lições extraídas da jurisprudência brasileira e do direito comparado. A análise parte da premissa de que a proteção de dados pessoais no ambiente de trabalho exige um regime de prevenção, com políticas internas claras e

mecanismos de responsabilidade preventiva, como a oportunidade de defesa prévia antecedente a penalidades. Assim, o artigo estrutura-se em três eixos: uma fundamentação teórica sobre videomonitoramento, proteção de dados e limites normativos; uma análise jurisprudencial com foco em um caso do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região; e propostas práticas para empregadores, com ênfase em procedimentos que respeitem os direitos dos trabalhadores e minimizem os riscos de dano à personalidade destes.

Para alcançar esse objetivo, a pesquisa adota uma abordagem qualitativa e analítica, fundamentada no método dedutivo, com o objetivo de articular os preceitos normativos da LGPD e os princípios constitucionais com as práticas de videomonitoramento no ambiente laboral, enfatizando a responsabilidade preventiva. A análise combina a revisão bibliográfica de doutrina nacional e internacional, com ênfase em estudos sobre proteção de dados e direitos fundamentais; o estudo de fontes normativas primárias, incluindo a Constituição Federal (Brasil, 1988), a LGPD e legislações comparadas; e a análise de precedentes judiciais nacionais e internacionais.

2 VIDEOMONITORAMENTO, PROTEÇÃO DE DADOS E LIMITES NORMATIVOS

O videomonitoramento, caracterizado pela captação de imagens e, em alguns casos, áudio por equipamentos audiovisuais em ambientes laborais, constitui uma prática consolidada nos setores de saúde, varejo e indústria, com finalidades que englobam a preservação patrimonial, a segurança física de empregados e terceiros e a fiscalização das obrigações contratuais (Miziara, 2022). Contudo, a implementação desses sistemas levanta implicações normativas e principiológicas significativas, uma vez que as imagens e áudio captados, ao identificarem indivíduos, são considerados dados pessoais nos

termos do art. 5º, I, da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Brasil, 2018).

Diante dessa conjuntura, a ausência de regulamentação específica no Brasil sobre o uso de equipamentos audiovisuais no ambiente de trabalho torna imprescindível uma análise detalhada dos limites constitucionais e principiológicos que orientam sua legitimidade, especialmente à luz dos direitos fundamentais à privacidade e à intimidade, que se contrapõem ao poder diretivo do empregador.

No direito comparado, diversos ordenamentos oferecem parâmetros rigorosos que servem de referência para o contexto brasileiro. Na Itália, o Estatuto do Trabalhador (Lei n.º 300/1970, art. 4º) proíbe a utilização de equipamentos audiovisuais para fiscalização remota da atividade dos trabalhadores, admitindo sua instalação apenas quando necessária à organização do trabalho, à produção ou à segurança, e desde que haja acordo prévio com representações sindicais ou, na ausência destas, autorização da Inspetoria Nacional do Trabalho (Itália, 1970, 2025). Essa exigência de consentimento coletivo reflete a preocupação com a proteção da privacidade, impondo que o empregador demonstre a legitimidade e a proporcionalidade da medida.

Em Portugal, o Tribunal Constitucional (Portugal, 2002 2025), por meio do Acórdão n.º 255/2002, declarou que a videovigilância, embora permitida para fins de segurança privada ou proteção de bens, constitui uma restrição ao direito à reserva da intimidade da vida privada, previsto no art. 26, n.º 1, da Constituição portuguesa, sublinhando a necessidade de garantias como notificação prévia e limitação temporal e espacial.

No Brasil, a lacuna normativa torna necessário recorrer aos princípios constitucionais e à LGPD a fim de delimitar o uso de equipamentos audiovisuais. É cediço que o art. 5º, X, da Constituição Federal assegura a inviolabilidade da intimidade, da

vida privada, da honra e da imagem, prevendo indenização por danos materiais ou morais decorrentes de sua violação (Brasil, 1988). A LGPD complementa essa proteção, exigindo que o tratamento de dados pessoais seja pautado pelos princípios da finalidade, adequação, necessidade e transparência (Brasil, 2018).

Logo, os princípios da LGPD estabelecem um arcabouço normativo que serve de bússola para o uso de tais práticas no ambiente laboral. O princípio da finalidade exige que o videomonitoramento seja realizado para propósitos legítimos, específicos e previamente informados ao titular dos direitos (art. 6º, I), enquanto a adequação e a necessidade impõem que o tratamento seja proporcional e restrito ao mínimo indispensável (art. 6º, II e III). A transparência, por sua vez, obriga o empregador a comunicar aos trabalhadores a existência, a extensão e os objetivos do monitoramento, sob pena de ilicitude (art. 7º, I) (Brasil, 2018).

Entretanto, convém ressaltar que a mera existência de política interna não legitima o videomonitoramento. É imprescindível que a política observe cumulativamente:

a) a base legal da LGPD (por exemplo, o legítimo interesse, art. 7º, IX) (Brasil, 2018);

b) a demonstração de necessidade e proporcionalidade (art. 6º, III) (Brasil, 2018);

c) o respeito aos direitos fundamentais (Constituição Federal, art. 5º, X). A ausência de qualquer desses requisitos torna a prática ilícita, independentemente de previsão contratual ou regimental. Assim, tais princípios demandam um regime preventivo que antecipe riscos e assegure a conformidade, evitando violações à privacidade que possam culminar em responsabilização por danos extrapatrimoniais (Brasil, 1988).

Nesse contexto, não obstante os princípios da LGPD forneçam um marco sólido para o tratamento de dados pessoais no ambiente laboral, é crucial diferenciar a proteção de dados, que se centra na regulação do fluxo, armazenamento e uso de informações identificáveis, dos direitos constitucionais à imagem e à intimidade, previstos no art. 5º, X, da Constituição Federal, especialmente ante os desafios da vigilância laboral contemporânea (Brasil, 1988).

A proteção de dados, conforme o art. 5º, I, da LGPD (Brasil, 2018), abrange não apenas imagens captadas por videomonitoramento, mas qualquer dado que permita identificar o titular, como padrões comportamentais derivados de análises automatizadas ou cruzamentos com outros registros (por exemplo, horários de entrada e saída). Trata-se de um direito de caráter instrumental e relacional, que visa à autodeterminação informativa, permitindo ao indivíduo controlar como suas informações são coletadas, processadas e compartilhadas, independentemente do contexto de captura (Menke, 2019). Já o direito à imagem protege a representação visual ou gráfica da pessoa contra usos não autorizados ou degradantes, enquanto o direito à intimidade ampara a esfera reservada da vida pessoal contra intrusões sensoriais ou emocionais, como a exposição de aspectos íntimos sem consentimento.

Essa distinção ganha relevância no contexto da vigilância laboral, onde o videomonitoramento pode transgredir múltiplas dimensões simultaneamente. A mera captação de imagens em áreas comuns pode violar o direito à imagem ao expor o trabalhador a olhares indesejados, mas é o tratamento posterior desses dados, como armazenamento indefinido ou análise para fins disciplinares, que ativa a proteção da LGPD, configurando um risco de vigilância comportamental que afronta a privacidade enquanto direito fundamental (Siciliani, 2023). A privacidade pode, portanto, englobar violações cumulativas: uma câmera em

vestiários não apenas fere a intimidade (esfera subjetiva e afetiva), mas também o direito à imagem (representação externa) e a proteção de dados (controle sobre o fluxo informacional), demandando respostas jurídicas plurais e articuladas.

No ambiente de trabalho, essa vigilância exacerbada, impulsionada pela quarta Revolução Industrial, transforma obrigações legais – a fiscalização de jornada, por exemplo – em potenciais invasões, onde um suposto **legítimo interesse** do empregador colide com o direito à autodeterminação informativa. Assim, a LGPD não se sobrepõe aos direitos à imagem e intimidade, mas os complementa, exigindo um regime preventivo que mitigue riscos de discriminação ou assédio, tais como o uso de dados para a elaboração de perfis de desempenho que perpetuem desigualdades.

Nesse sentido, convém observar que a doutrina trabalhista sustenta que o monitoramento audiovisual só é legítimo quando necessário, adequado e proporcional, especialmente em ambientes com elevada expectativa de privacidade, caso dos vestiários, refeitórios ou salas de descanso (Moreira, 2010). A prática fiscalizatória está subordinada aos limites impostos pelos direitos fundamentais e pelo princípio da dignidade da pessoa humana, exigindo a observância do princípio da proporcionalidade, composto pelos requisitos de adequação, isto é, a idoneidade do meio para o fim pretendido; necessidade, ou, em outras palavras, a ausência de alternativas menos invasivas; e proporcionalidade *stricto sensu*, que, no caso, corresponde à prevalência dos benefícios sobre os prejuízos (Vinagre, 2015). De modo a ilustrar essa circunstância, na lição de Belmonte (2004), câmeras instaladas para fins de treinamento não devem ser usadas para penalidades disciplinares, sob pena de desvio de finalidade.

A transparência impõe que os trabalhadores sejam informados sobre a localização e os propósitos do monitoramento, evitando

situações constrangedoras (Simón, 2004), enquanto finalidades legítimas, quais sejam segurança ou proteção patrimonial, devem ser limitadas espacial e temporalmente a fim de evitar a vigilância comportamental, que pode configurar assédio moral ao violar a confiança e a boa-fé contratual (Silva; Oliveira, 2007).

A forma de utilizar os dados captados também exige cuidado. O direito ao resguardo abrange o que não pode ser indiscriminadamente difundido (De Cupis, 2008) e o Enunciado n.º 14 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho veda a conservação, gravação ou divulgação de imagens sem autorização judicial (Jornada, 2008).

Esses parâmetros, compatíveis com a LGPD, demandam políticas preventivas, tais quais as defendidas em estudos que destacam a importância da transparência e do contraditório para evitar violações à privacidade. A ausência de regulamentação específica reforça a necessidade de políticas internas claras, como a notificação prévia e a instauração de procedimentos de defesa, para preservar a conformidade e minimizar riscos aos direitos de personalidade dos trabalhadores, o que será evidenciado pelo exame jurisprudencial do processo nº 0021075-47.2023.5.04.0004 (Brasil, 2025), que ilustra os riscos de práticas desprovidas de tais cautelas.

3 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL: processo n.º 0021075-47.2023.5.04.0004

O processo n.º 0021075-47.2023.5.04.0004 (Brasil, 2024), julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região em 06 de novembro de 2024, oferece um exemplo paradigmático das implicações do videomonitoramento na proteção de dados pessoais no ambiente laboral. O episódio envolve um técnico de enfermagem, empregado de um hospital por 23 anos, despedido por justa causa sob acusação de improbidade (art. 482, “a”, da

CLT) (Brasil, 1943) por armazenar materiais hospitalares (seringas, oclusores, sondas, equipos e ataduras) em sua mochila particular, com base em imagens captadas por câmeras na sala dos técnicos.

O trabalhador argumentou que essa prática era comum entre os profissionais de saúde, motivada pela escassez de armários e pela demora no acesso à farmácia, sendo de conhecimento da chefia imediata. A testemunha do autor, seu supervisor, corroborou que aproximadamente 90% dos técnicos adotavam tal conduta para agilizar o atendimento, sem intenção de má-fé, enquanto a testemunha da ré reconheceu a prática, mas destacou a orientação formal de devolução dos materiais à farmácia.

O TRT4 reverteu a justa causa, considerando que a conduta, embora contrária às diretrizes formais do hospital, era usual e conhecida pela chefia, não configurando falta grave suficiente a justificar a penalidade máxima. A ausência de oitiva do empregado durante a investigação foi um fator determinante para a decisão, que também deferiu indenização por danos morais em razão da acusação injustificada e do inquérito policial subsequente. O acórdão enfatizou a desproporcionalidade da medida e a violação dos princípios da gravidade e da proporcionalidade (Brasil, 2024), evidenciando os riscos de um monitoramento desprovido de transparência e de contexto.

O estudo analítico do julgado do TRT4 revela falhas no tratamento de dados pessoais dos empregados que contrariam os princípios da LGPD, especialmente a transparência e a finalidade (art. 6º, VI e I). A captação de imagens em uma sala de técnicos, um ambiente com razoável expectativa de privacidade, sem evidências de notificação prévia ou política clara de monitoramento, infringe o requisito de informar os empregados sobre a existência e os propósitos das câmeras (art. 7º, I, LGPD). Além disso, a acusação de improbidade, fundamentada em uma

prática comum e conhecida pela chefia, sugere um desvio de finalidade, pois o monitoramento carece de contexto para distinguir condutas habituais de ilícitos graves. Esse desvio compromete a legitimidade do tratamento de dados, conforme previsto no art. 6º, I, da LGPD, que exige propósitos específicos e explícitos (Brasil, 2018).

A LGPD também determina que o tratamento de dados seja necessário e proporcional (art. 6º, III), impondo ao empregador a demonstração da adequação da medida ao objetivo pretendido (Brasil, 2018). No caso do TRT4, a ausência de um procedimento interno que permitisse ao empregado esclarecer a conduta captada, isto é, o armazenamento de materiais por praticidade, resultou em uma penalidade desproporcional. Essa falha reforça a necessidade do anteparo da oitiva prévia, destacando a importância de mecanismos preventivos para evitar violações à privacidade. A indenização por danos morais, por sua vez, reflete a violação à dignidade do trabalhador, agravada pelo uso das imagens em um inquérito policial, o que sublinha os riscos do tratamento indevido de dados, passível de responsabilização nos termos do art. 42 da LGPD (Brasil, 2018).

A situação retratada pela jurisprudência do TRT4 contrasta com o precedente europeu no caso López Ribalda *versus* Espanha (European, 2018), analisado por Miziara (2022), que oferece parâmetros para avaliar a proporcionalidade do videomonitoramento. No exame do Tribunal Europeu de Direitos Humanos (TEDH), foi considerado legítimo o monitoramento oculto em um supermercado, motivado por suspeitas graves de furto, desde que limitado no tempo (naquele caso, dez dias), restrito a áreas públicas e com acesso controlado às imagens. Contudo, o TEDH enfatizou a necessidade de garantias, como a notificação prévia ou a declaração da medida a um órgão independente, a fim de mitigar a intrusão na privacidade (Miziara, 2022).

Essa divergência evidencia a necessidade de políticas claras no Brasil, onde o monitoramento deve respeitar os princípios da LGPD e os limites constitucionais. A análise comparativa reforça que a proporcionalidade, exigida tanto pelo direito comparado quanto pelo ordenamento jurídico nacional, depende de medidas que conciliem os interesses do empregador com as prerrogativas dos trabalhadores, aí compreendidas a transparência e o contraditório, ausentes no cenário julgado pelo TRT4.

Nesse diapasão, decisões do Tribunal Superior do Trabalho oferecem balizas precisas para a proporcionalidade, segundo demonstram recentes julgados que vedam a vigilância em espaços íntimos. A jurisprudência do TST reforça os limites ao videomonitoramento, alinhando-se aos princípios da LGPD e aos direitos fundamentais à privacidade e intimidade. No julgamento do Agravo em Recurso de Revista n.º 0000923-91.2019.5.17.0121 (Brasil, 2025), o TST reafirmou que não se admite a instalação de câmeras de vigilância em vestiários, por se tratar de espaço que está protegido em sentido amplo pelo direito à privacidade.

Essa posição ecoa precedentes consolidados, quais sejam, o Recurso de Revista com Agravo n.º 0025170-78.2017.5.24.0003 (Brasil, 2023), o Recurso de Revista n.º 0025459-96.2017.5.24.0007, (Brasil, 2022b), e o Recurso de Revista com Agravo n.º 0001052-25.2014.5.12.0020, (Brasil, 2022a). Tais acórdãos ilustram que o monitoramento deve ser restrito a finalidades legítimas e proporcionais, sob pena de nulidade de provas e indenização por danos morais, promovendo um equilíbrio que a LGPD operacionaliza por meio de transparência e necessidade.

O caso prático citado ilustra os impactos negativos do videomonitoramento sem políticas claras, tais como a desconfiança generalizada entre empregados e empregadores e a violação da dignidade do trabalhador. A acusação injustificada

de improbidade, baseada em imagens mal interpretadas, gerou danos morais e um inquérito policial, destacando os riscos de um tratamento de dados desprovido de transparência e contexto. Nesse sentido, as práticas informais demandam regulamentação interna para evitar conflitos.

A análise das circunstâncias envolvidas nesse julgamento reforça a necessidade de implementação de um regime preventivo, com políticas de conformidade que preservem o equilíbrio entre o poder fiscalizatório do empregador e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

4 APLICAÇÃO PRÁTICA: diretrizes para conformidade com a LGPD no videomonitoramento em ambiente laboral

A implementação do videomonitoramento em conformidade com a LGPD exige a adoção de medidas práticas que assegurem o respeito aos princípios da lei e aos direitos dos trabalhadores. À luz dessas considerações, as empresas devem elaborar políticas internas que detalhem as finalidades do monitoramento (por exemplo, segurança patrimonial, fiscalização contratual), os locais monitorados (excluindo áreas sensíveis, como vestiários e banheiros) e o período de armazenamento das imagens, em observância aos princípios da finalidade e da necessidade (art. 6º, I e III, da LGPD) (Brasil, 2018). A instalação de placas visíveis, com dizeres similares a “este local está sob vigilância de circuito fechado de televisão”, é uma prática recomendada tanto no Código do Trabalho português quanto no caso López Ribalda *versus* Espanha (European, 2018), que destaca a notificação prévia enquanto garantia essencial para legitimar o monitoramento (Miziara, 2022).

Além disso, o acesso às imagens deve ser restrito a pessoal autorizado, caso dos gerentes ou *data protection officers* (DPOs), a exemplo do que ocorreu na situação do julgado do TRT4, onde

apenas o RH e a chefia acessaram as gravações. O monitoramento oculto deve ser evitado, salvo em casos excepcionais com suspeita grave de ilícitos, justificados por interesses legítimos (art. 7º, IX, da LGPD), e sempre com demonstração de proporcionalidade e ausência de meios menos invasivos (Brasil, 2018).

A aplicação do embasamento legal do legítimo interesse para o videomonitoramento exige rigor técnico, dado o potencial de abusos na relação laboral assimétrica, onde o empregado está em posição de vulnerabilidade (Siciliani, 2023). Nos termos do art. 7º, IX, e art. 10 da LGPD, o tratamento deve atender a finalidades legítimas e situações concretas, como a fiscalização da segurança em setores destinados à privacidade e ao descanso, sem violar as legítimas expectativas do trabalhador ou seus direitos fundamentais (Brasil, 2018). Por exemplo, no caso do TRT4, o monitoramento da sala de técnicos poderia ser justificado pelo legítimo interesse em proteger bens hospitalares, desde que a situação específica fosse mapeada em um registro das atividades de tratamento (ROPA), bem assim o seu propósito, e houvesse comunicação prévia a todos os empregados.

Assim, o empregador deve adotar critérios técnicos. O monitoramento deve estar diretamente relacionado à atividade laboral – sendo um exemplo a verificação do cumprimento de protocolos de segurança – e não pode se prestar à evasão de obrigações contratuais. A elaboração de relatórios de impacto à proteção de dados (RIPDs) é essencial ao ato de avaliar os riscos à privacidade e propor salvaguardas tais como a limitação temporal do monitoramento e a implementação de processos internos estruturados para apurar condutas observadas por videomonitoramento.

Para tanto, o RIPD deve seguir uma metodologia sistematizada que identifique os riscos, avalie alternativas menos invasivas e

justifique a necessidade da medida. Um exemplo prático, aplicado ao contexto hospitalar da decisão analisada, seria:

a) mapeamento da sala de técnicos como área de risco patrimonial;

b) uso de alternativas menos invasivas (por exemplo, armários com chave);

c) conclusão de que o videomonitoramento é necessário, mas com limite a 15 dias de gravação e exclusão automática;

d) notificação prévia por circular interna. Essa abordagem não apenas resguardaria a observância da LGPD, mas também reforçaria a legitimidade do tratamento de dados perante eventuais questionamentos judiciais.

A fim de respaldar o cumprimento da LGPD, a implementação de estruturas de governança corporativa também se mostra uma medida interessante, considerando a ausência de regulamentação. A criação de comitês de conformidade, compostos por *data protection officers*, representantes da área de recursos humanos e, quando pertinente, delegados sindicais, permite supervisionar o emprego do legítimo interesse, avaliando a proporcionalidade e a necessidade do monitoramento. Por exemplo, esses comitês podem revisar a instalação de câmeras em áreas sensíveis, garantindo que o propósito legítimo não resulte em vigilância comportamental que viole a boa-fé contratual.

Além disso, a instauração de procedimentos internos formais para investigar condutas registradas por videomonitoramento é uma medida indispensável para assegurar o contraditório e a ampla defesa. Antes de aplicar penalidades, como a despedida por justa causa, o empregador deve notificar o trabalhador por escrito, detalhando a ação captada, as imagens analisadas e os dispositivos legais incidentes, concedendo um prazo razoável

para a apresentação de defesa escrita. Essa prática, alinhada ao princípio da prevenção, evita decisões precipitadas no sentido daquela ilustrada no litígio trabalhista em comento, onde a ausência de oitiva contribuiu para a reversão da justa causa. Dessa forma, cautelas procedimentais, caso da oitiva prévia, reduzem riscos jurídicos e promovem o respeito à LGPD.

Ainda, as empresas devem proporcionar treinamentos regulares para gestores, funcionários de recursos humanos e *data protection officers* sobre os princípios da LGPD, com foco na prevenção de desvios de finalidade, tal qual o ocorrido na situação estudada, onde uma prática comum foi interpretada como improbidade. Auditorias periódicas, incluindo a revisão de políticas internas e a análise de incidentes, são recomendadas para estabelecer a conformidade, de acordo com estudos sobre ferramentas de mitigação (Saavedra, 2021; Carvalho; Mattiuzzo; Ponce, 2021; Siciliani, 2023).

Por fim, práticas informais devem ser ou formalizadas ou desestimuladas por meio de políticas internas claras. No exemplo extraído da jurisprudência trabalhista, a criação de caixas de retorno na farmácia, com orientações explícitas aos trabalhadores, pode afastar mal-entendidos que levem a acusações indevidas baseadas em imagens. Essas diretrizes, inspiradas nas lições do precedente da 4ª Região, fundamentam a necessidade de um regime preventivo e destacam a importância de políticas transparentes no tratamento de dados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O videomonitoramento no ambiente de trabalho, embora consolidado enquanto ferramenta de proteção patrimonial e fiscalização contratual, levanta implicações normativas e principiológicas que exigem uma abordagem precisa a fim de conciliar o poder diretivo do empregador com os direitos

fundamentais dos trabalhadores. A análise desenvolvida neste artigo, estruturada em torno da fundamentação teórica, do direito comparado, da jurisprudência brasileira e de diretrizes práticas, evidencia que a proteção de dados pessoais, especialmente à luz da LGPD, demanda um regime preventivo que priorize a transparência, a proporcionalidade e o contraditório.

Nesse contexto, o julgamento do TRT4 (processo n.º 0021075-47.2023.5.04.0004) (Brasil, 2024) ilustra os riscos de práticas de monitoramento desprovidas de políticas claras, como a ausência de notificação prévia e de oitiva do empregado, que culminaram em uma penalidade desproporcional e na violação da dignidade do trabalhador. Em contrapartida, o precedente europeu López Ribalda *versus* Espanha (European, 2018) destaca a legitimidade do monitoramento quando restrito, justificado e acompanhado de salvaguardas, por exemplo a limitação temporal e o acesso controlado às imagens, oferecendo bases para o ordenamento brasileiro.

A ausência de regulamentação específica no Brasil, conforme discutido na análise do direito comparado, reforça a relevância do marco normativo da LGPD para orientar o uso de equipamentos audiovisuais. Os princípios da finalidade, adequação, necessidade e transparência impõem que o monitoramento seja específico, informado e restrito ao mínimo indispensável, evitando vigilância comportamental que configure assédio moral ou viole a boa-fé contratual.

A jurisprudência do TST, por sua vez, reitera a ilicitude de câmeras em locais de descanso ou privados, bem como de práticas tais quais as **câmeras psicológicas**, que geram constrangimento e desrespeito à privacidade. Esses parâmetros, aliados às diretrizes propostas de notificação prévia, acesso restrito aos dados e instauração de procedimentos internos para

o contraditório são essenciais para minimizar riscos jurídicos e promover a conformidade.

Desse modo, a implementação de políticas internas claras, sendo exemplos a elaboração de políticas de privacidade assinadas pelos trabalhadores e a criação de comitês de conformidade, alinha-se à necessidade de regulamentação preventiva. Setores sensíveis, como o da saúde, demandam especial atenção, pois práticas informais, como o armazenamento de materiais hospitalares, podem ser mal interpretadas sem a contextualização adequada, o que ocorreu no caso do TRT4. Entre outras medidas, a sinalização de áreas monitoradas e a limitação de 30 dias para o armazenamento das imagens, salvo justificativa, são indispensáveis para garantir a legitimidade do monitoramento. Portanto, a política interna isolada não supre a necessidade de conformidade com a LGPD; ela deve ser instrumento de um regime preventivo que conjugue transparência, contraditório e proporcionalidade.

Em síntese, o equilíbrio entre o poder fiscalizatório do empregador e a proteção de dados pessoais no ambiente de trabalho exige a articulação entre os princípios da LGPD, os limites constitucionais e as lições do direito comparado. A adoção de um regime preventivo, com ênfase em transparência, proporcionalidade e responsabilidade jurídica, não apenas reduz a insegurança, mas também promove um ambiente laboral que respeite a dignidade e a privacidade dos trabalhadores. Trabalhos futuros podem aprofundar a análise de ferramentas como relatórios de impacto à proteção de dados (RIPDs) e a integração de tecnologias emergentes para reforçar a conformidade com a LGPD no contexto trabalhista.

REFERÊNCIAS

BELMONTE, Alexandre de Souza Agra. **O monitoramento da correspondência eletrônica nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 16 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República [2025]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 18 mar. 2026.

BRASIL. **Lei n.º 13.709 de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 21 jul. 2025a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (4. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista 0021075-47.2023.5.04.0004**. Relator: Desembargador André Reverbel Fernandes, 6 de nov. 2024. Disponível em: https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0021075-47.2023.5.04.0004. Acesso em: 16 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1. Turma). **Agravo em Recurso de Revista 0000923-91.2019.5.17.0121**. Relator: Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, 16 de junho de 2025. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/#d58dc2677978cd203f120904df7e5170. Acesso em: 16 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6. Turma). **Recurso de Revista com Agravo 0025170-78.2017.5.24.0003**. Relatora:. Ministra Kátia Magalhães Arruda, 20 de outubro de 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/#d58dc2677978cd203f120904df7e5170. Acesso em: 16 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Agravo em Recurso de Revista 0001052-25.2014.5.12.0020**. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos, 8 de abril de 2022. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/#d58dc2677978cd203f120904df7e5170. Acesso em: 16 mar. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Recurso de Revista 25459-96.2017.5.24.0007**. Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann, 11 de março de 2022. Disponível em: https://jurisprudencia.tst.jus.br/#d58dc2677978cd203f120904df7e5170. Acesso em: 16 mar. 2026.

CARVALHO, Vinicius Marques de; MATTIUZZO, Marcela; PONCE, Paula Pedigoni. Boas práticas e governança da LGPD. *In*: DONEDA, Danilo; BIONA, Bruno; MENDES, Laura Schertel; SARLET, Ingo Wolfgang; RODRIGUES JUNIOR, Otavio Luiz (coord.) **Tratado de proteção de dados pessoais**. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

DE CUPIS, Adriano. **Os direitos da personalidade**. Lisboa: Morais, 2008.

EUROPEAN COURT OF HUMAN. Cour Européenne des Droits de L'homme. **López Ribalda e outros c. Espanha – queixa nº 1874/13.** Acórdão de 09.01.2018 [Seção III]: Videovigilância ilegal de caixas de supermercado pelo empregador. Disponível em: https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-184986%22]}. Acesso em: 17 mar. 2026.

ITÁLIA. **Legge 20 maggio 1970**, n. 300. Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento. (Ultimo aggiornamento all'atto pubblicato il 05/11/2025). Disponível em: https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1970-05-20;300~art4. Acesso em: 21 jul. 2025.

JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO (1.: 2007: Brasílias, DF) 1. Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 2008.

MENKE, Fabiano. A proteção de dados e o direito fundamental à garantia da confidencialidade e da integridade dos sistemas técnico-informacionais no direito alemão. **Revista Jurídica Luso Brasileira**, Lisboa, v. 5, n. 1, 2019, p. 797-809.

MIZIARA, Raphael. Videomonitoramento de empregados no ambiente de trabalho: estudo comparado entre a proteção de dados no Brasil e a posição do Tribunal Europeu de Direitos

Humanos firmada no caso López Ribalda vs. Espanha. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 88, n. 1, p. 178-187, jan./mar. 2022.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **A privacidade dos trabalhadores e as novas tecnologias de informação e comunicação**. Coimbra: Almedina, 2010.

PORTUGAL. Tribunal Constitucional. **Acórdão n.º 255/2002**. Disponível em: https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20020255.html. Acesso em: 21 jul. 2025.

SAAVEDRA, Giovani Agostini. Compliance de Dados. *In*:. DONEDA, Danilo; BIONA, Bruno; MENDES, Laura Schertel; SARLET, Ingo Wolfgang; RODRIGUES JUNIOR, Otavio Luiz (Coord.). **Tratado de proteção de dados pessoais**. Rio de Janeiro: Forense, 2021. **p. 729.**

SICILIANI, Bruna Casimiro. **Responsabilidade preventiva na proteção de dados pessoais aplicada na relação de emprego.** 2023.Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2023.

SILVA, Carlos Junior; OLIVEIRA, Lourival José de. Do monitoramento no ambiente de trabalho com a instalação de câmeras. **Revista de Direito Público**, Londrina, v. 2, n. 2, p. 91-114, maio/ago. 2007.

SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado.** São Paulo: LTr, 2004.

VINAGRE, Bianca Dias Ferreira. **Limites ao poder de fiscalização nas relações de trabalho**. 2015. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. DOI:10.11606/D.2.2016.de-11042016-085834. Acesso em: 21 jul. 2025.

ÍNDICE ALFABÉTICO-REMISSIVO – VOLUME 7

ASSUNTOS

Ação coletiva, 591
Administração Pública, 509
Agência Nacional de Proteção de Dados (ANPD), 39
Algoritmos, 123, *ver* Gerenciamento algorítmico e Gestão algorítmica
Ambiente laboral, 631
Argumentação jurídica, 153
Audiência de instrução e julgamento, 463
Automação, 217, *ver* Proteção em face da automação
Autonomia, 73

Cargo de gestão, 281
Compliance trabalhista, 181
Confiança, 73

Dados pessoais, 329
Decisão judicial, 153
Depoimento, 463
Direito à desconexão, 281 *ver* Hiperconectividade
Direito do Trabalho, 123, 361 *ver* Direitos dos trabalhadores e Direitos trabalhistas
Direitos dos trabalhadores, 181 ver Direito do Trabalho e Direitos Trabalhistas
Direitos fundamentais, 181
Direitos trabalhistas, 509 *ver* Direito do Trabalho e Direito dos Trabalhadores
Documentos judiciais, 553

Frigoríficos, 103

Frio por contato, 103

Gerenciamento algorítmico, 253, *ver* Algoritmo e Gestão algorítmica
Gestão algorítmica, 433, *ver* Gerenciamento algorítmico e Algoritmo

Hierarquia organizacional, 73
Hiperconectividade, 281 *ver* Direito à desconexão

Igualdade salarial, 329
Inovação responsável, 433
Inquirição, 463
Inteligência artificial, 153, 253
Isenção de controle de jornada, 281

Jornada de trabalho, 281

Legitimação extraordinária, 591
Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), 39, 123, 329, 361, 433, *ver* Videomonitoramento, Monitoramento no trabalho e Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)

Monitoramento no trabalho, 433 *ver* Videomonitoramento
Mulheres trans e travestis, 397

Nexo causal, 553
Novas tecnologias, 361

Pessoas transgênero, 397
Poder diretivo, 73
Políticas públicas, 397
Postos de combustíveis, 217
Privacidade no trabalho, 433, *ver* Privacidade

Privacidade, 329, 631 *ver* Privacidade no trabalho
Processo trabalhista, 153
Proteção de dados das pessoas trabalhadoras, 39, 631
Proteção de dados, 123, 361, 631
Proteção em face da automação, 181, *ver* Automação
Proteção térmica, 103
Prova testemunhal, 463

Recrutamento e seleção, 253
Redação jurídica, 153
Relações de trabalho, 39, 361
Relatório de impacto à proteção de dados, 433
Resolução do Parlamento Europeu de 20 de outubro de 2020, 181
Responsabilidade preventiva, 631
Responsabilidade subsidiária, 509

Saúde mental, 553
Self-service, 217
Sindicato, 591
Sistemas automatizados (ATS), 253
Súmula 310 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), 591
Supremo Tribunal Federal (STF), 509

Teletrabalho, 73
Terceirização, 509
Trabalho, 397, 553
Transparência, 329
Travestis, 397

Videomonitoramento, 631, *ver* Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD) e Monitoramento no trabalho

AUTORES

Álvaro Klein Pereira da Silva, 181
Andréa Maria Limongi Pasold, 329
Arielle Trindade Santiago, 251

Bruna Casimiro Siciliani, 631

Carlos Eduardo Oliveira Dias, 509
Carlos Eduardo de Oliveira Lula, 591
Cassieli Souza da Silva, 217

Fabiane Konowaluk Santos Machado, 553
Fabio Batista Hencke,103
Fabricio Barili, 253

Jacson Caprini de Oliveira, 397
Jaqueline Tittoni, 553
Jessica Fernandes Rocha, 433
Jorge Alberto Araujo, 153, 463
Júlia Martins-Costa Hüning, 361

Isabella Vieceli de Menezes, 281

Luana Breyer, 217

Marcos Aragão Couto de Oliveira, 253
Michelle Fernanda Martins, 181

Nael Neri de Souza Júnior, 39

Pedro Guilherme Beier Schneider, 361
Pedro Henrique de Souza, 329

Ricardo Pereira de Freitas Guimarães, 281

Stéphani da Silva Lietz, 123

Vinicius Pozzebon da Silva, 73

Wilson Engelmann, 181

REVISTA DA ESCOLA JUDICIAL DO TRT4

NORMAS PARA SUBMISSÃO DE ARTIGOS

1 LINHA EDITORIAL

O periódico tem como **objetivo** a difusão de conhecimentos e reflexões na área humana, mais especificamente de temas relacionados ao mundo do trabalho, além da formação e aperfeiçoamento de magistrados e servidores da Justiça do Trabalho. Nesse contexto, os desafios jurídico-sociais decorrentes da dialética das relações de trabalho na era da globalização, as novas formas do processo produtivo oriundas das alterações tecnológicas e seus desdobramentos sociojurídicos demandam o desenvolvimento de reflexões que contemplem áreas do conhecimento relacionadas ao Direito e ao Processo do Trabalho, aos Direitos Fundamentais, à Filosofia do Direito, à Ética, à Sociologia, à Psicologia, à Saúde Ocupacional, à Economia, à Educação, entre outras afins.

A **missão** precípua do periódico é fomentar o democrático debate acadêmico e a produção de conhecimento inter e transdisciplinar na área das ciências humanas. A publicação tem por **foco** a comunidade jurídica em geral, em especial integrantes da magistratura do trabalho, procuradores do trabalho, advogados, servidores da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, professores e acadêmicos das áreas humanas.

2 DIRETRIZES

2.1 Os artigos deverão ser originais e inéditos no Brasil versando sobre o dossiê temático da edição ou, com os mesmos critérios, serão também recebidos artigos que tratem de outros temas que reflitam a linha editorial do periódico (ver item 1).

2.2 Os textos serão avaliados quanto ao conteúdo científico, relevância, interesse, atualidade do tema, adequação às normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e às normas adotadas para respectiva publicação.

2.3 As afirmações, conceitos, opiniões emitidos nos trabalhos são de responsabilidade do(s) autor(es), não expressando posições institucionais do Tribunal, Escola Judicial e/ou Corpo Científico do periódico.

2.4 O envio de materiais implica manifestação tácita de autorização para publicação, sem qualquer espécie de contraprestação a título de direitos autorais.

2.5 No processo de submissão poderão ser aceitos ou vetados quaisquer materiais que estejam em desacordo com as diretrizes do periódico, bem como, bem como propostas eventuais alterações.

2.6 Os materiais deverão ser enviados **exclusivamente** por e-mail, para o endereço eletrônico ej.editor.revistacientifica@trt4.jus.br.

2.7 Com os trabalhos deverá ser encaminhada a **Declaração de Cessão de Direitos Autorais, de Originalidade e Ineditismo** do conteúdo, bem como nome completo do(s) autor(es), endereço, telefone, e-mail, situação acadêmica, títulos e instituições às quais pertença(m).

2.8 Poderá haver convite para publicação, a critério dos Editores.

2.9 A critério dos Editores, trabalho recebido em língua estrangeira poderá não observar diretriz expressa no que tange aos requisitos de submissão.

2.10 O recebimento de trabalhos para submissão permanecerá ativo durante todo o ano, independe de divulgação de edital.

2.11 A condução do processo de submissão dos materiais recebidos é encargo dos Editores, sendo que a avaliação para fins de aprovação dá-se por deliberação do Conselho Editorial da revista.

2.12 Após aprovados, os trabalhos poderão ser disponibilizados no site da revista, primeiramente, na versão “no prelo”. Nesta modalidade é liberado o acesso ao título, à autoria, ao resumo e às palavras-chave, enquanto pendentes as revisões de praxe[1] para posterior disponibilização do inteiro teor.

3 ORIENTAÇÕES GERAIS

3.1 Ciente das normas de submissão **o autor enviará o arquivo do artigo com a identificação do(s) autor(es) e respectiva(s) qualificação(ões).** No e-mail de encaminhamento do trabalho constarão também os dados dos autores (nome completo, endereço, telefone, e-mail, situação acadêmica, títulos e instituições às quais pertença etc.)

3.2 A data de recebimento do artigo será anotada e, após, o arquivo sem identificação será encaminhado para avaliação pelo sistema do **duplo-cego**[2]. Os trabalhos serão avaliados quanto ao conteúdo por pareceristas, consideradas as respectivas áreas

[1] As verificações de praxe comportam as revisões de texto, de normalização técnica e de tradução dos *titles*, *abstracts* e *keywords*.

[2] Sistema em que pareceristas e autores têm a identidade preservada no processo de submissão dos trabalhos.

temáticas, e quanto aos critérios formais pela Biblioteca do Tribunal.

3.3 Os trabalhos poderão ser eventualmente devolvidos aos autores para ajustes a partir das análises suprarreferidas.

4 NORMAS DE SUBMISSÃO DOS ARTIGOS

4.1 Os trabalhos deverão ser inéditos.

4.2 **Especificações gerais**

A formatação do artigo deverá seguir as seguintes orientações:

a) o tamanho do papel deverá ser A4;

b) as margens deverão ser: superior de 3 cm, inferior de 2 cm, esquerda de 3 cm, direita de 2 cm;

c) as margens do texto deverão ser justificadas, exceção para as referências que não são justificadas;

d) a fonte utilizada será Arial 12 para o texto e Arial 10 para as citações longas, com mais de 3 linhas;

e) o espaço entre as linhas será simples (de acordo com a NBR 6022:2018, item 6.1);

f) os parágrafos deverão ser de 1,25 cm;

g) a extensão do artigo deverá ser de 10 até 15 páginas, incluindo o texto, referências e demais elementos pós-textuais, observada a ortografia oficial;

i) os arquivos com os trabalhos deverão observar os formatos **.rtf**, **.doc** ou **.docx** (Microsoft Word).

4.3 De acordo com a NBR 6022:2018, da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), a estrutura de um artigo é constituída de elementos pré-textuais, textuais e pós-textuais. Serão considerados aptos para análise os trabalhos que observarem esses elementos obrigatórios.

4.3.1 **Elementos pré-textuais (obrigatórios):**

a) título em português;

b) título em inglês;

c) autoria: deverá conter a titulação, situação acadêmica, instituição(ões) com que mantenha vínculo e endereço eletrônico; tais informações deverão constar em nota de rodapé não numerada, mas identificada com asterisco "*";

d) resumo em português;

e) palavras-chave em português;

f) resumo em inglês (*abstract*);

g) palavras-chave em inglês (*keywords*);

h) sumário;

i) datas de submissão e aprovação do artigo.

4.3.2 **Elementos textuais (obrigatórios):**

a) introdução: parte inicial do artigo, que deve conter a delimitação do assunto tratado e/ou outros elementos que situem o tema do artigo. A numeração das seções deve iniciar pela introdução;

b) desenvolvimento: contém a exposição ordenada do assunto tratado. É dividido em seções e subseções, se for o caso. As notas de rodapé serão exclusivamente destinadas para notas explicativas;

c) considerações finais.

4.3.3 **Elementos pós-textuais**:

a) referências (item obrigatório);

b) glossário (opcional);

c) apêndice(s) (opcional);

d) anexo(s) (opcional);

e) agradecimento(s) (opcional).

4.4 As orientações para a elaboração dos artigos estão disponíveis no Manual de Redação de Artigos Científicos, que se encontra disponível no link https://www.trt4.jus.br/portais/media/2830367/2024-ManualRedacaoArtigosCientificos-4.pdf.

REVISTA DA ESCOLA JUDICIAL DO TRT4
(TRT4 JUDICIAL SCHOOL JOURNAL)

RULES FOR SUBMISSION OF ARTICLES

1 EDITORIAL LINE

The **purpose** of the journal is to disseminate knowledge and reflections on human sciences specifically about issues related to the world of labor, as well as to train and improve Labor Court judges' and civil servants' job. About this, the socio-juridical challenges arising from labor relations dialectics in the era of globalization, the new forms of productive process stemming from technological changes and their socio-juridical developments demand the growth of thoughts that contemplate areas of knowledge related to Labor Law and Labor Lawsuits, Fundamental Rights, Philosophy of Law, Ethics, Sociology, Psychology, Occupational Health, Economics, Education, among others.

The journal's first **mission** is to foster democratic academic debate and written production of interdisciplinary and transdisciplinary knowledge on human sciences. The publishing **focuses** on the legal community in general, especially of the labor justice, labor attorneys, lawyers, Labor Courts, Labor Prosecution Office and human field academics.

It primarily seeks to disclose unpublished scientific articles produced by national and foreign authors who are mainly connected to *stricto sensu* post-graduation programs, teachers and students as well. Other topics such as reviews, research

results, interviews, etc., may integrate the content of the journal, at the discretion of the Editorial Board.

2 GUIDELINES

2.1 The articles must be original and unpublished in Brazil, dealing with the thematic dossier of the issue or, with the same criteria, articles dealing with other themes that reflect the editorial line of the journal (see item 1) will also be received.

2.2 The texts will be evaluated for scientific content, relevance, interest, theme currentness, adequacy to the norms of the Brazilian Association of Technical Norms (ABNT) and to the norms adopted for their publication.

2.3 The statements, concepts and opinions expressed in the articles are absolute responsibility of the author(s) himself/themselves and do not represent institutional positions of the Court, the Judicial School and/or the journal scientific staff.

2.4 The submission of manuscripts implies a tacit expression of license to publish, without any kind of consideration under copyright.

2.5 During the submission process papers will be accepted or rejected according to its agreement or disagreement with the guidelines of the journal. And also some amendments to the article may be proposed as well.

2.6 The materials must be sent **exclusively** by e-mail, to the e-mail address ej.editor.revistacientifica@trt4.jus.br.

2.7 It must be included the **copyrights renunciation, originality and unpublished content declaration** attached here, as well as the full name of the author(s), address, telephone, e-mail address, academic situation, titles and names of the institutions which he/they belong to.

2.8 There may be an invitation for publication, at the discretion of the Editors.

2.9 At the discretion of the Editors, only papers received in foreign languages may not observe the expressed rules regarding submission requirements.

2.10 The acceptance of papers for submission will remain active throughout the year, regardless of the public notice announcement.

2.11 The Editors are in charge of the submission process of the materials received, and the evaluation for approval is done by the Editorial Board of the journal.

2.12 Once approved, papers may be made available on the journal's website, first in the "in press" version. In this modality, access to the title, authorship, abstract and keywords is allowed, while the usual revisions[1] are pending for later availability of the full text.

3 GENERAL GUIDELINES

3.1 Aware of the submission rules, **the author shall send to the Editor two files: one with the following identification** - full name, address, telephone number, e-mail address, academic position, titles and names of institutions which the author is affiliated to, **and another file without any identification**.

3.2 The date of receipt of the article will be noted and, afterwards, the unidentified file will be sent for evaluation by the **double blind system**[2]. Papers will be evaluated for content by referees,

[1] The usual checks include revisions to the text, technical standardization and translation of the titles, abstracts and keywords.

[2] System in which referees and authors have their identity preserved in the submission process.

considering their respective subject areas, and for formal criteria by the Court Library.

3.3 The papers may eventually be returned to the authors for adjustments based on the aforementioned analyses.

4 SUBMISSION RULES

4.1 The papers must be unpublished.

4.2 **General specifications**:

a) paper size: A4;

b) margins: upper 3 cm, lower 2 cm, left 3 cm, right 2 cm;

c) Justified-aligned text, except for references;

d) font: arial 12 for the text and arial 10 for the long quotations (with more than 3 lines);

e) space between lines: single (according to NBR 6022: 2018, item 6.1);

f) paragraphs: 1,25 cm;

g) number of pages per article: minimum of 10 up to 15 pages, including text, references and other post-textual elements, observing the official spelling;

h) the article files must observe the formats .**rtf**, .**doc** or .**docx** (Microsoft Word).

4.3 According to NBR 6022: 2018 of the Brazilian Association of Technical Standards (ABNT), the structure of an article comprises pre-text, text and post-text elements. The articles that observes the **mandatory elements** below will be considered fit for analysis:

4.3.1 **Pre-text elements:**

a) title in Portuguese;

b) title in English;

c) authorship: all authors' names and highest academics degrees as well as all authors' affiliations and e-mail addresses must be included in a footnote identified with an asterisk "*";

d) abstract in Portuguese;

e) keywords in Portuguese;

f) abstract in English;

g) keywords in English;

h) submission date.

4.3.2 **Text elements:**

a) introduction: this first part of the article should contain the delimitation of the subject and/or other elements that describe it. Introduction should be part of the sections numbering;

b) development: exposition of the subject, which may be divided into sections and subsections, if necessary. Footnotes will be used exclusively for explanatory notes;

c) final considerations.

4.3.3 **Post-text elements:**

a) references (obligatory item);

b) glossary (optional);

c) appendix (optional);

d) annex (optional);

e) acknowledgments: (optional).

4.4 In addition to the above general guidelines, the Manual for the Drafting of Scientific Papers is available at https://www.trt4.jus.br/portais/media/2830367/2024-ManualRedacaoArtigosCientificos-4.pdf.


TRT-4ª REGIÃO
Rio Grande do Sul


ESCOLA
JUDICIAL
DO TRT DA 4ª REGIÃO

A dialética das relações de trabalho na era da globalização, as novas formas do processo produtivo oriundas das alterações tecnológicas e seus desdobramentos são desafios jurídico-sociais da atualidade.

Impõe-se, pois, o desenvolvimento de reflexões que contemplem áreas do conhecimento relacionadas ao Direito e ao Processo do Trabalho, aos Direitos Fundamentais, à Filosofia do Direito, à Ética, à Sociologia, à Psicologia, à Saúde Ocupacional, à Economia, à Educação, entre outras afins.

O objetivo deste periódico é oferecer qualificado espaço de debate acadêmico-científico, visando a estimular a produção de conhecimento interdisciplinar que contribua ao aprimoramento da atividade jurisdicional, somando-se às ações já desenvolvidas pela Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (EJud4).

Atenta ao movimento crescente de aperfeiçoamento técnico dos servidores e magistrados, a EJud4 criou este espaço de expressão acadêmica, incentivando estudos indispensáveis ao enfrentamento das demandas trazidas ao Poder Judiciário.

TRT-4ª REGIÃO
Rio Grande do Sul

ESCOLA JUDICIAL
DO TRT DA 4ª REGIÃO