

ANAIS DO

46º CONAT

CONGRESSO NACIONAL DA
ADVOCACIA TRABALHISTA

“DIREITO COGENTE. TRABALHO SEM GENTE”

ORGANIZADORES:
ELISE CORREIA, LARISSA MATOS E ERAZÊ SUTTI.

CORPO EDITORIAL

Elise Correia
Larissa Matos
Erazê Sutti

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

AN532 Anais do 46º - Congresso Nacional da Advocacia Trabalhista da ABRAT :
Direito cogente. Trabalho sem gente.. Anais...Brasília(DF) ABRAT, 2025

Disponível em www.even3.com.br/anais/conat-congresso-nacional-advocacia-trabalhista-abrat

ISBN: 978-65-272-2468-6

1. Direito

ABRAT

CDD - 370

APRESENTAÇÃO

Esta publicação reúne os trabalhos aprovados no âmbito do **Edital Científico do 46° Congresso Nacional da Advocacia Trabalhista (CONAT) da ABRAT - “Direito cogente. Trabalho sem gente”**, após banca de avaliação coordenada pela **Escola Superior da ABRAT** (Associação Brasileira da Advocacia Trabalhista). Trata-se de obra coletiva que expressa a pluralidade temática e metodológica da pesquisa jurídica contemporânea no Direito do Trabalho, bem como o compromisso histórico da advocacia trabalhista com a defesa dos direitos fundamentais, da democracia e da centralidade social do trabalho.

A publicação insere-se em um contexto histórico marcado por aceleradas transformações no mundo do trabalho, impulsionadas, de um lado, pela expansão das tecnologias digitais, pela automação e pela gestão algorítmica da força de trabalho, e, de outro, pelo agravamento das desigualdades sociais, pela intensificação das formas de precarização e pela reconfiguração das estratégias de exploração do trabalho humano. Paralelamente, observa-se uma crescente tensão institucional em torno dos limites da proteção jurídica ao trabalho, da competência da Justiça do Trabalho e das tentativas de esvaziamento dos marcos normativos constitucionais e infraconstitucionais de tutela laboral.

É nesse cenário de disputas teóricas, políticas e institucionais que o edital científico do CONAT foi concebido, com o objetivo de estimular a produção de conhecimento crítico, interdisciplinar e socialmente comprometido, capaz de dialogar com os principais desafios contemporâneos do Direito do Trabalho e do sistema de justiça.

Nesse passo, a seleção dos trabalhos privilegiou assuntos que, para além da descrição normativa, problematizam as estruturas econômicas, sociais e políticas que condicionam a forma e a efetividade da proteção jurídica ao trabalho no Brasil e na América Latina.

Para fins de organização sistemática e de coerência temática, os artigos que compõem este volume foram agrupados em três grandes eixos estruturantes, os quais refletem campos centrais de tensão e transformação do Direito do Trabalho na atualidade.

1. Eixo I – Tecnologia, Transformações Produtivas e Processo do Trabalho

O primeiro eixo congrega pesquisas voltadas à análise dos impactos das inovações tecnológicas e das novas formas de organização produtiva sobre as relações de trabalho e sobre o próprio funcionamento do sistema de justiça. Os trabalhos aqui reunidos enfrentam questões como a automação, a Inteligência Artificial, a plataformização do trabalho e a digitalização dos meios de prova e dos procedimentos judiciais.

Afinal, a tecnologia, longe de ser um elemento neutro, reconfigura as relações de poder, redefine as formas de controle e impõe novos desafios à efetividade das garantias processuais e materiais. Ao mesmo tempo, aponta para a necessidade de que o Direito do Trabalho e o Processo do Trabalho se adaptem criticamente a esse novo ambiente, sem abdicar de sua função histórica de proteção.

2. Eixo II – Diversidade, Discriminação e Proteção de Grupos Vulnerabilizados

O segundo eixo é dedicado ao exame das múltiplas formas de desigualdade estrutural que atravessam o mundo do trabalho, com especial atenção às discriminações fundadas em gênero, raça, identidade, condições de saúde e outras marcas sociais da subalternização.

Os trabalhos reunidos nesta seção partem da compreensão de que a igualdade formal é insuficiente para enfrentar realidades profundamente assimétricas, e que o Direito do Trabalho deve assumir um papel ativo na promoção da igualdade material, no reconhecimento das vulnerabilidades estruturais e na construção de práticas institucionais e jurisdicionais antidiscriminatórias. Nesse sentido, destacam-se as análises sobre protocolos de julgamento, assédio organizacional, trabalho em condições degradantes e mecanismos jurídicos de enfrentamento das discriminações sistêmicas.

3. Eixo III – Precarização, Pejotização, Competência e Novas Formas de Exploração do Trabalho

O terceiro eixo concentra reflexões sobre um dos núcleos mais sensíveis do debate jurídico contemporâneo: a redefinição das fronteiras entre trabalho subordinado e trabalho formalmente autônomo, bem como as disputas institucionais em torno da competência da Justiça do Trabalho e do alcance de sua jurisdição.

Inserem-se aqui estudos sobre uberização, pejotização, trabalho escravo contemporâneo, meio ambiente do trabalho e processos estruturais, que demonstram como as novas morfologias do trabalho frequentemente atualizam e sofisticam velhas estratégias de desproteção e exploração, exigindo respostas jurídicas inovadoras, articuladas e comprometidas com os fundamentos constitucionais da ordem social.

4. Considerações Finais

A diversidade temática, a densidade teórica e o rigor crítico dos trabalhos que compõem estes anais apontam a vitalidade da pesquisa jurídica trabalhista, assim como o papel estratégico da produção acadêmica na resistência aos processos de desmonte dos direitos sociais e na reconstrução permanente do sentido democrático do Direito do Trabalho.

Esta coletânea, mais do que um registro dos debates travados no âmbito do CONAT, constitui-se como um instrumento de reflexão crítica e de intervenção qualificada no debate público, reafirmando o compromisso da ABRAT e da advocacia trabalhista com a defesa intransigente da dignidade do trabalho humano e da ordem constitucional.

Elise Correia – Presidenta da ABRAT

Larissa Matos – Diretora da Escola Superior da ABRAT

Erazê Sutti – Vice-Diretor da Escola Superior da ABRAT

SUMÁRIO

PÁGINA

SEÇÃO I – TECNOLOGIA, TRANSFORMAÇÕES PRODUTIVAS E PROCESSO DO TRABALHO

Artigo 1 - Sindicalização De Trabalhadores De Plataformas **08**
- Guilherme da Silva Manhães

Artigo 2 - Prova Digital no Processo Trabalhista - Desafios e Potencialidades na Era da Transformação Digital **22**
- Cristiane J. Fragoso dos S. Pavan e Jaia Naraiana Guerra

Artigo 3 - Inteligência Artificial e o Futuro do Trabalho **33**
- Augusto F. C. C. Ferreira e Rivianne M. C. Quaresma

SEÇÃO II – DIVERSIDADE, DISCRIMINAÇÃO E PROTEÇÃO DE GRUPOS VULNERABILIZADOS

Artigo 4 - Os Desafios na Aplicação dos Protocolos de Julgamento Antidiscriminatório nos Casos de Trabalho Escravo Doméstico **45**
- Valena J. Chaves e Camila L Bouth

SEÇÃO III – PRECARIZAÇÃO, PEJOTIZAÇÃO, COMPETÊNCIA E NOVAS FORMAS DE EXPLORAÇÃO DO TRABALHO

Artigo 5 - Precarização do Trabalho nos Serviços de Transporte de Fretamento de Empresa Norsk Hydro Brasil LTDA em Barcarena, PA **57**
- Winnie F. O. Souza e Valena J. Chaves

Artigo 6 - Uberização e a Reprodução da Desigualdade **69**
- Armando Matheus L. Leite e Valena J. Chaves

Artigo 7 - Meio Ambiente Laboral da Limpeza Urbana em Belém-PA **79**
- Tais R. Ranieri e Valena J. Chaves

Artigo 8 - Cegueira Deliberada **95**
- Roberto Ruy R. Netto e Valena J. Chaves

Artigo 9 - Trabalho Escravo Contemporâneo e Processo Estrutural **115**
- Tiago S. Nunes e Valena J. Chaves

Artigo 10 - O papel do Estado na prevenção e combate ao trabalho escravo **126**
- Dafne F. de Bastos e Valena J. Chaves

Artigo 11 - A Terceirização-Fim Nas Relações Trabalhistas do Ponto de Vista Estratégico Das Organizações **137**
- José H. M. Cipolla e Marcela C. Cipolla

**SINDICALIZAÇÃO DE TRABALHADORES DE PLATAFORMAS:
UMA ANÁLISE COMPARADA ENTRE A ESTRUTURA LEGAL DA COLÚMBIA
BRITÂNICA (CANADÁ) E O BRASIL**

**UNIONIZATION OF PLATFORM WORKERS:
A COMPARATIVE ANALYSIS OF THE LEGAL STRUCTURE OF BRITISH
COLUMBIA (CANADA) AND BRAZIL**

Guilherme da Silva Manhães¹

RESUMO

Este artigo analisa a sindicalização de trabalhadores de plataformas digitais no Canadá, com foco na Colúmbia Britânica, onde uma legislação recente (Bill-48, 2023) reconheceu esses trabalhadores como empregados e possibilitou a criação do primeiro sindicato formal em 2025. Examina-se a estrutura legal, os mecanismos de certificação sindical, as proteções garantidas e os desafios enfrentados, como cobertura parcial de direitos. A experiência canadense é apresentada como referência para o Brasil, oferecendo uma perspectiva para o debate sobre regulamentação do trabalho em plataformas digitais e sobre a viabilidade de representação coletiva e negociação sindical nesse contexto emergente.

Palavras-chaves: sindicalização; trabalhadores de plataformas; regulação trabalhista.

ABSTRACT

This article analyzes the unionization of platform workers in Canada, focusing on British Columbia, where recent legislation (Bill-48, 2023) recognized these workers as employees and enabled the creation of the first formal union in 2025. It examines the legal framework, union certification mechanisms, the protections provided, and the challenges faced, such as partial coverage of rights. The Canadian experience is presented as a reference for Brazil, offering insights for the debate on regulating platform work and the feasibility of collective representation and collective bargaining in this emerging labor context.

Keywords: unionization; platform workers; labor regulation.

¹ Bacharel em Direito no Brasil (Universidade Estácio de Sá, 2007). No Canadá, é graduado em Direito (Université de Montréal, 2016) e mestre em Direito (Université du Québec à Montréal, 2024). Advogado inscrito na Ordem dos Advogados de Québec, é sócio do escritório Melançon Marceau Grenier Cohen, em Montreal, atuando exclusivamente na defesa de trabalhadoras, trabalhadores e sindicatos. É vice-presidente para a província de Québec da Associação canadense dos advogados do movimento sindical (ACAMS-CALL). Email: gdasilva@mmgc.quebec.

1. INTRODUÇÃO

O crescimento exponencial das plataformas digitais, especialmente nos setores de transporte individual e entrega de mercadorias, transformou profundamente o mercado de trabalho contemporâneo². Trabalhadores de aplicativos desempenham funções essenciais na economia, mas muitas vezes enfrentam condições precárias, ausência de proteção social e incerteza quanto ao vínculo empregatício³. Essas características desafiam os modelos tradicionais de regulamentação trabalhista e de representação sindical, exigindo uma reflexão sobre a adaptação das leis às novas formas de trabalho⁴.

Diante desse contexto, a questão da sindicalização de trabalhadores de plataformas digitais torna-se central para a proteção de direitos fundamentais e para a consolidação de mecanismos de negociação coletiva. O caso do Canadá, e especialmente da Colúmbia Britânica, oferece um exemplo concreto de como a legislação pode evoluir para reconhecer esses trabalhadores, garantir certas proteções básicas e possibilitar a certificação sindical formal. Analisar essa experiência fornece subsídios importantes para debates em outros países, como o Brasil, onde o trabalho em plataformas digitais ainda carece de regulamentação clara e mecanismos eficazes de representação coletiva.

O presente artigo tem como objetivo analisar a sindicalização de trabalhadores de plataformas digitais no Canadá, com ênfase na experiência da Colúmbia Britânica, onde mudanças legislativas recentes possibilitaram a criação do primeiro sindicato formal dessa categoria em 2025. Busca-se compreender os mecanismos legais adotados, os desafios enfrentados e as implicações práticas da representação coletiva nesse contexto inovador. Além disso, pretende-se que a análise contribua para os debates em curso no Brasil, oferecendo subsídios para a discussão sobre a adaptação da legislação trabalhista e dos modelos de organização sindical às especificidades do trabalho mediado por plataformas digitais.

² SANTANA FILHO, José Ricardo de. **A proteção do trabalho decente nas plataformas digitais: caminhos para a garantia da efetividade dos direitos humanos e fundamentais**. 2023. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2023, p. 141.

³ PAES LEME, Ana Carolina. **Os motoristas não querem o vínculo de emprego: a visão de sindicalistas a partir do discurso ideológico e a compreensão da realidade baseada em pesquisa científica**. In: LIMA, Francisco Gérson Marques de (org.). **Motoristas de empresas de aplicativos: estudos da proposta de regulamentação do governo**. Fortaleza: Excola Social, 2024, p. 26.

⁴ FELICIANO, Pedro Henrique; MOURA, Rafael Soares Duarte de; SILVA, Vitória Dreide Xavier Araújo. **Autocomposição e trabalho na era digital: desafios da precarização da justiça de Amartya Sen**. *Revista UFMG*, Belo Horizonte, v. 31, p. 292–319, fluxo contínuo, p. 302.

Em um primeiro momento, o artigo aborda os principais aspectos da sindicalização no Brasil e no Canadá, procedendo-se na sequência a uma análise comparativa entre esses modelos, com o intuito de identificar suas convergências e distinções quanto à organização sindical e à tutela coletiva dos trabalhadores. Posteriormente, o estudo volta-se à experiência canadense no que concerne ao modelo regulatório aplicado à categoria dos trabalhadores de plataforma. Por derradeiro, realiza-se o exame dos projetos legislativos atualmente em tramitação no Brasil, buscando verificar em que medida o modelo canadense pode contribuir para o aperfeiçoamento do debate nacional acerca do tema.

2. A ORGANIZAÇÃO SINDICAL NO BRASIL E NO CANADÁ: UMA ANÁLISE COMPARATIVA

2.1 O modelo sindical brasileiro

A organização sindical no Brasil tem suas bases definidas na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)⁵. O modelo brasileiro é caracterizado pelo sistema de unicidade sindical, ou seja, apenas um sindicato pode representar determinada categoria profissional ou econômica em uma base territorial mínima, que corresponde ao município⁶. Esse modelo, herdado da Era Vargas, visa organizar as relações de trabalho de forma centralizada, evitando a proliferação de entidades concorrentes⁷.

Embora o modelo sindical brasileiro se ancore na unicidade sindical, ele de outro lado assegura formalmente a liberdade sindical⁸, criando uma tensão estrutural entre esses dois fundamentos. Essa tensão manifesta-se na medida em que a unicidade limita a autonomia associativa e restringe a pluralidade de representação, impondo um monopólio institucionalizado sobre cada categoria profissional em determinada base territorial. Ao impedir a concorrência entre sindicatos, o sistema compromete a liberdade de escolha dos trabalhadores, esvaziando a

⁵ OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. **O sindicalismo brasileiro e as práticas anti-sindicais**. *Revista Sequência*, n. 50, p. 29–48, jul. 2005, p. 32, 37.

⁶ OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 38.

⁷ OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 32.

⁸ IBIAPINA, Williane Gomes Pontes. **O princípio da liberdade sindical ante o princípio da unicidade sindical: breve paralelo entre Brasil e Portugal**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade do Porto, Porto, 2015, p. 16.

efetividade do próprio direito à associação⁹, que constitui um pilar essencial das relações coletivas de trabalho e da democracia sindical.

A reforma trabalhista de 2017, instituída pela Lei nº 13.467, agravou de forma significativa as debilidades já produzidas pela tensão entre unicidade sindical e liberdade sindical. Com efeito, ao extinguir a obrigatoriedade da contribuição sindical sem criar mecanismos compensatórios de financiamento, a reforma comprometeu a autonomia financeira das entidades representativas e reduziu sua capacidade de atuação coletiva¹⁰. Sob o pretexto de modernizar e flexibilizar as relações de trabalho, promoveu-se uma individualização contratual que acentuou o desequilíbrio estrutural entre capital e trabalho. Como consequência, houve o enfraquecimento da negociação coletiva, a perda de representatividade sindical e um retrocesso evidente na efetividade dos direitos sociais e na consolidação da democracia laboral no país.

Em síntese, a organização sindical no Brasil combina elementos de proteção e de restrição. Se por um lado o sistema garante representatividade e uma estrutura reconhecida pelo Estado, por outro, engessa a liberdade sindical. O desafio atual é fortalecer os sindicatos como verdadeiros instrumentos de defesa dos trabalhadores, estimulando sua renovação, sua independência financeira e sua capacidade de mobilização social, desafio este que decorre, em grande medida, da própria reforma trabalhista de 2017 — a qual, sob o pretexto de modernizar as relações laborais, enfraqueceu os pilares institucionais do sindicalismo e reduziu o alcance efetivo dos direitos coletivos no país.

2.2 O modelo sindical canadense

O modelo sindical canadense tem características próprias, resultantes de um sistema federativo e de uma tradição mais próxima ao modelo estado-unidense¹¹ do que ao europeu ou

⁹ MENEZES, Mauro de Azevedo. **Definição do sindicato (mais) representativo: pressupostos, problemas e alternativas**. Revista de Direito Mackenzie, v. 3, n. 1, p. 223–241, 2002, p. 233.

¹⁰ ALECRIM, Luis Carlos Rodrigues. **Financiamento sindical e seus novos desafios pós-reforma trabalhista**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018, p. 33.

¹¹ BERNATCHEZ, Jean-Claude. **Du modèle américain au modèle québécois de relations de travail**. *Revue internationale sur le travail et la société*, v. 20, n. 18, juin 2022, p. 4.

latino-americano. Sua estrutura se baseia no princípio da liberdade de associação, que, segundo a Corte suprema do Canadá, compreende o direito à negociação coletiva e o direito de greve¹².

Uma das marcas centrais do sistema canadense é o pluralismo sindical. Diferente do Brasil, onde prevalece a unicidade sindical¹³, no Canadá podem coexistir vários sindicatos em um mesmo setor ou ramo de atividade. Isto tem lugar por ao menos dois motivos. Primeiramente, porque não há exigência de uma base territorial mínima para a criação de um sindicato, permitindo que a representação sindical se organize de forma mais flexível e ajustada à realidade específica dos locais de trabalho. Segundamente, porque a constituição de um sindicato é notadamente norteadada pelo princípio da comunhão de interesses entre os trabalhadores. Este princípio é avaliado à luz de diversos fatores, destacando-se a natureza das funções exercidas, a inter-relação entre as atividades desempenhadas, o nível de qualificação exigido, a forma de remuneração e a estrutura das relações de trabalho mantidas com o empregador¹⁴, de modo a assegurar que a representação coletiva reflita de forma legítima e coerente os interesses comuns do grupo representado.

A ausência de uma base territorial mínima, aliada à primazia do critério da comunhão de interesses entre os trabalhadores, confere ao sistema sindical canadense uma estrutura mais flexível e segmentada. Em razão desses elementos, é possível que um mesmo empregador negocie com diferentes sindicatos, cada um reunindo grupos de empregados com funções, qualificações e condições de trabalho particulares. Assim, por exemplo, uma empresa pode contar simultaneamente com um sindicato representando os empregados administrativos e outro representando os trabalhadores técnicos; da mesma forma, em um hospital, é comum, por exemplo, a coexistência de um sindicato de enfermeiros e outro que agrupe fisioterapeutas, nutricionistas e outros profissionais da saúde, refletindo a diversidade funcional e a especificidade das categorias profissionais dentro de uma mesma instituição.

O processo de reconhecimento sindical ocorre através do mecanismo de certificação sindical¹⁵. Para que um sindicato seja reconhecido como representante oficial de uma categoria em uma determinada empresa ou unidade de trabalho, ele precisa obter apoio majoritário dos

¹² LYONNAIS-BOURQUE, Maude. **Encadrement de la grève et restrictions à la négociation collective : impact de la Trilogie de 2015 de la Cour suprême du Canada**. Mémoire (Mestrado em Direito) – Faculté de droit, Université de Montréal, Montréal, 2017, p. 32.

¹³ OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 32, 37.

¹⁴ DI IORIO, Nicola; SAURIOL, Mélanie. **La procédure d'accréditation**. In: Collection de droit, vol. 9, t. II, chap. III. Montréal: Wilson & Lafleur, 2024.

¹⁵ DI IORIO; SAURIOL, *op. cit.*

trabalhadores, geralmente por meio de assinatura de cartões de adesão ou por votação secreta. Uma vez certificado, o sindicato passa a ter o monopólio da representação daquela unidade de trabalho¹⁶, garantindo legitimidade nas negociações coletivas.

No modelo canadense, o monopólio de representação sindical não se limita apenas à negociação da convenção coletiva. Ele também se estende ao âmbito judicial, pois o sindicato detém a legitimidade exclusiva para representar seus membros em disputas relacionadas à aplicação da convenção coletiva. Isso significa que, em caso de conflito entre um trabalhador e o empregador sobre direitos previstos no acordo coletivo, a ação não pertence ao trabalhador individualmente, mas ao sindicato, que figura como autor e verdadeiro proprietário da causa¹⁷. Esse aspecto reforça o poder institucional do sindicato, mas ao mesmo tempo limita a autonomia do trabalhador em reivindicar diretamente seus direitos derivados da convenção coletiva.

Entre os pontos positivos do modelo canadense estão a liberdade de escolha sindical, a forte legitimidade conferida pela certificação e a obrigação de negociação de boa-fé. Esses fatores favorecem sindicatos mais representativos e próximos de seus filiados, estimulam a democracia interna e garantem acordos coletivos que refletem as reais necessidades da categoria. Além disso, o reconhecimento judicial do direito de greve fortalece o poder de barganha dos trabalhadores.

Por outro lado, há também desafios e críticas. A diversidade legislativa entre províncias pode gerar desigualdades no acesso e na força da organização sindical. O pluralismo, embora positivo, pode fragmentar a representação em determinados setores, enfraquecendo a unidade dos trabalhadores frente a empregadores fortes.

2.3 Convergências e divergências

O modelo sindical brasileiro e o canadense apresentam pontos em comum, notadamente no que se refere ao reconhecimento da liberdade sindical como fundamento do direito coletivo do

¹⁶ DI IORIO; SAURIOL, *op. cit.*

¹⁷ À título de exemplo, o Tribunal do trabalho da província de Québec, na decisão *Lessard-Gauvin c. Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.*, esclareceu que o empregado é uma terceira pessoa relativamente à convenção coletiva que lhe é aplicável, visto que a convenção é um ato jurídico concluído entre o empregador e o sindicato. Além disso, um dos efeitos do monopólio de representação sindical é o empregado não ter a faculdade de recorrer a um tribunal para resolver um litígio, sendo que apenas o sindicato o pode fazer; ver mais detalhes em: TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL, *Lessard-Gauvin c. Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.*, nº 1279660-31-2205, decisão de 2022, parágrafos 16 e 17. Disponível em: <https://www.canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2022/2022qctat5184/2022qctat5184.html>. Acesso em: 18 out. 2025.

trabalho. Há, porém, diferenças estruturais marcantes. Enquanto o Brasil adota a unicidade sindical, o Canadá se estabelece na pluralidade sindical. Além disso, no Brasil o sindicato tem legitimidade automática, independentemente de filiação, enquanto no Canadá essa legitimidade depende da certificação sindical, que confere representatividade por meio do apoio efetivo dos trabalhadores. No campo do financiamento, o Brasil passou recentemente da contribuição obrigatória para o modelo facultativo, enfraquecendo muitas entidades, enquanto no Canadá os sindicatos ainda dispõem do financiamento compulsório proveniente das cotizações dos seus membros.

No Brasil, a unicidade pode garantir estabilidade, mas também gera burocracia e distanciamento; no Canadá, a liberdade e o pluralismo promovem dinamismo, mas podem trazer fragmentação. Qual é o equilíbrio ideal entre representatividade e liberdade sindical? É preferível um sistema que assegure unidade, ainda que com menor competição, ou um modelo que valorize a escolha dos trabalhadores, mesmo com o risco de dispersão? Essa interrogação revela que os modelos não devem ser vistos apenas em termos de virtudes ou falhas, mas como construções históricas que refletem diferentes formas de equilibrar poder, participação e democracia no mundo do trabalho.

Apesar de o Brasil e o Canadá estruturarem seus sistemas sindicais a partir de premissas institucionais distintas — o primeiro ancorado na tradição da unicidade e tutela estatal, o segundo fundado na liberdade associativa e no pluralismo representativo —, é possível identificar pontos de convergência normativa e funcional entre ambos. Em cada ordenamento, o sindicato mantém-se como instrumento jurídico de representação coletiva e de equilíbrio nas relações de trabalho. Esses elementos comuns permitem afirmar que a experiência regulatória da Colúmbia Britânica no tocante aos trabalhadores de plataforma transcende o contexto local e apresenta potencial de diálogo normativo com o sistema brasileiro. Trata-se, portanto, de um paradigma comparativo inovador, capaz de inspirar a reflexão sobre caminhos de reconfiguração do direito coletivo do trabalho no Brasil, em direção a modelos mais flexíveis, inclusivos e adaptados às transformações do mundo digital.

3. A EXPERIÊNCIA CANADENSE COM A BILL-48 DA COLÚMBIA BRITÂNICA

A Bill 48, sancionada em 30 de novembro de 2023, introduziu alterações ao Employment Standards Act (ESA) e ao Workers Compensation Act (WCA) da província da Colúmbia Britânica,

com vistas a regular e estender proteções legais básicas a trabalhadores de aplicativos, particularmente aos de “ride-hailing” (transporte de passageiros via aplicativo) e de entrega de alimentos¹⁸. Entre as inovações centrais, a definição legal de “online platform worker” passa a abranger quem aceita trabalho por meio de plataforma eletrônica (“online platform”) para realizar tarefas prescritas, e tais trabalhadores serão tratados como empregados (employees) para os fins do ESA, independentemente de sua classificação sob outras leis; analogamente, os operadores das plataformas serão considerados empregadores (employers) para esses fins.

As regulações (decretos) disciplinando a aplicação da Bill 48 (Regulation 140/2024 para o ESA, e Regulation 141/2024 para o WCA) que entraram em vigor em 3 de setembro de 2024 impõem uma série de normas específicas para o segmento de trabalhadores de plataforma. Dentre estas proteções, salientam-se: salário mínimo para o “tempo engajado” (engaged time) no valor de CA\$ 20,88 por hora — o que é aproximadamente 120% do salário mínimo geral da província —, reembolso mínimo por quilômetro percorrido para entregadores ou motoristas que utilizam veículo próprio, garantia de que gorjetas (tips) sejam integralmente repassadas ao trabalhador, transparência quanto ao destino e remuneração estimada antes de aceitar tarefas, e procedimentos formais para justificativa de suspensão ou término de vínculo com a plataforma¹⁹. Além disso, cobertura de compensação por acidentes de trabalho (workers’ compensation) foi estendida a esses trabalhadores, com obrigações colocadas sobre as plataformas para se registrarem, pagar os prêmios (insurance premiums), e obedecer regras de saúde e segurança aplicáveis²⁰.

Entretanto, ainda que a Bill 48 represente avanço significativo, subsistem distinções legais substanciais entre trabalhadores de plataforma e trabalhadores regulares não objeto desse regime especial, sobretudo quanto ao escopo de direitos trabalhistas garantidos. Por exemplo, trabalhadores de plataforma não são, sob o regime regulatório emergente, abrangidos por disposições relativas a horas extras (overtime), feriados e férias remuneradas anuais, entre outras proteções que trabalhadoras regulares sob o ESA usufruem²¹. Também, o tempo em que o trabalhador permanece “logado” ou disponível aguardando trabalho (“waiting time”) não é

¹⁸ MARCINKOW, Scott J.; KANG, Jasmine. **BC is the first jurisdiction in Canada to provide basic protections for gig workers**. Harper Grey LLP, 24 Jan. 2025. Disponível em: <https://www.harpergrey.com/workplace-law/bc-is-the-first-jurisdiction-in-canada-to-provide-basic-protections-for-gig-workers/>. Acesso em: 18 out. 2025.

¹⁹ MARCINKOW; KANG, *op. cit.*

²⁰ VISRAM, Salim. **Protections come into force for British Columbia’s “gig workers”**. Dentons Canadian Employment & Labour Law, 2 out. 2024. Disponível em: <https://www.employmentandlabour.com/protections-come-into-force-for-british-columbias-gig-workers/>. Acesso em: 18 out. 2025.

²¹ VISRAM, *op. cit.*

remunerado no cálculo da Bill 48, o que diferencia fortemente do tratamento dado a muitos trabalhadores regulares, cujas jornadas ou períodos de inatividade estão sujeitos à remuneração ou descanso²².

No que tange à questão da sindicalização da categoria de trabalhadores de plataforma, a Bill 48 não estabelece diretamente um novo regime de negociação coletiva ou um sistema específico sindical para esses trabalhadores, mas abre caminho jurídico relevante para que exerçam direitos de liberdade de associação. A inclusão explícita desses trabalhadores na definição de “empregados” contribui para que sejam juridicamente reconhecidos como sujeitos de direito trabalhista pleno dentro das leis provinciais, o que é pré-requisito para que sindicatos existam, atuem e negociem em nome da categoria²³.

Em síntese, a Bill 48 da Colúmbia Britânica adotou um modelo intermediário de regulação dos trabalhadores de plataforma, ao reconhecê-los como empregados (employees) para fins específicos de proteção, mas sem lhes estender integralmente o conjunto de direitos assegurados aos trabalhadores tradicionais. Trata-se, portanto, de um regime jurídico híbrido, que confere um patamar mínimo de garantias, sem, contudo, estabelecer vínculo empregatício pleno entre o trabalhador e a plataforma. Ao delimitar um espaço normativo próprio para essa categoria, a Bill 48 procurou equilibrar a flexibilidade característica da economia de plataformas com a necessidade de assegurar condições laborais básicas. Essa experiência normativa fornece um importante referencial para a análise dos projetos legislativos atualmente em tramitação no Brasil, os quais propõem distintas soluções para o desafio de regulamentar o trabalho em plataformas digitais.

4. OS DEBATES NO BRASIL

O debate sobre a regulamentação dos trabalhadores de plataforma no Brasil tem se intensificado no Congresso Nacional, com a tramitação de diferentes projetos de lei que propõem abordagens variadas para essa categoria emergente. Cada proposta reflete visões distintas sobre a

²² Michael Watt, THE GIG JUST GOT MORE COMPLICATED IN BC. WATT, Michael. **The gig just got more complicated in BC – Bill 48 to treat online platform workers as employees for purposes of employment standards and workers compensation.** Alexander Holburn Beaudin + Lang LLP, 21 nov. 2023. Disponível em: <https://www.ahbl.ca/the-gig-just-got-more-complicated-in-bc-bill-48-to-treat-online-platform-workers-as-employees-for-purposes-of-employment-standards-and-workers-compensation/>. Acesso em: 18 out. 2025.

²³ MARCINKOW; KANG, *op. cit.*

natureza da relação de trabalho, os direitos a serem assegurados e os modelos de proteção social aplicáveis.

O Projeto de lei complementar n.º 12/2024, de iniciativa do Poder Executivo, propõe o reconhecimento dos motoristas de aplicativos como "trabalhadores autônomos por plataforma", sem estabelecer vínculo empregatício nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Entre os direitos previstos, destacam-se a garantia de remuneração mínima por corrida, inclusão previdenciária e possibilidade de sindicalização. O projeto busca equilibrar a flexibilidade do modelo de trabalho com a proteção social, sem, contudo, reconhecer vínculo de emprego pleno. Atualmente, encontra-se em fase de discussão nas comissões pertinentes da Câmara dos Deputados, com audiências públicas já realizadas para debater o tema²⁴.

Apresentado pelo deputado Luiz Gastão (PSD/CE), o Projeto de lei complementar n.º 152/2025 visa regulamentar os serviços de transporte remunerado privado individual de passageiros e de coleta e entrega de bens prestados por plataformas digitais. A proposta busca estabelecer um novo marco legal para o setor, com foco na segurança jurídica e na proteção dos direitos dos trabalhadores e consumidores. Este projeto encontra-se em fase de análise na Comissão Especial da Câmara dos Deputados²⁵.

O Projeto de lei n.º 536/2024, de autoria dos deputados Daniel Agrobom (PL/GO), Silvia Waiãpi (PL/AP) e Dayany Bittencourt (UNIÃO/CE), propõe a regulamentação da profissão de "Motorista Autônomo de Serviços de Mobilidade Urbana" (MASMU). A proposta visa estabelecer condições específicas para o exercício profissional, sem, entretanto, reconhecer vínculo empregatício. Este projeto está atualmente aguardando parecer na Comissão de Indústria, Comércio e Serviços da Câmara dos Deputados²⁶.

²⁴ BRASIL. Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024 (do Poder Executivo). Dispõe sobre a proteção e os direitos dos trabalhadores em plataformas digitais de transporte e de entrega de mercadorias. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2407538>. Acesso em: 18 out. 2025.

²⁵ BRASIL. Projeto de Lei nº 536, de 2024. De autoria dos Deputados Daniel Agrobom (PL/GO), Silvia Waiãpi (PL/AP) e Dayany Bittencourt (UNIÃO/CE). Dispõe sobre a regulamentação do trabalho por meio de plataformas digitais de intermediação de transporte de pessoas e de entrega de mercadorias. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2407541>. Acesso em: 18 out. 2025.

²⁶ BRASIL. Projeto de Lei nº 536, de 2024. Regulamenta a profissão de Motorista Autônomo de Serviços de Mobilidade Urbana e dá outras providências. Deputados Daniel Agrobom (PL/GO); Silvia Waiãpi (PL/AP); Dayany Bittencourt (UNIÃO/CE) et al. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419137>. Acesso em: 18 out. 2025.

Em conclusão, o panorama legislativo brasileiro evidencia a existência de múltiplas iniciativas em tramitação, cada uma propondo distintos marcos regulatórios para os trabalhadores de plataforma, variando desde o reconhecimento como autônomos com direitos mínimos até a criação de categorias específicas com regulamentações próprias. Essa diversidade de propostas reflete a complexidade do tema e a busca por um equilíbrio entre flexibilidade do trabalho e proteção social.

Nesse contexto, a experiência da Colúmbia Britânica, consagrada na Bill 48, apresenta um modelo de referência relevante, ao reconhecer os trabalhadores de plataforma como empregados para fins específicos, garantindo direitos fundamentais, como remuneração mínima por corrida e possibilidade de sindicalização, ainda que sem estabelecer vínculo pleno nos moldes tradicionais. Apesar das diferenças estruturais entre os sistemas de sindicalização brasileiro e canadense, o modelo da Bill 48 oferece subsídios importantes para a formulação de um arcabouço regulatório no Brasil, servindo como parâmetro para debates sobre a proteção da categoria e a modernização das relações de trabalho em plataformas digitais.

5. CONCLUSÕES

O modelo sindical brasileiro caracteriza-se pela unicidade sindical, que confere exclusividade à entidade representativa de cada categoria profissional. Essa estrutura busca centralizar a negociação coletiva, mas, ao mesmo tempo, limita a liberdade de escolha dos trabalhadores e restringe a concorrência entre sindicatos, comprometendo elementos essenciais da liberdade sindical. No contexto da economia de plataformas digitais, tais limitações tornam-se mais evidentes, pois a rigidez do modelo brasileiro dificulta a adaptação da legislação aos novos arranjos de trabalho flexíveis e fragmentados.

Em contraponto, o modelo canadense, especialmente na província da Colúmbia Britânica, adota uma abordagem mais flexível e segmentada, permitindo a organização sindical de diferentes categorias e reconhecendo direitos específicos conforme a natureza do trabalho. A Bill 48, sancionada em 2023, instituiu um regime híbrido para os trabalhadores de plataforma, reconhecendo-os como empregados para fins de proteção mínima, sem, contudo, estabelecer vínculo empregatício pleno. Entre os direitos assegurados destacam-se a remuneração mínima por corrida, o reembolso de despesas operacionais e a possibilidade de sindicalização, garantindo um

patamar básico de proteção e representação coletiva, mas mantendo a flexibilidade inerente à economia de plataformas.

No Brasil, a multiplicidade de projetos de lei em tramitação evidencia diferentes caminhos regulatórios, que vão desde o reconhecimento dos trabalhadores de plataforma como autônomos com direitos mínimos até a criação de categorias específicas com regras próprias. Cada proposta apresenta vantagens e desvantagens: algumas asseguram flexibilidade, mas podem precarizar direitos; outras ampliam proteção, mas podem gerar custos elevados e complexidade administrativa. Nesse cenário, a experiência da Bill 48 oferece importante referência, ao demonstrar que é possível conciliar flexibilidade e proteção, reconhecer direitos mínimos e permitir sindicalização, servindo como parâmetro inspirador para aprimorar o debate legislativo brasileiro sobre regulamentação de trabalhadores de plataforma e fortalecimento da proteção social.

A análise comparada evidencia que não existe uma solução única ou perfeita para a regulamentação do trabalho em plataformas digitais; cada modelo reflete escolhas normativas, prioridades sociais e concepções distintas de proteção e liberdade laboral. A experiência canadense revela que é possível conciliar flexibilidade e garantias mínimas, enquanto o cenário brasileiro demonstra a complexidade de equilibrar inovação, proteção e organização coletiva. Nesse contexto, permanece claro que o debate sobre a regulamentação da economia de plataformas exige não apenas atenção à lei, mas também sensibilidade para as dinâmicas sociais, econômicas e institucionais que moldam o trabalho contemporâneo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALECRIM, Luis Carlos Rodrigues. **Financiamento sindical e seus novos desafios pós-reforma trabalhista**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

BERNATCHEZ, Jean-Claude. **Du modèle américain au modèle québécois de relations de travail**. *Revue internationale sur le travail et la société*, v. 20, n. 18, juin 2022.

BRASIL. Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024 (do Poder Executivo). Dispõe sobre a proteção e os direitos dos trabalhadores em plataformas digitais de transporte e de entrega de mercadorias. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2407538>. Acesso em: 18 out. 2025.

BRASIL. Projeto de Lei nº 536, de 2024. De autoria dos Deputados Daniel Agrobom (PL/GO), Silvia Waiãpi (PL/AP) e Dayany Bittencourt (UNIÃO/CE). Dispõe sobre a regulamentação do trabalho por meio de plataformas digitais de intermediação de transporte de pessoas e de entrega de mercadorias. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2407541>. Acesso em: 18 out. 2025.

BRASIL. Projeto de Lei nº 536, de 2024. Regulamenta a profissão de Motorista Autônomo de Serviços de Mobilidade Urbana e dá outras providências. Deputados Daniel Agrobom (PL/GO); Silvia Waiãpi (PL/AP); Dayany Bittencourt (UNIÃO/CE) et al. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419137>. Acesso em: 18 out. 2025.

DI IORIO, Nicola; SAURIOL, Mélanie. **La procédure d'accréditation**. In: Collection de droit, vol. 9, t. II, chap. III. Montréal: Wilson & Lafleur, 2024.

FELICIANO, Pedro Henrique; MOURA, Rafael Soares Duarte de; SILVA, Vitória Dreide Xavier Araújo. **Autocomposição e trabalho na era digital: desafios da precarização da justiça de Amartya Sen**. Revista UFMG, Belo Horizonte, v. 31, p. 292–319, fluxo contínuo.

IBIAPINA, Williane Gomes Pontes. **O princípio da liberdade sindical ante o princípio da unicidade sindical: breve paralelo entre Brasil e Portugal**. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade do Porto, Porto, 2015.

LYONNAIS-BOURQUE, Maude. **Encadrement de la grève et restrictions à la négociation collective : impact de la Trilogie de 2015 de la Cour suprême du Canada**. Mémoire (Mestrado em Direito) – Faculté de droit, Université de Montréal, Montréal, 2017.

MARCINKOW, Scott J.; KANG, Jasmine. **BC is the first jurisdiction in Canada to provide basic protections for gig workers**. Harper Grey LLP, 24 jan. 2025. Disponível em: <https://www.harpergrey.com/workplace-law/bc-is-the-first-jurisdiction-in-canada-to-provide-basic-protections-for-gig-workers/>. Acesso em: 18 out. 2025.

MENEZES, Mauro de Azevedo. **Definição do sindicato (mais) representativo: pressupostos, problemas e alternativas**. Revista de Direito Mackenzie, v. 3, n. 1, p. 223–241, 2002.

OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. **O sindicalismo brasileiro e as práticas anti-sindicais**. Revista Seqüência, n. 50, p. 29–48, jul. 2005.

PAES LEME, Ana Carolina. **Os motoristas não querem o vínculo de emprego: a visão de sindicalistas a partir do discurso ideológico e a compreensão da realidade baseada em pesquisa científica**. In: LIMA, Francisco Gérson Marques de (org.). *Motoristas de empresas de aplicativos: estudos da proposta de regulamentação do governo*. Fortaleza: Excola Social, 2024.

SANTANA FILHO, José Ricardo de. **A proteção do trabalho decente nas plataformas digitais: caminhos para a garantia da efetividade dos direitos humanos e fundamentais.** Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2023.

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL. **Lessard-Gauvin c. Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.**, nº 1279660-31-2205, decisão de 2022, parágrafos 16 e 17. Disponível em: <https://www.canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2022/2022qctat5184/2022qctat5184.html>. Acesso em: 18 out. 2025.

VISRAM, Salim. **Protections come into force for British Columbia’s “gig workers”.** Dentons Canadian Employment & Labour Law, 2 out. 2024. Disponível em: <https://www.employmentandlabour.com/protections-come-into-force-for-british-columbias-gig-workers/>. Acesso em: 18 out. 2025.

WATT, Michael. **The gig just got more complicated in BC – Bill 48 to treat online platform workers as employees for purposes of employment standards and workers compensation.** Alexander Holburn Beaudin + Lang LLP, 21 nov. 2023. Disponível em: <https://www.ahbl.ca/the-gig-just-got-more-complicated-in-bc-bill-48-to-treat-online-platform-workers-as-employees-for-purposes-of-employment-standards-and-workers-compensation/>. Acesso em: 18 out. 2025.

Prova Digital no Processo Trabalhista:**Desafios e Potencialidades na Era da Transformação Digital**Cristiane J. Fragoso dos S. Pavan¹ Jaia Naraiana Guerra²**Resumo**

Este artigo examina a aplicação da prova digital no processo trabalhista, destacando os desafios e as potencialidades que surgem com a crescente digitalização do direito do trabalho. A análise abrange os tipos de provas digitais, como e-mails, documentos eletrônicos e registros de monitoramento de atividades laborais. O estudo também explora as implicações jurídicas da admissibilidade dessas provas, a sua relação com a proteção dos direitos dos trabalhadores e a adequação das normas processuais. Finalmente, discute a necessidade de adaptação dos tribunais e da legislação às inovações tecnológicas no campo trabalhista.

Palavras-chave

Prova digital, direito do trabalho, transformação digital

Abstract

This article examines the application of digital evidence in labor proceedings, highlighting the challenges and potential that arise with the increasing digitalization of labor law. The analysis covers the most common types of digital evidence, such as emails, electronic documents, and work activity monitoring records. The study also explores the legal implications of the admissibility of this evidence, its relationship to the protection of workers' rights, and the adequacy of procedural rules. Finally, it discusses the need for courts and legislation to adapt to technological innovations in the labor field.

Key-words

Digital evidence, labor law, digital transformation

Introdução

¹ Cristiane J. Fragoso dos S. Pavan. Presidente da AGATRA – Associação Goiana da Advocacia Trabalhista. Docente da ABRAT - Associação Brasileira da Advocacia Trabalhista. Advogada com atuação destacada no âmbito sindical desde 2005 e pós-graduada em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pela Universidade do Vale do Itajaí (UNIVALI), com especialização promovida pela AMATRA TRT12. Assessora jurídica de diversas entidades sindicais, com foco em potencializar o custeio e a organização de sindicatos e associações sem fins lucrativos. Professora universitária e da Academia Brasileira de Formação e Pesquisa. Palestrante e Articulista. Coordenadora e Revisora da Revista Mundo do Trabalho em Pauta. Professora Universitária e membro da Comissão de Direito Sindical da Ordem dos Advogados do Brasil.

² Jaia Naraiana Guerra. Advogada especialista na área trabalhista. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho. 1ª Secretária da AGATRA - Associação Goiana da Advocacia Trabalhista 2025-2027.

A transformação digital vem se impondo de forma cada vez mais acelerada em diversos setores da sociedade, e o direito do trabalho não está imune a essas mudanças. A digitalização das relações laborais, intensificada pelo avanço tecnológico e pela globalização, trouxe à tona novas formas de controle e monitoramento das atividades dos trabalhadores. Em um ambiente onde as interações profissionais acontecem cada vez mais por meio de plataformas digitais, a utilização de provas digitais no processo trabalhista se tornou uma realidade cada vez mais presente. No entanto, a aplicação dessas provas nos tribunais trabalhistas não é isenta de desafios, sendo um tema que desperta grandes discussões acerca da sua validade, admissibilidade e o impacto que elas podem ter na proteção dos direitos dos trabalhadores.

O processo de digitalização no contexto laboral traz consigo uma série de novas práticas, como o uso de softwares de monitoramento de produtividade, a troca de documentos e comunicações via e-mail e outras plataformas digitais, além da utilização de registros de ponto digitalizados e documentos eletrônicos. Essa nova realidade impõe a necessidade de uma revisão do modo como o direito do trabalho tem lidado com as provas apresentadas no âmbito judicial. Os tribunais estão cada vez mais lidando com questões que envolvem o uso de dados digitais e sua admissibilidade, sendo necessário, portanto, que se desenvolvam regulamentações claras sobre como essas provas podem ser inseridas no processo trabalhista de forma legítima, sem que haja comprometimento das garantias constitucionais dos trabalhadores.

Além disso, com o aumento da "plataformização" das relações de trabalho e o uso crescente da inteligência artificial (IA) para monitorar, controlar e até decidir sobre as atividades laborais, as questões que envolvem o uso de provas digitais se tornam ainda mais sensíveis e complexas. Os sistemas de monitoramento, algoritmos de gestão de desempenho e ferramentas de controle remoto de produtividade colocam os trabalhadores em uma posição vulnerável, muitas vezes em função da falta de transparência no uso dessas tecnologias e da ausência de uma regulamentação que proteja adequadamente a privacidade e os direitos desses profissionais. Nesse cenário, surge um dilema crucial: como garantir que as provas digitais sejam usadas para garantir os direitos dos trabalhadores sem invadir sua privacidade ou gerar um ambiente de vigilância excessiva que limite sua liberdade de ação no espaço de trabalho?

Portanto, a utilização de provas digitais no processo trabalhista representa uma mudança paradigmática, exigindo dos operadores do direito uma nova postura em relação à aceitação e análise desses elementos no contexto jurídico. A relação entre a inovação tecnológica e a legislação trabalhista precisa ser constantemente revista, com o intuito de assegurar que o direito ao contraditório, à ampla defesa e à proteção da intimidade dos trabalhadores não sejam comprometidos. Este artigo, portanto, visa analisar os principais desafios e potencialidades que as provas digitais trazem para o processo trabalhista, investigando a forma como essas provas têm sido utilizadas, as

implicações jurídicas de sua admissibilidade e a necessidade de adaptação dos tribunais e da legislação trabalhista a essa nova realidade digital.

Além de destacar os problemas atuais, como a falta de regulamentação específica para a utilização das provas digitais no direito do trabalho, também será discutido como essas provas podem ser vistas como um instrumento de efetividade e transparência no processo trabalhista, trazendo benefícios tanto para trabalhadores quanto para empregadores. No entanto, para que isso seja possível, é necessário o desenvolvimento de protocolos e normativas que garantam a integridade e a veracidade das provas, estabelecendo padrões claros para a sua utilização. Por fim, a importância de se adaptar o direito do trabalho à era digital se coloca como uma necessidade urgente para garantir que as relações de trabalho continuem protegendo os direitos dos trabalhadores, mesmo em um contexto de rápidas transformações tecnológicas.

1. O Contexto das Provas Digitais no Processo Trabalhista

A introdução das provas digitais no contexto do processo trabalhista é um reflexo direto da transformação que a sociedade vem experimentando com o avanço da tecnologia e a crescente digitalização das relações de trabalho. O direito do trabalho, tradicionalmente calcado em práticas que envolvem documentos em papel e testemunhos orais, precisa se adaptar a um cenário em que o ambiente de trabalho, cada vez mais, é mediado por dispositivos tecnológicos. A utilização de ferramentas digitais no processo trabalhista não é apenas uma necessidade, mas uma exigência das novas dinâmicas laborais. A digitalização das provas, desde os documentos eletrônicos até as interações online, impõe uma reflexão profunda sobre sua admissibilidade, segurança e o impacto sobre as relações trabalhistas.

O contexto das provas digitais no processo trabalhista é multifacetado. De um lado, a digitalização oferece uma série de benefícios, como a maior agilidade na coleta e no armazenamento de informações, além de proporcionar maior segurança e preservação dos dados, uma vez que a documentação digital tende a ser menos suscetível ao desgaste físico e à perda acidental. Em um contexto em que as interações no ambiente de trabalho são frequentemente realizadas por meio de plataformas digitais, como e-mails, aplicativos de mensagens e sistemas de gestão de atividades, essas provas digitais se tornam cruciais para a elucidação de disputas judiciais, como o reconhecimento de assédio moral, a comprovação de jornadas de trabalho, o controle de produtividade e até mesmo a verificação de condições inadequadas de trabalho.

No entanto, o uso dessas provas digitais no direito do trabalho não está isento de desafios. O primeiro e talvez maior obstáculo é a questão da autenticidade. No mundo digital, a facilidade com que informações podem ser manipuladas, editadas ou falsificadas levanta dúvidas sobre a confiabilidade dos dados apresentados como provas. Diferente das provas tradicionais, como os documentos em papel, que possuem uma formalidade e estabilidade associadas ao seu formato físico, as provas digitais podem ser alteradas sem deixar rastros óbvios. Esse fator exige uma vigilância rigorosa sobre o processo de obtenção e preservação das provas digitais, além da implementação de tecnologias e protocolos de segurança que garantam a integridade das informações.

Além disso, o aumento do uso de ferramentas de monitoramento e controle no ambiente laboral, como *softwares* de rastreamento de produtividade, aplicativos de controle de jornada e sistemas de vigilância em tempo real, levanta questões éticas e legais significativas. Se, por um lado, essas ferramentas podem ser essenciais para a segurança e o bom funcionamento das empresas, por outro, elas podem ser utilizadas de forma abusiva, violando a privacidade dos trabalhadores e, em alguns casos, configurando uma forma de vigilância constante. No Brasil, o monitoramento digital do trabalhador, quando realizado sem o devido consentimento ou sem a transparência necessária, pode gerar uma série de implicações jurídicas, incluindo a possibilidade de invalidação de provas digitais obtidas de maneira ilegítima. A jurisprudência trabalhista tem, ao longo dos anos, enfrentado a difícil tarefa de equilibrar a utilização de provas digitais com a proteção da intimidade e da dignidade do trabalhador, especialmente em um cenário em que a sobrecarga tecnológica pode gerar situações de abuso de poder por parte dos empregadores.

Outro ponto relevante é o uso de dados extraídos de redes sociais, aplicativos de mensagens e outras plataformas digitais nas disputas trabalhistas. O acesso e a utilização desses dados para comprovar alegações de assédio, práticas discriminatórias ou o descumprimento de normas trabalhistas têm se tornado cada vez mais comuns, mas isso também levanta preocupações quanto à privacidade dos indivíduos e ao alcance da legislação em relação à utilização desses dados em um contexto jurídico. Embora as redes sociais e as mensagens trocadas entre empregador e empregado possam fornecer evidências valiosas em processos trabalhistas, sua utilização deve ser cuidadosamente analisada, visto que o acesso a essas informações deve respeitar os direitos de privacidade garantidos pela Constituição Federal e pela Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). A utilização de provas digitais oriundas de meios informais, como mensagens privadas em aplicativos de celular, deve ser sempre balanceada com o direito à intimidade do trabalhador, evitando que haja uma invasão excessiva da sua vida pessoal.

Ademais, o crescimento da automação no ambiente de trabalho e o uso de sistemas baseados em inteligência artificial (IA) para gerenciar e monitorar as atividades dos trabalhadores geram um

novo contexto para a utilização de provas digitais. A "plataformização" das relações de trabalho, que se reflete em atividades desempenhadas por trabalhadores de aplicativos, tem levado ao uso crescente de algoritmos e ferramentas digitais para gerenciar a jornada de trabalho, calcular a remuneração e até mesmo avaliar o desempenho dos empregados. Nesse contexto, surge a necessidade de adaptar as normas trabalhistas para lidar com as provas digitais geradas por esses sistemas automáticos. A confiabilidade e a transparência desses algoritmos tornam-se questões centrais, especialmente quando os trabalhadores enfrentam dificuldades em questionar as decisões tomadas por essas máquinas, sem uma supervisão humana adequada.

Além da questão da autenticidade e da confiabilidade das provas digitais, há também o problema da acessibilidade. Nem todos os trabalhadores possuem o mesmo nível de acesso às tecnologias necessárias para a geração e apresentação dessas provas. Em muitos casos, trabalhadores em posições de maior vulnerabilidade, como aqueles em regimes de subemprego ou que trabalham em condições precárias, podem não ter acesso a dispositivos eletrônicos adequados ou a uma rede de internet estável para coletar e apresentar provas digitais em sua defesa. Isso gera uma desigualdade processual, onde, em muitos casos, os empregadores, que possuem acesso a recursos tecnológicos mais robustos, têm uma vantagem considerável na utilização de provas digitais. A disparidade no acesso à tecnologia é uma questão que deve ser considerada pelos tribunais ao avaliar a admissibilidade e a efetividade das provas digitais, garantindo que todos os trabalhadores, independentemente de sua condição socioeconômica, tenham as mesmas oportunidades de defesa.

Dessa forma, o contexto das provas digitais no direito do trabalho não se limita apenas às questões técnicas relacionadas à autenticidade e integridade dos dados, mas também envolve uma reflexão mais profunda sobre os direitos dos trabalhadores em um cenário cada vez mais digital. Para que o processo trabalhista seja verdadeiramente justo e equilibrado, é necessário que a legislação e os tribunais adotem uma postura mais crítica e adaptativa, levando em consideração as especificidades do uso das provas digitais e as implicações que elas trazem para as relações de trabalho. Isso inclui a criação de normativas claras sobre o uso dessas provas, a regulamentação dos limites do monitoramento digital no ambiente de trabalho e a implementação de medidas que assegurem a privacidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

2. Desafios da Admissibilidade da Prova Digital

A admissibilidade das provas digitais no processo trabalhista é um tema repleto de complexidades e desafios, que envolvem não apenas questões técnicas, mas também aspectos éticos,

jurídicos e práticos. As provas digitais, por sua própria natureza, diferem das provas tradicionais, como os documentos em papel ou os testemunhos orais, pois são suscetíveis à manipulação e alteração. A facilidade de alterar, editar e até falsificar documentos e dados digitais sem deixar vestígios claros impõe sérias questões sobre a sua integridade e a confiabilidade que os tribunais podem depositar nelas. Assim, garantir a admissibilidade da prova digital no processo trabalhista não é apenas uma questão de entender as tecnologias envolvidas, mas também de adotar protocolos e práticas robustas para assegurar que as provas apresentadas ao juízo sejam autênticas e verídicas.

3.1. Autenticidade das Provas Digitais: O Desafio de Garantir a Integridade

A principal questão que envolve a admissibilidade das provas digitais no direito do trabalho diz respeito à autenticidade delas. Por exemplo, um e-mail ou um documento eletrônico pode ser facilmente manipulado, alterando seu conteúdo ou sua autoria. Além disso, há a possibilidade de falsificação digital, com a criação de arquivos aparentemente legítimos, mas que não correspondem à realidade dos fatos. Em um contexto jurídico onde o valor probatório é fundamental para a resolução do litígio, é imprescindível que o tribunal consiga identificar e garantir que a prova digital apresentada seja genuína, sem alterações ou manipulações.

Para garantir a integridade da prova digital, três métodos são comumente adotados na prática jurídica, os quais garantem não apenas a autenticidade, mas também a segurança jurídica da evidência digital:

3.2. Uso de Assinatura Digital e Certificados Digitais

Uma das formas mais eficazes de garantir a autenticidade e integridade de uma prova digital é por meio da assinatura digital. A assinatura digital é um mecanismo de criptografia que permite identificar o autor de uma comunicação digital e assegurar que o conteúdo não foi alterado desde o momento de sua assinatura. A assinatura digital, em conjunto com um certificado digital emitido por uma autoridade certificadora, torna qualquer documento eletrônico ou comunicação uma prova incontestável no processo judicial, já que qualquer tentativa de alteração no conteúdo do documento invalidaria a assinatura.

No contexto trabalhista, essa prática pode ser aplicada, por exemplo, em contratos de trabalho digitalizados, comunicados eletrônicos entre empregador e empregado ou em e-mails que comprovem

a troca de informações relevantes ao processo. Ao utilizar a assinatura digital, o tribunal pode estar seguro de que o conteúdo do documento não foi alterado, garantindo a confiabilidade da prova digital.

3.3. Uso de *Blockchain* para Garantir a Imutabilidade da Prova

O *Blockchain*, tecnologia associada principalmente ao setor financeiro e às criptomoedas, também tem se mostrado uma poderosa ferramenta para garantir a integridade das provas digitais. Trata-se de um registro descentralizado, imutável e seguro de transações e informações. No contexto jurídico, o uso do *Blockchain* pode ser uma estratégia para garantir que as provas digitais, como registros mensagens ou documentos, não tenham sido alteradas desde o momento em que foram criadas.

Ao registrar um documento ou dado digital em uma rede de *Blockchain*, ele é inserido em um bloco criptografado que se conecta a outros blocos de dados de forma encadeada, formando um histórico imutável. Isso significa que, caso uma prova digital registrada em *Blockchain* seja apresentada em um processo trabalhista, o juiz pode verificar de forma segura e transparente que o documento ou dado não foi alterado. Em outras palavras, a imutabilidade da prova digital garantida pelo *Blockchain* assegura sua autenticidade, sendo uma solução tecnológica inovadora para o sistema jurídico.

3.4. Auditoria Digital e *Logs* de Acesso

Outro método importante para garantir a integridade das provas digitais é a utilização de auditorias digitais e *logs* de acesso, que são registros detalhados sobre a criação, alteração e compartilhamento de documentos digitais. Esses *logs*, frequentemente gerados por sistemas de gestão de documentos e plataformas digitais, permitem que o tribunal possa verificar, por exemplo, quando um determinado documento foi criado, quem o acessou e se houve alterações no conteúdo.

Em um contexto trabalhista, esse tipo de registro pode ser útil em casos de monitoramento de produtividade ou controle de jornada, onde os empregadores utilizam sistemas digitais para rastrear as atividades dos empregados. Caso uma disputa surja sobre o conteúdo de um registro digital, os *logs* de acesso podem fornecer informações detalhadas sobre o momento exato em que o dado foi modificado ou consultado, ajudando a estabelecer sua autenticidade.

Esse tipo de auditoria digital é particularmente relevante no caso de provas originadas de sistemas corporativos, como ferramentas de controle de ponto ou *softwares* de gestão de desempenho.

A capacidade de rastrear a origem e o histórico de um dado eletrônico é fundamental para assegurar que a prova apresentada não foi manipulada ou alterada após sua geração.

3.5. Implicações Jurídicas e Necessidade de Regulação

Embora esses métodos tecnológicos de autenticação e verificação sejam eficazes para garantir a integridade da prova digital, o desafio da admissibilidade também está ligado à falta de uma regulação clara e específica sobre o uso das provas digitais no direito do trabalho. A legislação brasileira, embora contemple dispositivos sobre a prova documental e a prova testemunhal, ainda não tem uma abordagem precisa sobre como as provas digitais devem ser tratadas de forma detalhada. A jurisprudência tem se adaptado, mas a ausência de normas específicas gera insegurança jurídica.

Outro ponto importante é a necessidade de capacitação dos operadores do direito, incluindo advogados, juízes e peritos, para lidar com as particularidades das provas digitais. A complexidade dessas provas exige um entendimento técnico adequado para sua correta avaliação, o que exige uma formação contínua e especializada dos profissionais envolvidos no processo trabalhista.

Em resumo, os desafios da admissibilidade da prova digital no processo trabalhista são multifacetados, envolvendo desde questões de autenticidade e segurança até a necessidade de uma regulação mais robusta sobre o tema. O uso de tecnologias como assinatura digital, *Blockchain* e auditorias digitais apresenta soluções eficazes para garantir a integridade e a confiabilidade dessas provas, mas a adaptação do sistema jurídico à era digital requer um esforço contínuo para incorporar essas novas tecnologias de maneira transparente e justa, sem comprometer os direitos fundamentais dos trabalhadores.

5. Considerações finais

A incorporação das provas digitais ao processo trabalhista representa uma revolução na maneira como os direitos dos trabalhadores são defendidos e protegidos. Ao mesmo tempo em que oferece novas possibilidades para garantir a veracidade e a transparência das informações apresentadas em juízo, o uso de provas digitais também impõe uma série de desafios jurídicos, técnicos e éticos que precisam ser superados. Embora a tecnologia seja uma ferramenta poderosa que pode ser usada para promover a justiça e a equidade nas relações de trabalho, ela também apresenta riscos substanciais, como a violação da privacidade, a manipulação de dados e a insegurança quanto à autenticidade das provas.

Por isso, a introdução das provas digitais exige uma análise cuidadosa para garantir que sua utilização não prejudique o princípio da dignidade da pessoa humana, nem afete as garantias constitucionais dos trabalhadores, como o direito à privacidade, à intimidade e à ampla defesa. As provas digitais podem se tornar instrumentos valiosos na luta pelos direitos dos trabalhadores, especialmente em casos de assédio moral, discriminação e outras violações, mas é essencial que o processo judicial respeite os limites legais e os direitos fundamentais envolvidos.

A autenticidade e a integridade das provas digitais são os maiores desafios que os tribunais enfrentam ao lidar com documentos eletrônicos, registros digitais e outros tipos de evidências provenientes de tecnologias avançadas, como o monitoramento digital e o uso de inteligência artificial. Embora as soluções tecnológicas, como a assinatura digital, o *blockchain* e as auditorias digitais, representem avanços significativos para assegurar a integridade dessas provas, a falta de uma regulamentação mais clara e específica sobre sua utilização no processo trabalhista ainda gera um terreno instável. É fundamental que o sistema jurídico brasileiro, particularmente no âmbito trabalhista, adote uma abordagem mais robusta, que contemple a regulamentação detalhada do uso das provas digitais, além de garantir uma formação contínua dos profissionais envolvidos para lidar com essas novas tecnologias de forma eficiente.

A regulamentação das provas digitais também deve ser acompanhada por um esforço das autoridades judiciais e dos advogados em assegurar que o processo seja conduzido com a máxima transparência, e que os trabalhadores não sejam prejudicados pela falta de compreensão das ferramentas tecnológicas ou pelo uso excessivo de práticas invasivas. A relação entre o monitoramento digital no ambiente de trabalho e a privacidade dos trabalhadores exige um equilíbrio cuidadoso, no qual as provas digitais possam ser utilizadas para proteger os direitos dos trabalhadores sem, no entanto, invadir sua intimidade ou limitar suas liberdades no ambiente laboral.

Além disso, a desigualdade no acesso à tecnologia entre empregadores e trabalhadores é uma questão que não pode ser ignorada. Enquanto muitos empregadores têm acesso a sistemas de monitoramento e controle altamente sofisticados, os trabalhadores, especialmente aqueles em regimes de subemprego ou em situações de vulnerabilidade, podem não ter os meios necessários para produzir e apresentar provas digitais em sua defesa. Isso cria uma disparidade no processo, em que o empregador, com mais recursos, pode ter maior facilidade para apresentar provas digitais que reforcem sua posição, enquanto o trabalhador, com menos acesso a essas ferramentas, pode enfrentar dificuldades para fazer valer seus direitos. Nesse sentido, é essencial que a jurisprudência trabalhista considere essa desigualdade no acesso à tecnologia e garanta que o processo seja conduzido de forma a assegurar a igualdade de oportunidades para ambas as partes.

A adaptação do direito do trabalho à era digital não é uma tarefa simples, mas é inadiável. O futuro do processo trabalhista depende da capacidade de adaptar as ferramentas jurídicas à nova realidade tecnológica, sem comprometer os princípios fundamentais que regem o direito do trabalho. A transformação digital pode, de fato, ser uma aliada no combate às práticas ilegais no ambiente de trabalho, como o assédio e a discriminação, além de permitir um sistema mais eficiente e transparente de gestão das relações de trabalho. No entanto, é necessário que as partes envolvidas, advogados, juízes, e legisladores estejam preparados para lidar com as complexidades que surgem com a digitalização das provas, com o objetivo de garantir um processo justo e equilibrado.

Por fim, para que o direito do trabalho continue a cumprir sua função de proteger os trabalhadores em um contexto de profundas mudanças tecnológicas, é necessário que a sociedade, os operadores do direito e o sistema judicial se empenhem em construir um arcabouço normativo que assegure a utilização justa e ética das provas digitais. A constante evolução tecnológica exige que o direito do trabalho se reinvente, acompanhando a modernização das relações laborais, mas sem perder de vista os princípios que sustentam a justiça social e a proteção dos direitos fundamentais. Assim, o uso de provas digitais no processo trabalhista pode e deve ser uma ferramenta que favorece a justiça e a equidade, se for aplicada com cautela, transparência e respeito aos direitos individuais e coletivos previstos em lei.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

SOUZA, Bernardo de Azevedo e, MUNHOZ, Alexandre, CARVALHO, Romullo. Manual prático de provas digitais, 3ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2025.

NOVAES, Liège. Provas Digitais no Processo do Trabalho. 1ª ed. Rio de Janeiro, RJ: Editora Lumen Juris, 2024.

MISKULIN, Ana Paula Silva Campos, BERTACHINI, Danielle; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. Provas Digitais no Processo do Trabalho: Realidade e Futuro. 1ª Ed. São Paulo, Campinas: Editora Lacier.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. Especial: Justiça do Trabalho é pioneira no uso de provas digitais. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/en/provas-digitais> . Acesso em 21 de julho de 2025.

Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região (RS). Uploads pdf. Provas Digitais. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/media/2276244/Informativo%20de%20Provas%20digitais-setembro-2023.pdf> . Acesso em 07 de agosto de 2025.

CPC, art. 369, 411, IV, 439. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm Acesso em 07 de agosto de 2025.

Marco Civil da Internet (Lei 12.965/2014) artigo 10, §3º, artigo 15. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/112965.htm. Acesso em 07 de agosto de 2025.

Lei do Processo Eletrônico (Lei 11.419/2006). Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111419.htm Acesso em 07 de agosto de 2025.

Lei Carolina Dieckmann (Lei nº 12.737/2012). Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112737.htm Acesso em 07 de agosto de 2025.

**INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E O FUTURO DO TRABALHO: ENTRE A
INOVAÇÃO E A VULNERABILIDADE**

**ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND THE FUTURE OF WORK: BETWEEN
INNOVATION AND VULNERABILITY**

Augusto Cesar Costa Ferreira¹

Rivianne Mellen Cardoso Quaresma²

RESUMO

Este trabalho busca discorrer acerca dos eventuais impactos da inteligência artificial no mercado de trabalho e na vida dos trabalhadores. Nosso objetivo é entender como a IA afeta a dignidade do trabalhador, considerando seus benefícios e desafios. Abordamos a substituição do trabalho humano por máquinas, a necessidade de políticas públicas para reduzir desigualdades e as oportunidades trazidas pela tecnologia. A pesquisa é qualitativa, baseada em revisão bibliográfica e na legislação brasileira. Constatamos que é essencial equilibrar o avanço tecnológico com a proteção dos direitos trabalhistas, destacando o papel do Estado nesse processo.

Palavras-chave: Inteligência artificial, Mercado de Trabalho, Direitos Trabalhistas.

ABSTRACT

This paper aims to discuss the potential impacts of artificial intelligence on the labor market and workers' lives. Our objective is to understand how AI affects worker dignity, considering its benefits and challenges. We address the replacement of human labor by machines, the need for public policies to reduce inequalities, and the opportunities brought by technology. The research is qualitative, based on a literature review and Brazilian legislation. We find that balancing technological advancement with the protection of labor rights is essential, highlighting the role of the State in this process.

Keywords: Artificial Intelligence, Labor Market, Labor Rights.

¹ Mestre em Direito das Relações Sociais pela Universidade da Amazônia – UNAMA. Advogado. Professor da Faculdade Estácio do Pará – FAP e Universidade da Amazônia. Membro do grupo de pesquisa "Novas formas de trabalho, velhas práticas escravistas", da Universidade Federal do Pará – UFPA e-mail: accf08@gmail.com.

² Graduanda em Direito pela Faculdade Estácio do Pará – FAP. Membro do grupo de pesquisa "Novas formas de trabalho, velhas práticas escravistas", da Universidade Federal do Pará – UFPA. E-mail: riviannemellen@gmail.com.

1 INTRODUÇÃO

A evolução acelerada das tecnologias digitais — especialmente a inteligência artificial (IA) — tem transformado profundamente as relações de trabalho. Algoritmos complexos e sistemas autônomos estão redefinindo não apenas o que é possível realizar, mas também quem ou o que executa determinadas funções.

Cumprido ressaltar que a IA, representada por algoritmos complexos e máquinas autônomas, está redefinindo não apenas o que é possível realizar, mas também quem ou o que executa determinadas atividades profissionais. Neste contexto, o presente artigo busca investigar quais são os principais riscos e as oportunidades trazidas por essas inovações tecnológicas para o mundo do trabalho, considerando a necessidade de assegurar a dignidade do trabalhador. A hipótese que orienta a pesquisa é que, embora a automatização possa ameaçar direitos trabalhistas e intensificar a precarização, a regulamentação adequada e políticas públicas eficazes podem promover a inclusão e a melhoria das condições laborais.

Além disso, observa-se que a incorporação da IA nos ambientes laborais não ocorre de forma homogênea, refletindo desigualdades estruturais entre setores econômicos, regiões geográficas e perfis profissionais. Enquanto determinadas áreas se beneficiam da otimização de processos e da ampliação da produtividade, outras enfrentam o risco de obsolescência ocupacional e desemprego tecnológico. Essa disparidade exige uma análise crítica sobre os critérios de implementação dessas tecnologias, bem como sobre os mecanismos de proteção social disponíveis para mitigar seus efeitos adversos.

Outro aspecto relevante diz respeito à transparência e à ética no uso de algoritmos para decisões relacionadas ao trabalho, como recrutamento, avaliação de desempenho e demissões. A ausência de regulamentações claras pode abrir espaço para práticas discriminatórias e violações de direitos, especialmente quando os sistemas automatizados operam com base em dados enviesados ou sem supervisão humana adequada. Assim, torna-se imperativo discutir não apenas os impactos econômicos da IA, mas também os desafios jurídicos e sociais que emergem dessa nova configuração laboral.

Diante desse cenário multifacetado, torna-se essencial compreender os efeitos da inteligência artificial sobre o trabalho humano a partir de uma perspectiva crítica e interdisciplinar. A presente pesquisa propõe-se a analisar os riscos e as possibilidades que emergem da incorporação tecnológica, com foco na preservação dos direitos fundamentais e na promoção da justiça social. Ao investigar os impactos da IA, busca-se contribuir para o debate sobre a construção de um modelo regulatório que concilie inovação com dignidade laboral.

2 RECONFIGURAÇÃO LABORAL NA ERA DA IA: ENTRE DIREITOS, BENEFÍCIOS E RISCOS

A Constituição Federal estabelece como fundamentos a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho.³ No entanto, após a incorporação da IA no processo produtivo, vem trazendo desafios à aplicação desses princípios. Segundo Schwab, a Quarta Revolução Industrial⁴ promove uma fusão entre tecnologias físicas e digitais que modifica drasticamente as relações laborais. Ademais, Harari⁵ argumenta que muitos empregos tradicionais serão substituídos por algoritmos e máquinas, criando uma nova realidade para os trabalhadores e exigindo reflexões sobre seus referidos direitos.

Com o avanço das inovações tecnológicas, é evidente que a IA representa um novo paradigma no ambiente profissional. Segundo Eysenk *et al.*, por meio dela, diversas tarefas se tornam mais ágeis e eficazes do que quando conduzidas por seres humanos. Por outro lado, os progressos tecnológicos acabam acarretando incertezas quanto ao futuro das ocupações e ao papel dos trabalhadores no desempenho de suas funções.⁶

No que tange aos impactos positivos, a IA tem sido de suma importância em diversas áreas da sociedade, pois automatiza tarefas rotineiras e repetitivas, permitindo que os seres humanos foquem em atividades mais criativas e estratégicas. Isso resulta em maior produtividade e eficiência. Para Angeli *et al.*, os algoritmos de IA podem analisar grandes volumes de dados e identificar padrões que seriam difíceis para os humanos, sendo necessário mais esforço e ocupando mais tempo. Isso leva a decisões mais informadas e precisas em diversos setores, como finanças, saúde e marketing.⁷

De acordo com Santaella, a inteligência artificial está presente em diversas áreas do cotidiano, muitas vezes de forma invisível. Ela é empregada em filtros de spam, sistemas de recomendação em plataformas digitais e serviços de streaming, além de atuar no comércio

³ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 14 jul. 2025.

⁴ SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.

⁵ HARARI, Yuval Noah. *21 lições para o século 21*. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

⁶ EYSENCK, Michael W.; EYSENCK, Christine. *Inteligência artificial x humanos: o que a ciência cognitiva nos ensina ao colocar frente a frente a mente humana e a IA*. Tradução: Gisele Klein. Porto Alegre: Artmed, 2023.

⁷ ANGELI, Pedro Henrique de *et al.* A evolução da inteligência artificial e a substituição do trabalho humano. *Revista Ambiente Acadêmico*, Cachoeiro de Itapemirim, v. 5, n. 1, p. 7-25, 2019. Disponível em: <https://multivix.edu.br/wpcontent/uploads/2019/10/revista-ambiente-academico-v05-n01-artigo01.pdf>. Acesso em: 14 jul. 2025.

eletrônico, no setor jurídico e financeiro, em veículos autônomos, na produção automatizada de conteúdo jornalístico e em diagnósticos médicos.⁸

Em contrapartida, Krost *et al.*, afirmam que a crescente implementação e avanço da IA no ambiente laboral também têm desencadeado uma série de impactos negativos que merecem ser vistos e considerados. Talvez o mais impactante seja a automação de tarefas, fazendo com que alguns trabalhadores possam perder suas habilidades específicas ao longo do tempo, dificultando a reinserção profissional.⁹ Como consequência, segundo Veiga *et al.*, a automação implica na substituição de trabalhadores por máquinas, especialmente em empregos repetitivos e operacionais. A IA pode mudar o mercado de trabalho, exigindo novas habilidades, criando profissões inéditas e tornando outras ultrapassadas, o que desafia os trabalhadores a se adaptarem.

2.1 A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR EM FACE DOS AVANÇOS TECNOLÓGICOS

Percebe-se que a tecnologia está propensa a se tornar tanto uma dádiva quanto um desafio para a humanidade. O potencial de vantagens que a IA pode proporcionar é incomparável: produtividade, rapidez no avanço e a envergadura de expandir todas as capacidades do cérebro humano atual. Porém, quando utilizada de forma inadequada, pode resultar em um aumento das disparidades, dada a elevada taxa de desemprego, acelerando o processo de mudanças a um ritmo que ameace a sustentabilidade da natureza humana.

Messa e Ferreira ressaltam que, diante dos desafios trazidos pelas transformações contemporâneas, torna-se essencial revalorizar os princípios éticos como fundamentos do ordenamento jurídico. Esses valores, compartilhados pela sociedade e respaldados constitucionalmente, têm o potencial de oferecer soluções tanto técnicas quanto valorativas, contribuindo para a legitimação dos comportamentos nos sistemas de inteligência artificial — sejam eles os que devem ser seguidos ou suportados.¹⁰

Diante das transformações provocadas pela inteligência artificial e pelas tecnologias digitais, a análise crítica de Ricardo Antunes revela-se essencial para compreender os efeitos

⁸ SANTAELLA, Lucia. A inteligência artificial é inteligente? São Paulo: Almedina, 2023. p. 25.

⁹ KROST, Oscar; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Inteligência artificial (I.A.) e o direito do trabalho: possibilidades para um manejo ético e socialmente responsável. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 87, n. 2, p. 55-71, 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/190014/2021_krost_oscar_inteligencia_artificial.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 13 jul. 2025.

¹⁰ MESSA, Ana Flávia; FERREIRA, Rui. Regulação ética da inteligência artificial. In: What's up? Desafios ao direito. Coordenação: Ana Cláudia Scalquette et al. São Paulo: Almedina, 2022.

da desumanização do trabalho no capitalismo de plataforma. De acordo com o autor, a substituição progressiva do trabalho vivo por sistemas automatizados e digitais caracteriza um processo de desantropomorfização do trabalho, no qual o sujeito trabalhador perde centralidade e protagonismo no processo produtivo. Essa dinâmica está vinculada à lógica de intensificação da exploração e redução de custos promovida pelo capital, resultando em ocupações precarizadas, fragmentadas e destituídas de garantias sociais mínimas. Para Antunes, as inovações tecnológicas, embora carreguem potencial produtivo, vêm sendo utilizadas prioritariamente para aumentar a acumulação capitalista em detrimento da dignidade e dos direitos dos trabalhadores, configurando um cenário que exige regulamentação eficaz e resistência social.¹¹

Nesse cenário de intensas transformações tecnológicas, torna-se imprescindível reforçar os mecanismos jurídicos e institucionais voltados à proteção do trabalhador. A ausência de um marco regulatório eficaz em relação ao uso da inteligência artificial tende a acentuar desigualdades já existentes, tornando o vínculo trabalhista ainda mais frágil. Segundo Severo, a naturalização da informalidade e da intermediação algorítmica do trabalho contribui para uma lógica de hiperexploração em que o trabalhador é tratado de forma descartável. A autora destaca que é papel do Estado atuar como agente normativo e protetivo, promovendo uma regulamentação que assegure condições laborais mínimas, direitos sociais e mecanismos de controle das novas tecnologias utilizadas na gestão do trabalho. A defesa de um trabalho digno e da centralidade do ser humano nas relações laborais exige, portanto, não apenas a atualização das normas jurídicas, mas uma atuação ativa de órgãos fiscalizadores, capazes de conter retrocessos e promover equidade no mundo digitalizado.¹²

Assim, com o objetivo de evitar que os trabalhadores se tornem vítimas do desemprego estrutural, a Administração Pública deve, por exemplo, investir na criação de programas de capacitação e requalificação de mão de obra, uma vez que, como já exposto nesse artigo, é inegável o avanço das tecnologias nas indústrias e no nosso dia a dia. E, diante desse avanço tecnológico, as máquinas inteligentes ganham cada vez mais espaço dentro dos cargos ocupados pelos humanos, o que gerará, num futuro próximo, um desemprego em massa no Brasil.

¹¹ ANTUNES, Ricardo. Uberização do trabalho e capitalismo de plataforma: uma nova era de desantropomorfização do trabalho?. *Análise Social*, [S. l.], v. 58, n. 248, p. 512–532, 2023. DOI: 10.31447/AS00032573.2023248.04. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/analisesocial/article/view/33535>. Acesso em: 5 ago. 2025

¹² SEVERO, Valdete Souto. O direito do trabalho e os novos modos de produção: a regulação da uberização. São Paulo: LTr, 2021.

Nesse contexto, os dados empíricos apresentados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) reforçam a urgência de políticas públicas voltadas à proteção dos trabalhadores diante da implementação desigual da inteligência artificial. O relatório “*IA Generativa e Empregos: Um Índice Global Refinado de Exposição Ocupacional*” revela que cerca de 25% dos empregos globais estão potencialmente expostos à IA, com impactos distintos entre países e setores. No Brasil, estima-se que 37% dos postos de trabalho estejam suscetíveis à automação, sendo que o risco de substituição é significativamente maior para mulheres, em razão da concentração feminina em áreas administrativas e de serviços públicos, mais vulneráveis à digitalização acelerada.¹³

Esses dados evidenciam que o avanço tecnológico, embora promissor, pode aprofundar desigualdades estruturais já existentes, especialmente em países com menor infraestrutura digital e baixa qualificação profissional. A OIT destaca que a ausência de políticas inclusivas e de capacitação adequada pode transformar a IA em um vetor de exclusão social, ao invés de um instrumento de progresso coletivo. Assim, torna-se imprescindível que o Estado atue de forma proativa, promovendo a inclusão digital, o acesso equitativo às novas tecnologias e a regulamentação ética do uso de algoritmos no ambiente de trabalho. A proteção ao trabalhador, nesse cenário, não se limita à preservação de empregos, mas envolve a garantia de condições dignas, equidade de oportunidades e respeito aos direitos fundamentais em meio à revolução digital.

2.2 BENEFÍCIOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL PARA O TRABALHO HUMANO

Os impactos podem ser considerados como positivos no momento em que a automatização ou robotização permite a substituição dos humanos em tarefas repetitivas, mecânicas e perigosas, isto é, caracterizando-se como uma boa alternativa na redução das doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, o que implica diretamente a saúde e bem-estar dos trabalhadores e protege direitos fundamentais trabalhistas.

A exemplo disso, em um estudo de 2018, a Lawgeex, startup de tecnologia jurídica, que é baseada em Inteligência Artificial, desafiou 20 advogados humanos experientes em teses de revisão de contratos de confidencialidade contra o algoritmo desenvolvido pela Inteligência

¹³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *IA generativa e empregos: um índice global refinado de exposição ocupacional*. Genebra: OIT, 2025. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/294685-oit-um-em-cada-quatro-empregos-corre-o-risco-de-ser-transformado-pela-ia-generativa>. Acesso em: 8 ago. 2025.

Artificial, em uma competição jurídica entre humanos versus máquinas.¹⁴ Ao final, as máquinas inteligentes ganharam, em função da velocidade e agilidade no armazenamento de dados e na realização de tarefas repetitivas, com comandos programados pela Inteligência Artificial. Enquanto as máquinas revisaram os contratos em apenas 26 segundos, os advogados humanos levaram 92 minutos para concluir a mesma tarefa.

Esse exemplo evidencia o potencial da inteligência artificial como ferramenta de apoio na execução de atividades rotineiras, proporcionando ganhos expressivos em eficiência e tempo. Ao assumir funções repetitivas, a IA não apenas reduz os riscos à saúde e à integridade física dos trabalhadores, como também permite que estes sejam redirecionados para tarefas mais estratégicas e criativas, valorizando suas competências humanas. Com isso, a tecnologia pode atuar como aliada na construção de ambientes laborais mais seguros, produtivos e humanizados, desde que acompanhada de regulamentações que assegurem o uso ético e responsável de seus recursos.

Outro aspecto positivo da Inteligência Artificial no mundo do trabalho é seu papel na inclusão de pessoas com deficiência. Tecnologias assistivas baseadas em Inteligência Artificial — como softwares de reconhecimento de voz, leitores de tela inteligentes e ferramentas de acessibilidade digital — têm ampliado a autonomia e as possibilidades de participação no mercado de trabalho.

Além disso, é importante destacar que a inteligência artificial, quando aplicada de forma consciente, pode fortalecer a colaboração entre humanos e máquinas, criando ambientes de trabalho mais humanizados e menos exaustivos. Ao liberar os trabalhadores das tarefas mais repetitivas e desgastantes, a IA possibilita que eles desenvolvam suas capacidades criativas, emocionais e estratégicas — aspectos que só o ser humano pode oferecer. Essa parceria entre tecnologia e talento humano tem potencial para promover maior satisfação no trabalho, incentivando o crescimento profissional e a valorização do indivíduo como agente central nas organizações.

Outro ponto relevante é o papel transformador da IA na inclusão social, principalmente para grupos historicamente marginalizados no mercado de trabalho. Por meio das tecnologias assistivas, pessoas com deficiências ou limitações físicas ganham novas oportunidades de inserção, superando barreiras tradicionais. Porém, essa inclusão só será plena se houver

¹⁴ MELO, João Ozorio de. Invasão das máquinas: inteligência artificial bate 20 advogados em testes de revisão de contratos. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-nov-21/inteligencia--artificial-bate-20-advogadosrevisao-contratos>. Acesso em: 5 ago. 2025

políticas públicas e ações empresariais que garantam acesso universal e combatam preconceitos, além do constante aprimoramento das ferramentas tecnológicas para atender às reais necessidades dos trabalhadores. Assim, a inteligência artificial pode ser uma poderosa aliada na construção de um mercado de trabalho mais justo e diversificado.

2.3 DESAFIOS E RISCOS DA IA NO TRABALHO

Apesar de promover avanços significativos em diversos setores, a Inteligência Artificial também acarreta desafios relevantes, especialmente no que diz respeito à preservação dos direitos trabalhistas, em razão de ser uma tecnologia nova, devendo ser observada sua consequência sobre os direitos dos trabalhadores, que poderão ter seus empregos substituídos por robôs.

Um dos impactos principais da Inteligência Artificial no futuro do trabalho é a eliminação de alguns cargos que realizam trabalhos manuais e mecânicos, já que a máquina exercerá essa atividade, possibilitando que os profissionais se concentrem em outras tarefas de cunho mais estratégicas que requerem o intelecto humano e habilidades sociais, tendo em vista que as máquinas, por enquanto, não detêm a mesma inteligência humana.

Pesquisas relacionadas ao avanço da automação nos últimos anos indicam que os empregos nas indústrias são os mais substituídos pelas máquinas inteligentes, tendo a estimativa que, até 2025, aproximadamente 60 milhões de postos de trabalho possam ser extintos em todo o mundo.¹⁵

Portanto, certamente, num futuro não muito distante, muitas profissões poderão ser extintas ou substituídas pelas máquinas inteligentes, pois ao menos metade das tarefas podem ser realizadas com melhor desempenho e

a um custo menor, uma vez que a Inteligência Artificial está cada vez mais automatizando as atividades e serviços que os humanos hoje realizam. Para os pesquisadores Frey e Osborne, “47% de todas as pessoas empregadas nos Estados Unidos estão trabalhando em funções que poderiam ser executadas por computadores nos próximos dez a vinte anos” com base em uma análise de 702 ocupações e suas características em relação à suscetibilidade à informatização.¹⁶

¹⁵ FOLHA DE SÃO PAULO. Caixas de supermercado podem se tornar obsoletos. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/06/1893959-caixas-de-supermercado-podem-se-tornar-obsoletos.shtml>. Acesso em: 6 ago. 2025.

¹⁶ FREY, C. B.; OSBORNE, M. A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? Technological Forecasting and Social Change. 2013. Disponível em: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf. Acesso em: 6 ago. 2025.

Apesar da redução nas taxas globais de desemprego, a qualidade dos postos de trabalho não apresentou avanços significativos. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) adverte que determinados modelos empresariais, especialmente aqueles impulsionados por tecnologias emergentes, podem comprometer conquistas sociais obtidas ao longo das últimas décadas. Em 2018, mais de 3,3 bilhões de trabalhadores em todo o mundo estavam inseridos em ocupações que não garantiam segurança econômica, bem-estar material ou perspectivas reais de progressão profissional.¹⁷

Entretanto, é importante observar que o simples fato de as máquinas inteligentes estarem ganhando cada vez mais espaço no mercado de trabalho e que os robôs estejam mais equiparados aos humanos por si só não significa que todos os postos de trabalho utilizarão, de imediato, essa tecnologia avançada. O contato das máquinas com os humanos poderá ser no sentido de auxiliar e ajudar a realizar uma atividade com mais agilidade e eficácia a um curto tempo.

Além da preocupação com a extinção de postos de trabalho, outro impacto negativo relevante causado pelo avanço da Inteligência Artificial está relacionado ao aumento da precarização das relações laborais. Com a adoção crescente de sistemas automatizados, muitas empresas tendem a substituir contratos formais por vínculos mais flexíveis ou informais, o que pode gerar um enfraquecimento das garantias trabalhistas, como férias, 13º salário e aposentadoria.

Essa reconfiguração do mercado acarreta uma maior insegurança jurídica e econômica para o trabalhador, especialmente em países com elevada desigualdade social e baixa fiscalização das normas laborais. De acordo com Antunes, a chamada “uberização” do trabalho, marcada pela intermediação de plataformas digitais, tem gerado uma massa de trabalhadores desprotegidos, subordinados a algoritmos, sem o reconhecimento formal de vínculo empregatício. Assim, o avanço tecnológico, se não for acompanhado por políticas públicas inclusivas e pela atualização das normas trabalhistas, pode aprofundar as desigualdades sociais existentes e comprometer o ideal de trabalho digno.¹⁸

¹⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Perspectivas sociais e de emprego no mundo: tendências 2019*. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2019/02/1659751>. Acesso em: 6 ago. 2025.

¹⁸ ANTUNES, Ricardo. Uberização do trabalho e capitalismo de plataforma: uma nova era de desantropomorfização do trabalho?. *Aná003lise Social*, [S. l.], v. 58, n. 248, p. 512–532, 2023. DOI: 10.31447/AS00032573.2023248.04. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/analisesocial/article/view/33535>. Acesso em: 5 ago. 2025

3 CONCLUSÃO

A inteligência artificial, como tecnologia em constante evolução, tem potencial para transformar profundamente os diversos setores da sociedade — especialmente o mundo do trabalho. Seus impactos positivos são evidentes: ao automatizar tarefas repetitivas e operacionais, a IA permite que os trabalhadores se concentrem em atividades mais criativas, estratégicas e humanas. Além disso, impulsiona a inovação, fortalece a competitividade empresarial e amplia as possibilidades de inclusão social.

Por outro lado, o avanço da IA também impõe desafios relevantes. A substituição de funções humanas por algoritmos pode gerar desemprego estrutural, sobretudo em ocupações operacionais, e exigir habilidades que muitos trabalhadores ainda não dominam. Essa transição, se não for acompanhada por políticas públicas eficazes, tende a acentuar desigualdades sociais e econômicas.

Nesse cenário, não basta celebrar o avanço tecnológico; é imprescindível questionar quem realmente se beneficia dele e quais interesses moldam sua aplicação. Torna-se urgente a implementação de medidas de proteção social — como programas de requalificação profissional e inclusão digital — para garantir que nenhum trabalhador seja deixado para trás. Tais ações são fundamentais para promover uma transição justa, equilibrando inovação tecnológica com justiça social.

Dessa forma, compreender e gerir os impactos da inteligência artificial no mundo do trabalho exige uma abordagem interdisciplinar e cooperativa. O desafio não está apenas em regular a IA, mas em integrá-la de forma ética e sustentável às estruturas produtivas e sociais. Somente por meio de um diálogo constante entre governos, empresas, trabalhadores e a sociedade civil será possível garantir que a revolução tecnológica em curso se converta em uma oportunidade de desenvolvimento inclusivo, no qual o avanço técnico esteja a serviço da coletividade e não de interesses restritos.

Portanto, a IA não deve ser encarada apenas como uma ameaça à empregabilidade, mas como um agente de transformação das relações laborais cujo sentido precisa ser disputado pela sociedade. Cabe ao Estado, às instituições e à sociedade civil conduzir esse processo com responsabilidade, assegurando que o progresso tecnológico esteja sempre alinhado não apenas à eficiência econômica, mas, sobretudo, à valorização do trabalho humano, à preservação da dignidade e à construção de um futuro mais justo e equitativo.

REFERÊNCIAS

- ANGELI, Pedro Henrique de et al. A evolução da inteligência artificial e a substituição do trabalho humano. *Revista Ambiente Acadêmico*, Cachoeiro de Itapemirim, v. 5, n. 1, p. 7-25, 2019. Disponível em: <https://multivix.edu.br/wpcontent/uploads/2019/10/revista-ambiente-academico-v05-n01-artigo01.pdf>. Acesso em: 14 jul. 2025.
- ANTUNES, Ricardo. Uberização do trabalho e capitalismo de plataforma: uma nova era de desantropomorfização do trabalho?. *Análise Social*, [S. l.], v. 58, n. 248, p. 512–532, 2023. DOI: 10.31447/AS00032573.2023248.04. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/analisesocial/article/view/33535>. Acesso em: 5 ago. 2025.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 14 jul. 2025.
- EYSENCK, Michael W.; EYSENCK, Christine. *Inteligência artificial x humanos: o que a ciência cognitiva nos ensina ao colocar frente a frente a mente humana e a IA*. Tradução: Gisele Klein. Porto Alegre: Artmed, 2023.
- FOLHA DE SÃO PAULO. Caixas de supermercado podem se tornar obsoletos. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/06/1893959-caixas-de-supermercado-podem-se-tornar-obsoletos.shtml>. Acesso em: 6 ago. 2025.
- FREY, C. B.; OSBORNE, M. A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 2013. Disponível em: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf. Acesso em: 6 ago. 2025.
- HARARI, Yuval Noah. *21 lições para o século 21*. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.
- KROST, Oscar; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Inteligência artificial (I.A.) e o direito do trabalho: possibilidades para um manejo ético e socialmente responsável. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 87, n. 2, p. 55-71, 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/190014/2021_krost_oscar_inteligen_cia_artificial.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 13 jul. 2025.
- MELO, João Ozorio de. Invasão das máquinas: inteligência artificial bate 20 advogados em testes de revisão de contratos. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-nov-21/inteligencia--artificial-bate-20-advogadosrevisao-contratos>. Acesso em: 5 ago. 2025.
- MESSA, Ana Flávia; FERREIRA, Rui. Regulação ética da inteligência artificial. In: *What's up? Desafios ao direito*. Coordenação: Ana Cláudia Scalquette et al. São Paulo: Almedina, 2022.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *IA generativa e empregos: um índice global refinado de exposição ocupacional*. Genebra: OIT, 2025. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/294685-oit-um-em-cada-quatro-empregos-corre-o-risco-de-ser-transformado-pela-ia-generativa>. Acesso em: 8 ago. 2025.

SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. São Paulo: Edipro, 2016.

SEVERO, Valdete Souto. O direito do trabalho e os novos modos de produção: a regulação da uberização. São Paulo: LTr, 2021.

VEIGA, Rui; PIRES, Cristina Cadete. Percepção do impacto da inteligência artificial em contexto ocupacional. ISLA multidisciplinary e-journal, Santarém, v. 1, n. 1, p. 47-60, 2018. Disponível em: <https://core.ac.uk/reader/223223680>. Acesso em: 13 jul. 2025.

**OS DESAFIOS NA APLICAÇÃO DOS PROTOCOLOS DE JULGAMENTO
ANTIDISCRIMINATÓRIO NOS CASOS DE TRABALHO ESCRAVO DOMÉSTICO
*THE CHALLENGES IN APPLYING ANTI-DISCRIMINATORY JUDGMENT
PROTOCOLS IN CASES OF DOMESTIC SLAVE LABOR***

Camila Lourinho Bouth, UFPA, camila.bouth@icj.ufpa.br.

Valena Jacob Chaves, Valenajacob@ufpa.br.

Resumo: Este estudo em fase inicial visa investigar, os limites de aplicação dos Protocolos de Julgamento da Justiça do Trabalho no enfrentamento do trabalho escravo doméstico, considerando o intercruzamento entre violência laboral e de gênero. A pesquisa adota metodologia exploratória, com análise qualitativa, além de estudo documental e análise bibliográfica sobre escravidão contemporânea e perspectiva interseccional. Os resultados preliminares indicam que, embora exista arcabouço normativo robusto, a atuação judicial ainda é influenciada por percepções culturalmente naturalizadas de afetividade e caridade, dificultando o reconhecimento efetivo da exploração. Dados do Ministério do Trabalho (2017–2023) evidenciam aumento dos resgates de trabalhadores domésticos, reforçando a relevância prática do problema, não obstante as dificuldades enfrentadas no pós-resgate. Ao final, aponta-se que os Protocolos de Julgamento são instrumentos importantes, porém insuficientes isoladamente para combater a escravidão contemporânea doméstica, sendo necessária articulação de políticas públicas e estratégias processuais integradas para assegurar direitos fundamentais e reconstrução de projetos de vida das sobreviventes.

Palavras-chave: trabalho escravo doméstico; protocolos de julgamento antidiscriminatório; violência de gênero; interseccionalidade.

Resumo: This paper analyzes the limits and challenges of applying the Anti-Discriminatory Judgment Protocols of the Brazilian Labor Justice in cases of domestic slave labor, through an intersectional perspective that articulates gender, race, and class. Using an exploratory and qualitative approach, based on bibliographical and documentary analysis and on case law from the 8th Regional Labor Court (Pará and Amapá), it investigates how cultural and institutional practices still reproduce structural inequalities. The results indicate that, although the Protocols represent progress in sensitizing judges and legal professionals, their effectiveness depends on the integration of normative instruments, public policies, and procedural strategies capable of ensuring protection and reconstruction of victims' life projects.

Keywords: domestic slave labor; judgment protocols; intersectionality.

1 INTRODUÇÃO

A institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil tem raízes históricas distintas das experiências europeias, sendo marcada pela exploração escravista até 1888 e pela formação elitista do conhecimento jurídico¹. Tal percurso contribuiu para uma cultura jurídica formalista, que muitas vezes desconsidera a diversidade das relações laborais, inclusive no âmbito doméstico, onde a exploração remodelada persiste. O fenômeno do trabalho escravo doméstico manifesta-se como um problema interseccional, cruzando gênero, raça e classe, e é frequentemente invisibilizado devido à naturalização social de práticas de afetividade e caridade que acobertam a exploração², como nos casos de trabalho doméstico intermediado pela circulação de crianças com destino à casa de terceiros sob o pretexto de caridade³, condição que pode se prolongar para o resto das demais fases da vida sob dependência e invalidação de autonomia.

Embora o Brasil tenha avançado na consolidação de um arcabouço normativo robusto — incluindo a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei Complementar nº 150/2015 —, a persistência de práticas escravagistas demonstra que os instrumentos legais, isoladamente, não têm sido suficientes para garantir a efetividade dos direitos fundamentais. Por sua vez, o Direito do Trabalho brasileiro nasceu de um processo histórico singular, atravessado pela escravidão colonial e pela tardia consolidação das instituições democráticas. Esse percurso conferiu ao ordenamento jurídico trabalhista uma matriz formalista e elitizada, frequentemente distante das realidades sociais que o conformam. Tal distanciamento é especialmente perceptível quando se examina o fenômeno do trabalho escravo doméstico, cuja persistência no século XXI revela a herança estrutural da escravidão e a naturalização de desigualdades atravessadas por gênero, raça e classe.

Em 2024, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) lançaram os Protocolos de Julgamento Antidiscriminatório, destinados a orientar magistrados, membros do Ministério Público e advogados na condução de processos que envolvam discriminação, preconceito e violações de direitos humanos. Contudo, a aplicação desses Protocolos em casos de trabalho escravo doméstico exige reflexão crítica sobre suas limitações diante de uma realidade marcada por desigualdades históricas e invisibilização institucional.

¹ Martinez, 2024; Resende, 2023; Vaz; Ramos, 2021.

² Teixeira, 2021; Soares, 2022.

³ Motta-Maués, 2012.

Diante desse contexto, surge o questionamento científico: é possível pautar a efetividade da Justiça do Trabalho sob perspectiva interseccional na estrutura do ordenamento jurídico brasileiro? Tendo por foco a complexidade dos casos de trabalho doméstico em condições de escravidão, dado o desenraizamento da pessoa de seu ciclo familiar e social, além de eivar outras expectativas de modo de vida.

O objetivo é analisar o alcance e os limites dos Protocolos de Julgamento lançados pelo Tribunal Superior do Trabalho em 2024 para orientar magistrados, membros do Ministério Público e advogados na condução de casos envolvendo trabalho escravo doméstico. A hipótese é que, apesar da relevância dos Protocolos como instrumentos institucionais, sua aplicação sistemática isolada não garante o enfrentamento completo da exploração contemporânea.

A pesquisa adota abordagem qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, com base em análise bibliográfica e documental, além de observação de decisões do TRT da 8ª Região. O referencial teórico sustenta-se em autoras e autores que abordam o trabalho doméstico sob perspectiva interseccional, como Cida Bento (2020), Lélia Gonzalez (2020), Juliana Teixeira (2021) e Marcela Soares (2022), e em produções recentes do TST (2024) sobre protocolos de julgamento.

Partimos da premissa da conclusão de pesquisa antecedente que realizamos em dissertação de mestrado na qual foram analisadas qualitativamente decisões do TRT 8ª Região (Pará e Amapá) publicadas entre o período de 2013 a 2023, em casos que envolviam mulheres submetidas ao trabalho doméstico desde a infância, e a partir da qual concluímos lacunas para reconhecer essa violência laboral em diversos atos/fases do processo. A fim de atualização e aprofundamento então agora estudamos o Protocolo de Julgamento do TST para Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo publicado em 2024, além de estudo bibliográfico. A pesquisa busca integrar análise documental e bibliográfica para identificar inicialmente as barreiras estratégicas processuais e a necessidade de medidas de articulação pública eficientes no pós-resgate.

A análise dos casos julgados pelo TRT da 8ª Região anteriormente nos revelou que os argumentos de afetividade familiar e caridade são frequentemente utilizados para desconstituir a relação laboral, dificultando a aplicação efetiva da legislação sobre trabalho infantil e escravo contemporâneo. Apesar da existência de instrumentos normativos robustos, a naturalização cultural da exploração contribui para a invisibilidade institucional do problema. Dados do Ministério do Trabalho divulgados em 2024 indicam crescimento anual dos resgates de trabalho

escravo doméstico (2017–2023), evidenciando 119 pessoas resgatadas nesse período⁴, reforçando a urgência de políticas articuladas e protocolos de julgamento que integrem perspectiva interseccional.

Por sua vez, o Protocolo de Julgamento orienta magistrados sobre escuta sensível, flexibilização processual e atenção a preconceitos e discriminação, constituindo avanço no enfrentamento da exploração, mas sem ser solução isolada.

Destacamos também que futuramente em nossa pesquisa, com atenção a esse contexto, buscaremos voltar atenção ao monitoramento de ações do Grupo de Discussão de Trabalho Escravo no âmbito Doméstico, recriado em 2023 no âmbito da Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE), com destaque ao acompanhamento dos casos referentes ao pós-resgate considerando o Fluxo Nacional de Atendimento das Vítimas do Trabalho Escravo (Portaria MDHC nº. 484/2021).

2 HERANÇAS HISTÓRICAS E RESPERCUSSÕES NA CONSTRUÇÃO LEGISLATIVA

A formação histórica do trabalho doméstico no Brasil está intrinsecamente ligada à escravidão colonial e às relações patriarcais que estruturaram a sociedade brasileira. O trabalho doméstico sempre ocupou uma posição ambígua — essencial à reprodução da vida social, mas desvalorizado e invisibilizado. Tal desvalorização se expressa na precarização, na informalidade e na naturalização da subordinação de mulheres, majoritariamente negras, em ambientes privados.

Segundo Lélia Gonzalez, ⁵o “mito da democracia racial” operou como mecanismo ideológico que mascarou as continuidades do racismo estrutural no pós-abolição, legitimando hierarquias de poder entre empregadores e trabalhadoras domésticas. Esse processo histórico permitiu a perpetuação de práticas de exploração que, embora não mais legitimadas juridicamente, persistem sob novas formas simbólicas e afetivas.

A figura da “empregada como se fosse da família”, analisada por Motta-Maués⁶, traduz a naturalização da dependência e da submissão. Essa narrativa afetiva é utilizada para mascarar a subordinação econômica e social, deslocando o foco da relação de trabalho para o campo da moralidade e da caridade. Assim, as violências laborais tornam-se invisíveis, dificultando a identificação jurídica de situações análogas à escravidão.

⁴ Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Maio/resgates-em-aco-es-de-fiscalizacao-do-mte-escancaram-trabalho-escravo-domestico-no-pais-1>. Acesso em 24 de ago. 2025.

⁵ (2020).

⁶ (2012).

Do ponto de vista jurídico, a Constituição Federal de 1988 reconheceu o trabalho doméstico como categoria profissional e, posteriormente, a Emenda Constitucional nº 72/2013 e a Lei Complementar nº 150/2015 ampliaram a equiparação de direitos. Entretanto, o reconhecimento formal ainda encontra barreiras materiais e culturais. Como afirma Bento (2020), a manutenção da “branquitude estrutural” sustenta práticas de exclusão e impede o acesso efetivo à cidadania laboral.

Além disso, as estatísticas oficiais do Ministério do Trabalho (2024) revelam que o trabalho escravo doméstico constitui uma das expressões mais invisibilizadas da escravidão contemporânea. Entre 2017 e 2023, 119 pessoas foram resgatadas nessa condição, majoritariamente mulheres negras em situação de vulnerabilidade socioeconômica. Esses números reforçam a necessidade de compreender o fenômeno para além da dimensão jurídica, reconhecendo seus aspectos culturais, simbólicos e interseccionais.

Noutro passo, é necessário considerar que a perspectiva de construção histórica e socioeconômica de institucionalização jurídica informa o que o Direito do Trabalho brasileiro ainda opera com viés formalista e universalista, herdado de influências europeias, insuficiente para reconhecer e enfrentar injustiças interseccionais. A integração de instrumentos internacionais (Convenções da OIT 92 e 105), nacionais (art. 149 CP, CLT, Lei Complementar nº 150/2015) e políticas públicas articuladas é necessária para efetivar direitos fundamentais e reconstruir projetos de vida das sobreviventes⁷.

Isso porque os casos de trabalho escravo doméstico utilizam do argumento de afetividade de “como se fosse da família” para manter a trabalhadora sob subordinação acreditando que está recebendo ato de caridade para condicionar-se à prestação de serviços diuturnos, sem remuneração e sem possibilidade de construir autonomamente sua própria vida. Em um contexto muitas vezes permeados por violência psicológica, física e em maioria também, racial e de gênero, onde o explorador se favorece da condição de vulnerabilidade socioeconômica da mulher prestadora.

Ao passo em que quando se chega ao Judiciário esbarra-se no formalismo jurídico de uma legislação que enterrou o passado escravista em descompasso a realidade, de modo que depende da visão de mundo do/a julgador/a em tornar os atos processuais acessíveis, justos e humanizados, além de uma articulação correlata para garantir a dignidade da pessoa durante a espera do processo.

⁷ Serra Neto, 2016; Jacob, 2016; Andrade, 2022; Saulo de Matos, 2019.

3 INTERSECCIONALIDADE E OS DESAFIOS A ANÁLISE JUDICIAL JUSTA

O conceito de interseccionalidade, formulado por Kimberlé Crenshaw⁸ e desenvolvido no Brasil por autoras como Lélia Gonzalez e Cida Bento, oferece um marco teórico indispensável para compreender a interinfluência de opressões que marcam as experiências sociais para cada pessoa, considerando as suas características e pertencimento às realidades coletivas. Essa perspectiva reconhece que as experiências de discriminação não se limitam a um único eixo — como gênero ou raça —, mas resultam da intersecção de múltiplas estruturas de poder.

Aplicada à Justiça do Trabalho, a interseccionalidade implica repensar o modo como o Direito interpreta e decide casos dos trabalhadores e trabalhadoras no Brasil com especial atenção às fontes materiais do Direito, como os fatores econômicos, históricos e culturais. Conforme Lívia Vaz e Chiara Ramos⁹, a “neutralidade” judicial é, muitas vezes, uma forma de reprodução de privilégios, pois ignora as condições históricas e estruturais de desigualdade que moldam as relações de trabalho. Daí a importância dos Protocolos de Julgamento Antidiscriminatório, lançados pelo TST em 2024, que orientam magistrados a adotar postura ativa no reconhecimento de discriminações sutis e estruturais.

Tais Protocolos – com eixos interseccionais para casos gerais, para as situações de exploração do trabalho infantil e do trabalho escravizado – propõe práticas como: escuta sensível das vítimas, reconhecendo o trauma e o contexto de vulnerabilidade; flexibilização da formalidade processual por meios instrumentais para garantir efetividade do acesso à justiça; atenção aos estereótipos e preconceitos presentes em depoimentos e decisões para que sejam evitados; e valorização da prova testemunhal e social quando há dificuldade de documentação formal.

No entanto, apesar do avanço institucional, a aplicação prática desses instrumentos enfrenta entraves. A cultura jurídica formalista, aliada à naturalização da desigualdade doméstica, ainda dificulta que magistrados reconheçam a escravidão contemporânea em seu caráter interseccional. Muitas decisões, conforme observou pesquisa prévia no TRT da 8ª Região, tendem a reproduzir narrativas de afetividade e gratidão, desqualificando a subordinação e a violência implícita nas relações domésticas.

Nesse contexto, os Protocolos funcionam como instrumentos pedagógicos, mais do que normativos, exigindo mudança cultural no sistema de justiça. Como ressalta Moreira¹⁰, a

⁸ (1989).

⁹ (2021).

¹⁰ (2017).

transformação das práticas jurídicas requer deslocar o Direito de um discurso de neutralidade para um discurso de justiça social, capaz de reconhecer as vozes historicamente silenciadas. Assim, embora o representem importante avanço na incorporação da perspectiva interseccional, sua efetividade depende de um sistema de justiça disposto a superar o paradigma formalista e a compreender as desigualdades existentes nos casos concretos, em destaque para este estudo os casos de escravização doméstica nos quais há uma linha tênue entre a confusão de uma relação afetiva e o reconhecimento das violências laborais.

4 IMPOSIÇÃO DOS LIMITES DE FORMALISMO JURÍDICO: PRISÃO PSICOLÓGICA DA ESCRAVIZAÇÃO DOMÉSTICA.

A análise de decisões judiciais em nossa pesquisa de mestrado evidencia que o reconhecimento do trabalho escravo doméstico ainda enfrenta entraves na prática forense, em grande parte devido ao formalismo jurídico herdado de uma tradição positivista e eurocentrada. Tal tradição, conforme a doutrina de Luciano Martinez¹¹, orientou a institucionalização do Direito do Trabalho brasileiro a partir de modelos industriais europeus, que pouco dialogam com a realidade de trabalhadores domésticos e informais.

Nos casos analisados no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, observou-se recorrência do argumento de “afetividade familiar” como forma de negar o vínculo empregatício. Essa retórica, revestida de aparente benevolência, acaba por neutralizar a violência subjacente à relação laboral. Em muitos casos, as vítimas foram acolhidas ainda na infância, sob pretextos de caridade ou educação, e permaneceram por décadas em regime de subordinação, sem remuneração ou direitos trabalhistas.

Essa naturalização do vínculo afetivo serve, portanto, como um mecanismo de invisibilização jurídica. A ausência de contrato formal, o local de trabalho dentro da esfera privada e a dependência emocional dificultam a produção de provas, o que leva o Judiciário a aplicar critérios probatórios excessivamente rígidos. Assim, o discurso jurídico formalista acaba legitimando desigualdades estruturais e perpetuando o ciclo de exploração.

O cenário internacional retrata essas transformações a partir da diversidade de dispositivos surgidos na década de 1920, elencando a diversidade de direitos violados por essa conduta, desde a honra, a liberdade e a dignidade. Entre tais normativas, menciona-se: a Convenção contra a Escravidão (1926); Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), Convenção Suplementar sobre abolição da escravatura (1956), Pacto Internacional dos Direitos

¹¹ (2024).

Civis e Políticos (1966) e Convenção Interamericana de Direitos Humanos (1969) (Jacob, 2016).

Diante dessa análise, os contornos da escravidão moderna assumem escala de proteção jurídica a partir das esferas da dignidade humana e do poder de autodeterminação, e em tutela aos valores fundamentais da sociedade.¹² Além da evidente proteção à liberdade, constata-se como principal bem jurídico a ser protegido - a dignidade humana, enquanto atributo inegociável do ser humano, visto que em todos os modos de execução do crime visam resguardar a própria qualidade humana da pessoa, que se torna, na lógica de maximização do lucro, coisificada e descartável.

No entanto, ainda persiste certa resistência judicante em relação à não identificação da dignidade da pessoa humana enquanto o principal bem jurídico tutelado pelo tipo do art. 149 Código Penal, principalmente, do ponto de vista legalista o fato de pretender a aplicação na seara trabalhista de efeitos a partir de um tipo penal dificulta o reconhecimento por meio de instrumento público dessa realidade como um problema trabalhista atual e urgente de ser combatido.

Prevalecendo visão estereotipada da escravidão a partir do antecedente histórico colonial, entre a senzala, o acorrentamento e a sujeição total da liberdade enquanto regime jurídico¹³, como se estruturalmente as formas de subalternização não tivessem persistido nos mesmos moldes até o presente.

Justamente nessa lógica em que se extrai da força laboral uma mais-valia absoluta e que as vítimas em maioria são pessoas vulnerabilizadas economicamente, e então incide a naturalização das condições degradantes de trabalho como única alternativa de sobrevivência do trabalhador que esteja em condição de “precisão” socioeconômica¹⁴.

Segundo Saulo de Matos¹⁵, a dignidade reflete no direito de não ser humilhado, sendo que a humilhação traduz a experiência de incapacidade ou ausência de poder para autodeterminar-se, que leva à degradação da forma de vida.

Ao passo em que as condições de superexploração do trabalho capazes de reduzir a pessoa à condição escrava levam à degradação da vida e à restrição da liberdade enquanto valor ético-social, ou seja, à perda do poder de autodeterminação sobre a própria vida, uma vez que o trabalhador passa a ser inserido como objeto do processo produtivo.

¹² (Valena Jacob, 2016).

¹³ (Valena Jacob, 2016).

¹⁴ (Soares, 2022).

¹⁵ (2019).

De acordo com Danila Cal¹⁶, a estrutura jurídica e social brasileira ainda reproduz hierarquias coloniais na forma de “relação doméstica servil”, marcada pela racialização do trabalho e pela persistência de uma cultura patriarcal. Nesse contexto, os Protocolos de Julgamento Antidiscriminatório assumem papel essencial ao incentivar uma hermenêutica mais aberta e empática, capaz de reconhecer essas dimensões simbólicas e estruturais nas provas apresentadas.

Outro desafio reside na etapa pós-resgate. Mesmo quando há reconhecimento da condição análoga à escravidão, as políticas públicas destinadas à reinserção social e profissional das vítimas mostram-se fragmentadas. A ausência de articulação entre a Justiça do Trabalho, o Ministério do Trabalho e o Sistema Único de Assistência Social compromete o restabelecimento da autonomia e da dignidade das trabalhadoras resgatadas.

Nesse cenário, a efetividade dos direitos depende não apenas da atuação judicial, mas também da articulação interinstitucional, conforme o Fluxo Nacional de Atendimento às Vítimas de Trabalho Escravo (Portaria MDHC nº 3.484/2021). O fortalecimento desse fluxo é indispensável para garantir acompanhamento continuado e reconstrução dos projetos de vida das sobreviventes — perspectiva coerente com o que defendem Shirley Andrade¹⁷ e Valena Jacob¹⁸, ao enfatizarem a centralidade da dignidade humana no combate à escravidão contemporânea.

Em síntese, o formalismo jurídico e a fragmentação institucional constituem obstáculos centrais à aplicação efetiva dos Protocolos. Superá-los requer uma mudança epistemológica: reconhecer que a imparcialidade judicial não se confunde com neutralidade e que o acesso à justiça exige sensibilidade social e escuta ativa das vítimas.

No livro “Tecendo fios das críticas feministas ao Direito no Brasil” (2019) são reunidas as discussões ocorridas na ESMPU – Escola Superior do Ministério Público da União, em Brasília/DF¹⁹ quando da realização de um *workshop* organizado pelo “Consórcio Lei Maria da Penha pelo Enfrentamento a Todas as Formas de Violência de Gênero contra as Mulheres” em parceria com outras entidades.

Desse livro nos chamou a atenção as considerações feitas por Andréa Saint Pastous Nocchi, juíza do trabalho, ao explanar sobre a sua área de atuação e qual foi o caminho para

¹⁶ (2016).

¹⁷ (2022).

¹⁸ (2016).

¹⁹ (2017).

que ela passasse a enxergar e compreender a existência de violências interseccionais de gênero para além da relação laboral que estivesse em discussão.

Andréa Nocchi²⁰ ao lembrar o exercício empreendido, primeiramente buscou questionar a si mesma sobre qual seria o histórico na legislação trabalhista de se construir direitos expressos a proteção laboral da mulher, isso é, tendo por foco quais tivessem sido as escolhas legislativas – e entendendo escolhas no sentido político – para que na construção formal jurídica mesmo em uma realidade discriminatória essas questões não tivessem sido inseridas. Por isso, ao se deparar com casos envolvendo a violência de gênero para que a aplicação da lei pudesse então alcançar efeitos justos, a magistrada se propunha ao exercício de interpretação histórica, sociológica, econômica para aplicar concretamente os termos da lei.

Diante dessa reflexão ela então se propunha a seguinte pergunta: “por que eu, como juíza de trabalho, não lia em muitos processos essa realidade? Não era parte do meu cotidiano e dos meus colegas julgar ações trabalhistas em que mulheres se diziam vítimas de discriminação, mas essa questão aparecia em todos os dados estatísticos.”²¹

Assim é exatamente essa visão que a iniciativa dos protocolos se propõe a visibilizar, a despeito da imparcialidade que os julgadores devem ter no sentido de relacionamento pessoal ou interesse junto as partes. Devemos reconhecer que não há como se verificar a neutralidade de uma pessoa, ou seja, que a sua visão constitutiva de mundo interfira sobre como aprecia e como atua juridicamente perante os casos postos à sua frente.

5 CONCLUSÕES

O estudo evidencia que os Protocolos de Julgamento Antidiscriminatório da Justiça do Trabalho representam um marco relevante na institucionalização da perspectiva interseccional e na humanização do processo judicial. Contudo, sua eficácia depende da superação de barreiras históricas e culturais profundamente enraizadas na estrutura jurídica brasileira.

Constata-se que o formalismo processual, aliado à invisibilidade das violências simbólicas e afetivas, limita a aplicação prática dos Protocolos em casos de trabalho escravo doméstico. A persistência de discursos de caridade e afetividade como justificativas para a exploração revela a necessidade de formação crítica dos operadores do direito e da sociedade civil.

A consolidação de uma atuação efetiva requer integração entre esferas judiciais, administrativas e sociais, com foco no pós-resgate, na reinserção e na reconstrução de vidas.

²⁰ (2017).

²¹ (Consórcio Lei Maria da Penha, 2019, p.70).

Além disso, a pesquisa reafirma a importância de reconhecer a dignidade humana como eixo central de interpretação jurídica, deslocando o Direito do paradigma punitivo para um paradigma emancipatório e restaurativo.

Em síntese, os Protocolos são instrumentos necessários, mas não suficientes. Somente sua aplicação articulada a políticas públicas, práticas pedagógicas e ações afirmativas poderá romper o ciclo histórico de invisibilidade e subordinação que marca o trabalho doméstico no Brasil.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Shirley Silveira. **A mulher negra no mercado de trabalho: condições escravistas das empregadas domésticas**. Curitiba: CRV, 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília. DF: Senado Federal, 1988. BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848 de 1940** – Código Penal Brasileiro. Brasília: 1940. BRASIL. Lei 8.069, de 13 de julho de 1990, Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília: 1990.

BRASIL. **Lei Complementar nº. 150, de 1º. de junho de 2015**. Brasília, 02 jun. 2015

BENTO, Cida. **O pacto da branquitude**. Companhia das Letras, 2022.

CAL, Danila Gentil Rodriguez. **Comunicação e Trabalho infantil doméstico: política, poder, resistências**. Salvador: EDUFBA, 2016.

CAL, Danila Gentil Rodriguez. Luta pública contra o trabalho infantil doméstico: implicações democráticas das ações de advocacy. **Revista Brasileira de Ciência Política**, p. 211-242, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcpol/a/vyghtsQ6PPGjG86dTCjSwLtK/?lang=pt>. Acesso em 20 set. 2023.

CONSÓRCIO, LEI MARIA DA PENHA. **Tecendo Fios das Críticas Feministas ao Direito no Brasil. Ribeirão Preto: Fdrp/Usp, 2019.**

CRENSHAW, Kimberlé. **Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics**. University of Chicago Legal Forum: 1989. Disponível em: https://scholarship.law.columbia.edu/faculty_scholarship/3007/. Acesso em 15 nov. 2023.

GONZALEZ, Lélia. **Por um feminismo afro-latino-americano: ensaios, intervenções e diálogos**. Organização, Flavia Rios, Márcia Lima. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2020. IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. PINHEIRO, Luana Simões et al (coord.). **Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua**. Rio de Janeiro: IPEA, 2019. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/9538>. Acesso em 25 ago. 2021. LOUREIRO, Violeta Refkalefsky. **A pesquisa nas ciências sociais e no direito**. Manaus: Valer, 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho** - 15ª Edição 2024 . 15. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024.

MESQUITA, Valena Jacob Chaves. **O trabalho análogo ao de escravo: uma análise jurisprudencial do crime no TRF da 1ª região**. Belo Horizonte: RTM, v. 9, 2016.

MOTTA-MAUÉS, Maria Angélica. Uma vez “cria” sempre “cria” (?): adoção, gênero e geração na Amazônia. CAL, Danila Gentil Rodriguez et al. **Comunicação, gênero e trabalho doméstico: das reiteraões coloniais à invenção de outros possíveis**, p. 35-48, 2021. Disponível em: https://ppgcom.ufpa.br/links/04pesquisa/04_livros/comunicacaodanila.pdf. Acesso em 25 out. 2021.

MOREIRA, Adilson José. Direito, poder, ideologia: discurso jurídico como narrativa cultural. **Revista Direito e Práxis**, v. 8, p. 830-868, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/wK9zTHHtQ445mdCbRh4BXYG/>. Acesso em 20 set. 2023.

Organização Internacional do Trabalho – OIT. **Pesquisa Trabalho Infantil Doméstico em Casa de Terceiros em Belém do Pará- Brasil**. Brasília, DF: OIT, 2003b. Disponível em: https://www.ilo.org/ipecc/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_4707/lang--pt/index.htm. Acesso em 11 fev. 2024.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho** - 9ª Edição 2023. 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023.

SERRA NETO, Prudêncio Hilário. **Contrato de parceria e escravidão por dívidas Desafios à integração da agricultura familiar no dendê**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris. 2016.

SOARES, Marcela. **Escravidão e dependência**. Marília: Lutas Anticapital, 2022.

TEIXEIRA, Juliana. **Trabalho doméstico**. – Coleção Feminismos Plurais, (coord.) Djamila Ribeiro. São Paulo: Editora Jandaíra, 2021.

TST, Tribunal Superior do Trabalho; CSJT, Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho** - Araucária, PR. Impressoart Gráfica e Editora, 2024. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/documents/955023/0/Protocolos+de+Atua%C3%A7%C3%A3o+e+Julgamento+da+Justi%C3%A7a+do+Trabalho+%281%29.pdf/3a7256a6-2c97-22d7_a74e-bf607baf22ce?t=1724100057072. Acesso em 15 ago. 2025.

VAZ, Livia Sant'anna; RAMOS, Chiara. **A justiça é uma mulher negra**. Casa do Direito, 2021.

**Precarização do trabalho nos serviços de transporte de fretamento da empresa NORSK
HYDRO BRASIL LTDA em Barcarena, PA.**

**Precarious work in the charter transportation services of the company NORSK
HYDRO BRASIL LTDA in Barcarena, PA.**

Winnie de Fátima Oliveira Souza¹

Valena Jacob²

Resumo

A terceirização em cascata em Barcarena (PA) revela como o transporte de fretamento da Norsk Hydro Brasil Ltda., essencial à produção industrial, tornou-se espaço de vulnerabilidade. A pesquisa, de abordagem qualitativa e caráter analítico-descritivo, analisa como a fragmentação contratual reduz salários, enfraquece benefícios e compromete a ação sindical. As Convenções Coletivas apontam avanços pontuais — reajustes e tíquete-alimentação —, mas não alteram a lógica estrutural de exploração. Conclui-se pela urgência em fortalecer a negociação coletiva e ampliar o debate sobre a realidade trabalhista na Amazônia.

Palavras-chave: terceirização, precarização, negociação coletiva

Abstract

The cascade of outsourcing in Barcarena (PA) reveals how Norsk Hydro Brasil Ltda.'s charter transport, essential to industrial production, has become an area of vulnerability. The research, which takes a qualitative and analytical-descriptive approach, analyzes how contractual fragmentation reduces wages, weakens benefits, and compromises union action. Collective agreements point to specific advances—adjustments and food vouchers—but do not alter the structural logic of exploitation. The conclusion is that there is an urgent need to strengthen collective bargaining and broaden the debate on the labor reality in the Amazon.

Keywords: outsourcing, precariousness, collective bargaining

¹ Advogada, com experiência e atuação na área do Direito Sindical e Trabalhista. Graduada em Direito (UFPA, 2012). Especialista em Direito Canônico (Fasbam, 2024) e Direito Processual (FAUNI, 2024). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3625203258346027>.

² Professora Associada 2 e Diretora Geral do Instituto de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Pará - ICJ UFPA; Docente Permanente dos Programas de Pós-Graduação em Direito (PPGD) e em Direito e Desenvolvimento na Amazônia (PPGDDA), ambos da UFPA. Secretária Adjunta da ABRAT. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2222933055414567>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4955-1949>.

1 Introdução

Barcarena, no estado do Pará, é mais que um município industrial: é um território em que o desenvolvimento econômico convive com a precariedade social. A chegada da Norsk Hydro Brasil Ltda., multinacional do setor de alumínio, transformou a região em polo estratégico de produção. Mas, enquanto a fábrica ergue suas chaminés em direção ao mercado global, milhares de trabalhadores dependem do transporte coletivo por fretamento para simplesmente chegar ao posto de trabalho. Esse transporte não é detalhe logístico; é a própria artéria que mantém viva a circulação de força de trabalho.

Ainda assim, permanece tratado como serviço secundário. A Hydro delega a atividade a empresas terceirizadas que, por sua vez, repassam a execução a prestadoras de menor porte. O resultado é a chamada terceirização em cadeia, em que cada elo contrata outro e retém parte dos recursos, transferindo para os trabalhadores o peso da redução. O que sobra, ao final, é salário comprimido, benefícios escassos e instabilidade como regra.

A Reforma Trabalhista de 2017 não inventou esse modelo, mas deu a ele o sopro de legalidade que faltava. Ao permitir a terceirização inclusive nas atividades-fim, antes resguardadas, abriu-se um campo fértil para a multiplicação de subcontratações. O discurso de modernização logo se traduzira em perda de direitos. O trabalhador inserido nessa cadeia não apenas recebe menos; ele também vê reduzida sua capacidade de organização coletiva, pois a pulverização das empresas empregadoras dificulta a ação sindical e compromete a negociação.

Autores como Jorge Luiz Souto Maior³ e Ricardo Antunes⁴ denunciam esse processo. Souto Maior evidencia que a terceirização desloca o risco da atividade econômica para o empregado, esvaziando o núcleo protetivo do Direito do Trabalho. Antunes, ao falar do “novo proletariado de serviços”, descreve o trabalhador precarizado, marcado pela instabilidade e pela servidão travestida de flexibilidade. Em Barcarena, essas críticas encontram plena materialidade: motoristas e auxiliares de viagem que garantem o deslocamento de centenas de empregados da Hydro vivem na prática os efeitos da terceirização em cadeia.

A precarização observada não deve ser tratada como mero efeito colateral, mas como expressão de um projeto de reconfiguração das relações de trabalho, em que o lucro das grandes

³ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador. São Paulo: LTr, 2007; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha. São Paulo: Revista Fórum Trabalhista, 2015.

⁴ ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

corporações se mantêm às custas do esvaziamento das garantias sociais. A contradição é evidente: aquilo que é essencial para a produção é considerado secundário na proteção jurídica. Tal realidade exige reflexão crítica sobre os limites da terceirização e sobre a necessidade de fortalecer a negociação coletiva como mecanismo de resistência.

Nesse sentido, o presente trabalho buscou analisar, de forma qualitativa, a precarização de mão de obra a partir da terceirização dos serviços em cadeia e os impactos sobre direitos trabalhistas e organização sindical. O desenvolvimento da pesquisa consistiu, principalmente, no levantamento de dados normativos e jurisprudenciais sobre o tema; na observação das expressões organizativas do movimento sindical no contexto das negociações coletivas da região; bem como na análise crítica das consequências da Reforma Trabalhista de 2017 nesse movimento de intensificação da precarização das relações de trabalho no setor de transporte por fretamento.

No Desenvolvimento, no subtópico 1, foi analisada a Reforma Trabalhista e a sua importância vital para a terceirização em cascata. No subtópico 2, foi demonstrada a essencialidade do transporte de fretamento para a produção industrial da Hydro. No subtópico 3, analisa-se a organização sindical e as Convenções Coletivas de Trabalho como objeto de resistência, que infelizmente evidenciam limites negociais no setor.

Resta incontestado que as limitações sofridas pelos trabalhadores de Barcarena simbolizam um modelo nacional de exploração que merece ser debatido pela sociedade em geral.

2 Metodologia

A pesquisa adota abordagem qualitativa, de caráter analítico-descritivo, voltada a compreender os efeitos da terceirização em cadeia no transporte de fretamento em Barcarena e as repercussões desse processo nas condições de trabalho e na organização sindical. O método não se limita a levantar dados, mas busca interpretar processos sociais atravessados por conflitos e disputas que afetam diretamente a dignidade laboral.

O referencial bibliográfico adotado foi selecionado a partir de bases acadêmicas virtuais e bibliografia especializada em direito do trabalho e sociologia do trabalho, priorizando produções recentes que tratam de terceirização, precarização estrutural, negociação coletiva e limites da proteção jurídica. Apoiase em autores como Ricardo Antunes, Jorge Luiz Souto Maior e José Felipe Rangel da Silva que dialogam com análises críticas sobre a precarização do trabalho e a erosão de direitos sociais no contexto pós-Reforma Trabalhista. Essa

combinação permite articular a doutrina jurídica consolidada com interpretações da crítica social, oferecendo suporte teórico para analisar o transporte de fretamento como espaço de reprodução da desigualdade.

Além da base bibliográfica, foram examinadas as Convenções Coletivas de Trabalho celebradas entre SINTRITUR, SINTTROBATINS e FETRANORTE nos períodos de 2024/2025 e 2025/2026⁵. Esses instrumentos expressam, ao mesmo tempo, conquistas e limites da ação sindical em meio à fragmentação contratual. Também foram acompanhadas negociações destinadas à composição de convenções e acordos coletivos de trabalho, que revelaram de forma clara como cada cláusula aprovada resulta de embates desiguais entre sindicatos e empresas.

O percurso metodológico estruturara-se em três movimentos interligados: (i) levantamento de dados normativos e jurisprudenciais sobre terceirização e subcontratações sucessivas; (ii) observação das práticas sindicais durante as negociações coletivas; e (iii) interpretação crítica dos efeitos da Reforma Trabalhista de 2017 sobre a intensificação da precarização no setor de transporte de fretamento. Importa destacar que essa divisão é apenas didática, pois a realidade não se acomoda em etapas fixas e as categorias analíticas por vezes se confunde diante da complexidade vivida pelos trabalhadores.

Por fim, a pesquisa adota como orientação a centralidade da proteção do trabalhador, reconhecendo a dignidade humana como valor estruturante e a negociação coletiva como trincheira de resistência. Esse norte metodológico reforça a relevância do tema e legitima a análise crítica desenvolvida ao longo do artigo.

3 Referencial Teórico

O arcabouço jurídico que serve de pano de fundo para a análise não se resume a normas técnicas, mas traduz embates históricos sobre o lugar do trabalho na sociedade brasileira. A Constituição de 1988 inscreveu a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como

⁵ SINTRITUR; FETRANORTE. Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025. Registro MTE nº PA000485/2024, vigência de 01 maio 2024 a 30 abril 2025;
SINTRITUR; FETRANORTE. Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026. Registro MTE nº PA000709/2025, vigência de 01 maio 2025 a 30 abril 2026;
SINTTROBATINS; FETRANORTE. Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025. Registro MTE nº PA000984/2024, vigência de 01 maio 2024 a 30 abril 2025;
SINTTROBATINS; FETRANORTE. Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026. Registro MTE nº PA000706/2025, vigência de 01 maio 2025 a 30 abril 2026.

fundamentos da República, projetando uma ordem jurídica voltada à proteção dos mais vulneráveis.

A CLT, desde 1943, cristalizou direitos mínimos que ao longo de décadas funcionaram como barreira contra a exploração ilimitada, contudo, esse cenário começou a mudar no início dos anos 1980, quando se iniciou a transição para um novo padrão de gestão do trabalho, que ficaria conhecido como “terceirização”. As transformações proporcionadas na década de 1990, como a implementação das políticas neoliberais e a inserção do Brasil na globalização da economia, impulsionaram esse processo pelas décadas seguintes.

As flexibilizações foram paulatinamente sendo “legalizadas”, até que a reforma trabalhista - Lei nº 13.467/2017 - e a ADPF nº 324 de 2018 possibilitaram o reconhecimento jurídico irrestrito da terceirização de qualquer tipo de atividade, inclusive em atividades-fim. Os Poderes Legislativo e Judiciário não apenas alteraram dispositivos, mas também redesenharam a própria lógica do Direito do Trabalho, ampliando e consagrando o movimento de precarização estrutural iniciado nos anos 1980.

A crítica doutrinária encontra em Ricardo Antunes⁶ uma leitura atual e contundente. Em “O privilégio da servidão”, descreve-se o “novo proletariado de serviços”, caracterizado pela instabilidade, pela fragilidade de vínculos e pela captura de trabalhadores por regimes de subordinação disfarçados de autonomia. Esse retrato, longe de se limitar à era digital, alcança com clareza o setor de transporte de fretamento, onde motoristas e auxiliares sustentam a engrenagem produtiva sem que lhes seja garantido sequer o essencial.

Jorge Luiz Souto Maior⁷ reforça essa crítica em dois momentos decisivos. No livro “A efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador”, reafirma que a função primordial do Direito do Trabalho é a proteção, e que qualquer afastamento desse núcleo compromete a sua razão de ser. Em “Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha”, evidencia que a terceirização, vendida como instrumento de eficiência, revela-se um mecanismo de transferência de riscos, que reduz salários, aumenta a rotatividade e intensifica a insegurança. A leitura de Souto Maior ressoa no caso de Barcarena, onde os trabalhadores terceirizados vivem a contradição de serem indispensáveis para a produção industrial e, ao mesmo tempo, tratados como descartáveis.

⁶ ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

⁷ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *A efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2007; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha*. São Paulo: Revista Fórum Trabalhista, 2015.

Os instrumentos coletivos, por sua vez, confirmam a ambivalência entre resistência e limitação. As Convenções Coletivas de Trabalho celebradas entre SINTRITUR, SINTTROBATINS e FETRANORTE nos períodos de 2024/2025 e 2025/2026 revelam que cada conquista, como reajustes salariais ou melhoria no tíquete-alimentação, é produto de lutas intensas e desiguais. São avanços pequenos diante da estrutura de exploração, mas que demonstram que a negociação coletiva ainda cumpre papel vital no bloqueio do esvaziamento total das garantias.

O conceito de terceirização em cadeia é, portanto, o mais adequado para interpretar a realidade observada. Trata-se de sucessivas subcontratações que fragmentam a relação de trabalho e criam distância entre o trabalhador e a empresa principal, diluindo responsabilidades e corroendo direitos. Não é um efeito lateral: é a lógica que sustenta a precarização no setor.

O referencial adotado, ao articular normas constitucionais, legislação, doutrina crítica e instrumentos coletivos regionais, não apenas fundamenta a análise, mas denuncia o modo como o Direito pode se converter em legitimação da exploração quando deixa de priorizar a proteção. O discurso da eficiência, quando não limitado por um compromisso com a dignidade humana, corre o risco de se transformar em justificativa para o retrocesso. E nesse ponto a reflexão se torna urgente, porque o trabalho não pode ser reduzido a mera mercadoria.

4 Desenvolvimento

4.1 Reforma Trabalhista e Terceirização em Cascata⁸

A chamada Reforma Trabalhista de 2017, muitas vezes lembrada como “deforma trabalhista”, não foi apenas uma mudança legislativa. Representou uma inflexão profunda no Direito do Trabalho, deslocando o seu centro de gravidade da proteção do empregado para a flexibilização em favor do empregador.

Sob a promessa de modernização, a Lei nº 13.467/2017 ofereceu à sociedade um pacto aparente: aceitar a redução de direitos em troca de supostos ganhos de competitividade e geração de empregos. Dentre essas reduções, estava a concretização da regulamentação ampla da terceirização, que ganhou força no país desde o final da década de 1980 e a implementação

⁸ Embora os termos *terceirização em cascata* (ou em cadeia) e *quarteirização* sejam por vezes confundidos, não são sinônimos. A terceirização em cascata caracteriza-se pela sucessão de subcontratações para execução de um mesmo serviço, em que cada empresa contratada repassa parte da atividade a outra, reduzindo gradualmente o valor destinado ao trabalhador. Já a quarteirização envolve a contratação de uma empresa gestora, cuja função é administrar e coordenar contratos de terceirização, sem executar diretamente as atividades. No caso de Barcarena, a situação observada corresponde à terceirização em cascata, marcada pela multiplicação de vínculos frágeis e pela diluição das responsabilidades patronais.

das novas políticas neoliberais na década de 1990. Contudo, essa troca de direitos por ganhos econômicos nunca se realizou. O *quid pro quo*⁹ (menos direitos por mais postos de trabalho) ficou restrito ao discurso, enquanto na prática multiplicaram-se formas de exploração.

Dentro desse novo ambiente normativo, a terceirização em cascata, também conhecida como “terceirização da terceirização”, ganhou força e legalidade. O mecanismo não é complexo em sua execução, sendo compreendido como: a empresa principal contrata uma prestadora, que subcontrata outra, que ainda pode delegar parte do serviço a uma terceira.¹⁰ Cada etapa retém parte do valor do contrato e repassa aos trabalhadores condições cada vez mais degradadas. O que chega ao empregado final é salário reduzido, benefícios escassos e a constante ameaça de ruptura contratual. A engrenagem não funciona por acidente, mas como peça calculada de um modelo que transforma a fragilidade laboral em vantagem econômica.

Assim temos que a chamada deforma trabalhista não nasceu apenas de uma vontade política de “modernizar” as relações laborais, mas de um projeto mais profundo de enfraquecimento da regulação pública do trabalho.

Como apontam Biavaschi e Teixeira¹¹, a Lei nº 13.467/2017 travestiu-se de avanço, mas, em seu núcleo, representou “um perverso e destrutivo desmonte dos direitos sociais duramente conquistados pelos trabalhadores brasileiros”.

Sob o discurso da liberdade contratual, deslocou-se a balança da lei para o mercado, convertendo a negociação individual em substituta da tutela coletiva. O resultado foi a naturalização da precarização, a erosão da força sindical e a redução da Justiça do Trabalho a um espaço cada vez mais restrito. No fundo, o que se prometia como libertação do trabalhador acabou se tornando o seu aprisionamento dentro de uma lógica em que a dignidade virou variável de ajuste.

A crítica de Ricardo Antunes¹² ajuda a iluminar esse cenário. Ao falar do “novo proletariado de serviços”, ele descreve um trabalhador marcado pela instabilidade, pela ausência de identidade profissional clara e pela precariedade como norma. Essa descrição não é teórica demais: basta observar os motoristas e auxiliares de viagem que asseguram o

⁹ A expressão latina que significa literalmente “uma coisa por outra”, utilizada para indicar uma troca ou reciprocidade.

¹⁰ SANTIAGO, Ana Beatriz Mesquita. *Terceirização e “quarteirização em cadeia”: uma análise conceitual e da responsabilidade solidária trabalhista da administração pública*. 2025. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2025. Orientador: Nélida Astezia Castro Cervantes.

¹¹ BIAVASCHI, Magda Barros; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. *A Reforma Trabalhista Brasileira na Dinâmica da Economia e seus Impactos na Regulação Pública do Trabalho*. Revista Século XXI, v. 8, n. 2, jul./dez. 2018.

¹² ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

transporte de trabalhadores em Barcarena. São indispensáveis para que a produção da Hydro continue, mas permanecem invisíveis na hierarquia de proteção, como se fossem substituíveis a qualquer momento.

Jorge Luiz Souto Maior¹³ reforça a crítica ao afirmar que a terceirização é uma “conta que não fecha”. De um lado, há empresas ampliando lucros; de outro, trabalhadores suportando o peso de riscos e perdas. Já em 2007, o mesmo autor advertia que a efetividade dos direitos fundamentais exige manter a função protetiva como essência do Direito do Trabalho. A deforma trabalhista, ao inverter essa lógica, não apenas flexibilizou direitos, mas legalizou a precarização em cascata como prática institucionalizada.

O efeito desse processo é corrosivo. A fragmentação das relações de emprego enfraquece sindicatos, reduz o poder de barganha e dilui a capacidade de resistência coletiva. O discurso de modernização, que parecia apontar para o futuro, serviu apenas para revestir de legitimidade velhas práticas de exploração. O saldo é um Direito do Trabalho que se distancia da sua vocação protetiva e se converte em instrumento de legitimação da desigualdade.

4.2 O Transporte de Fretamento em Barcarena: entre a Essencialidade e a Invisibilidade.

O transporte de fretamento contratado pela Hydro é muito mais que um detalhe logístico: é o fio que costura diariamente a relação entre centenas de trabalhadores e o polo industrial de Barcarena.

O fretamento é uma modalidade de transporte coletivo privado, contratado por uma empresa para atender exclusivamente seus empregados em deslocamentos regulares entre residência e local de trabalho. Diferencia-se do transporte público por não se destinar ao uso da coletividade em geral, mas a um grupo restrito de trabalhadores vinculados à contratante. Trata-se, portanto, de um serviço essencialmente voltado à manutenção da atividade produtiva, já que garante a presença cotidiana da mão de obra no ambiente industrial, assumindo papel estratégico no funcionamento da cadeia econômica.

A cada manhã, ônibus atravessam a Região Metropolitana de Belém e municípios vizinhos, carregando homens e mulheres que, ao final do trajeto, dão movimento às máquinas e asseguram a continuidade da produção de alumínio. Sem esses veículos, a engrenagem para; sem esses motoristas, a fábrica se cala.

¹³ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha. São Paulo: Revista Fórum Trabalhista, 2015.

Mas o que deveria ser reconhecido como atividade essencial à vida da indústria, aparece, no campo jurídico e social, como algo secundário. Essa contradição não é casual. A terceirização em cascata contribui para apagar a centralidade do transporte. A Hydro contrata uma empresa de fretamento, que repassa o serviço a outra, e, em alguns casos, essa ainda delega a execução a mais uma prestadora. Nessa corrente de contratos, cada elo retém parte dos recursos, e o que sobra mal é suficiente para assegurar salários dignos e vínculos estáveis. É uma lógica perversa: quanto mais indispensável o serviço, mais vulnerável se torna a situação de quem o executa.

Essa invisibilidade não se restringe ao plano contratual. Nas mesas de negociação coletiva, a distância se repete. Enquanto empregados diretamente vinculados à multinacional contam com políticas estruturadas de gestão de pessoas, motoristas e auxiliares de viagem enfrentam enorme dificuldade para fazerem ecoar suas demandas. O sindicato insiste, pressiona, apresenta pautas, mas se depara com empresas que alegam margens de lucro estreitas, mesmo quando a contratante principal exhibe números milionários. O resultado é um cenário em que a força de trabalho aparece como gasto a ser contido, e não como condição sem a qual a própria produção seria inviável.

O transporte de fretamento, em Barcarena, mostra de forma quase didática a contradição da forma trabalhista. O que é vital para a continuidade da produção é tratado como periférico, e o trabalhador que sustenta essa atividade segue invisível até que uma greve, um protesto ou uma paralisação denunciem a sua importância. A invisibilidade, portanto, não nasce do acaso; é produto de escolhas políticas e empresariais que priorizam a eficiência do capital, mesmo quando isso significa corroer a dignidade de quem faz a roda girar.

4.3 As convenções coletivas de trabalho como espaço de resistência.

Em meio às pressões da terceirização em cascata, as Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) funcionam como trincheiras erguidas em terreno movediço: frágeis, instáveis, mas ainda capazes de oferecer algum abrigo contra a tempestade da precarização. No setor de transporte de fretamento em Barcarena, os acordos firmados entre SINTRITUR, SINTTROBATINS e FETRANORTE revelam exatamente essa tensão: conquistas pequenas, obtidas a duras penas, diante de forças econômicas muito maiores.

O estudo das CCTs mostra essa trajetória. Na data-base 2024/2025, a convenção abrangia o fretamento, o transporte intermunicipal e o interestadual sem distinguir as especificidades do primeiro segmento. A ausência de cláusulas próprias reduzia a visibilidade

da categoria e colocava os trabalhadores do fretamento no mesmo patamar de demandas gerais, que nem sempre refletiam sua realidade. Somente em 2025/2026, após mobilização firme das entidades laborais, foi possível garantir um desmembramento. Os resultados materiais foram modestos — reajuste salarial e melhoria do tíquete-alimentação —, mas carregam um valor simbólico significativo: mostram que a pressão sindical ainda rompe barreiras, ainda que estreitas.

Essas conquistas, contudo, não apagam os limites estruturais que marcam a ação sindical diante da fragmentação contratual. Negociar com empresas terceirizadas menores, que alegam margens estreitas, significa enfrentar uma parede construída justamente para reduzir responsabilidades. Enquanto isso, a empresa principal, que depende diretamente do serviço, permanece distante da mesa de negociação. O efeito é claro: o sindicato fala, mas o verdadeiro centro do poder econômico não responde.

Mesmo com essas barreiras, a experiência no Pará não pode ser lida apenas como derrota. O desmembramento da categoria é um marco regional, pois abre caminho para negociações futuras mais direcionadas. Cada cláusula conquistada, ainda que tímida, mostra que a luta sindical não está silenciada. É a prova de que, mesmo em terreno adverso, ainda é possível cravar estacas de resistência e ampliar lentamente o espaço de proteção coletiva.

O fortalecimento da negociação coletiva, nesse contexto, não é apenas possibilidade, mas necessidade. Articular maior responsabilização da empresa principal, reforçar alianças entre sindicatos e contar com o apoio de federações e centrais são caminhos que podem transformar trincheiras isoladas em uma frente mais coesa. Em tempos de deforma trabalhista, as convenções coletivas não resolvem a precarização, mas mantêm acesa a chama da disputa, lembrando que a dignidade no trabalho não é dádiva, e sim conquista cotidiana.

5 Considerações finais

A análise da terceirização em cascata no transporte de fretamento de Barcarena permite enxergar um recorte da realidade trabalhista brasileira que, muitas vezes, permanece à margem do debate público. Enquanto a Norsk Hydro figura entre as maiores produtoras de alumínio do mundo, os trabalhadores que garantem o deslocamento diário de sua força de trabalho enfrentam vínculos frágeis, salários comprimidos e benefícios reduzidos. Essa contradição mostra que a precarização não é acidente, mas parte de uma lógica que transforma atividades essenciais em espaços de exploração.

As convenções coletivas examinadas revelam a força e também os limites da mobilização sindical. De um lado, conquistas pontuais como reajustes salariais e melhorias no tíquete-alimentação demonstram que a negociação coletiva continua sendo um instrumento vivo de resistência. De outro, a distância da empresa principal das mesas de negociação evidencia o desequilíbrio estrutural que a deforma trabalhista institucionalizou, deixando os sindicatos diante de adversários menores e invisibilizando o verdadeiro polo de decisão.

É nesse ponto que a experiência de Barcarena precisa ultrapassar fronteiras regionais. O que se passa no Norte do Brasil não pode ser tratado como exceção ou caso isolado: traduz com clareza os efeitos da terceirização em cascata sobre setores estratégicos em todo o país. A resistência construída por sindicatos locais, ao enfrentar uma multinacional que simboliza o poder do capital global, deve ser conhecida, discutida e incorporada em outras realidades regionais, sob pena de se perder a oportunidade de construir um enfrentamento coletivo mais sólido e articulado.

Barcarena, com seu polo de alumínio e sua rede de transporte de trabalhadores, é metáfora do próprio Brasil: um país que ainda oscila entre proteger a dignidade de quem produz e reforçar a competitividade a qualquer custo. Ocultar essa experiência seria como calar o grito que ecoa nas estradas percorridas diariamente por motoristas invisíveis. Que essa voz, nascida às margens da Amazônia, alcance os demais estados e recorde que o trabalho, antes de ser custo ou variável de ajuste, é fundamento de vida social e eixo de justiça.

Referências

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

BIAVASCHI, Magda Barros; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. *A Reforma Trabalhista Brasileira na Dinâmica da Economia e seus Impactos na Regulação Pública do Trabalho*. Revista Século XXI, v. 8, n. 2, jul./dez. 2018.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista).

SANTIAGO, Ana Beatriz Mesquita. Terceirização e “quarteirização em cadeia”: uma análise conceitual e da responsabilidade solidária trabalhista da administração pública. 2025. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2025. Orientador: Nélida Astezia Castro Cervantes. Disponível em: <http://repositorio.ufc.br/handle/riufc/81531>. Acesso em: 24 set. 2025.

SILVA, José Felipe Rangel da. *Terceirização em cadeia e Quarteirização. Conteúdo Jurídico*, Brasília-DF, 11 maio 2018. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/51677/terceirizacao-em-cadeia-e-quarteirizacao>. Acesso em: 08 set. 2025.

SINTRITUR; FETRANORTE. Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025. Registro MTE nº PA000485/2024, vigência de 01 maio 2024 a 30 abril 2025.

SINTRITUR; FETRANORTE. Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026. Registro MTE nº PA000709/2025, vigência de 01 maio 2025 a 30 abril 2026.

SINTTROBATINS; FETRANORTE. Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025. Registro MTE nº PA000984/2024, vigência de 01 maio 2024 a 30 abril 2025.

SINTTROBATINS; FETRANORTE. Convenção Coletiva de Trabalho 2025/2026. Registro MTE nº PA000706/2025, vigência de 01 maio 2025 a 30 abril 2026.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *A efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2007.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha*. São Paulo: Revista Fórum Trabalhista, 2015.

UBERIZAÇÃO E A REPRODUÇÃO DA DESIGUALDADE: A SAÚDE DO TRABALHADOR MOTOFRETISTA SOB A ÓTICA DO DOSSIÊ UNICAMP

UBERIZATION AND THE REPRODUCTION OF INEQUALITY: THE HEALTH OF MOTORCYCLE COURIER WORKERS FROM THE PERSPECTIVE OF THE UNICAMP DOSSIER

Armando Matheus de Lima Leite¹

Valena Jacob Chaves²

Resumo

O artigo analisa a uberização do trabalho, caracterizada pela precarização das condições laborais. Utilizando uma análise documental do "Dossiê das violações dos direitos humanos no trabalho uberizado" da UNICAMP, cuja metodologia incluiu ações de saúde com 200 motofretistas em 2023, com questionários e exames, o estudo associa a precarização à piora da saúde dos trabalhadores. Conclui-se que a uberização não é apenas uma consequência, mas uma característica fundamental que viola direitos e impulsiona a informalidade, afetando principalmente homens negros e jovens. O artigo destaca a urgência de frear esse processo para preservar a dignidade humana e os direitos trabalhistas.

Palavras-chaves: Uberização; condições de trabalho; precarização.

Resume

The article analyzes the uberization of work, characterized by the precariousness of labor conditions. Using a documentary analysis of the "Dossier on Human Rights Violations in Uberized Work" from UNICAMP, whose methodology included health actions with 200 motorcycle couriers in 2023, with questionnaires and exams, the study associates precariousness with the worsening health of workers. It is concluded that uberization is not just a consequence, but a fundamental characteristic that violates rights and promotes informality, primarily affecting young, black men. The article highlights the urgency of curbing this process to preserve human dignity and labor rights.

Keywords: Uberization; working conditions; precarization.

1. Introdução

A uberização configura um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, adotando a aparência de “prestação de serviços” e obliterando as relações de assalariamento e a subordinação jurídica³.

¹ Mestrando em Direito no Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) - ICJ/UFPA. Graduado em Direito pela Universidade Federal do Pará (UFPA). Advogado, membro da Comissão de Enfrentamento ao Trabalho Escravo – OAB/PA. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6444575710966981>.

² Doutora e Mestre em Direito - UFPA. Diretora do Instituto de Ciências Jurídicas – ICJ/UFPA. Coordenadora da Clínica de Combate ao Trabalho Escravo da UFPA. Professora do curso de Direito da UFPA e dos Programas de Pós-graduação (PPGD & PPGDDA) da UFPA. Secretária Adjunta da ABRAT. Tesoureira da JUTRA. Artigo produzido como atividade do grupo de pesquisa do CNPQ: Velhas formas de trabalho e novas práticas escravistas, no qual a autora é coordenadora. e-mail: valenajacob@ufpa.br. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2222933055414567>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4955-1949>.

³ ANTUNES, Ricardo. Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0. São Paulo: Boitempo, 2020.

O processo de plataformização do trabalho é, sem dúvida, o mais novo desafio a ser enfrentado pela sociedade, que diante do recrudescimento do desemprego, do aumento da informalidade, da flexibilização das legislações laborais e do fortalecimento da ideologia neoliberal junto ao senso comum, tem nos aplicativos das empresas-plataformas a possibilidade, talvez única, da obtenção de uma renda mínima.

Sob diversas nomenclaturas, economia de compartilhamento (*sharing economy*), economia de grupos (*crowdeconomy*), *co-working*, entre outras, a realidade evidencia um padrão de precarização no qual as condições laborais deterioram-se, os salários diminuem e as garantias trabalhistas tornam-se escassas, destinando aos trabalhadores a aleatoriedade da própria sorte.

Diante do avanço do trabalho plataformizado no Brasil e da precarização das condições de trabalho, torna-se essencial investigar os efeitos desse fenômeno sobre a saúde do trabalhador, especialmente durante o período da pandemia de Covid-19. Com esse propósito, a Força-Tarefa da UNICAMP realizou uma Ação de Saúde em 2021 com motofretistas de Campinas (SP), visando avaliar a exposição desses profissionais à Covid-19, promover ações preventivas e investigar suas condições de trabalho e saúde.

A pesquisa identificou dificuldades de acesso a banheiros e locais de descanso e indícios de desidratação, revelando a ausência de estruturas de apoio por parte das empresas-plataformas. Esses achados motivaram uma segunda Ação de Saúde, realizada entre 23 de janeiro e 8 de fevereiro de 2023, nas dependências da Unicamp, com participação de 200 motofretistas. Os procedimentos metodológicos incluíram a aplicação de questionários socioeconômicos e ocupacionais, exames laboratoriais (aferição de pressão arterial, glicemia, hematócrito) e avaliação vacinal e psicológica. A análise buscou ainda correlacionar o perfil socioeconômico (raça, sexo, escolaridade e formação profissional) dos trabalhadores motofretistas participantes das duas etapas da ação.

Nesse contexto, o presente trabalho se dedica a uma análise minuciosa do documento produzido pela UNICAMP – especificamente nos capítulos 3 e 4 do dossiê, que abordam as condições de trabalho, saúde e a ocorrência de acidentes de trânsito, com o objetivo de associar esses fatores ao processo de precarização do trabalho diante do avanço da uberização.

2. Os pilares fundamentais da plataformização do trabalho

Preliminarmente, convém definir alguns aspectos essenciais para a compreensão do processo de plataformização do trabalho. Essa nova forma de expropriação e gerenciamento da força de trabalho sustenta-se sobre um tripé cuja essência é o autogerenciamento subordinado – ou subordinação algorítmica; as empresas-plataformas; e a massificação da ideia do “empreendedor de si mesmo”.

A subordinação algorítmica constitui uma nova modalidade de controle do trabalho, na qual as plataformas digitais utilizam Tecnologias de Comunicação e Informação (TICs) para gerir, de maneira centralizada e opaca, todas as etapas das atividades exercidas. Por meio de algoritmos, elas captam demandas, definem quem irá atendê-la, o preço, o tempo de execução do serviço e até mesmo as rotas a serem seguidas, no caso dos aplicativos de mobilidade urbana⁴.

Essa subordinação algorítmica é também definida como autogerenciamento subordinado, pois a tecnologia substitui a figura humana de um empregador que gerencia as atividades de seus subordinados, gerando no trabalhador plataformizado a falsa sensação de autonomia. Ele se percebe como responsável por sua produtividade e por sua própria jornada, mas, na realidade, o controle é exercido por algoritmos desenvolvidos e utilizados pelas empresas-plataformas⁵.

Sobre as empresas-plataformas, essa nova concepção de empreendimento é crítica para a sustentação da plataformização e para a precarização das relações trabalhistas, especialmente pela relação direta com o crescimento exponencial da informalidade. Esse novo segmento econômico sustenta o discurso de que seu negócio é o fornecimento de tecnologias para intermediação das demandas dos usuários de seus aplicativos. De um lado da tela está o tomador e, do outro, o fornecedor do serviço, formando um esquema de trabalho “*on demand*” (sob demanda), que oferece serviços de entregas e mobilidade nos grandes centros urbanos.

Por meio dessa estratégia, as empresas-plataformas buscam se afastar de toda e qualquer responsabilidade quanto aos trabalhadores cadastrados, negando a existência de vínculo formal de emprego. Consequentemente, transferem o risco de negócio para a parte mais vulnerável dessa “não-relação”.

⁴ Ibid.

⁵ ABÍLIO, L. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Revista Psicoperspectivas: individuo y sociedad, v. 18, n. 3, p. 1–11, 2019.

Mais do que uma política econômica, o neoliberalismo constitui uma lógica de organização social que naturaliza a concorrência, homogeneiza indivíduos e empresas e molda o chamado *neossujeito* — um trabalhador que internaliza a lógica empresarial e se vê como prestador independente ou uma empresa em si, apesar de estar subordinado às demandas do capital⁶.

A racionalidade neoliberal sustenta-se na romantização da exploração do trabalho, disfarçada sob o mito meritocrático do “empreendedor de si mesmo”, que transfere ao trabalhador a responsabilidade e os riscos da atividade, enquanto maximiza os lucros do capital, naturalizando a ideia de autogestão e de concorrência sem limites, onde todos os trabalhadores são concorrentes de si e de seus pares.

Nesse contexto, consolida-se a figura do trabalhador *just-in-time*, que define sua própria jornada e provê seus insumos, mas cuja aparente autonomia encobre um autogerenciamento subordinado. Esse modelo, herdeiro do toyotismo e das políticas neoliberais, é marcado pela desregulamentação e pela precarização estrutural do mundo do trabalho⁷.

Essas três características concatenadas, cristalizam a pedra angular do processo de uberização, maculando as relações de trabalho e minando sua própria existência. Esse fenômeno impulsiona a informalidade, a precarização das condições laborais e reforça o movimento de isolamento do trabalhador, corroendo o sentido social do trabalho de resguardar a dignidade humana, que é subjugado pela insaciável necessidade do capital de lucrar.

3. Quem está sobre as motocicletas?

A primeira preocupação do Dossiê foi alinhar o perfil socioeconômico dos motofretistas. Segundo a análise dos dados coletados, 90% dos trabalhadores são homens e 10% são mulheres, o que revela uma atividade predominantemente masculina. Além do recorte de gênero, o documento observou a interseção racial, apontando que 59,5% dos motofretistas são negros, sendo 18% autoidentificados como pretos e 42% como pardos- e 40,5% brancos⁸.

⁶ LAVAL, C.; DARDOT, P. A nova razão do mundo: Ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

⁷ ABÍLIO, L. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? Revista Estudos Avançados — IEA–USP, v.34, n. 98, p. 111–126, 2020.

⁸ ABÍLIO, Ludmila Costhek; SANTIAGO, Silvia Maria. *Dossiê das violações dos direitos humanos no trabalho uberizado: o caso dos motofretistas na cidade de Campinas*. Campinas: Diretoria Executiva de Direitos Humanos — UNICAMP, 2024. ISBN 978-65-88816-62-2. pp. 29 e 30. Disponível em: https://jornal.unicamp.br/wp-content/uploads/sites/32/2024/04/Dossiê-das-violacoes-dos-direitos-humanos-no-trabalho-uberizado_color_revisao_110424.pdf. Acesso em: 07/08/2025.

Ainda sobre a intersecção da raça, o dossiê apresenta uma comparação significativa ao contrastar a composição racial da população da cidade de Campinas, que é majoritariamente branca (59,5%, segundo o Censo 2022 do IBGE⁹, com o perfil racial dos motofretistas. A análise conclui que a categoria é muito mais negra do que a população em geral da cidade. Essa reflexão baliza a tese de que a uberização e a precarização do trabalho atingem mais intensamente populações historicamente marginalizados, reforçando a exclusão e a informalidade na divisão social do trabalho.

Outro aspecto analisado pelo dossiê é a questão da formação educacional dos motofretistas. Os índices de escolaridade revelam que a maioria dos trabalhadores participantes teve acesso à educação formal, tendo completado o ciclo do ensino médio (61,7% dos brancos e 56,3% dos negros). O estudo apontou ainda que 11,1% dos brancos e 8,4% dos negros possuem ensino superior incompleto, enquanto 8,6% dos brancos e 8,6% dos negros têm ensino superior completo¹⁰.

A avaliação da escolaridade dos motofretistas permite duas reflexões. Primeiro, a presença de trabalhadores com ensino superior completo exercendo a atividade de motofrete demonstra a progressão da informalidade sobre profissionais qualificados, o que indica não apenas a crise da formalidade no mercado de trabalho, mas também uma desvalorização da educação. Se antes um diploma de nível superior era sinônimo de segurança profissional, o cenário atual, marcado pela flexibilização trabalhista e pelo desemprego, significa que esses trabalhadores são apenas mais uma parcela da mão de obra disponível.

Segundo a análise da educação sob a ótica da interseccionalidade de raça evidencia que o acesso à formação profissional continua limitado pela barreira da racial. Mesmo na informalidade, pessoas negras continuam sendo mais marginalizadas do processo de educação formal. Para elas, restam não apenas os trabalhos mais degradantes, perigosos e insalubres, mas também a dificuldade de acessar o crescimento por meio da educação.

Contrapondo o senso comum de que o trabalho plataformizado é um trabalho de entrada, a maior parte dos motofretistas está na faixa etária entre 30 e 49 anos (51,9%), enquanto apenas 4,2% têm até 29 anos de idade. Isso sugere significa que pessoas mais velhas estão sendo inseridas na informalidade ou saindo de empregos formais para informais.

O documento associa a idade dos trabalhadores ao tempo de exercício da atividade, indicando que para muitos não se trata de uma atividade esporádica. Ao contrário, é uma

⁹ Ibid.

¹⁰ Ibid., p. 31.

atividade de longa duração, praticada há menos dois anos para 42% dos entrevistados, mais de cinco anos para 38% e no mínimo dez anos para 23% dos *motoboys*¹¹.

O dossiê subdivide duas categorias de motoristas: aqueles que realizam entregas por aplicativos (APP) e aqueles que não realizam (não APP). Ele constata que a maioria dos motofretistas (41%) realiza entregas pelas plataformas digitais, tendo nelas sua principal fonte de renda. Ao mesmo tempo, esse grupo é o mais afetado por piores condições de trabalho, o que reforça a tese de que a precarização é parte fundamental da uberização¹², pois é por meio do esfacelamento das garantias trabalhistas que as empresas-plataformas maximizam seus lucros.

Uma das faces mais cruéis da precarização é a imposição de uma sobrevivência resumida ao trabalho, sem direito ao lazer, ao descanso, ou ao tempo em família. A jornada de trabalho dos motofretistas pode ser de sete dias por semana, tanto para os que trabalham via aplicativo quanto para os que não trabalham. Contudo, o número de trabalhadores sem descanso semanal é significativamente maior entre aqueles inseridos nos aplicativos, chegando a 51,9%¹³.

A jornada de sete dias por semana é acompanhada de uma jornada mínima de 60 horas semanais de trabalho para 43,7% dos motofretistas. Analisando pelo prisma das categorias de motoristas APP e não APP, a situação torna-se ainda mais grave: 52,6%, dos motofretistas em aplicativos trabalham mais de 60 horas por semana; 37,6% mais de 70 horas e 21,3% mais de 80 horas.

Diante desses dados, é indiscutível que a plataformização do trabalho conduz a condição do trabalhador ao limiar da dignidade humana, em um movimento de reversão do mundo do trabalho ao contexto do início da modernidade industrial, reformulado pela nova fronteira tecnológica dos algoritmos de informação, mantendo, porém, a supressão dos direitos trabalhistas.

O documento também explica sobre a renda dos motofretistas plataformizados, que recebem menos mesmo trabalhando mais. Aponta que o valor médio da hora trabalhada dos plataformizados é pelo menos R\$ 3,00 reais mais barato que o dos não plataformizados, sendo em média R\$ 12,50 por hora. Apesar da diferença, uma análise mais detalhada demonstra uma queda geral no valor do trabalho dos motofretistas¹⁴.

¹¹ Ibid., p. 32.

¹² Ibid., p. 33.

¹³ Ibid., p. 35.

¹⁴ Ibid., p. 37.

Chega-se a essa conclusão ao comparar os valores assegurados à categoria pela norma coletiva de 2010 em São Paulo para pagamento de piso salarial (R\$ 2.094,26, atualizado até 2024), reposição do custo de utilização do veículo e auxílio alimentação. Essas garantias deveriam ser fornecidas aos trabalhadores com “contrato fixo”, além de hora extra, férias, 13º salário e prêmio por tempo de serviço. Mesmo quando o trabalho era “esporádico”, o ganho por entrega considerava tempo e distância percorrida¹⁵.

4. Mais trabalho menos saúde

Além de traçar o perfil socioeconômico dos motofretistas, o dossiê aborda o impacto da uberização na saúde desse grupo de trabalhadores. A análise constatou danos relevantes às condições físicas dos participantes, baixa ingestão de líquidos, desidratação, elevação da pressão arterial, alimentação irregular e de baixa qualidade e sono irregular, associadas a fatores ambientais e psicossociais.

A pesquisa aponta a necessidade de associar esses fatores de saúde às condições precarizadas de trabalho- como jornadas extenuantes, instabilidade profissional, falta de infraestrutura- para compreender o verdadeiro impacto da uberização. Em relação ao sono, a maior parte dos trabalhadores dormem até 7 horas por dia (69,3% dos entrevistados), mas a análise revela que a questão transcende a quantidade de horas dormidas. Há uma constante pressão para que todo tempo disponível seja convertido em tempo de trabalho, impulsionada por mecanismos como a gamificação¹⁶, que transformam a atividade em um jogo e desumanizam o trabalho.

Sobre a ingestão de líquidos, o dossiê apresenta uma extensa referência acerca dos prejuízos do consumo insuficiente de líquidos, os perigos da desidratação para o corpo humana e como isso pode afetar o exercício das atividades dos trabalhadores. Foi constatado pelo estudo que a maioria dos participantes (60%) não consegue ingerir a quantidade suficiente de líquidos para se manterem hidratados, 85,5% sentem sede (muita ou pouca) ao longo da jornada de trabalho¹⁷.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ WOODCOCK, J.; JOHNSON, M. R. Gamification: What it is, and how to fight it. *The Sociological Review*, v.66(3), p.542–558.

¹⁷ ABÍLIO, Ludmila Costhek; SANTIAGO, Silvia Maria. *Dossiê das violações dos direitos humanos no trabalho uberizado: o caso dos motofretistas na cidade de Campinas*. Campinas: Diretoria Executiva de Direitos Humanos — UNICAMP, 2024. ISBN 978-65-88816-62-2. pp. 39 e 40. Disponível em: https://jornal.unicamp.br/wp-content/uploads/sites/32/2024/04/Dossiê-das-violacoes-dos-direitos-humanos-no-trabalho-uberizado_color_revisao_110424.pdf. Acesso em: 07/08/2025.

Dentro os motivos para esse padrão de hidratação prejudicial estão: a dificuldade de ter acesso à água durante os percursos ou intervalos das corridas e, também, a indisponibilidade de banheiros. Os motofretistas revelaram que preferem não beber muita água, quando tem disponível, para evitar de ter que ir ao banheiro, que são difíceis de encontrar, ou para não perder tempo com pausas, o que poderia resultar na perda de chamadas para novos serviços.

Quanto ao consumo de alimentos, 49,5% dos motoristas informaram que não fazem o mínimo de três refeições diárias e sentem fome ao longo do dia, consumindo alimentos de baixa qualidade nutricional. Essa prática está diretamente à necessidade de economizar com as refeições, já que arcam com os próprios custos da alimentação. O pico de trabalho nos horários de almoço, dificulta, ou mesmo até impossibilita, o consumo de refeições adequadas.

A aferição da pressão arterial dos trabalhadores revelou que 44% dos avaliados tinham pressão arterial alterada (acima ou igual à 140/90 mmHg), um marcador preocupante quando comparado com a média da população brasileira de 22,8%. Contrariando as expectativas, os trabalhadores mais jovens são os mais afetados por essa condição (36% dos entrevistados), o que sugere que pessoas cada vez mais jovens estão sendo exploradas e submetidas a condições de trabalho precarizadas na lógica da uberização¹⁸. Além disso, a incidência de pressão arterial alterada é mais elevada entre motofretistas com maior tempo na atividade: 59,6% dos trabalhadores com alteração atuam há mais de quatro anos, enquanto essa proporção é de 43,2% entre aqueles com pressão normal. Isso evidencia uma correlação estatisticamente significativa entre o tempo de trabalho e o agravamento dessa condição¹⁹.

A ocorrência de acidentes tornou-se recorrente no trabalho dos motofretistas: 65,7% dos 198 avaliados já se acidentaram, sendo que a maioria relata múltiplos episódios. Esses acidentes resultam em afastamentos longos, sem a devida proteção previdenciária. Entre os 130 entrevistados que sofreram acidentes, 85 informaram o tempo de afastamento: 44% até 30 dias, 34% de 30 dias a cinco meses e 22% por seis meses ou mais.

Esses dados demonstram a deterioração das condições de trabalho e o aumento da insalubridade, tornando o exercício da atividade cada mais perigoso e prejudicial. Os trabalhadores arcam com os próprios prejuízos, seja com reparos do veículo ou com tratamentos de saúde, enquanto o Estado enfrenta o aumento dos gastos com saúde e previdência para atender os acidentados.

¹⁸ Idid., p. 42

¹⁹ Ibid., p. 43

5. Conclusões

A análise do dossiê é fundamental para correlacionar os impactos do processo de uberização do trabalho com o retrocesso nas condições laborais. Evidencia-se que a precarização não é apenas uma consequência, mas uma característica inerente a essa nova forma de gerenciamento da produção, na qual a dignidade humana é subjugada pela necessidade de lucro através da exploração do trabalho.

Da mesma forma, a uberização demonstra as consequências da gradual fragilização das legislações trabalhistas. Trata-se de um fenômeno que invisibiliza e viola garantias fundamentais, atribuindo ao trabalhador a responsabilidade exclusiva por sua atividade e mergulhando-o em um processo de isolamento e alienação.

No que diz respeito à Justiça trabalhista, a plataformização se revela uma armadilha para minar a competência do próprio judiciário trabalhista. Ao fragilizar instituições e princípios, ela desenha um horizonte de insegurança jurídica e de mitigação das prerrogativas da justiça, como exemplificado pelo Tema 1389 do STF.

Esse fenômeno é preocupante pois se espalha rapidamente e, embora inicialmente atinge profissões de menor valor social, o ritmo de avanço das empresas-plataformas indica que, em breve, poderá ameaçar profissões historicamente mais protegidas.

Nesse contexto, é crucial conter esse avanço para preservar a dignidade humana. É necessário garantir que a vida dos trabalhadores não se resuma ao trabalho, assegurando-lhes o direito à saúde, ao trabalho digno e ao valor social do trabalho.

A análise do perfil dos trabalhadores demonstra que a uberização reproduz padrões sociais históricos, atingindo com maior intensidade pessoas negras, jovens e com baixa escolaridade. Esses grupos recebem salários cada vez menores por jornadas de trabalho cada vez mais exaustivas.

Esse padrão tem reflexos diretos na saúde dos trabalhadores, reforçando as desigualdades. Homens jovens e negros são os mais diagnosticados com alteração de pressão arterial e, provavelmente, são aqueles com menor acesso à água, a banheiros e à alimentação. Antes de enfrentarem a barreira de trabalhos em condições sub-humanas, eles enfrentam o fato de serem pessoas negras, o que por si só, já é um marcador de precarização.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, L. **Uberização do trabalho: A subsunção real da viração**, Site Passapalavra/ Blog Boitempo, 2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em: 06/08/2025.
- ABÍLIO, L. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Revista Estudos Avançados — IEA-USP**, v. 34, n. 98, p. 111–126, 2020.
- ABÍLIO, L. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Revista Psicoperspectivas: individuo y sociedad**, v. 18, n. 3, p. 1–11, 2019.
- ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.
- CAVALCANTI, Tiago Muniz. **Sub-humanos: o capitalismo e a metamorfose da escravidão**. São Paulo: Boitempo, 2021.
- GROHMANN, Rafael. **Os laboratórios do trabalho digital: entrevistas**. São Paulo: Boitempo, 2021.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo 2022**.
- LAVAL, C.; DARDOT, P. **A nova razão do mundo: Ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.
- SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Elefante, 2017.
- UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS. **Dossiê das violações dos direitos humanos no trabalho uberizado**. Campinas, SP: Unicamp, 2024.
- WOODCOCK, J.; JOHNSON, M. R. Gamification: **What it is, and how to fight it**. *The Sociological Review*, v.66(3), p.542–558. Disponível <https://doi.org/10.1177/0038026117728620>. Acesso em: 07/08/2025.

MEIO AMBIENTE LABORAL DA LIMPEZA URBANA EM BELÉM-PA: A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DIANTE DE CONDIÇÕES DEGRADANTES

URBAN CLEANING WORK ENVIRONMENT IN BELÉM-PA: THE ROLE OF THE LABOR PROSECUTOR'S OFFICE IN DEALING WITH DEGRADING CONDITIONS

Tais Ribeiro Ranieri¹
Valena Jacob Chaves²

Resumo

Este ensaio busca analisar criticamente a atuação do Ministério Público do Trabalho da 8ª Região em relação ao meio ambiente laboral da limpeza urbana em Belém-PA, com foco na caracterização das condições degradantes como formas contemporâneas de escravidão. Fundamenta-se em entrevista realizada com o Procurador do Trabalho Roberto Ruy Rutowicz Netto, o qual possui relevante atuação no setor. A metodologia é qualitativa, exploratória e analítico-descritiva, com análise de conteúdo. Os resultados indicam elevada precarização e violações reiteradas, como transporte em estribos e falta de EPIs. Conclui-se que uma abordagem interseccional e mudanças estruturais são fundamentais à efetividade da proteção desta categoria.

Palavras-chave: Escravidão contemporânea, Ministério Público do Trabalho, Limpeza Urbana.

Abstract

This essay seeks to critically analyze the actions of the 8th Regional Labor Prosecutor's Office regarding the urban cleaning work environment in Belém, Pará, focusing on characterizing degrading conditions as contemporary forms of slavery. It is based on an interview with Labor Prosecutor Roberto Ruy Rutowicz Netto, who has a significant presence in the sector. The methodology is qualitative, exploratory, and analytical-descriptive, with content analysis. The results indicate high levels of precariousness and repeated violations, such as transportation on stirrups and a lack of PPE. The conclusion is that an intersectional approach and structural changes are essential to the effective protection of this category.

Keywords: Contemporary slavery, Public Prosecutor's Office of Labor, Urban Cleaning.

¹ Técnica Administrativa em Educação da Universidade Federal do Pará (UFPA). Doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da UFPA. Artigo produzido como atividade do grupo de pesquisa do CNPQ: Velhas formas de trabalho e novas práticas escravistas (dgp.cnpq.br/dgp/espelhogrupo/5232633034974997), no qual a autora é integrante. E-mail: taisranieri@ufpa.br. CV Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8055021047283405>.

² Doutora e Mestre em Direito (UFPA). Professora Associada 2 da graduação em Direito, da Pós-Graduação em Direito (PPGD) e da Pós-Graduação em Direito e Desenvolvimento na Amazônia (PPGDDA) da UFPA. Diretora Geral do ICJ/UFPA. Coordenadora da CCE/UFPA. Secretária Adjunta da ABRAT. Tesoureira da JUTRA. Coordenadora do grupo de pesquisa do CNPQ: Velhas formas de trabalho e novas práticas escravistas. E-mail: valenajacob@upa.br. CV Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2222933055414567>

1. Introdução

A limpeza urbana é essencial à preservação da saúde pública, salubridade dos espaços urbanos e sustentabilidade ambiental. Entretanto, a categoria responsável por esta função, popularmente denominada de “gari”, permanece historicamente invisibilizada e submetida a condições de trabalho degradantes, vínculos contratuais fragilizados, ausência de garantias básicas de segurança e higiene, além de frequentemente invisibilizados pelas políticas públicas e pelo conjunto da sociedade.

No contexto de Belém-PA, a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) da 8ª Região (Pará e Amapá) representa um ponto de inflexão nesse cenário, ao visibilizar e combater práticas que, embora banalizadas, configuram graves violações trabalhistas e de direitos humanos. Por meio de Ações Cíveis Públicas, fiscalizações e mediações, o órgão busca assegurar condições mínimas de segurança e saúde, embora enfrente resistências empresariais, omissões do poder público e a naturalização social da precariedade. A análise articula dados empíricos e referenciais teóricos sobre precarização e direitos fundamentais, para problematizar o papel do MPT na tutela de direitos de garis.

Fundamenta-se na compreensão de que o trabalho escravo contemporâneo, conforme Jacob³, não se restringe à restrição da liberdade física com grilhões, mas abrange situações de violação da capacidade de autodeterminação. Desse modo, mesmo não estando acorrentado, o trabalhador permanece refém do tomador de serviço e de condições degradantes em razão do grau de domínio exercido pelo explorador. Sob essa ótica, o labor dos garis atenta fortemente contra o direito fundamental ao trabalho decente, nos termos descritos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Constituição Federal de 1988 (CF/88).

A realidade dessa categoria reflete uma contradição estrutural do capitalismo contemporâneo, no qual um trabalho essencial é simultaneamente desvalorizado. A limpeza urbana, assim, figura como um setor emblemático: indispensável, mas socialmente marginalizado e institucionalmente negligenciado. No Brasil, essa precarização adquire contornos próprios, atravessada pela desigualdade social, pelo racismo estrutural e pela desresponsabilização do Estado na gestão de serviços essenciais.

Segundo Pochmann⁴, a expansão do trabalho precário e informal decorre das políticas neoliberais e das reformas que enfraqueceram o Estado de proteção social, ampliando a terceirização e a pejetização como formas dominantes de contratação. Tais dinâmicas se

³ JACOB, 2016, p.150.

⁴ POCHMANN, 2014.

manifestam com nitidez no setor de limpeza urbana de Belém, em que a terceirização aprofunda a exploração de trabalhadores majoritariamente negros e de baixa renda. A ausência de EPIs, o transporte em estribos e a falta de água e banheiros configuram condições degradantes que, nos termos do artigo 149 do Código Penal (CP), podem ser enquadradas como formas contemporâneas de escravidão.

Adota-se uma abordagem qualitativa, exploratória e analítico-descritiva, com revisão bibliográfica e pesquisa empírica baseada em entrevista semiestruturada realizada com o Procurador do Trabalho Roberto Ruy Rutowicz Netto⁵. A escolha por um estudo de caso justifica-se pela possibilidade de compreender uma experiência concreta e representativa das tensões estruturais que caracterizam o trabalho dos garis em Belém. A análise de conteúdo sistematiza eixos temáticos, posteriormente confrontado às normas e literatura adotadas.

A articulação entre as dimensões empírica e teórica permitiu refletir sobre o papel do MPT como agente de resistência institucional diante das formas contemporâneas de exploração urbana. O órgão, embora enfrente entraves políticos e estruturais, assume papel central na defesa do meio ambiente laboral e na afirmação da dignidade humana, ao mesmo tempo em que evidencia as limitações de uma tutela coletiva em contexto de terceirização e desresponsabilização pública.

A partir de uma perspectiva crítica e interdisciplinar, observa-se a atuação do MPT da 8ª Região diante das condições degradantes de trabalho na limpeza urbana de Belém-PA, entendendo os garis não apenas como categoria vulnerável, mas como expressão de desigualdades históricas que demandam enfrentamento jurídico e político. O exame da precarização estrutural, da escravidão contemporânea e dos desafios institucionais, revela que o combate ao trabalho degradante urbano é também um exercício de reconstrução da cidadania e de reafirmação da dignidade humana.

2. Referencial Teórico: precarização, degradação e escravidão contemporânea

Esta análise parte da articulação entre duas dimensões teóricas fundamentais: a precarização estrutural do trabalho, (sub)produto do capitalismo contemporâneo, e a configuração jurídica do trabalho degradante como forma de escravidão moderna.

⁵ NETTO, 2025.

2.1 A precarização estrutural e o novo proletariado de serviços

A partir da década de 1970, o avanço do neoliberalismo e das reestruturações produtivas alterou profundamente as formas de organização do trabalho. Harvey⁶, analisa que os impactos da transição do fordismo para a acumulação flexível, nas relações de trabalho e na organização do espaço urbano, implicam na fragmentação, precarização dos vínculos e intensificação da exploração. Essa dinâmica, ao contrário de representar uma crise passageira, consolidou-se como um modelo estrutural de reorganização do capitalismo.

No Brasil, essas transformações repercutiram de maneira particularmente violenta sobre as classes trabalhadoras, sobretudo aquelas vinculadas a serviços públicos terceirizados. Antunes⁷ sustenta que o “novo proletariado de serviços”, invisibilizado e terceirizado, composto por trabalhadores subcontratados e informais, representa a face mais cruel da precarização, na medida em que reúne atividades indispensáveis à vida social, mas sem o reconhecimento simbólico e material correspondente.

No caso dos garis, a precariedade é ainda agravada pela dimensão racial e territorial. O trabalho degradante, além de um problema jurídico e trabalhista, deve ser enfrentado como uma expressão das desigualdades históricas de classe e de raça que estruturam a sociedade, logo, também o mercado de trabalho brasileiro. Para Sakamoto⁸, o trabalho análogo à escravidão no Brasil está intimamente ligado às desigualdades raciais estruturais, destacando que a maioria das pessoas resgatadas são negras ou pardas, e enfatizando que a compreensão desse fenômeno requer uma análise crítica das relações de classe e de raça no país.

Da intersecção entre pobreza, racialização e trabalho precário submerge as condições para a naturalização da violação de direitos. Castel⁹, em sua análise sobre a “desfiliação social”, argumenta que a precarização não é apenas a perda de emprego, mas uma ruptura nos vínculos de pertencimento social, colocando os trabalhadores em uma zona de vulnerabilidade constante. Aplicada ao contexto dos garis, essa teoria evidencia que a ausência de condições dignas de trabalho e a invisibilidade social não são incidentes pontuais, mas sintomas de uma estrutura social que os mantém em posição subalterna.

⁶ HARVEY, 1990.

⁷ ANTUNES, 2018, p. 32.

⁸ SAKAMOTO, 2020.

⁹ CASTEL, 1998.

2.2 O trabalho degradante como expressão da escravidão contemporânea

O crime de “redução à condição análoga à de escravo” apresenta quatro modos de execução típicos: trabalho forçado, jornada exaustiva, condições degradantes e restrição de locomoção. Contudo, a interpretação judicial ainda restringe o reconhecimento deste à privação de liberdade, ignorando a amplitude das condições degradantes que violam a dignidade humana.

A literatura jurídica contemporânea tem avançado na adoção de uma concepção ampliada de escravidão, incorporando dimensões sociais e simbólicas da subordinação. Jacob e Bastos¹⁰, ao examinarem decisões do Sistema Interamericano de Direitos Humanos (SIDH) em casos de trabalho análogo ao de escravo no Brasil, argumentam que tais formas de não se restringem ao meio rural, associando-as à marginalização social e à fragilidade das estruturas estatais. Assim, reproduz a exploração por meio da precarização institucionalizada, alcançando, portanto, contextos urbanos e serviços públicos terceirizados.

Serra Neto e Jacob¹¹ desenvolvem como o “mito da autonomia no trabalho urbano” atua como um dispositivo que mascara e normaliza formas de coerção econômica e social, inclusive a escravidão contemporânea. A submissão a condições degradantes ou práticas abusivas não são escolhas voluntárias, mas uma imposição derivada da necessidade de subsistência. Ao ocultar a vulnerabilidade e a dependência econômica, o mito da autonomia reforça desigualdades estruturais e legitima a exploração e exclusão.

Souto Maior¹², por sua vez, sustenta que o trabalho degradante fere o núcleo essencial dos direitos fundamentais e aponta a terceirização enquanto potencial vetor para a subsistência de condições análogas à de escravo. Ao fragmentar responsabilidades e diluir a proteção jurídica, a terceirização amplia o risco de violação de direitos e perpetua a degradação do trabalho. A precarização estrutural, marcada pela desregulamentação e pela fragilização dos vínculos laborais, converte-se, assim, em um sistema de novas formas de escravidão socialmente toleradas.

A Instrução Normativa MTP nº 2, de 2021 (e suas atualizações)¹³, que orienta a Auditoria-Fiscal do Trabalho no combate ao trabalho análogo ao de escravo, define a condição degradante de trabalho como um dos elementos-chave para a caracterização desse crime, ao lado do trabalho forçado e da jornada exaustiva. De forma clara, a norma estabelece que a condição degradante é “qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de

¹⁰ JACOB; BASTOS, 2023.

¹¹ SERRA NETO; JACOB, 2021.

¹² SOUTO MAIOR, 2023.

¹³ BRASIL, 2021.

direito fundamental do trabalhador”, destacando, sobretudo, a inobservância das normas de proteção do trabalho, de segurança, higiene e saúde.

Na prática, o MTE detalha que tal condição se manifesta pela falta de disponibilização de água potável em quantidade suficiente, pela inexistência de instalações sanitárias higiênicas e com privacidade, pela ausência de alojamento adequado (com camas, colchões ou redes), ou pela falta de local para o preparo e conservação de alimentos, configurando um atentado aos direitos humanos e à dignidade.

Um exemplo notório de condição degradante é quando os garis, que trabalham longas jornadas sob intempéries (sol, chuva) e em contato direto com riscos biológicos (lixo), não têm acesso garantido a instalações sanitárias higiênicas ou a um local adequado para fazer suas refeições e descansar. Além disso, a falha do empregador em fornecer água potável em quantidade suficiente e na temperatura adequada para a hidratação contínua durante o esforço físico intenso, obrigando o trabalhador a buscar favores de terceiros (comerciantes ou postos), constitui uma violação direta da dignidade humana e dos direitos fundamentais previstos na norma, caracterizando assim a exploração em condição análoga à de escravo.

Por fim, compreender o trabalho degradante urbano exige uma abordagem interseccional. Os recentes Protocolos do CNJ para julgamentos com perspectiva de gênero (2021) e de raça (2023) demonstram que raça, gênero e classe se combinam na reprodução das desigualdades. Matos¹⁴, ao debater dignidade, observa que o tratamento público dado aos indivíduos deriva de sua condição e/ou posição social. Logo, a dignidade vivenciada por corpos racializados, feminizados e empobrecidos é desigual, em razão de sua posição social.

A condição de precarização, humilhação e invisibilidade de garis ilustra esse entrelaçamento estrutural: práticas degradantes, como a ausência de água e banheiros, ou os riscos derivados do transporte inseguro e do contato direto e desprotegido com resíduos, permanecem naturalizadas. Assim, o fenômeno observado não é exceção, mas expressão de uma lógica estrutural de exploração, diante da qual a atuação do MPT se configura como um esforço de resistência num sistema que tende a normalizar a degradação do trabalho essencial.

3. Aspectos Jurídicos e Normativos

A proteção jurídica do trabalho digno no Brasil encontra fundamento constitucional e internacional, integrando o núcleo essencial dos direitos humanos e sociais. O artigo 1º, III, da CF/88 estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República, o

¹⁴ MATOS, 2019.

artigo 170, por sua vez, reforça o valor social do trabalho como princípio da ordem econômica e, o artigo 7º do texto constitucional consagra um rol de direitos fundamentais dos trabalhadores, indispensável à concretização do trabalho decente.¹⁵

Seguindo nos marcos constitucionais, a legislação ambiental também fornece base normativa para a proteção do meio ambiente laboral. O artigo 225 define o meio ambiente como bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, abrangendo o meio ambiente do trabalho como categoria jurídica autônoma. Já o artigo 200, VIII, atribui ao Sistema Único de Saúde (SUS) a competência para fiscalizar e promover políticas de saúde do trabalhador, o que reforça a dimensão coletiva e pública desta proteção.¹⁶

De acordo com a OIT¹⁷, a noção de trabalho decente envolve quatro dimensões interdependentes: a promoção de oportunidades de emprego, o respeito aos direitos fundamentais, a proteção social e o diálogo social. A violação dessas dimensões pode converter a atividade laboral em instrumento de degradação e exclusão. Nesse sentido, as condições excessivamente insalubres enfrentadas pelos garis de Belém afrontam a CF/88, a legislação infraconstitucional e as Convenções Internacionais ratificadas pelo Brasil.

No plano internacional, destaca-se a Convenção nº 29 da OIT (1930) sobre trabalho forçado¹⁸ e a Convenção nº 105 (1957) sobre a abolição deste¹⁹, bem como do Protocolo Adicional de 2014. Além disso, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966) reforçam o direito a condições dignas de trabalho como expressão da dignidade humana.

A partir dessa base normativa, o trabalho degradante não pode ser tratado como mera infração administrativa, mas como violação de direitos humanos. A consolidação do entendimento de que condições indignas de trabalho equivalem a formas contemporâneas de escravidão representa um avanço civilizatório e jurídico de grande importância. Entretanto, sua efetivação ainda depende de enfrentamento político, institucional e cultural.

A caracterização do trabalho degradante como forma de escravidão moderna foi um avanço na jurisprudência e na doutrina brasileiras. A redação atual do artigo 149 do CP, fruto da Lei nº 10.803/2003, ampliou a concepção tradicional de escravidão, desvinculando-a da mera restrição de liberdade física e reconhecendo as dimensões estruturais da exploração laboral. A inclusão das “condições degradantes” no tipo penal permitiu abranger realidades urbanas e

¹⁵ BRASIL, 1988.

¹⁶ *idem*.

¹⁷ OIT. *Trabalho decente*. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/trabalho-decente>.

¹⁸ BRASIL, 1957.

¹⁹ BRASIL, 1966.

contemporâneas, nas quais a submissão do trabalhador decorre da necessidade extrema, da vulnerabilidade social e da ausência de alternativas dignas de sobrevivência.

Essa perspectiva é essencial para compreender o contexto da limpeza urbana, em que a dependência econômica e a naturalização da precariedade funcionam como formas de coerção simbólica. Ademais, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF)²⁰, ainda que timidamente em seus estágios iniciais, vem avançando no reconhecimento de que a violação reiterada a normas de saúde, segurança e dignidade pode configurar trabalho análogo ao de escravo, mesmo sem restrição direta de locomoção.

Considerando o meio ambiente composto por quatro dimensões, quais sejam, natural, artificial, cultural e do trabalho, Fiorillo²¹ aponta que a esfera laboral abrange o conjunto de condições em que o trabalho se realiza, devendo ser garantida a integridade física e psíquica do ser humano. Essa concepção permite compreender que as falhas estruturais no serviço de limpeza urbana de Belém-PA não constituem meros descumprimentos administrativos, mas violações a um direito fundamental de caráter difuso.

Admite-se, nesse contexto, uma dupla responsabilidade do poder público: enquanto tomador dos serviços terceirizados, deve garantir que as empresas contratadas cumpram as normas de segurança e saúde; e, enquanto ente federativo, deve adotar políticas públicas de prevenção e fiscalização. A omissão municipal em Belém configura, portanto, violação direta a direitos fundamentais e enseja a responsabilidade solidária entre o Município e a empresa contratada, conforme entendimento pacificado pela Súmula 331 do TST²².

4. A Atuação do Ministério Público do Trabalho da 8ª Região

A Lei Complementar nº 75/1993²³, que organiza o Ministério Público da União (MPU), define expressamente a competência do MPT para defender os direitos constitucionais dos trabalhadores e promover ações civis públicas voltadas à tutela de interesses coletivos, difusos e individuais homogêneos.

Costa²⁴ aponta que a atuação ministerial oscila entre uma postura demandista e uma resolutiva, dependendo da capacidade de articulação interinstitucional e da pressão social, predominando a postura resolutiva, ou seja, voltada para a prevenção e mediação de conflitos

²⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Inquérito 3.564/MG**. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Segunda Turma. Julgado em 26 mar. 2013. DJe 17 out. 2014.

²¹ FIORILLO, 2013.

²² BRASIL, 2011.

²³ BRASIL, 1993.

²⁴ COSTA, 2023.

para a efetivação de direitos. O autor enfatiza que o enfrentamento das condições degradantes exige além da judicialização, carecendo do fortalecimento de mecanismos de mediação, fiscalização e diálogo com os trabalhadores.

Importante citar também que o MPT tem articulado sua atuação com campanhas de conscientização social e parcerias institucionais, como o Projeto Trabalho Seguro (PTS), do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o qual visa a concretização da dignidade da pessoa trabalhadora e a proteção ao meio ambiente, incluído o de trabalho²⁵. Essas iniciativas reforçam a importância de compreender a fiscalização do trabalho não apenas como dever legal, mas como missão de justiça social e enfrentamento das desigualdades estruturais.

O MPT da 8ª região apresenta iniciativas relevantes voltadas ao combate às condições degradantes na limpeza urbana, historicamente invisibilizadas. O órgão tem buscado articular o enfrentamento jurídico e político da precarização, entendendo que o meio ambiente laboral é um espaço de realização de direitos humanos e de afirmação da cidadania.

A entrevista com o Procurador do Trabalho Roberto Ruy Rutowicz Netto – responsável por fiscalizações e pela propositura de uma relevante Ação Civil Pública (0000628-73.2018.5.08.0013) contra o município de Belém-PA e a empresa concessionária – revela que a atuação ministerial no meio ambiente laboral da limpeza urbana de Belém-PA fundamenta-se pela persistência de violações aos direitos fundamentais, especialmente devido ao transporte ilegal dos trabalhadores nos estribos dos caminhões. O objetivo da ação em tela engloba combater graves violações e defender um ambiente de trabalho seguro e digno.

Dentre as irregularidades mais recorrentes no setor destacam-se a prática rotineira e ilegal do transporte em estribos nos caminhões de coleta, considerada de alto risco à vida, o alto índice de acidentes decorrente desta prática e as condições degradantes (falta de EPI, água potável e banheiros). A ACP em questão foi precedida de inúmeras fiscalizações, que culminaram em 41 autos de infração lavrados, demonstrando a dificuldade e a resistência da empresa e do Município em corrigir as irregularidades e garantir um ambiente digno.

A seguir, a Tabela 1 categoriza as irregularidades identificadas, relacionando-as aos fundamentos jurídicos:

Tabela 1 – Principais irregularidades no meio ambiente laboral da limpeza urbana, Belém-PA

Categoria	Irregularidades identificadas	Fundamento jurídico
Segurança trabalho	do Transporte em estribos de caminhões	de Art. 7º, XXII, CF/88; NR-11 (MTE); Art. 149, CP (condições degradantes)

²⁵ TST. *Programa Trabalho Seguro*. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/trabalho-seguro>.

Saúde ocupacional	Ausência de EPIs adequados (luvas, botas, máscaras)	CLT, arts. 157 e 166; NR-6 (MTE)
Condições de higiene	Falta de água potável, banheiros e refeitórios	NR-24 (MTE); CF/88, art. 1º, III (dignidade humana)
Jornada trabalho	Sobrejornadas e ritmo exaustivo	Art. 7º, XIII, CF/88; Art. 149, CP (jornada exaustiva)

Elaboração própria

As condições observadas configuram violação direta à Norma Regulamentadora nº 24 (NR-24), que determina a obrigatoriedade de instalações sanitárias e locais para refeição nos estabelecimentos de trabalho. Além disso, as irregularidades observadas afrontam também a NR-6, relativa ao fornecimento e uso de EPIs, e a NR-9, sobre o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). A ausência de cumprimento desses dispositivos demonstra não apenas negligência empresarial, mas também omissão do poder público municipal em fiscalizar adequadamente os contratos de concessão.

O MPT, ao propor esta ACP, buscou não apenas reparação individual, mas também tutela coletiva e preventiva, requerendo a condenação das empresas e do município de Belém à implementação de políticas públicas permanentes de saúde e segurança laboral. Essa estratégia se fundamenta na compreensão de que a degradação do trabalho não é um fato isolado, mas expressão de desigualdades históricas e estruturais, que exigem respostas institucionais amplas.

Dentre as medidas concretas de proteção propostas, estão: (i) proibição do transporte nos estribos; (ii) fornecimento e reposição de EPIs adequados; (iii) disponibilização de água potável, banheiros e refeitórios; (iv) inclusão de cláusulas de segurança e saúde nos contratos administrativos; e (v) indenização por dano moral coletivo. O fundamento jurídico da ação amparou-se nas normas da CLT, NRs, e vasta jurisprudência sustentando a persistência de condições degradantes.

O pedido liminar foi descrito em dois blocos: (I) Em relação à primeira requerida B A Meio Ambiente; e (II) Em relação ao Município de Belém-PA. Da extensa lista de exigências à empresa, destaca-se: registrar os empregados; pagar corretamente os salários; depositar o FGTS; consignar o registro da jornada; pagar o adicional de insalubridade; conceder descanso semanal de 24 horas consecutivas; fornecer água potável; manter vasos sanitários (NR-24); fornecer EPI adequado; dotar os gabinetes sanitários de portas independentes com fecho; instalar em máquinas dispositivos de parada de emergência; realizar exames complementares (NR-7); abster-se de realizar o transporte irregular de trabalhadores em estribos dos caminhões e implementar forma de transporte auxiliar.

Em relação ao Município, destaca-se as obrigações de: fazer constar nas licitações e contratos administrativos, inclusive emergenciais, que as empresas deverão cumprir as NRs do Ministério do Trabalho e Emprego, que gozam de força de lei (art. 200 da CLT), inclusive e especialmente a proibição expressa do transporte de trabalhadores em estribos de caminhões compactadores de lixo ou nas partes externas de qualquer veículo, em obediência (art. 235 do CTB c/c item 31.12.4 da NR-31 e itens 18.25.1 e 18.25.2 da NR-18 do MTE); fiscalizar o cumprimento das normas de higiene, saúde e segurança do trabalho por parte das contratadas; adotar as providências para aplicação de penalidades (notificação ou advertência, multa, rescisão contratual ou emissão de certidão de inidoneidade) às empresas recalcitrantes, de forma a inibir a reincidência das irregularidades.

O conjunto destes pedidos é bastante revelador a respeito da situação concreta observada no setor no momento da propositura da ação, evidenciando a gravidade das violações às normas trabalhistas e de segurança no trabalho enfrentadas pelos garis de Belém. As obrigações requeridas em caráter liminar não apenas demonstram o caráter estrutural da precarização, mas também a omissão reiterada do poder público municipal na fiscalização dos contratos e na proteção da saúde e da dignidade dos trabalhadores terceirizados. A presença de medidas de natureza preventiva e corretiva, demonstra que o MPT busca assegurar condições mínimas de trabalho decente, rompendo com a naturalização da exposição dos garis a riscos severos e cotidianos de acidentes e adoecimento. De fato, as inúmeras irregularidades observadas, como o transporte irregular e perigoso, a ausência de infraestrutura básica e a negligência estatal configuram uma situação de degradação laboral incompatível com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

5. Desafios observados

Quanto ao reconhecimento do trabalho urbano degradante como forma contemporânea de escravidão, o Procurador Roberto Ruy Rutowicz Neto, destaca que a visão ainda restrita de escravidão, limitada à privação da liberdade de locomoção, dificulta o reconhecimento jurídico do trabalho degradante enquanto conduta típica prevista no artigo 149 do CP. Ora, a violação sistemática da dignidade do trabalhador o subjeta a situações que lhe negam a própria humanidade. Ademais, soma-se a esta limitação, a naturalização social da precariedade em certas ocupações urbanas, como o caso da categoria da limpeza, e a resistência de empresas e entes públicos em assumir a responsabilidade por essas violações.

Quanto aos principais desafios enfrentados pelo MPT nas ações envolvendo limpeza urbana, o Procurador do Trabalho os agrupa em três frentes: 1) a resistência econômica e

política das empresas e do ente municipal em corrigir irregularidades, exigindo, frequentemente a judicialização; 2) a naturalização da precarização e dos riscos extremos que a categoria de garis é exposta; 3) as limitações orçamentárias que impõem contratações com menor custo, porém, às custas da saúde e da segurança dos trabalhadores.

A resistência econômica das empresas justifica-se pelo fato de o principal objetivo destas ser a obtenção e expansão de seus lucros a partir da exploração, logo, quanto mais desvalorizado socialmente for a mão de obra e quanto menos direitos tiver que garantir, melhor. Já a resistência política e administrativa do Município, verificada na morosidade de adoção de medidas corretivas diante das irregularidades, reflete um padrão mais amplo de desresponsabilização pública na gestão dos contratos de terceirização. Configura-se, assim, um cenário desfavorável à efetivação de mudanças estruturais positivas para o meio ambiente laboral da limpeza urbana em Belém. Em síntese:

Tabela 2 – Desafios para o reconhecimento jurídico do trabalho degradante como escravidão contemporânea

Desafio	Descrição	Efeito prático
Concepção restrita de escravidão	Associação apenas à privação de liberdade física	Dificulta enquadramento de condições degradantes urbanas
Naturalização da precariedade	Aceitação social da falta de EPIs, água e banheiros	Invisibiliza as violações
Resistência política e econômica	Empresas e municípios evitam responsabilização	Judicialização prolongada e morosidade processual
Estrutura institucional frágil	Fiscalização insuficiente da SRT (sobretudo em 2019–2022)	Limita a efetividade das ACPs

Elaboração própria

Além disso, o Procurador do Trabalho desconhece a participação de entidade sindical representativa da categoria nas ACPs ajuizadas pelo MPT sobre o setor da limpeza urbana, o que pode configurar certa lacuna na defesa coletiva desses trabalhadores. A análise também aponta para a necessidade de uma perspectiva interseccional para compreender por que os garis, em sua maioria pessoas negras e pobres, permanecem estigmatizados e invisibilizados.

Apesar dos entraves, no contexto da atuação do MPT, destaca-se a Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho (Codemat), criada em 2003, com intuito de articular as ações ministeriais na defesa do meio ambiente do trabalho e ampliar a defesa e proteção da saúde e segurança dos trabalhadores no seu trabalho. Tal Coordenadoria, conforme

salientou Roberto Ruy Rutowicz Neto, concentra a condução das investigações e ações nesse setor, devendo ser um foco de interesse para futuros ensaios sobre a temática em tela.

6. Conclusões

A atuação do Ministério Público do Trabalho da 8ª Região no meio ambiente laboral da limpeza urbana de Belém-PA demonstra-se fundamental para a defesa dos direitos fundamentais, embora limitada por barreiras estruturais, econômicas e institucionais. A persistência de condições degradantes de trabalho, especialmente agravadas pela terceirização deste serviço público essencial, revela uma contradição entre a norma jurídica e a realidade social. A degradação laboral dos garis, tal como descrita nos documentos e estudos ora analisados, demonstra a distância entre o texto normativo e sua efetividade prática.

A terceirização de serviços públicos, especialmente sob contratos precários de Parceria Público-Privada (PPP), estabelece um ciclo vicioso de irresponsabilidade compartilhada, evidenciando uma atuação questionável do ente público na fiscalização, enquanto a empresa reduz custos à custa da segurança e dos direitos dos trabalhadores. Assim, este modelo demonstra-se incompatível com a efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador, pois fragmenta vínculos empregatícios e dificulta a responsabilização das partes envolvidas, bem como do conjunto da sociedade, que paga caro em impostos para receber um serviço precário.

As evidências empíricas analisadas confirmam que as condições enfrentadas pelos garis, como transporte em estribos, ausência de equipamentos de proteção individual, falta de água potável e de banheiros, jornadas exaustivas e irregularidade no pagamento da remuneração, configuram, à luz do artigo 149 do CP, formas contemporâneas de escravidão urbana. Essas práticas, reiteradas e estruturalmente reproduzidas, negam a dignidade da pessoa humana e reduzem o trabalhador a mero instrumento de sobrevivência alheia, contrariando o núcleo essencial do trabalho decente, conforme delineado pela OIT.

Nesse contexto, o enfrentamento da degradação laboral requer mais do que ações punitivas isoladas. Impõe-se uma atuação integrada e interinstitucional que articule o MPT, o Poder Judiciário, a inspeção do trabalho e as administrações municipais, orientada por uma política pública de valorização do trabalho essencial urbano. É preciso reconhecer os garis como agentes fundamentais à saúde coletiva e à sustentabilidade ambiental das cidades, superando a lógica da invisibilidade e da marginalização social.

Do ponto de vista jurídico e teórico, o estudo reforça a necessidade de uma releitura do conceito de escravidão contemporânea a partir de uma abordagem interseccional, capaz de apreender as múltiplas dimensões da subordinação que atravessam classe, raça e território.

Corpos racializados e empobrecidos são colocados em posição de vulnerabilidade e, portanto, estão mais propensos a experimentar a precarização extrema e a humilhação cotidiana.

A atuação do MPT, embora marcada por limitações institucionais e resistência política dos entes públicos e empresas concessionárias, cumpre papel simbólico e pedagógico essencial. Tratar a questão dos garis em fiscalizações, mediações e ACPs publiciza as condições de trabalho dos garis no debate jurídico e social, contribuindo para romper o ciclo de invisibilidade e banalização da precariedade.

O combate ao trabalho degradante urbano é também uma luta por visibilidade e reconhecimento. Tornar visível o trabalhador invisível, enxergar o gari não apenas como executor de uma função, mas como sujeito de direitos, é condição necessária para que este trabalho possa significar expressão de vida e não de sobrevivência. Nesse sentido, o MPT da 8ª Região deve avançar no enfrentamento das formas contemporâneas de escravidão, aprimorando sua capacidade de transformar indignação em política e direito em justiça social.

Clama-se, portanto, para que o sistema de justiça e o próprio MPT assumam, cada vez mais, uma postura contundente e sensível frente às desigualdades estruturais latentes, buscando incorporar, de forma incisiva, a caracterização do trabalho escravo contemporâneo em casos flagrantes de violação da dignidade humana por conta de condições degradantes de trabalho. O fortalecimento da fiscalização, a responsabilização do poder público tomador de serviços e a valorização interseccional de trabalhadores, são medidas indispensáveis para assegurar a efetividade dos direitos fundamentais dos garis.

7. Referências

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 5 ago. 2025.

BRASIL. Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957. Promulga a Convenção nº 29, sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 3 jul. 1957. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d41721.htm. Acesso em: 5 ago. 2025.

BRASIL. Decreto nº 58.563, de 1º de junho de 1966. Promulga a Convenção nº 105, concernente à Abolição do Trabalho Forçado, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 6 jun. 1966. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d58563.htm. Acesso em: 5 ago. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 5 ago. 2025.

BRASIL. Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 21 maio 1993. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm. Acesso em: 5 ago. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho (8ª Região). Ação Civil Pública nº 0000628-73.2018.5.08.0013. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réus: B. A. Meio Ambiente Ltda. e Município de Belém. Belém, 12 jul. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Instrução Normativa MTP nº 2, de 8 de novembro de 2021. Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações elencadas. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, ed. 211, p. 195, 08 nov. 2021. Disponível e: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/areas-de-atuacao/in-2-de-8-denovembro-de-2021.pdf>. Acesso em: 5 ago. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 331 – Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html. Acesso em: 5 ago. 2025.

CASTEL, Robert. As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário. Tradução de Iraci D. Poleti. Petrópolis: Vozes, 1998. Disponível em: https://www.academia.edu/91862152/As_metamorfoses_da_quest%C3%A3o_social_uma_cr%C3%B4nica_do_sal%C3%A1rio_de_Robert_Castels. Acesso em: 19 jul. 2025.

COSTA, Márcio Dutra da. O Ministério Público do Trabalho e a efetivação da segurança no meio ambiente laboral: perfil de atuação demandista ou resolutivo? Revista do Programa Trabalho Seguro, n. 1, p. 226–240, 2023. Disponível em: <https://revistaps.tst.jus.br/pts/article/view/11>. Acesso em: 27 jul. 2025.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Curso de direito ambiental brasileiro. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

HARVEY, David. Flexible Accumulation through Urbanization: Reflections on 'Post-Modernism' in the American City. *Perspecta*, v. 26, p. 251–272, 1990. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/1567167?origin=JSTOR-pdf>. Acesso em: 21 ago. 2025.

JACOB C., Valena. O trabalho análogo ao de escravo: uma análise jurisprudencial do crime no TRF da 1ª Região. Belo Horizonte: RTM, 2016

JACOB, Valena; BASTOS, D. F. Uma análise crítica das decisões envolvendo casos de trabalho análogo ao de escravo perante o Sistema Interamericano de Direitos Humanos. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região*, Belém, v. 56, p. 33–52, jan./jun. 2023. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/revista/trt8-revista_110_-_pag-33-52-

[uma_analise_critica_das_decisoões_envolvendo_casos_de_trabalho_analogo_ao_de_escravo_no_brasil.pdf](#). Acesso em: 19 jul. 2025.

MATOS, Saulo Monteiro Martinho de. Dignidade humana, humilhação e forma de vida. Revista Direito e Práxis, v. 10, n. 3, p. 1863–1888, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/8CC5DY5zKZMsk55XW6vc5xb/>. Acesso em: 19 jul. 2025.

NETTO, Roberto Ruy Rutowicz. [Entrevista semiestruturada]. Entrevistadora: [Tais Ribeiro Ranieri]. Belém, PA, 15 ago. 2025.

POCHMANN, Márcio. O mito da grande classe média: capitalismo e estrutura social. São Paulo: Boitempo, 2014.

SAKAMOTO, Leonardo. Trabalho escravo e racismo estrutural no Brasil. Revista Estudos Avançados, v. 34, n. 100, p. 7-22, 2020. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/eav/article/view/170303>. Acesso em: 20 ago. 2025.

SERRA NETO, Prudêncio Hilário; JACOB, Valena. O mito da autonomia e a expansão das formas de trabalho escravo contemporâneo. Revista de Direitos Sociais e Políticas Públicas, v. 7, p. 120–135, 2021. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistadspp/article/view/7879>. Acesso em: 19 jul. 2025.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Por trás do escândalo do trabalho escravo está o escândalo da terceirização. Brasil de Fato, 5 mar. 2023. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2023/03/05/jorge-souto-maior-por-tras-do-escandalo-do-trabalho-escravo-esta-o-escandalo-da-terceirizacao/>. Acesso em: 19 jul. 2025.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Terceirização: desabafo, desmascaramento e enfrentamento. Disponível em: <http://blogdaboitempo.com.br/2015/04/13/terceirizacao-desabafo-desmascaramento-e-enfrentamento/>. Acesso em: 19 jul. 2025.

Cegueira deliberada: uma crítica interseccional à decisão do TRT-SP no Caso Uber
Deliberate blindness: an intersectional critique of the TRT-SP decision in the Uber Case

Roberto Ruy Rutowicz Netto¹

Valena Jacob²

RESUMO:

Este artigo propõe uma análise crítica do acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região contra a empresa UBER, na qual o Tribunal recusou o exame do mérito da demanda sob o fundamento de ausência de interesse transindividual homogêneo. Argumenta-se que tal decisão incorre em uma forma de cegueira deliberada, ao ignorar os efeitos estruturais da precarização racializada do trabalho mediado por plataformas digitais, especialmente em relação ao perfil social e racial dos trabalhadores impactados. Além disso, destaca-se que a fundamentação do acórdão ignora o protocolo para julgamento com perspectiva racial, instrumento normativo editado pelo Conselho Nacional de Justiça que orienta magistradas e magistrados a reconhecerem a centralidade do racismo estrutural nas dinâmicas judiciais. A metodologia utilizada no artigo é qualitativa e teórico-crítica. Ela se baseia na análise do processo judicial, na revisão da literatura sobre interseccionalidade e Direito do Trabalho, e na interpretação de dados empíricos de pesquisas do Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (CEBRAP) e da Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec). O trabalho articula o pensamento de Kimberlé Crenshaw e Sueli Carneiro, com foco em "interseccionalidade" e "racismo estrutural", com as discussões contemporâneas sobre a reconfiguração do trabalho por plataformas digitais. Conclui-se que a omissão judicial analisada não é tecnicamente neutra, mas sim uma estratégia jurídica funcional que reforça a desigualdade estrutural, ao enfraquecer os mecanismos coletivos de proteção dos trabalhadores negros e periféricos no capitalismo de plataforma.

Palavras-chave: Interseccionalidade; Justiça do Trabalho; Racismo estrutural; Plataformas digitais; Precarização laboral.

ABSTRACT:

This article offers a critical analysis of the judgment issued by the Regional Labor Court of the 2nd region against the company UBER, in which the Court refused to examine the merits of the case on the grounds of a lack of homogeneous transindividual interest. It is argued that such a decision constitutes a form of deliberate blindness, as it disregards the structural effects of the racialized precarization of labor mediated by digital platforms, particularly concerning the social and racial profile of the affected workers. Furthermore, the rationale of the judgment is shown to be in clear contradiction with the protocol for judging with a racial perspective, a

¹ Procurador do Trabalho, lotado na Procuradoria Regional do Trabalho da 8 Região. Mestrando em Direitos Humanos do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFPA (PPGD/UFPA). Coordenou a Coordenadoria Regional de Combate ao Trabalho Escravo (CONAETE). Membro do Grupo de Trabalho GT Garimpo, criado no âmbito do Ministério Público do Trabalho focado na promoção de condições dignas de trabalho em garimpos brasileiros. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9034197850639969>

² Professora Associada 2 e Diretora Geral do Instituto de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Pará - ICJ UFPA; Docente Permanente dos Programas de Pós-Graduação em Direito (PPGD) e em Direito e Desenvolvimento na Amazônia (PPGDDA), ambos da UFPA. Secretária Adjunta da Associação Brasileira da Advocacia Trabalhista (ABRAT). Coordenadora do Grupo de Pesquisa do CNPQ: Novas Formas de Trabalho e Velhas Práticas Escravistas. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2222933055414567>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4955-1949>

normative instrument issued by the National Council of Justice (CNJ) which guides judges to acknowledge the centrality of structural racism within judicial dynamics. The methodology used in the article is qualitative and theoretical-critical. It is based on the analysis of the judicial process, a review of specialized literature on intersectionality and Labor Law, and the interpretation of empirical data from research by the Brazilian Center for Analysis and Planning (CEBRAP) and the Brazilian Association of Mobility and Technology (Amobitec). The work articulates the thought of Kimberlé Crenshaw and Sueli Carneiro, focusing on the concepts of "intersectionality" and "structural racism," with contemporary discussions about the reconfiguration of work through digital platforms. The conclusion is that the judicial omission under analysis is not technically neutral, but rather a functional legal strategy that reinforces structural inequality by weakening collective protection mechanisms for Black and marginalized workers in platform capitalism.

Keywords: Intersectionality; Labor Justice; Structural Racism; Digital Platforms; Labor Precarization.

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, a ascensão das plataformas digitais de transporte e de entrega transformou significativamente as relações de trabalho no Brasil e no mundo. A promessa de flexibilidade e autonomia, frequentemente propagada pelas empresas desse setor, contrasta com as condições materiais de precariedade enfrentadas pelos trabalhadores que operam por meio das tecnologias de comunicação. Dentre essas empresas, destaca-se a Uber do Brasil Tecnologia Ltda., que começou a operar no território nacional em 2014, cinco anos depois de ter sido fundada na cidade de São Francisco, nos Estados Unidos.

Esse discurso imbuído de promessas encontra eco, pelo menos em parte, na própria cúpula do Poder Judiciário, inclusive no Supremo Tribunal Federal, através de manifestações de alguns de seus ministros que, demonstram pouca ou nenhuma afinidade com o Direito do Trabalho. É o caso do atual presidente da Corte, o Ministro Luís Roberto Barroso. Em entrevista concedida ao jornal Folha de São Paulo, em 4 de julho de 2025, Barroso afirmou que “o excesso de direitos pode jogar contra o empregado” e que o STF agiu corretamente ao “chancelar a reforma trabalhista de 2017” (FERNANDES et al., 2025).

O problema central é que, na referida entrevista, o Ministro não explicou o que exatamente configuraria esse suposto “excesso de direitos” no Brasil. A crítica é ainda mais preocupante considerando que os poucos direitos trabalhistas apenas resistem graças à luta dos constituintes de 1988, que conseguiram constitucionalizar um núcleo mínimo de proteção social no artigo 7º da Constituição Federal de 1988. Do mesmo modo, ao chancelar a reforma trabalhista, aprovada sob a égide do governo golpista de Michel Temer, sem qualquer diálogo com os trabalhadores e voltada essencialmente à satisfação dos interesses do mercado, o

Ministro expressa, ainda que indiretamente, uma posição política que privilegia o capital em detrimento da proteção social garantida pela Constituição Federal.

Em muitos casos, o discurso da modernidade e da disrupção tecnológica tem servido de véu para práticas de precarização laboral, sobretudo entre grupos sociais historicamente vulnerabilizados. Nesse contexto, o Ministério Público do Trabalho (MPT) de São Paulo, após exaustiva e minuciosa investigação, ajuizou uma ação Civil Pública contra a empresa Uber, sustentando a existência de vínculo empregatício entre a plataforma e os motoristas. A sentença de primeiro grau, proferida pela 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, da lavra do Juiz do Trabalho Mauricio Pereira Simões, acolheu a tese do MPT, reconhecendo o vínculo e identificando mecanismos de subordinação algorítmica³. Contudo, a sentença foi reformada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que julgou improcedentes os pedidos formulados, argumentando se tratar de direitos individuais heterogêneos.

A partir desse preâmbulo, o presente artigo tem como objetivo central analisar criticamente o mencionado acórdão, proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região nos autos da Ação Civil Pública nº 1001379-33.2021.5.02.0004, proposta pelo Ministério Público do Trabalho contra a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda., sob a ótica da interseccionalidade e do racismo estrutural. Com base nesse recorte, formula-se o seguinte problema de pesquisa: de que modo o sistema de justiça do trabalho, ao recusar o exame do mérito em ações coletivas voltadas à proteção de trabalhadores precarizados, contribui para a invisibilização das dimensões raciais e estruturais da exploração laboral contemporânea?

A hipótese que orienta esta investigação é a de que a fundamentação adotada pelo TRT-SP reflete uma racionalidade jurídica formalista, que desconsidera os dados empíricos sobre o perfil social e racial dos trabalhadores de plataformas digitais atingidos, bem como ignora diretrizes normativas do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Acredita-se que tal omissão revela o papel do Direito na reprodução institucional das desigualdades estruturais da sociedade brasileira.

Por esse motivo, aborda-se o acórdão do TRT-SP à luz da inobservância da perspectiva interseccional e do protocolo do CNJ para julgamento com perspectiva racial, adotando o que este trabalho denomina “cegueira deliberada”⁴. Ao optar por não julgar o mérito da questão

³ Trata-se de uma forma de subordinação jurídica mediada por tecnologia, em que o poder diretivo do empregador é exercido por meios digitais automatizados, como o aplicativo, os sistemas de geolocalização, os mecanismos de avaliação e estímulo e as decisões automáticas de descredenciamento.

⁴ A “cegueira deliberada” é aqui entendida como a intenção voluntária e deliberada de julgar certa matéria de determinada maneira, não enfrentando o mérito da questão, ou questão de fundo, mas se valendo de filigranas

central, o acórdão ao mesmo tempo ignora os marcadores de raça, classe e território dos que serão atingidos pela decisão. Assim, ele contribui para a invisibilização da precarização vivida por trabalhadores majoritariamente negros e periféricos, legitimando o trabalho “uberizado” como regra geral.

Diante desse cenário, os objetivos específicos são estes: a) evidenciar a ausência de análise interseccional no acórdão do TRT-SP em uma demanda coletiva; b) discutir a importância do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial do CNJ como referência ignorada no acórdão em questão; c) demonstrar, com base em dados empíricos, o perfil social e racial dos trabalhadores atingidos.

A metodologia utilizada é qualitativa, de caráter teórico-crítico, com base na análise do processo judicial, na revisão de literatura especializada em interseccionalidade e Direito do Trabalho, e na interpretação de dados empíricos produzidos por pesquisas do Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (CEBRAP) e da Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec). Em particular, a proposta é articular elementos do pensamento de Kimberlé Crenshaw e de Sueli Carneiro, com foco nos conceitos de “interseccionalidade” e de “racismo estrutural”, com as referências contemporâneas acerca da reconfiguração do trabalho por meio das plataformas digitais. Ao final, pretende-se demonstrar que o acórdão do TRT-SP não apenas nega o vínculo empregatício, mas também reforça, por omissão deliberada, as desigualdades que estruturam o mundo do trabalho no Brasil.

2 O Protocolo do CNJ e a racialização da precarização laboral

Em 2024, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicou o “Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial”, de aplicação obrigatória em todo o território nacional. O referido protocolo foi produzido pelo Grupo de Trabalho instituído pela Portaria CNJ nº 73, de 23 de fevereiro de 2024, com base em múltiplas contribuições de magistrados oriundos de diferentes segmentos da Justiça, bem como de diversos especialistas em questões raciais. Além de concretizar um novo paradigma constitucional de enfrentamento ao racismo por meio da prestação jurisdicional.

Os objetivos do Protocolo são múltiplos e abrangem desde o aprimoramento do acesso à justiça e a reflexão dos magistrados sobre suas preconceções até a consideração de todos os relatos processuais com igual relevância. A iniciativa também visa otimizar a prestação

processuais que produzem o mesmo resultado esperado, mantendo hierarquias, privilégios e o status quo, e tornando invisível toda a trama de desigualdades interseccionais que se busca perpetuar.

jurisdicional com o uso de equipes multidisciplinares e despertar nos julgadores a percepção das condições materiais e simbólicas que incidem sobre os conflitos. Além disso, o documento busca expandir os parâmetros normativos das decisões judiciais, utilizando legislações internas e internacionais de promoção da equidade racial, e ampliar o compromisso com uma comunicação clara e com os princípios constitucionais de garantia de direitos.⁵

Como se pode observar, o Protocolo busca colocar no centro do processo judicial as questões estruturais que moldam a sociedade brasileira, como a desigualdade, os preconceitos e o racismo. Mais do que um simples convite à reflexão por parte dos magistrados, o Protocolo atua como um instrumento de transformação, estimulando decisões judiciais que materializem o princípio da igualdade de forma substancial, e não apenas formal.

Essa necessidade torna-se ainda mais evidente à luz dos dados do Diagnóstico Étnico-Racial do Poder Judiciário, elaborado pelo CNJ, segundo os quais pessoas brancas representam 83,8% da magistratura brasileira. Em contraste, apenas 1,7% dos magistrados se identificam como pessoas pretas, enquanto 12,8% se autodeclaram pardos. Esses números revelam um descompasso entre a composição do Judiciário e a diversidade da população brasileira. Por isso, o Protocolo representa uma ferramenta essencial de sensibilização quanto à discriminação de gênero, à desigualdade social e ao racismo estrutural. (CNJ, 2023).

Diante desses dados indiscutíveis, o Protocolo é uma forma de sensibilizar o Judiciário em relação a questões caras à sociedade brasileira, entre elas a discriminação de gênero, a desigualdade social e o racismo. O último mencionado é frequentemente escondido em nossa sociedade sob o “mito da democracia racial” e muitas vezes ocultado ou silenciado pelo “pacto da branquitude” (Bento, 2002). De fato, o racismo estrutural se reflete em nossa sociedade de diversas formas, fruto da herança maldita de uma prática escravista colonizadora que persistiu por mais de 300 anos. Como consequência dessa política escravocrata, a população negra foi sistematicamente marginalizada e excluída de qualquer política pública que pudesse reverter esse processo ao longo do tempo, com poucas medidas efetivas até hoje, para minorar esses efeitos, que ainda não tiveram o condão de reparar e superar as abissais desigualdades no seio dessa significativa parcela da população.

Não à toa, pessoas negras compõem a maior parte da população em situação de pobreza no Brasil. A renda média de pessoas negras é significativamente inferior à de pessoas brancas; além disso, o acesso à educação, saúde de qualidade, saneamento básico e moradia digna é extremamente desigual. No mercado de trabalho, essa desigualdade é mais evidente, quando se

⁵ Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial – Conselho Nacional de Justiça, 2024, p. 12-13.

verifica que pessoas negras ocupam majoritariamente os cargos mais precarizados, mal remunerados e com menos direitos trabalhistas. Dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada do IPEA, apontam que mulheres negras são 69,9% no serviço doméstico ou de cuidados no Brasil. (Ipea, 2025).

Em relação ao caso específico da empresa Uber, que constitui o objeto do presente artigo, interessa analisar os dados da última pesquisa realizada pelo CEBRAP e pela AMOBITEC. De acordo com a pesquisa, mais de 60% dos motoristas e quase 70% dos entregadores vinculados a plataformas digitais se identificam como negros (pretos e pardos), e a maioria desses trabalhadores se encontra em situação de vulnerabilidade socioeconômica, com renda familiar inferior a três salários mínimos, pertencentes às classes C, D e E. A partir desses dados, é evidente que o racismo estrutural molda nossas relações sociais e que os trabalhadores precarizados dessas plataformas de trabalho são, sobretudo, os corpos historicamente marginalizados. (AMOBITEC, 2023).

3 A ação civil pública do MPT contra a UBER

A ação civil pública (ACP) ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) contra a empresa Uber resultou de uma extensa investigação conduzida pela Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região, com tramitação na 4ª Vara do Trabalho de São Paulo. O objetivo da demanda foi tratar a controvérsia no plano metaindividual, dada sua relevância social e coletiva. Com base nos poderes conferidos ao Ministério Público do Trabalho pela Constituição Federal, conseguiu-se produzir um conjunto probatório robusto, que supera em abrangência e profundidade qualquer outro processo individual em curso no Judiciário brasileiro.

A petição inicial fundamentou-se em uma série de densos e robustos elementos fáticos e jurídicos para demonstrar a presença dos requisitos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente a subordinação, que, embora exercida de forma não tradicional, se manifestava por meio de mecanismos das plataformas digitais. O MPT apontou o uso de algoritmos para controle de jornada por geolocalização, direcionamento de corridas, avaliação por estrelas, punições automatizadas e bloqueio unilateral de contas, caracterizando a subordinação algorítmica.

Esse conjunto de práticas revela o uso de algoritmos como instrumentos de gestão, supervisão e disciplina dos trabalhadores, criando uma relação de dependência e de controle compatível com a lógica da subordinação jurídica. Tal fenômeno foi definido na sentença⁶

⁶ Íntegra da sentença disponível no link: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/sentenca-acp-uber.pdf>

(TRT-2ª Região, 2025) como subordinação estrutural, em sua evolução algorítmica, aludindo à nova forma de mediação entre capital e trabalho promovida pelas tecnologias digitais. Afinal, tais tecnologias desencadearam novas roupagens da exploração do trabalho humano, disfarçando ou dissimulando a relação de emprego sob o discurso do “empreendedor de si mesmo”.

Diante dessa metamorfose do capitalismo e das novas formas de exploração, a sentença da 4ª Vara do Trabalho de São Paulo destacou a necessidade de romper com paradigmas tradicionais. Como bem destacou a decisão, para que respostas adequadas sejam alcançadas, deve-se primeiro elaborar perguntas corretas para o objeto em análise. É que, na epistemologia tradicional do Direito do Trabalho, a subordinação exigia presença física, ordens diretas, jornada rígida ao trabalhador, nos moldes do clássico de Charles Chaplin, *Tempos modernos* (1936), que expõe um sistema fordista vigente na modernidade industrial, atualmente em declínio.

A nova dinâmica dos fatos exige um corte epistemológico, a fim de determinar as características da atual subordinação: algorítmica, estrutural, invisível, sem chefe presente. Porém, o controle por aplicativos não é menos rígido, sutil e complexo, o que exige mudar a maneira de colocar perguntas. Não basta perguntar: "existe chefe visível?". Em vez disso, faz-se necessário questionar: “há controle sobre o modo, tempo e local de trabalho, ainda que digital e indireto?”. E a resposta é: sim.

É por isso que o filósofo francês Gilles Deleuze, em seu texto "Post-scriptum sobre as sociedades de controle" (1991), propôs o termo "controle" para designar o "novo monstro" emergente no capitalismo pós-industrial. Para Deleuze, já não vivemos mais nas sociedades disciplinares teorizadas por Michel Foucault em "Vigiar e punir", caracterizadas pelo capitalismo industrial, de produção.

É claro que o mundo dos "Termos modernos" de Chaplin ainda existe, mas nos encontramos, depois da II Guerra Mundial, em um regime não mais de disciplinamento dos corpos, mas de controle dos corpos e também das almas. A lógica da empresa tudo atravessa, não há nada que escapa dela, e sua principal característica é esta: é invisível, como um gás. (Deleuze, 1990)

Nesse caso, a atuação do MPT expressa uma tentativa de adaptação do sistema jurídico às transformações contemporâneas do mundo do trabalho, reafirmando a função social do Direito do Trabalho frente aos novos formatos de exploração. Com efeito, a ação civil pública pleiteava o reconhecimento tanto do vínculo de emprego quanto da lesão coletiva a direitos

sociais fundamentais, com o consequente pedido de condenação da empresa Uber ao pagamento de indenização por danos morais coletivos.

A atuação do Ministério Público do Trabalho, nesse caso, expressa uma tentativa de adaptação do sistema jurídico às transformações contemporâneas do mundo do trabalho, reafirmando a função social do Direito do Trabalho frente aos novos formatos de exploração. A ação civil pública não apenas pleiteava o reconhecimento do vínculo de emprego, mas também buscava o reconhecimento de uma lesão coletiva a direitos sociais fundamentais, com o consequente pedido de condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais coletivos.

Proferida pela 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, da lavra do juiz Mauricio Pereira Simões, a sentença acolheu os principais pedidos formulados pelo Ministério Público do Trabalho. Reconheceu a existência de vínculo empregatício entre a Uber e seus motoristas, com base na presença dos elementos clássicos da relação de emprego: habitualidade, pessoalidade, onerosidade e subordinação. Essa última, inclusive, foi interpretada à luz da realidade atual, por meio da subordinação algorítmica, como se observa no seguinte trecho:

O que resta evidente nos autos: i) a Ré decide quem pode dirigir ou não por intermédio de sua plataforma; ii) a Ré impõe as regras para trabalhar dirigindo por intermédio da plataforma; iii) a Ré controla em tempo integral as atividades dos motoristas; iv) a Ré conhece tudo, e de forma ampla e irrestrita, o que é feito pelo motorista, como e quando é feito, individualmente em relação a cada motorista; v) a Ré tem amplo poder fiscalizatório da atividade dos motoristas, diretamente pela plataforma; vi) a Ré tem poder de punir de forma média, com restrição de chamadas, bloqueios unilaterais temporários e de forma máxima, extrema, mediante bloqueio definitivo. O enquadramento da relação da Ré com seus motoristas se encaixa no conceito de subordinação estrutural, em sua evolução algorítmica de forma inequívoca. E essa conclusão pode ser obtida a partir de questionamentos que remetem ao conjunto probatório citado anteriormente: A Ré organiza o trabalho por meio de regras escritas e tecnologicamente direcionadas? A Ré comanda os termos e limites da prestação de serviços aos passageiros? A Ré fiscaliza a qualidade do trabalho, o tempo, o local, as conexões e desconexões? A Ré pode decidir unilateralmente sobre aplicação de sanções, médias e máximas? Pode bloquear temporariamente o motorista? Pode excluir motoristas da plataforma e, portanto, do trabalho de forma definitiva? As respostas são todas positivas como o conjunto probatório revelou. Mas, como descrito inicialmente, tais poderes não são exercidos pessoalmente, por voz ou presença física, mas sim por meio da tecnologia que comanda o aplicativo.

Entre os principais comandos da conclusão da sentença, destacam-se:

- a) A condenação da ré à obrigação de registrar todos os motoristas como empregados, com prazo de seis meses para regularização, sob pena de multa diária de R\$ 10.000,00 por trabalhador não registrado;
- b) A fixação de dano moral coletivo no valor de R\$ 1 bilhão, a ser destinado majoritariamente ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (90%), e o restante (10%) a associações de motoristas por aplicativo;
- c) A extensão dos efeitos da decisão a todo o território nacional;
- d) O reconhecimento de validade das provas colhidas em inquérito civil e da regularidade processual da atuação do MPT.
- e) A sentença também reconheceu expressamente que a atividade de transporte de passageiros é uma das finalidades empresariais da Uber.

A sentença concluiu que o enquadramento se encaixava "de forma inequívoca" no conceito de subordinação estrutural algorítmica. Os principais comandos da sentença incluíam: a condenação da Uber à obrigação de registrar todos os motoristas como empregados, com multa diária por trabalhador não registrado; a fixação de uma indenização de R\$ 1 bilhão por dano moral coletivo, com destinação ao Fundo de Amparo ao Trabalhador e a associações de motoristas; a extensão da decisão para todo o território nacional; e o reconhecimento da validade das provas do MPT e da finalidade empresarial da Uber no transporte de passageiros.

A decisão representou um marco relevante na tentativa de enquadrar juridicamente relações de trabalho mediadas por plataformas digitais, promovendo uma reinterpretação funcional do conceito da subordinação, seguindo uma tendência que já vinha se consolidando em cortes europeias.

4 Extinção do processo pelo TRT-SP e a recusa do mérito

Apesar do avanço representado pela sentença de 1º grau que reconheceu o vínculo empregatício, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-SP) reformou integralmente essa decisão. Julgando o recurso da Uber, o TRT-SP extinguiu a Ação Civil Pública sem resolver o mérito. Segundo a ótica da decisão, a ausência de uma "relação jurídica comum" entre os motoristas impediria o reconhecimento da homogeneidade dos interesses, o que, por sua vez, afastaria a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para a propositura de ação civil pública, desconsiderando completamente anos de trabalho investigativo do MPT.

No entanto, esse entendimento desconsidera que os direitos discutidos decorrem de uma mesma política empresarial sistematicamente voltada à negação do vínculo de emprego, com base em mecanismos de subordinação algorítmica. Tal prática afeta uma coletividade de trabalhadores inseridos em contexto fático e jurídico substancialmente semelhante, o que

configura a homogeneidade necessária à tutela coletiva, conforme reiterado entendimento jurisprudencial.⁷

Trata-se, portanto, de interesses individuais homogêneos, nos termos do art. 81, parágrafo único, inciso III, do Código de Defesa do Consumidor (Brasil, 1990), aplicável subsidiariamente ao processo coletivo trabalhista, pois derivam de origem comum e podem ser tratados de forma uniforme sem comprometer a individualidade da execução.

Ao rejeitar essa caracterização, o Tribunal adota uma postura de recusa de enfrentamento do mérito, optando por declarar a ilegitimidade do MPT em vez de reconhecer o vínculo empregatício entre os motoristas e a plataforma. Por isso, no entender deste artigo, deixar de apreciar a questão central da lide (acerca da existência ou inexistência de vínculo), ainda mais diante de um vasto conjunto probatório que evidencia o controle, a pessoalidade funcional e a remuneração típica, implica uma *cegueira deliberada*.

Essa espécie de “hermenêutica” coloca o próprio Judiciário em rota de colisão com os princípios constitucionais da valorização do trabalho, da dignidade da pessoa humana e da função social da empresa. Nesse contexto, o fundamento da ilegitimidade ministerial configura-se como uma recusa ao enfrentamento do mérito da questão, deslocando o centro da análise jurídica e fazendo prevalecer uma orientação de cunho político-ideológico em detrimento da técnica processual e constitucional. Isso enfraquece os mecanismos de defesa dos direitos sociais e legitima a informalidade e a precarização impostas pelas plataformas digitais.

⁷ AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. É entendimento assente no âmbito desta Corte Superior, inclusive encampando posicionamento adotado pelo STF – a exemplo do RE-126.231-3, publicado no DJ em 29/6/2001 -, o de que o Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para ajuizar Ação Civil Pública que vise tutelar direito individual homogêneo. Exegese dos arts. 127, caput, e 129, III, da CF/88 e 6.º, VII, e 83, III, da LC n.º 75/93. Direitos individuais homogêneos são todos aqueles que estão íntima e diretamente vinculados à esfera jurídica de pessoas facilmente identificáveis, de natureza divisível e decorrentes de uma realidade fática comum. Efetivamente são seus titulares ou destinatários pessoas que estão ligadas por laços comuns com o agente causador da sua ameaça ou lesão, e que, por isso mesmo, atingidos em sua esfera jurídica patrimonial e/ou moral, podem, individual ou coletivamente, postular sua reparação em juízo. In casu, o Juízo a quo concluiu pela ilegitimidade ativa do MPT, sob o fundamento de que a pretensão de reconhecimento da ilicitude da terceirização “constitui direito heterogêneo, uma vez que depende de prova individual de cada trabalhador no que se refere ao início da prestação dos serviços, bem como o reconhecimento dos elementos fático-probatórios que configuram a relação de emprego”. E, no que concerne às horas extras, registrou que “a pretensão demanda prova individualizada em relação a cada um dos trabalhadores, sem possibilidade de reconhecimento por sentença genérica”. Como se vê, os pedidos formulados têm origem comum, qual seja, a existência de suposta fraude na contratação, bem como o desrespeito generalizado do cumprimento de normas trabalhistas, notadamente o direito à percepção de horas extras por labor superior à jornada contratual. Registre-se que a discussão acerca da licitude ou não das contratações perpetradas é questão de mérito, sendo irrelevante para fim de definição da legitimidade ativa do Parquet. Assim, com base em tais premissas fático-jurídicas, não há reparos a se fazer na decisão Agravada que, com respaldo no art. 83, III, da LC n.º 75/93, conheceu e proveu o Recurso de Revista do Ministério Público do Trabalho para declarar sua legitimidade ativa para o ajuizamento da presente Ação Civil Pública. Precedentes. Agravo conhecido e não provido. (PROCESSO Nº TST-Ag-RR-24053-44.2014.5.24.0072)

5 A cegueira deliberada como estratégia jurídica de invisibilização

A "cegueira deliberada" do Judiciário, em vez de ser um ato neutro, constitui uma estratégia jurídica de invisibilização, com o objetivo de proteger o capital em detrimento da ordem jurídica trabalhista. Ao reformar a sentença de 1º grau, a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-SP) de considerar a ação civil pública do Ministério Público do Trabalho (MPT) como um caso de interesses individuais heterogêneos revela um erro técnico e, mais ainda, uma estratégia intencional para deslegitimar a tutela coletiva trabalhista e proteger os interesses de um poderoso segmento econômico global.

A reforma da sentença de 1º grau não foi motivada por uma mera "filigrana processual", mas sim por uma decisão consciente que ignorou solenemente o modelo exploratório das plataformas digitais. Esse modelo afeta desproporcionalmente trabalhadores racializados, e a decisão judicial contribui para a perpetuação das desigualdades históricas no mundo do trabalho. Alternativamente, o Judiciário pode estar simplesmente acreditando no mito do "empreendedor de si mesmo" propagado pelo neoliberalismo, que atinge milhares de trabalhadores racializados.

A leitura excessivamente formalista do conceito de homogeneidade desconsidera a realidade estrutural do trabalho mediado por plataformas digitais. Nesse caso, a lesão coletiva não reside apenas na individualidade de cada contrato, mas na padronização algorítmica e na precarização generalizada de um contingente de trabalhadores majoritariamente negros e periféricos. Ao extinguir a ação civil pública com base em fundamentos processuais, o acórdão do TRT-SP revelou uma escolha política e institucional de não enfrentar as estruturas de precarização que afetam desproporcionalmente grupos sociais vulneráveis.

A decisão do TRT-SP ao reformar a sentença proferida em ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, considerando que se tratava de interesses individuais heterogêneos, revela não apenas um equívoco técnico, mas uma estratégia deliberada de deslegitimação da tutela coletiva trabalhista para proteger os interesses econômicos de um poderoso segmento econômico internacional.

6 A Interseccionalidade como crítica ao universalismo jurídico e à cegueira racial

A interseccionalidade, conceito originalmente formulado pela jurista e professora norte-americana Kimberlé Crenshaw, propõe um modelo analítico para compreender como diferentes eixos de opressão como raça, gênero, classe, sexualidade, nacionalidade, entre outros, se combinam e se entrecruzam na experiência vivida de sujeitos historicamente marginalizados.

Em vez de considerar essas categorias de forma isolada ou aditiva, a interseccionalidade entende que elas operam de maneira simultânea, produzindo formas específicas de desigualdade. (CRENSHAW, 1989)

Crenshaw demonstrou, em seus estudos sobre o sistema jurídico estadunidense, como as experiências das mulheres negras eram sistematicamente invisibilizadas por dois grandes discursos: o movimento antirracista, que priorizava a figura do homem negro, e o movimento feminista hegemônico, que se centrava nas vivências das mulheres brancas de classe média. Ao operar com categorias únicas de discriminação (ou apenas uma delas por vez), o direito falhava em capturar as realidades vividas por pessoas cujas identidades sociais cruzam múltiplas linhas de opressão.

Como apontam diversas autoras que aprofundaram essa perspectiva, uma mulher negra e lésbica, por exemplo, não sofre três formas separadas de opressão (racismo, machismo e lesbofobia), mas uma forma específica de violência que emerge do cruzamento dessas estruturas. Nesse sentido, a interseccionalidade não é apenas uma sobreposição de marcadores sociais, mas sim a constituição de uma posição social única, que exige uma abordagem analítica própria e atenta à complexidade da opressão vivida. (COLLINS; BILGE, 2021)

No campo jurídico, essa perspectiva impõe desafios e convoca transformações. A aplicação do conceito de interseccionalidade permite revelar os limites universalistas e abstratos da dogmática jurídica, sobretudo no que se refere à proteção de grupos subalternizados. Ao evidenciar o modo como o direito reproduz, silencia ou ignora determinados sujeitos e experiências, a interseccionalidade desestabiliza as premissas formais de neutralidade, imparcialidade e universalidade, que frequentemente ocultam a perpetuação de desigualdades estruturais sob a aparência de técnica.

Essa crítica é extensível ao sistema jurídico brasileiro, cuja prática interpretativa ainda é predominantemente marcada por abstrações universalistas, que desconsideram as desigualdades historicamente produzidas. No contexto do Direito do Trabalho, a aplicação de uma perspectiva interseccional permite complexificar a leitura das relações laborais, afastando-se de uma visão meramente contratualista ou economicista.

Essa leitura passa a considerar o entrelaçamento entre diversos fatores identitários (raça, gênero, classe, sexualidade) nas diferentes formas de discriminação e na desigualdade social. De acordo com essa perspectiva, inspirada no conceito de Crenshaw, a identidade não é um mero detalhe, ou um fator secundário, mas determinante na compreensão dos mais variados casos de opressão, muitas vezes velada no cotidiano dos brasileiros.

Desse modo, a abordagem centrada na interseccionalidade permite reconhecer que a desigualdade entre capital e trabalho, fundamento da própria existência do Direito do Trabalho, não é homogênea. Ao contrário, ela se manifesta de forma intensificada sobre determinados corpos e territórios. No Brasil, a distribuição racializada da informalidade, da terceirização e da precarização revela que a cor da pele e o local de origem funcionam como marcadores invisíveis, porém extremamente eficazes, de hierarquização da cidadania laboral.

Em sintonia com as teses de Crenshaw, Sueli Carneiro, em seu livro *Dispositivo de racialidade*, propõe uma leitura crítica do racismo enquanto um sistema estrutural e estruturante, que opera por meio de mecanismos jurídicos, sociais e culturais historicamente sedimentados. Ao recorrer ao conceito foucaultiano de dispositivo, a autora compreende o racismo não como um conjunto de atos isolados de discriminação individual, mas como um conjunto articulado de práticas, discursos, instituições e saberes que produzem e reproduzem a racialização dos sujeitos, constituindo a chamada "racialidade". (CARNEIRO, 2023)

Tal como em Foucault, o dispositivo é simultaneamente instrumento e efeito do poder: ele emerge das relações sociais históricas e, ao mesmo tempo, serve para reforçá-las, naturalizando-as. Nesse sentido, o dispositivo de racialidade é entendido como o arranjo histórico e político que produz a população negra como grupo subalterno, hierarquizando os corpos e distribuindo diferencialmente o acesso a direitos, espaços e reconhecimento social. Carneiro denuncia que o sistema jurídico brasileiro, ao recusar-se a reconhecer a centralidade da raça nas dinâmicas sociais, atua como operador dessa lógica: ao invés de combater as desigualdades raciais, frequentemente as legitima sob o manto da neutralidade formal.

Assim, o Direito, longe de ser neutro ou universal, funciona como tecnologia de poder-saber que valida a exclusão racial ao invisibilizar sua materialidade, perpetuando a marginalização da população negra em diversas esferas da vida social. Dessa forma, a interseccionalidade funciona como uma categoria analítica indispensável à prática interpretativa comprometida com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade material e da função social do trabalho.

7 O Protocolo do CNJ e a omissão judicial no caso uber

Encabeçado pelo Conselheiro João Paulo Schoucair, a criação do “Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial” aponta, em seu prefácio:

Da nossa Bahia, terra marcada pela diversidade de “todos os santos, encantos e axés”, colho as melhores influências da mãe África, na esperança de que doravante tenhamos um Poder Judiciário cada vez

mais atuante contra o racismo estrutural e qualquer outra forma de discriminação (Brasil, 2024, p. 11)

Já na introdução do documento, explicita-se muito bem seu objetivo, que merece ser citado na íntegra:

Trata-se, portanto, de um documento que não orienta apenas o julgamento de processos que envolvem pessoas ou comunidades negras, como partes ou testemunhas, mas que tem o potencial de impulsionar uma mudança de postura do Judiciário brasileiro no sentido de aplicar as normas considerando as dinâmicas das relações raciais que se inscrevem na formação social brasileira, um movimento que reflete o compromisso com a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, que zela pelo diálogo intercultural e pelo respeito irrestrito a todas as pessoas” (Brasil, 2024, p. 13)

Ao afirmar a ilegitimidade do MPT para levar ao Judiciário trabalhista uma demanda de tamanha relevância sob uma perspectiva coletiva, o acórdão aqui focalizado desconsidera o potencial de alcance de uma decisão capaz de beneficiar milhares de trabalhadores em todo o país, especialmente aqueles pertencentes a grupos racializados. Com isso, ignora a realidade de uma massa de trabalhadores que seguirá submetida à precarização, desprovida de seguridade social e dos direitos mínimos decorrentes de uma relação de emprego. Tal postura esvazia, na prática, o princípio fundamental consagrado no preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), segundo o qual “o trabalho não é uma mercadoria” (1919).

Ao desconsiderar as diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, o acórdão deixou de reconhecer como o racismo e o classismo se combinam e se acumulam na estruturação do mercado de trabalho. Essa omissão resulta na invisibilização dos impactos desiguais que recaem especialmente sobre trabalhadores negros e periféricos, reforçando desigualdades estruturais. Com isso, a decisão compromete a própria função protetiva do Direito do Trabalho, ao não considerar os sujeitos historicamente mais vulnerabilizados. A gravidade é ainda maior devido ao alcance nacional da demanda, que envolve um número expressivo de trabalhadores. Ao negligenciar a interseccionalidade, a decisão do TRT-SP produziu efeitos jurídicos e sociais amplamente prejudiciais

Decisões judiciais que se ancoram exclusivamente nos elementos jurídicos formais da Consolidação das Leis do Trabalho, como pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, sem considerar o contexto social, racial e econômico, correm o risco de perpetuar desigualdades sob a aparência de legalidade. Essa forma de neutralidade seletiva, como

argumenta Achille Mbembe, reforça a necropolítica⁸ institucional, na qual alguns corpos são protegidos e outros são descartáveis. A necropolítica, em contraste com a biopolítica, descreve o poder estatal de decidir quem pode morrer ou ser deixado à morte, como ocorre com trabalhadores precarizados e racializados, que representam o sujeito necropolítico por excelência.

Portanto, incorporar a interseccionalidade às decisões judiciais trabalhistas não é uma concessão ideológica, mas um imperativo epistêmico e ético para que o direito se alinhe aos compromissos constitucionais e enfrente as desigualdades de forma substantiva. Sem isso, a Justiça do Trabalho permanece alheia à realidade dos sujeitos que deveria proteger, sobretudo em um cenário marcado pela informalização algorítmica e pela racialização da precariedade.

A decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, no julgamento da Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho contra a empresa UBER, representa um marco revelador dos limites da atuação do Poder Judiciário diante dos conflitos estruturais do mundo do trabalho contemporâneo. A Corte optou por não enfrentar o mérito da demanda, que tratava da existência de vínculo empregatício entre os motoristas e a plataforma digital, e julgou a ação improcedente por suposta ausência de legitimidade do MPT para propor a demanda coletiva, afirmando que os direitos discutidos seriam de natureza estritamente individual heterogêneos.

Esse tipo de solução processual traduz uma estratégia de fuga deliberada do mérito, revestida por uma aparência de neutralidade técnico-processual, que evita o enfrentamento de questões sensíveis relacionadas à precarização e à desigualdade estrutural. Ao negar legitimidade ao Ministério Público do Trabalho com base na ausência de interesse transindividual homogêneo, o Tribunal ignora solenemente as dinâmicas das relações raciais que se inscrevem na formação social brasileira, o que reflete um descompromisso com a

⁸ Uma forma produtiva de compreender o conceito de necropolítica, proposto por Achille Mbembe, é contrastá-lo com a biopolítica desenvolvida por Michel Foucault. Nas sociedades de soberania típicas do Antigo Regime, o poder era exercido na forma de “fazer morrer e deixar viver”, ou seja, o soberano decidia sobre a morte dos súditos, enquanto permitia que vissem sem maiores interferências. Com o advento do capitalismo e das sociedades disciplinares, essa lógica se inverte: passa-se a “fazer viver e deixar morrer”. O foco se desloca para a produção e gestão da vida, com políticas públicas voltadas à higienização, vacinação, urbanização e controle populacional, práticas destinadas a garantir a reprodução da força de trabalho. Mbembe, por sua vez, evidencia que, paralelamente a essas políticas de cuidado, opera-se uma racionalidade estatal que administra a morte de determinados corpos, sobretudo os racializados. A “necropolítica” designa, assim, o poder de decidir quem deve morrer ou ser deixado à morte, como ocorre nas periferias urbanas, nas prisões, nas fronteiras e nos territórios colonizados. Nesse contexto, o trabalhador uberizado, precarizado, racializado, descartável e submetido à lógica algorítmica da substituição, passa a representar o sujeito necropolítico por excelência: aquele que sobrevive à custa de um trabalho que vai lhe consumindo, silenciosamente, a própria vida.

construção de uma sociedade livre, justa e solidária, que zela pelo diálogo intercultural e pelo respeito irrestrito a todas as pessoas como elencado no protocolo antes citado.

É importante observar que, conforme fundamentado na sentença de primeiro grau, a atuação da Uber se dá com base em mecanismos que concentram controle, avaliação de desempenho e disciplina dos motoristas, em sua maioria negros e pardos. Além disso, cabe frisar que a intermediação algorítmica não é neutra. Pelo contrário, ela estrutura formas de subordinação e de dependência econômica que reproduzem os elementos clássicos da relação de emprego, dessa vez revestido com uma nova roupagem. A ocultação da figura do empregador atrás da tecnologia de comunicação, por meio das narrativas da “parceria”, “colaboração”, “empreendedor” etc. escamoteia a assimetria real de poder entre a empresa e os trabalhadores, promovendo uma nova estética da exploração.

Nesse cenário, a recusa do TRT-SP em sequer analisar os elementos de fundo da controvérsia revela uma tendência institucional de neutralização dos mecanismos de controle coletivo da legalidade. A negação da legitimidade do MPT, nesse caso, não pode ser compreendida apenas como uma leitura conservadora da legislação processual coletiva, mas como uma manifestação de uma racionalidade jurídica que é funcional à manutenção da desigualdade estrutural.

Trata-se, portanto, de um tipo de decisão que esvazia a função transformadora da jurisdição, operando como um dispositivo de contenção da transformação social e da preservação do status quo jurídico-econômico. A omissão sobre o mérito se torna ainda mais problemática quando se considera que pesquisas do CEBRAP e da Amobitec indicam que mais de 60% dos motoristas e quase 70% dos entregadores são negros (pretos e pardos). Esses dados empíricos mostram que a precarização algorítmica atinge desproporcionalmente os "corpos historicamente marginalizados", que são atingidos desproporcionalmente pela forma racializada de exploração.

A invisibilização dessa dimensão racial e social na decisão do TRT-SP é eloquente. A argumentação desenvolvida no acórdão ignora completamente os dados apresentados nos autos, bem como o contexto social em que se insere a ação civil pública. A decisão silencia a desigualdade e a estrutura como ausência, convertendo o formalismo técnico em justificativa para a exclusão institucional de sujeitos racializados do acesso à proteção coletiva do Direito do Trabalho. A falta de uma análise interseccional em julgamentos como esse não é neutra, mas, sim, cúmplice com as hierarquias sociais que o sistema jurídico deveria combater.

Por fim, ao inviabilizar a atuação do Ministério Público do Trabalho em ações coletivas voltadas à proteção de trabalhadores precarizados por plataformas digitais, a decisão enfraquece os mecanismos constitucionais de defesa dos direitos sociais fundamentais e abdica de enfrentar os desafios da era digital.

8 O papel do judiciário e a produção da exclusão

A postura judicial que desarticula a dimensão coletiva do litígio, forçando o deslocamento das demandas para o âmbito individual, tem como efeito direto o reforço do isolamento e da vulnerabilidade jurídica dos trabalhadores. Essa estratégia mina as possibilidades de mobilização coletiva e de um enfrentamento estrutural da precarização. A extinção da ação não pode ser interpretada como um mero ato processual, mas como um gesto político deliberado do Judiciário. Ao se refugiar no argumento da ilegitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho, o tribunal colabora para a naturalização de um modelo de gestão empresarial que se fundamenta na informalidade, na opacidade e na desigualdade racializada.

Essa omissão judicial diante de litígios que afetam milhares de trabalhadores negros e periféricos, em um cenário de profundas transformações tecnológicas e sociais, equivale a uma reafirmação institucional da desigualdade. O artigo levanta uma questão central e incômoda: até que ponto o distanciamento dos membros do Poder Judiciário em relação às experiências concretas dos trabalhadores precarizados influencia a forma como as demandas são julgadas?. Em um país com um histórico de predominância de elites brancas e masculinas nos espaços de poder, a falta de uma magistratura mais diversa, com a presença significativa de pessoas negras e de origem nas classes trabalhadoras, limita a capacidade institucional de reconhecer e enfrentar as múltiplas dimensões da precarização vivida por entregadores e motoristas de aplicativo. Quando as experiências de corpos subalternizados não são incluídas nas narrativas jurídicas, elas são descartadas como irrelevantes. A "racionalidade interseccional", que poderia mediar essa escuta atenta, é substituída por um tecnicismo que "mascara a indiferença".

A ausência de uma análise interseccional nesse tipo de julgamento não é neutra, mas, pelo contrário, "cumplicidade com as hierarquias sociais que o sistema jurídico deveria combater". Sob o pretexto da legalidade, a justiça ignora o "Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial" do CNJ, que deveria orientar sua atuação, e naturaliza a exclusão como norma. Isso permite que a decisão judicial contribua, de forma silenciosa, para a manutenção

das estruturas de dominação, ao inviabilizar a atuação do MPT e enfraquecer os mecanismos constitucionais de defesa dos direitos fundamentais sociais.

Considerações finais

A análise crítica do acórdão do TRT-SP evidencia não apenas a omissão diante da precarização estrutural promovida pelas plataformas digitais, mas também o uso reiterado de expedientes técnico-processuais como estratégia para evitar o enfrentamento das desigualdades que marcam a realidade do trabalho uberizado. Ao extinguir a ação sem adentrar o mérito, sob o argumento de ilegitimidade do Ministério Público do Trabalho, o Tribunal ignorou deliberadamente a existência de um conflito coletivo de natureza estrutural, marcado por desigualdades raciais, territoriais e econômicas que afetam diretamente a vida de milhares de trabalhadores negros e periféricos.

Esse “silêncio institucional” não pode ser compreendido como mera tecnicidade. Trata-se de uma opção política que reforça o papel conservador do Judiciário e sua dificuldade histórica em reconhecer sujeitos de direitos para além dos modelos clássicos e eurocentrados. O artigo argumenta que adotar a interseccionalidade é crucial para reconhecer que raça, classe e território não são “meros detalhes estatísticos”, mas estruturas que definem quem é protegido e quem é explorado no mundo do trabalho. Ignorar essa dimensão perpetua uma justiça “branca, masculina, elitizada e indiferente à realidade do país”.

Além de desconsiderar essas estruturas, a decisão judicial também ignorou o “Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial” do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Esse protocolo orienta magistrados a reconhecerem e enfrentarem as desigualdades raciais de forma ativa e consciente na jurisdição. Ao inviabilizar a ação coletiva movida pelo MPT, o TRT-SP se omite diante de uma precarização racializada, mas sobretudo reafirma o papel do Judiciário como instrumento de contenção de transformação social. A devolução do litígio à esfera individual isola os trabalhadores e enfraquece os meios de resistência coletiva.

O artigo ainda defende que, em um país com uma herança escravocrata, a neutralidade judicial frente à exploração algorítmica de trabalhadores negros e periféricos é, na verdade, “uma escolha política”. Julgar com sensibilidade interseccional não significa romper com a técnica, mas resgatar a função histórica do direito de resistir às formas de dominação social. Isso também implica reafirmar o compromisso constitucional com a dignidade da pessoa humana e a promoção da igualdade substancial. O texto conclui que é imperativo repensar o papel do sistema de justiça na era das plataformas, pois um Judiciário que se abstém de agir

diante da precarização algorítmica contribui, ainda que silenciosamente, para a manutenção das estruturas de dominação.

Referências

AMOBITEC. Pocket Report: perfil dos trabalhadores de plataformas digitais no Brasil. São Paulo: Amobitec, 2022. Disponível em: <https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/04/Pocket-Report-AMOBITEC.pdf>.

BENTO, Cida. O pacto da branquitude. São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BRASIL. Justiça do Trabalho (4ª Vara do Trabalho de São Paulo). Sentença proferida nos autos da Ação Civil Pública nº 1001379-33.2021.5.02.0004. Juiz do Trabalho: Mauricio Pereira Simões. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/sentenca-acp-uber.pdf>

BRASIL. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078.htm.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região. Ação Civil Pública proposta em face da empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Processo nº 1001379-33.2021.5.02.0004. São Paulo, 2021. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/peticao-inicial-protocolada.pdf>

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Acórdão proferido nos autos da Ação Civil Pública nº 1001379-33.2021.5.02.0004. Relatora: Desembargadora Patrícia Therezinha de Toledo. São Paulo. Disponível em: <https://www.painelderiscos.com/pdf/ROTTTRT228022025Uber.pdf>

CARNEIRO, Sueli. Dispositivo de racialidade: a construção do outro como não ser como fundamento do ser. Rio de Janeiro: Zahar, 2023.

CEBRAP – Centro Brasileiro de Análise e Planejamento. Trabalho por aplicativo no Brasil: características e desigualdades. São Paulo: CEBRAP, 2022. Disponível em: <https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/05/Estudo-Cebrap-Amobitec.pdf>.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. Interseccionalidade. Tradução de Rane Souza. São Paulo: Boitempo Editorial, 16 mar. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Diagnóstico Étnico Racial do Poder Judiciário. Brasília: CNJ, 2023. 94 p. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/diagnostico-etnico-racial-do-poder-judiciario.pdf>.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial. Resolução CNJ n. 598, de 22 de novembro de 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/11/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-racial-1.pdf>.

CRENSHAW, Kimberlé. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. University of Chicago Legal Forum, Chicago, v. 1989, n. 1, p. 139–167, 1989. Disponível em: <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>.

DELEUZE, Gilles. Post scriptum sobre as sociedades de controle. L’Autre Journal, n. 1, maio de 1990. Traduzido por António Guerreiro. Disponível em: https://historiacultural.mpbnet.com.br/pos-modernismo/Post-Scriptum_sobre_as_Sociedades_de_Control.pdf

FERNANDES, Adriana; BOGHOSSIAN, Bruno; SOFIA, Julianna; HERMANSON, Marcos. Excesso de proteção desprotege trabalhador, diz Barroso. Folha de S.Paulo, São Paulo, 3 jul. 2025. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2025/07/excesso-de-protecao-desprotege-trabalhador-diz-barroso.shtml>.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. Mulheres negras são 69,9% no serviço doméstico ou de cuidados no Brasil. Brasília, 19 mar. 2025. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/15656-mulheres-negras-sao-69-9-no-servico-domestico-ou-de-cuidados-no-brasil>

MBEMBE, Achille. Necropolítica. Tradução de Renata Santini. São Paulo: n-1 edições, 2018.

**TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO E PROCESSO ESTRUTURAL:
MEDIDAS DE ESTRUTURAÇÃO POR PARTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO
TRABALHO DA 8ª REGIÃO NO ESTADO DO PARÁ**

**CONTEMPORARY SLAVE LABOR AND STRUCTURAL PROCESS:
STRUCTURING MEASURES BY THE REGIONAL LABOR COURT OF THE 8TH
REGION IN THE STATE OF PARÁ**

Tiago da Silva Nunes¹

Valena Jacob Chaves²

RESUMO

Este artigo investiga as medidas estruturais implementadas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8) no combate ao trabalho escravo no estado do Pará. A pesquisa, de abordagem qualitativa e exploratória, parte do pressuposto de que a escravidão moderna é um problema estrutural, fruto de desigualdades históricas. A conclusão aponta que o combate eficaz a essa violação de direitos humanos exige mais do que decisões judiciais pontuais. É fundamental que o Judiciário adote medidas e planos de ação estruturais de longo prazo para erradicar o problema em sua raiz, aproveitando a oportunidade da COP 30 em Belém para aprofundar o debate sobre o tema.

Palavras-chave: Trabalho escravo contemporâneo; Processo estrutural; TRT 8ª Região.

ABSTRACT

This article investigates the structural measures implemented by the Regional Labor Court of the 8th Region (TRT8) to combat slave labor in the state of Pará. The research, which uses a qualitative and exploratory approach, assumes that modern slavery is a structural problem resulting from historical inequalities. The conclusion points out that an effective fight against this human rights violation requires more than just specific judicial decisions. It is fundamental that the Judiciary adopts long-term structural measures and action plans to eradicate the problem at its root, taking advantage of the opportunity of COP 30 in Belém to deepen the debate on the topic.

Keywords: Contemporary slave labor; Structural process; TRT 8th Region.

¹ Mestrando em Direito e Desenvolvimento na Amazônia vinculado ao PPGDDA/UFPA. Pós-Graduado Lato Sensu - Especialização em Direito do Trabalho e Direitos Humanos pelo PPGD/UFPA. Pós-Graduado Lato Sensu – Especialização em Direito Processual Civil e do Trabalho pelo CESUPA/PA. Pesquisador do Grupo de Pesquisa "Novas formas de trabalho, velhas práticas escravistas" (dgp.cnpq.br/dgp/espelhogrupo/5232633034974997). Advogado, atuando nas áreas cível e trabalhista". Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5132189222950249>.

² Doutora e Mestre em Direito - UFPA. Diretora do Instituto de Ciências Jurídicas – ICJ/UFPA. Coordenadora da Clínica de Combate ao Trabalho Escravo da UFPA. Professora do curso de Direito da UFPA e dos Programas de Pós-graduação (PPGD & PPGDDA) da UFPA. Secretária Adjunta da ABRAT. Tesoureira da JUTRA. Artigo produzido como atividade do grupo de pesquisa do CNPQ: Velhas formas de trabalho e novas práticas escravistas, no qual a autora é coordenadora. e-mail: valenajacob@ufpa.br. (dgp.cnpq.br/dgp/espelhogrupo/5232633034974997) Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2222933055414567>.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho escravo contemporâneo no Brasil é um problema estrutural que se perpetua desde o período colonial, reflexo das desigualdades sociais, políticas, econômicas e jurídicas manifestadas no cenário pátrio. Ao analisar problemas estruturais, é essencial evitar a perspectiva de casos isolados, que oculta a violação sistêmica dos direitos fundamentais/humanos. Na Amazônia, a exploração ilegal por madeireiros, garimpeiros, pecuaristas etc., não apenas ameaça a biodiversidade, mas também acarreta problemas sociais, econômicos e ambientais. Como consequência, comunidades tradicionais são diretamente afetadas, e trabalhadores são submetidos a condições de escravidão, principalmente em atividades rurais como pecuária, carvoejamento e extração de madeira.

A prática de submeter trabalhadores a trabalhos forçados, jornadas exaustivas, condições degradantes de trabalho e restrição de locomoção constitui o crime de trabalho análogo ao de escravo, previsto no Código Penal. Essa prática é particularmente comum e desastrosa no estado do Pará, especialmente em áreas de pecuária e plantações. A maior parte das vítimas, oriundas de outras regiões do país com promessas de emprego enganosas, possui pouca instrução e baixa escolaridade. Esses indivíduos são submetidos a trabalho insalubre, jornadas desumanas e alimentação precária, e, por vezes, são ameaçados de morte.

Diante dessa problemática, o presente estudo propõe investigar quais medidas estruturais são implementadas pelo TRT-8 no combate ao trabalho escravo no estado do Pará. O trabalho está dividido em duas seções excluindo a introdução e as considerações finais. Na primeira, aborda-se o trabalho escravo contemporâneo no Brasil, apresentando dados de resgates no Pará. Na segunda, discorre-se sobre os processos estruturais e os resultados obtidos por esta pesquisa.

2. TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO NO BRASIL

A temática da escravidão contemporânea é de extrema relevância, dada a sua persistência como uma grave violação da dignidade humana. Por se tratar de um problema histórico, político, econômico, social e jurídico, sua erradicação requer uma abordagem sistêmica, que pode ser proporcionada pelos processos estruturais.

O trabalho escravo não é só um evento restrito ao período colonial brasileiro; ele continua sendo um problema atual, violando os direitos sociais e fundamentais dos trabalhadores, especialmente no estado do Pará. Durante o período colonial, a economia

brasileira foi sustentada pelo regime escravista, com mão de obra barata de indígenas e africanos. Esse regime se perpetuou mesmo após a Lei de Euzébio de Queirós e a Lei Áurea, pois a ausência de um projeto político de inclusão social marginalizou a população negra, gerando desigualdades que perduram até hoje. Embora careçam de dados estatísticos confiáveis, estimam-se que aproximadamente 4 milhões de africanos foram traficados para o Brasil entre 1550 a 1850.³ A quantidade excessiva de negros escravizados e a escravização de indígenas marcaram quase três séculos de história, o que consolidou o trabalho escravo como um problema estrutural⁴.

A definição contemporânea de trabalho forçado ou análogo ao de escravo o caracteriza como toda forma de exploração do trabalhador na qual ele é impedido, moral, psicológica ou fisicamente, de abandonar o serviço que inicialmente foi ajustado livremente.⁵ Essa forma de escravidão é um problema evidente que contraria o modelo de proteção dos direitos fundamentais da Constituição Federal de 1988, da legislação infraconstitucional (Código Penal, Consolidação das Leis do Trabalho) e das normas de direito internacional a exemplo dos tratados e convenções internacionais da Organização das Nações Unidas – ONU e Organização Internacional do Trabalho - OIT.

A Constituição de 1988 estabelece um mecanismo sistemático de proteção e regulação dos direitos sociais e das relações trabalhistas (arts. 1º, III e IV; art. 5º, III, art. 6º ao 11 e art. 170). Em âmbito infraconstitucional, o artigo 149 do Código Penal tipifica e coíbe o trabalho análogo ao de escravo. No aspecto normativo, houve avanços significativos, como as Convenções 29 e 105 da OIT e o artigo 243 da Constituição. A Lei nº 10.803/2003 alterou o artigo 149 do Código Penal, caracterizando o trabalho escravo contemporâneo pela submissão a trabalhos forçados, jornadas exaustivas, condições degradantes de trabalho e restrição de locomoção, por qualquer meio, em razão de dívida contraída com o patrão ou preposto⁶.

No tempo presente, as formas de trabalho forçado se reinventam, assumindo feições mais ou menos sutis, mas sempre um conjunto de violências e ameaças que impedem a real liberdade de ir e vir e de trabalho. Apesar da vasta construção normativa e teórica, a escravidão contemporânea persiste por razões históricas, políticas, sociais e jurídicas é lamentável que

³ NASCIMENTO, Abdias. O genocídio do negro brasileiro: processo de racismo mascarado. 3ª ed. São Paulo: Perspectiva, 2016.

⁴ SILVA, Cristiane de Melo Mattos Sabino Gazola. Do escravismo colonial ao trabalho forçado atual: a supressão dos direitos sociais fundamentais. São Paulo: LTr, 2009.

⁵ MELO, Luís Antônio Camargo de. As atribuições do ministério público do trabalho na prevenção e no enfrentamento ao trabalho escravo In: Revista LTr: legislação do trabalho, v. 68, n. 4, p. 425-432, abr. 2004.

⁶ MESQUITA, Valena Jacob Chaves. **O trabalho análogo ao de escravo: uma análise jurisprudencial do crime no TRF da 1ª região.** Belo Horizonte: RTM, v. 9, 2016.

muitos agentes do direito desconheçam as nuances do trabalho escravo, equiparando-o a meras condições degradantes ou jornadas exaustivas.⁷Esses fatores de resistência de uma sociedade escravocrata suprimem os direitos sociais dos trabalhadores e violam a dignidade da pessoa humana.

No Brasil, a maioria das vítimas é oriunda das regiões Norte e Nordeste, que possuem altos índices de analfabetismo e emprego rural. Essas pessoas se deslocam para estados como Pará, Mato Grosso, Maranhão e Tocantins para atuar em atividades como pecuária, agricultura, desmatamento e extração de carvão⁸. A prática do crime é muito comum no Pará, onde a maioria das vítimas tem baixa escolaridade e é atraída por promessas de emprego enganosas.

Segundo dados do Observatório do Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições do Ensino Superior, o Pará foi o estado com mais resgates de pessoas nessa situação nos últimos 15 anos: 13.225 trabalhadores, uma média de 508 vítimas por ano. Em 2021, uma fiscalização composta por representantes do Ministério Público do Trabalho no Pará e Amapá (MPT), Auditoria Fiscal do Trabalho, Defensoria Pública da União (DPU) e Polícia Federal (PF) nos municípios de Itupiranga e Nova Ipixuna, no sudeste do Pará resgatou 13 pessoas em municípios paraenses, encontrando irregularidades como alojamentos precários. Em uma fazenda de gado leiteiro, os trabalhadores dormiam no curral⁹.

Um relatório da Fundação Pan-americana para o Desenvolvimento (PADF), em parceria com a Universidade de Chicago, sobre as condições degradantes na pecuária paraense, revelou que 35% dos 1241 trabalhadores entrevistados relataram ter adquirido algumas doenças graves enquanto 38% sofreram acidentes graves, sendo que 30% destes não buscaram atendimento médico. Além disso, 58% relataram ter que adquirir o próprio EPI¹⁰.

Para que o regime de escravidão seja combatido e eliminado, são necessárias ações conjuntas por meio de medidas estruturais e políticas públicas, com a participação de todas as instituições e da sociedade civil organizada. A perpetuação do trabalho escravista é um

⁷ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST); CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho. [s. l.]: Impressoart Gráfica e Editora, 2024. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/protocolos-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 15 Mai. 2025.

⁸ CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Caso Fazenda Brasil Verde vs. Brasil**. Sentença de Exceções Preliminares, Méritos, Reparações e Custas de 20 de outubro de 2016. San José, Costa Rica, 2016.

⁹ ANDES-SN. SINDICATO NACIONAL DOS DOCENTES DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR. Pará é o estado que mais resgatou pessoas em situação análoga à escravidão nos últimos 15 anos. Disponível em: <https://andes.org.br/conteudos/noticia/para-e-o-estado-que-mais-resgatou-pessoas-em-situacao-analoga-a-escravidao-nos-ultimos-15-anos1>. Acesso em: 01 Out 2024.

¹⁰ FUNDAÇÃO PAN-AMERICANA PARA O DESENVOLVIMENTO. Trabalho Justo: Combate ao trabalho análogo ao escravo na pecuária no Pará, Brasil. Relatório de prevalência. Pesquisa e desenvolvimento de intervenção. Combate à escravidão moderna no Brasil: estimativa de prevalência e perfil de vulnerabilidade do trabalho forçado e análogo ao de escravo na pecuária no Pará, Brasil. 2023. Disponível em: <https://www.padf.org/brasil/trabalho-justo/>. Acesso em: 09 Jul. 2025.

problema estrutural que exige do Estado, incluindo o Poder Judiciário, a adoção de planos e políticas públicas eficientes para erradicar essa exploração, herdada do período colonial.

No campo jurisprudencial, destaca-se que o Supremo Tribunal Federal, ao longo das últimas décadas, tem consolidado entendimentos relevantes sobre o combate ao trabalho escravo contemporâneo. Em decisões como a ADPF 153¹¹ e em julgamentos relacionados à competência da Justiça do Trabalho, o STF reforçou que a dignidade da pessoa humana é princípio basilar e que a erradicação de práticas análogas à escravidão exige atuação coordenada entre os poderes do Estado.

Outro precedente relevante foi a condenação do Brasil pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no caso Fazenda Brasil Verde¹², em que se reconheceu a responsabilidade internacional do Estado brasileiro pela omissão em prevenir, investigar e reparar violações associadas ao trabalho escravo na região amazônica. Esse caso consolidou a necessidade de adoção de políticas públicas estruturais e o fortalecimento da fiscalização trabalhista, servindo como marco jurídico para decisões posteriores.

Além disso, observa-se na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) a ampliação da interpretação do artigo 149 do Código Penal, alinhando-se à concepção contemporânea de trabalho escravo, que não se restringe à privação de liberdade, mas abrange também condições degradantes e jornadas exaustivas. Essa compreensão jurisprudencial é fundamental para que o enfrentamento do problema não se limite à repressão imediata, mas também alcance a prevenção e a reparação integral das vítimas.

Dito isto, a seguir, adentraremos na questão dos processos estruturais no Brasil.

3. PROCESSO ESTRUTURAS: MEDIDAS ESTRUTURANTES IMPLEMENTADAS PELO TRT 8º

Problemas estruturais são caracterizados pela existência de um “estado de coisas” que está em desconformidade, seja por uma situação ilícita contínua e permanente, seja por necessidade de reestruturação¹³. Tais problemas exigem a adoção de medidas capazes de

¹¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 153, Relator: Min. Eros Grau, Tribunal Pleno, julgado em 29 abr. 2010, Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 14 out. 2011.

¹² CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Caso Fazenda Brasil Verde vs. Brasil. Sentença de Exceções Preliminares, Méritos, Reparações e Custas de 20 de outubro de 2016. San José, Costa Rica, 2016. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_esp.pdf. Acesso em: 21 ago. 2025.

¹³ DIDIER JR., Fredie; ZANETI JR., Hermes; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. **Elementos para uma teoria do processo estrutural aplicada ao processo civil brasileiro**. Revista do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, n. 75, p. 101-136, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/147368>. Acesso em: 25 Jun. 2025.

reorganizar esse estado de coisas, como a implementação de políticas públicas e a reestruturação de longo prazo do *modus operandi*¹⁴.

A literatura sobre processos estruturais no Brasil aponta que tais medidas não se confundem com soluções rápidas ou meramente simbólicas. Didier Jr., Zaneti Jr.¹⁵ e Vitorelli¹⁶ destacam que o processo estrutural é essencialmente dialógico, pressupondo a construção de soluções com participação da sociedade civil, órgãos públicos e o próprio Judiciário. Nesse sentido, experiências internacionais, como as desenvolvidas pela Suprema Corte da Colômbia em matéria de proteção ambiental e direitos de comunidades indígenas, servem de referência para compreender como o Judiciário brasileiro pode desempenhar papel ativo na reorganização de estruturas sociais excludentes.¹⁷ O diálogo institucional promovido pelo TRT-8, ao articular cursos, protocolos de julgamento e parcerias interinstitucionais, aproxima-se dessa perspectiva, pois busca integrar diferentes atores sociais em torno de um objetivo comum: a erradicação do trabalho escravo.

No contexto da COP-30, que será sediada em Belém em 2025, abre-se um espaço estratégico para que o debate sobre o trabalho escravo contemporâneo seja inserido na agenda internacional de direitos humanos e de sustentabilidade. A conferência, que terá como foco mudanças climáticas e preservação da Amazônia, também pode ser palco de denúncia das conexões entre degradação ambiental, exploração da mão de obra e violações estruturais de direitos fundamentais¹⁸. Assim, as medidas estruturais adotadas pelo TRT-8 poderão ganhar maior visibilidade internacional, pressionando o Estado brasileiro a ampliar políticas de fiscalização, prevenção e inclusão social.

O processo estrutural é um processo coletivo que busca, por meio da atuação judicial, reorganizar a estrutura, pública ou privada, que causa ou viabiliza violações de direitos, dando origem a um litígio estrutural¹⁹. Nesse sentido, “os litígios estruturais são caracterizados por

¹⁴ FRANÇA, Eduarda Peixoto da Cunha; PEDROSA, Tomás Araújo; NÓBREGA, Flavianne Fernanda Bitencourt. **Brasil (in) formal: O caso “trabalhadores da fazenda Brasil verde vs Brasil” e a não superação de uma herança colonial violadora de direitos humanos**. Revista direitos, trabalho e política social, Cuiabá, v.9, n.16, p. 232-275, jan/jun, 2023.

¹⁵ DIDIER JR., Fredie; ZANETI JR., Hermes; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. Elementos para uma teoria do processo estrutural aplicada ao processo civil brasileiro. Revista do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, n. 75, p. 101-136, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/147368>. Acesso em: 25 jun. 2025.

¹⁶ VITORELLI, Edilson. *Processo civil estrutural: teoria e prática*. Salvador: Juspodivm, 2020.

¹⁷ PUGA, Mariela. El litigio estructural. Revista de teoría del derecho de la Universidad de Palermo, v. 1, n. 2, p. 41-82, 2014.

¹⁸ BRASIL. **Secretaria Extraordinária da Presidência da República para a COP30. COP30: oportunidade para integrar justiça climática, direitos humanos e desenvolvimento sustentável**. Brasília: Casa Civil, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/mdr/cop30>. Acesso em: 21 ago. 2025.

¹⁹ *Ibidem*.

uma interligação de interesses particulares em um mosaico complexo, de forma que só é possível atender ao interesse particular depois de determinar o quadro geral dos interesses envolvidos”²⁰.

A exploração do trabalho escravo é uma situação ilícita e permanente, cujas condições atuais de trabalho forçado se assemelham às do período colonial. Portanto, é fundamental que essa grave violação seja solucionada por meio dos processos estruturais.

As decisões estruturais visam lidar com as burocracias estatais e institucionais, protegendo os direitos fundamentais. Elas têm como finalidade reestruturar “estado de coisas inconstitucionais”, sendo medidas de longo prazo que vão além de uma simples decisão estatal²¹. A relação entre trabalho escravo contemporâneo e processos estruturais é crucial, pois permite um combate mais eficaz por parte do Poder Judiciário. A implementação contínua de políticas públicas é o alicerce para solucionar o problema em sua raiz.

Com base em um levantamento prévio, foram encontradas algumas medidas iniciais adotadas pelo TRT da 8ª Região.

O tribunal tem realizado eventos e cursos de capacitações sobre o tema. Em 2024, em celebração ao Dia Nacional de Combate ao Trabalho Escravo (28 de janeiro), o TRT-8 realizou uma programação especial nas cidades de Belém, Marabá e Redenção. O objetivo dos cursos era aperfeiçoar o atendimento, o reconhecimento e a técnica processual em casos de escravidão contemporânea.

Esses cursos foram realizados em parceria com a Clínica de Combate ao Trabalho Escravo da Universidade Federal do Pará (CCTE/UFPA), a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) e a ONG Só Direitos²². Em agosto de 2024, o TRT-8, em parceria com a CCT/UFPA, realizou outro curso de formação para seus servidores, com foco no aperfeiçoamento das técnicas processuais no âmbito dos estados do Pará e do Amapá. Em outubro do mesmo ano²³, um curso

²⁰ PUGA, Mariela. El litigio estructural. *Revista de teoria del derecho de la universidad de Palermo*, v.1, n. 2, p. 41-82, 2014.

²¹ ARENHART, Sérgio Cruz. **Decisões estruturais no direito processual civil brasileiro**. Revista de processo. Vol. 225. P. 389-410. Nov. 2013. DTR/2013/10261. Thomson Reuters.

²² BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. **TRT-8 realiza programação especial de combate ao trabalho escravo**. 2024. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/noticias/2024/trt-8-realiza-programacao-especial-de-combate-ao-trabalho-escravo>. Acesso em 10 Jul. 2025.

²³ BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. TRT-8 promove formação em atendimento e reconhecimento de casos de escravidão contemporânea. 2024. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/noticias/2024/trt-8-promove-formacao-em-atendimento-e-reconhecimento-de-casos-de-escravidoao>. Acesso em 11 Jul. 2025.

de capacitação sobre a inclusão socioproductiva de refugiados e migrantes venezuelanos foi promovido pelo TRT-8 em parceria com a CCTE/UFPA e o MPT.²⁴

É certo que esses cursos de capacitação promovidos pelo TRT da 8ª região são ações mais do que necessárias, as quais devem ser consideradas medidas estruturais e que deverão ser ampliadas com o passar dos anos, levando as discussões, inclusive, para o âmbito da sociedade como um todo por meio campanhas, cartilhas e cursos específicos, pois o trabalho escravo contemporâneo requer a participação de todos os setores da sociedade civil. Os processos estruturais absorvem essa ideia de continuidade, buscando sempre atuar na causa do problema e não apenas nas suas consequências.

Outro marco importante foi o lançamento, em agosto de 2024, pelo Tribunal Superior do Trabalho, de três protocolos de julgamento que orientam os magistrados a considerar questões de desigualdades históricas e estruturais em suas decisões. Um desses protocolos é o terceiro para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo²⁵, que visa incentivar julgamentos sem preconceitos e com atenção às particularidades das partes.

Em 29 de maio de 2025, o TRT-8 e o MPT fortaleceram sua parceria no combate ao trabalho escravo. A reunião contou com a presença da presidente do TRT-8 e representantes de diversos comitês e órgãos, tais como o Conselho Nacional do Ministério Público, o Comitê de Combate ao Trabalho Escravo e ao Tráfico de Pessoas, o Ministério Público do Trabalho no Pará e Amapá e o Comitê Gestor Regional do Trabalho Escravo, Migração e Tráfico de Pessoas. Um dos temas discutidos foi a inclusão do combate ao trabalho escravo na pauta da COP-30, que ocorrerá em Belém em novembro deste ano.

A presidente do TRT-8, desembargadora Sulamir Palmeira Monassa de Almeida, reforçou a relevância do debate sobre a exploração do trabalho infantil, tráfico de pessoas e outras questões urgentes na região amazônica.²⁶ Destaca-se a importância do combate não apenas repressivo, mas também preventivo, com a conscientização da sociedade brasileira sobre a existência do trabalho análogo ao de escravo e suas consequências para a democracia, além do combate ao racismo estrutural. Embora ainda haja muito a ser feito, as medidas adotadas pela Justiça do Trabalho

²⁴ BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. **Justiça do Trabalho inicia curso de capacitação para refugiados e migrantes**. 2024. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/noticias/2024/justica-do-trabalho-inicia-curso-de-capacitacao-para-refugiados-e-migrantes>. Acesso em 12 Jul. 2025.

²⁵ BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO. **PROTOCOLO PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE ENFRENTAMENTO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO**. 2024 Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/protocolos-da-justica-do-trabalho>. Acesso em 12 jul. 2025.

²⁶ BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. **Justiça do Trabalho e Ministério Público fortalecem parceria no combate ao Trabalho Escravo**. 2025. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/noticias/2025/justica-do-trabalho-e-ministerio-publico-fortalecem-parceria-no-combate-ao-trabalho>. Acesso em 18 jul. 2025.

no Pará, em sintonia com outras instituições, são relevantes e devem ser aproveitadas ao máximo para enfrentar essa violação de direitos humanos.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A perspectiva do trabalho escravo contemporâneo sob a ótica dos processos estruturais adotada neste artigo, busca evidenciar que as novas formas de escravidão são reais e devem ser discutidas e combatidas pela sociedade civil. As relações de trabalho na Amazônia exigem um olhar cauteloso e sensível, pois violações dos direitos sociais são graves.

Por fim, é necessário avançar no debate sobre políticas públicas integradas. Além da atuação repressiva, é imprescindível que haja programas de reinserção das vítimas no mercado de trabalho formal, capacitação profissional e fortalecimento de cooperativas rurais, de modo a romper o ciclo de vulnerabilidade que mantém trabalhadores em situação de risco. Sugere-se também a criação de **um observatório regional permanente de combate ao trabalho escravo, que integre dados de diferentes órgãos (MPT, DPU, PF, Clínica de Combate de Trabalho Escravo da UFPA, Justiça do Trabalho) e possibilite monitoramento contínuo.**

Essas medidas preventivas e inclusivas, associadas a políticas educacionais e de desenvolvimento sustentável, representam caminhos concretos para que o Pará e o Brasil possam reduzir de forma significativa os índices de exploração da mão de obra à escravidão contemporânea.

O trabalho escravo contemporâneo é um problema estrutural que se perpetuando desde o período colonial, fruto de desigualdades sociais, políticas, econômicas e jurídicas. Essa questão atinge não apenas as partes mais afetadas, mas toda a sociedade, gerando impactos econômicos, ambientais e sociais. Ao abordar problemas estruturais, é imperativo que não se olhe para eles como casos isolados, mas como situações contínuas que afetam toda sociedade com uma violação sistêmica dos direitos humanos.

O trabalho escravo deve ser enfrentado em sua raiz, com a adoção de medidas estruturais pelo Poder Executivo, Legislativo e Judiciário. Argumenta-se que não é mais viável apenas decisões judiciais que reconheçam os direitos dos trabalhadores resgatados, mas que essas decisões sejam pautadas na abordagem dos processos estruturais. O Judiciário deve reconhecer o “estado de coisas inconstitucional” e, a partir desse problema, construir um plano com soluções para a erradicação do trabalho escravo.

Os processos estruturais buscam a construção de alternativas para alcançar resultados eficazes a longo prazo. O fato de o estado do Pará sediar a COP-30 em Belém em novembro de 2025, sendo

um dos entes com maiores denúncias de trabalho escravo, torna de suma importância que o problema seja amplamente debatido.

REFERÊNCIAS

ANDES-SN. SINDICATO NACIONAL DOS DOCENTES DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR. **Pará é o estado que mais resgatou pessoas em situação análoga à escravidão nos últimos 15 anos.** Disponível em: <https://andes.org.br/conteudos/noticia/para-e-o-estado-que-mais-resgatou-pessoas-em-situacao-analoga-a-escravidao-nos-ultimos-15-anos1>. Acesso em: 01 Out 2024.

ARENHART, Sérgio Cruz. **Decisões estruturais no direito processual civil brasileiro.** Revista de processo. Vol. 225. P. 389-410. Nov. 2013. DTR/2013/10261. Thomson Reuters. BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. **TRT-8 realiza programação especial de combate ao trabalho escravo.** 2024. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/noticias/2024/trt-8-realiza-programacao-especial-de-combate-ao-trabalho-escravo>. Acesso em 10 Jul. 2025.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal.** Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental n. 153, Relator: Min. Eros Grau, Tribunal Pleno, julgado em 29 abr. 2010, Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, DF, 14 out. 2011.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. **TRT-8 realiza programação especial de combate ao trabalho escravo.** 2024. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/noticias/2024/trt-8-realiza-programacao-especial-de-combate-ao-trabalho-escravo>. Acesso em 10 Jul. 2025.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. **TRT-8 promove formação em atendimento e reconhecimento de casos de escravidão contemporânea.** 2024. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/noticias/2024/trt-8-promove-formacao-em-atendimento-e-reconhecimento-de-casos-de-escravidao>. Acesso em 11 Jul. 2025.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. **Justiça do Trabalho inicia curso de capacitação para refugiados e migrantes.** 2024. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/noticias/2024/justica-do-trabalho-inicia-curso-de-capitacao-para-refugiados-e-migrantes>. Acesso em 12 Jul. 2025.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 8ª REGIÃO. **Justiça do Trabalho e Ministério Público fortalecem parceria no combate ao Trabalho Escravo.** 2025. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/noticias/2025/justica-do-trabalho-e-ministerio-publico-fortalecem-parceria-no-combate-ao-trabalho>. Acesso em 18 jul. 2025.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO. **PROTOCOLO PARA ATUAÇÃO E JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE ENFRENTAMENTO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO.** 2024 Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/protocolos-da-justica-do-trabalho>. Acesso em 12 jul. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. Caso Fazenda Brasil Verde vs. Brasil. Sentença de Exceções Preliminares, Méritos, Reparações e Custas de 20 de outubro de 2016. San José, Costa Rica, 2016. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_esp.pdf. Acesso em: 21 ago. 2025.

DIDIER JR., Fredie; ZANETI JR., Hermes; OLIVEIRA, Rafael Alexandria de. **Elementos para uma teoria do processo estrutural aplicada ao processo civil brasileiro.** Revista do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, n. 75, p. 101-136, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/147368>. Acesso em: 25 Jun. 2025.

FUNDAÇÃO PAN-AMERICANA PARA O DESENVOLVIMENTO. Trabalho Justo: Combate ao trabalho análogo ao escravo na pecuária no Pará, Brasil. **Relatório de prevalência.** Pesquisa e desenvolvimento de intervenção. Combate à escravidão moderna no Brasil: estimativa de prevalência e perfil de vulnerabilidade do trabalho forçado e análogo ao de escravo na pecuária no Pará, Brasil. 2023. Disponível em: <https://www.pdf.org/brasil/trabalho-justo/>. Acesso em: 09 Jul. 2025.

MELO, Luís Antônio Camargo de. **As atribuições do ministério público do trabalho na prevenção e no enfrentamento ao trabalho escravo** In: Revista LTr: legislação do trabalho, v. 68, n. 4, p. 425-432, abr. 2004.

MESQUITA, Valena Jacob Chaves. **O trabalho análogo ao de escravo: uma análise jurisprudencial do crime no TRF da 1ª região.** Belo Horizonte: RTM, v. 9, 2016.

NASCIMENTO, Abdias. **O genocídio do negro brasileiro: processo de racismo mascarado.** 3ª ed. São Paulo: Perspectiva, 2016.

PUGA, Mariela. El litigio estructural. **Revista de teoria del derecho de la universidad de Palermo**, v.1, n. 2, 2014.

SILVA, Cristiane de Melo Mattos Sabino Gazola. **Do escravismo colonial ao trabalho forçado atual: a supressão dos direitos sociais fundamentais.** São Paulo: LTr, 2009.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST); CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). **Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho.** [s. l.]: Impressoart Gráfica e Editora, 2024. Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/protocolos-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 15 Mai. 2025.

VITORELLI, Edilson. **Processo civil estrutural: teoria e prática.** Salvador: Juspodivm, 2020.

O PAPEL DO ESTADO NA PREVENÇÃO E COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO: ENTRE A FISCALIZAÇÃO E A INCLUSÃO SOCIAL

The Role of the State in the Prevention and Eradication of Modern Slavery: Between Inspection and Social Inclusion

Dafne Fernandez de Bastos¹
Valena Jacob²

Resumo

O presente artigo analisa o papel do Estado brasileiro na prevenção e combate ao trabalho escravo contemporâneo. Por meio de uma revisão bibliográfica e documental, com ênfase na articulação entre ações repressivas e políticas de inclusão social. Examina-se a atuação de órgãos como o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério Público do Trabalho e o Grupo Especial de Fiscalização Móvel, bem como a aplicação de sanções administrativas e criminais. Discute-se, ainda, a efetividade de políticas de reinserção social. Conclui-se pela necessidade de integração entre fiscalização e políticas públicas para romper o ciclo de vulnerabilidade que perpetua a exploração.

Palavras-chave: Trabalho escravo, Fiscalização, Inclusão social.

Abstract

This article examines the role of the Brazilian State in preventing and combating contemporary slave labor. Through a bibliographic and documentary review, it highlights the articulation between repressive measures and social inclusion policies. It analyzes the actions of institutions such as the Ministry of Labor and Employment, the Labor Prosecution Office, and the Special Mobile Inspection Group, alongside the application of administrative and criminal sanctions. It also addresses the effectiveness of social reintegration policies. The study concludes that integrating inspection with public policies is essential to overcome structural vulnerabilities that perpetuate exploitation.

Keywords: Slave labor, Inspection, Social inclusion.

¹ Doutoranda em Direito pela Universidade Federal do Estado do Pará – UFPA. Discente pesquisadora do Grupo de Pesquisa do CNPQ: Novas Formas de Trabalho e Velhas Práticas Escravistas. Assessora de Procuradoria no Ministério Público de Contas do Estado do Pará. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4596531574466409>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7035-3985>.

² Professora Associada 2 e Diretora Geral do Instituto de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Pará - ICIJ UFPA; Docente Permanente dos Programas de Pós-Graduação em Direito (PPGD) e em Direito e Desenvolvimento na Amazônia (PPGDDA), ambos da UFPA. Secretária Adjunta da Associação Brasileira da Advocacia Trabalhista (ABRAT). Coordenadora do Grupo de Pesquisa do CNPQ: Novas Formas de Trabalho e Velhas Práticas Escravistas. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2222933055414567>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4955-1949>

1. INTRODUÇÃO

O trabalho escravo contemporâneo permanece como um grave desafio na proteção aos direitos humanos e às relações de trabalho no Brasil. Apesar dos avanços institucionais nas últimas décadas, milhares de trabalhadores ainda são submetidos a condições degradantes, jornadas exaustivas, restrição de locomoção e outras formas de violação da dignidade humana. Essas práticas, frequentemente invisibilizadas em cadeias produtivas extensas e de difícil fiscalização, reproduzem (e reproduzem) desigualdades históricas e revelam a persistência de um modelo de exploração que remonta ao período colonial.

A legislação brasileira, amparada por dispositivos constitucionais e compromissos internacionais, estabelece a erradicação do trabalho escravo como prioridade estatal. No entanto, a experiência demonstra que as ações repressivas — como operações de fiscalização e aplicação de sanções — não têm sido suficientes para romper o ciclo de vulnerabilidade social que favorece o aliciamento. Sem políticas públicas consistentes de reinserção produtiva, muitos trabalhadores resgatados retornam às mesmas condições de exploração, evidenciando a necessidade de uma abordagem integrada que una fiscalização e inclusão social.

Nesse contexto, o presente estudo busca analisar o papel do Estado brasileiro na prevenção e combate ao trabalho escravo contemporâneo, destacando a importância da articulação entre órgãos fiscalizadores, sistema de justiça e políticas socioeconômicas. Partindo de um referencial teórico que combina perspectivas jurídicas, sociais e históricas, o artigo pretende demonstrar que o enfrentamento eficaz dessa prática demanda não apenas repressão imediata, mas também a eliminação das condições estruturais que a sustentam.

2 BASES TEÓRICAS E JURÍDICAS DO COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO

A análise do papel do Estado no combate ao trabalho escravo contemporâneo exige uma abordagem multidisciplinar, que abrange os fundamentos conceituais, normativos e institucionais do problema. Essa base teórica permite identificar como o ordenamento jurídico brasileiro, alinhado a tratados internacionais de direitos humanos e às diretrizes da Organização Internacional do Trabalho, estrutura a repressão e a prevenção dessa prática. Além disso, a compreensão dos órgãos e mecanismos responsáveis por fiscalizar, punir e prevenir tais violações é essencial para

avaliar a efetividade das ações estatais e propor melhorias. Diante disso, o presente artigo está organizado em três eixos: a conceituação e a caracterização do trabalho escravo contemporâneo, o arcabouço normativo aplicável e a estrutura institucional de combate.

2.1 CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO

O conceito de trabalho escravo no Brasil foi consolidado no art. 149 do Código Penal, que tipifica como crime a ação de “reduzir alguém à condição análoga à de escravo” mediante submissão a trabalhos forçados, jornada exaustiva, condições degradantes de trabalho ou restrição de locomoção em razão de dívida contraída com o empregador. Tal perspectiva transcende a noção clássica de escravidão, que se limitava à propriedade de pessoas, e reconhece formas contemporâneas de exploração, caracterizadas pela supressão da liberdade e da dignidade do trabalhador.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) adota uma definição abrangente, considerando como trabalho forçado toda atividade exigida sob ameaça e para a qual a pessoa não se ofereceu voluntariamente, em violação às liberdades fundamentais. No Brasil, a utilização do termo “trabalho escravo contemporâneo” busca diferenciar essas práticas das ocorridas no período colonial e imperial, mas sem subestimar a continuidade histórica das estruturas de exploração. O fenômeno se manifesta de forma heterogênea, atingindo setores como agricultura, construção civil, mineração e, em especial, o trabalho doméstico. Em geral, as vítimas pertencem a grupos vulneráveis, caracterizados por baixa escolaridade, pobreza extrema e ausência de alternativas de renda, tornando-os mais suscetíveis ao aliciamento e à exploração.

2.2 BASE NORMATIVA

O combate ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil encontra fundamento em diversos instrumentos jurídicos, nacionais e internacionais. A Constituição Federal de 1988, em seu art. 5º, inciso III, assegura que “ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante”. Além disso, o artigo 7º, inciso XXXIII, proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e qualquer trabalho a menores de dezesseis, exceto na condição de aprendiz a partir dos quatorze anos.

No plano internacional, o Brasil é signatário de convenções fundamentais da OIT, como a de número 29 (sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório) e a de nº 105 (sobre Abolição do Trabalho forçado), que foram devidamente ratificadas pelo Brasil. Esses compromissos são complementados por tratados de direitos humanos, como o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), ambos internalizados pelo ordenamento jurídico brasileiro. A regulamentação se completa com o Decreto nº 5.017/2004, que institui o Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo, e a Portaria Interministerial nº 4/2016, que regulamenta a chamada “Lista Suja” de empregadores flagrados explorando trabalhadores em condição análoga à de escravo, conferindo operacionalidade às ações estatais, articulando órgãos de fiscalização, persecução penal e políticas de prevenção.

3 ESTRUTURA INSTITUCIONAL DE COMBATE

A atuação do Estado brasileiro no combate ao trabalho escravo contemporâneo se dá por meio de um arranjo institucional que envolve diferentes órgãos e esferas de poder. O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)³, por meio de seus auditores-fiscais e do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM)⁴, realiza operações de inspeção, resgate e lavratura de autos de infração.

O Ministério Público do Trabalho (MPT)⁵, por sua vez, é responsável por promover ações civis públicas e firmar termos de ajustamento de conduta (TACs) visando à reparação dos danos coletivos e à imposição de obrigações de fazer ou não fazer aos empregadores. Já o Poder Judiciário, especialmente a Justiça do Trabalho e a Justiça Federal, processa e julga as ações decorrentes dessas violações, aplicando sanções civis, trabalhistas e penais.

Outros atores, como a Polícia Federal⁶, realizam investigações criminais, enquanto a Defensoria Pública da União (DPU)⁷ deveria prestar assistência jurídica aos trabalhadores

³ BRASIL. **Decreto nº 5.017, de 12 de março de 2004**. Institui o Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, 15 mar. 2004.

⁴ BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego**. *Grupo Especial de Fiscalização Móvel – GEFM: relatórios e dados de operações*. Brasília, DF: MTE, 2025.

⁵ BRASIL. **Ministério Público do Trabalho**. *Atuação do MPT no combate ao trabalho escravo*. Brasília, DF: MPT, 2025.

⁶ BRASIL. **Polícia Federal**. *Relatórios de combate ao trabalho escravo*. Brasília, DF: PF, 2025.

⁷ BRASIL. **Defensoria Pública da União**. *Atuação da DPU no combate ao trabalho escravo*. Brasília, DF: DPU, 2025.

resgatados⁸. Esse modelo interinstitucional é frequentemente citado como exemplo de boa prática no cenário internacional⁹, embora sofra limitações de ordem orçamentária, logística e política, que impactam sua efetividade.

4 A DIMENSÃO REPRESSIVA: FISCALIZAÇÃO E PUNIÇÃO

O enfrentamento repressivo ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil é conduzido por um conjunto de medidas voltadas à identificação de situações de exploração, ao resgate das vítimas e à responsabilização dos infratores. Essa dimensão envolve, principalmente, a atuação de órgãos fiscalizadores, a aplicação de sanções administrativas e criminais e a utilização de instrumentos de dissuasão econômica, como a inclusão de empregadores na chamada “Lista Suja”¹⁰.

A fiscalização é desempenhada, em grande parte, pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, vinculados ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que realizam inspeções tanto de rotina quanto motivadas por denúncias. As operações de maior envergadura são executadas pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), criado em 1995. O GEFM é composto por equipes interinstitucionais que incluem representantes do MTE, Ministério Público do Trabalho (MPT), Polícia Federal (PF) e, em alguns casos, Defensoria Pública da União (DPU). Essas ações, geralmente realizadas em áreas rurais e de difícil acesso, têm como objetivo resgatar trabalhadores, registrar infrações e coletar provas para posterior responsabilização.

Do ponto de vista sancionatório, os empregadores flagrados são passíveis de autos de infração administrativos, que podem resultar em multas, e de ações civis públicas promovidas pelo MPT para reparação de danos coletivos. No âmbito penal, a prática de reduzir alguém a condição

⁸ É importante destacar que a Defensoria Pública, muito embora tenha esse importante papel de prestar assistência judiciária aos necessitados, nos termos do art. 134, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, na prática, não é o que se vislumbra. Muitas vezes, outros órgãos ou instituições acabam abraçando a atividade essencial da Defensoria pelos mais variados motivos, desde o excesso burocracia para atendimentos, até mesmo a falta de disposição de pessoal ou de especialização nas matérias, como a questão específica do trabalho escravo.

⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Avaliação do combate ao trabalho escravo no Brasil: boas práticas e desafios*. Genebra: OIT, 2025.

¹⁰ A chamada “Lista Suja” corresponde ao Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo, mantido pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Trata-se de um instrumento de transparência e de política pública que reúne pessoas físicas e jurídicas responsabilizadas administrativamente pela exploração de trabalho escravo contemporâneo. A inclusão no cadastro implica restrições de crédito em instituições financeiras públicas e privadas, além de impacto reputacional significativo, funcionando como mecanismo de dissuasão e prevenção da reincidência. Sua atualização é periódica e segue critérios estabelecidos em portaria interministerial

análoga à de escravo constitui crime previsto no art. 149 do Código Penal, com pena de reclusão de dois a oito anos, além de multa. A efetividade da aplicação dessa sanção, no entanto, enfrenta desafios relacionados à morosidade processual e à dificuldade de produção de provas robustas.

Entre os instrumentos de natureza preventiva-repressiva destaca-se a “Lista Suja”. Este cadastro de empregadores, mantido pelo governo federal reúne nomes de pessoas físicas e jurídicas responsabilizadas administrativamente por exploração de trabalho escravo. A inclusão nesse cadastro implica restrições de crédito em instituições financeiras públicas, tanto públicas quanto privadas e tem efeito reputacional significativo, funcionando como importante mecanismo de dissuasão. Apesar de seu potencial, a “Lista Suja” enfrenta contestações judiciais e pressões políticas que, em diversos momentos, ameaçaram sua continuidade.

Embora a dimensão repressiva seja indispensável para a responsabilização e a contenção imediata de casos, estudos e dados oficiais demonstram que sua atuação isolada não é suficiente para erradicar o problema. A reincidência de trabalhadores resgatados em situações semelhantes, aliada à permanência de fatores estruturais que fomentam o aliciamento, evidencia que a repressão precisa ser acompanhada de políticas de inclusão social e de geração de oportunidades. A ausência de uma abordagem integrada faz com que a dimensão repressiva atue apenas como resposta pontual a um fenômeno de natureza estrutural.

5 A DIMENSÃO PREVENTIVA: INCLUSÃO SOCIAL E POLÍTICAS PÚBLICAS

A prevenção ao trabalho escravo contemporâneo exige mais do que a atuação repressiva e a responsabilização dos infratores. É necessário implementar políticas públicas capazes de reduzir as vulnerabilidades socioeconômicas que expõem trabalhadores ao risco de exploração. Nesse sentido, a dimensão preventiva do enfrentamento envolve ações integradas de assistência social, qualificação profissional, geração de emprego e renda, reforma agrária e fortalecimento de economias locais.

Entre as iniciativas voltadas à prevenção, destacam-se programas de qualificação e reinserção produtiva direcionados a trabalhadores resgatados. Um exemplo é o acesso prioritário a cursos do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC) e a inserção em programas de intermediação de mão de obra. Além disso, políticas como o Bolsa Família e o Programa Brasil Sem Miséria funcionam como mecanismos de proteção social indireta, ao

fornecerem uma rede mínima de sustento que pode reduzir a dependência de vínculos laborais exploratórios.

A assistência social pós-resgate é outro elemento essencial, mas frequentemente negligenciado. Após o resgate, trabalhadores recebem o seguro-desemprego especial, previsto na legislação, em até três parcelas. No entanto, a ausência de acompanhamento contínuo e de oportunidades sustentáveis de emprego faz com que muitos retornem às regiões de origem, onde as condições de vulnerabilidade permanecem inalteradas. Esse cenário facilita a reincidência no ciclo de exploração.

No campo da reforma agrária e da regularização fundiária, as iniciativas do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA) também têm um papel potencial na prevenção, ao permitir que trabalhadores rurais tenham acesso a terras e meios de produção. Contudo, cortes orçamentários e entraves administrativos reduzem o alcance dessas políticas.

A prevenção ainda demanda campanhas educativas voltadas tanto para trabalhadores quanto para empregadores, reforçando direitos, deveres e consequências jurídicas da exploração. Organizações da sociedade civil têm atuado em parceria com o Estado nesse campo, ampliando a capilaridade das informações.

Apesar dos avanços pontuais, a dimensão preventiva no Brasil sofre com a descontinuidade de programas, a falta de integração entre órgãos e a insuficiência de recursos. Sem uma política nacional de prevenção ao trabalho escravo que seja permanente, intersetorial e devidamente financiada, as ações tendem a se fragmentar, reduzindo seu impacto na erradicação da prática.

6 DESAFIOS E LACUNAS

O enfrentamento ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil, embora estruturado em uma combinação de medidas repressivas e preventivas, enfrenta obstáculos significativos que comprometem sua efetividade. Tais desafios são de natureza jurídica, institucional, econômica e social, resultando na persistência de práticas de exploração mesmo após décadas de avanços normativos e operacionais.

A principal fragilidade institucional reside na insuficiência de recursos humanos e financeiros para as operações de fiscalização. O número de auditores-fiscais do trabalho tem diminuído nos últimos anos, enquanto a extensão territorial e a complexidade das cadeias

produtivas aumentam, dificultando o monitoramento de áreas de risco. A desarticulação entre órgãos responsáveis pela repressão e pela assistência social também se mostra um entrave, pois impede o acompanhamento efetivo dos trabalhadores após o resgate.

Do ponto de vista jurídico-processual, a morosidade na tramitação das ações penais e a dificuldade em obter provas robustas para condenação criminal limitam o caráter dissuasório das sanções. Além disso, há episódios de questionamento judicial de instrumentos estratégicos, como a “Lista Suja”, o que gera insegurança e reduz a previsibilidade das ações estatais. No âmbito político, pressões de setores econômicos atingidos pelas fiscalizações e pela publicidade dos casos podem levar a retrocessos normativos e à restrição de instrumentos de combate. Essa influência política, por vezes, resulta na interrupção ou no enfraquecimento de programas de prevenção e reinserção produtiva, comprometendo a continuidade das ações.

Em termos sociais e econômicos, a pobreza extrema, a baixa escolaridade, a ausência de alternativas de trabalho digno e a concentração fundiária permanecem como causas estruturais que alimentam o ciclo de exploração. A falta de políticas consistentes de desenvolvimento regional, mantém populações inteiras vulneráveis ao aliciamento.

Essas lacunas evidenciam que o combate ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil ainda carece de uma abordagem verdadeiramente intersetorial, capaz de integrar de forma permanente fiscalização, responsabilização e políticas de inclusão social. A erradicação dessa prática exige um conjunto de ações articuladas, contínuas e intersetoriais, capazes de enfrentar simultaneamente as causas estruturais e as manifestações concretas da exploração. A seguir, apresentam-se propostas de aprimoramento fundamentadas nas lacunas identificadas.

a) **Fortalecimento institucional e orçamentário da fiscalização:**

É essencial recompor e ampliar o quadro de auditores-fiscais do trabalho, garantindo equipes suficientes para atender às demandas regionais e às áreas de difícil acesso. O incremento orçamentário deve priorizar a logística das operações e o uso de tecnologias de monitoramento remoto, como georreferenciamento e análise de imagens de satélite.

b) **Integração entre repressão e políticas sociais:**

Propõe-se a criação de protocolos formais de atuação conjunta entre órgãos fiscalizadores, Ministério Público do Trabalho, Defensoria Pública da União e redes de assistência social, de forma

a assegurar que todo trabalhador resgatado seja imediatamente inserido em programas de qualificação, apoio psicossocial e intermediação de emprego.

c) **Política Nacional de Prevenção ao Trabalho Escravo:**

A formulação de uma política permanente, com metas e indicadores claros, permitiria coordenar as ações preventivas em todo o território nacional. Essa política deve ser intersetorial, envolvendo ministérios ligados ao trabalho, assistência social, educação, agricultura e desenvolvimento regional.

d) **Proteção e ampliação da “Lista Suja”:**

Recomenda-se o fortalecimento jurídico e administrativo do cadastro de empregadores flagrados explorando trabalho escravo, de modo a impedir sua suspensão por pressões políticas ou decisões judiciais isoladas. A transparência e a atualização periódica devem ser asseguradas como instrumentos de dissuasão.

e) **Desenvolvimento regional e geração de alternativas de renda:**

Programas de desenvolvimento sustentável em regiões vulneráveis, especialmente na Amazônia Legal, no Cerrado e no Semiárido, devem ser incentivados. A diversificação econômica local, aliada ao apoio técnico e financeiro para pequenos produtores e trabalhadores autônomos, reduz a dependência de relações laborais precárias e exploratórias.

f) **Monitoramento pós-resgate:**

A criação de um sistema nacional de acompanhamento longitudinal de trabalhadores resgatados possibilitaria avaliar a efetividade das políticas de reinserção e prevenir a reincidência. Esse sistema poderia integrar dados de diferentes órgãos, facilitando a atuação preventiva.

Tais propostas, se implementadas de forma coordenada e contínua, têm potencial para transformar o enfrentamento ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil, superando a fragmentação atual e avançando rumo à eliminação dessa grave violação dos direitos humanos.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho escravo contemporâneo é uma das mais graves violações de direitos humanos e trabalhistas. Apesar de avanços normativos e institucionais, com a criação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel e da “Lista Suja”, a atuação repressiva, por si só, não é capaz de romper o ciclo de vulnerabilidade social que sustenta a exploração.

As dimensões repressiva e preventiva, embora interdependentes, ainda operam de forma fragmentada, dificultando a obtenção de resultados duradouros. A falta de políticas permanentes de reinserção produtiva e a descontinuidade de programas de assistência pós-resgate contribuem para a reincidência dos trabalhadores em situações de escravidão contemporânea. Além disso, a insuficiência de recursos humanos e financeiros, somada a pressões políticas e econômicas, limita o alcance e a eficácia das ações do Estado.

Diante desse cenário, torna-se imprescindível a adoção de uma abordagem integrada, que una fiscalização efetiva, responsabilização célere dos infratores e políticas públicas robustas de inclusão social. As propostas apresentadas neste — que vão desde o fortalecimento institucional da fiscalização até o monitoramento pós-resgate — buscam justamente oferecer caminhos para superar as lacunas existentes e promover a erradicação definitiva dessa prática.

Mais do que uma obrigação jurídica decorrente da Constituição Federal e dos tratados internacionais ratificados pelo Brasil, o combate ao trabalho escravo contemporâneo deve ser compreendido como um compromisso ético e político com a dignidade humana. Ele exige atuação coordenada, recursos adequados e vontade política para transformar realidades historicamente marcadas pela exploração.

Referências

- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 ago. 2025.
- BRASIL. **Decreto nº 5.017, de 12 de março de 2004**. Institui o Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, 15 mar. 2004.
- BRASIL. **Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Diário Oficial da União: Seção 1, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940.

BRASIL. **Portaria Interministerial nº 4, de 11 de maio de 2016.** Dispõe sobre o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas às de escravo. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, 12 maio 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Grupo Especial de Fiscalização Móvel – GEFM: relatório e atuação nos 30 anos de combate ao trabalho escravo (1995–2025).** Brasília, DF: MTE, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/maio/grupo-especial-movel-de-combate-ao-trabalho-escravo-comemora-30-anos-nesta-terca-feira-13>. Acesso em: 19 ago. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas às de escravo (“Lista Suja”) – atualização de abril de 2025.** Brasília, DF: MTE, 2025. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/areas-de-atuacao/cadastro_de_empregadores.pdf. Acesso em: 19 ago. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Atuação do MPT no combate ao trabalho escravo.** Brasília, DF: MPT, 2025.

BRASIL. Polícia Federal. **Relatórios de combate ao trabalho escravo.** Brasília, DF: PF, 2025.

BRASIL. Defensoria Pública da União. **Atuação da DPU no combate ao trabalho escravo.** Brasília, DF: DPU, 2025.

ESTERCI, Neide; FIGUEIRA, Ricardo Rezende. Décadas de combate ao trabalho escravo: avanços, recuos e vigilância necessária. In: CERQUEIRA, G. C.; FIGUEIRA, R. R.; PRADO, A. A.; COSTA, C. M. (Orgs.), **Trabalho escravo contemporâneo: contribuições críticas para sua análise e denúncia.** Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2008, p. 331-346.

FIGUEIRA, Ricardo Rezende. **Pisando fora da própria sombra: trabalho escravo no Brasil contemporâneo.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

MESQUITA, Valena Jacob Chaves. **O trabalho análogo ao de escravo: uma análise jurisprudencial do crime no TRF da 1ª Região.** Belo Horizonte: RTM, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 29 sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório.** Genebra: OIT, 1930. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes>. Acesso em: 19 ago. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 105 sobre a Abolição do Trabalho Forçado.** Genebra: OIT, 1957. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes>. Acesso em: 19 ago. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Avaliação do combate ao trabalho escravo no Brasil: boas práticas e desafios.** Genebra: OIT, 2017.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** 46. ed. São Paulo: Malheiros, 2023.

SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total.** Tradução: Eloisa de Azevedo. São Paulo: Boitempo, 2014.

A TERCEIRIZAÇÃO-FIM NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS DO PONTO DE VISTA ESTRATÉGICO DAS ORGANIZAÇÕES.

José Hamilton Maturano Cipolla¹
e Marcela Cataldi Cipolla²

RESUMO

O objeto de estudo do presente trabalho é trazer uma análise dos possíveis impactos da terceirização das atividades-fim, com a inserção da Lei n. 13.467 de 2017, sob o ponto de vista da administração e do conceito de *core business*.

Palavras-chave: atividade-fim, *core business*, terceirização e vantagem competitiva.

I. INTRODUÇÃO

Inicialmente, é importante notar que a expressão “terceirização” é um neologismo, que se popularizou na década de 90, no Brasil. O termo foi traduzido do idioma inglês “*outsourcing*”, e é muito utilizado no contexto do Direito de Trabalho e da Administração para designar uma relação entre uma empresa-prestadora de serviços em prol de outra empresa, que cumpre o papel de tomadora de serviços. Ou seja, “terceirização” frisa a qualidade de “terceiro”, salienta que existe uma relação externa à estrutura organizacional, com uma empresa que é parte interveniente³.

No caso, a relação de trabalho terceirizada é “trilateral” com o trabalhador, eis que o contratante e contratada são empresas diferentes.

Não é por acaso que o termo “terceirização” ganhou relevância nos anos 90, essa estratégia de gestão se destacou como uma oportunidade de aumentar eficiência e renda nas empresas, no contexto neoliberal e de redemocratização do país. Apesar disso, à ocasião, o arcabouço jurídico que regulava a terceirização era escasso e a nação ainda estabelecia sua estrutura legal e organizacional com a recém-criada Constituição.

De lá para cá, entretanto, a prática ganhou, cada vez mais, relevância e coube ao Poder Judiciário normatizar a terceirização, ante a escassez de leis específicas sobre isso até 2017. Antes disso, a regulação do Judiciário se deu por meio da edição de súmulas e de jurisprudência.

Mais recentemente, com a crise do Estado de bem-estar social, o Direito do Trabalho passou por diversas transformações, que no país culminou com o contexto da Reforma Trabalhista. Foi nesse período de significativa mudanças da Consolidação das Leis

³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª edição São Paulo: LTR, 2015. P. 473.

Trabalhistas, com a flexibilização de Direitos Trabalhistas, que insurgiu a possibilidade de terceirização irrestrita no país pela via legislativa, com a lei n.º 13.429.

Tal possibilidade, vista na seara empresarial brasileira como o “pulo do gato” para a redução de custos e especialização de produção, é recente no ordenamento jurídico brasileiro e pode trazer sérios riscos de consolidar a precarização do trabalho, bem como aumentar o passivo trabalhista das empresas tomadoras.

Mas para além da ótica jurídica, tal prática tão defendida pode tornar as organizações menos competitivas quando a terceirização se dá no *core* organizacional.

II. DA INSERÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO ORDENAMENTO JURÍDICO

Vale repisar que até a introdução da lei n.º 13.429, no ano de 2017, só era permitido ao gestor brasileiro terceirizar atividades-meio, interpretação essa consolidada pelo Poder Judiciário, já que havia uma lacuna normativa sobre o tema. Com a nova lei, a terceirização de qualquer atividade - inclusive a principal (atividade-fim) - passou a ser uma opção nas relações trabalhistas não só no âmbito privado como no Direito Público.

Portanto, por muito tempo, prevaleceu o entendimento fixado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) na Súmula 256. De modo que a terceirização na área de segurança patrimonial, conservação e limpeza estava consolidada na jurisprudência por serem atividades-meio.

Ocorre que conforme consta no próprio Acórdão do julgamento Recurso Extraordinário 958.252, no Supremo Tribunal Federal (STF), o critério criado pela referida Súmula, que separa atividades-meio e atividade-fim gerava divergências entre os próprios juízes, conforme o trecho a seguir extraído da decisão colegiada:

*“Em pesquisa elaborada pela ex-Presidente da Associação Brasileira de Direito e Economia (ABDE) e professora do Insper-SP Luciana Yeung, constatou-se que não há qualquer uniformidade na jurisprudência da Justiça do Trabalho sobre quais categorias de atividades seriam consideradas ‘meio’ para fins de ilicitude da terceirização. Concluiu a estudiosa que o ‘regramento normativo existente sobre a questão da terceirização da mão de obra está longe de gerar orientações claras e segurança jurídica’, que a ‘pacificação não está acontecendo com o passar do tempo’ e que as ‘justificativas dos magistrados para defender ou atacar a terceirização são praticamente idiossincráticas’”.*⁴

Portanto, o voto do julgamento acima na Suprema Corte, em um momento de mitigação de direitos aos trabalhadores, se deu norteado pelas divergências interpretativas da

4 YEUNG, Luciana. Terceirização de Mão de Obra no Brasil: para quê a PL 4.330/2004?. Disponível em: <<http://www.cedes.org.br/downloads.html>>.

súmula até então vigente sob a justificativa de falta de parâmetros objetivos, e insegurança jurídica para empresas e trabalhadores.

A ampliação da terceirização nas relações laborais se deu nesse período, em que foi criado um contexto de relativização das normas celetistas e inserção de novas formas de prestação laboral. Vale lembrar que poucos meses após a entrada em vigor da lei da terceirização, veio a Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467 de 2017).

No ano de 2018, o STF reconheceu a constitucionalidade de qualquer terceirização⁵, afastando de vez a aplicação do critério meio/fim, que estava até então presente na súmula 331 do TST. Assim, restou ratificada a possibilidade de contratação de quaisquer serviços terceirizados no país, sendo irrelevante a etapa produtiva em que estava a terceirização.

III. DA MOTIVAÇÃO PARA TERCEIRIZAR E OS RISCOS AO TRABALHADOR

As profundas mudanças na CLT se deram em um contexto político instável e conturbado, o Brasil havia acabado de passar por um processo de *impeachment* e o presidente da época Michel Temer, que liderou profundas reformas no Direito do Trabalho não atingia sequer 5% (cinco por cento) de aprovação nas pesquisas de popularidade⁶. Portanto, por si só, tais mudanças na legislação laboral são questionáveis eis que, evidentemente, não contavam com apoio popular e tampouco foram amplamente debatidos com a sociedade civil.

De todo o modo, existia uma ideia disseminada pelos defensores das mudanças trabalhistas de que as reformas trariam modernização e benefícios. A título exemplificativo, vale observar os excertos abaixo, transcrito da cartilha Modernização Trabalhista, elaborada pelo Ministério do Trabalho⁷, à ocasião:

“A modernização trabalhista vem para garantir conquistas e abrir novas oportunidades. A nova legislação amplia direitos e não retira nenhum.

(...)

A nova legislação trabalhista deixa explícito que a terceirização, já regulamentada pela Lei nº 13.429/2017, é possível em qualquer ramo, inclusive na atividade principal da empresa. Com isso, o Brasil se alinha com a maioria dos países do mundo. O texto deixa claro ainda que, além de todos os direitos trabalhistas, as empresas contratantes têm de fornecer aos

5 Julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252

6 G1. Governo Temer tem aprovação de 4% e reprovação de 79%, diz pesquisa Ibope. Brasília, G1. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/governo-temer-tem-aprovacao-de-4-e-reprovacao-de-79-diz-pesquisa-ibope.ghtml>> Acesso em: 10 ago. 2025.

7 MINISTÉRIO DO TRABALHO. Modernização trabalhista: Direitos garantidos e novas oportunidades. Brasília, 2017. Disponível em: <https://www.gov.br/casacivil/pt/br/assuntos/downloads/cartilha_leitralhistas_150x210_24pgs_i.pdf> Acesso em: 10 ago. 2025.

terceirizados as mesmas vantagens oferecidas aos demais empregados e estabelece que um empregado só pode ser contratado como pessoa jurídica (PJ) pela mesma empresa 18 meses após sua demissão.”

Apesar de omitida a motivação econômica na possibilidade de terceirização irrestrita, a relação de empresa tomadora e prestadora de serviços é vista pelos empregadores como uma medida efetiva de redução de custos.

Por exemplo, em sondagem da CNI - Confederação Nacional da Indústria, 85,6% das empresas pesquisadas apontaram a redução de custos como fator importante ou muito importante na decisão por terceirizar⁸. Ainda mais relevante, foi a economia de tempo apontada por 87,9% dos gestores entrevistado na mesma pesquisa (CNI, 2014).

Se na ótica empresarial brasileira a terceirização é tida como uma opção rentável e moderna, por outro lado, quase uma década após as mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista, no âmbito do Direito do Trabalho, verificou-se a mitigação dos direitos dos trabalhadores e a lei da terceirização, que embora não faça parte do pacote da Reforma, foi introduzida no mesmo período e contexto.

Limitando a análise à questão da mitigação dos direitos laborais em relação à terceirização, é possível observar que os trabalhadores terceirizados tendem a ter remunerações menores e estão mais propensos a sofrerem acidentes ocupacionais, bem como a atuarem em caráter de sobrejornada.

Em um Dossiê⁹ feito em conjunto com a Central única dos Trabalhadores (CUT) e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos, revela que os empregados terceirizados estão mais suscetíveis a sofrerem acidentes de trabalho. Para ilustrar isso, o estudo revela que desde 1995 até 2013, na Petrobrás, mais de 80% das vítimas de acidente laboral (249) eram trabalhadores terceirizados, contra 61 próprios.

No setor elétrico também apresenta altos índices de acidentes e mortes no trabalho entre os trabalhadores terceirizados. Conforme o Relatório de Estatísticas de Acidentes do Setor Elétrico Brasileiro, produzido pela Fundação Comitê de Gestão Empresarial (COGE), os trabalhadores terceirizados morrem 3,4 vezes mais do que os efetivos nas distribuidoras, geradoras e transmissoras da área de energia elétrica.

8 CNI. Mapa Estratégico da Indústria 2013-2022. São Paulo, 2022. Fls. 54 e 55. Disponível em: <https://static.portaldaindustria.com.br/media/finder_public/0c/39/0c394422-e699-4077-8ab7-1ca4852ecd58/v8_terceirizacao_o_imperativo_das_mudancas_web.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2025.

9CUT e DIEESE. Dossiê Terceirização e desenvolvimento. Uma conta que não fecha. Disponível em: . Disponível em: <https://www.cut.org.br/acao/dossie-terceirizacao-e-desenvolvimento-uma-counta-que-nao-fecha-7974>. Acesso em: 13 ago. 2025.

Ademais, segundo Vitor Araújo Filgueiras¹⁰ dos 10 maiores resgates de trabalhadores em condições análogas à de escravos no Brasil entre 2010 e 2013, em 90% dos flagrantes, os trabalhadores vitimados eram terceirizados, conforme dados obtidos a partir do total de ações do Departamento de Erradicação do Trabalho Escravo (Detrae) do Ministério do Trabalho e Emprego. Portanto, o que se observa, hoje, é a precarização do trabalho, em desfavor do trabalhador, em detrimento da efetividade organizacional.

IV. A TERCEIRIZAÇÃO COMO ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL

Do ponto de vista da Administração, é importante frisar que uma empresa tem vantagem sobre os seus competidores, quando consegue gerar maior valor econômico, do que as empresas rivais (Barney; Herterly, 2007).

Nesse conceito, valor são as características e atributos de desempenho que as empresas proporcionam sob a forma de bens ou serviços pelos quais o cliente está disposto a pagar (Hitt; Ireland; Hoskinsson, 2008). Num olhar para as organizações, elas possuem recursos, capacidades e competências essenciais que formam o alicerce da vantagem competitiva, que é a base para uma empresa obter retornos acima da média (Hitt; Ireland; Hoskinsson, 2013).

As capacidades que permitem a vantagem competitiva sobre a concorrência, são consideradas competências essenciais (Ireland; Hoskinsson; Hitt, 2017) são resultantes do aprendizado coletivo na organização, especialmente como coordenar as diversas habilidades de produção e integrar as múltiplas correntes de tecnologia (Prahalad; Hamel, 1998).

Deve ser considerado que a competência essencial própria de uma organização, deve ser difícil de ser imitada (Prahalad; Hamel, 1998) uma espécie de ‘joia da coroa de uma empresa’ sendo atividades que executa particularmente bem em relação aos rivais e que permite acrescentar um valor exclusivo aos bens e serviços que vende aos seus clientes (Ireland; Hoskinsson; Hitt, 2017).

Tais conceitos da Administração permitem refletir sobre as possíveis fontes de vantagem competitiva, sendo que é comum supor que as empresas de um país obtêm através da disponibilidade de mão de obra barata e matéria prima abundante. Em que pese a justificativa de modernização, no país, a possibilidade de terceirização se deu já como motivação de diminuição de direitos apenas visando a redução de custos, o que não é aconselhável do ponto de vista da Administração.

¹⁰ pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT) da UNICAMP e auditor fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego

As empresas que focam na redução de custos estão apenas precarizando e prejudicando seu negócio, colocando-o em risco. O foco da terceirização irrestrita deve ser a especialização e não a redução de custos como o empresariado brasileiro pretende. Além disso, a valorização do empregado é essencial e isso pode ser uma vantagem competitiva.

Frequentemente a CLT é acusada de ser uma entrave ao crescimento econômico nacional, e a ideia de flexibilizar as normas trabalhistas, como visto anteriormente, é sobretudo para redução de custos.

Em que pese a justificativa de modernização, no país, a possibilidade de terceirização se deu no contexto da reforma trabalhista e com base nessa crença de que a diminuição de direitos laborais traria a redução de custos, mas tal visão não é aconselhável do ponto de vista da Administração. Quando a terceirização se dá no *core business*, isto é, nos setores essenciais da organização, a valorização do empregado é essencial pois pode haver transferência de conhecimentos e fatores essenciais.

A título exemplificativo é possível pensar na empresa 3M, que tem como o cerne do negócio a inovação. Assim, como pensar na terceirização da atividade-fim desse tipo de empresa, deixando para outras organizações prestadoras ou intermediadoras a carga das inovações científicas?

Por meio de uma política interna de valorização de ideias de inovação dos trabalhadores foi possível criar o post-it na 3M. O químico Spencer Silver havia inventado um produto considerado um fracasso, era tido como um adesivo “fraco” que grudava muito pouco e podia ser removido facilmente, assim, a ideia nunca havia sido levada adiante por ser vista como erro.

Nos anos 90, entretanto, Art Fry, outro cientista da 3M, criou o inovador “post-it” a partir dessa cola que não grudava muito¹¹, transformando-o em uma ideia bilionária,

Isso só é possível quando os trabalhadores são valorizados e incentivados a inovar. Mas essa capacidade de inovar só é factível quando a organização preserva o *core business*.

Afinal, ao pensarmos no contexto da globalização, todas as empresas do planeta têm acesso fácil a mão de obra barata por intermédio de uma estratégia global nesse sentido. O Brasil pode limitar-se a oferecer mão de obra barata, ao invés de capacitada. Mas mão de obra precária não é vantagem competitiva em uma organização inovadora e traz consequências negativas à população.

Há que priorizar fontes de vantagem competitiva fatores difíceis de serem imitados: conhecimento, tecnologia e capacidade de inovar (Porter, 1999).

11 <https://exame.com/negocios/erro-que-vale-ouro-como-a-3m-transformou-o-fracasso-do-post-it-em-uma-inovacao-bilionaria/>

V. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Assim, não há dúvidas de que a introdução da lei n.º 13.429, no ano de 2017, permitiu a terceirização irrestrita no país quando só era permitido ao gestor brasileiro terceirizar nas atividades-meio, interpretação essa consolidada pela Poder Judiciário, já que havia uma lacuna normativa sobre o tema.

Portanto, hoje, não há restrições na terceirização mas é preciso que os gestores e tomadores de decisão corporativas identifiquem o *core business* e se a possibilidade de terceirização tem o objetivo de simplesmente reduzir custo e precarizar ou se tem o intuito de valorizar o trabalhador. A partir daí verificar se a terceirização pode estar afastando vantagens competitivas da organização e descumprindo o papel social das organizações em relação à sociedade.

VI. REFERÊNCIAS

BARNEY, Jay B.; HERTERLY, William S. **Administração estratégica e vantagem competitiva**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CNI. **Terceirização: o imperativo das mudanças**. Confederação Nacional da Indústria. Brasília, CNI, 2014. Disponível em: <Confederação Nacional da Indústria. Terceirização: o imperativo das mudanças. – Brasília : CNI, 2014.>. Acesso em: 14 ago. 2025.

CUT e DIEESE. **Mapa Estratégico da Indústria 2013-2022**. São Paulo, 2022. Fls. 54 e 55. Disponível em: <https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/0c/39/0c394422-e699-4077-8ab7-1ca4852ecd58/v8_terceirizacao_o_imperativo_das_mudancas_web.pdf> Acesso em: 13 ago. 2025

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª edição São Paulo: LTR, 2015. P. 473.

G1. Governo Temer tem aprovação de 4% e reprovação de 79%, diz pesquisa Ibope. Brasília, G1. Disponível em: <<https://g1.globo.com/politica/noticia/governo-temer-tem-aprovacao-de-4-e-reprovacao-de-79-diz-pesquisa-ibope.ghtml>> Acesso em: 10 ago. 2025.

HITT, A. Michael; IRELAND, R. Duane; HOSKINSSON, Robert E. **Administração Estratégica: competitividade e globalização**. 2a. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

HITT, Michael A.; IRELAND, R. Duane; HOSKINSSON, Robert E. **Administração estratégica**. São Paulo: Thomson Learning, 2008.

IRELAND, R. Duane; HOSKISSON, Robert E.; HITT, Michael A. **Administração estratégica**. São Paulo: Cengage Learning, 2017.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Modernização trabalhista: Direitos garantidos e novas oportunidades**. Brasília, 2017. Disponível em: <https://www.gov.br/casacivil/pt-br/assuntos/downloads/cartilha_leitralhistas_150x210_24pgs_i.pdf> Acesso em: 10 ago. 2025.

PORTER, Michael E. A vantagem competitiva das nações. *In: Competição: estratégias competitivas essenciais*. 7ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999. p. 167–208.

PRAHALAD, C. K.; HAMEL, Gary. A competência essencial da corporação. *In: MONTGOMERY, Cynthia A. (Org.). Estratégia: a busca da vantagem competitiva*. Rio de Janeiro: Campus, 1998. p. 293–330.