EDITORA AC

Direito do Trabalho em perspectiva internacional

Normas, instituições e desafios contemporâneos

ORGANIZADORES
Guilherme Adriano dos Santos Arruda, Flavia Antunes Lobato Teixeira, Fernando Nunes de Castro Broca, Elianne de Oliveira Monaci dos Santos, Felipe Oreste Capobiango, Danielle Rosa Pereira, Camila Dantas Rocha de Araújo, Guilherme Borges Coscia, Adriana Duque Machado, Elisângela Gonçalves de Souza

ORGANIZADORES

GUILHERME ADRIANO DOS SANTOS ARRUDA
FLAVIA ANTUNES LOBATO TEIXEIRA
FERNANDO NUNES DE CASTRO BROCA
ELIANNE DE OLIVEIRA MONACI DOS SANTOS
FELIPE ORESTE CAPOBIANGO
DANIELLE ROSA PEREIRA
CAMILA DANTAS ROCHA DE ARAÚJO
GUILHERME BORGES COSCIA
ADRIANA DUQUE MACHADO
ELISÂNGELA GONÇALVES DE SOUZA

Direito do Trabalho em perspectiva internacional

NORMAS, INSTITUIÇÕES E DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS

1ª edição

São Bento - PB • Editora AC • 2026

O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade de seus autores.
Licença Creative Commons Atribuição–Sem Derivações 4.0 Internacional.

COMISSÃO EDITORIAL

Dr. Patricio Borges Maracajá

Dra. Aline Carla de Medeiros

Me. Lisbino Geraldo Miranda do Carmo

Me. Flávio Franklin Ferreira de Almeida

Me. Marcos Vitor Costa Castelhano

Transformamos conhecimento científico em caminhos de diálogo e inovação, ampliando o alcance de pesquisas acadêmicas relevantes para os desafios da contemporaneidade.

EQUIPE DA EDITORA AC

2026 — Edição Brasileira pela Editora AC e pelos autores
Todos os direitos reservados
São Bento - PB, Brasil • Contato: (83) 99840-0598

Editor-chefe: Marcos Vitor Costa Castelhano

ORGANIZADORES

Guilherme Adriano dos Santos Arruda
Flavia Antunes Lobato Teixeira
Fernando Nunes de Castro Broca
Elianne de Oliveira Monaci dos Santos
Felipe Oreste Capobiango
Danielle Rosa Pereira
Camila Dantas Rocha de Araújo
Guilherme Borges Coscia
Adriana Duque Machado
Elisângela Gonçalves de Souza

Diagramação: Marcos Vitor Costa Castelhano
Revisão de texto: Os autores

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

D598 DIREITO do trabalho em transformação: Proteção, regulação e desafios contemporâneos. [Recurso eletrônico]. / Guilherme Adriano dos Santos Arruda et. al. (org). – 1.ed. São Bento, PB: Editora AC, 2026.

1 livro digital.

Título da Capa: Direito do Trabalho em perspectiva internacional: normas, instituições e desafios contemporâneos
DOI: 10.18378/gvaa-978-65-82182-19-8
ISBN: 978-65-82182-19-8

1. Direito do Trabalho 2. Direito – Regulação 3. Direito – Proteção 4. Direito – Desafios Contemporâneos I. Título.

CDD 344.01

Elaborado por Márcia Maria Feitosa Ferraz CRB-PB 824/O

Sumário

	APRESENTAÇÃO	5
01	Liberdade sindical no Brasil: *a influência das normas internacionais do trabalho* GUILHERME ADRIANO DOS SANTOS ARRUDA	7
02	Proteção do trabalho da mulher, igualdade e negociação coletiva: *permanência e releitura das normas tutelares da CLT* FLAVIA ANTUNES LOBATO TEIXEIRA	18
03	O trabalho decente no Brasil: *do conceito às influências da* OIT FERNANDO NUNES DE CASTRO BROCA	34
04	O artigo 33 da Constituição da OIT e a proteção dos direitos fundamentais no trabalho: *a dupla invocação contra Mianmar* (2000 e 2025) ELIANNE DE OLIVEIRA MONACI DOS SANTOS	44
05	Métodos alternativos de resolução de conflitos no Direito do Trabalho: *caminhos para a celeridade e acesso efetivo à justiça* FELIPE ORESTE CAPOBIANGO	63
06	Litigância predatória DANIELLE ROSA PEREIRA	76
07	Crianças e adolescentes influenciadores digitais: *caracterização do trabalho e limites jurídicos da exploração econômica* CAMILA DANTAS ROCHA DE ARAÚJO	95
08	Personalidade jurídica e tensionamento do multilateralismo: *os limites da autonomia institucional das organizações internacionais frente à soberania estatal* GUILHERME BORGES COSCIA	112
09	Compliance: *instrumento de garantia de cumprimento das normas trabalhistas e preservação da reputação corporativa* ADRIANA DUQUE MACHADO	130
10	Sistemas algorítmicos no monitoramento e na gestão da produtividade da força de trabalho ELISÂNGELA GONÇALVES DE SOUZA	144
	SOBRE OS ORGANIZADORES	160

APRESENTAÇÃO

Entre o direito interno e a ordem internacional

Poucas áreas do Direito sentem tão de perto as mudanças do mundo quanto o Direito do Trabalho. As formas de contratar, de organizar a produção, de controlar o desempenho e de resolver conflitos transformam-se em ritmo acelerado, e as respostas jurídicas já não podem ser pensadas apenas a partir do ordenamento interno. Normas da Organização Internacional do Trabalho, decisões de cortes internacionais, compromissos de integração regional e práticas empresariais globais passam a compor, ao lado da Constituição e da CLT, o quadro em que se discute a proteção de quem trabalha.

É desse diálogo entre o plano nacional e a ordem internacional que nasce esta obra. Reunindo dez capítulos de pesquisadoras e pesquisadores ligados à sua organização, o livro percorre temas clássicos e emergentes com rigor metodológico e atenção à realidade brasileira.

O percurso começa pela liberdade sindical: o primeiro capítulo examina a influência das normas da OIT e do Sistema Interamericano de Direitos Humanos sobre o modelo sindical brasileiro, marcado pela não ratificação da Convenção nº 87 e pela persistência da unicidade. O segundo capítulo enfrenta os limites da negociação coletiva diante das normas de proteção ao trabalho da mulher, tomando o art. 386 da CLT e o Tema 1046 do STF como eixo de uma releitura que distingue proteção legítima e paternalismo normativo. O terceiro analisa o conceito de trabalho decente e as influências da OIT sobre as políticas de emprego, a saúde e a precarização no contexto nacional.

A dimensão internacional ganha densidade no quarto capítulo, dedicado às duas invocações do artigo 33 da Constituição da OIT contra Mianmar, em 2000 e em 2025, e aos limites do mecanismo de última instância do sistema de controle. O quinto e o sexto capítulos voltam-se ao acesso à justiça: o quinto avalia os métodos adequados de resolução de conflitos — conciliação, mediação, arbitragem e homologação de acordos extrajudiciais — à luz dos princípios do Direito do Trabalho; o sexto investiga a litigância predatória, distinguindo-a da litigância de massa e da litigância de má-fé e propondo

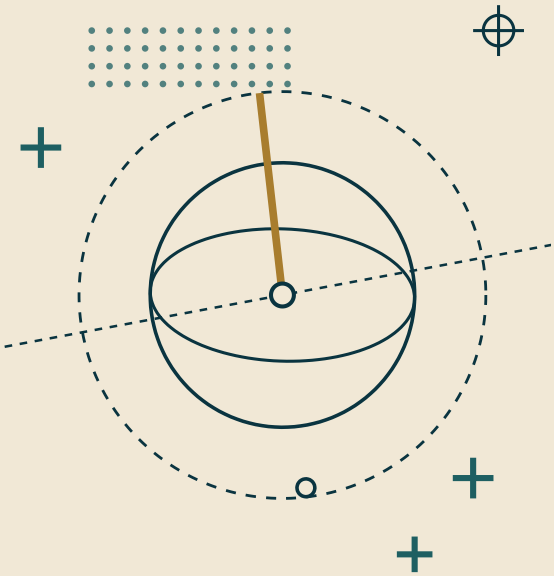
critérios objetivos para enfrentá-la sem restringir indevidamente o direito de ação. O sétimo capítulo volta-se à economia das plataformas digitais e examina a atuação de crianças e adolescentes como influenciadores, identificando os elementos que permitem caracterizá-la como trabalho e os limites que a proteção integral impõe à exploração econômica de sua imagem e de sua rotina.

Os capítulos finais ampliam o horizonte. O oitavo discute a personalidade jurídica das organizações internacionais e o tensionamento do multilateralismo, da paralisia do Órgão de Apelação da OMC à controvérsia sobre o direito de greve na OIT. O nono aborda o compliance trabalhista como instrumento de cumprimento das normas laborais e de preservação da reputação corporativa. O décimo, por fim, examina os sistemas algorítmicos de monitoramento e gestão da produtividade, com atenção à transparência, à proteção de dados e ao bem-estar dos trabalhadores.

Em conjunto, os textos oferecem a estudantes, docentes, profissionais e pesquisadores um retrato plural e atualizado dos desafios que atravessam o mundo do trabalho, convidando à leitura crítica e ao diálogo entre o direito interno e a ordem internacional.

Os organizadores

01



CAPÍTULO 01 / 10

Liberdade sindical no Brasil

A influência das normas internacionais do trabalho

AUTORIA

Guilherme Adriano dos Santos Arruda

EDITORA AC

CONHECIMENTO · DIÁLOGO · ATUALIDADE

CAPÍTULO 01

Liberdade sindical no Brasil: *a influência das normas internacionais do trabalho*

GUILHERME ADRIANO DOS SANTOS ARRUDA

DOI 10.18378/gvaa-978-65-82182-19-8.1

RESUMO

A liberdade sindical constitui um direito humano fundamental para a defesa de melhores condições de trabalho e para a promoção da dignidade laboral. Este artigo investiga a influência das normas da Organização Internacional do Trabalho e do Sistema Interamericano de Direitos Humanos sobre o modelo sindical brasileiro. Examina-se a tensão entre os princípios de autonomia sindical previstos na Convenção nº 87 e a permanência de características corporativistas no ordenamento nacional, mesmo após a Constituição Federal de 1988 e a reforma trabalhista de 2017. Por meio de pesquisa bibliográfica qualitativa e análise normativa, discutem-se a não ratificação dessa convenção pelo Brasil, as limitações decorrentes da unicidade sindical e os desafios da proteção contra condutas antissindicais. A análise indica que as mudanças nas fontes de custeio e na negociação coletiva não foram acompanhadas de uma revisão abrangente da estrutura de representação. Conclui-se que a harmonização do ordenamento brasileiro com os parâmetros internacionais exige o fortalecimento da autonomia das entidades, da proteção aos trabalhadores e do diálogo social, respeitadas as diferenças entre os instrumentos internacionais e seus efeitos jurídicos.

PALAVRAS-CHAVE LIBERDADE SINDICAL · DIREITOS FUNDAMENTAIS · REFORMA TRABALHISTA · HARMONIZAÇÃO LEGISLATIVA

ABSTRACT

Freedom of association is a fundamental human right for securing better working conditions and promoting dignity at work. This article investigates the influence of the standards of the International Labour Organization and the Inter-American Human Rights System on the Brazilian trade union model. It examines the tension between the principles of trade union autonomy established in Convention No. 87 and the persistence of corporatist features in the national legal system, even after the 1988 Federal Constitution and the 2017 labour reform. Through qualitative bibliographic research and legal analysis, the study discusses Brazil's non-ratification of this convention, the limitations

resulting from the single-union system, and the challenges of protection against anti-union practices. The analysis indicates that changes in funding sources and collective bargaining were not accompanied by a comprehensive review of the representation structure. It concludes that harmonizing Brazilian law with international standards requires stronger organizational autonomy, protection for workers, and social dialogue, while respecting the differences between international instruments and their legal effects.

KEYWORDS FREEDOM OF ASSOCIATION · FUNDAMENTAL RIGHTS · LABOUR REFORM · LEGISLATIVE HARMONIZATION

1 Introdução

O direito do trabalho contemporâneo enfrenta desafios relacionados à compatibilização das normas nacionais com os parâmetros internacionais de proteção. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) elabora instrumentos que estabelecem padrões de tutela social e orientam a interpretação dos ordenamentos jurídicos de seus Estados-membros (Ricartes, 2016).

A liberdade sindical, como fundamento das relações coletivas de trabalho, suscita debates sobre a compatibilidade entre os modelos nacionais de organização e as garantias de autonomia reconhecidas internacionalmente. No Brasil, a permanência de características herdadas de uma estrutura historicamente submetida ao controle estatal evidencia tensões entre a organização sindical vigente e a liberdade de associação (Conrado Júnior, 2020).

Diante dessa problemática, o artigo tem como objetivos examinar o tratamento da liberdade sindical no direito nacional e nos instrumentos internacionais, analisar as implicações da não ratificação da Convenção nº 87 da OIT pelo Brasil e discutir os desafios da tutela contra condutas antissindicais. Consideram-se, nesse percurso, as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 e os parâmetros do Sistema Interamericano de Direitos Humanos.

A relevância do estudo decorre da necessidade de discutir a adequação do modelo sindical brasileiro aos princípios democráticos de autonomia e representatividade. A reflexão sobre essas tensões contribui para compreen-

der os obstáculos ao exercício da associação profissional e à participação dos trabalhadores nas decisões que afetam suas condições de trabalho.

Adota-se a pesquisa bibliográfica qualitativa, com análise de doutrina jurídica e de instrumentos normativos relacionados ao tema. Além da introdução e das considerações finais, o desenvolvimento organiza-se em três seções: a primeira aborda a liberdade sindical como direito humano e sua proteção internacional; a segunda examina o modelo brasileiro e a reforma trabalhista; a terceira discute a harmonização normativa e o controle de convencionalidade.

2 A liberdade sindical como direito humano e sua proteção nos instrumentos internacionais

A liberdade sindical integra os sistemas internacionais de proteção dos direitos humanos. A Declaração Universal dos Direitos Humanos e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais reconhecem a associação sindical como instrumento de defesa de interesses profissionais. Nesse contexto, Silva (2007) examina os compromissos de proteção dos direitos fundamentais no trabalho e sua relação com os ordenamentos constitucionais dos países do Mercosul.

A OIT reconhece a liberdade sindical como condição para a justiça social. A Convenção nº 87, adotada em 1948, assegura aos trabalhadores e empregadores o direito de constituir organizações de sua escolha e protege a elaboração de estatutos, a eleição de representantes, a gestão e a formulação dos programas de ação dessas entidades, sem ingerências indevidas das autoridades públicas (OIT, 1948). Segundo Ricartes (2016), esse instrumento ocupa posição central na compreensão da autonomia sindical.

A Constituição Federal de 1988 veda a interferência e a intervenção do poder público na organização sindical, mas conserva a unicidade: não se admite mais de uma organização representativa da mesma categoria e do mesmo grau na mesma base territorial, cuja extensão não pode ser inferior à área de um município (Brasil, 1988, art. 8º, I e II). Essa restrição limita a possibilidade de escolha entre entidades concorrentes e constitui um dos pon-

tos de tensão com o princípio da liberdade de organização (Conrado Júnior, 2020).

A não ratificação da Convenção nº 87 pelo Brasil é discutida à luz da incompatibilidade entre a liberdade de escolha prevista no instrumento e a unicidade constitucional. Félix (2019) problematiza as justificativas para a manutenção desse modelo. Nessa perspectiva crítica, a defesa da unidade do movimento sindical não deve ser confundida com a imposição legal de uma única entidade, sobretudo quando essa imposição compromete a representatividade e a participação dos trabalhadores.

3 O modelo sindical brasileiro e os desafios das reformas recentes

A reforma trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, alterou o financiamento das entidades sindicais ao condicionar o desconto da contribuição sindical à autorização prévia e expressa, afastando sua compulsoriedade (Brasil, 2017). Essa mudança exige a reorganização das estratégias de custeio. Na análise de Conrado Júnior (2020), as alterações financeiras devem ser examinadas em conjunto com as restrições à liberdade de organização e seus efeitos sobre a capacidade de representação.

A reforma também ampliou as hipóteses de prevalência das convenções e dos acordos coletivos sobre a lei, nos termos do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, observados os limites constitucionais e os direitos protegidos pelo art. 611-B (Brasil, 2017). A ampliação do espaço de negociação, contudo, não elimina os problemas de representatividade. A discussão de Félix (2019) sobre as limitações do modelo sindical contribui para avaliar a relação entre autonomia coletiva e proteção dos trabalhadores.

As condutas antissindicais podem restringir a atuação das entidades e de suas lideranças por meio de discriminação, retaliações e outras formas de obstrução à participação coletiva. Souto Maior (2024) analisa os desafios da proteção interamericana no contexto brasileiro e destaca a necessidade de mecanismos efetivos de prevenção e responsabilização por violações à liberdade de associação sindical.

O caso Baena Ricardo e outros versus Panamá constitui um precedente relevante nesse campo. A Corte Interamericana de Direitos Humanos reconheceu violações relacionadas à demissão de trabalhadores e dirigentes sindicais e determinou medidas de reparação, incluindo a reintegração e o pagamento de valores devidos (Corte Interamericana de Direitos Humanos, 2001). Conforme discutido por Souto Maior (2024), o precedente contribui para a interpretação da proteção sindical e para o exame da responsabilidade estatal por violações de direitos humanos.

A prisão de Paulo Galo, em 2021, é apresentada por Souto Maior (2024) no debate sobre a criminalização de manifestações coletivas e os limites da atuação estatal. Na perspectiva adotada pela autora, o episódio suscita questionamentos sobre a proteção das lideranças e sobre o uso de mecanismos punitivos diante de reivindicações sociais. A discussão relaciona-se aos parâmetros da Opinião Consultiva OC-27/21, que aborda os deveres estatais de respeito e garantia da liberdade sindical (Corte Interamericana de Direitos Humanos, 2021).

A persistência de práticas que desvalorizam a organização coletiva dificulta a construção de entidades independentes e próximas de suas bases. Ricartes (2016) discute as restrições à liberdade sindical e os efeitos da ingerência sobre a autonomia das organizações. A proteção desse direito exige, portanto, tanto o afastamento de interferências indevidas quanto condições para a participação efetiva dos trabalhadores na vida sindical.

4 Perspectivas de harmonização normativa e o papel do controle de convencionalidade

A liberdade sindical não se esgota na existência formal de sindicatos. Ela pressupõe condições para a autodeterminação, a organização e a defesa dos interesses dos representados. Conrado Júnior (2020) analisa as restrições do modelo brasileiro à luz da liberdade associativa, permitindo discutir os obstáculos à renovação das entidades e à representação de trabalhadores inseridos em novas formas de organização do trabalho.

A aproximação do sistema brasileiro aos parâmetros da Convenção nº 87 demandaria a revisão de limitações à liberdade de organização, e não a supressão da representação coletiva. A análise de Félix (2019) permite distinguir a unidade construída pelos próprios trabalhadores da unicidade imposta normativamente. O debate sobre o pluralismo deve considerar as garantias de atuação e a capacidade de representação das entidades, evitando tratar a multiplicidade de sindicatos como solução suficiente, por si só, para todos os problemas do modelo.

No âmbito do Mercosul, a harmonização legislativa relaciona-se aos princípios da Declaração da OIT de 1998. O instrumento reafirma o compromisso dos Estados-membros de respeitar, promover e realizar os princípios e direitos fundamentais no trabalho, ainda que não tenham ratificado as convenções correspondentes (OIT, 2024). Silva (2007) analisa a convergência entre esses princípios e as constituições dos países do bloco, destacando sua relevância para a proteção social na integração regional.

O controle de convencionalidade exige o exame da compatibilidade das normas internas com os tratados de direitos humanos aplicáveis ao Estado, não se confundindo com o controle de constitucionalidade. A análise da proteção interamericana realizada por Souto Maior (2024) evidencia a importância de considerar os parâmetros internacionais na interpretação das garantias sindicais. A Convenção nº 87, por não ter sido ratificada pelo Brasil, não deve ser tratada como um tratado incorporado ao ordenamento nacional; seus princípios, entretanto, integram o debate sobre os compromissos decorrentes da participação brasileira na OIT (OIT, 2024).

A proteção interamericana complementa os mecanismos da OIT. A Opinião Consultiva OC-27/21 reconhece a relação entre liberdade sindical, negociação coletiva, greve e democracia, abordando também a perspectiva de gênero. Seus parâmetros orientam a interpretação dos deveres de respeito e garantia desses direitos, sem que a opinião consultiva se confunda com uma sentença condenatória proferida em um caso contencioso (Corte Interamericana de Direitos Humanos, 2021).

A democracia interna também integra o debate sobre a autonomia sindical. A elaboração de estatutos, a escolha dos representantes e a definição

das atividades e dos programas das organizações devem ocorrer sem ingerências indevidas (OIT, 1948). À luz da análise de Ricartes (2016), a atuação estatal deve proteger o exercício desses direitos, e não dirigir a gestão ou o programa de ação das entidades.

Uma reforma sindical abrangente precisa ultrapassar as questões de financiamento e alcançar o modelo de organização e representação. A discussão de Conrado Júnior (2020) indica a necessidade de examinar os efeitos das restrições territoriais e da unicidade sobre a liberdade associativa. O fortalecimento da participação dos trabalhadores é relevante não apenas para a negociação coletiva, mas também para sua atuação na formulação de políticas públicas de trabalho e desenvolvimento.

Félix (2019) questiona as justificativas da não ratificação da Convenção nº 87 e discute as limitações do modelo nacional. A manutenção de estruturas pouco abertas à participação pode dificultar a representação de trabalhadores que não encontram respostas adequadas nas entidades tradicionais. A adequação normativa deve, assim, ser acompanhada de medidas que favoreçam o vínculo entre sindicatos e representados.

Os mecanismos internacionais de supervisão contribuem para a proteção da liberdade sindical. O Comitê de Liberdade Sindical da OIT examina queixas relativas à violação dos princípios de liberdade de associação e negociação coletiva, inclusive quando o Estado envolvido não ratificou as convenções correspondentes. Esse aspecto reforça a distinção entre a ratificação de um tratado e os compromissos associados à condição de membro da organização, em consonância com a discussão de Ricartes (2016) e com a Declaração da OIT (OIT, 2024).

O diálogo social depende de organizações independentes e capazes de representar os interesses de suas bases. A partir da análise de Ricartes (2016), compreende-se que a liberdade sindical constitui uma condição para a negociação coletiva efetiva. Quando a autonomia ou a participação são limitadas, o equilíbrio entre as partes e a legitimidade dos instrumentos negociados podem ser comprometidos.

A integração entre os ordenamentos jurídicos constitui um processo de aproximação normativa que deve respeitar as particularidades nacionais e os

compromissos internacionais. Silva (2007) oferece elementos para compreender como os princípios da OIT podem orientar a harmonização legislativa no Mercosul. O compartilhamento de experiências de proteção sindical pode contribuir para a segurança jurídica e para a promoção da dignidade do trabalho na região.

A superação das limitações do modelo sindical brasileiro demanda a participação dos trabalhadores, das entidades representativas e das instituições públicas. A crítica desenvolvida por Félix (2019) reforça a relevância de enfrentar os obstáculos à liberdade de organização. Esse processo exige a compatibilização entre autonomia, representatividade e proteção social, em vez de mudanças restritas à arrecadação ou à estrutura formal das entidades.

5 Considerações finais

A análise evidencia tensões entre o modelo sindical brasileiro e os parâmetros internacionais de liberdade de associação. A Constituição Federal de 1988 assegura a autonomia sindical e veda a intervenção do poder público, mas mantém a unicidade e a base territorial mínima. A permanência dessas restrições constitui um ponto central do debate sobre a aproximação do ordenamento nacional à Convenção nº 87 da OIT.

As mudanças promovidas pela reforma trabalhista de 2017 alteraram o custeio sindical e ampliaram o espaço da negociação coletiva sem realizar uma revisão abrangente do modelo de organização. A discussão indica que o fortalecimento da representação depende da articulação entre financiamento, autonomia e participação dos trabalhadores. A não ratificação da Convenção nº 87 mantém o debate sobre a adequação estrutural do sistema, mas não afasta os demais compromissos internacionais de proteção da liberdade sindical.

Os parâmetros da OIT e do Sistema Interamericano de Direitos Humanos oferecem fundamentos para enfrentar condutas antissindicais e orientar a interpretação das garantias associativas. A harmonização normativa, inclusive no âmbito do Mercosul, deve ser acompanhada de mecanismos efetivos

de proteção e de participação democrática. Conclui-se que a liberdade sindical pode contribuir para a promoção do trabalho decente e do desenvolvimento inclusivo quando assegurada como uma prática de organização autônoma, e não apenas como um reconhecimento formal.

Referências

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html. Acesso em: 30 out. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 30 out. 2026.

CONRADO JÚNIOR, Rogério dos Santos. **A liberdade sindical e as restrições ao modelo sindical brasileiro**: uma reflexão sob a égide do princípio da liberdade associativa e sindical. [S. l.: s. n.], 2020. 10 p. Disponível em: https://www.academia.edu/44419109/A_Liberdade_Sindical_e_as_Restri%C3%A7%C3%B5es_ao_Modelo_Sindical_Brasileiro_Uma_reflex%C3%A3o_sob_a_%C3%A9gide_do_Princ%C3%ADpio_da_Liberdade_Associativa_e_Sindical. Acesso em: 30 out. 2026.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Case of Baena-Ricardo et al. v. Panama**: merits, reparations and costs. Judgment of February 2, 2001. San José: Corte IDH, 2001. (Series C, n. 72). Disponível em: https://compendium.itcilo.org/es/compendium-decisions/corte-interamericana-de-derechos-humanos-baena-ricardo-y-otros-c-panama-2-de-febrero-de-2001/at_download/attachedfile. Acesso em: 30 out. 2026.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Opinión consultiva OC-27/21, de 5 de mayo de 2021**: derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género. San José: Corte IDH, 2021. (Serie A, n. 27). Disponível em: https://scm.oas.org/pdfs/2021/CP44436SOPINIONC27.pdf. Acesso em: 30 out. 2026.

FÉLIX, Ynes da Silva. Liberdade sindical no Brasil: (in)justificada não ratificação da Convenção 87 da OIT. **Revista do Direito**, Santa Cruz do Sul, n. 59, p. 88-117, set./dez. 2019. DOI: https://doi.org/10.17058/rdunisc.v0i59.14617. Disponível em: https://seer.unisc.br/index.php/direito/article/view/14617. Acesso em: 30 out. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 87**: liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização. São Francisco: OIT, 1948. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c087-liberdade-sindical-e-protecao-ao-direito-de-sindicalizacao. Acesso em: 30 out. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e respetivo acompanhamento**. Aprovada em 1998 e alterada em 2022. Genebra: OIT, 2024. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-11/Declaracao-OIT-relativa-principios-e-direitos-fundam-no-trabalho-e-respetivo-acompanhamento.pdf. Acesso em: 30 out. 2026.

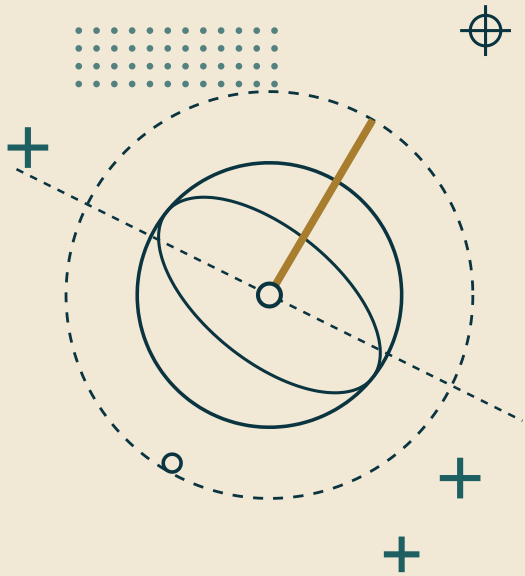
RICARTES, Gabriel Ocampos. Panorama da liberdade sindical e a Organização Internacional do Trabalho. **Revista Videre**, Dourados, MS, v. 8, n. 16, p. 78-91, 1. sem. 2016. Disponível em: https://ojs.ufgd.edu.br/videre/article/view/4676. Acesso em: 30 out. 2026.

SILVA, Claudio Santos da. A declaração da OIT dos princípios e direitos fundamentais no trabalho e as Constituições dos países do MERCOSUL: análise comparativa com vistas a uma harmonização legislativa. **Revista Jurídica da Presidência**, Brasília, DF, v. 8, n. 83, p. 84-101, fev./mar. 2007. Disponível em: https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/320. Acesso em: 30 out. 2026.

SOUTO MAIOR, Nívea Maria Santos. A proteção interamericana do direito humano à liberdade de associação sindical: uma análise comparativa das condutas antissindicais no Brasil. **Revista Justiça do Direito**, Passo Fundo, v. 38, n. 2, p. 173-192, maio/ago. 2024. DOI: https://doi.org/10.5335/rjd.v38i2.15529. Disponível em: https://ojs.upf.br/index.php/rjd/pt_BR/article/view/15529. Acesso em: 30 out. 2026.

✶ ✶ ✶

02



CAPÍTULO 02 / 10

Proteção do trabalho da mulher, igualdade e negociação coletiva

Permanência e releitura das normas tutelares da CLT

AUTORIA

Flavia Antunes Lobato Teixeira

EDITORA AC

CONHECIMENTO · DIÁLOGO · ATUALIDADE

CAPÍTULO 02

Proteção do trabalho da mulher, igualdade e negociação coletiva: *permanência e releitura das normas tutelares da CLT*

FLAVIA ANTUNES LOBATO TEIXEIRA

DOI 10.18378/gvaa-978-65-82182-19-8.2

RESUMO

O presente artigo analisa os limites da negociação coletiva diante das normas de proteção ao trabalho da mulher, tomando como eixo o art. 386 da Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece escala de revezamento quinzenal destinada a favorecer o repouso dominical feminino. A controvérsia adquiriu renovada relevância após o fortalecimento da autonomia coletiva promovido pela Lei nº 13.467/2017 e pela tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1046 da repercussão geral, segundo a qual convenções e acordos coletivos podem limitar ou afastar direitos trabalhistas, desde que preservados os direitos absolutamente indisponíveis. A pesquisa examina a tensão entre autonomia coletiva, igualdade formal, igualdade material e proteção específica da mulher, especialmente diante da jurisprudência recente do Tribunal Superior do Trabalho que afastou cláusula coletiva destinada a estabelecer periodicidade menos favorável de repouso dominical às trabalhadoras. Adota-se abordagem qualitativa, de natureza jurídico-dogmática, mediante pesquisa bibliográfica e documental e análise da legislação e da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho. Sustenta-se que a indisponibilidade atribuída à proteção prevista no art. 386 não deve decorrer simplesmente da matéria relativa ao descanso semanal, mas da função material desempenhada pela norma no enfrentamento de desigualdades históricas e ainda presentes na organização social do trabalho e do cuidado. A releitura contemporânea das normas tutelares exige, assim, distinguir proteção legítima, paternalismo normativo e espaços constitucionalmente reservados à autonomia coletiva.

PALAVRAS-CHAVE TRABALHO DA MULHER · IGUALDADE MATERIAL · NEGOCIAÇÃO COLETIVA · AUTONOMIA COLETIVA · ART. 386 DA CLT · TRABALHO DE CUIDADO

ABSTRACT

Protection of Women's Work, Equality and Collective Bargaining: Permanence and Reinterpretation of Protective Rules in Brazilian Labor Law

This article examines the limits of collective bargaining in relation to legal rules protecting women at work, focusing on Article 386 of the Brazilian Consolidation of Labor Laws, which provides for a fortnightly rotation system aimed at ensuring women workers more frequent Sunday rest. The controversy has gained renewed relevance following the expansion of collective autonomy brought about by Law No. 13,467/2017 and by the precedent established by the Brazilian Federal Supreme Court under Theme 1046 of general repercussion, according to which collective agreements may limit or waive labor rights provided that absolutely non-waivable rights are preserved. The study addresses the tension between collective autonomy, formal equality, substantive equality, and specific protection of women, particularly in light of recent decisions of the Superior Labor Court invalidating collective provisions that established less favorable Sunday rest arrangements for women workers. A qualitative and legal-dogmatic approach is adopted, based on bibliographic and documentary research and on the analysis of legislation and case law from the Federal Supreme Court and the Superior Labor Court. It is argued that the non-waivable character attributed to the protection established in Article 386 should not arise merely from the fact that the provision concerns weekly rest, but from the substantive function performed by the rule in addressing historical and persistent inequalities in the social organization of paid work and care work. A contemporary reinterpretation of protective labor rules therefore requires distinguishing legitimate protection, legal paternalism, and the constitutional scope of collective autonomy.

KEYWORDS WOMEN'S WORK · SUBSTANTIVE EQUALITY · COLLECTIVE BARGAINING · COLLECTIVE AUTONOMY · ARTICLE 386 OF THE CLT · CARE WORK

1 Introdução

A relação entre proteção e autonomia constitui uma das tensões permanentes do Direito do Trabalho. Formado a partir do reconhecimento de que a igualdade meramente formal entre empregado e empregador não seria suficiente para neutralizar desigualdades econômicas e sociais, esse ramo jurídico consolidou normas imperativas limitadoras da liberdade contratual. Ao mesmo tempo, a Constituição Federal de 1988 valorizou a autonomia cole-

tiva ao reconhecer expressamente as convenções e os acordos coletivos de trabalho.

Essa tensão adquiriu novos contornos com a Lei nº 13.467/2017 e, posteriormente, com o Tema 1046 da repercussão geral. No julgamento do ARE nº 1.121.633, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a constitucionalidade de convenções e acordos coletivos que estabeleçam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias, desde que preservados os direitos absolutamente indisponíveis.

A dificuldade reside justamente em definir quais direitos se encontram fora do espaço legítimo de conformação coletiva. A questão torna-se especialmente relevante quando a norma negociada integra o conjunto de disposições historicamente destinadas à proteção do trabalho da mulher, campo no qual autonomia coletiva, igualdade formal, igualdade material e tutela diferenciada se interseccionam.

O art. 386 da Consolidação das Leis do Trabalho situa-se nesse espaço. O dispositivo determina que, havendo trabalho aos domingos, seja organizada escala de revezamento quinzenal que favoreça o repouso dominical da mulher. Embora aparentemente se trate apenas da periodicidade do descanso semanal, sua inserção no sistema de proteção ao trabalho feminino e sua interpretação jurisprudencial atribuem-lhe dimensão mais ampla.

Em 2026, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho afastou, quanto às trabalhadoras, cláusula coletiva que previa repouso dominical a cada três semanas para homens e mulheres, reconhecendo a incidência do art. 386 da CLT. O caso evidencia tensão relevante: a norma coletiva estabelecia tratamento formalmente idêntico, mas eliminava uma proteção diferenciada reconhecida pelo ordenamento.

A legitimidade contemporânea dessa proteção não pode ser justificada simplesmente por sua origem histórica. Parte das normas tutelares dirigidas às mulheres foi concebida em contexto marcado por concepções paternalistas e por rígida divisão dos papéis sociais. Outras, contudo, podem conservar função constitucional legítima quando relacionadas à correção de desigualdades ainda existentes.

Entre essas desigualdades destaca-se a distribuição assimétrica do trabalho doméstico, familiar e de cuidado. A inserção feminina no mercado de trabalho não foi acompanhada por redistribuição equivalente das responsabilidades desempenhadas no espaço privado, circunstância que repercute sobre o tempo de descanso, a disponibilidade profissional e a progressão na carreira.

O problema central da pesquisa consiste, assim, em investigar em que medida a autonomia coletiva pode flexibilizar a proteção estabelecida pelo art. 386 da CLT sem comprometer sua eventual função de concretização da igualdade material.

Parte-se da hipótese de que a resposta não deve decorrer nem da supremacia abstrata da legislação nem da prevalência automática do negociado sobre o legislado. A indisponibilidade deve ser examinada à luz da finalidade contemporânea da norma, de sua relação com direitos fundamentais e dos efeitos concretos produzidos por sua flexibilização.

O objetivo do estudo é analisar os limites da negociação coletiva diante das normas específicas de proteção ao trabalho feminino, tomando o art. 386 da CLT como eixo. Para tanto, examinam-se a evolução da tutela jurídica da mulher, a relação entre igualdade formal e material, a divisão do trabalho de cuidado, o alcance dos arts. 611-A e 611-B da CLT, o Tema 1046 do STF e a jurisprudência recente do Tribunal Superior do Trabalho.

2 Metodologia

A pesquisa adota abordagem qualitativa e jurídico-dogmática, mediante pesquisa bibliográfica e documental. São examinadas a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente os arts. 386, 611-A e 611-B, a Lei nº 13.467/2017, a doutrina especializada e a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho.

Utiliza-se o método dedutivo, partindo dos princípios constitucionais da igualdade, da proteção do trabalho da mulher e do reconhecimento da negociação coletiva para examinar a legitimidade da flexibilização do art. 386 da CLT. A investigação não pressupõe que toda norma historicamente protetiva

seja absolutamente indisponível, buscando identificar sua finalidade contemporânea e sua conexão com desigualdades concretas.

3 Proteção do trabalho da mulher, igualdade e autonomia coletiva

3.1 Da tutela histórica à igualdade material no trabalho feminino

A CLT incorporou, em 1943, capítulo específico destinado à proteção do trabalho da mulher, em contexto social caracterizado por intensa diferenciação entre os papéis atribuídos a homens e mulheres. O art. 386 integra essa construção, estabelecendo escala quinzenal de revezamento quando houver trabalho aos domingos.

A tutela feminina, contudo, não pode ser compreendida de forma acrítica. Como demonstra Alice Monteiro de Barros, a proteção jurídica do trabalho da mulher desenvolveu-se historicamente em ambiente marcado tanto pela necessidade de tutela quanto por concepções restritivas acerca da participação feminina no trabalho (BARROS, 1995). Algumas diferenciações acabaram funcionando como obstáculos à inserção profissional e foram posteriormente eliminadas.

A Constituição de 1988 modificou o parâmetro de análise ao afirmar simultaneamente a igualdade entre homens e mulheres e a proteção específica do mercado de trabalho feminino. A diferenciação somente se legitima, portanto, quando fundada em razão material compatível com a igualdade e com a proibição de discriminação.

Nesse sentido, Mallet (2008) assinala que a igualdade não se reduz à identidade absoluta de tratamento, devendo a análise da discriminação considerar as diferenças juridicamente relevantes e os efeitos concretos produzidos pelas normas. A tutela diferenciada pode, assim, constituir instrumento de igualdade material quando destinada à correção de desvantagens objetivamente verificáveis.

A permanência do art. 386 deve ser examinada sob essa perspectiva. Sua legitimidade contemporânea não decorre apenas de integrar o capítulo da

CLT dedicado às mulheres, mas de sua capacidade de responder a desigualdades que ainda produzem consequências distintas no exercício do trabalho.

3.2 Igualdade material e a persistência da desigualdade na divisão do trabalho de cuidado

A ampliação da participação feminina no trabalho remunerado não foi acompanhada por redistribuição equivalente das responsabilidades domésticas e de cuidado. Hirata e Kergoat (2007) demonstram que transformações ocorridas na esfera profissional coexistem com persistências relevantes na divisão sexual do trabalho, particularmente na articulação entre trabalho produtivo e trabalho doméstico.

Biroli (2018) também relaciona a desigual distribuição das responsabilidades familiares às assimetrias de gênero presentes no acesso ao tempo, à autonomia e às oportunidades profissionais. A questão não decorre de característica inerente à condição feminina, mas da organização social do trabalho e do cuidado.

No Brasil, dados do IBGE divulgados em 2024, referentes a 2022, indicam que as mulheres dedicavam em média 21,3 horas semanais aos afazeres domésticos e ao cuidado de pessoas, contra 11,7 horas dos homens. A desigualdade repercute diretamente sobre descanso, qualificação profissional, disponibilidade para jornadas mais extensas e progressão na carreira.

Vieira (2020) chama atenção para a necessidade de o Direito e a atuação sindical incorporarem o cuidado como dimensão relevante da experiência laboral. O trabalho não remunerado realizado no espaço privado condiciona concretamente a participação das mulheres no mercado e não pode ser tratado como fenômeno alheio ao Direito do Trabalho.

Sob essa perspectiva, o art. 386 pode ser relido não como benefício decorrente de suposta fragilidade feminina, mas como mecanismo relacionado à igualdade material. Essa interpretação, todavia, não deve naturalizar a associação entre mulher e cuidado. Reconhecer a desigualdade existente é diferente de afirmar que essas responsabilidades sejam naturalmente femininas.

A preservação de uma tutela específica pode mostrar-se legítima enquanto persistirem as condições que lhe conferem fundamento material. A

igualdade, porém, deve também orientar a redistribuição progressiva das responsabilidades familiares, evitando que medidas compensatórias se convertam em mecanismos de perpetuação dos próprios estereótipos que procuram enfrentar.

3.3 Autonomia coletiva, Reforma Trabalhista e Tema 1046 do STF

A Constituição de 1988 reconhece expressamente as convenções e os acordos coletivos de trabalho no art. 7º, XXVI. A autonomia coletiva integra, portanto, o sistema constitucional trabalhista e permite a participação dos sujeitos coletivos na conformação das condições de trabalho.

A Lei nº 13.467/2017 ampliou esse espaço ao introduzir os arts. 611-A e 611-B da CLT. O primeiro identifica matérias em que o negociado pode prevalecer sobre o legislado; o segundo estabelece limites à supressão ou redução de determinados direitos. A Reforma não instituiu, assim, prevalência ilimitada da negociação coletiva.

Mauricio Godinho Delgado desenvolve, nesse campo, a teoria da adequação setorial negociada, segundo a qual a autonomia coletiva admite transação sobre parcelas de disponibilidade relativa, preservando direitos de indisponibilidade absoluta (DELGADO, 2025). A construção oferece importante chave interpretativa para compreender os limites contemporâneos da negociação.

No Tema 1046, o STF consolidou orientação favorável à autonomia coletiva, fixando a constitucionalidade de instrumentos negociais que limitem ou afastem direitos trabalhistas, independentemente de vantagens compensatórias explicitadas, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

A dificuldade deslocou-se, portanto, para a identificação desses direitos. A simples origem legal de determinada parcela não basta para qualificá-la como disponível, assim como o rótulo de norma protetiva não deveria, isoladamente, torná-la absolutamente indisponível.

Também a Reforma Trabalhista deve ser interpretada nesse contexto. Delgado e Delgado (2018) destacam que a ampliação do espaço negocial pro-

movida pela Lei nº 13.467/2017 não elimina os limites constitucionais e legais impostos à autonomia coletiva.

No caso do art. 386, a questão não pode ser resolvida apenas pela classificação formal da matéria como repouso semanal. O ponto decisivo é verificar se a norma desempenha função constitucional que justifique proteção mais intensa contra sua redução.

3.4 O art. 386 da CLT e a função material do repouso dominical feminino

O art. 386 da CLT prevê que, havendo trabalho aos domingos, deve ser organizada escala de revezamento quinzenal favorável ao repouso dominical da mulher. Sua disciplina é mais favorável que o regime geral aplicável ao comércio, em que a coincidência do repouso com o domingo pode ocorrer em periodicidade mais ampla.

A constitucionalidade dessa diferenciação foi reconhecida em precedente levado ao Supremo Tribunal Federal, no RE nº 1.403.904, no qual se manteve decisão favorável à aplicação do art. 386, compreendido como norma de proteção dos direitos sociais das mulheres.

A distinção entre o regime geral e a norma específica não deve ser analisada apenas em termos cronológicos. O domingo possui relevância social própria, relacionada à convivência familiar e comunitária, e a maior frequência do repouso nesse dia pode adquirir significado particular para trabalhadoras que acumulam parcela desproporcional das responsabilidades de cuidado.

Não se pretende atribuir ao legislador de 1943 categorias contemporâneas que não integravam o horizonte original da norma. O que se sustenta é que sua legitimidade atual deve ser aferida à luz da Constituição de 1988 e das condições sociais presentes.

A proteção pode, assim, ser reconstruída sobre fundamento distinto do paternalismo: não a fragilidade feminina, mas a compensação de desigualdades estruturais verificáveis. Esse deslocamento permite distinguir a matéria regulada, o repouso dominical, da função desempenhada pela norma, vinculada à igualdade material.

Reconhecer essa função não torna automaticamente intangível todo aspecto do art. 386. A negociação coletiva pode disciplinar a organização do direito; o limite surge quando a intervenção compromete justamente o elemento que caracteriza sua função protetiva.

3.5 A jurisprudência recente e os limites da negociação coletiva

A jurisprudência recente do TST mostra que o repouso dominical não é tratado, em abstrato, como matéria integralmente excluída da negociação coletiva. Questões relativas à escala 5x1 e à periodicidade do repouso dominical foram submetidas à análise da Corte à luz dos arts. 611-A e 611-B da CLT e do Tema 1046 do STF.

A controvérsia acerca da não coincidência do repouso semanal remunerado com o domingo a cada três semanas no regime 5x1 foi, inclusive, afetada ao rito dos recursos repetitivos no Tema 49 do TST, ainda pendente de julgamento, evidenciando a atualidade do debate sobre a periodicidade do descanso dominical.

A situação assume contornos distintos quando a controvérsia envolve o art. 386 da CLT. Em 2026, no ROT-0001503-12.2024.5.21.0000, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos examinou cláusula que previa repouso dominical a cada três semanas para homens e mulheres e afastou a aplicação da cláusula às trabalhadoras.

A relevância do precedente reside precisamente no fato de a norma coletiva não estabelecer tratamento formalmente distinto entre homens e mulheres. Ambos estavam submetidos ao mesmo regime. Ainda assim, a uniformização foi afastada porque eliminava a tutela diferenciada prevista no art. 386.

A decisão evidencia que a neutralidade formal não encerra o controle de validade da negociação coletiva. Uma regra aparentemente igual pode produzir redução específica de proteção para grupo submetido a desigualdades materiais.

Isso não significa que toda negociação incidente sobre o art. 386 seja inválida. A questão consiste em distinguir a organização do exercício do direito de sua redução substancial. A negociação pode disciplinar escalas e

procedimentos; situação diversa ocorre quando retira justamente a periodicidade que caracteriza a proteção legal.

Em sentido diverso, em decisão monocrática proferida em 8 de outubro de 2026, na Reclamação nº 95.060/SP, o ministro Gilmar Mendes cassou acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região que havia invalidado, quanto às trabalhadoras, cláusula coletiva do setor hoteleiro que assegurava uma folga dominical mensal a empregados de ambos os sexos. Com fundamento no Tema 1046 do STF, considerou que a disciplina negociada não versava sobre direito absolutamente indisponível, determinando novo julgamento com observância da norma coletiva.

O pronunciamento, embora relevante, não representa entendimento colegiado definitivo sobre a matéria. A controvérsia permanece centrada na identificação dos limites da autonomia coletiva e na definição de quais elementos da proteção prevista no art. 386 da CLT integram seu núcleo indisponível. A legitimidade da negociação coletiva deve, assim, ser examinada em conjunto com a função material da norma e sua relação com a igualdade substancial.

Esse contraste jurisprudencial reforça a necessidade de compreender a indisponibilidade a partir da função do direito, e não apenas da matéria sobre a qual incide a cláusula coletiva.

3.6 Entre indisponibilidade e autonomia: critérios para uma releitura contemporânea do art. 386 da CLT

A controvérsia não pode ser resolvida por fórmulas absolutas. A autonomia coletiva constitucionalmente reconhecida impede considerar toda norma legal intangível, mas o próprio Tema 1046 preserva os direitos absolutamente indisponíveis como limite à negociação.

No caso do art. 386, propõem-se alguns critérios para distinguir conformação legítima e redução incompatível com sua função constitucional.

O primeiro é a finalidade material da norma. A análise deve ultrapassar seu objeto imediato — a periodicidade do repouso — e identificar a função que desempenha no sistema contemporâneo. Enquanto relacionada à compensação de desigualdades estruturais que afetam o tempo e as condições de trabalho das mulheres, a tutela exige proteção mais intensa.

O segundo é a intensidade da intervenção coletiva. Disciplinar aspectos operacionais da escala não produz o mesmo efeito que ampliar o intervalo do repouso dominical e retirar o elemento que caracteriza a tutela. É necessário distinguir conformação do exercício do direito e esvaziamento de seu conteúdo.

O terceiro critério diz respeito aos efeitos sobre a igualdade material. A cláusula deve ser examinada não apenas por sua formulação abstrata, mas também pelas consequências que produz sobre grupos situados em condições distintas. A igualdade formal não basta quando a uniformização reduz proteção destinada à correção de desigualdades persistentes.

O quarto critério é a atualidade da desigualdade justificadora da diferenciação. A indisponibilidade não deve ser concebida como atributo eterno da norma. Se a proteção encontra fundamento em determinada realidade material, modificações relevantes nessa realidade podem exigir nova releitura jurídica.

O quinto elemento consiste na possibilidade de ampliação da tutela pela própria negociação coletiva. A igualdade não precisa ser alcançada mediante redução da proteção conferida às trabalhadoras. Instrumentos coletivos podem ampliar condições favoráveis também aos homens, favorecendo maior corresponsabilidade familiar e evitando o nivelamento por baixo.

A partir desses critérios, o art. 386 não deve ser considerado absolutamente intangível em todos os seus aspectos, mas tampouco pode ser tratado como simples regra ordinária de escala. A autonomia coletiva pode atuar sobre a matéria desde que preserve o núcleo funcional da proteção.

A indisponibilidade assume, assim, caráter funcional: o que se protege não é qualquer detalhe histórico da disciplina legal, mas aquilo que permanece necessário à concretização da igualdade material. Essa compreensão permite preservar a tutela enquanto socialmente justificada e, simultaneamente, mantê-la aberta a transformações futuras.

4 Considerações finais

A análise demonstra que a controvérsia em torno do art. 386 da CLT ultrapassa a simples periodicidade do repouso dominical. A legitimidade contemporânea da norma deve ser aferida à luz da igualdade material e das desigualdades que continuam a marcar a inserção feminina no mercado de trabalho.

A proteção não pode ser justificada por ideias de fragilidade feminina ou pela naturalização das responsabilidades familiares. Seu fundamento atual reside na persistência de assimetrias concretas, especialmente na distribuição do trabalho doméstico e de cuidado, que repercutem sobre o tempo de descanso, a disponibilidade profissional e as oportunidades de desenvolvimento na carreira.

Nesse contexto, a valorização da autonomia coletiva promovida pela Reforma Trabalhista e pelo Tema 1046 não autoriza o afastamento irrestrito de normas trabalhistas. O limite surge quando a negociação deixa de organizar o exercício do direito e passa a comprometer a função constitucional que justifica a tutela.

A jurisprudência recente do TST ilustra essa distinção ao afastar cláusula formalmente igualitária que eliminava a periodicidade diferenciada assegurada às mulheres pelo art. 386. O precedente revela que a neutralidade formal da norma coletiva não é suficiente para aferir sua validade quando seus efeitos alcançam proteção destinada à correção de desigualdades materiais.

A pesquisa permite, assim, sustentar que a disponibilidade da norma deve ser examinada a partir de critérios materiais. Entre eles, destacam-se a finalidade contemporânea da proteção, a intensidade da intervenção promovida pela norma coletiva, seus efeitos sobre a igualdade substancial e a persistência das desigualdades que justificam o tratamento diferenciado. Também deve ser considerada a possibilidade de a própria negociação coletiva funcionar como instrumento de ampliação, e não apenas de redução, do patamar protetivo.

Conclui-se, portanto, que a indisponibilidade do art. 386 deve ser compreendida em sentido funcional. A norma não precisa ser considerada absolutamente intangível em todos os seus aspectos, mas a autonomia coletiva

encontra limite quando a cláusula negociada esvazia justamente o elemento que permite à proteção desempenhar função de igualdade material. A negociação pode atuar sobre aspectos de organização e conformação do direito, desde que preserve seu núcleo protetivo.

Essa compreensão evita duas soluções igualmente insuficientes: de um lado, considerar toda norma historicamente dirigida às mulheres imune à negociação coletiva; de outro, admitir que a valorização constitucional da autonomia coletiva legitime a redução de qualquer proteção prevista em lei. A análise deve permanecer vinculada à finalidade da tutela e aos efeitos concretos de sua flexibilização.

A manutenção da proteção, entretanto, não deve cristalizar papéis de gênero. O reconhecimento da desigual distribuição do trabalho de cuidado somente se mostra compatível com a igualdade se acompanhado da compreensão de que essas responsabilidades não pertencem naturalmente às mulheres e devem ser progressivamente compartilhadas.

Nessa perspectiva, a própria negociação coletiva pode desempenhar função transformadora, ampliando condições favoráveis de descanso e convivência familiar também aos trabalhadores homens. A promoção da igualdade não precisa ocorrer pelo nivelamento por redução; pode resultar da extensão de condições mais favoráveis e da construção de mecanismos de corresponsabilidade.

O desafio, portanto, não consiste em escolher entre proteção da mulher e autonomia coletiva, mas em compatibilizá-las: reconhecer espaço legítimo à negociação sem permitir que a igualdade formal seja utilizada para reduzir mecanismos ainda necessários à igualdade material e, ao mesmo tempo, preservar a tutela sem converter diferenciações historicamente justificadas em estruturas permanentes.

Referências

BARROS, Alice Monteiro de. *A mulher e o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.

BIROLI, Flávia. *Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de* 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*: Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 4 out. 2026.

BRASIL. Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2000.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 4 out. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Reclamação nº 95.060/SP. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Decisão monocrática, 8 out. 2026. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/quentes/466603/stf-gilmar-cassa-decisao-contra-folga-dominical-mensal-para-mulheres Acesso em: 16 out. 2026.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 22. ed. São Paulo: JusPodivm, 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. DOI: https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. 3. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2024.

MALLET, Estêvão. Igualdade, discriminação e direito do trabalho. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*, São Paulo, v. 103, p. 241-267, jan./dez. 2008. DOI: 10.11606/issn.2318-8235.v103i0p241-267.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Recurso Extraordinário nº 1.403.904. Relatora: Ministra Cármen Lúcia. Brasília, DF: STF, 2022. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6487186. Acesso em: 4 out. 2026.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Tema 1046 da repercussão geral. Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. ARE 1.121.633. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Brasília, DF: STF.

Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciarepercussao/tema.asp?num=1046. Acesso em: 4 out. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Informativo* TST: *n. 311: 23 mar. a 13 abr.* 2026. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 2026. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/266666. Acesso em: 4 out. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho*. Araucária, PR: Impressoart, 2024. 112 p. ISBN 978-65-996203-4-8. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/254683. Acesso em: 4 out. 2026.

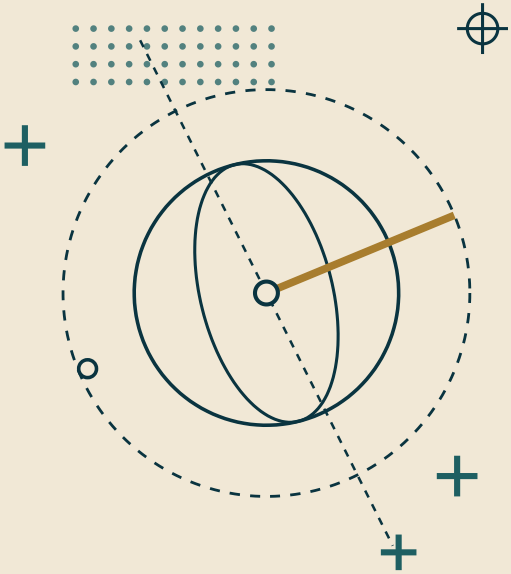
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0001503-12.2024.5.21.0000. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Brasília, DF: TST, 2026. Ver também: *Informativo* TST, n. 311, 2026. https://www.tst.jus.br/

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Tema 49 dos recursos repetitivos. Repouso semanal remunerado no regime 5x1 e coincidência com o domingo a cada três semanas. Brasília, DF: TST.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Trabalho e cuidado no Direito: perspectivas de sindicatos e movimentos feministas. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 34, n. 98, 2020. DOI: 10.1590/S0103-4014.2020.3498.005.

✶ ✶ ✶

03



CAPÍTULO 03 / 10

O trabalho decente no Brasil

Do conceito às influências da OIT

AUTORIA

Fernando Nunes de Castro Broca

EDITORA AC

CONHECIMENTO · DIÁLOGO · ATUALIDADE

CAPÍTULO 03

O trabalho decente no Brasil: *do conceito às influências da OIT*

FERNANDO NUNES DE CASTRO BROCA

DOI 10.18378/gvaa-978-65-82182-19-8.3

RESUMO

O presente artigo examina o paradigma da proteção do trabalhador no contexto brasileiro, pautado pelas diretrizes emanadas das instâncias globais de regulação. O problema de pesquisa consiste em investigar de que maneira o conceito elaborado pela autoridade internacional afeta as dinâmicas laborais internas frente ao avanço da vulnerabilidade nas contratações. O objetivo da pesquisa é analisar as influências da matriz teórica global na formatação das políticas de emprego, identificando os abismos entre a norma e a realidade do chão de fábrica. A metodologia adotada fundamenta-se na pesquisa bibliográfica de natureza qualitativa, utilizando fontes especializadas para escrutinar os contornos jurídicos e sociológicos da problemática. O texto disseca a origem da pauta nas campanhas mundiais, a correlação entre as metas de sustentabilidade econômica e a urgência de erradicar formatos exploratórios. Os resultados apontam que a desregulamentação agudiza os diagnósticos de adoecimento físico e psíquico, inviabilizando a prosperidade e a estabilidade das famílias. Conclui-se que a efetividade das propostas de humanização do capital depende obrigatoriamente da atuação afirmativa dos governos para coibir a precarização estrutural e assegurar garantias existenciais mínimas. Conclui-se que a efetividade das propostas de humanização do capital depende obrigatoriamente da atuação afirmativa dos governos para coibir a precarização estrutural e assegurar garantias existenciais mínimas.

PALAVRAS-CHAVE DIGNIDADE HUMANA · ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO · SUSTENTABILIDADE ECONÔMICA · SAÚDE DO TRABALHADOR · PRECARIZAÇÃO LABORAL

ABSTRACT

This article examines the paradigm of worker protection in the Brazilian context, guided by the directives issued by global regulatory institutions. The research problem consists of investigating how the concept developed by the international authority influences domestic labor dynamics in the face of increasing vulnerability in employment relations. The objective of the study is to analyze the influence of the global theoretical framework

on the formulation 1 2 of employment policies, identifying the gaps between legal standards and the reality of the workplace. The methodology is based on qualitative bibliographic research, drawing upon specialized sources to examine the legal and sociological dimensions of the issue. The paper explores the origins of this agenda within international campaigns, as well as the relationship between economic sustainability goals and the urgent need to eradicate exploitative labor arrangements. The findings indicate that deregulation intensifies both physical and psychological health problems among workers, undermining family prosperity and stability. It is concluded that the effectiveness of proposals aimed at humanizing capital depends fundamentally on proactive governmental action to curb structural labor precariousness and ensure minimum existential guarantees.

KEYWORDS HUMAN DIGNITY INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION ECONOMIC SUSTAINABILITY OCCUPATIONAL HEALTH LABOR PRECARIOUSNESS

1 Introdução

A dinâmica laboral contemporânea exige a formulação de diretrizes capazes de resguardar a dignidade humana no ambiente produtivo de forma constante. O debate acerca da proteção do trabalhador ganha contornos globais a partir das proposições delineadas pela Organização Internacional do Trabalho. A formulação de um padrão mínimo de qualidade nas ocupações profissionais atua como baliza conceitual para orientar a elaboração e a revisão das legislações nacionais de proteção.

Nesse contexto, surge o problema de pesquisa: de que modo a concepção de trabalho digno elaborada pela instituição internacional afeta as políticas de emprego e a realidade protetiva no cenário brasileiro?

Com base nessa problemática, a pesquisa tem como objetivo geral analisar as influências teóricas e práticas da matriz internacional na formatação do paradigma laboral brasileiro moderno. De forma mais específica, buscase: delinear a origem do conceito nas instâncias globais de deliberação; examinar a correlação entre a ocupação plena e o desenvolvimento sustentável proposto na Agenda 2030; e mapear os reflexos da precarização na saúde e no bem- estar dos indivíduos submetidos a regimes atípicos.

A relevância do estudo reside na necessidade de debater os fundamentos jurídicos e sociológicos que amparam as relações contemporâneas de trabalho. Em uma perspectiva social, a investigação se justifica pela necessidade de promover a equidade, assegurando que o crescimento econômico não ocorra em detrimento da saúde física e mental da classe trabalhadora.

Para alcançar esses objetivos, adotou-se a pesquisa bibliográfica de perfil qualitativo, mediante a análise de artigos acadêmicos voltados à temática da dignidade laboral e da sustentabilidade. A estrutura do texto abrange três eixos: a gênese conceitual nas instâncias globais, o crescimento econômico atrelado aos objetivos das Nações Unidas e os impactos sobre a saúde da população.

2 A gênese do conceito e a atuação da OIT

A formulação do paradigma laboral fundamentado na dignidade humana emerge das discussões promovidas no final do século XX pelas instâncias internacionais de normatização. O relatório publicado em 1999 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre o trabalho decente consolidou a necessidade de assegurar ocupações produtivas em condições de liberdade, equidade e segurança (SOUZA, 2018).

Do ponto de vista do direito internacional, a definição do conceito vai além da garantia de remuneração para a subsistência dos trabalhadores. A abrangência da definição incorpora a seguridade social, o estímulo ao diálogo tripartite e o respeito aos direitos fundamentais nas relações de trabalho. O arranjo normativo proposto pela entidade busca humanizar as relações de trabalho, estabelecendo limites contra a exploração da mão de obra (OLSSON; LAVALL, 2020).

A promoção dessa agenda enfrenta obstáculos relacionados à soberania dos Estados e à assimetria econômica global. Os países em desenvolvimento deparam-se com dificuldades logísticas e fiscais para alinhar suas estruturas produtivas às exigências dos tratados multilaterais. A incorporação das diretrizes internacionais depende da capacidade institucional de cada governo

para fiscalizar e punir irregularidades nas relações de trabalho (OLSSON; LAVALL, 2020).

Nesse cenário, a transposição das normas internacionais para a legislação interna exige adequações políticas e negociações entre os diferentes grupos representados. A eficácia prática dessas normas depende da disposição dos governos em ratificar e implementar os protocolos deliberados nas assembleias internacionais. A força vinculante dos acordos de proteção atua como mecanismo de pressão para incentivar a melhoria dos indicadores de emprego (SOUZA, 2018).

Vale observar que o conjunto de princípios que orienta a agenda do trabalho decente não é estático, adaptando-se às transformações tecnológicas e estruturais da economia globalizada. A revisão periódica das metas permite que a organização incorpore novos formatos de contratação, como o trabalho intermediado por plataformas digitais. Essa dinâmica assegura a atualidade das ações de monitoramento desenvolvidas pelas agências de controle laboral (SZCZEPANIK; STEFANI; BERNARDIM, 2023).

A construção de consensos entre trabalhadores, empregadores e governos constitui o eixo central para a efetivação das políticas de adesão. O diálogo social contínuo atua como instrumento de equalização de interesses, prevenindo conflitos nas cadeias produtivas. A negociação institucionalizada viabiliza a construção de marcos regulatórios ajustados às especificidades de cada setor da economia (SOUZA, 2018).

A atuação da OIT vai além da elaboração de documentos normativos, envolvendo também a prestação de assistência técnica aos países signatários. A transferência de conhecimento e o apoio na formulação de planos nacionais de combate à pobreza figuram entre as estratégias adotadas para a erradicação de práticas de trabalho degradantes. O fortalecimento da capacitação dos agentes de inspeção pública contribui para a consolidação da rede de proteção trabalhista em cada país (OLSSON; LAVALL, 2020).

3 Dimensões econômicas e o desenvolvimento sustentável

A incorporação das metas relativas ao trabalho decente na Agenda 2030 das Nações Unidas eleva a proteção do trabalhador ao patamar de objetivo de desenvolvimento universal. O oitavo objetivo da agenda consagra a relação entre o crescimento econômico e a valorização do capital humano. As declarações globais postulam que o crescimento econômico perde legitimidade quando desvinculado da oferta de empregos com estabilidade e segurança (SZCZEPANIK; STEFANI; BERNARDIM, 2023).

No entanto, a análise dos indicadores macroeconômicos brasileiros revela a persistência histórica de desigualdades na distribuição das garantias trabalhistas. A informalidade e o subemprego corroem as bases de arrecadação do sistema previdenciário e perpetuam ciclos de vulnerabilidade nas camadas mais pobres. O contingente de trabalhadores sem proteção legal permanece à margem dos benefícios gerados pelos períodos de crescimento do Produto Interno Bruto (LIXANDRÃO; BRANCHI, 2021).

A busca pela sustentabilidade empresarial exige postura de responsabilidade em relação às cadeias de fornecedores e prestadores de serviços. A verificação das condições de trabalho evita o financiamento indireto de práticas análogas à escravidão ou ao trabalho infantil. O escrutínio das práticas corporativas transforma o consumidor em agente fiscalizador, induzindo as empresas a revisarem seus modelos de contratação (LIXANDRÃO; BRANCHI, 2021).

Nessa perspectiva, o fortalecimento das instituições jurídicas nacionais é condição necessária para a correção de distorções nas relações de trabalho. A atuação dos tribunais e das procuradorias especializadas garante a aplicação das normas editadas para conter práticas exploratórias. O aparato institucional funciona como mecanismo de contenção, impedindo que a busca por resultados financeiros deteriore as conquistas históricas da legislação trabalhista (OLSSON; LAVALL, 2020).

A avaliação do progresso das metas firmadas em tratados internacionais requer a produção de indicadores estatísticos governamentais com transparência e regularidade. A ausência de dados consolidados sobre as dinâmicas regionais de emprego dificulta a elaboração de políticas direcionadas às po-

pulações mais vulneráveis. A estruturação de painéis públicos de monitoramento viabiliza o acompanhamento da taxa de desocupação e das disparidades salariais relacionadas a gênero (LIXANDRÃO; BRANCHI, 2021).

O descompasso entre a qualificação técnica oferecida aos jovens e as exigências do mercado de trabalho amplia o contingente de trabalhadores em situação de subutilização. A escassez de oportunidades estruturadas para a primeira inserção profissional retarda a emancipação financeira dos ingressantes. A formulação de programas de aprendizagem supervisionada com garantias jurídicas adequadas contribui para reduzir a absorção precária da juventude no mercado de trabalho (SZCZEPANIK; STEFANI; BERNARDIM, 2023).

4 Precarização, saúde e bem-estar no contexto brasileiro

A flexibilização das garantias trabalhistas no cenário nacional aprofunda a desproteção, deslocando trabalhadores para situações de insegurança. A proliferação de contratos intermitentes e a terceirização de atividades finalísticas diluem a responsabilidade patronal sobre o bem-estar dos trabalhadores. A ausência de previsibilidade de renda compromete a capacidade de planejamento financeiro das famílias afetadas (DUARTE et al., 2020).

A deterioração do ambiente de trabalho reflete-se diretamente nos índices de adoecimento físico e esgotamento mental dos trabalhadores. O acúmulo de exigências, associado à supressão de pausas adequadas, eleva os diagnósticos relacionados à exaustão e a lesões por esforço repetitivo. A redução de benefícios transforma o ambiente de trabalho em espaço propício à degradação da saúde dos trabalhadores (DUARTE et al., 2020).

No que se refere à reintegração de trabalhadores acidentados, a literatura aponta contradições nas políticas estatais de acolhimento. O retorno ao trabalho ocorre frequentemente sem as adaptações ergonômicas necessárias, expondo o trabalhador ao risco de agravamento das sequelas. A ausência de uma política consistente de reintegração profissional contraria os princípios de dignidade previstos nas cartas internacionais de direitos humanos (DUARTE et al., 2020).

Do ponto de vista da saúde organizacional, a garantia de condições dignas de trabalho é apontada como pilar do equilíbrio psicológico dos trabalhadores. A percepção de equidade salarial e o respeito à integridade dos trabalhadores funcionam como fatores de engajamento e de fidelização aos objetivos da organização. A existência de trajetórias claras de progressão profissional contribui para reduzir a rotatividade e o sentimento de desmotivação (NUNES; SILVA, 2024).

O bem-estar emocional do trabalhador está diretamente relacionado à qualidade das relações interpessoais estabelecidas no ambiente de trabalho. A ocorrência de assédio e a imposição de metas inalcançáveis comprometem a autoestima e inibem o desenvolvimento das competências individuais. O enfrentamento dessas práticas é condição necessária para a manutenção de um ambiente colaborativo e produtivo (NUNES; SILVA, 2024).

A redução progressiva das prerrogativas ligadas à negociação coletiva enfraquece a representação dos trabalhadores diante da imposição de condições precárias. A fragmentação das organizações sindicais reduz a capacidade de contestação coletiva, deixando o trabalhador isolado diante de situações de insegurança. As entidades sindicais desempenham papel relevante na cobrança da aplicação das normas trabalhistas emanadas dos organismos internacionais (DUARTE et al., 2020).

A adoção de métricas de desempenho baseadas exclusivamente em volume e velocidade de produção desconsidera os limites físicos e emocionais dos trabalhadores. O descaso pelas condições individuais dos trabalhadores na definição de cronogramas aprofunda o distanciamento entre o indivíduo e o sentido social de seu trabalho. A revisão dos parâmetros de avaliação, incorporando critérios de bem-estar, coloca a saúde dos trabalhadores em equilíbrio com os objetivos econômicos da organização (NUNES; SILVA, 2024).

A criação de comitês de acompanhamento da saúde psíquica atua de forma preventiva contra o desenvolvimento de doenças relacionadas ao trabalho. A escuta periódica das demandas dos trabalhadores e o acolhimento de sugestões operacionais aproximam as decisões da direção da realidade do trabalho cotidiano. A gestão orientada pelo bem-estar previne conflitos e

contribui para a reputação da organização perante seus públicos de interesse (NUNES; SILVA, 2024).

5 Considerações finais

Conclui-se que a internalização das diretrizes da OIT ainda esbarra em desafios profundos atrelados à estrutura do mercado interno brasileiro. A observação das dinâmicas laborais demonstra que a adoção de posturas de flexibilização legislativa aprofunda o quadro de vulnerabilidade das categorias de trabalhadores, afastando a realidade fática do país daquele ideário de amparo universal almejado pela organização global.

Afirma-se, ainda, que o conceito de trabalho decente funciona como o alicerce na formulação de políticas governamentais que buscam conjugar inovação tecnológica e empatia social. A concretização das promessas de bem-estar e inserção equitativa requer a recomposição do aparato estatal de fiscalização, a restauração da legitimidade das negociações de classe e a supressão de contratações baseadas unicamente na submissão de necessidades temporárias.

Referências

DUARTE, D. A.; LUZ, M. D. L. S.; LIBONI, M. T. L.; SOLDERA, L. M. Precarização e saúde do trabalhador: um olhar a partir do trabalho decente e os paradoxos na reabilitação profissional. *Psicologia em Estudo*, v. 25, e48192, 2020.

LIXANDRÃO, L.; BRANCHI, B. A. O trabalho decente entre crescimento econômico e desenvolvimento sustentável. *Revista Hipótese*, e021018-e021018, 2021.

NUNES, C.; SILVA, N. Trabalho decente como pressuposto fundamental de felicidade no trabalho. *Revista Gestão Organizacional*, v. 17, n. 1, p. 113-127, 2024.

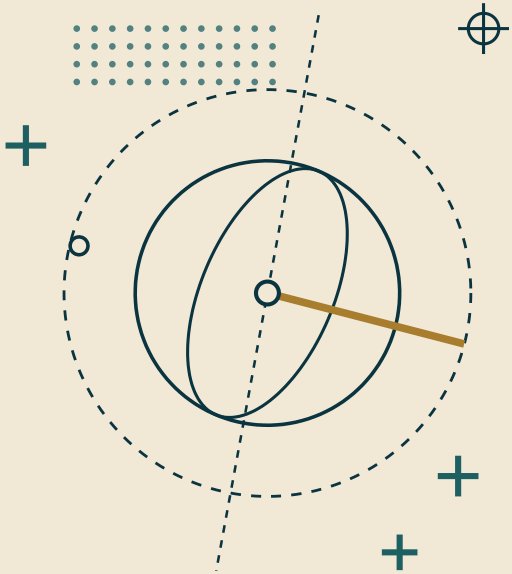
OLSSON, G.; LAVALL, T. P. Os limites e as possibilidades do Estado-nação na promoção do trabalho decente no marco da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas. *Revista Opinião Jurídica (Fortaleza)*, v. 18, n. 28, p. 115-144, 2020.

SOUZA, E. B. Uma análise do programa para o trabalho decente na Organização Internacional do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 84, n. 2, p. 149-150, 2018.

SZCZEPANIK, D. M. G.; STEFANI, S. R.; BERNARDIM, M. L. Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8: Trabalho Decente e Pleno Emprego. *Revista de Carreiras e Pessoas*, v. 13, n. 2, p. 194-216, 2023.

✶ ✶ ✶

04



CAPÍTULO 04 / 10

O artigo 33 da Constituição da OIT e a proteção dos direitos fundamentais no trabalho

A dupla invocação contra Mianmar (2000 e 2025)

AUTORIA

Elianne de Oliveira Monaci dos Santos

EDITORA AC

CONHECIMENTO · DIÁLOGO · ATUALIDADE

CAPÍTULO 04

O artigo 33 da Constituição da OIT e a proteção dos direitos fundamentais no trabalho: *a dupla invocação contra Mianmar (2000 e 2025)*

ELIANNE DE OLIVEIRA MONACI DOS SANTOS

DOI 10.18378/gvaa-978-65-82182-19-8.4

RESUMO

Este artigo examina as duas invocações do artigo 33 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) contra Mianmar, em 2000 e em 2025, para verificar em que medida o mecanismo de última instância do sistema de controle da OIT protegeu a proibição do trabalho forçado e a liberdade sindical diante de um Estado que recusou cumprir as recomendações de Comissões de Inquérito. A pesquisa é qualitativa, exploratória e analítica, estruturada como estudo de caso comparado diacrônico, com base em documentos da OIT até junho de 2026 e em fontes sindicais, empresariais e jornalísticas, tratados por análise de conteúdo categorial. Os resultados indicam que as medidas de 2000, aprovadas com oposição de dezesseis governos, contribuíram, em um contexto de abertura política, para a revogação das leis que autorizavam a requisição de mão de obra e para a tipificação penal do trabalho forçado. A resolução de 2025, aprovada por consenso com objeções de quatro governos, dirige-se a autoridades militares que não reconhecem as recomendações e incide sobre um setor exportador em retração, cujos custos recaem também sobre os trabalhadores. Conclui-se que a eficácia do artigo 33 depende da convergência entre a pressão tripartite, a conduta das empresas nas cadeias de suprimento e a existência de um interlocutor estatal disposto a reformar.

PALAVRAS-CHAVE DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO · ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO · ARTIGO 33 · TRABALHO FORÇADO · LIBERDADE SINDICAL

ABSTRACT

This article examines the two invocations of article 33 of the Constitution of the International Labour Organization (ILO) against Myanmar, in 2000 and 2025, to assess to what extent the last-resort mechanism of the ILO supervisory system protected freedom from

forced labour and freedom of association against a State that refused to comply with the recommendations of Commissions of Inquiry. The research is qualitative, exploratory and analytical, designed as a diachronic comparative case study based on ILO documents up to June 2026 and on trade union, business and press sources, examined through categorical content analysis. The results indicate that the 2000 measures, adopted with sixteen governments opposed, contributed, in a context of political opening, to the repeal of the laws authorizing the requisition of labour and to the criminalization of forced labour. The 2025 resolution, adopted by consensus with objections from four governments, is addressed to military authorities that do not acknowledge the recommendations and affects a shrinking export sector whose costs also fall on workers. The article concludes that the effectiveness of article 33 depends on the convergence of tripartite pressure, corporate conduct in supply chains and a State counterpart willing to reform.

KEYWORDS INTERNATIONAL LABOUR LAW · INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION · ARTICLE 33 · FORCED LABOUR · FREEDOM OF ASSOCIATION

1 Introdução

O direito internacional do trabalho opera sob uma condição peculiar: suas normas são negociadas por governos, empregadores e trabalhadores, mas a organização encarregada de supervisionar seu cumprimento não dispõe de meios coercitivos próprios. A Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) organiza essa supervisão em um sistema escalonado, que termina no artigo 33, dispositivo que autoriza a Conferência Internacional do Trabalho a adotar as medidas que considerar adequadas quando um Estado deixa de cumprir as recomendações de uma Comissão de Inquérito.

Em mais de um século, o artigo 33 foi aplicado três vezes: em 2000, contra Mianmar, por violação da Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930 (nº 29); em 2023, contra Belarus (OIT, 2023b); e em 2025, novamente contra Mianmar, por violações da Convenção nº 29 e da Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização, 1948 (nº 87), após o golpe militar de 2021 (OIT, 2025). Mianmar é o único Estado submetido duas vezes ao instrumento mais grave do sistema, o que oferece uma situação próxima

de um experimento natural: o mesmo país, o mesmo mecanismo e dois contextos políticos e econômicos distintos.

A literatura brasileira descreve o sistema de controle da OIT em termos gerais (FONSECA; ARCE ORTIZ; DIAS, 2021), mas raramente acompanha um caso concreto até o último degrau. A segunda invocação, por ser recente, não havia recebido, até a conclusão desta pesquisa, tratamento acadêmico revisado por pares, o que exige recorrer diretamente aos documentos da própria organização.

O problema que orienta este artigo é: o que a comparação entre as invocações de 2000 e de 2025 revela sobre a capacidade do sistema de controle da OIT de assegurar a proibição do trabalho forçado e a liberdade sindical quando o Estado recusa cumprir as recomendações de uma Comissão de Inquérito? Parte-se da hipótese de que a eficácia do mecanismo depende de três fatores externos ao seu desenho jurídico: a coesão dos constituintes tripartites, a conduta das empresas que se relacionam com o país e a presença de um interlocutor estatal disposto a reformar a legislação e a prática.

O objetivo geral é analisar a eficácia das duas invocações do artigo 33 contra Mianmar na proteção desses direitos. Os objetivos específicos são situar as Convenções nº 29 e nº 87 no quadro dos direitos fundamentais no trabalho e do sistema de controle da OIT; reconstituir, para cada invocação, as conclusões da Comissão de Inquérito, as medidas adotadas e a posição dos constituintes; e avaliar seus efeitos sobre a legislação, a prática e as condições dos trabalhadores.

2 Procedimentos metodológicos

A pesquisa adota abordagem qualitativa, de caráter exploratório e analítico, e se estrutura como estudo de caso comparado diacrônico: o mesmo Estado, Mianmar, submetido ao artigo 33 em dois momentos distintos. O recorte temporal vai de 1996, ano da queixa que deu origem à primeira Comissão de Inquérito, a 3 de outubro de 2026, data de encerramento da coleta de dados; fatos posteriores a essa data não integram a análise.

O levantamento documental foi feito na base NORMLEX e no portal institucional da OIT, com os descritores "article 33" AND "Myanmar" AND "ILO" e "Commission of Inquiry" AND "Myanmar"; a literatura acadêmica foi buscada no SciELO e no Google Acadêmico com os descritores "direito internacional do trabalho", "sistema de controle da OIT" e "legitimidade" AND "organizações internacionais".

O corpus primário reúne os relatórios das Comissões de Inquérito de 1998 e de 2023, as resoluções da Conferência de 2000 e de 2025, decisões do Conselho de Administração, relatórios da Comissão de Aplicação de Normas e do Comitê de Peritos e o relatório da Comissão Europeia de 2012. Como os registros oficiais não documentam integralmente a posição de cada constituinte, recorreu-se, de forma complementar e cotejada com documentos da OIT, a manifestações da Confederação Sindical Internacional para a Ásia e o Pacífico (ITUC-AP), da Câmara de Comércio Europeia em Mianmar (EuroCham Myanmar) e a fontes jornalísticas especializadas.

Os dados foram tratados por análise de conteúdo categorial (FRANCO, 2025), em quatro categorias: o fundamento normativo e fático de cada invocação, o conteúdo das medidas adotadas, a resposta dos constituintes tripartites e os efeitos sobre a legislação, a prática e as condições de trabalho. A síntese comparativa, organizada segundo essas categorias, é apresentada na subseção 6.1.

3 Direitos fundamentais no trabalho e o sistema de controle da OIT

3.1 Trabalho forçado e liberdade sindical como direitos fundamentais

Süssekind (2000) define o direito internacional do trabalho como o capítulo do direito internacional público dedicado à proteção do trabalhador, cuja fonte principal são as convenções da OIT ratificadas pelos Estados. A Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, estabeleceu que todos os membros, pelo simples fato de pertencerem à organização, têm o compromisso de respeitar um núcleo de princípios, ainda que não tenham ratificado as convenções correspondentes (OIT,

1998b). A eliminação do trabalho forçado e a liberdade sindical integram esse núcleo, o que Crivelli (2010) interpreta como a reorganização do direito internacional do trabalho em torno de padrões mínimos universais, menos dependentes da lógica da ratificação.

No caso de Mianmar, porém, a ratificação não está em discussão: o país ratificou a Convenção nº 29 em 4 de março de 1955 (OIT, 1998a) e também é parte da Convenção nº 87, de modo que as obrigações discutidas nas duas invocações são convencionais em sentido estrito.

A Convenção nº 29 define trabalho forçado ou obrigatório como todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ela não se ofereceu espontaneamente (art. 2º, § 1º). O § 2º exclui hipóteses taxativas, como o serviço militar obrigatório de caráter puramente militar, as obrigações cívicas normais, o trabalho decorrente de condenação judicial e o exigido em situações de emergência. O art. 25 exige que a imposição ilegal de trabalho forçado seja punida como crime. Definição, exceções estritas e criminalização formam as três camadas que a Comissão de Inquérito de 1998 usaria para examinar a legislação birmanesa.

A Convenção nº 87 garante a trabalhadores e empregadores o direito de constituir, sem autorização prévia, as organizações que entenderem convenientes, protegidas contra dissolução ou suspensão por via administrativa. A resolução da Conferência de 1970 sobre os direitos sindicais e sua relação com as liberdades civis afirmou que, sem liberdade de expressão e de reunião e sem proteção contra a prisão arbitrária, esses direitos perdem conteúdo (OIT, 1970). Essa interdependência é decisiva para compreender a segunda invocação, em que a violação da liberdade sindical decorre menos de leis trabalhistas do que da suspensão generalizada das liberdades civis pelo regime militar.

3.2 O artigo 33 da Constituição da OIT como último degrau do sistema de controle

O sistema de controle da OIT combina mecanismos regulares e especiais. No controle regular, os relatórios periódicos dos Estados sobre as convenções ratificadas (art. 22 da Constituição) são examinados pelo Comitê de Pe-

ritos na Aplicação de Convenções e Recomendações, órgão técnico independente, e pela Comissão de Aplicação de Normas da Conferência, de composição tripartite. Os procedimentos especiais compreendem a reclamação do art. 24, apresentada por organização de empregadores ou de trabalhadores, e a queixa do art. 26, que pode ser formulada por outro Estado-membro que tenha ratificado a mesma convenção, por delegado à Conferência ou pelo Conselho de Administração (FONSECA; ARCE ORTIZ; DIAS, 2021).

A queixa pode levar à constituição de uma Comissão de Inquérito de três membros independentes, que apura os fatos e formula recomendações com prazos (art. 28). O Estado tem três meses para aceitá-las ou submeter o caso à Corte Internacional de Justiça (art. 29). Se não as cumpre, o art. 33 autoriza o Conselho de Administração a recomendar à Conferência as medidas que julgar convenientes, sem enumerá-las. Como a personalidade jurídica internacional da OIT é funcional e limitada ao mandato conferido pelos membros (ROCHA, 2023), o dispositivo não autoriza sanções em sentido próprio: permite dirigir recomendações aos constituintes e a outras organizações internacionais, cuja implementação depende de cada destinatário.

O tripartismo, traço que distingue a OIT no sistema das Nações Unidas, atravessa todas essas etapas: trabalhadores e empregadores votam ao lado dos governos e podem iniciar uma queixa do art. 26, de modo que a eficácia de uma medida do art. 33 depende também da conduta de sindicatos e empresas que se relacionam com o Estado em questão.

4 A primeira invocação: trabalho forçado sob o regime militar (1996 a 2013)

4.1 A Comissão de Inquérito de 1998 e o alcance das exceções da Convenção nº 29

O procedimento começou por iniciativa do grupo dos trabalhadores. Em 20 de junho de 1996, 25 delegados trabalhadores à Conferência apresentaram queixa com base no art. 26 contra o governo de Mianmar, e o Conselho de Administração constituiu a Comissão de Inquérito em março de 1997. O governo não indicou representante e recusou a visita da Comissão ao país,

alegando ingerência em assuntos internos. A Comissão rejeitou a objeção: ao ingressar na OIT e ratificar uma convenção, o Estado aceita que seu cumprimento seja examinado pelos órgãos previstos na Constituição, e a matéria deixa de pertencer ao domínio reservado da jurisdição doméstica (OIT, 1998a).

No mérito, o relatório encontrou provas abundantes do uso generalizado de trabalho forçado imposto à população civil pelas autoridades e pelos militares, do transporte de carga para o exército a obras de infraestrutura e projetos agrícolas, sem enquadramento nas exceções do art. 2º, § 2º. As convocações encontravam respaldo no *Village Act* e no *Towns Act*, leis de 1907 que autorizavam chefes de aldeia e autoridades urbanas a requisitar mão de obra sob pena de multa ou prisão. O trabalho raramente era remunerado, atingia mulheres, crianças e idosos, pesava sobretudo sobre trabalhadores sem terra e minorias étnicas e vinha acompanhado de espancamentos, violência sexual e mortes (OIT, 1998a).

O raciocínio jurídico da Comissão interessa ao juslaboralista por dois motivos. Primeiro, ela tratou as exceções do art. 2º, § 2º, como taxativas e de interpretação estrita, de modo que a invocação genérica de obras públicas ou de necessidades de defesa não afastava a qualificação de trabalho forçado. Segundo, vinculou a violação do art. 1º à do art. 25, pois a seção 374 do Código Penal birmanês, que punia a imposição ilegal de trabalho, não era aplicada. Daí as recomendações: adequar o *Village Act* e o *Towns Act* à Convenção até 1º de maio de 1999, fazer cessar a prática por atos públicos e punir efetivamente os responsáveis (OIT, 1998a). A Comissão afirmou ainda que a supressão do trabalho forçado dependia de um governo livremente escolhido pela população, observação que reaparece no centro da segunda invocação.

4.2 A resolução de 2000 e a dissidência governamental

Diante da inércia do governo, a Conferência adotou em 1999 uma resolução que restringiu a cooperação técnica com Mianmar e sua participação em reuniões da organização (COMISSÃO EUROPEIA, 2012). Em 14 de junho de 2000, aprovou a primeira resolução da história da OIT fundada no art. 33,

por 257 votos a favor, 41 contrários e 31 abstenções (OIT, 2000). As medidas incluíam a discussão do caso em sessão especial da Comissão de Aplicação de Normas, a recomendação aos constituintes para que revissem suas relações com Mianmar de modo a não contribuir para a perpetuação do trabalho forçado e o pedido a outras organizações internacionais para que reconsiderassem a cooperação com o país.

Como cada Estado-membro é representado na Conferência por delegados de governo, de empregadores e de trabalhadores, que votam individualmente, os números não correspondem a Estados. Entre os votos contrários estavam os de dezesseis governos, treze deles asiáticos, incluindo China, Índia, Japão, o próprio Mianmar e a maior parte dos membros da ASEAN, que preferiam uma abordagem de engajamento, baseada em diálogo e cooperação técnica, a medidas que isolariam o país (ITUC-AP, 2025a). A divergência dizia respeito ao método de obter o cumprimento, e não à autoridade da OIT para examinar o caso.

4.3 Os mecanismos de acompanhamento e a reforma legislativa

Os efeitos da resolução de 2000 não foram imediatos, e o art. 33 funcionou menos como sanção do que como moldura para mecanismos de acompanhamento negociados: em 2002, o governo aceitou a nomeação de um funcionário de ligação da OIT em Yangon e, em 26 de fevereiro de 2007, assinou o Entendimento Suplementar, que permitiu às vítimas de trabalho forçado apresentar queixa a esse funcionário (OIT, 2007).

A reforma legislativa só veio com a abertura política iniciada em 2011. A Lei de Administração de Bairros e Distritos de Aldeias, de 24 de fevereiro de 2012, alterada em 28 de março do mesmo ano, revogou o *Village Act* e o *Towns Act* e passou a tipificar como crime a imposição de trabalho forçado por qualquer pessoa, com pena de prisão e multa (OIT, 2013a). Em junho de 2012, a Conferência levantou as restrições de 1999 e suspendeu por um ano a recomendação de revisão das relações com o país; no mesmo ano, a Comissão Europeia recomendou restabelecer as preferências pautais que havia suspendido em 1997 em razão do trabalho forçado (COMISSÃO EUROPEIA,

2012). Em junho de 2013, a Conferência levantou as medidas remanescentes (OIT, 2013b).

O balanço da primeira invocação, contudo, tem limites. O Comitê de Peritos manteve preocupação com a seção 359 da Constituição birmanesa de 2008, que admite deveres atribuídos pelo Estado no interesse público mais amplos que as exceções da Convenção (OIT, 2013a). Além disso, as reformas vieram treze anos depois da resolução, quando o próprio governo buscava reinserção internacional, o que torna difícil atribuí-las apenas à pressão da OIT.

5 A segunda invocação: liberdade sindical e trabalho forçado após o golpe de 2021

5.1 A Comissão de Inquérito de 2023

O golpe militar de 1º de fevereiro de 2021 interrompeu o período de abertura. Após resolução da Conferência pelo retorno à democracia, em junho daquele ano, o Conselho de Administração decidiu em março de 2022, com base no art. 26, § 4º, constituir nova Comissão de Inquérito, desta vez sobre as Convenções nº 87 e nº 29 (OIT, 2022).

O relatório *Towards Freedom and Dignity in Myanmar*, adotado em 4 de agosto de 2023, concluiu que os atos das autoridades militares desde o golpe restringiram as liberdades civis e os direitos sindicais a ponto de impedir a atividade sindical (OIT, 2023a). Sindicatos independentes foram proibidos, dirigentes foram presos, torturados e mortos, e milhares de trabalhadores deixaram o país ou passaram à clandestinidade (ITUC-AP, 2025a). O exército continuava a exigir da população civil serviços de carregadores, guias e escudos humanos, além de trabalho agrícola, de construção e doméstico (EUROCHAM MYANMAR, 2025), e o recrutamento forçado, intensificado pela lei de serviço militar obrigatório de fevereiro de 2024 (THE IRRAWADDY, 2025), passou a integrar as preocupações dos órgãos de controle (OIT, 2026a).

A comparação com 1998 ajuda a qualificar o caso. O trabalho forçado volta a aparecer associado à atividade militar, mas a violação da liberdade sindical decorre menos da legislação trabalhista do que da suspensão das li-

berdades civis e da perseguição de dirigentes, situação que a resolução de 1970 havia descrito (OIT, 1970). Por isso, as recomendações de 2023 exigem a cessação da violência contra sindicalistas, a libertação dos detidos, o restabelecimento das liberdades civis e o fim do trabalho forçado imposto pelo exército, inclusive do recrutamento forçado, condicionando outras medidas ao retorno a instituições democráticas (OIT, 2023a). Como sua antecessora, a Comissão não pôde visitar o país.

5.2 A resolução de 2025

Em novembro de 2024, diante da ausência de qualquer medida concreta, o Conselho de Administração incluiu na pauta da 113ª sessão da Conferência um item sobre medidas do art. 33 (OIT, 2024). Em 5 de junho de 2025, a Conferência adotou a resolução por consenso (ITUC-AP, 2025b), com objeções registradas pelos governos da China, da Rússia, de Belarus e do Laos (THE IRRAWADDY, 2025).

O conteúdo da resolução revela aprendizado institucional em relação a 2000. A Conferência manteve a sessão especial da Comissão de Aplicação de Normas e a revisão das relações dos constituintes, mas dirigiu essa revisão às autoridades militares, e não ao Estado, e especificou seu objeto: o fornecimento de equipamento e meios militares, inclusive combustível de aviação, e o fluxo de recursos financeiros para os militares (OIT, 2025). Pediu ainda a manutenção do apoio a atividades que beneficiem diretamente a população, o respeito ao princípio da não devolução de sindicalistas e defensores de direitos humanos que fogem do país e a criação, pela OIT, de mecanismos confidenciais de monitoramento e de queixa (OIT, 2025). Nenhum desses elementos constava da resolução de 2000.

5.3 Desdobramentos até 2026

A resposta das autoridades militares foi a recusa: o ministério do trabalho do regime classificou a decisão como politicamente motivada (THE IRRAWADDY, 2025). Em março de 2026, o Conselho de Administração registrou que a libertação de alguns sindicalistas não demonstrava progresso crível, voltou a exigir o fim do recrutamento forçado, inclusive de crianças, e

constatou que o mecanismo de monitoramento ainda estava em fase preparatória, sem recursos no orçamento (OIT, 2026a). Em junho de 2026, a Comissão de Aplicação de Normas constatou a ausência de mudança significativa na lei ou na prática, exigiu a cessação do trabalho prisional imposto a condenados pelo exercício de liberdades civis, hipótese que remete à exceção do art. 2º, § 2º, alínea "c", da Convenção nº 29, e fixou o prazo de 21 de setembro de 2026 para que as autoridades militares informassem as medidas adotadas (OIT, 2026b), a serem examinadas em novembro de 2026, após o encerramento desta pesquisa.

6 Efetividade das medidas e seus limites

6.1 Comparação entre as duas invocações

Organizada segundo as quatro categorias de análise, a comparação revela, em primeiro lugar, uma ampliação do fundamento: a invocação de 2000 apoiou-se apenas na Convenção nº 29 e nasceu de queixa de delegados trabalhadores, enquanto a de 2025 reúne as Convenções nº 87 e nº 29, em procedimento instaurado pelo próprio Conselho de Administração (OIT, 1998a, 2023a). As medidas mostram continuidade e ajuste: ambas previram sessão especial e revisão das relações dos constituintes, mas em 2025 a revisão recai sobre as autoridades militares, e não sobre o Estado, e vem acompanhada da não devolução e do monitoramento confidencial (OIT, 2000, 2025).

A resposta dos constituintes também mudou: a votação dividida de 2000 deu lugar em 2025 a um consenso com objeções de quatro governos, apoio do grupo dos trabalhadores e pedido de proporcionalidade dos empregadores (OIT, 2000; ITUC-AP, 2025b; THE IRRAWADDY, 2025; EUROCHAM MYANMAR, 2025). É nos efeitos, porém, que a distância se torna maior. A primeira invocação deixou um percurso identificável, do funcionário de ligação, em 2002, e do mecanismo de queixas, em 2007, à reforma legislativa de 2012 e ao levantamento das medidas em 2012 e 2013 (OIT, 2007, 2013a, 2013b). Da segunda, até junho de 2026, registram-se apenas libertações pontuais de sindicalistas, recomendações descumpridas e um mecanismo de monitoramento em fase preparatória (OIT, 2026a, 2026b).

Essa comparação sugere que a diferença entre os resultados não se explica pelo instrumento jurídico, que é o mesmo, nem pela qualidade da apuração ou pela legalidade do procedimento, incontestáveis nos dois casos. O que variou foi a aceitação das decisões por quem deveria cumpri-las, distância que Bodansky (1999) descreve ao separar legalidade e legitimidade. Em 2000, a resolução enfrentou a oposição aberta de dezesseis governos, mas encontrou, uma década depois, um governo interessado em recuperar acesso a mercados e à cooperação internacional, e as reformas de 2012 resultaram dessa convergência.

Em 2025, a situação se inverte. O consenso na Conferência indica maior coesão dos constituintes, mas o destinatário das recomendações é uma autoridade de fato que rejeita a competência da organização e conta com o apoio de governos com peso econômico e diplomático sobre o país. A forma consensual dá à decisão uma aparência de unanimidade sem alterar a disposição de quem deve cumpri-la. Carneiro (2025) observa que regimes voltados a bens públicos, como os direitos humanos, carecem da reciprocidade que sustenta o cumprimento em regimes comerciais. Os direitos fundamentais no trabalho estão nessa categoria, e o caso de Mianmar mostra a consequência: o custo de ignorar a OIT recai sobre a população, e não sobre o regime.

6.2 O tripartismo na prática

O caso também mostra que o tripartismo não produz posições homogêneas dentro de cada grupo. Em 1996, foram delegados trabalhadores que iniciaram a queixa, e em 2025 o movimento sindical internacional e as centrais birmanesas no exílio estiveram entre os principais defensores da resolução (ITUC-AP, 2025b). A Organização Internacional de Empregadores não se opôs, mas advertiu que o art. 33 não é um mecanismo de sanções e que as medidas deveriam ser proporcionais e atentas à subsistência da população; Reino Unido, Austrália, Canadá e Nova Zelândia, embora favoráveis, afirmaram que as medidas não deveriam atingir os trabalhadores e que as empresas presentes no país deveriam poder continuar a operar com práticas responsáveis (EUROCHAM MYANMAR, 2025). Essas ressalvas deslocam a inter-

pretação da resolução do isolamento econômico para a conduta empresarial responsável.

6.3 Empresas, cadeias de suprimento e o custo das medidas para os trabalhadores

A recomendação de revisar as relações com as autoridades militares alcança, na prática, empresas que compram, investem ou produzem em Mianmar. A Câmara de Comércio Europeia no país orientou seus associados no sentido de que a resolução não impõe a saída do mercado nem a proibição de compras, mas exige diligência reforçada em direitos humanos, atenção a jornadas excessivas que possam configurar trabalho forçado e respeito à organização sindical (EUROCHAM MYANMAR, 2025). Essa leitura aproxima o art. 33 dos instrumentos de responsabilidade empresarial, como a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT, e transfere às cadeias de suprimento parte da tarefa de dar efetividade às recomendações.

Os trabalhadores, porém, não estão do mesmo lado em todas as questões. Antes da resolução, dirigentes de fábricas de confecção e de calçados apoiavam o fim do regime militar, mas temiam que sanções amplas eliminassem empregos em um setor de baixos salários, enquanto a principal central sindical do país as defendia, se necessárias (DUNCAN, 2024). Os fatos posteriores deram concretude a esse temor, ainda que não possam ser atribuídos à resolução: o setor de confecção, que emprega cerca de meio milhão de pessoas, em sua maioria mulheres, está em retração desde o golpe, e em maio de 2026 o fechamento de uma fornecedora de uma grande marca internacional em Yangon eliminou mais de mil postos de trabalho (THE IRRAWADDY, 2026).

O cenário expõe um dilema próprio do direito do trabalho, cuja base material a Comissão de Aplicação de Normas reconheceu em junho de 2026 ao registrar a fragilidade do ambiente econômico do país (OIT, 2026b). As medidas do art. 33 pretendem proteger a liberdade sindical e a liberdade de trabalho, mas, quando se traduzem em desinvestimento, podem enfraquecer o poder de barganha dos trabalhadores que permanecem no país. O êxito da

separação entre autoridades militares e população, tentada pela resolução de 2025, depende da conduta das empresas, da implantação do mecanismo de monitoramento e da capacidade da OIT de manter canais de queixa sem a cooperação do regime, papel que o Entendimento Suplementar de 2007 cumpriu em outro contexto.

7 Considerações finais

A comparação entre as duas invocações do art. 33 contra Mianmar permite responder ao problema proposto com três afirmações delimitadas. A primeira é que o mecanismo funcionou, do ponto de vista procedimental, nas duas ocasiões: Comissões de Inquérito independentes estabeleceram os fatos com rigor, mesmo sem acesso ao território, e a Conferência adotou medidas dentro dos limites da Constituição.

A segunda é que a proteção efetiva dos direitos fundamentais no trabalho dependeu de fatores externos ao instrumento. Em 2000, a pressão acumulada encontrou, a partir de 2011, um governo em busca de reinserção internacional, do que resultaram a revogação das leis de requisição de mão de obra e a criminalização do trabalho forçado. Em 2025, a coesão dos constituintes foi maior, mas o destinatário das recomendações não reconhecia a organização. Confirma-se a hipótese inicial: a eficácia do art. 33 depende da convergência entre a coesão tripartite, a conduta das empresas e a disposição de um interlocutor estatal para reformar.

A terceira diz respeito ao próprio direito internacional do trabalho. Ao dirigir as medidas às autoridades militares, especificar os canais materiais de sustentação do regime e se ocupar dos efeitos sobre a população, a resolução de 2025 incorporou lições de 2000 e tornou menos nítida a fronteira entre o art. 33 e os instrumentos de responsabilidade empresarial. Parte da efetividade das recomendações passou a depender de decisões de compra e de investimento nas cadeias globais de suprimento, que podem tanto isolar o regime quanto prejudicar os trabalhadores que a norma pretende proteger.

O estudo tem limites: a análise da segunda invocação apoia-se sobretudo em documentos oficiais e fontes não acadêmicas, e seus efeitos de médio prazo ainda não podiam ser avaliados em outubro de 2026. Pesquisas futuras poderão acompanhar o mecanismo de monitoramento e a conduta das empresas do setor de confecção, além de comparar o caso de Mianmar com o de Belarus, único outro Estado submetido ao art. 33.

Referências

BODANSKY, D. The legitimacy of international governance: a coming challenge for international environmental law? **American Journal of International Law**, [S. l.], v. 93, n. 3, p. 596-624, 1999. Disponível em: https://digitalcommons.law.uga.edu/fac_artchop/443. Acesso em: 3 out. 2026.

CARNEIRO, C. L. Complexidade institucional e a crise do multilateralismo. **Conjuntura Global**, Curitiba, v. 14, n. 2, p. 197-214, 2025. DOI: https://doi.org/10.5380/cg.v14i2.98625.

COMISSÃO EUROPEIA. **Relatório da Comissão ao Conselho nos termos do artigo 2.º do Regulamento (CE) n.º 552/97 no que diz respeito ao trabalho forçado em Mianmar/Birmânia**. COM(2012) 525 final. Bruxelas, 17 set. 2012. Disponível em: https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13898-2012-INIT/pt/pdf. Acesso em: 3 out. 2026.

CRIVELLI, E. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

DUNCAN, K. Myanmar's new measure to address labor issue meets criticism. **Radio Free Asia**, Washington, 11 set. 2024. Disponível em: https://www.rfa.org/english/news/myanmar/myanmar-labor-new-measure-09112024034850.html. Acesso em: 3 out. 2026.

EUROCHAM MYANMAR. **FAQs**: understanding the ILO Article 33 resolution on Myanmar. Yangon: EuroCham Myanmar, 6 jun. 2025. Disponível em: https://news.myantrade.com/wp-content/uploads/2025/06/Business_Advisory_FAQ_for_Article_33_Resolution_EuroCham_Myanmar.pdf. Acesso em: 3 out. 2026.

FONSECA, M. H.; ARCE ORTIZ, E. G.; DIAS, C. G. P. Perspectivas gerais sobre normas internacionais do trabalho e mecanismos de controle da Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Revista Paradigma**, Ribeirão Preto, v. 30, n. 1, p. 40-67, 2021. Disponível em: https://revistas.unaerp.br/paradigma/article/download/2646/1839/8577. Acesso em: 3 out. 2026.

FRANCO, M. L. P. B. As categorias de análise. In: FRANCO, M. L. P. B. **Análise de conteúdo**. 5. ed. Campinas: Autores Associados, 2025. p. 63-72.

INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION ASIA-PACIFIC (ITUC-AP). **Why democracy in Myanmar demands an Article 33 resolution**: not technical cooperation. [S. l.]: ITUC-AP, 19 maio 2025a. Disponível em: https://www.ituc-ap.org/resources/why-democracy-in-myanmar-demands-an-article-33-resolution----not-technical-cooperation. Acesso em: 3 out. 2026.

INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION ASIA-PACIFIC (ITUC-AP). **Breaking**: ILO invokes Article 33 on Myanmar; ITUC-Asia Pacific hails decision and calls for global action. [S. l.]: ITUC-AP, 5 jun. 2025b. Disponível em: https://www.ituc-ap.org/news-and-updates/breaking-ilo-invokes-article-33-on-myanmar-ituc-asia-pacific-hails-decision-and-calls-for-global-action. Acesso em: 3 out. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Resolution concerning trade union rights and their relation to civil liberties**. Genebra: OIT, 1970.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Forced labour in Myanmar (Burma)**: report of the Commission of Inquiry appointed under article 26 of the Constitution of the International Labour Organization to examine the observance by Myanmar of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29). Genebra: OIT, 1998a. Disponível em: https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb273/myanmar5.htm. Acesso em: 3 out. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento**. Genebra: OIT, 1998b.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Resolutions adopted by the International Labour Conference at its 88th Session**. Genebra: OIT, 2000. Disponível em: https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc88/resolutions.htm. Acesso em: 3 out. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Developments concerning the question of the observance by the Government of Myanmar of the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)**. GB.298/5/1. Genebra: OIT, mar. 2007. Disponível em: https://webapps.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb298/pdf/gb-5-1.pdf. Acesso em: 3 out. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations**: general report and observations concerning particular countries. Report III (Part 1A). International Labour Conference, 102nd Session. Genebra: OIT, 2013a. p. 250-255. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_205472.pdf. Acesso em: 3 out. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **International Labour Conference lifts remaining ILO restrictions on Myanmar**. Genebra: OIT, 18 jun. 2013b. Comunicado de imprensa. Disponível em: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/102/media-centre/news/WCMS_216355/lang--en/index.htm. Acesso em: 3 out. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Decision concerning the report of the Director-General on developments in Myanmar**. GB.344/INS/12/Decision. Genebra: OIT, 28 mar. 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/resource/record-decisions/decision-concerning-report-director-general-developments-myanmar-including. Acesso em: 3 out. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Towards freedom and dignity in Myanmar**: report of the Commission of Inquiry established in accordance with article 26 of the ILO Constitution concerning the non-observance by Myanmar of the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), and the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29). Genebra: OIT, 2023a. Disponível em: https://www.ilo.org/media/360486/download. Acesso em: 3 out. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Decision concerning the options for measures under article 33 of the ILO Constitution, as well as other measures, to secure compliance by the Government of Belarus with the recommendations of the Commission of Inquiry**. Genebra: OIT, 2023b. Disponível em: https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/347/decision-concerning-options-measures-under-article-33-ilo-constitution-well. Acesso em: 3 out. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Decision concerning the follow-up to the report of the Commission of Inquiry appointed to consider the complaint concerning non-observance by Myanmar of Conventions Nos 87 and 29**. GB.352. Genebra: OIT, nov. 2024. Disponível em: https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/gb352/decision-concerning-follow-report-commission-inquiry-appointed-consider. Acesso em: 3 out. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Resolution concerning the measures recommended by the Governing Body under article 33 of the ILO Constitution on the subject of Myanmar**. ILC.113/Resolution I. Genebra: OIT, 5 jun. 2025. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-06/ILC113-Resolution-I-[RELMEETINGS-250604-007]-EN.pdf. Acesso em: 3 out. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Decision concerning the follow-up to the resolution concerning the measures recommended by the Governing Body under article 33 of the ILO Constitution on the subject of Myanmar**. GB.356/INS/13(Rev.2)/Decision. Genebra: OIT, 31 mar. 2026a. Disponível em: https://www.ilo.org/resource/record-decisions/gb/gb356/decision-concerning-follow-resolution-concerning-measures-recommended-0. Acesso em: 3 out. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Report of the Committee on the Application of Standards**: part one: general report. Record of Proceedings 3A, ILC.114/Record No. 3A/P.I. Genebra: OIT, 12 jun. 2026b. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-06/ILC114-Record-3A-[NORMES-260515-001]-EN.pdf. Acesso em: 3 out. 2026.

ROCHA, A. A personalidade jurídica em direito internacional. In: SEQUEIRA, E. V. D. (ed.). **Católica talks**: direito e personalidade. Lisboa: UCP Editora, 2023. v. 4, p. 9-27. Disponível em: https://openbooks.ucp.pt/ucp/catalog/book/155/chapter/735. Acesso em: 3 out. 2026.

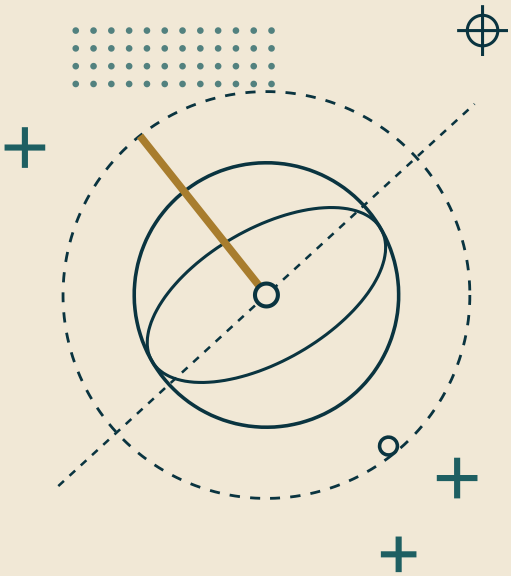
SÜSSEKIND, A. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

THE IRRAWADDY. International Labor Organization votes to take action against Myanmar junta. **The Irrawaddy**, [S. l.], 6 jun. 2025. Disponível em: https://www.irrawaddy.com/news/myanmars-crisis-the-world/international-labor-organization-votes-to-take-action-against-myanmar-junta.html. Acesso em: 3 out. 2026.

THE IRRAWADDY. H&M supplier shutdown leaves 1,000 garment workers high and dry. **The Irrawaddy**, [S. l.], 18 maio 2026. Disponível em: https://www.irrawaddy.com/news/burma/hm-supplier-shutdown-leaves-1000-garment-workers-high-and-dry.html. Acesso em: 3 out. 2026.

✶ ✶ ✶

05



CAPÍTULO 05 / 10

Métodos alternativos de resolução de conflitos no Direito do Trabalho

Caminhos para a celeridade e acesso efetivo à justiça

AUTORIA

Felipe Oreste Capobiango

EDITORA AC

CONHECIMENTO · DIÁLOGO · ATUALIDADE

CAPÍTULO 05

Métodos alternativos de resolução de conflitos no Direito do Trabalho: *caminhos para a celeridade e acesso efetivo à justiça*

FELIPE ORESTE CAPOBIANGO

DOI 10.18378/gvaa-978-65-82182-19-8.5

RESUMO

O presente estudo analisa os métodos alternativos e adequados de resolução de conflitos (ADRs) aplicados ao Direito do Trabalho brasileiro, investigando sua eficácia no combate à morosidade processual e na promoção do acesso efetivo à justiça. A partir da constatação de que a sobrecarga do Judiciário Trabalhista compromete a celeridade e a efetividade da tutela jurisdicional, a pesquisa examina a compatibilidade das vias autocompositivas e heterocompositivas extrajudiciais — como a conciliação, a mediação, a arbitragem individual (art. 507-A da CLT) e a homologação de acordos extrajudiciais (art. 855-B da CLT) — com os princípios basilares do Direito do Trabalho, em especial a indisponibilidade dos direitos e a proteção do trabalhador. Por meio de abordagem qualitativa, bibliográfica e documental, fundamentada nas diretrizes do Conselho Nacional de Justiça e na doutrina contemporânea, conclui-se que a institucionalização e o aprimoramento ético dos métodos adequados de solução de disputas no âmbito trabalhista reduzem o passivo judicial, conferem previsibilidade e promovem a pacificação social com segurança jurídica.

PALAVRAS-CHAVE DIREITO DO TRABALHO · MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS · CELERIDADE PROCESSUAL · ACESSO À JUSTIÇA · REFORMA TRABALHISTA · ARBITRAGEM TRABALHISTA

ABSTRACT

This study analyzes alternative and adequate dispute resolution methods (ADRs) applied to Brazilian Labor Law, investigating their effectiveness in combating procedural delays and promoting effective access to justice. Based on the observation that the overload of the Labor Judiciary compromises the speed and effectiveness of jurisdictional protection, the research examines the compatibility of extrajudicial consensual and heterocompositive pathways — such as conciliation, mediation, individual labor arbitration (Article

507-A of the CLT), and the out-of-court settlement approval procedure (Article 855-B of the CLT) — with the fundamental principles of Labor Law, especially the inalienability of labor rights and worker protection. Through a qualitative, bibliographic, and documentary approach grounded in the guidelines of the National Council of Justice and contemporary doctrine, it is concluded that the institutionalization and ethical enhancement of adequate dispute resolution methods in labor relations reduce judicial liabilities, provide predictability, and foster social peace with legal certainty.

KEYWORDS LABOR LAW · ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION · PROCEDURAL CELERITY · ACCESS TO JUSTICE · LABOR REFORM · LABOR ARBITRATION

1 Introdução

O acesso à justiça constitui um dos pilares mais fundamentais do Estado Democrático de Direito, consagrado no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal de 1988. Todavia, a mera garantia formal de ingresso em juízo tem se mostrado insuficiente para assegurar aos cidadãos uma prestação jurisdicional célere, adequada e tempestiva. No âmbito do Direito do Trabalho, ramo marcado pela essencialidade alimentar das prestações postuladas, a morosidade e o congestionamento das varas trabalhistas assumem contornos sociais dramáticos. A demora na solução dos conflitos trabalhistas implica, não raramente, a negação prática de direitos subsistentes e fundamentais à subsistência do trabalhador.

Diante desse cenário de alta litigiosidade e sobrecarga estrutural, ganha força o debate acerca da implementação e expansão dos Métodos Alternativos (ou Adequados) de Resolução de Conflitos (*Alternative Dispute Resolution* - ADR). Tratam-se de ferramentas autocompositivas (como a conciliação e a mediação) e heterocompositivas (como a arbitragem) desenhadas para conferir maior flexibilidade, diálogo e celeridade na solução de controvérsias jurídicas. Contudo, a aplicação desses mecanismos no ramo trabalhista sempre despertou acalorados debates doutrinários, tendo em vista os vetores históricos do Direito do Trabalho, pautados no princípio da proteção, na hipossuficiência do empregado e na indisponibilidade das verbas trabalhistas.

A edição da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e a consolidação das diretrizes do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), em especial a Resolução nº 125/2010 e a criação dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCs-JT), modificaram substancialmente esse panorama. O legislador pátrio inseriu no texto celetista institutos inovadores, como a arbitragem para empregados de alta renda (art. 507-A) e o procedimento de homologação de acordo extrajudicial (art. 855-B), sinalizando uma alteração paradigmática em direção à valorização da autonomia da vontade e da solução consensual.

Diante dessa evolução normativa e institucional, o presente trabalho busca responder à seguinte indagação central: Em que medida os métodos alternativos de resolução de conflitos, quando aplicados ao Direito do Trabalho sob os parâmetros da Reforma Trabalhista e das normas do CNJ, podem promover a celeridade e o acesso efetivo à justiça sem violar as garantias protetivas e a dignidade do trabalhador?

O estudo tem por objetivo geral analisar a aplicabilidade, os limites e as vantagens dos métodos consensuais e heterocompositivos extrajudiciais no Direito do Trabalho como instrumentos de concretização de uma ordem jurídica justa e expedita. Para o alcance desse desiderato, adotou-se como metodologia a pesquisa qualitativa de cunho bibliográfico e documental, amparada na revisão de obras doutrinárias, normativos legais e orientações jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF).

O artigo organiza-se em quatro capítulos subsequentes a esta introdução: o segundo capítulo discorre sobre os contornos conceituais e constitucionais do acesso à justiça e a crise do Judiciário Trabalhista; o terceiro capítulo examina a conciliação e a mediação trabalhista sob a ótica dos CEJUSCs e da jurisdição voluntária; o quarto capítulo aprofunda o debate sobre a arbitragem trabalhista individual e coletiva; o quinto capítulo avalia a compatibilidade desses institutos com a indisponibilidade dos direitos trabalhistas; e o sexto capítulo apresenta as considerações finais.

2 O acesso à justiça e a crise de congestionamento no Judiciário Trabalhista

2.1 Evolução do conceito de Acesso à Justiça e as Ondas Renovatórias

A compreensão contemporânea acerca do acesso à justiça ultrapassa largamente a concepção liberal clássica, que o reduzia ao direito formal de propor uma ação perante os órgãos jurisdicionais do Estado. Em sua obra seminal, Mauro Cappelletti e Bryant Garth (1988) sistematizaram a evolução do acesso à justiça por meio de três grandes "ondas renovatórias". A primeira onda focou na superação dos obstáculos econômicos, mediante a prestação de assistência judiciária gratuita aos hipossuficientes. A segunda onda direcionou-se à tutela dos interesses difusos e coletivos, viabilizando a defesa de direitos de massa. Por fim, a terceira onda — nominada de "enfoque do acesso à justiça" — propôs a reforma ampla do sistema de solução de litígios, incentivando o uso de métodos não judiciais e a diversificação das vias de composição de conflitos.

No Brasil, Kazuo Watanabe (2011) redefiniu a expressão "acesso à justiça" como "acesso à ordem jurídica justa", enfatizando que o objetivo precípuo do Estado Democrático de Direito não é apenas distribuir sentenças, mas sim entregar uma solução adequada, tempestiva e pacificadora às partes envolvidas na controvérsia. De acordo com Watanabe, a persistência na "cultura da sentença" e do litígio adversarial saturou as estruturas estatais, tornando premente a migração para a "cultura da pacificação social".

2.2 O diagnóstico da morosidade processual na Justiça do Trabalho

A despeito da reconhecida especialização e eficiência histórica da Justiça do Trabalho frente a outros ramos do Judiciário, o volume expressivo de novas demandas e o acúmulo de acervos processuais impõem severos entraves à celeridade. Dados compilados pelo Relatório *Justiça em Números* do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2023) evidenciam que o Judiciário brasileiro atinge rotineiramente patamares superiores a 80 milhões de processos pendentes de julgamento, com a Justiça do Trabalho respondendo por parcela expressiva das execuções e recursos protelatórios.

Flávio Tartuce (2018) observa acertadamente que a morosidade injustificada na entrega da prestação jurisdicional opera como uma forma nefasta de negação de direitos. No Direito do Trabalho, essa realidade é agravada pelo fato de que a quase totalidade das pretensões possui natureza alimentar — relacionando-se com verbas rescisórias, horas extraordinárias, salários retidos e adicionais de insalubridade. A espera prolongada pela solução judicial impõe ao trabalhador desempregado uma precarização financeira extrema, forçando-o, não poucas vezes, a aceitar conciliações judiciais desvantajosas nas fases finais do processo meramente pelo desespero da sobrevivência.

Nesse panorama, a busca por meios alternativos e adequados de solução de conflitos (ADRs) no âmbito laboral não visa unicamente "desafogar" os tribunais sob uma lógica estritamente economicista ou gerencialista, mas fundamentalmente conferir eficácia material ao direito fundamental à duração razoável do processo (art. 5º, LXXVIII, da Constituição Federal de 1988).

3 Conciliação e mediação no Direito do Trabalho: mecanismos autocompositivos

3.1 Diferenciação conceitual e aplicabilidade nas relações de trabalho

Embora a conciliação e a mediação sejam frequentemente tratadas como sinônimos na prática forense, a doutrina processual e a Lei nº 13.140/2015 (Lei de Mediação), em sintonia com o art. 165 do Código de Processo Civil de 2015, estabelecem importantes distinções conceituais entre ambas. A conciliação é delineada como a técnica adequada para conflitos pontuais ou em que não existe vínculo prévio e continuado entre as partes, cabendo ao conciliador uma postura mais ativa, com a prerrogativa de sugerir propostas de acordo.

Por outro lado, a mediação é indicada para contendas caracterizadas por relacionamentos continuados no tempo — tais como contratos de trabalho de longa duração, relações entre empregados e supervisores, ou negociações coletivas entre sindicatos. O mediador atua como facilitador do diálogo, sem propor soluções prontas, buscando restaurar os canais de comunicação

para que as próprias partes construam, de forma autônoma, a solução para seus problemas (VASCONCELOS, 2012).

3.2 A atuação das Comissões de Conciliação Prévia (CCPs) e a evolução para os CEJUSCs-JT

A preocupação com a autocomposição no Direito do Trabalho não é recente. A Lei nº 9.958/2000 introduziu na CLT os artigos 625-A a 625-H, prevendo a criação das Comissões de Conciliação Prévia (CCPs) no âmbito das empresas e dos sindicatos. O objetivo original era criar uma instância de composição extrajudicial antes do ajuizamento da reclamação trabalhista. O Supremo Tribunal Federal, contudo, ao julgar as ADIs 2.139 e 2.160, fixou o entendimento de que a passagem pelas CCPs possui caráter facultativo, preservando o direito constitucional de ação do trabalhador.

Com o advento da Resolução nº 125/2010 do CNJ e a expedição da Resolução CSJT nº 174/2016 pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, a estrutura de autocomposição foi institucionalizada e profissionalizada no âmbito do próprio Judiciário Trabalhista por meio dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCs-JT). Conforme aponta Carlos Henrique Bezerra Leite (2021), a criação dos CEJUSCs-JT representou um salto qualitativo, ao substituir a conciliação burocrática exercida no início das audiências por sessões conduzidas por magistrados e servidores capacitados em técnicas avançadas de mediação e negociação Harvard.

3.3 O procedimento de Homologação de Acordo Extrajudicial (Arts. 855-B a 855-E da CLT)

Uma das inovações mais expressivas trazidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) foi a inserção do Capítulo III-A ao Título X da CLT, que instituiu o procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. Trata-se de mecanismo que permite ao empregador e ao empregado transacionarem direitos e submeterem o termo de acordo à homologação do Juiz do Trabalho, conferindo-lhe a eficácia de título executivo judicial (DELGADO, 2020).

Para coibir eventuais abusos ou renúncias fraudulentas de direitos, o artigo 855-B da CLT estabeleceu requisitos formais rigorosos:

- Petição conjunta subscrita por advogados obrigatoriamente distintos;
- Faculdade de o empregado ser assistido pelo seu sindicato de classe;
- Análise do juiz no prazo de 15 dias, podendo designar audiência ou homologar diretamente o acordo.

A doutrina trabalhista e as diretrizes formuladas na Jornada de Direito do Trabalho do TST ressaltam que o juiz não atua como mero carimbador da vontade das partes, cabendo-lhe exercer a fiscalização da validade do negócio jurídico e recusar a homologação quando constatar vício de consentimento, lide simulada ou fraude às normas cogentes do trabalho (GARCIA, 2022).

4 A arbitragem no Direito do Trabalho: heterocomposição e limites normativos

4.1 Fundamentos da Lei de Arbitragem (Lei nº 9.307/1996) e os Conflitos Coletivos

A arbitragem configura método heterocompositivo por meio do qual as partes, valendo-se da autonomia privada, convencionam submeter a resolução de suas controvérsias a um terceiro imparcial (árbitro), cuja decisão possui a mesma força vinculante e executória de uma sentença judicial (art. 31 da Lei nº 9.307/1996). O artigo 1º da Lei de Arbitragem estabelece que somente as pessoas capazes de contratar podem valer-se da arbitragem para solucionar litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis.

No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, a arbitragem possui assento constitucional expresso. O artigo 114, § 1º, da Constituição Federal de 1988 determina expressamente que, frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros. Nesse domínio, a paridade de forças entre os sindicatos patronais e de trabalhadores afasta o receio de coação, tornando a arbitragem uma ferramenta extremamente ágil e eficaz para a solução de conflitos de natureza econômica e criação de novas condições de trabalho (MARTINS, 2021).

4.2 A Arbitragem Individual Pós-Reforma Trabalhista (Art. 507-A da CLT)

Diversamente do cenário coletivo, o uso da arbitragem nos dissídios individuais de trabalho sempre encontrou forte resistência jurisprudencial e doutrinária no Brasil, fundamentada no temor de que o empregador impusesse cláusulas compromissórias no momento da contratação. A Súmula nº 142 do TST e reiterados julgados da Corte Superior Trabalhista reeditavam a tese da incompatibilidade da arbitragem individual com os princípios do Direito do Trabalho.

Esse paradigma foi flexibilizado com a introdução do artigo 507-A na CLT pela Lei nº 13.467/2017, o qual passou a admitir a pactuação de cláusula compromissória de arbitragem nos contratos individuais de trabalho, desde que observados concorrentemente os seguintes requisitos:

Requisito Legal	Parâmetro de Aplicação	Objetivo de Proteção
Padrão Remuneratório	Remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do RGPS.	Assegurar a hipersuficiência econômica do trabalhador.
Iniciativa ou Concordância Expressa	A arbitragem deve ser formulada por iniciativa do empregado ou mediante sua concordância expressa.	Garantir a livre manifestação da vontade e evitar cláusulas de adesão compulsórias.
Documento Anexo ou Negrito	A Cláusula compromissória deve constar em documento separado ou em negrito com assinatura específica.	Dar transparência e destaque formal ao compromisso firmado.

Maurício Godinho Delgado (2020) ressalta que a inovação do art. 507-A criou a figura do empregado "hipersuficiente", pressupondo que profissionais dotados de elevada remuneração e alto grau de instrução possuem capacidade plena de discernimento e poder de barganha para optar pela via arbitral em detrimento da justiça estatal.

5 Compatibilidade dos métodos alternativos com os princípios do Direito do Trabalho

5.1 O Princípio da Proteção e a Indisponibilidade Relativa dos Direitos Trabalhistas

O grande debate acadêmico que gravita em torno dos métodos alternativos de solução de conflitos no Direito do Trabalho diz respeito à sua harmonização com o princípio protetivo e com a regra da indisponibilidade dos direitos trabalhistas. A doutrina clássica sustentava que, sendo as normas trabalhistas de ordem pública e cogentes (art. 9º da CLT), qualquer renúncia ou transação de direitos seria nula de pleno direito.

A doutrina contemporânea, encabeçada por autores como Homero Batista Mateus Silva (2021) e Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2022), propõe uma releitura do tema a partir da distinção entre *direitos absolutamente indisponíveis* e *direitos relativamente indisponíveis*. Os direitos absolutamente indisponíveis correspondem ao patamar civilizatório mínimo (normas de saúde, medicina e segurança do trabalho, limitação da jornada diária, proibição do trabalho infantil e análogo ao de escravo), os quais não podem ser objeto de transação por nenhuma via, sob pena de violação à dignidade da pessoa humana.

Por outro lado, os direitos relativamente indisponíveis ou patrimoniais disponíveis — tais como valores controvertidos de horas extras prestadas, fracionamento de férias, adicionais em discussão fática ou prazos de pagamento — admitem concessões recíprocas no âmbito da autocomposição ou arbitragem, desde que assistidas pelas garantias procedimentais devidas.

5.2 Balanço Crítico: Vantagens Competitivas e Prevenção de Riscos

A consolidação dos métodos alternativos no ambiente laboral proporciona vantagens expressivas para ambos os polos da relação de trabalho:

- **Para os Trabalhadores:** Solução célere do litígio, recebimento rápido de verbas alimentares, redução do desgaste emocional e eliminação da incerteza do longo trâmite processual judicial.

- **Para os Empregadores:** Redução dos custos com honorários e custas sucumbenciais, eliminação de passivos trabalhistas ocultos, manutenção da higidez do ambiente organizacional e previsibilidade financeira.
- **Para o Estado e a Sociedade:** Desafogamento das varas do trabalho, racionalização dos recursos públicos e promoção de uma cultura de pacificação e responsabilidade social.

6 Considerações finais

A análise desenvolvida ao longo do presente trabalho permite concluir que os Métodos Alternativos de Resolução de Conflitos (ADRs) não representam uma ameaça ou um enfraquecimento da Justiça do Trabalho, mas sim um desdobramento necessário para a realização do acesso efetivo e material à justiça no século XXI.

A morosidade e a sobrecarga estrutural do Poder Judiciário impõem a superação da antiga premissa de que a única resposta estatal legítima ao conflito é a sentença adjudicada. A conciliação, a mediação e a arbitragem, quando pautadas pela boa-fé, pela transparência e pelo respeito ao patamar civilizatório mínimo dos trabalhadores, mostram-se perfeitamente compatíveis com os princípios constitucionais trabalhistas.

A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e a regulamentação dos CEJUSCs pelo CNJ e CSJT abriram caminhos promissores para a consolidação de uma cultura de autocomposição e autonomia privada responsável. O sucesso e a legitimidade desses institutos, contudo, dependem umbilicalmente da atuação rigorosa dos magistrados e membros do Ministério Público do Trabalho no combate a eventuais fraudes, lides simuladas ou abusos do poder econômico.

Conclui-se, portanto, que a ampliação e a qualificação dos métodos consensuais e heterocompositivos extrajudiciais configuram a rota mais adequada para assegurar a celeridade processual, o empoderamento dos sujeitos das relações de trabalho e a efetiva entrega de uma ordem jurídica justa no Brasil.

Referências

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 1943.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Brasília, DF: Presidência da República, 1996.

BRASIL. **Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT para instituir as Comissões de Conciliação Prévia. Brasília, DF: Presidência da República, 2000.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015.

BRASIL. **Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015**. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias. Brasília, DF: Presidência da República, 2015.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à Justiça**. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1988.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010**. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses. Brasília: CNJ, 2010.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Relatório Justiça em Números 2023**. Brasília: CNJ, 2023.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). **Resolução CSJT nº 174, de 30 de setembro de 2016**. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho. Brasília: CSJT, 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Juspodivm, 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva Education, 2021.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 43. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

SILVA, Homero Batista Mateus. **CLT Comentada**. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

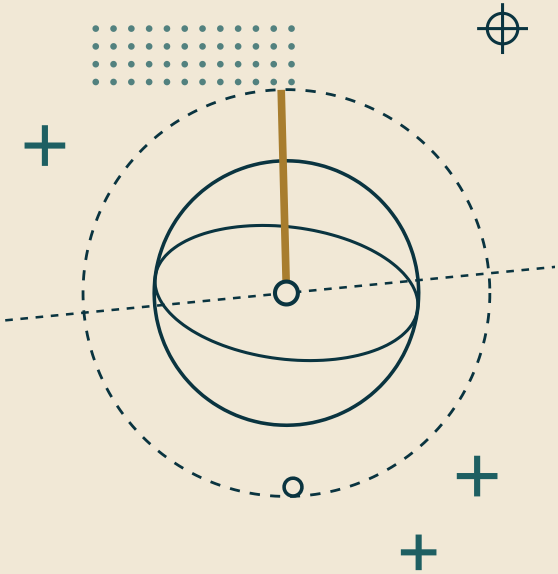
TARTUCE, Flávio. **Mediação nos Conflitos Civis**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

VASCONCELOS, Carlos Eduardo de. **Mediação de Conflitos e Práticas Restaurativas**. 2. ed. São Paulo: Método, 2012.

WATANABE, Kazuo. Cultura da sentença e cultura da pacificação. *In*: YARSHELL, Flávio Luiz; MORAES, Maurício Zanoide de (Orgs.). **Estudos em homenagem à Professora Ada Pellegrini Grinover**. São Paulo: DPJ, 2011. p. 684-690.

✶ ✶ ✶

06



CAPÍTULO 06 / 10

Litigância predatória

AUTORIA

Danielle Rosa Pereira

EDITORA AC

CONHECIMENTO · DIÁLOGO · ATUALIDADE

CAPÍTULO 06

Litigância predatória

DANIELLE ROSA PEREIRA

DOI 10.18378/gvaa-978-65-82182-19-8.6

RESUMO

A litigância predatória tornou-se tema relevante para a administração da justiça brasileira diante da identificação de práticas que utilizam o processo de maneira abusiva, artificial ou desvinculada da efetiva proteção de direitos. Este estudo analisou o fenômeno com ênfase no processo do trabalho, considerando seus elementos caracterizadores, as diferenças em relação à litigância de massa e à litigância de má-fé, os instrumentos jurídicos existentes para seu enfrentamento e os riscos decorrentes da adoção de medidas excessivamente restritivas. A pesquisa foi bibliográfica e documental, de abordagem qualitativa e caráter exploratório e descritivo, fundamentada em produção científica, legislação, atos do Conselho Nacional de Justiça e precedentes judiciais. Os resultados demonstraram que o elevado número de ações, a utilização de modelos de petições ou a concentração de demandas sob responsabilidade de determinados profissionais não constituem, isoladamente, elementos suficientes para caracterizar comportamento predatório. A identificação exige elementos concretos relacionados à artificialidade das pretensões, fraude, alteração deliberada da realidade, ausência de autorização do titular, fracionamento injustificado de demandas ou emprego sistemático do processo para finalidade incompatível com a tutela jurisdicional. No processo do trabalho, a análise exige cautela adicional diante da desigualdade material existente em muitas relações laborais. Concluiu-se que o enfrentamento adequado depende de critérios objetivos, contraditório, fundamentação individualizada, uso responsável de tecnologias e responsabilização proporcional, preservando simultaneamente a integridade do sistema judicial e o direito constitucional de acesso à justiça.

PALAVRAS-CHAVE LITIGÂNCIA PREDATÓRIA PROCESSO DO TRABALHO ACESSO À JUSTIÇA BOA-FÉ PROCESSUAL ABUSO PROCESSUAL

ABSTRACT

Predatory litigation

Predatory litigation has become a significant issue for the administration of justice in Brazil, given the identification of practices that utilize the legal process in an abusive or artificial manner, detached from the genuine protection of rights. This study examines this phenomenon with a focus on labor litigation, considering its defining characteristics, how it differs from mass litigation and bad-faith litigation, the existing legal instruments to address it, and the risks associated with implementing overly restrictive measures. The research is based on a literature and document review, employing a qualitative, exploratory, and descriptive approach, drawing upon scholarly work, legislation, acts issued by the National Council of Justice (CNJ), and judicial precedents. The findings indicate that a high volume of lawsuits, the use of standardized petition templates, or the concentration of cases handled by specific legal professionals are not, in themselves, sufficient to characterize behavior as predatory. Identifying such conduct requires concrete evidence—such as the artificial nature of claims, fraud, deliberate misrepresentation of facts, the absence of authorization from the actual rights holder, the unjustified fragmentation of claims, or the systematic use of the legal process for purposes incompatible with the intended function of judicial protection. In the context of labor litigation, such analysis demands extra caution, given the material inequality inherent in many employment relationships. The study concludes that an appropriate response requires the application of objective criteria, adherence to the principle of an adversarial process, individualized legal reasoning, the responsible use of technology, and proportionate accountability—all while safeguarding both the integrity of the judicial system and the constitutional right to access justice.

KEYWORDS PREDATORY LITIGATION LABOR LITIGATION ACCESS TO JUSTICE PROCEDURAL GOOD FAITH PROCEDURAL ABUSE

RESUMEN

Litigación predatoria

La litigación predatoria se ha convertido en un tema relevante para la administración de justicia en Brasil, ante la identificación de prácticas que utilizan el proceso de manera abusiva, artificial o desvinculada de la protección efectiva de los derechos. Este estudio analizó el fenómeno con énfasis en el proceso laboral, considerando sus elementos característicos, las diferencias respecto al litigio de masas y al litigio de mala fe, los instrumentos jurídicos existentes para hacerle frente y los riesgos derivados de la adopción de medidas excesivamente restrictivas. La investigación fue de carácter bibliográfico y documental, con un enfoque cualitativo y una naturaleza exploratoria y descriptiva, fundamentada en la producción científica, la legislación, los actos del Consejo Nacional de Justicia y los precedentes judiciales. Los resultados demostraron que el elevado número de demandas, el uso de modelos de escritos o la concentración de litigios bajo la responsabilidad de determinados profesionales no constituyen, por sí solos, elementos suficientes para caracterizar un comportamiento predatorio. Su identificación requiere elementos concretos relacionados con la artificialidad de las pretensiones, el fraude, la alteración deliberada de la realidad, la ausencia de autorización del titular, el fraccionamiento injustificado de las demandas o el empleo sistemático del proceso para fines incompatibles con la tutela jurisdiccional. En el proceso laboral, el análisis exige una cautela adicional, dada la desigualdad material existente en muchas relaciones de trabajo. Se concluyó que un abordaje adecuado depende de criterios objetivos, el respeto al principio contradictorio, una fundamentación individualizada, el uso responsable de las tecnologías y una responsabilidad proporcional, preservando simultáneamente la integridad del sistema judicial y el derecho constitucional de acceso a la justicia.

PALABRAS CLAVE LITIGACIÓN PREDATORIA · PROCESO LABORAL · ACCESO A LA JUSTICIA · BUENA FE PROCESAL · ABUSO PROCESAL

Introdução

O acesso à justiça constitui garantia fundamental prevista na Constituição Federal de 1988 e representa instrumento indispensável para a proteção dos direitos individuais, coletivos e sociais. A possibilidade de recorrer ao Poder Judiciário permite que conflitos sejam submetidos à apreciação estatal quando não solucionados por outros meios. Essa garantia, entretanto,

não afasta os deveres de boa-fé, lealdade e responsabilidade que orientam a atuação dos participantes do processo. O exercício do direito de ação precisa permanecer vinculado à finalidade legítima de obtenção de tutela jurisdicional, não alcançando práticas fraudulentas ou estratégias destinadas à exploração indevida da estrutura judicial.

Cappelletti e Garth (1988) demonstraram que o acesso à justiça não pode ser compreendido somente como possibilidade formal de ingresso em juízo. A efetividade desse direito depende da capacidade do sistema de receber conflitos legítimos e oferecer respostas adequadas. Nessa perspectiva, práticas que utilizam artificialmente a jurisdição também afetam o acesso à justiça, pois ocupam recursos humanos, financeiros e tecnológicos que poderiam ser destinados à resolução de controvérsias autênticas.

O avanço do processo eletrônico ampliou significativamente as possibilidades de acesso ao Judiciário. A digitalização reduziu distâncias, facilitou o protocolo de documentos e acelerou diversas etapas processuais. Ao mesmo tempo, a possibilidade de reproduzir peças e distribuir processos em grande escala tornou mais visíveis algumas formas de utilização abusiva da jurisdição. Essa realidade contribuiu para a ampliação das discussões em torno da chamada litigância predatória.

Macêdo (2024) observa que o conceito não pode ser reduzido à existência de grande quantidade de ações. Relações jurídicas padronizadas frequentemente produzem controvérsias semelhantes. Empresas que aplicam as mesmas práticas contratuais a centenas de trabalhadores podem ser demandadas por diferentes pessoas com fundamentos próximos. Por essa razão, quantidade, repetição de argumentos ou utilização de modelos não constituem elementos suficientes para caracterizar comportamento abusivo.

Ferraz (2024) destaca que as novas formas de litigiosidade exigem critérios capazes de distinguir processos repetitivos legítimos de práticas efetivamente abusivas. A litigância predatória passa a ser identificada quando existe instrumentalização do processo para finalidade incompatível com sua função, especialmente em situações envolvendo demandas artificiais, adulteração da realidade, documentos inautênticos, fracionamento injustificado ou ausência de manifestação válida do titular da pretensão.

A distinção apresenta especial importância na Justiça do Trabalho. Um empregador pode adotar procedimentos semelhantes relacionados à jornada, remuneração, intervalos ou desligamentos. Caso esses procedimentos sejam considerados lesivos, diferentes empregados podem apresentar reclamações com fundamentos parecidos. A semelhança entre ações, nesse contexto, decorre da uniformidade das relações de trabalho e não demonstra, por si, atuação predatória.

Sousa, Oliveira Júnior e Soares (2024) sustentam que a litigância predatória precisa ser diferenciada da litigância de massa e da litigância de má-fé. A litigância de massa pode decorrer da existência de grande quantidade de conflitos reais. A má-fé, por sua vez, está relacionada a comportamentos processuais expressamente censurados pelo ordenamento. A litigância predatória apresenta dimensão própria, relacionada ao emprego desviado e muitas vezes sistemático dos mecanismos jurisdicionais.

A preocupação institucional ganhou maior definição com a edição da Recomendação nº 159/2024 pelo Conselho Nacional de Justiça, que compreendeu a litigância abusiva como comportamento que excede ou desvia manifestamente as finalidades do direito de acesso ao Judiciário. O documento contempla práticas artificiais, fraudulentas, temerárias, procrastinatórias e desnecessariamente fracionadas, reconhecendo que determinadas condutas podem produzir impactos relevantes sobre o funcionamento da justiça.

Outro aspecto importante está no reconhecimento de que o abuso não se limita ao polo ativo da demanda. Araújo e Deitos (2025) analisam manifestações de litigância abusiva atribuídas ao polo passivo, especialmente quando instrumentos processuais são empregados sistematicamente para retardar o cumprimento de obrigações ou aumentar o desgaste econômico da parte contrária. Essa abordagem impede que a expressão litigância predatória seja utilizada exclusivamente para controlar o comportamento de quem procura o Judiciário.

No âmbito trabalhista, a Lei nº 13.467/2017 acrescentou à Consolidação das Leis do Trabalho regras específicas sobre responsabilidade por dano processual. Brasil (2017) estabeleceu hipóteses de litigância de má-fé aplicáveis ao reclamante, reclamado e intervenientes. Entre elas estão a alteração da verdade dos fatos, utilização do processo para objetivo ilegal, resistência

injustificada ao andamento, procedimento temerário e provocação de incidente manifestamente infundado.

A existência dessas regras contribui para o enfrentamento das condutas individuais, mas não elimina a necessidade de identificação de padrões mais amplos. Soares e Lages (2025) observam que determinadas formas de abuso somente se tornam perceptíveis quando diferentes processos são examinados em conjunto. Esse aspecto explica a crescente utilização de centros de inteligência e ferramentas destinadas à análise de dados processuais.

A adoção dessas medidas requer cautela para não transformar indícios em presunções definitivas. Petições semelhantes podem decorrer da identidade das questões jurídicas. A representação de muitos trabalhadores pelo mesmo profissional pode refletir especialização do escritório. A utilização de modelos também constitui prática comum e legítima. Para que exista responsabilização, é necessária demonstração de elementos concretos capazes de indicar artificialidade, fraude ou utilização indevida da jurisdição.

O Superior Tribunal de Justiça enfrentou essa questão no Tema Repetitivo nº 1.198 (2026), reconhecendo a possibilidade de o magistrado determinar a complementação da petição inicial quando existirem indícios de litigância abusiva, desde que a providência seja fundamentada, razoável e compatível com as regras relativas ao ônus da prova. O entendimento admite atuação preventiva sem autorizar a criação de exigências genéricas para todos os litigantes.

Na Justiça do Trabalho, a análise deve considerar ainda a desigualdade existente na disponibilidade dos documentos. Registros de jornada, controles empresariais e outras informações relevantes podem permanecer sob poder do empregador. Exigir indiscriminadamente sua apresentação pelo trabalhador no momento inicial poderia dificultar o acesso à tutela jurisdicional. O enfrentamento do abuso precisa, portanto, respeitar as particularidades do vínculo trabalhista.

A pesquisa foi orientada pelo seguinte problema: de que forma a litigância predatória pode ser identificada e enfrentada na Justiça do Trabalho sem que medidas preventivas e sancionatórias restrinjam indevidamente o acesso à justiça? O objetivo geral consistiu em analisar as características da litigância predatória e os instrumentos jurídicos disponíveis para sua pre-

venção e responsabilização. Como objetivos específicos, buscou-se diferenciar litigância predatória, litigância de massa e litigância de má-fé, analisar práticas abusivas nos polos ativo e passivo e examinar a utilização de medidas institucionais e recursos tecnológicos no enfrentamento do problema.

Metodologia

A pesquisa adotou abordagem qualitativa, com caráter exploratório e descritivo, utilizando procedimentos bibliográficos e documentais. Esse método mostrou-se adequado porque o estudo buscou interpretar conceitos, normas e entendimentos jurisprudenciais relacionados à litigância predatória, com especial atenção à sua manifestação no processo do trabalho.

A pesquisa bibliográfica reuniu artigos científicos, livros e trabalhos acadêmicos relacionados ao acesso à justiça, abuso do direito processual, litigância de má-fé, litigância abusiva e litigância predatória. Foram priorizadas produções recentes, especialmente publicadas entre 2023 e 2026, sem excluir obras anteriores necessárias à fundamentação dos conceitos utilizados.

A etapa documental compreendeu a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho, o Código de Processo Civil, a Lei nº 13.467/2017, a Recomendação nº 159/2024 do Conselho Nacional de Justiça e o Tema Repetitivo nº 1.198 do Superior Tribunal de Justiça. Também foi considerado o Diagnóstico sobre o Enfrentamento da Litigância Abusiva no Poder Judiciário, produzido pelo Conselho Nacional de Justiça e pela Associação Brasileira de Jurimetria.

Os materiais foram examinados a partir de quatro eixos: definição da litigância predatória, diferenciação em relação às demais formas de litigiosidade, aplicação das normas de responsabilidade processual na Justiça do Trabalho e mecanismos institucionais utilizados para prevenção e identificação de abusos. A análise procurou identificar convergências entre literatura, legislação e orientação jurisprudencial.

Não foram coletados dados pessoais, realizadas entrevistas ou aplicados questionários. As informações utilizadas foram obtidas em documentos públicos e produções acadêmicas. Como limitação, reconhece-se que a matéria

ainda passa por evolução conceitual e jurisprudencial, o que exige cautela na formulação de critérios definitivos.

– Desenvolvimento

Litigância predatória, litigância de massa e abuso processual

A primeira dificuldade relacionada à litigância predatória está em sua delimitação. O simples ingresso em juízo não configura abuso, ainda que determinado litigante apresente grande quantidade de ações. O direito brasileiro reconhece o acesso à justiça como garantia constitucional, motivo pelo qual qualquer restrição precisa estar apoiada em elementos concretos.

Macêdo (2024) chama atenção para a necessidade de separar litigância predatória de litigância repetitiva. Em relações sociais massificadas, é comum que diversas pessoas apresentem pedidos semelhantes. Relações de consumo, serviços bancários, contratos padronizados, vínculos de emprego e políticas empresariais podem gerar grande quantidade de conflitos com fundamentos próximos.

A Justiça do Trabalho oferece exemplos claros dessa situação. Uma empresa que adota um mesmo sistema de jornada para centenas de empregados pode responder a diversas reclamações questionando o procedimento. A existência de petições parecidas, nesse cenário, não demonstra fraude, pois os fatos decorrem de uma prática comum. O elemento relevante consiste em verificar se os processos correspondem a situações reais e se existe manifestação efetiva do trabalhador.

Ferraz (2024) destaca que as formas contemporâneas de litigiosidade exigem análise qualitativa. A litigância predatória está relacionada à utilização do processo em desacordo com sua função legítima. Podem integrar essa análise situações envolvendo criação artificial de conflitos, documentos falsificados, procurações sem autorização, narrativas desconectadas do caso concreto ou divisão injustificada de pretensões.

A Recomendação nº 159/2024 adotou abordagem semelhante ao tratar a litigância abusiva como desvio ou excesso manifesto no exercício do direito de acesso à justiça. Conselho Nacional de Justiça (2024) não condiciona sua

existência apenas à quantidade de processos, reconhecendo que o abuso pode decorrer das características da conduta e dos impactos provocados sobre o funcionamento judicial.

Sousa, Oliveira Júnior e Soares (2024) reforçam que indicadores quantitativos devem funcionar como elementos de análise, não como prova suficiente. Uma concentração incomum de processos pode justificar verificação, mas deve ser acompanhada de outros sinais. Esse cuidado evita que políticas destinadas a combater fraudes passem a atingir litigantes legítimos.

Também é necessário diferenciar litigância predatória e má-fé processual. Soares e Lages (2025) demonstram que a má-fé pode existir em um único processo quando a parte adota alguma das condutas censuradas pela legislação. A litigância predatória costuma apresentar dimensão mais ampla, relacionada ao emprego estratégico ou sistemático da estrutura judicial para finalidade incompatível com a tutela jurisdicional.

Essa distinção impede que a improcedência seja utilizada como prova de irregularidade. Uma pretensão pode ser rejeitada porque a prova foi insuficiente ou porque prevaleceu interpretação jurídica diversa. O funcionamento normal do processo pressupõe possibilidade de decisões favoráveis e desfavoráveis. A responsabilização exige demonstração de comportamento desleal e não apenas derrota judicial.

Litigância predatória no processo do trabalho

A Reforma Trabalhista introduziu regras próprias sobre dano processual e litigância de má-fé. Brasil (2017) estabeleceu que reclamante, reclamado e interveniente podem ser responsabilizados quando alteram a verdade, utilizam o processo para objetivo ilegal, apresentam resistência injustificada, procedem de modo temerário ou provocam incidente manifestamente infundado.

A norma demonstra que a responsabilidade processual não está vinculada à posição ocupada pela parte. Tanto o trabalhador quanto o empregador podem agir de maneira incompatível com os deveres de lealdade e boa-fé. Essa premissa deve orientar o debate sobre litigância predatória no campo trabalhista.

No polo ativo, determinados indícios podem justificar maior atenção, como desconhecimento da ação pelo próprio reclamante, utilização de documentos sem vínculo com a pessoa representada, divergências relevantes na narrativa ou ajuizamento sem autorização. Essas circunstâncias, entretanto, precisam ser comprovadas. A presença do mesmo advogado em muitas reclamações ou a utilização de modelos semelhantes não constitui irregularidade por si.

A especialização dos escritórios jurídicos é uma característica comum da advocacia contemporânea. Profissionais podem atuar predominantemente em determinada categoria ou setor econômico e, consequentemente, apresentar grande quantidade de ações com temas próximos. Sistemas eletrônicos também permitem padronização e reaproveitamento de estruturas argumentativas. O caráter abusivo somente aparece quando essas ferramentas são utilizadas para criar conflitos inexistentes ou apresentar informações que não correspondem à situação do representado.

No polo passivo, o debate também precisa considerar a utilização abusiva das faculdades processuais. Araújo e Deitos (2025) discutem a litigância predatória reversa para tratar de estratégias sistemáticas destinadas a dificultar a conciliação ou aumentar a duração do conflito. Recursos, incidentes e defesas fazem parte das garantias processuais, mas seu uso pode adquirir natureza abusiva quando perde finalidade defensiva legítima e passa a funcionar predominantemente como mecanismo de atraso.

Tasqueti, Navarro e Martins (2025) analisam o assédio processual e observam que atos isoladamente admitidos pelo ordenamento podem adquirir outro significado quando utilizados repetidamente para impor desgaste à parte contrária. Na Justiça do Trabalho, essa questão ganha importância diante da natureza alimentar de muitas verbas reivindicadas.

A caracterização do abuso precisa, contudo, permanecer excepcional e fundamentada. O empregador possui direito de contestar, produzir provas e recorrer, da mesma forma que o trabalhador possui direito de formular suas pretensões. A resposta jurídica deve incidir sobre a utilização desviada desses mecanismos e não sobre o simples exercício dos direitos processuais.

A análise bilateral torna o enfrentamento mais coerente. Uma política voltada apenas ao comportamento dos reclamantes poderia transformar a

busca pela justiça em objeto de suspeita. O correto é examinar as condutas de todos os participantes sob critérios equivalentes de autenticidade, boa-fé e finalidade processual.

Prevenção e identificação da litigância abusiva

O enfrentamento da litigância predatória exige mecanismos capazes de identificar comportamentos suspeitos sem produzir barreiras generalizadas. A dificuldade consiste em permitir a atuação preventiva do Judiciário sem estabelecer presunções automáticas.

O Tema Repetitivo nº 1.198 (2026) do Superior Tribunal de Justiça oferece importante parâmetro ao reconhecer que o magistrado pode determinar a emenda da petição inicial quando existirem indícios concretos de litigância abusiva, inclusive para verificar a autenticidade da postulação e o interesse de agir. A medida deve ser fundamentada, razoável e compatível com as circunstâncias verificadas.

Esse entendimento diferencia diligência específica de requisito geral. O juiz pode solicitar esclarecimentos ou documentos diante de inconsistências efetivamente identificadas, mas não deve criar obrigações adicionais para todas as partes pertencentes a determinado grupo, representadas por certo profissional ou envolvidas em determinada matéria.

Na Justiça do Trabalho, esse cuidado deve incluir a disponibilidade dos documentos. Informações relativas à jornada, remuneração ou registros internos frequentemente permanecem sob responsabilidade empresarial. A ausência desses elementos na petição inicial não pode ser tratada automaticamente como sinal de artificialidade.

A confirmação da manifestação de vontade do reclamante pode ser adequada quando existirem razões concretas para questionar a autenticidade da representação. Entretanto, medidas dessa natureza não devem ser adotadas exclusivamente porque o escritório responsável possui grande número de ações. O fundamento precisa estar relacionado a alguma inconsistência identificável.

O desenvolvimento tecnológico também passou a integrar as estratégias de prevenção. O Conselho Nacional de Justiça e a Associação Brasileira de

Jurimetria (2025) demonstram que a análise de informações processuais pode facilitar a identificação de padrões que dificilmente seriam reconhecidos em processos isolados. Comparação de documentos, concentração de ações e recorrência de determinados elementos podem servir como sinais para investigação.

Esses sistemas possuem utilidade significativa, mas não substituem a avaliação jurídica. Duas petições podem ser semelhantes porque tratam do mesmo problema. Diversos trabalhadores podem indicar o mesmo endereço profissional do advogado por procedimentos administrativos do escritório. Centenas de ações podem ser propostas contra uma empresa porque existe prática comum questionada por todos os reclamantes.

A tecnologia deve, portanto, funcionar como instrumento de triagem. Seu resultado pode indicar necessidade de análise, mas não autoriza sanção automática. A decisão sobre possível irregularidade precisa continuar sujeita à avaliação humana, contraditório e fundamentação.

Outro mecanismo relevante está no compartilhamento institucional de informações. Práticas abusivas podem ser distribuídas entre diferentes varas ou tribunais, impedindo que cada unidade perceba o padrão global. Centros de inteligência permitem reunir dados e identificar comportamentos que não seriam visíveis a partir de um único processo.

A prevenção também pode ocorrer por meio do aperfeiçoamento dos próprios sistemas eletrônicos. Recursos destinados à autenticação de documentos, confirmação de identidade e validação de representação podem reduzir oportunidades de fraude antes mesmo da necessidade de intervenção judicial. Essas soluções apresentam a vantagem de aumentar a segurança sem dificultar a atuação legítima.

Limites jurídicos do enfrentamento

A existência da litigância predatória não autoriza a redução indiscriminada das garantias processuais. Cappelletti e Garth (1988) demonstram que o acesso à justiça está relacionado à capacidade de buscar proteção efetiva. Criar mecanismos excessivamente restritivos pode atingir pessoas que possuem pretensões legítimas e necessitam da intervenção judicial.

Esse risco merece especial atenção na Justiça do Trabalho. Parte significativa dos reclamantes não possui os mesmos recursos econômicos e informacionais disponíveis às organizações empresariais. Exigências documentais excessivas ou sanções aplicadas sem demonstração concreta podem produzir efeito inibidor sobre trabalhadores que possuem direitos efetivamente controvertidos.

Também deve ser evitada a criação de estigmas relacionados à atuação profissional. Um advogado que representa centenas de trabalhadores não pode ser considerado suspeito apenas em razão do volume. A especialização e a organização tecnológica permitem ampliação do atendimento jurídico e podem favorecer o acesso de pessoas que, de outra forma, encontrariam dificuldades para obter assistência.

De maneira semelhante, o elevado número de processos apresentados contra uma empresa não comprova automaticamente comportamento ilícito empresarial. A análise deve permanecer vinculada aos fatos de cada situação. Os critérios utilizados para identificar abuso devem ser capazes de funcionar independentemente de quem ocupa cada posição processual.

A aplicação das sanções por má-fé também precisa observar proporcionalidade e fundamentação. Brasil (2017) estabeleceu hipóteses específicas na legislação trabalhista, o que impede que a punição seja empregada somente porque o magistrado discorda da tese apresentada. A demonstração da conduta censurável constitui requisito indispensável.

Rimoli e Aragão (2024) ressaltam que boa-fé e acesso à justiça precisam ser compreendidos de maneira complementar. A exigência de comportamento leal protege a própria jurisdição, mas não deve eliminar a liberdade necessária para que partes apresentem teses, produzam provas e defendam suas interpretações.

O equilíbrio depende da utilização de indícios como ponto inicial da análise. Quando uma inconsistência é identificada, a parte deve ter oportunidade para esclarecê-la. Somente depois da apreciação das informações e do contraditório é possível concluir pela existência de irregularidade e aplicar as consequências previstas.

Essa abordagem preserva a eficiência judicial sem substituir a análise jurídica por classificações automáticas. O objetivo da política de enfrenta-

mento não deve ser reduzir indiscriminadamente o número de ações, mas impedir que estruturas artificiais comprometam a resolução das demandas legítimas.

Resultados e discussão

A pesquisa demonstrou que a litigância predatória não pode ser identificada exclusivamente pela quantidade de processos. Macêdo (2024) e Sousa, Oliveira Júnior e Soares (2024) convergem ao reconhecer que volume, repetição textual e concentração de ações podem funcionar como sinais iniciais, mas precisam ser acompanhados por elementos qualitativos capazes de demonstrar abuso.

Essa conclusão apresenta importância particular para a Justiça do Trabalho. A repetição das demandas pode decorrer da repetição das próprias práticas empregatícias. Uma mesma política empresarial pode atingir vários trabalhadores e produzir ações com fundamentos semelhantes. O controle da litigância abusiva não pode ignorar a realidade material que originou os processos.

Outro resultado refere-se à necessidade de análise bilateral. Conselho Nacional de Justiça (2024) admite que práticas abusivas podem ocorrer no polo ativo e passivo. Araújo e Deitos (2025) reforçam essa perspectiva ao examinar estratégias processuais praticadas por litigantes habituais. A discussão demonstra que o problema está no comportamento e não na posição ocupada pela parte.

A pesquisa também identificou que a legislação trabalhista já oferece instrumentos para responsabilizar atos de má-fé. Brasil (2017) incluiu-se na CLT regras aplicáveis a diferentes participantes da relação processual. Entretanto, a litigância predatória pode exigir mecanismos complementares de inteligência porque determinados padrões se tornam perceptíveis somente quando diferentes processos são comparados.

O Tema Repetitivo nº 1.198 apresentou parâmetro relevante para a atuação judicial. Superior Tribunal de Justiça (2026) admitiu providências destinadas à confirmação da autenticidade de uma demanda quando existirem

indícios concretos, condicionando sua adoção à fundamentação e à razoabilidade. O entendimento demonstra que a prevenção é juridicamente possível, mas não legitima filtros generalizados.

Os resultados também apontaram a crescente importância das tecnologias de análise processual. Conselho Nacional de Justiça e Associação Brasileira de Jurimetria (2025) demonstram que a integração de informações pode auxiliar o reconhecimento de comportamentos incomuns. A utilização desses sistemas, entretanto, precisa ser acompanhada de avaliação humana, uma vez que coincidências estatísticas não demonstram, isoladamente, abuso.

Dessa forma, o enfrentamento adequado depende da combinação de quatro elementos: existência de indícios verificáveis, análise das circunstâncias concretas, garantia do contraditório e adoção de providência proporcional. Esses parâmetros reduzem o risco de que medidas destinadas à proteção da justiça produzam obstáculos aos próprios direitos que se pretende preservar.

A principal limitação identificada está no caráter recente e dinâmico do tema. Critérios institucionais continuam sendo aperfeiçoados e novas tecnologias podem modificar tanto as formas de abuso quanto os mecanismos de detecção. Estudos posteriores poderão examinar decisões específicas dos Tribunais Regionais do Trabalho para verificar como os parâmetros nacionais têm sido aplicados.

– Considerações finais

A litigância predatória representa desafio relevante para o Poder Judiciário porque envolve utilização da estrutura processual para finalidades incompatíveis com a proteção legítima de direitos. Sua ocorrência pode aumentar custos, consumir recursos institucionais e dificultar a tramitação de conflitos autênticos. O enfrentamento do problema, porém, exige critérios capazes de separar comportamentos abusivos da litigiosidade decorrente do funcionamento normal das relações sociais e econômicas.

O estudo demonstrou que elevado volume de ações não caracteriza, isoladamente, litigância predatória. A quantidade pode indicar a necessidade de análise mais detalhada, mas a conclusão depende da identificação de elementos relacionados à artificialidade, fraude, ausência de autorização do titular, falsidade documental ou utilização sistemática do processo para finalidade incompatível com a jurisdição.

A distinção entre litigância de massa, má-fé e litigância predatória mostrou-se essencial. A litigância de massa pode resultar da repetição de conflitos reais. A má-fé corresponde a comportamentos censurados pela legislação e pode ocorrer em processo isolado. A litigância predatória está vinculada ao uso abusivo da jurisdição e pode adquirir dimensão sistemática, embora a quantidade de ações não seja condição absoluta para sua existência.

Na Justiça do Trabalho, a aplicação desses conceitos exige consideração das características específicas das relações laborais. Práticas empresariais uniformes podem atingir diversos trabalhadores e gerar reclamações semelhantes. A semelhança dos pedidos ou das petições não comprova artificialidade quando os conflitos possuem origem comum.

Também se constatou que o abuso pode ocorrer nos dois polos da relação processual. Reclamantes podem apresentar demandas fraudulentas, assim como reclamados podem utilizar instrumentos processuais de forma desviada. O tratamento adequado precisa observar o comportamento concretamente praticado, sem estabelecer presunções baseadas na posição econômica ou processual das partes.

As normas de litigância de má-fé existentes na CLT oferecem instrumentos importantes de responsabilização. Sua aplicação, entretanto, deve permanecer vinculada à comprovação da conduta. A improcedência do pedido, a existência de tese controvertida ou a insuficiência de determinada prova não autorizam automaticamente a aplicação de sanções.

O Tema Repetitivo nº 1.198 reforçou a possibilidade de medidas preventivas diante de indícios concretos de abuso, mas também estabeleceu limites. A exigência de documentos ou esclarecimentos precisa ser fundamentada e razoável. Na Justiça do Trabalho, deve ainda considerar quais informações estão efetivamente disponíveis ao trabalhador no momento de ingresso da ação.

As tecnologias de análise de dados podem contribuir significativamente para a identificação de padrões, especialmente quando as práticas estão distribuídas em diferentes unidades judiciais. Contudo, esses recursos devem atuar como apoio à decisão. A coincidência entre documentos ou processos constitui indicação para investigação e não prova suficiente para responsabilização.

O enfrentamento da litigância predatória deve combinar prevenção, análise institucional, contraditório e responsabilização proporcional. Melhorias na autenticação de documentos, confirmação de representação e compartilhamento de informações entre tribunais podem aumentar a segurança sem impor barreiras generalizadas aos litigantes.

Conclui-se que a proteção contra a litigância predatória precisa caminhar junto à preservação do acesso à justiça. O sistema deve ser capaz de identificar e responsabilizar quem utiliza a jurisdição de maneira fraudulenta, mas não pode transformar mecanismos preventivos em obstáculos aos trabalhadores e demais pessoas que apresentam conflitos reais. Na Justiça do Trabalho, o equilíbrio entre integridade processual e tutela dos direitos depende de análise individualizada, fundamentação e respeito às garantias constitucionais.

Referências

ARAÚJO, Tallyta Karolayne Souza; DEITOS, Gustavo. Litigância predatória reversa na Justiça do Trabalho: da inviabilização da conciliação aos elevados ônus judiciais e sociais. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 91, n. 4, p. 197-227, 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e outras normas relativas às relações trabalhistas. Brasília, DF: Presidência da República, 2017.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. **Acesso à justiça**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Recomendação nº 159, de 23 de outubro de 2024**. Recomenda medidas para identificação, tratamento e prevenção da litigância abusiva. Brasília, DF: CNJ, 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA; ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE JURIMETRIA. **Diagnóstico sobre o enfrentamento da litigância abusiva no Poder Judiciário**. Brasília, DF: CNJ, 2025.

FERRAZ, Taís Schilling. O tratamento das novas faces da litigiosidade: das espécies anômalas à litigância predatória. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 13, n. 134, p. 96-133, 2024.

MACÊDO, Lucas Buril de. Litigância predatória. **Revista de Processo**, São Paulo, v. 49, n. 351, p. 445-462, 2024.

MOURA, Marcela Vilas Foerster. **Litigância predatória**. 2025. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2025.

RIMOLI, Fabiola; ARAGÃO, Vanessa Alves. Litigância de má-fé e o acesso à justiça. **Revista de Ciências Jurídicas e Sociais da UNIPAR**, Umuarama, v. 27, n. 2, 2024.

SOARES, Carlos Henrique; LAGES, Cíntia Garabini. Abuso do direito processual: litigância de má-fé e litigância predatória. **Revista de Processo**, São Paulo, v. 50, n. 365, p. 25-49, 2025.

SOUSA, Alexandre Rodrigues de; OLIVEIRA JÚNIOR, Délio Mota de; SOARES, Carlos Henrique. Notas sobre a chamada litigância predatória: investigação de um conceito e métodos de mitigação. **Revista de Processo**, São Paulo, v. 49, n. 355, p. 23-51, 2024.

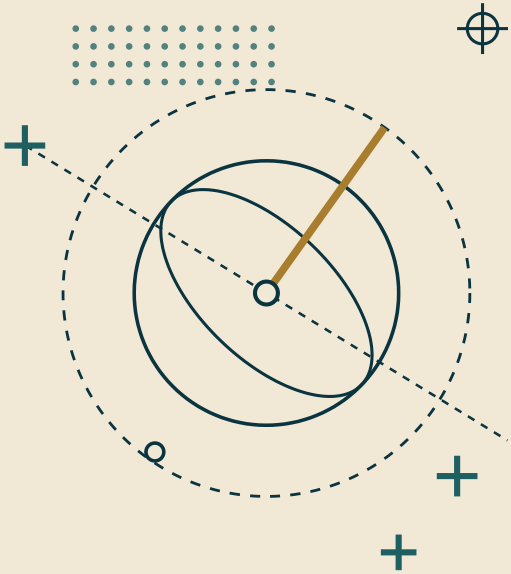
SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Tema Repetitivo nº 1.198**. Possibilidade de o juiz, diante de indícios de litigância abusiva, determinar a emenda da petição inicial para demonstração do interesse de agir e da autenticidade da postulação. Brasília, DF: STJ, 2026.

TASQUETI, Ulisses; NAVARRO, André Luiz; MARTINS, Lara Caxico. O assédio processual no contexto do processo individual do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 91, n. 1, p. 223-240, 2025.

WATANABE, Kazuo. **Acesso à ordem jurídica justa: conceito atualizado de acesso à justiça, processos coletivos e outros estudos**. Belo Horizonte: Del Rey, 2019.

✶ ✶ ✶

07



CAPÍTULO 07 / 10

Crianças e adolescentes influenciadores digitais

Caracterização do trabalho e limites jurídicos da exploração econômica

AUTORIA

Camila Dantas Rocha de Araújo

EDITORA AC

CONHECIMENTO · DIÁLOGO · ATUALIDADE

CAPÍTULO 07

Crianças e adolescentes influenciadores digitais: *caracterização do trabalho e limites jurídicos da exploração econômica*

CAMILA DANTAS ROCHA DE ARAÚJO

DOI 10.18378/gvaa-978-65-82182-19-8.7

RESUMO

A presença de crianças e adolescentes como produtores de conteúdo nas plataformas digitais criou novas formas de exposição pública da infância e, em determinadas situações, transformou atividades recreativas em práticas economicamente organizadas. Este estudo analisou os critérios jurídicos que permitem caracterizar a atuação de influenciadores digitais infantojuvenis como trabalho e examinou os limites impostos à exploração econômica de sua imagem, voz, rotina e capacidade de comunicação. A pesquisa foi bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa e caráter exploratório e descritivo, fundamentada na Constituição Federal, no Estatuto da Criança e do Adolescente, na legislação trabalhista e nas normas recentes de proteção da infância no ambiente digital. Os resultados indicaram que a simples publicação de conteúdos não configura atividade laboral. Habitualidade, finalidade econômica, monetização, publicidade, compromissos comerciais e organização da produção constituem elementos relevantes para a análise. Verificou-se ainda que a autorização dos responsáveis não é suficiente para legitimar práticas incompatíveis com a proteção integral. A exploração econômica encontra limites na preservação da educação, saúde, privacidade, lazer, imagem e desenvolvimento pessoal. Concluiu-se que responsáveis, plataformas, anunciantes e demais agentes economicamente envolvidos compartilham deveres de prevenção e proteção, devendo prevalecer o melhor interesse da criança e do adolescente.

PALAVRAS-CHAVE INFLUENCIADORES DIGITAIS · TRABALHO INFANTIL · EXPLORAÇÃO ECONÔMICA · PROTEÇÃO INTEGRAL · DIREITOS DA CRIANÇA

ABSTRACT

Child and adolescent digital influencers: characterization of work and legal limits on economic exploitation

The presence of children and adolescents as content creators on digital platforms has created new forms of public exposure of childhood and, in certain situations, transformed recreational activities into economically organized practices. This study analyzed the legal criteria that allow the activities of child and adolescent digital influencers to be characterized as work and examined the limits imposed on the economic exploitation of their image, voice, routine and communication abilities. The research adopted a qualitative, exploratory and descriptive approach based on bibliographic and documentary sources, including the Brazilian Federal Constitution, the Child and Adolescent Statute, labor legislation and recent regulations concerning the protection of children in digital environments. The results indicated that merely publishing content does not constitute work. Regularity, economic purpose, monetization, advertising, commercial commitments and organized production are relevant elements for assessment. Parental authorization alone was also found to be insufficient to legitimize practices incompatible with comprehensive protection. Economic exploitation is limited by the rights to education, health, privacy, leisure, image and personal development. The study concludes that legal guardians, platforms, advertisers and other economically involved actors share duties of prevention and protection, with the best interests of children and adolescents prevailing over commercial interests.

KEYWORDS DIGITAL INFLUENCERS · CHILD LABOR · ECONOMIC EXPLOITATION · COMPREHENSIVE PROTECTION · CHILDREN'S RIGHTS

RESUMEN

Niños y adolescentes influenciadores digitales: caracterización del trabajo y límites jurídicos de la explotación económica

La presencia de niños y adolescentes como productores de contenido en plataformas digitales creó nuevas formas de exposición pública de la infancia y, en determinadas situaciones, transformó actividades recreativas en prácticas económicamente organizadas. Este estudio analizó los criterios jurídicos que permiten caracterizar la actuación de influenciadores digitales infantiles y adolescentes como trabajo y examinó los límites impuestos a la explotación económica de su imagen, voz, rutina y capacidad de comunicación. La investigación fue bibliográfica y documental, con enfoque cualitativo y carácter exploratorio y descriptivo, fundamentada en la Constitución Federal brasileña, el Estatuto del Niño y del Adolescente, la legislación laboral y las normas recientes de protección de la infancia en ambientes digitales. Los resultados indicaron que la simple publicación de contenidos no constituye trabajo. La habitualidad, finalidad económica, monetización, publicidad, compromisos comerciales y organización de la producción constituyen elementos relevantes para el análisis. También se constató que la autorización de los responsables no es suficiente para legitimar prácticas incompatibles con la protección integral. La explotación económica encuentra límites en la preservación de la educación, salud, privacidad, ocio, imagen y desarrollo personal. Se concluye que responsables legales, plataformas, anunciantes y demás agentes económicamente involucrados comparten deberes de prevención y protección, debiendo prevalecer el interés superior del niño y del adolescente.

PALABRAS CLAVE INFLUENCIADORES DIGITALES · TRABAJO INFANTIL · EXPLOTACIÓN ECONÓMICA · PROTECCIÓN INTEGRAL · DERECHOS DEL NIÑO

Introdução

As redes sociais alteraram significativamente as formas de comunicação, entretenimento e produção econômica. Crianças e adolescentes passaram a participar desses ambientes não apenas como usuários, mas também como produtores de vídeos, fotografias, transmissões e conteúdos patrocinados. Em alguns casos, perfis inicialmente criados para registrar momentos familiares alcançaram grande audiência e passaram a integrar estruturas de publicidade, monetização e divulgação comercial.

Essa realidade introduziu novos questionamentos jurídicos. A participação de uma criança em vídeos publicados por seus responsáveis não representa automaticamente trabalho. Entretanto, quando a exposição se torna habitual, organizada e vinculada à geração de renda, surgem elementos que exigem análise à luz das normas de proteção contra o trabalho infantil e da doutrina da proteção integral.

Dantas e Godoy (2016) observaram que canais digitais protagonizados por crianças podem ultrapassar o caráter exclusivamente recreativo quando passam a exigir produção recorrente, manutenção da audiência e atividades associadas à remuneração. A dificuldade jurídica está justamente em identificar o momento no qual uma manifestação espontânea se transforma em atividade economicamente organizada.

As plataformas digitais tornaram essa fronteira menos evidente porque o conteúdo profissional pode apresentar aparência de brincadeira. Gravações realizadas na residência, desafios, demonstrações de brinquedos, viagens e momentos cotidianos podem integrar campanhas publicitárias ou estratégias destinadas ao aumento de visualizações. O espaço doméstico passa, assim, a funcionar simultaneamente como ambiente familiar e local de produção.

Oliveira (2022) destaca que a atividade digital modifica formas tradicionais de identificação do trabalho infantil. Não existe necessariamente estabelecimento empresarial, jornada formal ou remuneração diretamente entregue à criança. Ainda assim, a imagem e a participação do menor podem ser utilizadas de forma continuada para produzir valor econômico.

A monetização também apresenta diferentes formatos. Rendimentos podem decorrer de publicidade inserida nas plataformas, patrocínios, campanhas, contratos, permutas, divulgação de produtos, assinaturas ou outras vantagens. Por essa razão, a ausência de pagamento direto à criança não afasta necessariamente a exploração econômica de sua atuação.

Rosa, Paulo e Burille (2023) relacionam essa realidade ao fenômeno do sharenting, especialmente quando responsáveis expõem de maneira intensa a rotina dos filhos. Embora os pais possuam deveres de representação e proteção, os direitos de personalidade pertencem à própria criança. Imagem,

intimidade, honra e identidade não podem ser tratados como bens livremente disponíveis pelos adultos.

O sistema jurídico brasileiro apresenta fundamentos claros para a proteção da infância. A Constituição Federal determina prioridade absoluta aos direitos de crianças e adolescentes e estabelece limites ao trabalho precoce. Brasil (1988) também atribui à família, à sociedade e ao Estado a responsabilidade de protegê-los contra negligência, violência e exploração.

O Estatuto da Criança e do Adolescente consolidou a condição de crianças e adolescentes como sujeitos de direitos e assegurou proteção à dignidade, imagem, educação, lazer, liberdade e desenvolvimento. Brasil (1990a) também estabeleceu mecanismos específicos para autorização de determinadas participações em atividades artísticas.

O ambiente digital, entretanto, criou situações que não podem ser explicadas apenas pelas categorias utilizadas no trabalho artístico tradicional. A produção de conteúdos pode misturar entretenimento, publicidade, rotina familiar e atividade econômica. Uma criança pode interpretar personagem em determinada obra e, em outro contexto, utilizar sua própria identidade para promover marcas e manter audiência.

A Lei nº 15.211/2025, conhecida como Estatuto Digital da Criança e do Adolescente, representou avanço ao estabelecer parâmetros específicos para a proteção da infância nas plataformas. Brasil (2025) incorporou princípios relacionados à segurança, privacidade, proteção integral e prevenção da exploração comercial.

A regulamentação também ampliou a atenção sobre conteúdos monetizados que exploram de forma habitual a imagem ou a rotina de crianças e adolescentes. Essas mudanças confirmam que o ambiente digital não constitui espaço apartado das garantias aplicáveis à infância.

O Conselho Nacional de Justiça também estabeleceu parâmetros voltados à participação artística de crianças em ambientes digitais, reforçando a necessidade de análise individualizada, proteção da saúde, preservação da vida escolar e avaliação da exposição econômica.

A autorização dos pais, portanto, não é suficiente para legitimar qualquer forma de participação. O poder familiar deve ser exercido de acordo com o melhor interesse da criança. Se determinada atividade prejudica educação,

saúde, descanso, privacidade ou desenvolvimento, a concordância familiar não elimina a necessidade de intervenção protetiva.

Outro problema está na participação de empresas e plataformas. A exploração econômica da imagem infantil não depende somente da decisão dos responsáveis. Marcas, agências e serviços digitais também obtêm vantagens com o alcance produzido pelos influenciadores mirins. A proteção jurídica deve considerar essa cadeia de interesses.

Diante desse cenário, o estudo foi orientado pelo seguinte problema: quais elementos permitem caracterizar como trabalho a atuação de crianças e adolescentes influenciadores digitais e quais limites jurídicos incidem sobre sua exploração econômica? O objetivo geral consistiu em analisar essa atividade à luz das normas de proteção da infância e do trabalho. Como objetivos específicos, buscou-se diferenciar participação espontânea e atividade economicamente organizada, analisar os limites da atividade artística, examinar a exploração comercial da imagem e discutir as responsabilidades dos agentes envolvidos.

Metodologia

A pesquisa foi desenvolvida por meio de abordagem qualitativa, de natureza bibliográfica e documental, com caráter exploratório e descritivo. Esse percurso mostrou-se adequado porque o tema envolve diferentes áreas jurídicas, especialmente Direito do Trabalho, direitos da criança e do adolescente, proteção da personalidade, relações de consumo e regulamentação do ambiente digital.

A pesquisa bibliográfica utilizou livros, artigos científicos, dissertações e estudos relacionados ao trabalho infantil artístico, influenciadores digitais mirins, exposição da infância e exploração econômica da imagem. Foram priorizadas produções capazes de relacionar as normas tradicionais de proteção infantil às novas formas de trabalho desenvolvidas nas plataformas.

Na etapa documental foram analisadas a Constituição Federal de 1988, o Estatuto da Criança e do Adolescente, o Código de Defesa do Consumidor, a legislação sobre proteção de dados e o Estatuto Digital da Criança e do Ado-

lescente. Também foram consideradas normas recentes voltadas à participação de menores de idade em conteúdos digitais e atividades artísticas.

Os materiais foram organizados em quatro eixos: caracterização da atividade laboral, limites do trabalho infantil artístico, exploração econômica da imagem e responsabilidade dos adultos e organizações envolvidos. A interpretação foi realizada mediante comparação entre as normas de proteção integral e as características específicas da economia digital.

A pesquisa não envolveu entrevistas, questionários ou coleta direta de dados pessoais. Foram utilizadas fontes documentais e bibliográficas públicas. Como limitação, reconheceu-se que a regulamentação brasileira sobre o tema passou por mudanças recentes e ainda está sujeita ao desenvolvimento de interpretações jurisprudenciais.

– Desenvolvimento

Caracterização do trabalho no ambiente digital

A presença infantil em redes sociais apresenta múltiplas formas. Crianças podem aparecer ocasionalmente em conteúdos familiares ou participar ativamente da produção de um perfil dedicado à obtenção de audiência. As consequências jurídicas dependem da maneira como essa participação ocorre.

Dantas e Godoy (2016) observam que a atividade desenvolvida por crianças em canais digitais pode adquirir características de trabalho quando existe organização contínua da produção. A manutenção de frequência, o compromisso com seguidores e a vinculação comercial modificam a natureza inicialmente recreativa da atividade.

A habitualidade constitui um dos elementos relevantes. Uma gravação ocasional possui natureza diferente daquela realizada semanalmente para manter alcance e atender compromissos comerciais. Quanto maior a regularidade da produção, maior a possibilidade de a rotina infantil estar sendo adaptada às necessidades econômicas do perfil.

Oliveira (2022) destaca que o fato de as gravações ocorrerem na residência não impede a caracterização laboral. No ambiente digital, a casa pode

tornar-se local de produção. A ausência de estrutura empresarial aparente não significa ausência de organização econômica.

Também deve ser analisada a existência de orientação externa. Roteiros, horários de gravação, repetição de cenas, apresentação obrigatória de produtos e cumprimento de prazos indicam que a participação deixou de depender apenas do desejo espontâneo da criança.

Outro elemento relevante está na monetização. Valores podem ser obtidos mediante anúncios, patrocínios, campanhas e contratos. Produtos ou serviços oferecidos em troca de divulgação também podem possuir conteúdo econômico. A análise deve observar quem recebe os benefícios e em que medida eles dependem da atuação infantil.

Rugolo e Aguiar (2022) apontam que as características da economia digital dificultam a visualização da remuneração. O valor produzido pela criança pode ser apropriado pelos responsáveis, pela plataforma ou por empresas parceiras sem que haja pagamento formal diretamente ao menor.

A quantidade de seguidores, isoladamente, não permite reconhecer relação de trabalho. Existem perfis populares sem finalidade comercial. O enquadramento exige a avaliação conjunta de habitualidade, organização, finalidade econômica e grau de comprometimento da rotina infantil.

Trabalho infantil artístico e influência digital

A Constituição Federal proíbe, como regra, o trabalho antes dos dezesseis anos, admitindo aprendizagem a partir dos quatorze. O ordenamento, contudo, reconhece excepcionalmente determinadas atividades artísticas realizadas por crianças, desde que observadas condições específicas de proteção.

A Convenção nº 138 da Organização Internacional do Trabalho admite participação excepcional em representações artísticas mediante autorização individualizada. Organização Internacional do Trabalho (1973) estabelece que essa possibilidade precisa respeitar limites capazes de proteger desenvolvimento, educação e saúde.

A existência dessa exceção criou discussões sobre seu alcance nas redes sociais. Nem toda produção audiovisual realizada por criança possui natu-

reza artística. Uma campanha de publicidade protagonizada por influenciador mirim pode apresentar criatividade sem que isso transforme a atividade econômica em manifestação artística.

A distinção precisa considerar a finalidade predominante. Atuação em obra cultural, interpretação de personagem e participação artística específica apresentam características distintas da manutenção contínua de perfil destinado a publicidade, monetização e promoção comercial.

A regulamentação recente reforçou a necessidade de analisar individualmente a exposição digital de crianças. Entre os elementos relevantes estão frequência de participação, conteúdo produzido, situação escolar, saúde, tempo destinado à atividade e existência de remuneração.

A autorização judicial não pode funcionar como mecanismo de regularização automática da profissão de influenciador infantil. Sua finalidade é proteger situações excepcionais, e não afastar genericamente as restrições ao trabalho infantil.

A manifestação da própria criança deve ser considerada de acordo com idade e maturidade. Entretanto, sua concordância não elimina os deveres dos adultos. Uma criança pode desejar gravar vídeos ou participar de campanhas sem possuir compreensão completa sobre permanência da exposição, efeitos comerciais e consequências futuras.

O melhor interesse precisa prevalecer mesmo diante de oportunidades econômicas relevantes. Popularidade e capacidade de geração de renda não antecipam a maturidade jurídica nem reduzem a condição peculiar de desenvolvimento.

Imagem, publicidade e exploração econômica

A exploração da imagem constitui dimensão central da atividade dos influenciadores digitais mirins. Em muitos perfis, a personalidade da criança é o principal elemento responsável pela construção da audiência e, consequentemente, pela geração de valor econômico.

Blum-Ross e Livingstone (2017) destacam que a exposição promovida pelos responsáveis pode alterar os limites entre a identidade familiar e a identidade individual. Fotografias, vídeos e relatos publicados durante a infância

permanecem disponíveis e contribuem para a formação de uma identidade digital anterior à capacidade de decisão autônoma.

Rosa, Paulo e Burille (2023) observam que a exposição excessiva pode atingir direitos relacionados à privacidade e à dignidade. O risco aumenta quando a presença digital deixa de ter apenas finalidade familiar e se converte em recurso econômico.

Os pais exercem representação legal, mas não são proprietários da imagem dos filhos. O poder familiar deve ser utilizado para proteger os interesses da criança. A utilização comercial da identidade infantil precisa, portanto, respeitar limites relacionados à dignidade, segurança e desenvolvimento.

A dimensão patrimonial também merece proteção. Se a criança é elemento essencial para geração de receitas, os ganhos não podem ser tratados exclusivamente como patrimônio dos responsáveis. Mecanismos de reserva e preservação de parte dos rendimentos podem impedir que todo o valor seja consumido antes que o verdadeiro titular alcance capacidade de administrá-lo.

A publicidade dirigida ao público infantil também apresenta riscos específicos. Brasil (1990b) considera abusiva a publicidade que se aproveita da deficiência de julgamento e experiência da criança. A utilização de influenciadores da mesma faixa etária pode aumentar o poder de persuasão porque reduz a percepção de que determinada recomendação possui finalidade comercial.

Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (2014) estabeleceu critérios para identificação de práticas mercadológicas abusivas direcionadas às crianças. Esses parâmetros assumem nova importância nas redes sociais, onde publicidade e entretenimento aparecem frequentemente integrados.

A criança influenciadora pode ocupar simultaneamente duas posições vulneráveis. De um lado, sua imagem pode ser explorada por adultos e empresas. De outro, ela pode funcionar como instrumento de influência comercial sobre outras crianças.

Por essa razão, a identificação clara da publicidade e a limitação de conteúdos inadequados constituem medidas indispensáveis. A rentabilidade ob-

tida com uma campanha não afasta o dever de proteger tanto o influenciador quanto o público infantil atingido.

Responsabilidade da família, plataformas e anunciantes

A responsabilidade pela proteção infantil no ambiente digital não pertence exclusivamente aos pais. Brasil (1988) estabeleceu dever compartilhado entre família, sociedade e Estado, princípio que também se aplica às relações econômicas desenvolvidas nas plataformas.

A família possui papel imediato porque organiza a rotina da criança e decide inicialmente sobre sua participação. A existência de renda associada ao perfil, entretanto, pode criar conflito entre proteção e interesse econômico. Quanto maior a dependência financeira da família em relação ao conteúdo, maior a importância de mecanismos externos de fiscalização.

Frazão (2021) ressalta que plataformas digitais não podem ser consideradas completamente neutras quando estruturam mecanismos de recomendação, publicidade e monetização. Elas organizam a circulação dos conteúdos e extraem valor econômico da atividade dos usuários.

A legislação recente ampliou deveres de proteção relacionados aos serviços digitais utilizados por crianças e adolescentes. As plataformas passaram a possuir maior responsabilidade na prevenção de exploração comercial, exposição inadequada e utilização abusiva de conteúdos envolvendo menores.

Os anunciantes também integram essa cadeia. Empresas que contratam influenciadores mirins obtêm vantagem comercial diretamente vinculada à presença da criança. A contratação por intermédio de pais ou agências não elimina o dever de verificar se a atividade respeita as normas aplicáveis.

Agências e intermediários podem igualmente exercer influência significativa. Quando estabelecem contratos, horários, roteiros ou frequência de publicações, participam da organização da atividade e devem assumir responsabilidades proporcionais ao papel desempenhado.

A proteção adequada depende, portanto, de atuação conjunta. Família, plataformas, anunciantes, agências e órgãos públicos precisam reconhecer que o sucesso econômico não elimina os direitos associados à infância.

– Resultados e discussão

A análise bibliográfica e documental permitiu concluir inicialmente que a atividade dos influenciadores mirins não pode ser classificada de maneira automática. A simples existência de perfil digital ou participação em vídeos não configura trabalho. A caracterização depende da forma como a produção é organizada.

Dantas e Godoy (2016) e Oliveira (2022) convergem ao demonstrar que habitualidade, produção contínua e finalidade econômica constituem elementos importantes. A transformação da brincadeira em obrigação vinculada à manutenção de audiência altera substancialmente a natureza da atividade.

Outro resultado mostrou que influência digital e trabalho artístico não são categorias equivalentes. Conteúdos publicitários ou voltados predominantemente à monetização não se tornam manifestações artísticas apenas porque envolvem performance audiovisual. A exceção destinada ao trabalho infantil artístico precisa permanecer restrita.

A análise também demonstrou que os direitos de personalidade funcionam como limite independente da caracterização trabalhista. Determinada exposição pode ser inadequada mesmo quando não existe remuneração. A proteção da imagem, intimidade e dignidade acompanha a criança em qualquer contexto.

Rosa, Paulo e Burille (2023) reforçam que a exposição promovida pelos próprios responsáveis pode gerar impactos que se prolongam além da infância. A permanência de informações na internet reduz a possibilidade de controle posterior sobre fatos pessoais divulgados precocemente.

Também foi identificada responsabilidade compartilhada entre os agentes envolvidos. Os pais administram a participação imediata, mas plataformas, anunciantes e agências podem obter vantagens econômicas diretamente relacionadas à imagem infantil. A proteção eficiente exige deveres distribuídos conforme a participação de cada agente.

As normas brasileiras mais recentes demonstram avanço no reconhecimento dessas responsabilidades e na adaptação da proteção integral ao am-

biente digital. Entretanto, permanecem desafios relacionados à diferenciação entre conteúdo espontâneo, publicidade e trabalho.

A principal limitação está na rapidez das transformações tecnológicas e regulatórias. Novos modelos de monetização podem modificar continuamente as formas de exploração econômica. Estudos futuros deverão acompanhar decisões judiciais e administrativas para avaliar como os critérios atuais serão aplicados na prática.

– Considerações finais

A presença de crianças e adolescentes nas redes sociais não deve ser compreendida, por si, como trabalho. Plataformas digitais também são espaços de expressão, aprendizagem, criatividade e interação. A intervenção jurídica precisa respeitar essas possibilidades sem ignorar situações em que a participação infantil passa a atender interesses econômicos estruturados.

A pesquisa demonstrou que a caracterização do trabalho deve considerar habitualidade, finalidade econômica, organização da produção, compromissos comerciais e interferência sobre a rotina. Nenhum desses fatores deve ser utilizado isoladamente. A análise precisa observar o conjunto das circunstâncias.

A monetização constitui aspecto importante, mas não é o único. Uma atividade pode possuir finalidade econômica mesmo quando a criança não recebe diretamente os valores produzidos. Receitas destinadas aos responsáveis ou benefícios obtidos mediante publicidade e permutas também precisam ser considerados.

Outro resultado importante está na diferença entre influência digital e trabalho artístico. A possibilidade excepcional de participação infantil em atividades artísticas não autoriza a transformação contínua da imagem e da rotina de uma criança em produto comercial.

A proteção integral determina que educação, saúde, descanso, convivência familiar e desenvolvimento tenham prioridade sobre audiência, contratos ou receitas. A popularidade digital não altera a condição peculiar de desenvolvimento reconhecida pelo ordenamento jurídico.

Os direitos de personalidade também impõem limites próprios. A imagem e a intimidade pertencem à criança, ainda que seus responsáveis exerçam representação legal. O poder familiar não confere autorização irrestrita para divulgar acontecimentos íntimos ou transformar experiências pessoais em conteúdo comercial.

A proteção patrimonial constitui outro ponto essencial. Quando a criança participa diretamente da geração de valor, medidas destinadas à preservação de seus rendimentos mostram-se compatíveis com o melhor interesse e evitam que terceiros se apropriem integralmente do resultado econômico de sua atuação.

Também se verificou que a publicidade realizada por influenciadores mirins exige cuidados adicionais. Crianças podem possuir maior capacidade de persuadir consumidores da mesma faixa etária, tornando menos perceptível a intenção comercial da mensagem.

A responsabilidade não pode ficar limitada à família. Plataformas controlam mecanismos de recomendação e monetização, anunciantes financiam campanhas e agências organizam relações comerciais. Todos esses agentes participam, em diferentes graus, da economia construída em torno da influência digital.

A regulamentação recente demonstra que o Direito brasileiro começou a adaptar seus mecanismos tradicionais de proteção infantil à realidade das plataformas. Ainda assim, normas formais precisam ser acompanhadas de fiscalização efetiva e interpretação orientada pelo melhor interesse.

Conclui-se que o limite jurídico fundamental está na distinção entre participação e exploração. Crianças podem utilizar tecnologias, produzir conteúdos e desenvolver habilidades criativas, mas não podem ter sua infância subordinada às exigências permanentes de audiência e rentabilidade.

A proteção jurídica deve assegurar que decisões tomadas durante a infância não produzam danos permanentes à imagem, educação, saúde ou identidade. O desenvolvimento das plataformas e das novas formas de trabalho precisa permanecer subordinado aos direitos fundamentais de crianças e adolescentes.

Referências

ABIDIN, Crystal. Micro-microcelebrity: branding babies on the internet. **M/C Journal,** Brisbane, v. 18, n. 5, 2015.

BLUM-ROSS, Alicia; LIVINGSTONE, Sonia. Sharenting, parent blogging, and the boundaries of the digital self. **Popular Communication,** v. 15, n. 2, p. 110-125, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1990a.

BRASIL. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990**. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1990b.

BRASIL. **Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018**. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Brasília, DF: Presidência da República, 2018.

BRASIL. **Lei nº 15.211, de 17 de setembro de 2025**. Dispõe sobre a proteção de crianças e adolescentes em ambientes digitais. Brasília, DF: Presidência da República, 2025.

CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE. **Resolução nº 163, de 13 de março de 2014**. Dispõe sobre a abusividade do direcionamento de publicidade e comunicação mercadológica à criança e ao adolescente. Brasília, DF: CONANDA, 2014.

DANTAS, Thaís; GODOY, Renato. Youtubers mirins: mera expressão artística ou trabalho infantil? In: COMITÊ GESTOR DA INTERNET NO BRASIL. **Pesquisa sobre o uso da internet por crianças e adolescentes no Brasil: TIC Kids Online Brasil 2015**. São Paulo: CGI.br, 2016.

FRAZÃO, Ana. **Dever geral de cuidado das plataformas diante de crianças e adolescentes.** São Paulo: Instituto Alana, 2021.

OLIVEIRA, Magna Rodrigues. **Da diversão ao trabalho infantil artístico: por uma proteção integral dos influenciadores digitais mirins.** 2022. Dissertação (Mestrado em Direito) –Universidade Federal Rural do Semi-Árido, Mossoró, 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 138 sobre idade mínima para admissão ao emprego.** Genebra: OIT, 1973.

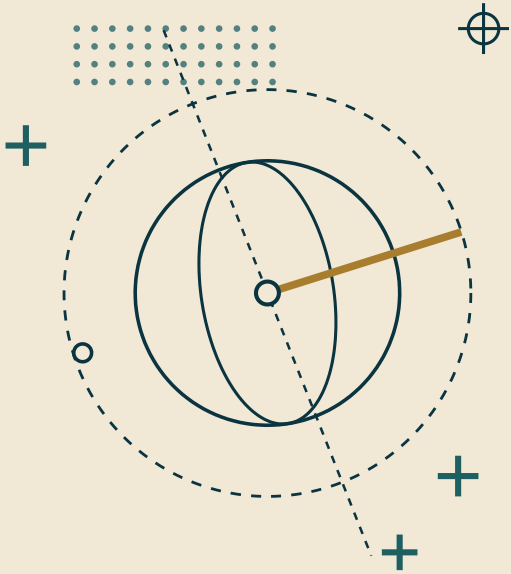
ROSA, Conrado Paulino da; PAULO, Lucas Moreschi; BURILLE, Cíntia. (Over)Sharenting: entre a hipervulnerabilidade e a expansão dos influenciadores digitais mirins. **Pensar: Revista de Ciências Jurídicas,** Fortaleza, v. 28, n. 3, p. 1-10, 2023.

RUGOLO, Thaís; AGUIAR, João Francisco de. **O trabalho infantil artístico nas redes sociais: como a legislação atual pode proteger crianças e adolescentes no ambiente digital?** São Paulo: Instituto Alana, 2022.

SILVA, João Gabriel; SANTANA, Selma Beatriz Pereira. Crianças e TikTok: desafios à salvaguarda do melhor interesse na era digital. **Direito Internacional e Globalização Econômica,** São Paulo, v. 12, n. 12, p. 72-90, 2024.

✶ ✶ ✶

08



CAPÍTULO 08 / 10

Personalidade jurídica e tensionamento do multilateralismo

Os limites da autonomia institucional das organizações internacionais frente à soberania estatal

AUTORIA

Guilherme Borges Coscia

EDITORA AC

CONHECIMENTO · DIÁLOGO · ATUALIDADE

CAPÍTULO 08

Personalidade jurídica e tensionamento do multilateralismo: *os limites da autonomia institucional das organizações internacionais frente à soberania estatal*

GUILHERME BORGES COSCIA

DOI 10.18378/gvaa-978-65-82182-19-8.8

RESUMO

O artigo examina a tensão entre a soberania estatal e a autonomia institucional das organizações internacionais, tomando como fio condutor a natureza da personalidade jurídica que esses entes adquirem por delegação convencional dos Estados-membros. Sustenta-se que essa personalidade é, a um só tempo, produto e instrumento da vontade estatal, o que explica por que Estados que contribuíram para criar uma organização podem, posteriormente, resistir à autoridade que ajudaram a instituir. Com base em revisão bibliográfica e documental, o estudo percorre dois eixos. No primeiro, analisa episódios de contestação da autonomia institucional: a paralisia do Órgão de Apelação da Organização Mundial do Comércio, o questionamento da legitimidade representativa do Conselho de Segurança das Nações Unidas e a controvérsia sobre o direito de greve no sistema de controle da Organização Internacional do Trabalho, submetida à Corte Internacional de Justiça. No segundo, distingue organizações de cooperação e de integração quanto ao grau de entrega de soberania, à luz da estrutura intergovernamental do Mercosul e da trajetória oscilante da União de Nações Sul-Americanas. Conclui-se que os limites éticos e políticos do multilateralismo contemporâneo residem na condição híbrida da personalidade jurídica internacional, que subordina a autoridade das organizações à permanência do consentimento estatal e converte o direito internacional em repertório de legitimação seletivamente invocado, ainda que desenhos institucionais mais densos possam atenuar essa dependência.

PALAVRAS-CHAVE ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS · PERSONALIDADE JURÍDICA · SOBERANIA ESTATAL · MULTILATERALISMO · ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

ABSTRACT

LEGAL PERSONALITY AND THE STRAINING OF MULTILATERALISM: *the limits of the institutional autonomy of international organizations vis-à-vis state sovereignty*

This article examines the tension between state sovereignty and the institutional autonomy of international organizations, taking as its guiding thread the nature of the legal personality these entities acquire through conventional delegation by their member states. It argues that such personality is simultaneously a product and an instrument of state will, which explains why states that helped create an organization may later resist the authority they contributed to establishing. Based on a bibliographic and documentary review, the study follows two lines of analysis. The first addresses episodes of contestation of institutional autonomy: the paralysis of the World Trade Organization Appellate Body, the challenges to the representative legitimacy of the United Nations Security Council, and the dispute over the right to strike within the supervisory system of the International Labour Organization, referred to the International Court of Justice. The second distinguishes cooperation and integration organizations according to the degree of sovereignty transferred, in light of the intergovernmental structure of Mercosur and the oscillating trajectory of the Union of South American Nations. It concludes that the ethical and political limits of contemporary multilateralism lie in the hybrid condition of international legal personality, which subordinates the authority of organizations to the continued consent of states and turns international law into a repertoire of legitimation selectively invoked, although denser institutional designs may mitigate such dependence.

KEYWORDS INTERNATIONAL ORGANIZATIONS · LEGAL PERSONALITY · STATE SOVEREIGNTY · MULTILATERALISM · INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION

1 Introdução

A ordem internacional erguida após a Segunda Guerra Mundial assentou-se na multiplicação de organizações internacionais dotadas de personalidade jurídica própria, concebidas como instrumentos de estabilização das relações entre Estados soberanos em um sistema desprovido de autoridade central. Essas entidades, contudo, não são sujeitos originários do direito internacional. Sua capacidade de agir decorre de tratados constitutivos negociados, ratificados e, eventualmente, denunciados pelos próprios Estados,

que a doutrina tradicional encara como os verdadeiros guardiões do acesso à ordem jurídica internacional (Rocha, 2023, p. 10). A organização internacional é, nesse sentido, produto e instrumento da vontade coletiva que a criou, condição híbrida que lhe confere autoridade real, mas que também a torna estruturalmente dependente do beneplácito contínuo de seus membros.

Essa condição vem sendo submetida, nas últimas décadas, a crescente tensionamento. No comércio internacional, o bloqueio promovido pelos Estados Unidos às nomeações para o Órgão de Apelação da Organização Mundial do Comércio (OMC) paralisou, desde 2019, a instância recursal do principal mecanismo multilateral de solução de controvérsias comerciais (Ramos *et al.*, 2025; Rezende, 2023). Na segurança coletiva, a contestação à representatividade do Conselho de Segurança das Nações Unidas expõe os limites da autoridade desse órgão perante os Estados que o criaram (Ciotta; Azolin, 2024). Na integração regional, a União de Nações Sul-Americanas (Unasul), impulsionada por governos identificados com um projeto de integração ampla, foi esvaziada poucos anos depois por decisão soberana de parte desses mesmos Estados, e o Brasil, que dela se retirou em 2019, a ela retornou em 2023 (Ribeiro; Gomes, 2024).

Para o Direito do Trabalho, o tema está longe de ser abstrato. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919, depende, para produzir e supervisionar as normas internacionais do trabalho, da autoridade de seus órgãos de controle. Essa autoridade foi posta à prova quando a interpretação sobre o direito de greve dividiu seus constituintes a ponto de impedir, em 2012, o funcionamento de parte do sistema de supervisão, impasse que somente encontrou desfecho com o parecer consultivo da Corte Internacional de Justiça de 2026 (Corte Internacional de Justiça, 2026; Organização Internacional do Trabalho, [2026]).

A contradição que anima este estudo pode ser assim formulada: as organizações internacionais dependem, para existir e agir, de competências delegadas pelos Estados-membros, e é justamente essa origem convencional que lhes confere autoridade para, em certas circunstâncias, contrariar a vontade imediata desses mesmos Estados. O Estado constrangido pela autonomia institucional que ajudou a instituir dispõe de instrumentos variados de resistência, como a retirada de tratados, o bloqueio de órgãos jurisdicio-

nais ou quase jurisdicionais e a contestação da legitimidade representativa de órgãos decisórios. Indaga-se, assim, em que medida a tensão entre soberania estatal e autonomia institucional revela os limites éticos e políticos do sistema multilateral contemporâneo, considerando que a personalidade jurídica desses entes é, simultaneamente, produto e instrumento da vontade dos Estados-membros.

Nessa perspectiva, o artigo tem por objetivo examinar a natureza da personalidade jurídica das organizações internacionais e verificar de que modo ela condiciona a autoridade dessas entidades diante da soberania estatal, a partir de episódios de contestação institucional no sistema multilateral e na integração regional. O exame apoia-se em revisão bibliográfica de doutrina de direito internacional público e de literatura sobre a crise do multilateralismo, complementada pela análise de tratados constitutivos e de pareceres da Corte Internacional de Justiça. O texto reconstrói, inicialmente, a natureza da personalidade jurídica das organizações internacionais; examina, em seguida, três episódios de tensionamento e a distinção entre cooperação e integração; e discute, por fim, os limites éticos e políticos daí decorrentes.

2 A personalidade jurídica das organizações internacionais: produto e instrumento da vontade estatal

2.1 Da fórmula Reparation for Injuries à distinção entre personalidade e capacidade

O ponto de partida da dogmática é o parecer consultivo *Reparation for Injuries Suffered in the Service of the United Nations*, proferido pela Corte Internacional de Justiça em 1949. Ao reconhecer que a Organização das Nações Unidas podia apresentar reclamação internacional pelos danos sofridos por seus agentes, a Corte afirmou tratar-se de pessoa internacional, sem, contudo, equipará-la a um Estado ou lhe atribuir os mesmos direitos e deveres (Corte Internacional de Justiça, 1949). Na síntese de Breviglieri e Souza (2009, p. 32), trata-se da "capacidade de ser titular de direitos e obrigações internacionais, dependendo esses direitos e obrigações dos objetivos e funções atribuídos à organização, sejam eles enunciados ou implicados por seu

ato constitutivo ou desenvolvidos na prática". A personalidade da organização nasce, portanto, recortada pelos fins que os Estados lhe assinalaram.

Rocha (2023, p. 10) observa que a fórmula do parecer passou a ser aplicada, em linhas gerais, como teste: a nova entidade criada pelos Estados deve agir com autonomia em relação a eles e ser titular de direitos ou deveres decorrentes de norma internacional, executáveis perante instância internacional. O autor qualifica essa narrativa como circular e pouco esclarecedora, porque parte da premissa de que os Estados seriam os sujeitos naturais e plenos do direito internacional, ao passo que organizações internacionais e particulares somente alcançariam essa condição "quase sempre, curiosamente, após o beneplácito dos Estados, que são assim encarados como os *gatekeepers* da ordem jurídica internacional" (Rocha, 2023, p. 10).

A crítica conduz a uma distinção decisiva. A personalidade jurídica desempenha função puramente epistemológica: identifica quem é relevante para o sistema jurídico, mas nada diz sobre o conteúdo dessa relevância, cuja medida é dada pela capacidade jurídica (Rocha, 2023, p. 11-12). Daí a conclusão de que um sujeito de direito "nunca é uma pessoa jurídica limitada", sendo, "isso sim, uma pessoa jurídica plena, mas com uma capacidade jurídica limitada" (Rocha, 2023, p. 20). A autonomia do direito internacional, nessa perspectiva, "não reside na possibilidade de criar novas pessoas jurídicas, mas antes na decisão de atribuir direitos e/ou deveres jurídicos às mesmas pessoas jurídicas" (Rocha, 2023, p. 23).

Transposta para as organizações internacionais, essa leitura ilumina o problema aqui proposto. Se a relevância internacional de uma organização se mede pela capacidade que lhe atribuem as normas de seu tratado constitutivo, e se essas normas são elaboradas, interpretadas e eventualmente revistas pelos Estados-membros, a autonomia institucional nunca é absoluta. Ela se define pelos limites traçados pelos fundadores e pode ser contestada, complementada ou esvaziada por decisão desses mesmos Estados, ainda que tal contestação colida com o compromisso multilateral originalmente assumido. É nesse sentido que se afirma que a personalidade das organizações internacionais é produto e instrumento da vontade estatal: produto, porque nasce de um ato convencional; instrumento, porque a capacidade dela resultante serve aos fins que os Estados lhe assinalaram e pode ser recalibrada

quando esses fins deixam de convergir com o interesse de algum de seus membros.

2.2 Ordem liberal, ordem westfaliana e consentimento renovável

A literatura de relações internacionais oferece moldura para compreender por que essa recalibragem ocorre com maior intensidade em momentos de crise. Carneiro (2025, p. 201-202), com apoio na sistematização teórica que adota, descreve a Ordem Liberal Internacional e a Ordem Westfaliana como conjuntos parcialmente sobrepostos de normas: a primeira propõe a delegação de soberania como fundamento de uma governança normatizada; a segunda prioriza a autonomia do Estado sobre seu território. Princípios como a igualdade entre os indivíduos e o próprio multilateralismo pertencem apenas à ordem liberal e implicam, em sua essência, limites à ordem westfaliana. Quando os dois conjuntos colidem, conclui a autora:

> Por razões que pesquisa futura pode retomar, sempre que existe uma tensão (conflito) entre a Ordem Liberal e a Ordem Westfaliana os estados tendem a privilegiar esta última, em detrimento dos compromissos assumidos por estes mesmos estados no que respeita a Ordem Liberal Internacional (Carneiro, 2025, p. 202).

A constatação dialoga diretamente com a dogmática exposta. A preferência pela ordem westfaliana nada mais é do que a reafirmação, pelos Estados, de seu papel de guardiões da capacidade que conferiram às organizações. Carneiro (2025, p. 204-205) acrescenta que crises como a financeira de 2008, a migratória e a pandemia de Covid-19 operaram como conjunturas críticas nas quais lideranças preocupadas com a própria sobrevivência política mobilizaram o arsenal westfaliano, provocando, em reação, novas camadas de complexidade institucional. Em chave semelhante, Souza Júnior (2016, p. 267) adverte que não se espera que as organizações intergovernamentais se sobreponham aos Estados, mas que desempenhem “um papel de fricção importante”, tornando visível o jogo de poder e impondo ao Estado recalcitrante algum desgaste político, ainda que não uma sanção jurídica.

3 Manifestações do tensionamento no sistema multilateral

3.1 A paralisia do Órgão de Apelação da Organização Mundial do Comércio

O sistema de solução de controvérsias da OMC foi concebido, na Rodada Uruguai, como um de seus pilares. O Entendimento sobre Solução de Controvérsias (ESC), Anexo 2 do Acordo de Marraqueche, instituiu um Órgão de Apelação permanente, composto por sete membros, dos quais três atuam em cada caso, nomeados pelo Órgão de Solução de Controvérsias para mandatos de quatro anos, renováveis uma única vez (Brasil, 1994, ESC, art. 17.1 e 17.2). A eficácia do mecanismo repousava, entre outros fatores, na adoção praticamente automática das decisões por consenso negativo, isto é, salvo deliberação consensual em sentido contrário (Brasil, 1994, ESC, art. 17.14; Quaglia, 2012 *apud* Mozelli; Doehler, 2018, p. 295).

A engenharia institucional, porém, guardava uma assimetria que se revelaria decisiva. Se a adoção dos relatórios dependia de consenso negativo, a nomeação dos membros do Órgão de Apelação permanecia sujeita à regra geral do consenso positivo (Brasil, 1994, ESC, art. 2.4). Bastava, portanto, a objeção de um único membro para impedir a recomposição do colegiado. Foi o que ocorreu: a recusa dos Estados Unidos em aprovar novas indicações, à medida que os mandatos expiravam, conduziu o órgão a funcionar abaixo do quórum mínimo de três membros, e a instância recursal ingressou, em 2019, em estado de inatividade (Carneiro, 2025, p. 207; Rezende, 2023, p. 10). Carneiro (2025, p. 207) identifica no episódio a expressão nítida da tensão entre as duas ordens:

> No momento em que os interesses comerciais norte-americanos começaram a estar ameaçados pela jurisprudência construtiva do Órgão de Apelação, os Estados Unidos não hesitaram em comprometer os princípios da governança multilateral a favor da política externa que privilegiou a defesa dos mesmos interesses (Carneiro, 2025, p. 207).

A mesma autora ressalva que as divergências entre os Estados Unidos e o órgão surgiram anos antes e têm natureza bipartidária (Carneiro, 2025, p. 207), o que afasta a leitura do bloqueio como idiossincrasia de um governo específico. Ramos *et al.* (2025, p. 94-97) situam o episódio no conjunto de

medidas unilaterais adotadas pelos Estados Unidos, que incluíram a elevação de tarifas e ameaças de retirada da organização, e observam que a incapacidade das instituições multilaterais de oferecer respostas tempestivas tem favorecido a proliferação de arranjos regionais e bilaterais. Rezende (2023, p. 12) registra, ainda, que soluções provisórias, como o acordo multipartite de arbitragem de recursos, não substituem o Órgão de Apelação. As consequências para a segurança jurídica são diretas, pois relatórios de painéis objeto de recurso permanecem pendentes, sem possibilidade de revisão.

O episódio evidencia a contradição estrutural descrita na seção anterior. O Órgão de Apelação foi dotado de autoridade quase jurisdicional pelos mesmos Estados que hoje o paralisam, e a regra convencional que sustenta sua legitimidade, o consenso exigido para sua composição, é precisamente o instrumento por meio do qual sua atuação foi esvaziada. Não houve denúncia do tratado nem violação formal de suas normas: bastou o exercício seletivo de uma prerrogativa que o próprio desenho institucional assegurava.

3.2 O Conselho de Segurança e a crise de legitimidade representativa

No âmbito da segurança coletiva, a Carta das Nações Unidas conferiu ao Conselho de Segurança a principal responsabilidade pela manutenção da paz e da segurança internacionais, estabelecendo que, no cumprimento dos deveres daí decorrentes, o órgão aja em nome dos membros (Brasil, 1945, art. 24), os quais concordam em aceitar e executar suas decisões (art. 25). Trata-se do ponto de maior densidade da autonomia institucional no sistema onusiano, sobretudo quando o Conselho atua com fundamento no Capítulo VII, hipótese em que suas decisões dispensam o consentimento das partes. A composição do órgão, contudo, reflete o balanço de poder do pós-guerra: cinco membros permanentes, titulares do poder de veto em questões não procedimentais (art. 27, § 3º), e membros não permanentes eleitos, cujo número passou de seis para dez com a emenda que, em 1965, ampliou o Conselho para quinze integrantes. Qualquer reforma depende de emenda à Carta ratificada por dois terços dos membros das Nações Unidas, "inclusive todos os membros permanentes do Conselho de Segurança" (Brasil, 1945, art. 108).

Ciotta e Azolin (2024) sustentam que o critério de composição do Conselho, fixado sob o balanço de poder resultante da Segunda Guerra Mundial, permanece praticamente inalterado e não reflete a representatividade das nações no âmbito da comunidade internacional, o que compromete a aceitação de sua autoridade pelos Estados que não ocupam assentos permanentes. A advertência não é recente. Em 1998, Celso Amorim, que então chefiava a representação brasileira no Conselho, registrava episódio eloquente: a decisão da cúpula da Organização da Unidade Africana que ameaçou dissociar seus membros do regime de sanções imposto à Líbia "representa um questionamento direto à autoridade do Conselho por 53 Estados membros" (Amorim, 1998, p. 5). O diplomata alertava que, caso manifestações de desobediência coletiva se reproduzissem, a crise de legitimidade se converteria em crise de efetividade, e sintetizava a posição brasileira: "Não desejamos nem um multipolarismo sem lastro no direito internacional, nem o multilateralismo colocado a serviço da unipolaridade" (Amorim, 1998, p. 6).

Diferentemente do caso da OMC, em que a contestação se manifesta pelo bloqueio direto ao funcionamento de um órgão, no Conselho de Segurança a resistência assume forma difusa: o questionamento contínuo de sua legitimidade representativa erode, ao longo do tempo, a autoridade política de suas decisões, ainda que a Carta preserve formalmente sua competência. Paradoxalmente, a via que poderia corrigir o déficit, a reforma por emenda, depende do assentimento dos mesmos membros permanentes cuja posição privilegiada é objeto de contestação. Em ambos os casos, porém, o mecanismo é o mesmo: a autonomia institucional, por depender do consentimento renovado dos Estados, permanece vulnerável tanto à oposição ativa de um membro poderoso quanto à erosão gradual da legitimidade percebida pelos demais.

3.3 A Organização Internacional do Trabalho e a controvérsia sobre o direito de greve

O terceiro episódio interessa de perto ao Direito do Trabalho. Dotada de estrutura tripartite, que reúne representantes de governos, empregadores e trabalhadores, a OIT supervisiona a aplicação das convenções ratificadas por meio de órgãos de controle, entre os quais a Comissão de Peritos na Aplica-

ção de Convenções e Recomendações e a Comissão de Aplicação de Normas da Conferência. A autoridade interpretativa desses órgãos foi frontalmente contestada pelo grupo dos empregadores, para o qual a Convenção nº 87, sobre liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização, não contém disposição que implique a existência de um direito de greve, e a Comissão de Peritos careceria de poder normativo ou de autoridade para emitir interpretações vinculantes. Segundo a própria organização, a controvérsia deu origem, em 2012, a uma grave crise institucional, na qual a Comissão de Aplicação de Normas ficou impedida, pela primeira vez, de exercer suas funções de supervisão (Organização Internacional do Trabalho, [2026]).

A resposta veio do próprio tratado constitutivo. O art. 37, § 1º, da Constituição da OIT determina que as questões ou dificuldades relativas à interpretação da Constituição e das convenções sejam submetidas à Corte Internacional de Justiça (Brasil, 1948). Com base nesse dispositivo, o Conselho de Administração decidiu, em sessão especial realizada em 10 de novembro de 2023, a pedido do grupo dos trabalhadores apoiado por 36 governos, solicitar parecer consultivo à Corte, sétima vez em que a organização recorreu a essa via (Organização Internacional do Trabalho, [2026]). Em 21 de maio de 2026, por dez votos a quatro, a Corte concluiu que o direito de greve dos trabalhadores e de suas organizações é protegido pela Convenção nº 87 (Corte Internacional de Justiça, 2026).

O episódio confirma e, ao mesmo tempo, matiza a tese deste artigo. Confirma porque a autoridade dos órgãos de controle, embora institucionalmente consolidada, mostrou-se dependente da aceitação contínua dos constituintes: retirado o assentimento de um dos grupos, o sistema de supervisão travou por mais de uma década. Na OIT, a contestação partiu de um grupo não estatal, peculiaridade da estrutura tripartite, mas a lógica é idêntica à observada nos episódios anteriores. Matiza porque, diferentemente do que ocorreu na OMC, o tratado constitutivo dispunha de via heterônoma para superar o impasse, deslocando a palavra final para um órgão judicial externo à disputa. O desenho institucional não elimina a dependência do consentimento, mas pode oferecer saídas que impeçam a paralisia de se tornar permanente. Para o jurista brasileiro, o tema tem relevância própria: o Brasil não ratificou a Convenção nº 87, cujo modelo de liberdade sindical é incom-

patível com a unicidade sindical prevista no art. 8º, II, da Constituição (Brasil, 1988), circunstância que não reduz o peso do parecer como referência interpretativa no sistema internacional do trabalho.

4 Cooperação e integração: graus de entrega de soberania

4.1 Organizações intergovernamentais e supranacionais

Se a personalidade das organizações internacionais está condicionada à vontade renovável dos Estados, o grau dessa condicionalidade não é uniforme. Ele varia conforme o arranjo se aproxime da cooperação intergovernamental, em que os Estados preservam a integralidade de sua capacidade decisória e apenas coordenam posições, ou da integração propriamente dita, em que parcelas de soberania são transferidas a órgãos comuns dotados de competência autônoma e vinculante. A doutrina clássica traduz a distinção em critérios operacionais. Nas organizações intergovernamentais, os órgãos são compostos por representantes dos Estados, as decisões exigem unanimidade ou maioria qualificada e são executadas pelos próprios Estados; nas supranacionais, os titulares dos órgãos atuam em nome próprio, delibera-se por maioria e as decisões são diretamente exequíveis no interior dos Estados-membros (Mello, 2004 *apud* Breviglieri; Souza, 2009, p. 35). Quanto mais intergovernamental a estrutura, mais diretamente a vida da organização reflete a convergência momentânea das vontades nacionais e menor é o custo jurídico da defecção.

4.2 A experiência sul-americana: Mercosul e Unasul

O Mercosul ilustra o modelo intergovernamental em sua forma institucionalizada. O Protocolo de Ouro Preto atribuiu ao bloco personalidade jurídica de direito internacional (art. 34), mas definiu como intergovernamentais os órgãos com capacidade decisória, a saber, o Conselho do Mercado Comum, o Grupo Mercado Comum e a Comissão de Comércio do Mercosul (art. 2º), e determinou que suas decisões sejam tomadas por consenso e com a presença de todos os Estados Partes (art. 37) (Brasil, 1996). As normas assim adotadas, embora obrigatórias, dependem em regra de incorporação aos

ordenamentos nacionais, de modo que a ausência de supranacionalidade restringe a capacidade de ação autônoma do bloco (Oliveira, 2025, p. 42, 45). A personalidade existe; a capacidade que a acompanha, porém, é cuidadosamente dosada pelos Estados.

A trajetória da Unasul torna essa dinâmica ainda mais visível. Assinado em 2008, inicialmente por doze países, o Tratado Constitutivo instituiu um projeto de integração abrangente, que extrapolava a dimensão econômica para alcançar as esferas social, política e cultural, além de temas como meio ambiente e defesa (Ribeiro; Gomes, 2024, p. 173-175). A partir de 2016, com a ascensão de governos de orientação distinta nos principais Estados-membros, a organização foi progressivamente esvaziada. Em 2019, o Brasil retirou-se da Unasul, e as defecções culminaram na criação do Fórum para o Progresso e Desenvolvimento da América do Sul (Prosul), de perfil mais restrito (Ribeiro; Gomes, 2024, p. 181). Em 2023, nova mudança de governo produziu o movimento inverso: o Decreto nº 11.475, de 6 de abril de 2023, promulgou novamente o Tratado Constitutivo e reintegrou o país ao bloco (Brasil, 2023; Ribeiro; Gomes, 2024, p. 184).

A oscilação é reveladora. Saída e retorno foram atos soberanos igualmente válidos, praticados em intervalo de quatro anos, sem que o tratado opusesse obstáculo jurídico eficaz à defecção ou exigisse, para a reintegração, algo além da vontade política. A permanência de um Estado em uma estrutura de integração regional depende menos de compromissos jurídicos formais do que da conveniência política doméstica de seus governantes. Mesmo organizações concebidas com ambições de integração profunda permanecem, na prática sul-americana, estruturalmente próximas do modelo de cooperação intergovernamental, em que a personalidade jurídica da organização sobrevive às defecções, mas sua capacidade efetiva de agir oscila ao sabor delas.

5 Os limites éticos e políticos da autonomia institucional

Os episódios examinados permitem qualificar os limites apontados no problema deste artigo. Do ponto de vista político, a autoridade das organiza-

ções internacionais, sejam elas de vocação comercial, de segurança coletiva, de produção normativa trabalhista ou de integração regional, permanece subordinada à disposição dos Estados mais influentes em cada arranjo, que podem contestá-las, esvaziá-las ou abandoná-las sem incorrer em sanção jurídica efetiva. Souza Júnior (2016, p. 265) lembra que se dispõe das instituições possíveis, e não das mais adequadas, e que esperar delas a correção de todos os desequilíbrios do sistema internacional seria premissa exagerada.

Do ponto de vista ético, a mesma fragilidade expõe a seletividade com que o direito internacional é invocado. Como sugerem Ciotta e Azolin (2024) a propósito do Conselho de Segurança, a exigência de maior representatividade ganha intensidade quando a composição vigente deixa de refletir os interesses de quem a contesta; e o bloqueio do Órgão de Apelação mostra que a defesa da previsibilidade normativa pode ser abandonada pelo mesmo Estado que a promoveu, tão logo a jurisprudência passe a contrariá-lo. Honneth (2010) oferece chave para compreender esse movimento. Ao analisar as relações entre Estados, o autor sustenta que os atores estatais não formulam interesses puramente estratégicos, dissociados das expectativas de reconhecimento de suas populações:

> Pelo fato de que os representantes políticos, por causa da busca por legitimidade, precisam agir sempre como intérpretes das experiências e desejos de sua própria população, todos os encontros e relações entre estados já ocorrem sob a pressão moral de um conflito por reconhecimento [...] (Honneth, 2010, p. 143).

Essas expectativas são organizadas em narrativas justificadoras que, segundo Honneth (2010, p. 146-147), legitimam perante a população determinada forma de relação com os demais Estados, seja cooperativa, seja hostil. A observação ajuda a compreender por que o direito internacional e a institucionalidade multilateral operam, nos episódios examinados, menos como limites autônomos à ação estatal do que como repertório de legitimação: invoca-se a autoridade da organização quando ela confirma a narrativa doméstica e contesta-se essa mesma autoridade quando a contraria. Isso não retira a relevância normativa dessas instituições. Evidencia, antes, que sua

efetividade depende de um equilíbrio sempre precário entre a autoridade que os Estados lhes conferem e a autonomia que estão dispostos a tolerar.

Tomados em conjunto, os episódios revelam que a tensão examinada não constitui patologia acidental do multilateralismo, mas decorre da própria estrutura da personalidade das organizações internacionais. A diferença entre os casos está no grau e na forma como a dependência se manifesta: bloqueio direto na OMC, erosão de legitimidade no Conselho de Segurança, paralisia interpretativa superada pela via judicial na OIT, retirada e retorno unilaterais na integração sul-americana. O mecanismo subjacente, porém, é comum a todos eles.

6 Considerações finais

O artigo buscou demonstrar em que medida a tensão entre soberania estatal e autonomia institucional das organizações internacionais revela os limites éticos e políticos do sistema multilateral contemporâneo. Verificou-se, em primeiro lugar, que a paralisia do Órgão de Apelação da OMC, o questionamento da legitimidade representativa do Conselho de Segurança e a crise do sistema de controle normativo da OIT constituem manifestações de um mesmo fenômeno estrutural: a capacidade jurídica das organizações internacionais, por resultar de normas convencionais elaboradas pelos Estados, permanece vulnerável tanto à contestação ativa de um membro poderoso quanto à erosão da legitimidade percebida pelos demais. Em segundo lugar, constatou-se que o grau dessa vulnerabilidade varia conforme o arranjo se aproxime da cooperação intergovernamental ou da integração, distinção que a estrutura decisória do Mercosul e a trajetória oscilante da Unasul tornam particularmente evidente.

A principal contribuição do estudo reside em evidenciar que esses limites não decorrem de falhas conjunturais ou de deficiências pontuais de desenho, mas da natureza híbrida da personalidade jurídica das organizações internacionais, que as constitui, a um só tempo, como produto e instrumento da vontade dos Estados que as criaram. O direito internacional funciona, nesse contexto, menos como limite autônomo e permanente à ação estatal

do que como repertório de legitimação seletivamente invocado. O caso da OIT acrescenta matiz relevante, ao demonstrar que mecanismos de interpretação heterônoma, como a remessa à Corte Internacional de Justiça, podem atenuar a dependência do consentimento, embora não a eliminem.

Para o Direito do Trabalho, a conclusão tem consequência prática. A efetividade das normas internacionais do trabalho não depende apenas de sua ratificação, mas da preservação da autoridade dos órgãos que as interpretam e supervisionam, autoridade que, como se viu, está sujeita às mesmas tensões que afetam o multilateralismo em geral. Reconhece-se, como limitação, que a análise se restringiu a quatro experiências institucionais, selecionadas por sua relevância e atualidade. Estudos futuros poderão estendê-la a organizações dotadas de grau mais elevado de supranacionalidade, como a União Europeia, para verificar em que medida arranjos mais profundos atenuam, sem eliminar, a dependência estrutural entre autonomia institucional e consentimento estatal.

Referências

AMORIM, C. L. N. **Entre o desequilíbrio unipolar e a multipolaridade**: o Conselho de Segurança da ONU no período pós-Guerra Fria. São Paulo: Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo, 1998. Texto apresentado no evento O Brasil e as Novas Dimensões da Segurança Internacional, realizado em 11 set. 1998. Disponível em: https://www.iea.usp.br/publicacoes/textos/amorimdesequil_briounipolar.pdf. Acesso em: 15 out. 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **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: 15 out. 2026.

BRASIL. Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945. Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinada em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1945. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm. Acesso em: 15 out. 2026.

BRASIL. Decreto nº 25.696, de 20 de outubro de 1948. Manda executar os Atos firmados em Montreal, a 9 de outubro de 1946, por ocasião da 29ª Sessão da Conferência Geral da

Organização Internacional do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1948. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos/decretos/1948/D25696.html. Acesso em: 15 out. 2026.

BRASIL. Decreto nº 1.355, de 30 de dezembro de 1994. Promulgo a Ata Final que Incorpora os Resultados da Rodada Uruguai de Negociações Comerciais Multilaterais do GATT. Brasília, DF: Presidência da República, 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d1355.htm. Acesso em: 15 out. 2026.

BRASIL. Decreto nº 1.901, de 9 de maio de 1996. Promulga o Protocolo Adicional ao Tratado de Assunção sobre a Estrutura Institucional do MERCOSUL (Protocolo de Ouro Preto), de 17 de dezembro de 1994. Brasília, DF: Presidência da República, 1996. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1996/decreto-1901-9-maio-1996-431665-norma-pe.html. Acesso em: 15 out. 2026.

BRASIL. Decreto nº 11.475, de 6 de abril de 2023. Promulga o Tratado Constitutivo da União de Nações Sul-Americanas, firmado pela República Federativa do Brasil, em Brasília, em 23 de maio de 2008. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11475.htm. Acesso em: 15 out. 2026.

BREVIGLIERI, E. M. B.; SOUZA, R. Z. O direito internacional público: a Organização das Nações Unidas. **Revista Linhas Jurídicas**, Votuporanga, v. 1, n. 1, p. 30-41, nov. 2009. Disponível em: https://periodicos.unifev.edu.br/linhasjuridicas/article/view/33/27. Acesso em: 16 out. 2026.

CARNEIRO, C. L. Complexidade institucional e a crise do multilateralismo. **Conjuntura Global**, Curitiba, v. 14, n. 2, p. 197-214, 2025. DOI: https://doi.org/10.5380/cg.v14i2.98625.

CIOTTA, A. L.; AZOLIN, A. A reforma do Conselho de Segurança da ONU como fator de representatividade da comunidade internacional. **Caderno da Escola Superior de Gestão Pública, Política, Jurídica e Segurança**, Curitiba, v. 7, n. 2, p. 14-27, 2024. DOI: https://doi.org/10.22169/cadjud.v7n2.3468.

CORTE INTERNACIONAL DE JUSTIÇA. **Reparation for injuries suffered in the service of the United Nations**: advisory opinion of 11 April 1949. The Hague: ICJ, 1949. (I.C.J. Reports 1949, p. 174).

CORTE INTERNACIONAL DE JUSTIÇA. **Right to strike under ILO Convention No. 87**: advisory opinion of 21 May 2026. The Hague: ICJ, 2026. Disponível em: https://www.icj-cij.org/case/191. Acesso em: 15 out. 2026.

HONNETH, A. Reconhecimento entre estados: sobre a base moral das relações internacionais. Tradução de Emil A. Sobottka e Joana Cavedon Ripoll. **Civitas**, Porto Alegre, v. 10, n. 1, p. 134-152, jan./abr. 2010. Disponível em: https://www.redalyc.org/pdf/742/74221646009.pdf. Acesso em: 16 out. 2026.

MOZELLI, G. S.; DOEHLER, I. D. A ética do discurso e o direito à democracia nas instâncias decisórias mundiais: o caso da OMC. **Revista Thesis Juris**, São Paulo, v. 7, n. 2, p. 279-304, jul./dez. 2018. DOI: https://doi.org/10.5585/rtj.v7i2.446.

OLIVEIRA, J. H. G. **O Mercosul e uma análise da viabilidade do bloco**: dos desafios da integração regional ao dilema do "eu sou porque nós somos". 2025. 243 f. Dissertação (Mestrado em Cultura e Sociedade) - Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2025. Disponível em: https://tedebc.ufma.br/jspui/handle/tede/6556. Acesso em: 16 out. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Interpretation of Convention No. 87 with respect to the right to strike**. Genebra: OIT, [2026]. Disponível em: https://www.ilo.org/topics-and-sectors/freedom-association/interpretation-convention-no-87-respect-right-strike. Acesso em: 15 out. 2026.

RAMOS, A. C. O. *et al.* A crise do multilateralismo no comércio internacional: uma análise sobre o papel da OMC no século XXI. **C@LEA**: Cadernos de Aulas do LEA, Ilhéus, v. 14, p. 78-101, 2025. Disponível em: https://periodicos.uesc.br/index.php/calea/article/download/4776/2853/. Acesso em: 16 out. 2026.

REZENDE, M. S. **Crise no Órgão de Apelação da OMC**: (in)segurança na sociedade internacional e a urgência de alternativas para a retomada do seu funcionamento. 2023. 127 f. Dissertação (Mestrado em Direito Negocial) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2023. Disponível em: https://repositorio.uel.br/bitstreams/4c685c2c-d766-4e8b-90eb-ddc9f18f308c/download. Acesso em: 16 out. 2026.

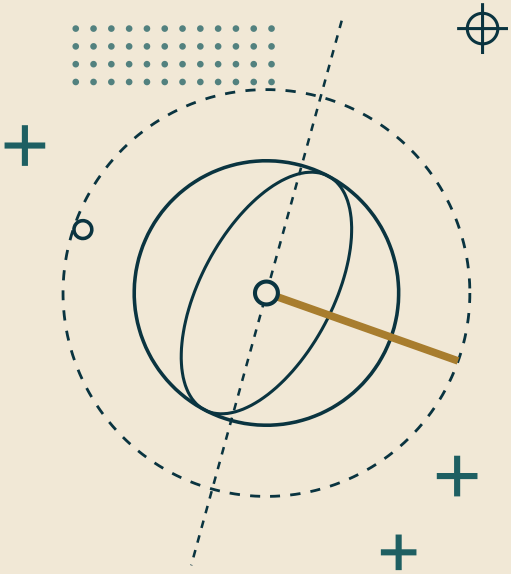
RIBEIRO, L. H. M.; GOMES, M. T. S. Desarticulação da integração regional na América do Sul: algumas considerações sobre a UNASUL. **Revista Cerrados**, Montes Claros, v. 22, n. 1, p. 166-193, 2024. DOI: https://doi.org/10.46551/rc24482692202407.

ROCHA, A. A personalidade jurídica em direito internacional. *In*: SEQUEIRA, E. V. D. (ed.). **Católica talks**: direito e personalidade. Lisboa: UCP Editora, 2023. v. 4, p. 9-27. DOI: https://doi.org/10.34632/9789725409312_2.

SOUZA JÚNIOR, J. M. O lugar das organizações internacionais no sistema internacional: ideias, governança e transnacionalismo. **Conjuntura Global**, Curitiba, v. 5, n. 2, p. 253-270, maio/ago. 2016. Disponível em: https://revistas.ufpr.br/conjgloblal/article/view/49345. Acesso em: 16 out. 2026.

✶ ✶ ✶

09



CAPÍTULO 09 / 10

Compliance

Instrumento de garantia de cumprimento das normas trabalhistas e preservação da reputação corporativa

AUTORIA

Adriana Duque Machado

EDITORA AC

CONHECIMENTO · DIÁLOGO · ATUALIDADE

CAPÍTULO 09

Compliance: *instrumento de garantia de cumprimento das normas trabalhistas e preservação da reputação corporativa*

ADRIANA DUQUE MACHADO

DOI 10.18378/gvaa-978-65-82182-19-8.9

RESUMO

O presente trabalho aborda os programas de compliance trabalhista como mecanismos de garantia do cumprimento das normas laborais e de preservação da reputação corporativa no contexto empresarial, especialmente diante da intensificação das complexidades nas dinâmicas laborais contemporâneas e da demanda por adequação normativa, que supera os limites da fiscalização governamental convencional. Esta investigação examina a efetividade de ferramentas de compliance para garantir a observância da legislação laboral e a consolidação da imagem corporativa no cenário empresarial, avaliando como estas auxiliam na identificação e remediação de comportamentos organizacionais inadequados. Utilizando metodologia científica qualitativa, descritiva, indutiva e bibliográfica, o estudo analisa a evolução histórica do compliance, sua aplicação específica às relações trabalhistas e os benefícios da adoção de programas estruturados para prevenir, detectar e corrigir condutas que violem princípios e valores corporativos e a legislação vigente. Observa-se que programas de compliance trabalhista eficazes contribuem não apenas para a mitigação de riscos legais e financeiros, mas também para a construção de um ambiente laboral ético e seguro, promovendo a cultura organizacional pautada pela integridade e transparência. Tais iniciativas representam instrumentos estratégicos para garantir o cumprimento das normas trabalhistas, preservar a reputação corporativa e assegurar a longevidade dos negócios em um mercado cada vez mais exigente quanto à responsabilidade social empresarial.

PALAVRAS-CHAVE COMPLIANCE TRABALHISTA · CONFORMIDADE LEGAL · FERRAMENTAS DE COMPLIANCE · ÉTICA EMPRESARIAL · REPUTAÇÃO CORPORATIVA

ABSTRACT

Compliance: an instrument for ensuring compliance with labor standards and preserving corporate reputation

This paper addresses labor compliance programs as mechanisms for ensuring compliance with labor regulations and preserving corporate reputation in the business context, especially in light of the increasing complexities in contemporary labor dynamics and the demand for regulatory adequacy, which surpasses the limits of conventional government oversight. This investigation examines the effectiveness of compliance tools in ensuring observance of labor laws and consolidating corporate image in the business landscape, evaluating how they assist in identifying and remedying inappropriate organizational behaviors. Using a qualitative, descriptive, inductive, and bibliographic scientific methodology, the study analyzes the historical evolution of compliance, its specific application to labor relations, and the benefits of adopting structured programs to prevent, detect, and correct behaviors that violate corporate principles and values and current legislation. It is observed that effective labor compliance programs contribute not only to the mitigation of legal and financial risks but also to the construction of an ethical and safe work environment, promoting an organizational culture based on integrity and transparency. Such initiatives represent strategic instruments to ensure compliance with labor laws, preserve corporate reputation, and ensure the longevity of businesses in an increasingly demanding market regarding corporate social responsibility.

KEYWORDS LABOR COMPLIANCE · LEGAL COMPLIANCE · COMPLIANCE TOOLS · CORPORATE ETHICS · CORPORATE REPUTATION

1 Introdução

A crescente complexidade das relações laborais no ambiente corporativo contemporâneo tem impulsionado o desenvolvimento de políticas organizacionais internas, culminando na implementação de programas de *compliance* trabalhista. O *compliance*, derivado do verbo inglês *to comply* e caracterizado pela conformidade com dispositivos legais, normativos e procedimentais, constitui um conjunto sistematizado de práticas destinadas a assegurar a observância da legislação trabalhista e das diretrizes institucionais. Esse mecanismo de governança corporativa objetiva não apenas prevenir e iden-

tificar desvios, fraudes e irregularidades, mas também promover um ambiente laboral seguro e ético, minimizando riscos jurídicos e preservando a reputação organizacional mediante a adoção de medidas proativas de conformidade normativa.

Este estudo tem como objetivo examinar como os programas de *compliance* trabalhista podem atuar como ferramentas eficazes para assegurar a conformidade com as normas trabalhistas e a proteção da reputação corporativa, mediante o desenvolvimento de mecanismos de prevenção, detecção e correção dos desvios e más práticas que possam trazer riscos à atividade empresarial. A pesquisa parte da premissa de que a implementação desses programas não só diminui passivos trabalhistas, como também fomenta uma cultura organizacional ética, contribuindo para a sustentabilidade do negócio.

Cabe ressaltar que não se tem a pretensão de esgotar a temática, reconhecendo sua natureza multifacetada e a amplitude de aspectos que a permeiam, mas, sim, oferecer uma abordagem panorâmica do tema, considerando a riqueza e a complexidade inerentes ao *compliance* trabalhista, que abarca dimensões jurídicas, organizacionais, éticas e estratégicas que demandariam investigação mais extensa e pormenorizada.

Adotou-se como metodologia a revisão bibliográfica com abordagem qualitativa, tendo sido consultadas obras especializadas, artigos científicos, legislação e relatórios, estes últimos para levantamento da crescente judicialização das relações trabalhistas no Brasil.

A pesquisa está sistematizada em quatro seções principais: primeiramente, aborda-se o conceito e a evolução histórica do *compliance*, contextualizando seu surgimento e desenvolvimento; em seguida, discute-se especificamente o *compliance* no âmbito trabalhista; posteriormente, analisam-se as ferramentas eficazes para aplicação do *compliance* trabalhista; e, por fim, apresentam-se os benefícios e desafios da implementação desses programas, com enfoque na preservação da reputação corporativa.

2 Conceito e evolução do compliance

A evolução histórica do *compliance* contemporâneo tem suas raízes no início do século XX, consolidando-se por meio de marcos regulatórios como a criação do *Federal Reserve System* (1913) e de subsequentes desenvolvimentos normativos que responderam sistematicamente a crises financeiras e escândalos corporativos. O arcabouço regulatório moderno foi estruturado por legislações pioneiras como o *Foreign Corrupt Practices Act* (1977), que estabeleceu precedentes no combate à corrupção transnacional, seguido pela institucionalização do Comitê de Supervisão Bancária de Basileia (1988), que padronizou diretrizes internacionais para gestão de riscos financeiros.

A virada do século XXI testemunhou uma transformação paradigmática no *compliance* corporativo, catalisada por escândalos de magnitude sistêmica como Enron e WorldCom, culminando na promulgação da Lei Sarbanes-Oxley (2002), marco regulatório que estabeleceu requisitos rigorosos de governança, controles internos e transparência, cujos princípios foram posteriormente incorporados em jurisdições globais, consolidando o *compliance* como função estratégica indispensável à arquitetura de governança corporativa contemporânea.

No Brasil, a incorporação do *compliance* às práticas empresariais ganhou proeminência a partir da década de 1990, impulsionada pela abertura econômica e pelo processo de internacionalização das empresas nacionais. Esse movimento foi fundamentado pela adesão do país a importantes instrumentos internacionais de combate à corrupção.

Conforme analisa Nohara (2018), o fortalecimento dos mecanismos anticorrupção no Brasil reflete os compromissos internacionais assumidos pelo país por meio de convenções integradas ao ordenamento jurídico nacional através de decretos presidenciais. Entre os principais instrumentos, destacam-se: a Convenção Interamericana contra a Corrupção, promulgada pelo Decreto nº 4.410, de 7 de outubro de 2002 (Brasil, 2002); a Convenção da OCDE sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais, concluída em Paris em 17 de dezembro de 1997 e promulgada pelo Decreto nº 3.678, de 30 de novembro de 2000 (Brasil, 2000); e a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção,

adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas e promulgada pelo Decreto nº 5.687, de 31 de janeiro de 2006 (Brasil, 2006).

Contudo, foi a promulgação da Lei Anticorrupção – Lei nº 12.846/2013 (Brasil, 2013) – que solidificou o *compliance* como uma prática essencial nas empresas, promovendo a adoção de mecanismos e procedimentos internos voltados para a integridade, auditoria e denúncia de irregularidades, revolucionando o paradigma da responsabilização empresarial ao estabelecer a responsabilidade objetiva das pessoas jurídicas por atos de corrupção.

Segundo Saavedra (2018), a palavra *compliance* traduz-se literalmente como "estar em conformidade". No entanto, segundo o autor, essa tradução simplista oculta uma das principais dificuldades para definir o termo: trata-se de um conceito relacional, cujo significado é revelado por meio da análise do objeto com o qual se relaciona. Assim, o *compliance* estabelece uma conexão entre um "estado de conformidade" e uma específica "orientação de comportamento".

Entretanto, como mencionado por Blok (2023), o *compliance* não se resume a estar *by the book* ou a seguir estritamente as regras. O conceito transcende as barreiras legais e regulamentares, incorporando princípios de integridade e conduta ética. Nesse contexto, ser *compliant* vai além do simples conhecimento das normas organizacionais, envolvendo, além do agir em conformidade, o reconhecimento da importância da ética e da idoneidade em todas as ações humanas e empresariais.

Por sua vez, o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (2017) afirma que, conforme as melhores práticas de governança corporativa, o *compliance* deve ser abordado sob a perspectiva da deliberação ética, funcionando como um meio para assegurar o cumprimento de leis e regulamentos internos e externos, além de servir como proteção contra desvios de conduta e auxiliar na preservação e na criação de valor econômico.

Nesse cenário, pode-se dizer que a evolução do *compliance* reflete uma mudança fundamental na percepção sobre o papel e a responsabilidade das empresas na sociedade contemporânea. Inicialmente concebido como um mecanismo defensivo para evitar sanções legais e regulatórias, o *compliance* transcendeu essa função original para se tornar um componente estratégico da governança corporativa.

3 Compliance trabalhista: conceito, contextualização e aplicação

O *compliance* trabalhista consiste na aplicação dos princípios de conformidade especificamente às relações de trabalho. Trata-se de um segmento especializado do *compliance* que visa minimizar riscos trabalhistas, prevenindo litígios e protegendo a empresa de contingências relacionadas a violações dos direitos dos trabalhadores.

Segundo Jobim (2018, p. 34), o objetivo do *compliance* trabalhista é "promover um ambiente de trabalho saudável, ético, íntegro que respeite os valores intrínsecos do ser humano e que efetivamente busque o bem da coletividade". Essa perspectiva está em sintonia com o conceito de responsabilidade social corporativa, ao reconhecer que as práticas trabalhistas implementadas pela empresa têm impacto direto em sua reputação e sustentabilidade.

A aplicação do *compliance* trabalhista abrange diversas dimensões da relação entre empregador e empregado, incluindo: contratação e formalização do vínculo empregatício; jornada de trabalho e controle de ponto; saúde e segurança ocupacional; remuneração e benefícios; relações sindicais; políticas de diversidade e inclusão; procedimentos disciplinares; meio ambiente de trabalho (assédio moral e sexual), entre outros aspectos.

O desenvolvimento desse ramo especializado do *compliance* responde a um cenário de crescente judicialização das relações trabalhistas no Brasil. Nesse sentido, o Relatório Geral da Justiça do Trabalho (Tribunal Superior do Trabalho, 2024) apontou crescimento de 19,3% no número de processos recebidos em comparação com o período anterior, sendo os principais temas abordados adicional de insalubridade, verbas rescisórias, multa de 40% do FGTS, penalidades do art. 477 da CLT e indenização por danos morais, o que demonstra que a maioria das questões levadas à Justiça do Trabalho está relacionada ao não cumprimento de direitos fundamentais e básicos do trabalhador.

É nesse contexto que emerge o *compliance* trabalhista como estratégia preventiva fundamental para assegurar o cumprimento da legislação antes que violações gerem reclamações judiciais e consequências que ultrapassam

o âmbito jurídico, impactando a reputação empresarial por meio de exposição midiática negativa, perda de confiança do mercado, além de multas, sanções e prejuízos na atração e retenção de talentos, dentre outros.

3.1 Ferramentas eficazes para aplicação do compliance trabalhista

A implementação eficaz de um programa de *compliance* trabalhista requer ferramentas específicas e integradas, adaptadas às particularidades organizacionais. A eficácia dessas ferramentas vincula-se à sua integração em programa abrangente, com apoio incondicional da alta administração e incorporação na cultura organizacional, exigindo alinhamento entre gestores e metas empresariais e transcendendo procedimentos meramente burocráticos. Destacam-se, a seguir, as principais ferramentas.

3.1.1 Desenvolvimento e revisão de políticas internas

A elaboração de políticas claras e abrangentes constitui o alicerce fundamental do *compliance* trabalhista, tornando os processos internos mais eficientes e padronizados mediante diretrizes precisas que incluam todos os aspectos das relações laborais.

Segundo Paixão e Farah (2023), o Código de Conduta constitui instrumento de impacto interno e externo, destinado a identificar e corrigir desvios, fraudes e irregularidades por meio de diretrizes aplicáveis a funcionários, gestores e terceiros. Os autores ressaltam que o código define princípios fundamentais de conduta e deve abranger desde processos de recrutamento até normas comportamentais, configurando guia para gestores e colaboradores nas atividades cotidianas.

3.1.2 Auditoria interna e mapeamento de riscos

A análise dos riscos trabalhistas constitui procedimento essencial, adotando-se auditorias internas para verificar o atendimento às normas trabalhistas internas e externas, às práticas empresariais nas relações individualizadas de trabalho e ao meio ambiente laboral, visando identificar não conformidades e vulnerabilidades organizacionais.

Sibille e Serpa (2016) afirmam ser fundamental compreender os objetivos empresariais e do programa de *compliance* antes da avaliação de riscos, o que constitui pilar essencial para o êxito do programa, pois códigos de conduta, políticas e iniciativas de monitoramento devem basear-se nos riscos considerados relevantes nesta etapa. Os autores complementam que a con-

dução eficaz da análise de riscos requer planejamento cuidadoso, realização de entrevistas, documentação e organização de dados, análise desses dados e definição das medidas de remediação necessárias.

A análise de riscos constitui ferramenta fundamental para viabilizar a implementação do *compliance*, possibilitando o levantamento de potenciais riscos e de mecanismos para mitigá-los. Engloba a análise das práticas de gestão sob a perspectiva das relações trabalhistas, a verificação de conformidade com normas constitucionais, legais, regulamentares, convenções e acordos coletivos, além da avaliação de procedimentos laborais que possam impactar a reputação e o passivo organizacional.

3.1.3 Sistemas de monitoramento contínuo

A implementação de mecanismos de monitoramento contínuo constitui elemento imprescindível para um programa de *compliance* eficaz, mediante auditorias e controles internos constantes que verificam o cumprimento das normas trabalhistas e a promoção de ambiente laboral adequado ao bem-estar físico e mental dos funcionários, assegurando a efetiva aplicação das medidas estabelecidas.

Tal prática visa também atualizar regras e condutas empresariais diante da constante evolução da legislação e da jurisprudência trabalhista, que podem gerar impactos significativos nas relações de trabalho.

O processo de monitoramento garante a avaliação da efetividade do programa de *compliance*, possibilitando a identificação de desvios e a implementação de correções tempestivas.

3.1.4 Programas de treinamento e capacitação periódica

A capacitação contínua de gestores, empregados e terceiros constitui elemento essencial para a disseminação da cultura organizacional de *compliance*, assegurando que o programa alcance os fins esperados.

O treinamento periódico dos empregados visa disseminar regras, condutas e procedimentos laborais, transcendendo aspectos técnicos da legislação trabalhista para abordar questões éticas e comportamentais, incluindo a prevenção de assédio moral e sexual, a proteção de informações sigilosas e o combate à corrupção e à discriminação, preservando a integridade do ambiente laboral.

Mediante política de gestão adequada, com recursos suficientes para a sustentação do programa de *compliance* e treinamentos contínuos, torna-se possível agregar valores e princípios éticos no ambiente laboral, promovendo a conscientização e a cultura de cumprimento normativo.

3.1.5 Canal de denúncia e comunicação ética

A implementação de canais seguros para comunicação de irregularidades é fundamental para a identificação precoce de problemas. É por meio dos canais de denúncia que serão detectadas, tratadas e eliminadas práticas abusivas dentro das empresas, tais como assédio moral, assédio sexual, agressões, discriminações, atos de improbidade e desvios financeiros.

Conforme Paixão e Farah (2023), um passo inicial para a eficácia de um canal de comunicação é reconhecer que ele não se limita a ser um espaço para o registro de relatos, não sendo apenas um meio que a empresa oferece para que se tome conhecimento de situações internas, mas, sim, quando devidamente implementado, comunicado e treinado, um canal que favorece o diálogo com a organização, fazendo com que a pessoa que deseja fazer uma denúncia se sinta respeitada e, de certa forma, protegida.

A recente Lei nº 14.457/2022, que instituiu o Programa Emprega + Mulheres e alterou dispositivos da CLT, obriga a criação de canais para denúncia em empresas com CIPA, especialmente para lidar com casos de assédio, tornando obrigatória sua implementação em determinadas organizações, os quais devem garantir o anonimato de quem realiza a denúncia (Brasil, 2022).

Assim, a fim de que haja confiabilidade e segurança no canal de denúncias, é primordial que o empregado se sinta seguro e acolhido pela instituição; que seja garantido o anonimato; que não haja retaliação; e que a apuração dos fatos seja séria e com averiguação imparcial.

3.1.6 Gestão estratégica dos processos trabalhistas

Somam-se a todas as ferramentas anteriores o levantamento do passivo trabalhista e, a partir daí, a adoção de estratégias pontuais, a fim de reduzir o número de ações trabalhistas, culminando na obtenção de resultados financeiros positivos a médio e longo prazo.

3.1.7 *Due diligence*

Em vínculos e negócios com outras instituições, faz-se necessária a implementação de diligências prévias dos terceiros contratados, consistindo na

avaliação precedente para averiguar a conformidade com a legislação vigente, pendências judiciais, cumprimento de direitos trabalhistas e observância das normas de segurança e saúde do trabalho e das convenções coletivas.

O objetivo é investigar as condições precedentes de um negócio e avaliar a viabilidade da negociação. Nos contratos de terceirização, por exemplo, a verificação de certidões negativas de débitos trabalhistas, a avaliação do porte econômico da contratada e a análise de políticas de contratação, demissão, jornada e condições de trabalho possibilitam a identificação de potenciais riscos que possam acarretar prejuízos financeiros e judiciais, impactando negativamente o valor empresarial.

Para a realização da diligência prévia, recomenda-se a coleta e a identificação de documentos relevantes, seguidas de análise detalhada das informações, visando gerenciar riscos e assegurar a conformidade trabalhista.

4 Preservação da reputação corporativa

O ambiente de trabalho moderno apresenta diversos desafios ao *compliance* trabalhista, destacando-se o assédio moral, a "pejotização", a responsabilidade das contratantes na terceirização, o trabalho análogo à escravidão, os acidentes e doenças ocupacionais, as práticas de "lista negra" que impedem contratações por motivos não relacionados à qualificação profissional e a discriminação laboral, dentre outros, que impactam significativamente a saúde dos trabalhadores e a reputação corporativa.

Nesse contexto, o programa de *compliance* trabalhista busca, mediante cultura promovida pela alta direção, alinhar o compromisso organizacional com valores éticos e com o bem-estar dos colaboradores. O uso de ferramentas eficazes pelo *compliance* trabalhista, protegendo trabalhadores e preservando a reputação corporativa, torna-se fundamental diante da exposição midiática, em que consumidores e investidores valorizam crescentemente a responsabilidade social empresarial, conferindo vantagens competitivas significativas às organizações comprometidas com a ética e os direitos trabalhistas.

Barros (2024) enfatiza que a implementação de medidas de conformidade trabalhista gera benefícios mútuos, proporcionando satisfação aos trabalhadores e incremento na produtividade e lucratividade empresarial. Destaca, ainda, a importância do *compliance* laboral como instrumento eficaz para a redução de riscos organizacionais, permitindo que a empresa se posicione como entidade ética comprometida com a minimização de riscos laborais e a proteção da saúde de seus integrantes.

O *compliance* trabalhista transcende sua função regulatória para consolidar-se como estratégia organizacional transformadora, representando diferenciação competitiva sustentável. Empresas comprometidas com a ética e os direitos trabalhistas fortalecem sua imagem institucional, alcançando resultados econômicos sólidos e duradouros.

Assim, o *compliance* trabalhista emerge como elemento indispensável para organizações visionárias que almejam prosperar no cenário empresarial contemporâneo, demonstrando que responsabilidade social e viabilidade econômica constituem objetivos complementares na construção de reputação corporativa sólida e de desenvolvimento organizacional sustentável.

5 Considerações finais

A investigação desenvolvida permitiu demonstrar que os programas de *compliance* trabalhista constituem ferramentas eficazes para assegurar a conformidade com as normas trabalhistas e a proteção da reputação corporativa. A implementação desses programas, mediante o desenvolvimento de mecanismos de prevenção, detecção e correção de desvios e más práticas, efetivamente minimiza passivos trabalhistas e fomenta uma cultura organizacional ética, contribuindo para a sustentabilidade do negócio. Demonstrou-se, ademais, que o uso das ferramentas específicas do *compliance* trabalhista – desenvolvimento de políticas internas, auditoria e mapeamento de riscos, monitoramento contínuo, programas de treinamento, canais de denúncia, gestão estratégica de processos e *due diligence* –, quando integradas de forma abrangente e com apoio da alta administração, produz resultados

significativos na conformidade legal e na preservação da imagem corporativa.

A pesquisa evidenciou que o *compliance* trabalhista transcende sua função meramente regulatória para se consolidar como estratégia organizacional diferenciada, representando não apenas uma necessidade jurídica, mas uma vantagem competitiva sustentável no cenário empresarial contemporâneo, diante do fortalecimento da imagem institucional, reflexo do comprometimento com a ética e o respeito aos direitos trabalhistas. Para futuras investigações, mostra-se necessário o aprofundamento em estudos empíricos que mensurem quantitativamente os impactos dos programas de *compliance* trabalhista na redução de litígios e na melhoria dos indicadores de reputação corporativa, bem como a análise comparativa entre diferentes modelos de implementação setorial.

Referências

BARROS, L. M. O. **Compliance trabalhista como ferramenta para a redução de doenças e acidentes de trabalho**. São Paulo: Dialética, 2024.

BLOK, M. **Compliance e governança corporativa**. 4. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2023.

BRASIL. Decreto nº 3.678, de 30 de novembro de 2000. Promulga a Convenção sobre o Combate da Corrupção de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais, concluída em Paris, em 17 de dezembro de 1997. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 1 dez. 2000.

BRASIL. Decreto nº 4.410, de 7 de outubro de 2002. Promulga a Convenção Interamericana contra a Corrupção, de 29 de março de 1996, com reserva para o art. XI, parágrafo 1º, inciso "c". **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 8 out. 2002.

BRASIL. Decreto nº 5.687, de 31 de janeiro de 2006. Promulga a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, adotada pela Assembléia-Geral das Nações Unidas em 31 de outubro de 2003 e assinada pelo Brasil em 9 de dezembro de 2003. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 1 fev. 2006.

BRASIL. Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 2 ago. 2013.

BRASIL. Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 22 set. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Compliance à luz da governança corporativa**. São Paulo: IBGC, 2017.

JOBIM, R. K. **Compliance e trabalho**: entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado. [S. l.]: Tirant Lo Blanch, 2018.

NOHARA, I. P. Lei anticorrupção empresarial e compliance: programa de compliance efetivo e cultura de integridade. *In*: NOHARA, I. P.; PEREIRA, F. L. B. (coord.). **Governança, compliance e cidadania**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. cap. 1, p. 21-35.

PAIXÃO, G.; FARAH, S. A eficácia das ferramentas do compliance trabalhista no combate ao assédio moral no trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, v. 15, n. 30, p. 60-74, 2023. Disponível em: https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/15677. Acesso em: 28.10.2026

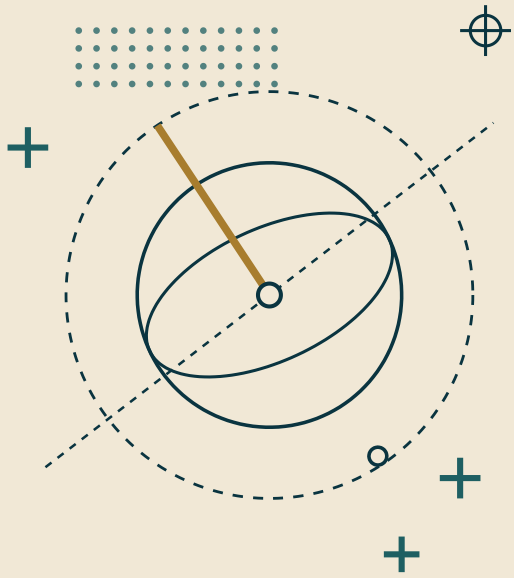
SAAVEDRA, G. A. Panorama do compliance no Brasil: avanços e novidades. *In*: NOHARA, I. P.; PEREIRA, F. L. B. (coord.). **Governança, compliance e cidadania**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. cap. 2, p. 37-49.

SIBILLE, D.; SERPA, A. **Os pilares do programa de compliance**: uma breve discussão. [S. l.]: LEC – Legal Ethics Compliance, 2016. *E-book*. Disponível em: https://conteudo.lec.com.br/ebook-pilares-do-programa-de-compliance. Acesso em: 28.10.2026

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (Brasil). **Relatório geral da Justiça do Trabalho**: 2024. Brasília, DF: TST, 2024. Disponível em: http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral. Acesso em: 28.10.2026

✶ ✶ ✶

10



CAPÍTULO 10 / 10

Sistemas algorítmicos no monitoramento e na gestão da produtividade da força de trabalho

AUTORIA

Elisângela Gonçalves de Souza

EDITORA AC

CONHECIMENTO · DIÁLOGO · ATUALIDADE

CAPÍTULO 10

Sistemas algorítmicos no monitoramento e na gestão da produtividade da força de trabalho

ELISÂNGELA GONÇALVES DE SOUZA

DOI 10.18378/gvaa-978-65-82182-19-8.10

RESUMO

A crescente adoção de sistemas algorítmicos no ambiente de trabalho tem transformado a distribuição de demandas e o acompanhamento da produtividade, permitindo que organizações atribuam tarefas com base na disponibilidade, nas competências e na carga de trabalho dos profissionais. Entretanto, o uso de ferramentas capazes de registrar tempo ativo em softwares, pausas, prazos e entregas suscita questionamentos quanto à precisão dos indicadores, à privacidade dos trabalhadores, à transparência dos critérios empregados e ao risco de intensificação do trabalho. Diante desse cenário, o estudo tem como objetivo geral analisar os impactos dos sistemas algorítmicos no monitoramento e na gestão da produtividade da força de trabalho, considerando sua eficiência operacional e suas implicações éticas e organizacionais. A metodologia prevista consiste em pesquisa bibliográfica e documental, de abordagem qualitativa e caráter exploratório-descritivo, fundamentada em artigos científicos, relatórios institucionais, normas de proteção de dados e estudos de caso sobre ferramentas de gerenciamento de projetos e monitoramento profissional. Pretende-se comparar benefícios, limitações e riscos associados à automação da distribuição de tarefas e da avaliação de desempenho. Espera-se identificar que esses sistemas podem aprimorar a alocação de recursos, reduzir o microgerenciamento e apoiar decisões gerenciais, desde que sejam adotados critérios transparentes, supervisão humana, proteção de dados pessoais e mecanismos que evitem avaliações descontextualizadas, discriminação algorítmica e prejuízos ao bem-estar dos trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVE GESTÃO ALGORÍTMICA · MONITORAMENTO DO TRABALHO · PRODUTIVIDADE LABORAL · INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL · VIGILÂNCIA DIGITAL

– Introdução

A digitalização dos processos produtivos e a incorporação de sistemas de inteligência artificial às práticas organizacionais vêm alterando significativa-

mente as formas de coordenação, supervisão e avaliação do trabalho. Nesse contexto, a gestão algorítmica caracteriza-se pelo emprego de sistemas automatizados que coletam e processam grandes volumes de dados para organizar atividades laborais, distribuir tarefas, acompanhar resultados e subsidiar decisões gerenciais (Jalil,2026). Ferramentas de gerenciamento de projetos, plataformas corporativas e programas de monitoramento profissional permitem atribuir demandas com base na disponibilidade, nas competências e na carga de trabalho dos profissionais, bem como registrar tempo ativo em softwares, pausas, cumprimento de prazos, volume de entregas e padrões de interação. Embora tais recursos possam ampliar a capacidade de planejamento e favorecer uma alocação mais eficiente dos recursos humanos, sua utilização também integra um cenário mais amplo de vigilância digital, no qual a informação se converte em fonte de poder e os rastros produzidos pelas atividades cotidianas passam a alimentar mecanismos de classificação, previsão e controle. Como observam Kerschner e Hupffer (2024), a lógica de acumulação tecnológica influencia aquilo que é mensurado e produz relações próprias de autoridade e poder, circunstância que torna indispensável examinar criticamente a aplicação desses sistemas no ambiente de trabalho.

A utilização de indicadores automatizados de produtividade apresenta uma ambivalência central. De um lado, pode proporcionar maior agilidade na distribuição de demandas, identificar gargalos operacionais, reduzir sobrecargas, apoiar decisões baseadas em evidências e diminuir a dependência do microgerenciamento realizado por supervisores. De outro, a transformação de comportamentos complexos em métricas quantitativas pode estimular avaliações descontextualizadas, intensificar o ritmo de trabalho e confundir presença digital com desempenho efetivo. O tempo de conexão, a quantidade de cliques, a frequência de pausas ou o número de tarefas concluídas nem sempre refletem a qualidade das entregas, a criatividade, a cooperação entre equipes e as diferenças inerentes às funções desempenhadas. Além disso, a opacidade dos modelos empregados pode impedir que os trabalhadores compreendam como seus dados são coletados, ponderados e convertidos em recomendações ou decisões. A intensificação do tratamento de dados no ambiente laboral ultrapassa, portanto, a dimensão meramente

administrativa, alcançando direitos relacionados à liberdade, à igualdade, à privacidade e ao livre desenvolvimento da personalidade (Jalil, 2026).

Diante desse cenário, o problema de pesquisa delimita-se à análise dos sistemas algorítmicos utilizados para monitorar a atividade profissional, distribuir tarefas e avaliar a produtividade da força de trabalho, com atenção às organizações que empregam ferramentas digitais de gerenciamento de projetos e acompanhamento de desempenho. Busca-se responder à seguinte questão: em que medida esses sistemas podem aumentar a eficiência operacional e aprimorar a gestão da produtividade sem promover vigilância excessiva, avaliações injustas, discriminação algorítmica, intensificação do trabalho ou violações à privacidade e à proteção dos dados pessoais dos trabalhadores? A investigação concentra-se, assim, na tensão entre os benefícios gerenciais proporcionados pela automação e os riscos éticos, jurídicos e organizacionais decorrentes da coleta contínua de dados laborais. Consideram-se especialmente a precisão e a pertinência dos indicadores, a transparência dos critérios de avaliação, a proporcionalidade do monitoramento, a possibilidade de revisão humana e os efeitos dessas práticas sobre a autonomia, a saúde e o bem-estar dos profissionais.

O objetivo geral deste estudo consiste em analisar os impactos dos sistemas algorítmicos no monitoramento e na gestão da produtividade da força de trabalho, considerando simultaneamente sua eficiência operacional e suas implicações éticas e organizacionais. De modo específico, pretende-se compreender os fundamentos e as principais aplicações da gestão algorítmica no ambiente laboral; examinar como ferramentas automatizadas realizam a distribuição de tarefas, o acompanhamento das atividades e a avaliação de desempenho; identificar os benefícios associados à otimização de recursos, à redução do microgerenciamento e ao apoio às decisões gerenciais; avaliar as limitações de indicadores baseados em tempo de atividade, pausas, prazos e entregas; discutir os riscos relacionados à vigilância digital, à privacidade, à discriminação algorítmica e à intensificação do trabalho; e sistematizar condições para uma adoção responsável, fundada em transparência, proteção de dados, proporcionalidade e supervisão humana. Para alcançar esses objetivos, será desenvolvida pesquisa bibliográfica e documental, de

abordagem qualitativa e caráter exploratório-descritivo, apoiada em artigos científicos, relatórios institucionais, normas de proteção de dados e estudos de caso relativos a ferramentas de gerenciamento e monitoramento profissional.

A realização da pesquisa justifica-se pela rápida disseminação dessas tecnologias e pela necessidade de evitar que a busca por eficiência converta o trabalhador em um conjunto reduzido de métricas, dissociado das condições concretas em que sua atividade é executada. A assimetria existente na relação de trabalho dificulta a manifestação de um consentimento plenamente livre para a coleta de dados e reforça a responsabilidade das organizações quanto à definição de finalidades legítimas, à minimização das informações tratadas e à prevenção de usos abusivos. Nesse sentido, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais constitui referência indispensável, pois submete as práticas de controle informacional aos critérios de adequação, necessidade, transparência, segurança, não discriminação e responsabilização. Conforme destaca Jalil (2026), a transparência sobre sistemas de decisão automatizada é condição para o exercício efetivo dos direitos dos trabalhadores. A pesquisa mostra-se relevante, portanto, tanto para o debate acadêmico sobre tecnologia, gestão e trabalho quanto para a atuação de gestores, profissionais de recursos humanos, desenvolvedores e formuladores de políticas organizacionais interessados em compatibilizar inovação, produtividade e dignidade humana.

Além desta introdução, o trabalho está organizado em três partes articuladas. A primeira apresenta os fundamentos conceituais e as aplicações da gestão algorítmica, situando-a no processo de digitalização das organizações e expansão da vigilância baseada em dados. A segunda examina a eficiência operacional e a avaliação automatizada da produtividade, discutindo a distribuição de tarefas, os indicadores de desempenho e os benefícios e limitações das ferramentas analisadas. A terceira aborda as implicações éticas e organizacionais do monitoramento, com ênfase na privacidade, na proteção de dados pessoais, na transparência, na discriminação algorítmica e no bem-estar dos trabalhadores. Ao final, são retomados os resultados da análise e apresentadas considerações sobre os requisitos necessários para que

sistemas algorítmicos sejam empregados como instrumentos de apoio à gestão, e não como mecanismos de vigilância desproporcional ou de substituição acrítica do julgamento humano.

– Fundamentos e aplicações da gestão algorítmica no trabalho

A gestão algorítmica pode ser compreendida como a utilização de sistemas automatizados para organizar, distribuir e supervisionar atividades profissionais com base no processamento de dados. Esses sistemas convertem informações sobre disponibilidade, competências, localização, jornada, cumprimento de prazos e execução de tarefas em parâmetros que orientam decisões organizacionais. Conforme Jalil (2026), a gestão algorítmica envolve o uso de tecnologias capazes de organizar e acompanhar o trabalho a partir de grandes volumes de dados. Desse modo, parte das funções tradicionalmente desempenhadas por supervisores passa a ser mediada por softwares, modelos estatísticos e mecanismos de inteligência artificial, que estabelecem prioridades, encaminham demandas e produzem indicadores para subsidiar a gestão.

A expansão desse modelo está associada ao processo de digitalização da sociedade e à consolidação da informação como recurso estratégico. O ciberespaço possibilitou a circulação contínua de dados e a integração de atividades independentemente de barreiras geográficas e temporais, favorecendo novas formas de organização produtiva (KERSCHNER; HUPFFER, 2024). Em ambientes laborais conectados, cada interação com plataformas corporativas pode gerar registros, como horários de acesso, duração de atividades, alterações em documentos, comunicações realizadas e etapas concluídas. Assim, os rastros digitais produzidos durante a execução do trabalho tornam-se insumos para sistemas que classificam situações, identificam padrões e recomendam ações gerenciais.

Entre as principais aplicações da gestão algorítmica encontra-se a distribuição automatizada de tarefas. Plataformas de gerenciamento podem atribuir demandas segundo critérios previamente definidos, como qualificação

profissional, carga de trabalho acumulada, disponibilidade, prioridade do projeto e histórico de execução. Esse modelo aparece tanto em empresas de trabalho por plataformas quanto em organizações tradicionais que utilizam sistemas integrados para coordenar equipes presenciais, remotas ou híbridas. Além disso, ferramentas de análise preditiva podem estimar necessidades futuras de pessoal e até mesmo a probabilidade de desligamento de trabalhadores, apoiando decisões relacionadas à retenção ou à substituição de profissionais (JALIL, 2026). O algoritmo, portanto, não atua apenas no acompanhamento da execução, mas também no planejamento e na organização da força de trabalho.

A aplicação desses sistemas depende da coleta e do tratamento de dados ao longo de diferentes momentos da relação laboral. Na fase pré-contratual, algoritmos podem filtrar currículos, classificar candidatos e apoiar processos de recrutamento; durante o contrato, podem controlar jornada, acesso a sistemas, fluxos de trabalho e alocação de atividades; após o encerramento do vínculo, determinados registros podem permanecer armazenados para o cumprimento de obrigações legais ou administrativas. Pamplona Filho e Coni Junior (2021) destacam que é na fase contratual que o trabalhador toma conhecimento da política empresarial de tratamento de dados. Essa dimensão evidencia que a gestão algorítmica não se resume a um software isolado, mas integra uma infraestrutura informacional que acompanha diferentes etapas da relação entre organização e trabalhador.

Em termos organizacionais, a gestão algorítmica estabelece uma nova forma de exercício do poder diretivo, pois regras gerenciais são traduzidas em parâmetros computacionais que orientam o comportamento e a rotina profissional. Ao definir quais dados serão coletados, quais metas serão priorizadas e quais ocorrências gerarão alertas, a organização incorpora suas escolhas administrativas ao funcionamento técnico do sistema. Kerschner e Hupffer (2024) observam que a lógica de acumulação tecnológica influencia aquilo que é mensurado e produz relações específicas de autoridade e poder. Portanto, compreender os fundamentos da gestão algorítmica exige reconhecer que os sistemas não são neutros: eles materializam critérios institucionais, transformam atividades em dados e passam a mediar a coordena-

ção do trabalho, a comunicação entre equipes e a tomada de decisões nas organizações contemporâneas.

– Eficiência operacional e avaliação automatizada da produtividade

A eficiência operacional proporcionada pelos sistemas algorítmicos decorre da capacidade de coletar, integrar e processar grandes volumes de dados sobre tarefas, competências, disponibilidade, prazos e resultados. Com base nessas informações, as organizações podem automatizar a distribuição de demandas, identificar gargalos e ajustar fluxos de trabalho com maior rapidez. Essa dinâmica se insere em uma sociedade informacional na qual os dados se tornaram fonte estratégica de riqueza e poder, reorganizando processos produtivos e formas de coordenação organizacional (KERSCHNER; HUPFFER, 2024). Assim, a gestão algorítmica pode reduzir atividades administrativas repetitivas e oferecer aos gestores uma visão mais abrangente da capacidade produtiva das equipes.

Na alocação de tarefas, os algoritmos podem relacionar as exigências de cada atividade ao perfil profissional dos trabalhadores, considerando conhecimentos, experiência, carga de trabalho e histórico de entregas. Tal mecanismo tende a diminuir a ociosidade, evitar sobrecargas pontuais e favorecer o aproveitamento das competências disponíveis. Conforme Jalil (2026), a gestão algorítmica utiliza sistemas automatizados para organizar e supervisionar a atividade laboral a partir do processamento de grandes volumes de dados. Dessa maneira, sua eficiência não se restringe à aceleração das operações, pois também envolve a possibilidade de aperfeiçoar o planejamento, antecipar necessidades e apoiar decisões gerenciais com evidências quantitativas.

A avaliação automatizada da produtividade, por sua vez, utiliza indicadores como tempo de execução, número de tarefas concluídas, cumprimento de prazos, frequência de interações e qualidade das entregas. A análise contínua dessas métricas permite acompanhar projetos em tempo real, localizar atrasos e reordenar prioridades antes que os problemas comprometam os

resultados. Ferramentas preditivas também podem identificar tendências de queda de desempenho, necessidades de capacitação e riscos de rotatividade, sendo empregadas até mesmo para estimar a probabilidade de desligamento de trabalhadores (JALIL, 2026). Quando utilizadas como instrumentos de apoio, essas informações podem reduzir o microgerenciamento e permitir que a liderança concentre sua atuação em decisões estratégicas e no desenvolvimento das equipes.

Entretanto, a mensuração automatizada não corresponde necessariamente à produtividade efetiva. Indicadores de tempo ativo, número de cliques ou volume de entregas podem privilegiar comportamentos facilmente quantificáveis e desconsiderar dimensões como criatividade, cooperação, complexidade das tarefas, resolução de problemas e qualidade do trabalho. A própria lógica tecnológica determina o que será mensurado e, consequentemente, influencia a definição institucional de sucesso e fracasso (KERSCHNER; HUPFFER, 2024). Por isso, métricas isoladas podem gerar avaliações descontextualizadas, especialmente quando comparam profissionais que exercem funções distintas ou trabalham sob condições desiguais.

A qualidade da avaliação também depende da confiabilidade dos dados utilizados, da pertinência dos indicadores e da possibilidade de interpretação humana dos resultados. Dados incompletos, históricos enviesados ou critérios inadequados podem produzir classificações equivocadas e decisões gerenciais pouco eficientes. Além disso, o conhecimento da política institucional de tratamento de dados é relevante para que o trabalhador compreenda como suas atividades são registradas e convertidas em avaliações (PAMPLONA FILHO; CONI JUNIOR, 2021). Desse modo, a eficiência operacional deve ser compreendida como resultado da combinação entre automação, critérios coerentes com a natureza do trabalho e supervisão humana, de modo que os sistemas algorítmicos complementem — e não substituam — a análise gerencial contextualizada.

– Implicações éticas, privacidade e bem-estar dos trabalhadores

A adoção de sistemas algorítmicos no monitoramento profissional amplia a capacidade das organizações de coletar, cruzar e interpretar dados sobre jornadas, pausas, comunicações, localização e desempenho. Embora tais informações possam subsidiar a gestão, sua coleta contínua pode converter o ambiente laboral em um espaço de vigilância permanente, no qual o trabalhador tem seus comportamentos transformados em métricas. Essa dinâmica aproxima-se da lógica do capitalismo de vigilância, caracterizada pela apropriação de rastros digitais para prever e influenciar condutas. Conforme Kerschner e Hupffer (2024), a lógica de acumulação tecnológica determina aquilo que será mensurado e produz relações específicas de autoridade e poder. No trabalho, essa assimetria informacional fortalece o controle empresarial e pode restringir a autonomia dos profissionais, sobretudo quando o monitoramento ocorre sem conhecimento claro acerca dos dados coletados e de suas finalidades.

A proteção da privacidade, nesse contexto, não significa impedir todo acompanhamento da atividade laboral, mas estabelecer limites de finalidade, necessidade e proporcionalidade. A coleta deve estar vinculada a objetivos legítimos e não pode abranger informações excessivas ou irrelevantes para a relação de trabalho. A Lei Geral de Proteção de Dados atua, assim, como limite material ao poder diretivo do empregador, submetendo o controle informacional aos princípios da adequação, da necessidade e da proporcionalidade (JALIL, 2026). Também devem ser observadas medidas de segurança, prevenção e responsabilização, especialmente quando há tratamento de dados biométricos, de saúde ou de outras informações sensíveis, cujo uso apresenta elevado potencial discriminatório (PAMPLONA FILHO; CONI JUNIOR, 2021). Essa proteção deve abranger as fases pré-contratual, contratual e pós-contratual, incluindo recrutamento, acompanhamento funcional e descarte ou conservação dos registros após o encerramento do vínculo.

O consentimento do trabalhador, por sua vez, não pode ser considerado automaticamente suficiente para legitimar práticas invasivas. A desigualdade de poder existente na relação empregatícia pode comprometer a liberdade

de escolha, pois a recusa ao tratamento de dados pode ser percebida como ameaça à contratação, à permanência no emprego ou às oportunidades de progressão profissional. Por essa razão, o consentimento deve ser livre, informado, inequívoco e apresentado de maneira destacada, sem prejuízo da identificação de outra base legal adequada quando aplicável (PAMPLONA FILHO; CONI JUNIOR, 2021). Além disso, a transparência deve alcançar os tipos de dados coletados, o período de armazenamento, as pessoas que terão acesso às informações e as consequências das avaliações automatizadas. Para Jalil (2026), a transparência no uso de sistemas decisórios automatizados constitui condição necessária ao exercício efetivo dos direitos dos trabalhadores.

Outra preocupação ética refere-se à possibilidade de discriminação algorítmica e de avaliações descontextualizadas. Indicadores quantitativos podem reproduzir preconceitos contidos em bases históricas, penalizar pessoas com deficiência, desconsiderar condições de saúde ou atribuir baixa produtividade a profissionais que executam atividades complexas e pouco mensuráveis. Quando os critérios de classificação são opacos, o trabalhador não consegue compreender por que recebeu determinada pontuação, foi preterido em uma promoção ou sofreu uma sanção. Por isso, a legitimidade da gestão algorítmica requer não discriminação, explicabilidade e possibilidade efetiva de contestação e revisão humana das decisões automatizadas (JALIL, 2026). A dignidade digital do trabalhador emerge, nesse sentido, como categoria destinada a impedir que a pessoa seja reduzida a dados, perfis preditivos e índices de desempenho.

O monitoramento excessivo também produz consequências para o bem-estar, pois pode estimular autocensura, insegurança, intensificação do ritmo laboral e supressão de pausas necessárias. A sensação de observação constante tende a aumentar o estresse e a dificultar a desconexão, particularmente no trabalho remoto, em que as fronteiras entre vida profissional e privada se tornam menos definidas. Os impactos do tratamento massivo de dados ultrapassam, portanto, a esfera organizacional e alcançam a liberdade, a igualdade, a privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade (JALIL, 2026). Uma governança ética desses sistemas deve combinar minimização

de dados, avaliações periódicas de impacto, participação dos trabalhadores, canais de contestação e supervisão humana. Dessa maneira, a tecnologia pode apoiar a gestão sem legitimar vigilância abusiva, preservando a autonomia, a saúde e a dignidade dos profissionais.

– Considerações finais

A análise dos sistemas algorítmicos aplicados ao monitoramento e à gestão da produtividade evidencia que sua incorporação ao mundo do trabalho não constitui uma simples inovação instrumental. Essas tecnologias reorganizam os critérios pelos quais o desempenho é observado, mensurado e valorizado, interferindo diretamente na distribuição de tarefas, no controle do tempo e na avaliação dos trabalhadores. Ao converter atividades complexas em indicadores quantitativos, os sistemas ampliam a capacidade gerencial de acompanhar processos em tempo real. Entretanto, a mesma capacidade pode produzir formas intensificadas de vigilância, disciplinamento e pressão por resultados. Por essa razão, sua adoção deve ser compreendida como uma transformação sociotécnica com implicações organizacionais, jurídicas, éticas e políticas.

Os ganhos de eficiência associados à gestão algorítmica não podem ser desconsiderados. Sistemas de análise de dados podem identificar gargalos operacionais, distribuir recursos, antecipar demandas e oferecer subsídios para decisões gerenciais mais consistentes. Também podem reduzir determinadas arbitrariedades quando utilizam critérios claros, estáveis e passíveis de verificação. Todavia, tais benefícios não decorrem automaticamente da tecnologia, pois dependem da qualidade dos dados, dos objetivos definidos e das condições institucionais de utilização. Um sistema tecnicamente sofisticado pode reproduzir práticas organizacionais inadequadas ou aprofundar assimetrias já existentes.

A produtividade, nesse contexto, não deve ser tratada como uma realidade objetiva integralmente capturável por métricas. Parte significativa do trabalho envolve cooperação, criatividade, julgamento, comunicação, cui-

dado e resolução de situações imprevistas, dimensões que dificilmente são traduzidas em indicadores padronizados. Quando o desempenho é reduzido ao número de tarefas, ao tempo de execução ou à disponibilidade permanente, corre-se o risco de confundir aquilo que é facilmente mensurável com aquilo que efetivamente possui valor. Essa redução pode incentivar comportamentos orientados ao cumprimento das métricas, mesmo quando eles prejudicam a qualidade, a inovação ou os objetivos coletivos. A avaliação algorítmica precisa, portanto, reconhecer os limites epistemológicos da quantificação.

Outro aspecto central refere-se à opacidade dos modelos utilizados para classificar desempenhos, recomendar decisões ou sinalizar supostos desvios. Trabalhadores submetidos a avaliações automatizadas nem sempre conhecem os dados coletados, os critérios empregados ou o peso atribuído a cada variável. Essa ausência de inteligibilidade dificulta a contestação de erros e fragiliza a legitimidade das decisões organizacionais. A transparência, contudo, não se resume à divulgação genérica de que um algoritmo está sendo utilizado. Ela requer informações compreensíveis sobre as finalidades do tratamento, a lógica decisória, as consequências previstas e os mecanismos disponíveis para revisão.

Os riscos discriminatórios também ocupam posição decisiva no debate. Dados históricos podem incorporar desigualdades relacionadas a gênero, raça, idade, deficiência, origem social ou posição ocupacional, fazendo com que modelos aparentemente neutros reproduzam padrões injustos. Variáveis utilizadas como substitutas podem ainda gerar discriminação indireta, mesmo quando características sensíveis são formalmente excluídas. Por isso, a avaliação dos sistemas deve considerar seus impactos concretos sobre diferentes grupos, e não apenas sua precisão estatística agregada. Auditorias periódicas, testes de equidade e documentação dos modelos são instrumentos necessários para identificar e corrigir resultados desproporcionais.

A coleta extensiva de dados comportamentais exige atenção especial à privacidade e à proteção da personalidade. Registros de localização, tempo de conexão, comunicações, movimentos, pausas e padrões de interação podem produzir perfis detalhados da rotina profissional e, em determinadas

circunstâncias, da própria vida privada. A existência de capacidade técnica para coletar essas informações não significa que seu uso seja legítimo ou necessário. Devem prevalecer os princípios de finalidade, adequação, necessidade, segurança e limitação da conservação dos dados. O monitoramento precisa ser proporcional ao objetivo organizacional e incapaz de converter o ambiente de trabalho em espaço de vigilância permanente.

Também se mostra insuficiente fundamentar o tratamento de dados exclusivamente no consentimento individual do trabalhador. A assimetria estrutural existente na relação de emprego limita a liberdade necessária para que a manifestação de vontade seja considerada plenamente autônoma. A recusa pode ser percebida como ameaça à contratação, à progressão profissional ou à permanência no posto de trabalho. Assim, a governança dos sistemas deve apoiar-se em bases jurídicas adequadas, controles institucionais e garantias coletivas. A participação de sindicatos, comissões de trabalhadores e representantes internos pode contribuir para equilibrar interesses e estabelecer limites mais legítimos.

A preservação da supervisão humana constitui requisito indispensável, mas não deve assumir caráter meramente formal. Um gestor que apenas confirma recomendações automatizadas, sem compreender seus fundamentos ou possuir autoridade para modificá-las, não realiza uma revisão humana efetiva. Decisões com impacto significativo sobre remuneração, promoção, distribuição de oportunidades, sanções ou desligamentos devem admitir análise contextual e possibilidade real de contestação. O trabalhador precisa ter acesso a canais céleres e independentes para solicitar esclarecimentos e correções. Além disso, a responsabilidade pela decisão não pode ser transferida ao sistema, ao fornecedor ou à suposta neutralidade matemática.

Os efeitos psicossociais do monitoramento contínuo igualmente precisam integrar a avaliação organizacional. A percepção de vigilância permanente pode aumentar ansiedade, autocensura, insegurança e competição entre colegas, além de reduzir a autonomia e a confiança institucional. Metas atualizadas em tempo real e comparações constantes podem intensificar o ritmo de trabalho e favorecer a supressão de pausas necessárias. Em médio e longo prazo, essas práticas podem contribuir para fadiga, adoecimento,

rotatividade e perda de qualidade. Uma política de produtividade sustentável deve considerar saúde, segurança, dignidade e capacidade de recuperação como dimensões do próprio desempenho organizacional.

A governança responsável deve acompanhar todo o ciclo de vida dos sistemas, desde a definição do problema até sua eventual desativação. Antes da implementação, é necessário demonstrar que o uso do algoritmo responde a uma necessidade concreta e que alternativas menos invasivas foram consideradas. Durante a operação, devem ser monitorados a qualidade dos dados, a estabilidade do modelo, os impactos distributivos e as consequências não previstas. Registros de decisões, avaliações de impacto e auditorias independentes ampliam a rastreabilidade e a prestação de contas. Contratos com fornecedores também precisam assegurar acesso às informações indispensáveis à fiscalização e à correção de falhas.

A participação dos trabalhadores na concepção, implementação e revisão dessas tecnologias representa uma condição de legitimidade e eficácia. Quem executa as atividades possui conhecimento prático sobre variações, dificuldades e elementos qualitativos que frequentemente escapam aos modelos. A incorporação desse saber pode melhorar os indicadores, evitar interpretações equivocadas e reduzir resistências decorrentes de processos impostos unilateralmente. Mais do que informar sobre sistemas já definidos, a participação deve permitir influência concreta sobre finalidades, métricas e salvaguardas. O diálogo social transforma a governança algorítmica em responsabilidade compartilhada, sem eliminar o dever decisório das organizações.

Conclui-se que os sistemas algorítmicos podem contribuir para a gestão da produtividade desde que permaneçam subordinados a valores democráticos, direitos fundamentais e objetivos socialmente legítimos. A inovação não deve ser avaliada apenas por sua capacidade de reduzir custos ou ampliar resultados mensuráveis, mas também pela qualidade das relações de trabalho que promove. Eficiência, justiça, transparência e bem-estar precisam ser tratados como critérios complementares, e não como interesses necessariamente incompatíveis. O desafio consiste em impedir que a automação gerencial converta trabalhadores em conjuntos de dados permanentemente

comparados e controlados. Uma gestão tecnicamente responsável será aquela que utilize algoritmos como instrumentos de apoio, preserve a agência humana e reconheça a dignidade do trabalho como limite e finalidade de toda transformação digital.

Referências

GAURIAU, R.. Tratamento de dados pessoais e relação laboral: contribuições do RGPD e do direito do trabalho francês. Disponível em: https://doi.org/10.51366/978-65-89468-23-3-cap15.

JALIL, S.. Gestão algorítmica, vigilância digital e proteção de dados: a dignidade digital do trabalhador como categoria jurídica emergente. Disponível em: https://doi.org/10.54899/dcs.v23i98.7459.

KERSCHNER, A.; HUPFFER, H. M.. DO CIBERESPAÇO AO CAPITALISMO DE VIGILÂNCIA: UMA NOVA CONFIGURAÇÃO DE PODER ARQUITETADA SOBRE DADOS. Disponível em: https://doi.org/10.29327/5448881.1-5.

MELO, T. A. M. N.. INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E SAÚDE MENTAL LABORAL: OS IMPACTOS DA HIPERCONECTIVIDADE ALGORÍTMICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS. Disponível em: https://doi.org/10.66104/8t074682.

SILVA, R. A. D.; SÁ, E. V. H. C. D.; MEDINA, M. C. N. D. F. R.. Inteligência artificial, gestão algorítmica e proteção da jornada no Brasil. Disponível em: https://doi.org/10.70405/rtst.v92i2.305.

✶ ✶ ✶

SOBRE OS ORGANIZADORES

Organizadores

01 Guilherme Adriano dos Santos Arruda

AUTORIA DO CAPÍTULO 01

Bacharel em Direito pela Universidade Nove de Julho. Pós-graduado em Direitos Humanos pela Faculdade Legale. Mestrando em Estudos Jurídicos, com ênfase em Direito Internacional, pela Metropolitan University of Science and Technology (MUST University). Doutorando em Ciências Jurídicas pela São Luís University.

02 Flavia Antunes Lobato Teixeira

AUTORIA DO CAPÍTULO 02

Bacharel em Direito pela Universidade Paulista. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Pós-graduada em Acidente do Trabalho e Doenças Profissionais pela Faculdade Legale. Mestranda em Estudos Jurídicos, com ênfase em Direito Internacional, pela Metropolitan University of Science and Technology (MUST University).

03 Fernando Nunes de Castro Broca

AUTORIA DO CAPÍTULO 03

Licenciado em Matemática pela Universidade Estadual Paulista (UNESP). Pós-graduado em Língua Portuguesa, Compreensão e Produção de Textos pela Faculdade de Educação São Luís. Mestrando em Estudos Jurídicos, com ênfase em Direito Internacional, pela Metropolitan University of Science and Technology (MUST University).

04 Elianne de Oliveira Monaci dos Santos

AUTORIA DO CAPÍTULO 04

Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo (FDSBC). Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal (UNIDERP). Mestranda em Estudos Jurídicos, com ênfase em Direito Internacional, pela Metropolitan University of Science and Technology (MUST University).

05 **Felipe Oreste Capobiango**

AUTORIA DO CAPÍTULO 05

Bacharel em Direito pelas Faculdades Metropolitanas Unidas (FMU). Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela FMU. Mestrando em Estudos Jurídicos, com ênfase em Direito Internacional, pela Metropolitan University of Science and Technology (MUST University).

06 **Danielle Rosa Pereira**

AUTORIA DO CAPÍTULO 06

Bacharel em Direito pela Universidade Salgado de Oliveira. Pós-graduada (lato sensu) pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Mestranda em Estudos Jurídicos, com ênfase em Direito Internacional, pela Metropolitan University of Science and Technology (MUST University). Doutoranda em Ciências Jurídicas pela São Luís University.

07 **Camila Dantas Rocha de Araújo**

AUTORIA DO CAPÍTULO 07

Graduada em Direito pelo Centro Universitário UniJorge (Salvador, Brasil). Pós-graduada em Direito Público pelo Instituto JusPodivm (Salvador, Brasil). Mestranda em Estudos Jurídicos, com ênfase em Direito Internacional, pela Metropolitan University of Science and Technology (MUST University).

08 **Guilherme Borges Coscia**

AUTORIA DO CAPÍTULO 08

Bacharel em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Focus. Mestrando em Estudos Jurídicos, com ênfase em Direito Internacional, pela Metropolitan University of Science and Technology (MUST University).

09 **Adriana Duque Machado**

AUTORIA DO CAPÍTULO 09

Bacharel em Direito pela Universidade da Amazônia. Pós-graduada em Direito do Trabalho pelo Centro Universitário Leonardo da Vinci (Uniasselvi). Mestranda em Estudos Jurídicos, com ênfase em Direito Internacional, pela Metropolitan University of Science and Technology (MUST University).

10 **Elisângela Gonçalves de Souza**

AUTORIA DO CAPÍTULO 10

Graduada em Direito pela Universidade Braz Cubas. Pós-graduada em Execução Trabalhista pela Faculdade Legale. Doutoranda em Direito pela Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES), Argentina.

EDITORA AC

CONHECIMENTO · DIÁLOGO · ATUALIDADE

São Bento - PB • 2026

Dez estudos, um mesmo diálogo: o trabalho entre o direito interno e a ordem internacional.

Da liberdade sindical à gestão algorítmica do trabalho, das Comissões de Inquérito da OIT à negociação coletiva no Brasil, esta obra reúne dez estudos que examinam como as normas e instituições internacionais dialogam com o Direito do Trabalho brasileiro.

Com abordagem crítica e rigor metodológico, os capítulos discutem trabalho decente, proteção do trabalho da mulher, métodos adequados de resolução de conflitos, litigância predatória, multilateralismo, compliance trabalhista e monitoramento algoritmico oferecendo a estudantes, docentes e profissionais um panorama atual dos desafios do mundo do trabalho.

NESTA OBRA

01. Liberdade sindical no Brasil: a influência das normas internacionais do trabalho / 02. Proteção do trabalho da mulher, igualdade e negociação coletiva: permanência e releitura das normas tutelares da CLT / 03. O trabalho decente no Brasil: do conceito às influências da OIT / 04. O artigo 33 da Constituição da OIT e a proteção dos direitos fundamentais no trabalho: a dupla invocação contra Mianmar (2000 e 2025) / 05. Métodos alternativos de resolução de conflitos no Direito do Trabalho: caminhos para a celeridade e acesso efetivo à justiça / 06. Litigância predatória / 07. Crianças e adolescentes influenciadores digitais: caracterização do trabalho e limites jurídicos da exploração econômica / 08. Personalidade jurídica e tensionamento do multilateralismo: os limites da autonomia institucional das organizações internacionais frente à soberania estatal / 09. Compliance: instrumento de garantia de cumprimento das normas trabalhistas e preservação da reputação corporativa / 10. Sistemas algorítmicos no monitoramento e na gestão da produtividade da força de trabalho

ISBN

EDITORA AC

SÃO BENTO PB 2026