

REVISTA ELETRÔNICA DE DIREITO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA

PPGD Direito do Trabalho e Previdenciário UERJ





ÍNDICE

Artigos

O princípio da razoabilidade em face do poder diretivo do empregador no estabelecimento de metas no teletrabalho.....	1
Jeison Martins Costa e Cláudio Freitas	
Direito do Trabalho e Saúde Ocupacional: A Exaustão Mental em Mulheres com Jornada Dupla de Trabalho no Brasil.....	23
Manoela Nunes Machado e Claudio Freitas	
Legalidade da terceirização em grupo econômico.....	28
Marco Antonio Teixeira Rodrigues Junior, Francis Marília Pádua e Marisa Rossignoli	

Resenhas

Uma Análise Crítica de "O Processo", de Franz Kafka.....	48
Claudio Freitas, Carlos Vinicius Ribeiro Ferreira e Jeison Martins Costa	
O Enfoque de Direitos Humanos aplicado às relações de trabalho, de Marcelo José Ferlin D'Ambroso.....	53
Ivan Simões Garcia e Gabriela de Mello Mendes Caetano Lourenço	

O princípio da razoabilidade em face do poder diretivo do empregador no estabelecimento de metas no teletrabalho

Welfare State: a changing concept

Jeison Martins Costa

Cláudio Freitas

Resumo

O artigo tem como objetivo analisar a possibilidade de aplicação do princípio da razoabilidade, sob o enfoque da dignidade humana, em face do poder de direção do empregador no estabelecimento de metas para trabalhadores atuantes no regime de teletrabalho, a fim de verificar se essas metas, fixadas no exercício regular do poder diretivo do empregador, devem respeitar os ideais de proporcionalidade e exequibilidade, bem como a dignidade e a liberdade dos trabalhadores, de modo a contribuir para a promoção de um maior equilíbrio na relação entre empregadores e empregados. Espera-se ainda que, através de um necessário e constante diálogo, a pesquisa permita que, de um lado, o empregador obtenha sucesso em seu empreendimento, e, de outro, que os trabalhadores não somente possam usufruir dos direitos garantidos por lei, mas, mais ainda, vejam garantidos os direitos que decorrem de sua própria condição humana.

Palavras-chave: teletrabalho, metas, princípio da razoabilidade, poder de direção do empregador, dignidade humana.

Abstract

The article aims to analyze the possibility of applying the principle of reasonableness, from the perspective of human dignity, in relation to the employer's managerial prerogative in setting performance targets for employees working under a telework regime. The objective is to determine whether such targets, established within the regular exercise of the employer's directive power, must adhere to the ideals of proportionality and feasibility, as well as respect the dignity and freedom of workers. By doing so, the study seeks to contribute to fostering a more balanced relationship between employers and employees. It is also expected that, through a necessary and continuous dialogue, the research will ensure that, on the one hand, employers achieve success in their business endeavors, while on the other, workers not only enjoy the rights guaranteed by law but, more importantly, have safeguarded the rights inherent to their very human condition.

Keywords: Telework, performance targets, principle of reasonableness, employer's managerial prerogative, human dignity.

Como citar este artigo: ABNT¹ e APA²

¹ COSTA, Jeison Martins; FREITAS, Cláudio. O princípio da razoabilidade em face do poder diretivo do empregador no estabelecimento de metas no teletrabalho. **Labuta**, v. 2, n. 2, p. 1-22, jul./dez. 2025.

² COSTA, J.M.; FREITAS, C. (2025). O princípio da razoabilidade em face do poder diretivo do empregador no estabelecimento de metas no teletrabalho. **Labuta** 2(2), 1-22.

1. Introdução

O avanço tecnológico e a flexibilização das relações laborais contribuíram para a consolidação do teletrabalho como uma modalidade cada vez mais presente no cenário contemporâneo.

Nesse contexto, novas dinâmicas surgiram na relação entre empregador e empregado, especialmente no que se refere ao estabelecimento de metas no exercício do poder de direção do empregador, de um lado, e a liberdade e a dignidade do trabalhador de outro.

Essa modalidade de trabalho a distância (Barros, 2016, p. 213) proporcionou maior flexibilidade aos trabalhadores e empregadores, rompendo barreiras geográficas e, em muitos casos, permitindo a conciliação entre vida pessoal e profissional do empregado. No entanto, junto dos benefícios citados, surgiram novos desafios relacionados à gestão de desempenho, sobretudo no que diz respeito à definição de metas de produtividade nessa espécie de trabalho.

Cabe ao empregador, no exercício legal de seu poder de direção, a prerrogativa de estabelecer metas e orientar a execução das atividades da sociedade empresária. Contudo, o que se pretende neste artigo é investigar se o exercício desse poder, por não se revestir de um caráter absoluto, pode ser equilibrado pela observância dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

É nesse contexto que surge o questionamento, objeto deste estudo, acerca da possibilidade de o princípio da razoabilidade, sob o enfoque da dignidade humana, servir como um instrumento de equilíbrio entre o poder diretivo do empregador — especialmente na fixação de metas no teletrabalho — e a liberdade e a dignidade do trabalhador.

Assim, o artigo em apreço pretende investigar se o princípio da razoabilidade pode servir como uma espécie de moldura limitadora para que as metas estabelecidas no regime de teletrabalho não sejam desproporcionais, inalcançáveis e incompatíveis com a natureza do trabalho e as condições do trabalhador atuante nessa modalidade laboral.

Em outras palavras, o presente artigo pretende analisar a possibilidade de aplicação do princípio da razoabilidade, sob o enfoque da dignidade humana, para balancear a definição de metas no teletrabalho, destacando a possibilidade - já há muito reconhecida pela doutrina e jurisprudência - de imposição de certos limites ao poder de direção do empregador, com o objetivo de garantir o equilíbrio na relação laboral e a proteção dos direitos e da própria saúde física e mental do teletrabalhador.

Com esse objetivo, serão abordados aspectos do teletrabalho, além dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, o princípio da razoabilidade — sob o enfoque da dignidade humana e sua relevância no Direito do Trabalho —, bem como os desafios práticos para a sua aplicação no cenário atual, de modo a permitir um equilíbrio entre o poder de direção do empregador, a flexibilização das relações de trabalho e a dignidade/liberdade do trabalhador.

A possibilidade de exercício das tarefas pelo empregado fora da sede física da empresa não pode ser confundida com a ausência de limites na exigência de resultados, o que torna essencial, diante das lacunas legislativas ainda existentes, a aplicação de princípios que garantam o equilíbrio nas relações laborais. E é sob este aspecto que o princípio da razoabilidade, especialmente sob o enfoque da dignidade humana, cujo fundamento se extrai nas ideias do devido processo legal substantivo e na de justiça (Barroso, 2009, p. 304), pode ser visto como um importante instrumento de equilíbrio nas relações trabalhistas, particularmente no contexto do teletrabalho, em que a ausência de uma supervisão presencial direta pode resultar em cobranças desproporcionais, baseadas única e exclusivamente em metas arbitrárias e unilateralmente estipuladas pelos empregadores.

Assim, sobretudo quando as garantias legais outrora concedidas aos trabalhadores estão cada vez mais suscetíveis aos ventos das ideologias dominantes a cada quadriênio, a observância e a aplicação da dignidade humana e do princípio da razoabilidade como instrumentos de equilíbrio entre o poder de direção do empregador e os direitos fundamentais dos trabalhadores não apenas se mostram capazes de mitigar eventuais abusos, mas, igualmente, se afiguram aptos a contribuir para uma maior harmonização na relação entre empregadores e empregados, o que, ao fim e ao cabo acaba por ser — ou ao menos deveria — um dos ideais precípuos do Direito do Trabalho.

Com efeito, o presente artigo investigará se o princípio da razoabilidade, sob o enfoque da dignidade humana, pode ser aplicado no direito do trabalho — que, nas palavras de Antônio Ferreira Cesarino Junior (1970, p. 19), seria composto de “normas que visam estabelecer o equilíbrio social, pela proteção aos economicamente fracos”, como uma espécie de limitador do poder de direção do empregador, de modo a garantir a preservação da liberdade e da dignidade humana do trabalhador atuante em regime de teletrabalho.

Por fim, o presente artigo pretende chamar a atenção para o fato de que não se pode perder de vista — sobretudo em um momento de polarização, ódio e desinformação — a importância do direito do trabalho para a promoção de relações de trabalho mais justas e equilibradas, que levem em conta, de um lado, a liberdade e a dignidade do trabalhador, mas,

de outro, a importância de empresas economicamente saudáveis, capazes de garantir a manutenção dos empregos desses trabalhadores.

Dessa forma, o presente artigo buscará oferecer fundamentos concretos para que o leitor possa concluir pela possibilidade ou não da aplicação do princípio da razoabilidade, sob enfoque da dignidade humana, como instrumento de equilíbrio na gestão de metas no teletrabalho, garantindo que, de um lado, a liberdade e os direitos fundamentais do trabalhador sejam respeitados e, de outro, não se sufiquem os interesses legítimos de produtividade empresarial, ambos de extrema relevância para o gozo de uma vida digna em uma sociedade que pretende se firmar como democrática.

2. Poder do empregador e metas

Antes de se adentrar na questão do poder diretivo do empregador, afigura-se importante expor, ainda que de forma breve, a figura do próprio poder, haja vista que o fenômeno do poder seria “um dos mais relevantes e recorrentes na experiência histórico-social do ser humano”, podendo ser destacado, ainda, que no contexto das relações de emprego se manifestaria “uma das mais importantes do fenômeno do poder no mundo contemporâneo” (Delgado, 2024, p. 773).

Partindo de uma breve análise histórica, vencida a sujeição experimentada nos sistemas servis e escravagistas, em que “a dinâmica produtiva somente se realizava pelo recurso permanente à coerção” (Marcantoni, 2012, p. 40), o trabalhador — agora pessoa livre — aceita, de forma voluntária, submeter a sua força de trabalho em favor do empregador. Entretanto, essa sujeição não se dá mais sob coerção, mas pelo recebimento de uma contraprestação econômica capaz de permitir o sustento do trabalhador e de sua família; ou seja, esse poder agora é disposto sobre homens livres que, embora aceitem submeter a sua força de trabalho, não abriam mão de sua condição de cidadãos.

Com efeito, mediante o trabalho exercido de forma livre, a sujeição servil e escravagista baseada na coerção deu lugar à subordinação voluntária, também denominada como subordinação jurídica, ou seja, “a existência do trabalho livre, ou melhor, juridicamente livre, é pressuposto histórico-material do surgimento do trabalho subordinado” (Marcantoni, 2012, p. 41). Em outras palavras, a subordinação jurídica não tem o condão de transformar o trabalhador em servo, apartando-se, assim, de uma relação senhorial capaz de sujeitar os empregados à ilimitada vontade do empregador (Süssekind, 2010, p. 238).

Merece relevo, ademais, o fato de que esse poder do empregador, embora possa ser compreendido como um poder de fato, decorrente do binômio subordinação/direção, acaba sendo, na verdade, um poder jurídico, ou seja, entendido como um “direito do empregador”, e neste sentido, já nascendo sob os limites e ditames da lei.

Ressalte-se, nesse particular, que o poder do empregador decorreria da própria organização da empresa, haja vista que, consoante afirmado por Francisco das Chagas Lima Filho (2017, p. 35), “existe sempre uma ligação de poder ao fenômeno da organização, à medida que se acredita que para o exercício do poder há a necessidade de uma estrutura organizativa”.

O poder do empregador, portanto, muito embora esteja diretamente ligado à subordinação voluntária do empregado — trabalhador livre — e aos termos do contrato de trabalho, ao qual decidiu vincular-se, não se trata de um poder nos moldes daquele exercido, sob coação, pelos senhores escravagistas, sujeitando-se, assim, às limitações legais.

2.1 Definição e limites do poder de direção do empregador

Ainda se mostra pertinente destacar, também de maneira bastante objetiva, a definição e o alcance do poder de direção do empregador no Direito do Trabalho Brasileiro, para que, a partir daí, se possa prosseguir na investigação do que o presente artigo se propõe — e não deve perder de vista —, que é a possibilidade de aplicação do princípio da razoabilidade, sob o enfoque da dignidade humana, em face do poder diretivo do empregador, como instrumento de equilíbrio no estabelecimento de metas no teletrabalho.

Considerando a relevância da definição e do alcance do poder de direção do empregador para apontar os próximos passos deste artigo, nada melhor que se basear na doutrina clássica brasileira sobre o tema, a fim de que não parem dúvidas sobre a sua correção e firmeza.

Nessa toada, para Amauri Mascaro Nascimento (1994, p. 184), o poder de direção do empregador seria “a faculdade a ele atribuída de determinar como a atividade do empregado deve ser exercida”. Já para Octavio Bueno Magano (1993, p. 207), o poder diretivo seria “a faculdade de ditar ordens e instruções”.

Por outro lado, para Alice Monteiro de Barros (2016, p. 385), o poder diretivo seria a “capacidade atribuída ao empregador de dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando à realização das finalidades da empresa”.

De se destacar, ainda, o entendimento de Maurício Godinho Delgado, o qual menciona que o poder de direção do empregador — ou, em suas palavras, o poder diretivo — seria “o

conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços” (Delgado, 2024, p. 775).

Por último, cabe ainda destacar a definição apresentada pelo autor Marlon Marcelo Murari, para quem o poder diretivo seria:

um conjunto de prerrogativas do empregador, decorrentes do contrato de trabalho, por meio do qual é possível àquele organizar, controlar e disciplinar a prestação do trabalho de seus empregados, sempre nos limites da relação de emprego e respeitados o princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais (Murari, 2008, p. 83).

Importante mencionar, ademais, que esse poder de direção do empregador, pode ainda ser dividido em ao menos três poderes específicos, dentre eles: (i) poder de comando, organizativo ou disciplinar (Barros, 2016, p. 385); (ii) poder regulamentar; e (iii) poder fiscalizatório ou de controle (Delgado, 2024, p. 775–778).

Agora, pode-se afirmar que, de fato, existem limites ao poder de direção do empregador? E, caso a resposta seja positiva, quais seriam esses limites?

Sem a pretensão de esgotar um tema tão profundo nas poucas e breves linhas que se seguirão, cabe mencionar que a escolha do caminho para se analisar esses limites — aqui já admitindo a existência dos mesmos, ainda que, como menciona Godinho, “existam dúvidas a respeito das efetivas e exatas fronteiras aplicáveis às prerrogativas de controle empresarial” (Delgado, 2024, p. 778) — partirá de uma análise dos princípios e das normas constitucionais.

Ainda que a legislação brasileira seja bastante tímida no que tange à possibilidade de uma limitação explícita desses poderes de direção do empregador, não se pode negar, por outra banda, que as regras e princípios já existentes permitem, ao menos em um primeiro olhar, buscar essa limitação pela via judicial, até porque, considerando o poder diretivo do empregador como um direito do empregador, não se pode esquecer que, enquanto direito, este já nasce sob os limites da lei.

E é nessa linha de raciocínio que pode ser compreendida a possibilidade de aplicação dos direitos fundamentais previstos na Constituição de 1988, sobretudo (mas não somente) aqueles insertos no artigo 5º da CRFB. Ou seja, os fundamentos para uma eventual limitação do poder de direção do empregador podem ser extraídos desses direitos fundamentais constitucionalmente garantidos, muito embora não sejam estes as únicas fontes para essa

limitação, haja vista que, como dito, os direitos dos trabalhadores precedem até mesmo os direitos expressamente previstos na Constituição, por tratarem-se de direitos inerentes à sua própria condição humana.

Neste aspecto, é assaz importante admitir que outras normas e princípios não explicitamente vinculados aos direitos fundamentais constitucionalmente previstos possam servir de fundamento para uma eventual limitação do poder de direção do empregador, garantindo a fruição desses direitos e limites independentemente dos ventos políticos e ideológicos reinantes em determinada época, permitindo que se escape das armadilhas político-ideológicas na busca da concretização dos direitos sociais (Adamovich, 2022, p. 144).

Prosseguindo nessa perspectiva, abordaremos o que seria o poder de controle do empregador, como uma das espécies ou de funções de poderes do empregador decorrentes do poder de direção ou poder diretivo.

2.2 Poder de controle do empregador e estabelecimento de metas

O chamado poder de controle do empregador, aqui considerado um dos três poderes específicos decorrentes do poder de direção, como acima destacado, pode ser compreendido, em resumo, como a prerrogativa concedida ao empregador no sentido de fiscalizar as atividades profissionais dos seus empregados.

Para Godinho, o poder de controle seria “o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno”, incluindo-se, dentre estas “a prestação de contas (em certas funções e profissões)” (Delgado, 2024, p. 778).

O poder de controle também se manifestaria, dentre outras formas, no “controle de produção (por quantidade de peças, por exemplo)” (Murari, 2008, p. 88), bem como na elaboração de relatórios, na prestação de contas e, ainda, nas hipóteses de revistas dos empregados ao término da jornada.

Esse poder de controle, decorrente da própria autonomia do empregador para dirigir o seu negócio, permitiria o estabelecimento de metas a serem observadas e cumpridas pelos empregados, atuando positivamente no direcionamento dos caminhos a serem observados pelos empregados para o cumprimento das tarefas atribuídas aos mesmos.

Por outro lado, é certo que, assim como em todos os aspectos da vida em sociedade, a evolução tecnológica acabou por permitir também novas formas de exercício desse poder de

controle por parte dos empregadores sobre os empregados, dentre os quais se pode citar o estabelecimento e a cobrança de cumprimento de metas a serem alcançadas, o que será melhor abordado no próximo item, na sequência.

Partindo da análise prévia sobre o poder de direção do empregador e uma de suas manifestações específicas — qual seja, o poder de controle —, é possível dizer que o empregador detém a prerrogativa de definir metas de produtividade e desempenho para seus empregados, com o intuito de melhor gerir o trabalho destes, buscando atingir os objetivos estratégicos da empresa e, ao fim e ao cabo, a sua própria sobrevivência em um mercado cada vez mais disputado e competitivo.

Pois bem. A manifestação de uma dessas formas de gestão pode se dar pela definição ou estabelecimento de metas a serem atingidas pelos empregados, as quais podem ser quantitativas, ou seja, relacionadas ao número de produtos vendidos, bem como referente aos prazos de entrega, por exemplo; ou podem ser qualitativas, baseadas na qualidade do atendimento ou na precisão das tarefas a serem realizadas pelos empregados.

Como já mencionado, não se revela absurdo ou desproporcional admitir a possibilidade de o empregador, no exercício de seu poder de direção, de modo mais específico em seu poder de controle, estabelecer essas metas quantitativas ou qualitativas, visando a atingir os objetivos estratégicos da empresa, na busca de um sucesso que, como dito, ao fim e ao cabo, é que garantirá a manutenção dos empregos disponibilizados pela referida sociedade empresária.

Entretanto, também não pode causar espanto imaginar que esse poder de direção do empregador, aqui de forma mais específica na modalidade de poder de controle, possa sofrer limitações, até porque, com já destacado, a mesma constituição (Brasil, 1988) que garante a livre iniciativa também protege direitos fundamentais, como a dignidade humana³ e os direitos sociais — aqui incluído não somente o simples direito ao trabalho, mas sim ao trabalho digno.

Nessa linha, é importante mencionar que, o labor exercido pelo trabalhador deve estar em conformidade com os princípios constitucionais do trabalho humano e a dignidade da pessoa do trabalhador (Frediani; Alvarenga, 2015, p. 77), na medida em que, a valorização do trabalho humano é fundamental para o exercício regular do poder de direção do empregador (Murari, 2008, p. 42).

É nesse contexto que exsurge a possibilidade de aplicação do princípio da razoabilidade, o qual, sobretudo sob o enfoque da dignidade humana, se demonstra capaz de atuar como um

³ “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”.

instrumento de equilíbrio na fixação das metas pelo empregador no exercício de seu poder de direção.

Outra forma de manifestação do poder de controle do empregador se dá por meio de avaliações contínuas do desempenho do empregado, seja através de questionários internos (objetivando identificar se as metas estipuladas foram atingidas), seja para analisar os motivos de eventuais desvios, ou, ainda, para verificar o crescimento pessoal do empregado através de avaliações feitas antes e depois da realização de cursos, participação em congressos ou nas reuniões de equipes.

Essas avaliações, muitas das vezes, servem de base para identificação das necessidades de treinamentos específicos para os empregados, para escolha daqueles que serão promovidos ou até mesmo para decidir aqueles que serão dispensados caso haja o descumprimento reiterado e injustificado das metas consideradas plausíveis pelos empregadores.

Nesse particular, a fixação de metas desproporcionais ou mesmo o controle excessivo sobre o cumprimento dessas metas, especialmente em relação aos empregados atuantes no regime do teletrabalho, podem gerar um ambiente de pressão, acabando até por macular a dignidade do trabalhador — na toada do que a OIT (Guimarães, 2012, prefácio) definiu como trabalho decente — e, em casos extremos, configurar até mesmo a hipótese de assédio moral dentro das sociedades empresárias.

Dessa forma, acredita-se que esse poder de controle dos empregadores, mesmo diante da ausência de normas específicas sobre o tema, pode (e deve) ser equilibrado pela aplicação do princípio da razoabilidade, sob o enfoque da dignidade do trabalhador, como se verá mais adiante.

Entretanto, antes de se adentrar na análise do princípio da razoabilidade, sob o enfoque da dignidade humana, e a sua aplicação com o desiderato de eventualmente limitar o poder diretivo do empregador no que tange à fixação de metas no teletrabalho, o próximo capítulo abordará de forma mais minudenciada a questão do teletrabalho, figura que, muito embora não tenha surgido neste século, verdadeiramente evoluiu muito nos últimos 50 anos, merecendo uma análise contemporânea de seu conceito, evolução e sua regulamentação.

3. Breve histórico da evolução e regulamentação do teletrabalho no Brasil

A nova estruturação da economia global pavimentada pela evolução das tecnologias da informação e comunicação (Estrada, 2014, p. 25) trouxe consigo enormes mudanças estruturais

no campo das relações de trabalho, inclusive no que se refere ao teletrabalho, impondo novos desafios à regulamentação dessa modalidade de trabalho à distância.

Ainda que o teletrabalho já seja exercido há algumas décadas, fato é que a preocupação dos legisladores brasileiros com a sua regulamentação pode ser considerada bastante recente. Embora a doutrina brasileira reconheça que somente no início do século XXI é que surgiram normas para tratar de forma específica do teletrabalho, também não nega que a Constituição de 1988 já previa, ainda que de forma implícita, essa forma de trabalho.

O artigo 7º, Inciso XXXII, da Constituição Federal de 1988, proíbe a distinção entre o trabalho manual, técnico ou intelectual, bem como entre os seus respectivos profissionais. Assim, extrai-se desse dispositivo que, desde o advento da Constituição de 1988 já se admitia a existência de diferentes modalidades de trabalho, cabendo mencionar que não seria nenhum exagero enquadrar o teletrabalho como uma das formas de trabalho técnico ou intelectual.

O mesmo artigo 7º, Inciso XXVII, da CRFB, serviria de fundamento constitucional para a regulamentação do teletrabalho, considerando que a modernização dos meios de telecomunicação e informática (Bastos, 2017, p. 112) também aqui se enquadrariam.

Assim, considerando o fundamento constitucional do teletrabalho, pode-se dizer que todo o regramento infraconstitucional deve ser lido através dessa lente, ou seja, de um direito social constitucionalmente garantido, e que, por isso mesmo, deve ser protegido contra qualquer forma de violação.

Embora as Leis 13.467/2017 e 14.442/2022, que incluíram os artigos 75-A ao 75-F da CLT, possam ser consideradas as primeiras leis infraconstitucionais a tratarem especificamente do teletrabalho, vale mencionar que a primeira iniciativa parlamentar específica se deu através do citado Projeto de Lei 4.505/2008⁴.

Esse Projeto de Lei, embora não tenha concluído o seu percurso, certamente contribuiu para o avanço das discussões de um outro projeto de Lei (3.129/2004)⁵. Este último acabou por desaguar na Lei 12.551/2011, a qual incluiu o artigo 6º, da CLT e seu parágrafo único, abordando a questão do trabalho realizado no domicílio do empregado e o trabalho à distância.

O ponto central dessa alteração legislativa foi a equiparação dos meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão aos meios pessoais e diretos de controle e supervisão do trabalho alheio, para fins de caracterização da subordinação jurídica.

⁴ BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei 4.505/2008*. Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 2008.

⁵ BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei 3.129/2004*. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 2004.

Entretanto, sabendo que a dinâmica da realidade social está sempre a frente das realidades jurídicas, antes mesmo do advento da nova redação do artigo 6º da CLT, já podiam ser percebidas algumas regulamentações sobre o teletrabalho, principalmente, em algumas normas coletivas ou normas empresariais internas (Pacheco; Deste, 2021, p. 19).

Na toada dessas alterações e das transformações da realidade social, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) após o início da vigência da Lei 12.551/2011, revisou a Súmula nº 428, em 14 de setembro de 2012. Na nova redação, o TST alterou os incisos I e II para incluir a possibilidade de uso de instrumentos telemáticos para a consubstanciação do sobreaviso.

Essa “inovação” legislativa acabou por consagrar um dispositivo e uma tendência já existentes no Direito Internacional, em especial na Convenção n.º 177 da OIT, datada de 1996, a qual, embora não tenha sido ratificada pelo Brasil, destacava em seu artigo 4º, Inciso I, o trabalho realizado em domicílio.

Depois de alguns anos e em virtude do crescimento da modalidade do teletrabalho – alavancado por uma nova fase global do capitalismo, que passou a demandar pelo teletrabalho em todas as partes -, o Brasil aprovou a Lei 13.467/2017, denominada de Reforma Trabalhista, passando o teletrabalho a ser destinatário de uma reduzida, porém específica, regulamentação (Pacheco; Deste, 2021, p. 27).

A CLT passou a contar com os artigos 75-A ao 75-F, estes acrescidos de diversos parágrafos, os quais passaram a reger as relações entre empregadores e empregados atuantes na modalidade de teletrabalho.

Porém, ainda que a recente legislação brasileira sobre o teletrabalho tenha se inspirado no Código Português, isso se deu de forma bastante tímida, o que pode ser corroborado pela leitura atenta dos artigos 165 a 171 do Código do Trabalho Português, que abordam de maneira profunda o exercício do teletrabalho naquele País.

Apenas para ilustrar, a legislação portuguesa sobre teletrabalho, em sua Subseção V, dispõe sobre questões como: noções e âmbito do regime, direito ao regime do teletrabalho, duração e cessação do acordo de teletrabalho, equipamentos e sistemas, igualdade de direitos e deveres, organização, direção e controle, privacidade do trabalhador, segurança e saúde no trabalho e, por fim, a responsabilidade pela fiscalização.

De outro lado, a legislação brasileira sobre o tema, embora tenha o seu valor e importância, está longe de promover a efetiva proteção jurídica aos teletrabalhadores. Na verdade, acabou por deixar ao arbítrio dos empregadores e empregados a resolução dos pontos

fundamentais dessa relação laboral, o que, em um País com 6.1 milhões de desempregados⁶ nada mais é do que impor aos empregados submeterem-se à vontade dos empregadores, sob o receio do desemprego iminente (Melo, 2017, p. 2-3).

Sem embargo, ainda que os referidos dispositivos legais tenham sido inovações legislativas relevantes, preenchendo algumas lacunas consideráveis em relação ao teletrabalho, fato é que ainda há muito campo para que essa legislação avance, o que certamente tem dificultado a análise dessas questões pelo Poder Judiciário.

4. Os princípios da dignidade humana e da razoabilidade no direito do trabalho

Muito embora este artigo não tenha como cerne de sua investigação a pretensão de enfrentar, de forma minudenciada, a questão relativa ao conceito, ao surgimento e a toda a ampla gama de enfoques que podem ser abordados em relação à dignidade da pessoa humana, por outro lado, considerando a intenção de ancorar no referido princípio a necessidade de aplicação do princípio da razoabilidade no estabelecimento de metas no teletrabalho, é forçoso que, ao menos, sejam feitos alguns apontamentos sobre esse importante princípio fundamental, expressamente previsto pela Constituição da República Federativa do Brasil (Brasil, 1988, art. 1º, Inciso III).

A dignidade humana, tão alardeada nas últimas décadas, muito embora seja mencionada por muitos autores como tendo ganhado relevo a partir do teor do artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos⁷, no ano de 1948, na verdade já havia sido tratada pela Carta Encíclica *Rerum Novarum*, lançada mais de 50 anos antes, especificamente no ano de 1891, e que assim destacou:

Quanto aos ricos e aos patrões, não devem tratar o operário como escravo, mas respeitar nele a dignidade do homem, realçada ainda pela do Cristo. O trabalho do corpo, pelo testemunho comum da razão e da filosofia cristã, longe de ser um objecto de vergonha, honra o homem, porque lhe fornece um nobre meio de sustentar a sua vida. O que é vergonhoso e desumano é usar dos homens como de vis instrumentos

⁶ BRASIL, Agência Notícias: *Taxa de desemprego em agosto fica em 5,6% e repete recorde de mínima*. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2025-09/taxa-de-desemprego-em-agosto-fica-em-56-e-repete-recorde-de-minima>. Acesso em 26.10.2025

⁷ “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.”

de lucro, e não os estimar senão na proporção do vigor dos seus braços (Papa Leão XIII, 1891).

Para Eduardo Adamovich (2022, p. 102), a dignidade humana, entendida como dogma invencível, extrairia o seu fundamento na própria humanidade da razão, afirmando, neste sentido, de maneira categórica, que o desprezo à dignidade humana seria, portanto, “a negação da própria humanidade”.

Para Arion Sayão Romita (2014, p. 310), em sua obra sobre os direitos fundamentais nas relações de trabalho:

Por ter a Constituição de 1988 elevado a dignidade da pessoa humana à categoria de valor supremo e fundante de todo o ordenamento brasileiro, fácil é atribuir aos direitos sociais a característica de manifestações dos direitos fundamentais de liberdade e de igualdade material porque, encarados em sua vertente prestacional (direitos a prestações não só jurídicas mas também fáticas), tais direitos têm por objetivo assegurar ao trabalhador proteção contra necessidades de ordem material, além de uma existência digna.

E, por fim, a não menos importante contribuição sobre a importância, relevância e atualidade da dignidade humana, Ingo Wolfgang Sarlet (2001, p. 27) assinala que “em se levando em conta que a dignidade, acima de tudo, diz com a condição humana do ser humano, cuida-se de assunto de perene relevância e atualidade, tão perene e atual for a própria existência humana”.

Feitos esses breves comentários sobre a dignidade humana, cuja abordagem mais ampla e minudenciada certamente ocuparia praticamente todas as breves linhas deste artigo, passa-se à razoabilidade, cujo princípio, conforme Luís Roberto Barroso (2009, p. 259), consistiria no produto da conjugação de ideias vindas da doutrina americana do *due process of law* e do princípio da proporcionalidade germânico, descortinando-se, nesse sentido, como “um mecanismo para controlar a discricionariedade legislativa e administrativa”.

Já para Maurício Godinho Delgado (2024, p. 236), o princípio da razoabilidade disporia que “as condutas humanas devem ser avaliadas segundo um critério associativo de verossimilhança, sensatez e ponderação”.

Por outro lado, para Alice Monteiro de Barros (2016, p. 128), o princípio da razoabilidade seria aquele que “impõe limites a situações em que a lei não consegue prevêê-los de forma muito rígida, dada as inúmeras circunstâncias que podem surgir no caso objeto de

apreciação”, tratando-se, nessa linha de raciocínio, de um princípio abstrato, sem conteúdo eminentemente concreto.

Também oportuna é a lição de Américo Plá Rodriguez (2000, ponto 205), que, ao discorrer sobre o princípio da razoabilidade no Direito do Trabalho, sobreleva que este consistiria “na afirmação essencial de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme a razão”.

Por fim, Pinho Pedreira da Silva (1999, p. 152) afirma que o princípio da razoabilidade seria “o princípio segundo o qual, nas relações de trabalho, as partes, os administradores e juízes devem conduzir-se de uma maneira razoável na solução de problemas ou conflitos delas decorrentes”.

Assim, pode-se dizer que o princípio da razoabilidade no Direito do Trabalho atuaria como um critério de controle para assegurar que decisões e condutas sejam equilibradas, justas e proporcionais, aplicando-se tanto às relações contratuais entre empregador e empregado quanto às interpretações e decisões judiciais no âmbito trabalhista.

Esse princípio, portanto, exige que medidas adotadas pelo empregador, como a imposição de metas, por exemplo, sejam proporcionais e levem em conta as circunstâncias concretas e os direitos dos trabalhadores, ou seja, o princípio da razoabilidade impõe às sociedades empresárias que, no estabelecimento das metas, levem em conta se estas são alcançáveis sob o ponto de vista de um trabalhador comum, dentro do contexto das funções que ele desempenha, sem que, para isso, acabe por gerar pressão excessiva ou riscos à saúde do trabalhador.

4.1 A importância da razoabilidade, sob o enfoque da dignidade humana, para a proteção do empregado no teletrabalho

Muito embora, como destacado anteriormente, o princípio da razoabilidade tenha surgido como um mecanismo para controlar a discricionariedade legislativa e administrativa, não se pode negar que a aplicação do citado princípio tem sido exigida em todos os campos, seja nas esferas legislativa e administrativa, seja mesmo pelo Poder Judiciário e, ainda, entre particulares, como, por exemplo, nas relações de trabalho.

Aqui cabe tecer alguns comentários sobre a eficácia dos direitos fundamentais, cuja origem remonta à proteção do cidadão perante o Estado, o que a doutrina clássica denomina de

eficácia vertical dos direitos fundamentais, ou seja, a “vinculação dos poderes públicos a essa categoria de direitos” (Amaral, 2007, p. 52).

Entretanto, para o presente estudo o que, de fato, se mostra relevante são as chamadas eficácia horizontal e diagonal dos direitos fundamentais, ou seja, a possibilidade de incidência dos direitos fundamentais agora não mais entre o cidadão e o Estado, mas nas relações privadas entre cidadãos no primeiro caso e, mais especificamente, nas relações de trabalho, no segundo.

Inobstante os entendimentos contrários à aplicabilidade dos direitos fundamentais nas relações privadas, é forçoso destacar a precisa explicação de Daniel Sarmento (2004, p. 279), quando afirma que “a Constituição brasileira é francamente incompatível com a tese radical, adotada nos Estados Unidos, que simplesmente exclui a aplicação dos direitos individuais sobre as relações privadas”.

No que tange à eficácia diagonal dos direitos fundamentais, necessário sobrelevar a assimetria existente nas relações de trabalho, assinalando o autor Sergio Gamonal Contreras, que “aunque denominemos como “contrato” la relación entre el empleador y el trabajador este vínculo no se basa em la coordinación entre pares, sino em la jerarquía de unos sobre otros” (CONTRERAS, 2015, p. 12).

Diante dessa hierarquia citada pelo autor chileno, que bem descreve a assimetria existente nas relações de trabalho, é que se deve enxergar a possibilidade de aplicação dos direitos fundamentais nessa espécie de contrato, haja vista que, a própria construção dogmática do direito do trabalho tem como foco central limitar os poderes do empregador (CONTRERAS, 2015, p. 13).

Neste particular, pode-se concluir que o princípio da razoabilidade, enxergado aqui em sua essência de direito fundamental, deve funcionar no Direito do Trabalho como um parâmetro essencial para garantir que ações e decisões sejam pautadas pelo equilíbrio, pela justiça e pela proporcionalidade, tendo sua aplicação não somente para balizar as análises e decisões judiciais neste campo do Direito, mas, igualmente, para reger as relações contratuais entre empregador e empregado.

Ocorre que, mais do que apenas a razoabilidade pura e simples — que já teria peso suficiente para conferir mais equilíbrio nas relações entabuladas entre empregadores e empregados —, de se destacar, ainda, a possibilidade de uma espécie de filtragem desse princípio da razoabilidade a ser intentada pela lente da dignidade humana, ou seja, assinalar a importância do princípio da razoabilidade, mas este sob o enfoque da dignidade humana, com o objetivo de proteger o empregado, em especial os atuantes no regime de teletrabalho.

Já tendo sido apresentados, ainda que brevemente, os conceitos da dignidade humana e do princípio da razoabilidade, bem como a sua aplicabilidade no Direito do Trabalho, não se pode deixar de mencionar que o direito ao trabalho, enquanto direito social, reveste-se de caráter de direito fundamental, o que se extrai dos termos do artigo 1º, Inciso IV; artigo 5º, Inciso XIII; e os artigos 6º e 7º, todos da Constituição da República Federativa do Brasil.

Nesse sentido, intentando-se a análise do direito ao trabalho enquanto direito fundamental, este não deve ser entendido como direito a qualquer tipo de trabalho, mas, na verdade, o direito ao trabalho enquanto direito fundamental deve ser compreendido como direito a um trabalho digno, em todos os seus aspectos.

E é aqui que a aplicação do princípio da razoabilidade, sob o enfoque da dignidade humana, ganha destaque, haja vista que a razoabilidade, aqui compreendida como uma espécie de critério de controle para assegurar que decisões e condutas sejam equilibradas, justas e proporcionais, ganha contornos ainda mais consistentes quando vista pela lente da dignidade humana, direito fundamental que, como tal, deve ser observado também nas relações entre empregadores e empregados.

Neste ponto, cabe destacar o que assinalar o autor Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich (2022, p. 119), quando afirma que:

Direitos fundamentais são os que resultam da natureza racional do ser humano, dos compromissos últimos de fundação das suas diversas sociedades e das máximas que o seu caminhar civilizatório vai erigindo. Não são direitos que possam ser “alterados” ou “emendados”, nem do nada “criados” pelo legislador.

O empregado, embora homem livre, aceita de forma voluntária submeter a sua força de trabalho em favor do empregador, mas não o faz sem limites, estando garantida a sua proteção, como dito, enquanto direito fundamental, não somente no labor exercido na sede física da empresa, mas, igualmente, no trabalho realizado a distância, na modalidade de teletrabalho.

Ou seja, como será abordado no próximo item, as metas estabelecidas pelos empregadores para os empregados atuantes no regime do teletrabalho devem observar, obrigatoriamente, a razoabilidade enxergada pela lente da dignidade humana, sob pena de se ferir de morte, de uma só vez, os princípios constitucionais fundamentais da dignidade humana e do direito ao trabalho digno.

4.2 O princípio da razoabilidade em face do poder de direção do empregador no estabelecimento de metas no teletrabalho

Como já destacado, o fato de o empregado, homem livre, aceitar submeter voluntariamente a sua força de trabalho ao empregador, embora caracterize, sob outra ótica, a subordinação do empregado ao poder de direção do empregador — o qual, por sua vez, detém a autonomia para gerir o seu negócio da forma que melhor lhe convir, organizando, dirigindo, orientando, controlando e fiscalizando a sua execução —, não permite que esse poder jurídico seja exercido sem limites.

A evolução tecnológica acelerada e impulsionada pelo capitalismo global, como já mencionado, tem permitido o surgimento ou mesmo o avanço de algumas formas de regime de trabalho que antes eram pouco utilizadas e exploradas, estando estas se tornando cada vez mais usuais; ou seja, essas transformações sociais acabam por demandar, mais do que novas regras, novas interpretações para gerir esses novos regimes.

Nessa toada, percebe-se o crescimento do número de trabalhadores atuantes no regime de teletrabalho, o que tem exigido, diante das já indicadas lacunas legislativas e regulamentares, a apresentação de mecanismos e soluções capazes de contribuir para o equilíbrio em relação ao poder de direção do empregador na fixação das metas a serem atingidas pelos trabalhadores atuantes nesse regime.

Com efeito, o presente artigo, objetivando contribuir com essa discussão, apresenta como uma dessas soluções a possibilidade de aplicação do princípio da razoabilidade, sob o enfoque da dignidade humana, como uma espécie de moldura limitadora do poder de direção do empregador no estabelecimento de metas no teletrabalho, evitando-se, assim, uma indesejável degradação da relação entre empregadores e empregados e, por conseguinte, uma precarização desenfreada do próprio patamar civilizatório dos teletrabalhadores.

Depois de tudo o que já foi mencionado, é de se ressaltar a possibilidade e, por que não dizer, a obrigatoriedade de observância do princípio da razoabilidade, sob o enfoque da dignidade humana, para que as metas estabelecidas no teletrabalho sejam justas e proporcionais, respeitando as particularidades dos empregados, permitindo que o direito fundamental ao trabalho leve em consideração a dignidade humana e não apenas os objetivos empresariais e os resultados esperados.

Em remate, o princípio da razoabilidade, portanto, não deve apenas ser um instrumento de contenção de abusos, mas uma verdadeira e indispensável ferramenta para equilibrar as

relações de trabalho, especialmente no contexto singular do teletrabalho, onde a ausência da presença física e da convivência cotidiana entre empregado e empregador dificulta o fortalecimento de vínculos e, conseqüentemente, o desenvolvimento da empatia, essencial para a qualidade das interações humanas, do qual o trabalho é talvez um dos maiores cenários.

Nesse viés, o princípio da razoabilidade, sob o enfoque da dignidade humana, deve servir de esteio não somente para balizar as decisões administrativas e legislativas, mas, igualmente, as decisões tomadas no bojo dos regulamentos internos e demais regramentos das empresas, bem como as decisões judiciais a serem proferidas no que se refere às metas estabelecidas pelos empregadores, ao menos até que sejam implementados novos dispositivos legais capazes de reger essas relações de forma expressa, sem olvidar, obviamente, do caráter fundamental do direito ao trabalho digno.

5. Considerações finais

O teletrabalho, como um reflexo das transformações tecnológicas e sociais vivenciadas hodiernamente, acabou por se consolidar como uma modalidade de trabalho que, embora amplamente adotada atualmente, tem apresentado desafios inéditos para as relações laborais.

Ao se analisar o poder de direção do empregador, ainda que se considere como legítimo o exercício desse poder no estabelecimento de metas para os trabalhadores atuantes no regime de teletrabalho, verifica-se que esse não pode ser exercido de forma ilimitada, especialmente em um contexto de crescente controle da prestação de serviços exercido por ferramentas telemáticas.

Nesse sentido, o princípio da razoabilidade, sob o enfoque da dignidade humana, apresenta-se como um importante balizador quanto ao equilíbrio na definição dessas metas, exigindo que sejam observadas a proporcionalidade, exequibilidade e respeito à liberdade do trabalhador.

A dignidade humana, ao ser elevada ao patamar de um dos pilares fundamentais não somente do Direito do Trabalho, mas de direito fundamental de caráter constitucional — o qual obrigatoriamente deve se espalhar por todas as relações jurídicas —, reforça a ideia de que o trabalhador, mesmo atuando em regime de teletrabalho, não deve ser tratado somente como uma mera força de trabalho despida de dignidade, mas sim como um sujeito de direitos. E embora tenha, no exercício de sua liberdade, concordado em submeter sua força de trabalho ao empregador, no exercício de seu labor, nem por isso o operário deixa de ter garantidos os

direitos fundamentais que lhe são constitucionalmente garantidos, abrindo mão de sua condição de cidadão.

A breve revisão histórica e regulatória do teletrabalho no Brasil evidencia lacunas legislativas que, até o momento, têm sido parcialmente supridas pela interpretação teleológica das normas laborais existentes, com a aplicação de princípios internacionais e constitucionais. Contudo, afigura-se inegável que essas lacunas ainda permitem práticas capazes de ferir a razoabilidade e, por vezes, admitem a configuração de excessos no controle das atividades laborais, contribuindo para a precarização das condições de trabalho.

Com efeito, a aplicação do princípio da razoabilidade, sob o enfoque da dignidade humana, em face do poder diretivo do empregador permitirá, portanto, que se possa concluir que a sua implementação beneficiará não apenas os trabalhadores, mas também as sociedades empresárias, ao promover um ambiente de trabalho mais equilibrado e produtivo, alinhado com os valores contemporâneos do trabalho decente preconizados internacionalmente.

Assim, o princípio da razoabilidade não se trata apenas de uma ferramenta de controle contra abusos, mas também de um mecanismo de harmonização das relações de trabalho, particularmente em um regime tão peculiar como o teletrabalho, em que a ausência da presença física do empregado e da convivência pessoal diária entre este e seus empregadores ou responsáveis acaba por dificultar o estreitamento de laços e, por corolário, o sentimento de empatia necessário em todas as relações humanas.

Por fim, o estudo aponta para a necessidade de avanços legislativos que consolidem o regramento das metas no teletrabalho, bem como no que tange à aplicação do princípio da razoabilidade de forma mais objetiva, garantindo que o estabelecimento das metas seja feito de maneira justa e compatível com a realidade do trabalhador em regime de teletrabalho.

Em remate, pode-se concluir mencionando que apenas com a conjugação de esforços legislativos, judiciais e, também, doutrinários será possível assegurar que o desempenho do labor no regime do teletrabalho atenda aos ideais constitucionais de liberdade, dignidade e justiça social que as relações laborais contemporâneas demandam.

6. Referências

ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo von. **Direitos Sociais para Além dos Muros da Constituição**. Curitiba, Editora Juruá, 2022.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. **Eficácia dos Direitos Fundamentais nas relações trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2007.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTR, 2016.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. São Paulo: Saraiva, 2009.

BASTOS, Mariana Candini. **Teletrabalho, Subordinação e Seus Reflexos: Uma análise comparada entre Brasil e Portugal**. Curitiba: Juruá, 2017.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943. 262 p.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei 3.129/2004**. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 2004. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=155964#:~:text=Inclui%20o%20trabalho%20realizado%20%C3%A0,Lei%20n%C2%BA%205.452%2C%20de%201943>. Acesso em: 15 dez. 2024.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 dez. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei 4.505/2008**. Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados, 2008. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=420890#:~:text=PL%204505%2F2008%20Inteiro%20teor,Projeto%20de%20Lei&text=Regulamenta%20o%20trabalho%20%C3%A0%20dist%C3%A2ncia,rela%C3%A7%C3%A3o%20de%20emprego%20do%20teletrabalhador>. Acesso em: 15 dez. 2024.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho – TST, SÚMULA Nº 428. Disponível em:

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html . Acesso em 05.02.2025

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2013.

CESARINO JUNIOR, Antônio Ferreira. **Direito Social Brasileiro**. 1ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 1970.

CONTRERAS, Sérgio Gamonal. *La eficacia diagonal u oblicua y los estándares de conducta em el derecho del Trabajo*. Santiago: Thomson Reuters, 2015.

CONVENÇÃO SOBRE O TRABALHO EM CASA, 1996 (n.º 177). Disponível em:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322 . Acesso em 05.02.2025

DELGADO. Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 21ª Edição, São Paulo: Editora JusPodivm, 2024.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. **Teletrabalho e Direito**: O trabalho à distância e sua análise jurídica em face aos avanços tecnológicos. Curitiba: Juruá, 2014.

FARIELLO, Luiza. Servidores em teletrabalho superam metas de produtividade nos tribunais. **Agência CNJ de Notícias**, Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Brasília, 21 jun. 2016. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/servidores-em-teletrabalho-superam-metas-de-produtividade-nos-tribunais/>. Acesso em: 14 nov. 2024.

FREDIANI, Yone; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (org). **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. **Perfil do Trabalho Decente no Brasil**: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000. Organização Internacional do Trabalho; Escritório da OIT no Brasil. Brasília: OIT, 2012.

LIMA FILHO, Franscisco das Chagas. **Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial**. São Paulo: LTr, 2017.

MARCANTONI, Christopher. **Teoria do Poder**: a sustentabilidade e os limites internos e externos do poder diretivo do empregador. São Paulo: LTr, 2012.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito individual do trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 1993.

MURARI, Marlon Marcelo. **Limites Constitucionais ao Poder de Direção do Empregador e os Direitos Fundamentais do Empregado** – O equilíbrio está na dignidade da pessoa humana. São Paulo: LTr, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 1994, p. 184.

OLIVEIRA, Jose Arnaldo de. **O teletrabalho e as novas tecnologias na relação laboral**. Rio de Janeiro, Editora Lumen Juris, 2020.

PACHECO, Fábio Luiz; DESTES, Janete Aparecida. **O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinaridade**: aspectos teóricos e práticos. Leme, SP: Mizuno, 2021.

PAPA LEÃO XIII. **Carta Encíclica *Rerum Novarum***: sobre a condição dos operários. Vaticano: 1891.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTR, 2000.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SARMENTO. Daniel. **Direitos Fundamentais e Relações Privadas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004.

SERRALVO, Leticia Lisboa Souza; MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **O teletrabalho e a responsabilidade civil do empregador**: implicações para o home office. São Paulo: LTr, 2022.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

Sobre os autores

Jeison Martins Costa: Advogado, mestrando em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Advogado.

Claudio Freitas: Doutor e Mestre em Direito e Relações Sociais pela UFF. Doutorando em Direito do Trabalho e Previdenciário pela UERJ. Juiz Federal do Trabalho.

Direito do Trabalho e Saúde Ocupacional: A Exaustão Mental em Mulheres com Jornada Dupla de Trabalho no Brasil

Labor Law and Occupational Health: Mental Exhaustion among Women with a Double Work Shift in Brazil

Manoela Nunes Machado
Claudio Freitas

Resumo

A exaustão mental experimentada por trabalhadoras brasileiras que acumulam funções profissionais e domésticas representa um desafio crescente na intersecção entre sociologia e direito do trabalho. A dupla jornada feminina contribui significativamente para o adoecimento psíquico e esgotamento emocional dessas trabalhadoras. Este estudo analisa a relação entre a jornada dupla e seus impactos na saúde mental das mulheres no Brasil. A pesquisa adotou abordagem qualitativa e bibliográfica, examinando o histórico de inserção feminina no mercado de trabalho, os efeitos sociais e familiares da dupla jornada e os impactos sobre a saúde mental e bem-estar. Os resultados apontam um cenário alarmante: a conciliação entre carreira e responsabilidades domésticas gera sobrecarga física e psicológica, perpetuando desigualdades estruturais de gênero. Conclui-se que políticas públicas de equidade, proteção à saúde mental e valorização do trabalho feminino são fundamentais.

Palavras-chave: dupla jornada; mulheres trabalhadoras; saúde mental; desigualdade de gênero.

Abstract

Mental exhaustion experienced by Brazilian women workers who accumulate professional and domestic responsibilities represents a growing challenge at the intersection of sociology and labor law. The female double work shift contributes significantly to psychological illness and emotional burnout among these workers. This study analyzes the relationship between the double shift and its impacts on women's mental health in Brazil. The research adopted a qualitative and bibliographic approach, examining the history of women's insertion into the labor market, the social and family effects of the double shift, and its impacts on mental health and well-being. The results point to an alarming scenario: balancing career demands and domestic responsibilities generates physical and psychological overload, perpetuating structural gender inequalities. It is concluded that public policies aimed at equity, mental health protection, and the valorization of women's work are essential.

Keywords: double work shift; working women; mental health; gender inequality.

Como citar este artigo: ABNT¹ e APA²

¹ MACHADO, Manoela Nunes; FREITAS, Cláudio. Direito do Trabalho e Saúde Ocupacional: A Exaustão Mental em Mulheres com Jornada Dupla de Trabalho no Brasil. **Labuta**, v. 2, n. 2, p. 23-27, jul./dez. 2025.

² MACHADO, M.N.; FREITAS, C. (2025). Direito do Trabalho e Saúde Ocupacional: A Exaustão Mental em Mulheres com Jornada Dupla de Trabalho no Brasil. *Labuta* 2(2), 23-27.

1. Introdução

A entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho brasileiro nas últimas décadas representa uma das mais significativas transformações sociais. No entanto, a permanência de estruturas patriarcais mantém as mulheres como principais responsáveis pelas tarefas domésticas, o que cria barreiras invisíveis à sua ascensão profissional e ao seu bem-estar físico e mental. O fenômeno da **dupla jornada de trabalho** surge nesse contexto como uma sobrecarga cotidiana que impacta profundamente a saúde ocupacional e mental das trabalhadoras.

Este artigo tem por objetivo analisar a relação entre a jornada dupla e os impactos sobre a saúde mental das mulheres brasileiras, articulando os aspectos históricos da inserção feminina no mercado de trabalho, as repercussões sociais e familiares da divisão desigual de tarefas e os efeitos psicossociais dessa sobrecarga.

2. A inserção histórica das mulheres no mercado de trabalho

Historicamente, o trabalho feminino no Brasil esteve associado ao espaço doméstico e ao cuidado familiar, refletindo uma divisão sexual do trabalho que subordinou as mulheres a papéis considerados secundários (Talavera, 2020; Santos; Azevedo; Souza, 2021). A partir da década de 1970, fatores econômicos e sociais impulsionaram a entrada feminina no mercado de trabalho (Carvalho; Viego, 2023), porém sem a redistribuição das responsabilidades domésticas.

Pesquisas recentes demonstram que, apesar dos avanços em termos de participação econômica, persistem desigualdades salariais, sub-representação feminina em cargos de poder e sobrecarga doméstica (Silva; Gatto; Costa, 2022; Leal; Souza; Gonçalves, 2022). Assim, o ingresso no espaço produtivo não foi acompanhado por transformações equivalentes na esfera reprodutiva (Bruschini, 2007).

3. Dupla jornada e desigualdade estrutural

A dupla jornada caracteriza-se pela acumulação do trabalho remunerado com o não remunerado, geralmente doméstico e de cuidado. No Brasil, as mulheres são responsáveis pela maior parte das atividades não pagas realizadas no interior das famílias, o que as coloca em desvantagem em relação aos homens no mercado formal (Pereira de Melo; Morandi, 2021).

Mesmo após o avanço dos direitos trabalhistas e a ampliação da participação feminina no mercado de trabalho, permanece culturalmente enraizada a ideia de que as tarefas domésticas são “naturais” à mulher (Pimenta; Lopes, 2014; Zart, 2019). Essa concepção reproduz desigualdades de gênero e limita o desenvolvimento profissional das mulheres, que frequentemente enfrentam estagnação em suas carreiras por precisarem conciliar múltiplas funções (Pinho; Araújo, 2011).

4. Impactos da dupla jornada sobre a saúde mental

A sobrecarga da dupla jornada reflete diretamente na saúde física e mental das mulheres. Sintomas como ansiedade, insônia, humor depressivo e exaustão estão associados à sobrecarga doméstica e laboral (Pinho; Araújo, 2011; Conceição; Bárbara; Queiroz, 2021).

Além disso, o estresse crônico decorrente dessa condição pode desencadear doenças físicas, como hipertensão, problemas cardíacos e distúrbios psicossomáticos (Freitas, 2024). A síndrome de burnout, originalmente associada a profissionais de saúde e educação (Pereira, 2015), tem atingido um número crescente de mulheres, especialmente aquelas que acumulam múltiplas jornadas.

A falta de tempo para lazer, autocuidado e qualificação impacta negativamente a qualidade de vida, perpetuando um ciclo de exaustão física e emocional (Santos; Nascimento; Vieira, 2021). Esse quadro evidencia a dimensão estrutural do problema, que ultrapassa o âmbito individual.

5. Considerações finais

A dupla jornada feminina no Brasil é um fenômeno socialmente construído, historicamente enraizado e responsável por agravar desigualdades de gênero no mundo do trabalho. Os dados analisados demonstram que a sobrecarga doméstica permanece sendo um dos principais entraves à equidade no ambiente laboral e à saúde mental das trabalhadoras.

É urgente que políticas públicas promovam a redistribuição das responsabilidades familiares, reconheçam o valor econômico do trabalho doméstico e implementem medidas de proteção à saúde mental das mulheres. Somente com transformações culturais e institucionais profundas será possível romper o ciclo de sobrecarga feminina e promover condições de igualdade efetiva.

6. Referências

- BRUSCHINI, Cristina. *Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos*. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 110, p. 11–39, jul. 2007. DOI: 10.1590/S0100-15742007000200002.
- CARVALHO, Ana Paula; VIEGO, Mariana. *Mulheres no mercado de trabalho brasileiro: avanços e desafios*. **Revista de Estudos Sociais**, v. 29, n. 2, p. 45–63, 2023.
- CONCEIÇÃO, Fernanda; BÁRBARA, Luiza; QUEIROZ, Patrícia. *Saúde mental e sobrecarga de trabalho em mulheres brasileiras*. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 46, n. 1, p. 1–12, 2021.
- FREITAS, João Marcos. *Estresse ocupacional e adoecimento mental em mulheres com dupla jornada*. **Saúde & Trabalho**, v. 15, n. 2, p. 87–102, 2024.
- LEAL, Tatiane; SOUZA, Rafaela; GONÇALVES, Marina. *Desigualdade de gênero e inserção feminina no mercado de trabalho no Brasil contemporâneo*. **Revista de Políticas Públicas e Gênero**, v. 4, n. 1, p. 33–49, 2022.
- PEREIRA, Adriana. *Síndrome de burnout e gênero: um olhar sobre o adoecimento no trabalho*. **Psicologia e Sociedade**, v. 27, n. 3, p. 98–112, 2015.
- PEREIRA DE MELO, Juliana; MORANDI, Ana Clara. *Trabalho reprodutivo e desigualdade de gênero no Brasil contemporâneo*. **Revista Feminismos**, v. 9, n. 1, p. 52–69, 2021.
- PIMENTA, Rosana; LOPES, Cláudia. *Divisão sexual do trabalho e naturalização das funções domésticas femininas*. **Cadernos de Gênero e Diversidade**, v. 2, n. 1, p. 24–37, 2014.
- PINHO, Maria José; ARAÚJO, Maria do Carmo. *Mulheres, trabalho e saúde: reflexões sobre a dupla jornada*. **Revista de Saúde e Sociedade**, v. 20, n. 4, p. 890–903, 2011.
- SANTOS, Luana; AZEVEDO, Camila; SOUZA, Débora. *O trabalho feminino e as transformações sociais no Brasil contemporâneo*. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 36, n. 107, p. 1–19, 2021.
- SANTOS, Priscila; NASCIMENTO, Thaís; VIEIRA, Juliana. *Saúde mental e desigualdade de gênero: os impactos da sobrecarga feminina*. **Revista Psicologia e Trabalho**, v. 23, n. 2, p. 119–134, 2021.
- SILVA, Rebeca; GATTO, Ana Paula; COSTA, Livia. *Mulheres no mercado de trabalho e desigualdade salarial no Brasil*. **Revista Economia e Sociedade**, v. 31, n. 2, p. 71–88, 2022.
- TALAVERA, Gabriela. *Mulheres e o trabalho doméstico: desafios históricos e contemporâneos*. **Revista Estudos Feministas**, v. 28, n. 1, p. 1–15, 2020.
- ZART, Helena. *Desigualdade de gênero e o trabalho invisível da mulher*. **Revista Brasileira de Estudos do Trabalho**, v. 3, n. 2, p. 77–92, 2019.

Sobre os autores

Manoela Nunes Machado: Advogada.

IseCensa/RJ

E-mail: manoelanmachado@gmail.com

Claudio Freitas: Doutor e Mestre em Direito e Relações Sociais pela UFF. Doutorando em Direito do Trabalho e Previdenciário pela UERJ. Juiz Federal do Trabalho do TRT da 1ª Região. UERJ e Isecensa/RJ

E-mail: claudio.castro@trt1.jus.br

Legalidade da terceirização em grupo econômico

Legality of outsourcing in economic groups

Marco Antonio Teixeira Rodrigues Junior
Francis Marília Pádua
Marisa Rossignoli

Resumo

O presente artigo tem por objetivo analisar a legalidade da terceirização entre empresas de um mesmo grupo econômico à luz da legislação e de importantes precedentes da Justiça Brasileira. Inicialmente, discorre-se sobre a evolução normativa da terceirização no Brasil, abordando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e as alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/2017). Em seguida, examina-se o conceito de grupo econômico para fins trabalhistas, destacando sua configuração e os efeitos da responsabilidade solidária prevista no artigo 2º, §2º, da CLT. A análise se aprofunda na tese vinculante firmada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no Tema 725, que consolidou a licitude da terceirização irrestrita, bem como no uso da técnica do distinguishing pelo STF para afastar a aplicação dessa tese nos casos que envolvem grupos econômicos. O estudo demonstra que, embora a terceirização dentro de grupos econômicos não seja proibida, sua licitude depende da ausência de subordinação direta e da real autonomia da empresa prestadora de serviços. Conclui-se que a caracterização de fraude ou licitude deve ser verificada no caso concreto, a partir da análise da ingerência administrativa, da pessoalidade e da subordinação do trabalhador terceirizado em relação à empresa tomadora de serviços.

Palavras-chave: Terceirização. Grupo Econômico. Distinção. Reforma Trabalhista.

Abstract

This article aims to analyze the legality of outsourcing within companies that are part of the same economic group under Brazilian labor law and case law. The study begins with an examination of the regulatory evolution of outsourcing in Brazil, addressing the Consolidation of Labor Laws (CLT), Supreme Labor Court (TST) Precedent no. 331, and the amendments introduced by the 2017 Labor Reform (Law no. 13,467/2017). It then explores the concept of an economic group for labor purposes, highlighting its legal framework and the effects of joint liability established in Article 2, §2, of the CLT. The analysis further discusses the binding precedent set by the Supreme Federal Court (STF) in Theme 725, which upheld the legality of unrestricted outsourcing, as well as the application of the distinguishing technique by the STF to limit the scope of this precedent in cases involving economic groups. The study demonstrates that, while outsourcing within an economic group is not inherently unlawful, its legality depends on the absence of direct subordination and the genuine autonomy of the service provider. The conclusion emphasizes that determining whether outsourcing constitutes fraud or a lawful arrangement requires a case-by-case analysis, considering factors such as managerial control, employee subordination, and the degree of integration between the involved companies.

Keywords: Outsourcing. Economic Group. Distinguishing. Labor Reform.

Introdução

O presente trabalho se propõe a investigar a possibilidade jurídica da terceirização entre empresas do mesmo grupo econômico, com base da Constituição Federal, na legislação vigente e o Tema 725 do STF que reconheceu a legalidade da terceirização irrestrita.

A plena terceirização das atividades da empresa nunca foi objeto expresso de lei, mas imperava na Justiça do Trabalho o entendimento de que não é lícita a terceirização da atividade-fim da empresa, posicionamento ilustrado na Súmula 331 do TST. Somente em 2017, por meio da Lei 13.467, passou a existir disposição específica sobre a possibilidade de terceirização de “atividade-fim” entre empresas de trabalho temporário e tomadora de serviços.

Busca-se neste trabalho entender a problemática a partir da tese de repercussão geral fixada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 725³ e quais os possíveis pontos controvertidos ou incompatíveis eventualmente existentes à matéria.

Para tanto, utilizar-se-á o método dedutivo, analisando a legislação e os preceitos fundamentais para encontrar quais os caminhos que podem ser percorridos quando se fala de terceirização em grupo econômico. Também se estudará o caso com o auxílio da decisão mais importante do Supremo sobre o assunto.

Convém primeiro entender qual o histórico em relação à terceirização e identificar a posição da doutrina e da jurisprudência. A análise também compreenderá passar pelos conceitos e os principais aspectos da terceirização. O grupo econômico para fins trabalhistas também será objeto de estudo naquilo que for suficiente para então entender o objeto central da pesquisa.

1. Da terceirização

1.1. Evolução histórica

No início, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT não tratou da terceirização. Sendo norma da década de 40, o fenômeno da terceirização não era tão difundido quanto neste século. Mas com a natural modernização e crescente necessidade de novas técnicas

¹ RODRIGUES JUNIOR, Marco Antonio Teixeira; PÁDUA, Francis Marília; ROSSIGNOLI, Marisa. Legalidade da terceirização em grupo econômico. **Labuta**, v. 2, n. 2, p. 28-47, jul./dez. 2025.

² RODRIGUES JUNIOR, M.A.T.; PÁDUA, F.M.; ROSSIGNOLI, M. (2025). Legalidade da terceirização em grupo econômico. **Labuta**, 2(2), 28-47.

³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tema 725 – Repercussão Geral. Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa. Recurso Extraordinário 958.252/MG. Relator: Min. Luiz Fux. Julgado em: 30 ago. 2018. Brasília, DF. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4952236&numeroProcesso=958252&classeProcesso=RE&numeroTema=725>. Acesso em: 01 abr. 2025.

empresariais, a terceirização foi tomando espaço no empresariado brasileiro. Cairo Jr. lembra que a terceirização é resultado do “*avanço industrial e tecnológico, aliado às novas técnicas de administração e produção*” (2013, p. 390).

O Decreto Lei 200/1967 e a Lei 5.645/70 regulamentaram a descentralização de serviços na administração pública e permitiram a terceirização para a execução de atividades meramente operacionais.

Em 3 de janeiro de 1974 foi sancionada a Lei n.º 6.019, Lei do Trabalho Temporário. Esta lei, nos dizeres de Maurício Godinho Delgado (2020, p. 555) “*produziu, indubitavelmente, uma inflexão no sistema trabalhista do País, já que contrapunha à clássica relação bilateral*”, pois foi a primeira a regular, no âmbito privado, a possibilidade de terceirização da força do trabalho. Entretanto, esta possibilidade se limitava aos contratos temporários. Na década seguinte, foi editada a Lei 7.102 de 1983, que tipificou a terceirização dos vigilantes e de transporte de valores do seguimento bancário.

Em 1986, o TST editou a Súmula de n.º 256 (cancelada), que limitava a possibilidade de terceirização de mão de obra apenas às hipóteses de contrato temporário e vigilância. Em 1993, a Súmula n.º 331 do TST estendeu o rol de terceirização também aos contratos de limpeza e atividades-meio da tomadora dos serviços.

Contudo, a questão sobre a proibição da terceirização da atividade-fim não estava de todo fechada. Na Lei 9.472 de 1997, foi previsto no art. 94, II, a possibilidade de as empresas de telecomunicação contratarem com terceiros o “*desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares*”.

Em 1993 a própria CLT recebera o acréscimo do parágrafo único (atual parágrafo primeiro) do art. 442, que impedia o reconhecimento de vínculo empregatício em cooperativas de trabalho e associados e entre os tomadores de serviços dos associados com a cooperativa. A Lei 12.690/12 viria a reforçar essa regra, acrescentando que a cooperativa de trabalho “*não pode ser utilizada para intermediação de mão de obra subordinada*” para evitar fraudes.

A Lei 8.987/95 autorizou as concessionárias de serviços públicos a terceirizarem serviços relacionados com sua atividade-fim. De certa forma, a administração pública foi pioneira nesta matéria.

Mas a terceirização somente ganhou atenção especial do legislador com a Lei 13.467/17 – Reforma Trabalhista, que incluiu o art. 4º-A no corpo da Lei 6.019/74, prevendo em sua redação que serviços a terceiros podem ser realizados para a “*execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal*”.

O problema foi que a nova lei contrariou diretamente a doutrina majoritária e a jurisprudência consolidada sumulada pelo Tribunal Superior do Trabalho, conforme Súmula nº 331. Apesar de não possuir limitações positivas legais, a corrente predominante presumia que a terceirização significava uma depreciação dos direitos trabalhistas do empregado terceirizado em contraponto ao empregado direto do tomador de serviços, conforme se verá a seguir.

Em última instância, com o julgamento do Recurso Extraordinário - RE n.º 958.252/MG, e da Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental – ADPF n.º 324/DF o Supremo Tribunal Federal fixou o Tema 725, de repercussão geral, com a seguinte tese “*É ilícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.*”

Dirimidas as discussões sobre a legalidade ou não da terceirização de todas as etapas da produção da tomadora de serviços, outras questões ainda persistem, como aquela tratada neste trabalho: é possível a terceirização, até mesmo de atividade-fim, de empresas componentes do mesmo grupo econômico?

Mas reservando esta problemática para o momento oportuno, cabe agora expor o conceito de terceirização para fins justralhistas.

1.2. Conceito

A palavra terceirização é um neologismo, com raiz herdada do latim *terciarius* (três) ou *tertius*, que se refere à figura de um terceiro elemento de uma relação de trabalho, conhecido como intermediário ou interveniente. Terceiro aqui não é o estranho ao ato jurídico, mas sim participante ou cooperador.

Delgado (2020, p. 549) define terceirização como “*fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente*”, considerando a formação bilateral clássica da relação de trabalho – entre empregado e empregador. Desse modo, a relação de trabalho passaria a ser trilateral, pois, o empregado que mantém seu vínculo com o prestador de serviços, aplica sua força de trabalho junto ao tomador de serviços, que por sua vez mantém contrato diretamente com o prestador.

Vólia Bomfim (2017, p. 469) recorda que a terceirização pode se apresentar muitas vezes com outras denominações, como “*intermediação de mão de obra*”, “*subcontratação*”, “*parceria*”, entre outros termos menos frequentes, mas que para fins justralhistas, a mudança dos termos não traduz diferenciação na realidade pragmática.

Sergio Pinto Martins (2020, p. 344) resume terceirização como a “*possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades na empresa*”, e que estas atividades podem ser tanto na produção de bens como execução de serviços.

Não se confunde a terceirização com a chamada *pejotização*, nesta não há um terceiro elemento que faz a intermediação da mão de obra, mas o prestador de serviços se confunde com o próprio trabalhador que emprega sua força de trabalho.

1.3. Terceirização lícita e ilícita

Antes dos últimos marcos do instituto, precisamente da Lei 13.467/2017 e do Tema 725 do STF, e antes ainda da edição da Súmula 331 do TST, os únicos tipos de terceirização lícita eram: trabalho temporário; serviços de vigilância; serviços de conservação; serviços de limpeza. Salienta-se que a Súmula 331 alargou o rol de serviços terceirizados de vigilância, o que antes era reservado ao setor bancário.

Com a Súmula 331 do TST, acrescentou-se a este rol de legalidade as atividades-meio das empresas, sem especificação de setores ou atividades, presumindo-se lícita toda terceirização a qualquer empresa, desde que não relacionados à atividade-fim. Entende-se por atividade-fim aquela que coincide com o objeto social da empresa, ou as indispensáveis ao seu funcionamento, em condição *sine qua non* (Cairo Jr., 2013, p. 397). “*Se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços*” (Delgado, 2020, p. 573). Em nenhum diploma legal a definição de atividade-fim é disciplinada.

Com a Lei 13.467 de 2017, confirmada pelo STF, a terceirização da atividade-fim passa ser lícita. Atualmente, com estas atualizações, é comum encontrar o termo terceirização irrestrita.

A Súmula 331 do TST ainda mantém seu vigor na parte final do inciso III, qual descaracteriza a terceirização quando constatada a “*pessoalidade e subordinação direta*” do empregado terceirizado com o tomador de serviços. A própria alteração da Lei 6.019/74, pela Lei 13.429/17, que acrescentou ao art. 4º o parágrafo primeiro, expressa que é a própria empresa prestadora de serviços que “*contrata, remunera e dirige trabalho realizado por seus trabalhadores*” (destacamos). Portanto, para haver terceirização, o trabalhador deve estar primeiramente subordinado ao contratado, sem prejuízo das orientações que receba do contratante para o cumprimento do contrato de prestação de serviços, desde que sua subordinação ao empregador real não se desconfigure.

Por fim, e não menos importante, o art. 4º-A, *caput*, da Lei 6.019/07, alterado pela Lei 13.467/17, prescreve que a terceirização é feita junto à prestadora de serviços “*que possua capacidade com sua execução*”. O art. 4º-B, III, do mesmo diploma, por sua vez acrescido pela Lei 13.429/17, preceitua que são requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços capital social compatível com o número de empregados, prevendo em suas cinco alíneas os valores necessários para cada quantidade de trabalhadores.⁴

O Acórdão da ADPF 324/DF, de relatoria do Ministro Roberto Barroso, reitera esse último requisito citado e inclui outro ao determinar que compete à contratante “*verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada*”.

Logo, compreende-se que a garantia da idoneidade e capacidade econômica da empresa terceirizadora é requisito de licitude ao contrato de terceirização, regra formulada para a melhor proteção do empregado, visto que mesmo a responsabilidade subsidiária da tomadora não afasta todos os obstáculos que o trabalhador pode encontrar na busca pela satisfação de seus créditos.

1.4. Responsabilidade do tomador de serviços

A disseminação da terceirização não demorou a revelar um grave problema, o de que muitas terceirizadoras se mostravam insolventes quando iniciado o processo de execução das verbas obtidas judicialmente pelos trabalhadores. Nisso, empresas criadas sem capital integralizado acabavam por transferir o risco do negócio aos próprios trabalhadores, ferindo gravemente um dos preceitos do Direito do Trabalho. O art. 2º da CLT é claro em prescrever que é do empregador o risco da atividade econômica.

A Lei 6.019/74, buscando compensar o risco do trabalhador ser lesado em caso de insolvência da empregadora, prescreve no art. 16 que a empresa tomadora dos serviços é solidariamente responsável pelas contribuições sociais, remunerações e indenização em benefício do trabalhador no caso da prestadora vir à falência.

A jurisprudência sempre buscou a evolução do instituto no sentido da melhor garantia aos trabalhadores terceirizados. O art. 1º da Constituição Federal de 1988 dispõe que os valores sociais do trabalho, seguidos da livre iniciativa, é um dos fundamentos da República. Por sua vez o artigo 170 da Constituição disciplina que o valor social do trabalho, igualmente ao lado da livre iniciativa, é fundamento da ordem econômica. Logo, referidos preceitos constitucionais

⁴ BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providências. Art. 4º-B, III, alíneas a-e. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm. Acesso em: 11 jun. 2025.

provocam os juristas do Direito do Trabalho a clamarem por melhores mecanismos de garantia aos empregados terceirizados.

Enfim, com a edição da Súmula n.º 331 do TST, a jurisprudência consolida o entendimento de que, na falta de liquidez patrimonial do prestador de serviços, o tomador é responsável subsidiário pela satisfação dos créditos trabalhistas, ante os seguintes requisitos: ter participado da relação processual; constar no título executivo judicial. Tem-se a previsão de responsabilidade do tomador em todo o tipo de terceirização, e não mais exclusivo ao caso do art. 16 da Lei do Trabalho Temporário.

Já em relação aos grupos econômicos, o artigo 2º da CLT, tanto na redação original quanto na redação dada pela Lei 13.467/17, prevê a responsabilidade solidária pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

1.5. Críticas à terceirização

Alegar que a terceirização nunca foi vista com bons olhos pela doutrina trabalhista não é leviano, tampouco equivocado. Por ser considerada um reflexo do neoliberalismo do final do século XX, e estando o Direito do Trabalho umbilicalmente ligado às políticas sociais, com respaldo Constitucional Federal inclusive, a antipatia dos trabalhistas em relação à terceirização constitui em críticas fundamentadas, mas de certo modo estereotipadas.

Para Mauricio Godinho Delgado (2020, p. 550), a terceirização é fato que degrada a relação material do trabalhador sob a criação da dissociação da bilateralidade do vínculo de emprego, criada pelos artigos 2º e 3º da CLT. Para o autor, a terceirização promove não somente a diminuição remuneratória, mas também a percepção da identidade profissional do trabalhador perante a realidade laboral ao qual está inserida, posto que não haverá de ser concedido a ele as mesmas interações e oportunidades em relação ao colega que está diretamente empregado pelo tomador.

Volia Bomfim (2017, p. 472) chega a dizer que na terceirização os direitos do trabalhador são reduzidos à medida em que o vínculo com o verdadeiro empregador é dissimulado.

Em contraponto, o Ministro Luis Roberto Barroso lança uma observação certa em seu voto registrado no julgamento da ADPF 324. Há dois enunciados que merecem atenção. O primeiro presente na página 22 do acórdão integral diz que “*com ou sem terceirização, há direito fundamentais mínimos dos trabalhadores*”, e outro na página 25 elucida que “*há problemas nas relações de emprego com terceirização ou sem terceirização*”. Ainda, como diz

o Ministro, o argumento de que terceirização significa na prática precarização do trabalho é “*mais retórico do que propriamente substantivo*”. A contra crítica é aguda, mas conveniente.

Explica-se. O salário mínimo é o mesmo para empregados diretos e terceirizados. Os pisos normativos são os mesmos. É devido tanto ao empregado terceirizado quando ao ordinário o cumprimento de até oito horas diárias ou 44 semanais, e o pagamento das horas extras é assegurado a todos com o adicional mínimo de 50%. Não há diferença de direitos para o trabalhador terceirizado, são os mesmos do trabalhador comum.

Existem empresas más pagadoras para ambos os casos. Estatisticamente, as condenações mais frequentes se referem a direitos de certa forma vulgarizados como horas extras, depósitos de FGTS e insalubridade, conforme o Relatório Geral da Justiça do Trabalho – TST, do ano de 2023.⁵ A precarização da relação de trabalho não é exclusiva da terceirização e tão pouco essa seria a mais frequente forma de precarização dos direitos empregatícios.

É bem verdade que a terceirização promove distanciamento do empregado em relação ao seu ambiente de trabalho, sendo-lhe vedado oportunidades de promoção, inclusive. Contudo, por exemplo, o teletrabalho também recebe esta crítica.

Não obstante, admite-se que há um problema na terceirização no que se refere à fragmentação da atividade profissional, de modo a descaracterizá-la. Noutro ponto, é que a modernidade dá conta sozinha dessa fragmentação e descaracterização. Um grande exemplo, como será tratado oportunamente, é o do bancário. Como noticiado pelo O Globo⁶, cinco dos maiores bancos atuantes no país fecharam mais de 2,5 mil agências. A Revolução Digital está tornando o espaço bancário físico obsoleto. A tradicional figura do caixa bancário está cada vez mais em desuso.

Isso para evidenciar a mudança nas atividades e nas profissões que naturalmente vão se seguir, sem que a terceirização tenha uma contribuição essencial, mas apenas acompanha a tendência do mercado, da modernização, da digitalização, da robotização e da especialização.

Portanto, a precarização do trabalho aparentemente não é própria do instituto, mas sim das condutas ilícitas, antiéticas ou imorais dos maus empregadores, contra as quais se luta diariamente nas salas de aula, nas praças, nos escritórios, nos gabinetes, nas salas de audiência e sessões dos tribunais, presentes em qualquer tipo de trabalho ou emprego, terceirizado ou não.

⁵ Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/33216013/RGJT.pdf/fa638cf6-969b-6508-09d8-625ffba9cd93?t=1740769697350>. Acesso em: 12 jun. 2025.

⁶ Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/financas/noticia/2023/10/18/cinco-maiores-bancos-do-pais-fecharam-mais-de-25-mil-agencias-em-3-anos-e-estao-mudando-as-que-ficaram.ghml>. Acesso em: 31 jan. 2025.

2. Do grupo econômico para fins trabalhistas

2.1. Conceito

Grupo Econômico para fins trabalhistas foi o meio adequado que a doutrina encontrou para diferenciar em termos a relação das empresas que são responsáveis solidariamente pelas obrigações oriundas da relação de emprego, em decorrência do relacionamento que elas mantêm entre si com finalidade de exploração econômica.

Diferente de outras especialidades do Direito, a dogmática trabalhista não se interessa pelo grupo de empresas no que elas têm de formalidade societária ou acionária, mas sim em como elas se relacionam com a figura do empregador e sua parte na responsabilidade pelas obrigações empregatícias.

A legislação Celetista carrega seu próprio conceito de grupo econômico, como podemos verificar no art. 2º, parágrafos 2º e 3º, da CLT.

O *caput* do art. 2º define a figura do empregador, sendo que seu primeiro parágrafo traz as figuras equiparadas de modo a conhecermos a abrangência da definição de empregador. Já o parágrafo 2º, não acrescenta à definição de empregador, mas expõe quais as empresas que respondem solidariamente aos encargos trabalhistas, mesmo não atuando como empregador propriamente, que é o caso daquelas que integram o mesmo grupo econômico.

O parágrafo 3º, do mesmo artigo, define grupo econômico como a atuação de empresas com comunhão e integração de interesses e atuação conjunta, independentemente de haver ou não identidade de sócios. Para este dispositivo, configura grupo econômico quando uma empresa estiver sob a direção, administração ou controle de outra, ou quando integrarem grupo econômico - conforme redação legal.

Apesar de haver superficial separação de tipos societários ou empresariais, onde de um lado estaria a empresas que estão sobre a direção, administração ou controle de outras e do outro as empresas de grupo econômico, na verdade, as empresas da primeira hipótese apenas complementam o sentido de grupo econômico para fins trabalhistas sem excluir as demais.

Na Lei n.º 5.889/73 – Lei do Trabalho Rural, o art. 3º, § 2º, inclui a responsabilidade solidária das empresas pertencentes aos grupos financeiros rurais, no de toca as obrigações trabalhistas.

Como leciona Maurício Godinho Delgado (2020, p. 510), para entendermos o que é grupo econômico para fins trabalhistas, deve-se conjugar estes conceitos e definições, pois possuem a mesma finalidade, a de indicar o que é grupo econômico para fins trabalhistas.

2.2. Constituição do grupo

O que interessa à configuração do grupo econômico para fins trabalhistas é a atuação de fato dos agentes econômicos, não sendo requisito sua instituição formal – conforme demandado em outros ramos do Direito, mas sim se há o elemento de controle, de administração, observando o interesse integrado, a comunhão de interesses e atuação conjunta no desenvolvimento das atividades empresariais de duas ou mais empresas ou de uma empresa mais a pessoa natural que contribui ou comanda a exploração econômica.

Como disciplina Martins (2020, p. 330) “*O grupo de empresas pode não ter personalidade jurídica e existir de fato*”. São os fatos da prática empresarial que revelam a existência do grupo, não o papel. Portanto, se há a constatação de que dois agentes econômicos se relacionaram em ações coordenadas pela administração, controle ou direção de um sobre o outro, ou havendo relação coordenada sem hierarquia, com finalidade econômica, há grupo econômico.

Os componentes do grupo não são necessariamente apenas pessoas jurídicas, devendo estar presente o requisito da exploração econômica. Sendo pessoa jurídica ou natural, estes devem se comportar como empresa ou empresário.

Não há grupo econômico quando os membros forem associações civis, profissionais liberais, entidades beneficentes, sindicatos e entes da administração pública. Reitera-se, para se configurar grupo econômico para fins trabalhistas, as pessoas jurídicas envolvidas devem desenvolver seus objetos enquanto empresas com interesses de exploração econômica. (MARTINS, 2020, p. 332; Delgado, 2020, p. 512).

Ainda, como bem destaca Vólia Bomfim (2017, p. 433), os contratos de *franquia* não configuram grupo econômico, pois não há a ingerência da franqueadora sobre a fraqueada, mas apenas contrato de exploração de marca e produto. Apesar de ser possível dizer que há interesse integrado, não há atuação conjunta.

2.3. Teorias da responsabilidade

A finalidade da figura do grupo econômico para fins trabalhistas é essencial para a proteção dos créditos da relação trabalhista. A responsabilidade solidária é instrumento de maior proteção patrimonial do trabalhador, diminuindo as chances de que seus créditos trabalhistas sucumbam na insolvência do devedor trabalhista.

Em relação à abrangência da responsabilidade solidária das empresas do mesmo grupo econômico, há duas correntes importantes, quais devem influenciar nas conclusões desta pesquisa.

A primeira delas divulga que a responsabilidade prevista no § 2º, art. 2º, da CLT, é exclusivamente passiva, aonde as empresas componentes do grupo somente participam da relação empregatícia como garantidores do crédito do trabalhador, sendo que os efeitos da relação de emprego acontecem exclusivamente entre o trabalhador e o empregador original.

A outra teoria, chamada de dual (DELGADO, 2020, p. 517), entende que o grupo econômico atua como *empregador único* pela presença da responsabilidade passiva e ativa das empresas do grupo junto ao trabalhador. Noutras palavras, as empresas do grupo são devedoras dos débitos trabalhistas (responsabilidade passiva), mas também são credoras do trabalho do empregado (responsabilidade ativa). O que também inclui dizer que, apesar da autonomia que cada empresa ou agente econômico possui, um só é o empregador (MARTINS, 2020, p. 334). O véu que separa a personalidade de cada ente é desconsiderado para fins trabalhistas, tanto em deveres quanto em direitos.

Sergio Pinto Martins integram o grupo de autores que entendem que a responsabilidade do grupo econômico é tanto passiva quanto ativa, invocando o art. 2º, § 2º da CLT. Contudo, com todo o respeito aos ilustres defensores desta corrente, entendemos que é justamente a atualização que este dispositivo recebeu da Reforma Trabalhista que se conclui pela tese da responsabilidade exclusivamente passiva.

Primeiramente, recorre-se ao ensinamento de Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 223), ao pontuar que o art. 2º, § 2º da CLT diz respeito a empresas *autônomas* que constituem um *grupo*, e não empresas que se configuram em uma só.

Ainda, o § 2º não equipara o grupo a empregador, mas apenas determinada a responsabilidade solidária. As equiparações à figura do empregador estão reservadas ao § 1º, que por sua vez elenca agentes que são inadmissíveis na composição do grupo econômico para fins trabalhistas – profissionais liberais, entidades beneficentes e instituições sem fins lucrativos.

Como também elucida Cairo Jr. (2013, p. 374), a responsabilidade solidária é determinada por lei ou contrato, e o § 2º diz que somente as empresas serão responsáveis solidariamente pelas obrigações trabalhistas. Não diz o dispositivo que o empregado é obrigado a responder às empresas do grupo, como se fosse empregado de todas.

A nova redação do § 2º, art. 2º, da CLT – pela Lei 13.467/17, explicita que as empresas serão responsáveis “*pelas obrigações decorrentes da relação de emprego*”, não tipificando nenhum tipo de reciprocidade por parte do trabalhador.

Por fim, cabe ressaltar que este entendimento é o mais adequado ao princípio da interpretação mais favorável do trabalhador.

3. Terceirização em grupo econômico

3.1. Do tema 725 e o *distinguishing*

Como já esclarecido, a publicação do Tema 725 do STF não elidiu todas os imbróglios inerentes ao instituto da terceirização do trabalho. A possibilidade de terceirização entre empresas do mesmo grupo econômico ainda encontra certa obscuridade legal, havendo a necessidade de se recorrer à uma jurisprudência ainda em construção, mas que já aponta um norte razoavelmente seguro. A fixação do referido tema de repercussão geral pelo Supremo desempenha papel protagonista no debate.

A tese firmada, além de declarar a licitude de “*qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas*”, também disciplinou a responsabilidade *subsidiária* da tomadora de serviços pelas obrigações trabalhistas em benefício do trabalhador. Esta questão foi trazida ao Supremo sob a Reclamação Constitucional – Rcl n.º 36.354, onde a parte patronal alegou desrespeito à tese vinculante do Supremo quando, por ser tomadora de serviços condenada à responsabilidade solidária pelos créditos trabalhistas judicializados, mesmo que integrante de grupo econômico. O então relator Ministro Luiz Fux foi acompanhado no seu entendimento de que haveria *distinguishing* ao caso, afastando a estrita aderência da tese vinculante em se tratando de grupo econômico. O voto concluiu ainda que a anterioridade do caso em relação à ADPF 324 também afastaria a aplicação da tese. Contudo o grupo econômico seria estigmatizado com esta distinção.

O principal argumento do Min. Relator fora de que o grupo econômico carece de *alteridade*, justificando a responsabilidade solidária. O ministro Fux voltou a decidir no mesmo sentido na Rcl n.º 34874 ED e na Rcl n.º 38642 AgR (Publicação: 03/04/2020), sendo acompanhado unanimemente pela Primeira Turma do STF. Nesses casos, a questão versava sobre a confirmação da responsabilidade solidária das empresas de grupo econômico.

Acontece que essa técnica de diferenciação também foi utilizada pelo STF em processos onde se discutia a validade do contrato de terceirização entre empresas componentes de grupo

econômico. Há decisões para o sim e para o não e, embora o entendimento pela validade seja evidentemente mais aceito, não se pode dizer que a questão está resolvida.

No julgamento da Rcl n.º 39.792, em março de 2020, empresas que constituíam um grupo do setor financeiro, sendo uma instituição financeira e outra atuando como sua correspondente, reclamaram perante o Supremo de condenação do Tribunal Regional do Trabalho que reconheceu a ilicitude da terceirização entre as empresas, reenquadrando o trabalhador contratado pela correspondente como financeiro. Em sede de reclamação constitucional, as empresas buscaram que fosse aplicado ao caso a tese da ADPF 324, reconhecendo a licitude da terceirização. Sendo a reclamação processada na Primeira Turma, o então relator Ministro Fux agora aplicaria ao caso o mesmo entendimento do *distinguishing*, afirmando que no caso em concreto das ações que deram azo à tese vinculante, “*havia evidente circunstância de alteridade entre a empresa tomadora dos serviços e a empresa interposta*”, afastando a estrita aderência em caso de grupos econômicos.

Outras Reclamações Constitucionais tiveram a mesma resolução na Primeira Turma do STF, como a Rcl n.º 37.009/MG de relatoria do Ministro Marco Aurélio, e a Rcl n.º 41.726/ES, todas julgadas em 2020.

No entanto, importante destacar, a técnica do *distinguishing* em tese não serviria para inculcar na terceirização em grupo econômico o *status* de ilicitude, já que se trata de uma técnica processual que tem a finalidade de dizer se as decisões dos Tribunais invadiram ou não a competência do Supremo. Quando o STF diz que ao caso se aplica o *distinguishing*, significa que o caso em concreto não guarda a similitude necessária com os casos nos quais se aplica a tese vinculante. Desta maneira, não há estrita aderência do caso discutido em relação paradigma de repercussão geral e o Supremo não deve se pronunciar sobre tal.

Resumindo, somente com a jurisprudência do STF e os precedentes que reconheceram o *distinguishing*, não é possível dizer com convicção que a terceirização de trabalho entre empresas do mesmo grupo é ilícita.

Reforça-se este argumento com o fato de que, nas reclamações onde foi arguida a distinção e afastada da estrita aderência do Tema 725, quando se analisa o caso em concreto pelos acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho, a ilicitude da terceirização se deu pela constatação de fraude na composição do grupo e não pelo afastamento da tese vinculante.

3.2. Do valor social do trabalho e a livre iniciativa

A Livre iniciativa foi um dos principais norteadores dos votos que consolidaram o Tema 725. Contudo, é consenso dos doutrinadores que a livre iniciativa é submetida ao fundamento do valor social do trabalho, e todos são subordinados ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Quando se discute sobre a possibilidade de uma modalidade de contratação de serviços ou contratação de mão de obra em determinado *design* societário ou empresarial, convém antes fazer uma breve digressão sobre estes princípios constitucionais, a fim de entender as circunscrições axiológicas da autonomia empresarial em relação à prática endógena da terceirização em grupo econômico, sem que isso possa ofender os direitos sociais do trabalho.

Previstos no inciso IV do 1º artigo da CF, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa são fundamentos da República Federativa do Brasil. Não somente, mas compõem a normatização norteadora da Ordem Econômica, cujo design principiológico e institucional é estabelecido no art. 170 da CF/88, que determina a que fim deverá servir a Ordem Econômica: “*assegurar a todos existência digna*”.

Dentre os vários elementos que constituem um conceito perene de existência digna da pessoa humana, o trabalho e a liberdade se inserem neste bojo não só como direitos que exigem o mínimo que o ser humano precisa para viver, mas também o que é necessário para que possa se desenvolver. O desenvolvimento da pessoa humana se dá com sua individualidade, mas numa sociedade integrada, solidária e livre. É o que se pode chamar de concretude da existência digna da pessoa humana.

A valorização social do trabalho ainda prescreve que o trabalho é um bem social, coletivo, que interessa a todo cidadão, e seu exercício é de interesse privado e público. O exercício do trabalho não deve ser somente apreciado isoladamente, privativamente, mas deve refletir também os valores sociais da sociedade em questão. É digno enquanto parte de um todo social.

Em complementação, a livre iniciativa é o que dá liberdade ao sujeito de direito em exercer um trabalho sem restrições arbitrárias. A livre iniciativa é princípio do trabalho humano, como ensina Eros Grau (2005, p. 207). A livre iniciativa é, em *lato sensu*, a liberdade do indivíduo em se organizar para exploração econômica.

A livre iniciativa ainda determina que os comandos da exploração econômica são dirigidos por agentes autônomos ou empresas de acordo com sua própria instrução e voluntariedade, livres de sofrer repressão ou restrição governamental, pelo menos não enquanto respeitarem os princípios da ordem econômica e do valor social do trabalho.

Isto implica aceitar que a intervenção estatal atuará apenas quando considerado que a livre iniciativa extrapolou o limite das realizações particulares e começou a afetar o bem humano ou o bem social.

Ainda, se não respeitados os valores sociais do trabalho, a livre iniciativa perde seu fundamento de ser na medida em que é parte integrante dos fundamentos da ordem econômica, não operando em primazia ou exclusividade.

Quando então a livre iniciativa será exercida ilegítimamente, ferindo o fundamento constitucional da proteção social do trabalho? Resposta: Quando o exercício dessa liberdade privar o trabalhador ou classe de trabalhadores de seus direitos garantidos na Constituição e legislação trabalhista. O que não é o caso da terceirização, como superado, tampouco quando pactuada entre empresas do mesmo grupo econômico, como se esclarecerá mais à frente.

Com um exercício imagético de comparação, tem-se de um lado um contrato de terceirização entre empresas distintas, sem qualquer vínculo que não o próprio contrato mencionado, e do outro um contrato de terceirização entre empresas do mesmo grupo econômico: qual seria a diferença?

Na prática, a diferença é favorável ao trabalhador, pois: é inserido em um contexto empresarial e econômico maior; tem maior probabilidade de migração e promoção entre as empresas; seus direitos estão garantidos pela responsabilidade solidária das empresas do grupo, com um acervo patrimonial mais amplo.

Em relação às sempre alegadas precarizações, das quais sempre é preciso combater – salário abaixo do mínimo legal, fragmentação da profissão, falta de especialização ou qualificação – seriam as mesmas no grupo ou fora dele, com a diferença de que no grupo a tendência é a diminuição destas diferenças pelo próprio modelo de administração que é comum a todas as empresas, salvo eventuais exceções.

Desta forma, a partir dos princípios da livre iniciativa e da valorização social do trabalho, pressupõe-se que a atuação do grupo econômico, com empresas e agentes privados, não deva sofrer restrições quanto ao direito de pactuarem entre si contratos de terceirização, pelo simples fato de constituírem grupo. Não se discute os casos de fraude, nem seria preciso justificar o porquê de atraírem para si a ilegalidade, o entendimento é pela presunção de boa-fé que não pode ser negada às empresas que desenvolvem legitimamente seus objetivos sociais, mesmo que de modo integrado.

Por fim, Amauri Mascaro Nascimento (2009, p. 76) ensina que o Direito do Trabalho é um ramo de direito privado. Sendo assim, não se aplica o princípio da legalidade do direito público, que vincula todos os atos à necessidade de previsão legal. Como ramo de direito

privado, o que não é contrário à Constituição ou qualquer lei pertinente, é lícito. Em relação aos direitos indisponíveis, o que não for contrário a eles também são presumidamente lícitos.

3.3. Da responsabilidade e autonomia do grupo econômico

Como já discorrido, e explicitado pelo art. 2º, § 2º e 3º da CLT, o grupo econômico para fins trabalhistas é composto por entes privados e autônomos.

Quanto à responsabilidade do grupo em relação às obrigações trabalhistas, a tese dual – responsabilidade passiva e ativa – não permite a possibilidade de haver contratos de terceirização entre empresas do mesmo grupo, pois incompatível com a figura do empregador único. Neste caso ainda se admite que empregados de uma empresa possam executar atividades também em outra empresa, contudo a existência de um contrato de terceirização configuraria apenas um preciosismo administrativo.

Já na solidariedade exclusivamente passiva, o contrato de prestação de serviços é o instrumento que vai atestar e potencializar o vínculo do trabalhador com o seu contratante, sendo inclusive oponível à ingerência de outras empresas do mesmo grupo. Visto que de maneira direta ou indireta a força do trabalho do empregado beneficia a outra componente do grupo econômico, a solidariedade passiva pelas obrigações do contrato de emprego é a contrapartida legal que avaliza seus direitos.

A responsabilidade exclusivamente passiva é a que corresponde à previsão normativa do §2º, art. 2º, da CLT. Logo, para que o empregado de uma empresa de determinado grupo econômico possa empregar sua força de trabalho em outra, seria preciso a contratação formal junto ao real empregador.

Em que pese as ações que visavam rediscutir a responsabilidade do grupo econômico, pela superveniência do Tema 725 do STF, a reivindicação é inócua. Em nenhum cenário foi declarada a inconstitucionalidade do § 2º, art. 2º, da CLT. E de nenhuma maneira a tese de repercussão geral da Suprema Corte desafia a norma celetista. Sendo este dispositivo legal específico e hierarquicamente superior a precedente ou súmula, não há dúvidas quanto à responsabilidade solidária das empresas de grupo econômico.

Em relação às atividades terceirizadas, as empresas possuem autonomia para determinar qual atividade será terceirizada, mesmo com a fragmentação de determinada atividade cujo desempenho demandaria qualificação ou especialização própria. No entanto, esta medida possui riscos, posto que pode caracterizar dissimulação de atividade que, se cumprida em sua integralidade, ensejaria remuneração diferenciada.

Somente a análise do caso em concreto é capaz de dirimir estas questões.

3.4. Da terceirização ilícita

Embora a terceirização seja lícita, quando no contexto do grupo econômico é preciso identificar a sensibilidade existente. A razão de existir do grupo econômico é justamente uma conexão mais estreita entre as empresas componentes, não somente partilhando a mesma cultura e os mesmos valores, mas também sendo comandadas pelo mesmo núcleo.

O art. 4º-A da Lei 6.019/74 prescreve que a atividade do trabalhador terceirizado deve ser dirigida pela própria prestadora de serviços. A Súmula 331 do TST, inciso III, determina que há vínculo de trabalho do empregado com o tomador em caso de subordinação e pessoalidade direta.

A terceirização não se trata de delegar o papel integral de empregador ao tomador, mas de sublocar a força de trabalho do empregado que ainda é subordinado e dirigido pelo prestador de serviços. A formação clássica da relação de emprego não é abolida ou atenuada pela terceirização. Se o trabalhador é remunerado e dirigido pelo prestador, mantém pessoalidade com o prestador e não com o tomador. Para o tomador, importa que tenha a sua disposição a mão de obra necessária, sem importar de quem.

No caso do grupo econômico, o contrato de terceirização deve ser muito bem estruturado, pois havendo qualquer tipo de confusão ou ingerência da empresa tomadora junto ao empregado terceirizado, a ilicitude é evidente.

Existe um modelo de terceirização em que a empresa prestadora de serviços disponibiliza um trabalhador de seu próprio quadro para desempenhar atividades diretamente nas dependências da empresa tomadora. Quando esse tipo de terceirização ocorre entre empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, torna-se essencial demonstrar que a atuação da prestadora é efetivamente necessária. Que sua razão de existir desta empresa cumpre uma necessidade técnica dentro do complexo empresarial.

Caso contrário, o risco de reconhecimento da ilicitude da terceirização aumenta de forma significativa. Isso ocorre porque a configuração de grupo econômico já pressupõe certa interdependência entre as empresas envolvidas, de modo que a dedicação do empregado da prestadora no estabelecimento de outra, sob a tutela e vigilância da tomadora, acena para a hipótese de que a prestadora existe apenas como uma formalidade dissimulada.

Nessa análise, o princípio da primazia da realidade sobre a forma, típico do Direito do Trabalho, desempenha papel relevante. No contexto de um grupo econômico, a ausência de

uma estrutura contratual clara aliada à confusão gerencial sobre empregado, a terceirização deixa de ser considerada lícita.

Comprovada a ilicitude, o empregado poderá ter reconhecido o vínculo direto com a tomadora dos serviços, e deve ser enquadrado funcionalmente de acordo com as atividades desenvolvidas por ela, exceto em casos de função especial.

Conclusões

A evolução da terceirização, apesar da resistência de grande parte da doutrina e da jurisprudência, acompanhou o desenvolvimento natural das inovações empresariais, sendo que a terceirização irrestrita, principalmente após a publicação do Tema 725 do STF, é corolário social, econômico e jurídicos da contemporaneidade e não encontra óbice na legislação ou na Constituição.

A aplicação do *distinguishing* ao grupo econômico, em relação ao paradigma do Tema 725 do STF, não tem por finalidade revisar o mérito das decisões proferidas pelos tribunais inferiores, mas apenas afastar aquelas que conflitem com matéria sumulada pelo Corte Suprema. Trata-se de uma técnica processual voltada à preservação da competência do STF e não reanálise da matéria objeto do processo.

Nesse caminho, a terceirização entre empresas do mesmo grupo econômico (para fins trabalhistas) é presumidamente legal, sendo que eventual suspeição de fraude em caso de subordinação direta ao tomador, deve ser analisada no caso em concreto.

A responsabilidade do tomador de serviços que integra o mesmo grupo econômico que o prestador de serviços, em relação às obrigações empregatícias, é solidária, não havendo qualquer intenção dos Acórdãos do RE 958.252 e da ADPF 324 em determinar o contrário, mas a tese fixada se refere à terceirização de modo geral, respeitando as disposições específicas.

Em consonância com o princípio constitucional da livre iniciativa — fundamento central das teses fixadas no Tema 725 do STF — entende-se que as empresas integrantes de um mesmo grupo econômico possuem autonomia para contratar serviços terceirizados da forma que considerarem mais conveniente. Tal prática não viola o princípio do valor social do trabalho, desde que prestadores e tomadores observem integralmente a legislação trabalhista aplicável, garantindo aos terceirizados os mesmos direitos assegurados aos demais empregados.

Em relação às críticas predominantes sobre a terceirização trabalhista, restou claro que a terceirização entre empresas do mesmo grupo econômico é capaz de dirimir dois dilemas frequentemente apontados: a ocultação de bens da prestadora e a falta de igualdade de oportunidades do empregado terceirizado. Sendo o grupo empresarial composto de duas ou mais empresas, a responsabilidade solidária faz com que todo o capital agregado seja passível de execução. Além disso, o empregado do grupo econômico tem a possibilidade de migrar entre os cargos e empresas componentes do grupo.

Para que a terceirização sustente sua licitude, a prestadora de serviços deve se ater às mesmas regras imputadas às empresas que não integram grupo econômico, como idoneidade e capacidade econômica, de modo a solidificar seu papel na relação trilateral e afastar a suspeição de empresa meramente interposta ou fraudulenta.

Com base no princípio da livre iniciativa, a legalidade da terceirização entre empresas do mesmo grupo econômico é presumida. Além disso, o contexto empresarial mais amplo e a maior proteção patrimonial ao empregado contribuem para reduzir as chances de precarização das condições de trabalho.

Referências

ABE, Maria Inês Miya. **Franchising, Terceirização e Grupo Econômico: A responsabilidade solidária como instrumento de combate à precarização das relações trabalhistas**. 2011. 178 f. Tese (Doutorado em Direito) – Departamento de Direito do Trabalho e Seguridade Social da Universidade de São Paulo, Universidade de São Paulo, Faculdade de Direito, São Paulo, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CAIRO JR., José. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. Salvador: Juspodivm, 2013.

CATHARINO, José Martins. **Neoliberalismo e seqüela: privatização, desregulação, flexibilização, terceirização**. São Paulo: LTr, 1997.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DUTRA, Renata Queiroz; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. A polêmica sobre o conceito de terceirização e sua regulação. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 4, mai.2021. Disponível em: <http://doi.org/10.33239/rjtdh.v4.93>. Acesso em 31 jan. 2025.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na constituição de 1988**. São Paulo: Malheiros, 2005.

MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de direito do trabalho**: parte geral. 4. ed. São Paulo: LTr, 1991.

MARTINS, Heloisa de Souza; RAMALHO, José Ricardo. (org). **Terceirização**: diversidade e negociação no mundo do trabalho. São Paulo: Hucitec, 1994.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 36. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARTINS FILHO, I. G. D. S. O Fenômeno da Terceirização e Suas Implicações Jurídicas*. **Direito Público**, [S. l.], v. 8, n. 43, 2013. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/2054>. Acesso em: 23 jun. 2025.

MESQUITA, Alessandra de Andrade Barbosa Santos de. et al. Subordinação estrutural como elemento de vínculo de emprego na terceirização de serviços. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, vol. 15, n.º 1, jan./ abr. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 34 ed. São Paulo: LTr, 2009

SILVA, Eli Alves da; THAMAY, Renan. A reclamação constitucional e as decisões da justiça do trabalho. **Contribuciones a Las Ciencias Sociales** [S. l.], v. 17, n. 6, p. e5882 , 2024. DOI: 10.55905/revconv.17n.6-131. Disponível em: <https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/5882>. Acesso em: 31 jan. 2025.

Sobre os autores

Marco Antonio Teixeira Rodrigues Junior: Mestrando em Direito pelo Programa de Pós-Graduação da Universidade de Marília (UNIMAR). Especialista em Direito Empresarial pela Universidade de Londrina (UEL). Graduado em Direito pela Fundação Educacional do Município de Assis (FEMA).

Francis Marília Pádua: Doutora em Educação pelo Programa de Pós-Graduação da Universidade Estadual Paulista "Julio de Mesquita Filho" (UNESP), Campus de Marília. Mestre em Direito pela Universidade de Marília (UNIMAR). Professora permanente do Programa de Mestrado e Doutorado em Direito da Universidade de Marília (UNIMAR). Coordenadora do curso de Graduação em Direito da Universidade de Marília (UNIMAR).

Marisa Rossignoli: Professora do PPGD – UNIMAR. Pós-Doutoranda em Direito pela UENP (Universidade Estadual do Norte do Paraná). Doutora em Educação pela UNIMEP (Universidade Metodista de Piracicaba /SP). Mestre em Economia pela PUC - SP e Graduada em Economia pela UNESP - Araraquara/SP. Conselheira Estadual do CORECON-SP – Conselho Regional de Economia de São Paulo.

Uma Análise Crítica de "O Processo", de Franz Kafka

A Critical Analysis of "The Trial" by Franz Kafka

Claudio Freitas

Carlos Vinicius Ribeiro Ferreira

Jeison Martins Costa

Como citar este artigo: ABNT¹ e APA²

1. Introdução: O Despertar para o Pesadelo Processual

A frase de abertura de "O Processo" — "Alguém certamente havia caluniado Josef K. pois uma manhã ele foi detido sem ter feito mal algum" — é, talvez, o início mais aterrorizante da literatura mundial para qualquer operador do Direito. Diferente dos contos de terror gótico, o medo em Kafka não reside no sobrenatural, mas na distorção do racional. Franz Kafka, ele próprio doutor em Direito e funcionário de uma companhia de seguros, constrói uma distopia jurídica onde a Lei não é um instrumento de pacificação social, mas uma ferramenta de opressão onipresente e indecifrável.

A presente resenha crítica busca dissecar a obra não sob o viés puramente literário, mas jurídico-processual. O objetivo é demonstrar que o calvário de Josef K. representa a antítese do Estado Democrático de Direito. Em "O Processo", observa-se a materialização de um sistema onde a forma devora o conteúdo, e onde o indivíduo é reduzido a um mero objeto de trâmite burocrático, despido de sua condição de sujeito de direitos. A obra serve, portanto, como um lembrete perpétuo da necessidade vital dos princípios constitucionais que hoje, muitas vezes, são tomados como garantidos.

2. A Violação do Princípio da Imputação e o Cerceamento de Defesa

O motor imóvel de toda a trama é a ignorância. Desde o momento de sua detenção, Josef K. jamais é informado sobre a natureza da acusação que pesa contra si. Sob a ótica do Direito

¹ FREITAS, Cláudio; FERREIRA, Carlos Vinicius Ribeiro; COSTA, Jeison Martins. Uma Análise Crítica de "O Processo", de Franz Kafka. **Labuta**, v. 2, n. 2, p. 48-52, jul./dez. 2025.

² FREITAS, C.; FERREIRA, C.V.R.; COSTA, J.M. (2025). Uma Análise Crítica de "O Processo", de Franz Kafka. **Labuta**, 2(2), 48-52.

Processual Penal moderno e do Pacto de San José da Costa Rica, a acusação deve ser certa, determinada e comunicada ao réu. A defesa só é possível se houver conhecimento exato do fato imputado (*princípio da correlação entre acusação e sentença*).

No universo kafkiano, impera um sistema inquisitorial absoluto e sigiloso. A ausência da peça acusatória inicial torna a defesa de K. juridicamente impossível. Como se defender de algo que não se conhece? K. tenta, ao longo de todo o romance, provar sua inocência de forma genérica, o que constitui uma inversão diabólica do ônus da prova. Em um sistema garantista, cabe ao Estado provar a culpa; no tribunal de Kafka, a culpa é pressuposta e a inocência é uma lenda.

A detenção de K. também desafia a lógica jurídica. Ele está "preso", mas livre para trabalhar e circular. Essa "prisão processual" psicológica reflete um sistema de controle social onde o processo não é um caminho para uma sentença, mas um estado de ser. O indivíduo torna-se um "processado" perpétuo, vivendo sob a espada de Dâmocles de uma condenação que pode ocorrer a qualquer momento, sem o trânsito em julgado formal, pois o processo em si já é a punição.

3. A Espacialidade do Direito e a Inacessibilidade da Justiça

Kafka é magistral ao descrever a topografia do Tribunal. A Corte não está sediada em um palácio de justiça suntuoso e público, mas em sótãos abafados, cortiços e corredores labirínticos na periferia da cidade. Essa escolha estética possui profunda relevância jurídica: ela denuncia a marginalização da justiça e a sua falta de transparência (*princípio da publicidade*).

O ar nesses ambientes é irrespirável, o que causa tonturas e desmaios em K. e nos demais jurisdicionados. Metaforicamente, a atmosfera viciada representa a falta de oxigenação democrática nas instituições. O acesso à justiça, teoricamente um direito universal, é, na prática, um calvário físico e moral.

A burocracia é retratada como uma entidade viva e autônoma. Os autos do processo são pilhas de papel que se multiplicam, mas que ninguém parece ler com atenção. Os juízes de instrução são figuras cansadas, que agem mecanicamente. O funcionário público em Kafka não age por malícia pessoal, mas por inércia institucional. É a "banalidade do mal" aplicada à administração da justiça: o sistema esmaga o indivíduo não por ódio, mas porque é essa a sua função programada. Não há responsabilização, pois a autoridade suprema é sempre inalcançável, invisível e muda.

4. A Advocacia e a Ilusão da Influência

A figura do advogado Huld e, posteriormente, do pintor Titorelli, servem para criticar a corrupção sistêmica e a ineficácia da defesa técnica diante de um tribunal de exceção. O Dr. Huld, doente e acamado, trata K. com condescendência, mantendo-o em um estado de dependência.

Huld representa a advocacia tradicional que, inserida em um sistema corrompido, perde sua combatividade e passa a jogar o jogo do tribunal. Ele não fala em leis, jurisprudência ou provas; ele fala em "relações pessoais", "influências" e "humores" dos juizes. Isso demonstra a falência do critério da legalidade estrita. Quando o Direito deixa de ser pautado por normas objetivas e passa a depender do arbítrio subjetivo de burocratas invisíveis, a advocacia técnica morre, dando lugar ao tráfico de influência.

Titorelli, por sua vez, apresenta a K. as três possibilidades de desfecho: a absolvição real (lendária e jamais vista), a absolvição aparente e o prolongamento indefinido. A "absolvição aparente" é uma crítica mordaz à insegurança jurídica: o réu é solto, mas pode ser preso novamente assim que virar a esquina, pois o processo nunca é extinto. O "prolongamento indefinido" mantém o processo em uma fase morna, impedindo a condenação, mas também a liberdade plena. Ambas as opções revelam um Judiciário que não resolve conflitos, apenas gere o sofrimento.

5. A Parábola "Diante da Lei": A Hermenêutica da Exclusão

No penúltimo capítulo, o capelão da prisão narra a K. a parábola "Diante da Lei". Um homem do campo pede permissão para entrar na Lei, mas o porteiro diz que não pode permitir sua entrada naquele momento. O homem espera a vida inteira. Ao morrer, pergunta por que ninguém mais tentou entrar, ao que o porteiro responde: *"Esta entrada estava destinada apenas a você. Agora eu vou fechá-la"*.

Juridicamente, esta parábola é o ponto fulcral da crítica kafkiana. Ela aborda a validade versus a eficácia da norma. A porta (a Justiça/a Lei) estava aberta e destinada ao sujeito (o cidadão), mas a autoridade intermediária (o porteiro/o burocrata) impediu o acesso.

Há aqui uma tensão entre o Direito Natural (a porta aberta, o destino do homem) e o Direito Positivo autoritário (a proibição do porteiro). O homem do campo comete o erro de respeitar excessivamente a autoridade hierárquica em detrimento de seu próprio direito de acesso. Kafka sugere que a Lei, quando mediada por uma burocracia desumanizada, torna-se

um fetiche inatingível. O cidadão morre às portas da justiça, não porque a lei não exista, mas porque a estrutura criada para aplicá-la serve, na verdade, para barrá-la.

6. A Execução: O Fim do Estado de Direito

O desfecho de "O Processo" é brutal e desprovido de qualquer ritualística solene. K. não é levado a um cadafalso público após a leitura de uma sentença. Ele é levado a uma pedreira por dois senhores de cartola e executado "como um cão".

A morte de K. sem sentença formal simboliza o colapso total da jurisdição. A pena é aplicada administrativamente, de forma sumária. Suas últimas palavras — "Como um cão!" — ressoam a vergonha de ter sido desumanizado pelo processo. O Direito, que deveria servir para proteger a dignidade humana, foi o instrumento de sua degradação.

A vergonha que "sobreviveria a ele" é a vergonha de uma sociedade que permite que tal sistema exista. É a vergonha da passividade diante do arbítrio. K. morre sem saber por que morreu, assim como viveu o processo sem saber do que era acusado. A circularidade do absurdo se fecha.

7. Conclusão: A Atualidade de Kafka para o Jurista Contemporâneo

Conclui-se, através desta análise, que "O Processo" é uma leitura obrigatória para a compreensão da dogmática jurídica moderna, ainda que pelo viés da negação. A obra funciona como uma "prova negativa" da importância dos direitos humanos fundamentais. Ao retirar todas as garantias — contraditório, ampla defesa, publicidade, fundamentação das decisões e presunção de inocência —, Kafka nos mostra o horror nu da força estatal descontrolada.

No cenário jurídico atual, onde se discute a celeridade processual, o ativismo judicial e a impessoalidade dos sistemas eletrônicos, o alerta de Kafka permanece vibrante. O risco da "kafkianização" do Direito ocorre sempre que a eficiência burocrática se sobrepõe à justiça substancial, ou quando o tecnicismo jurídico serve para afastar o cidadão da compreensão de seu próprio destino.

Portanto, "O Processo" não é apenas uma ficção sobre um homem azarado; é um tratado sobre a patologia das instituições. Para o jurista, a obra é um espelho constante: deve-se olhar para ele todos os dias para garantir que não nos tornemos os porteiros da Lei, impedindo a entrada daqueles a quem a porta foi destinada.

8. Referências

KAFKA, Franz. *O Processo*. Tradução de Modesto Carone. São Paulo: Companhia das Letras, 2005.

Sobre os autores

Claudio Freitas: Doutor e Mestre em Direito e Relações Sociais pela UFF. Doutorando em Direito do Trabalho e Previdenciário pela UERJ. Juiz Federal do Trabalho.

Carlos Vinicius Ribeiro Ferreira: Doutorando em Direito Previdenciário pelo PPGD/UERJ. Mestre em Direito Previdenciário pelo PPGD/UERJ. Bacharel em Direito pela UFRRJ. Professor do curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Previdenciário Contemporâneo do CEPED/UERJ; Professor do curso de Pós-Graduação em Direito e Prática Previdenciária do Centro Brasileiro de Estudos e Pesquisas Jurídicas CBEPJUR. Advogado

Jeison Martins Costa: Advogado, mestrando em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Advogado.

Resenha: O Enfoque de Direitos Humanos aplicado às relações de trabalho, de Marcelo José Ferlin D'Ambroso

Ivan Simões Garcia

Gabriela de Mello Mendes Caetano Lourenço

Como citar este artigo: ABNT¹ e APA²

Credenciais do autor

Marcelo José Ferlin D'Ambroso é jurista com larga experiência no campo do Direito do Trabalho e dos Direitos Humanos. Possui uma extensa e diversificada experiência profissional, exercendo funções de procurador e magistrado trabalhista, além de dedicar-se ao ensino e à pesquisa acadêmica. Possui formação especializada em Direito do Trabalho e em Direitos Humanos, tendo cursado mestrados e dois doutorados nessas áreas. O livro ora resenhado resulta de sua tese de doutorado defendida em 2021 na Universidad del Museo Social Argentino (UMSA), em Buenos Aires, posteriormente adaptada ao formato de livro em 2023.

A trajetória profissional e acadêmica do autor confere relevância científica e social à obra, na medida em que articula a experiência concreta com sólida fundamentação teórica e metodológica com olhar transdisciplinar e crítico ao contratualismo na busca de alternativas emancipatórias práticas por meio dos Direitos Humanos do Trabalho.

Resumo da obra

O livro tem como eixo central a transposição da teoria do Enfoque de Direitos Humanos (EDH), originalmente desenvolvido para a formulação de políticas públicas, com o objetivo de

¹ GARCIA, Ivan Simões; Lourenço, Gabriela de Mello Mendes Caetano. Resenha: O Enfoque de Direitos Humanos aplicado às relações de trabalho, de Marcelo José Ferlin D'Ambroso. **Labuta**, v. 2, n. 2, p. 53-57, jul./dez. 2025.

² GARCIA, I.S.; Lourenço, G.M.M.C. (2025). Resenha: O Enfoque de Direitos Humanos aplicado às relações de trabalho, de Marcelo José Ferlin D'Ambroso. **Labuta**, 2(2), 53-57.

ampliar a efetividade dos direitos sociais e reposicionar a centralidade da pessoa trabalhadora nas relações laborais.

A proposta de D'Ambroso é que o Direito do Trabalho seja interpretado e aplicado a partir da centralidade da dignidade da pessoa humana, superando a ideologia contratualista que reduz o trabalho a uma mercadoria ou obrigação civil cada vez mais penetrado pelo critério da utilidade econômica, como único para avaliação das coisas.

O compromisso com a dignidade da pessoa humana e a justiça social permeia toda a obra, que busca visibilizar o trabalhador como ser humano indissociável do objeto (trabalho) e, portanto, não mercantilizável, e empoderar a classe despossuída. A obra se posiciona contra a "necropolítica" e o "necrodireito", defendendo uma perspectiva libertária e emancipadora que visa a transformar a realidade das relações de trabalho.

A partir de um viés crítico-humanista, o autor defende que não há um “contrato de trabalho”, mas um Direito Humano ao trabalho e que os Direitos Humanos, como valores universalmente reconhecidos, possuem uma fundamentalidade superior aos demais bens jurídicos, tecendo particular consideração sobre a dignidade da pessoa humana, a função social da propriedade e o valor social do trabalho.

A obra organiza-se em quatro capítulos:

O capítulo I apresenta a Teoria Crítica do Direito como fundamento indispensável para a efetividade dos Direitos Humanos do Trabalho, adotando a acepção de Herrera Flores sobre Direitos Humanos como processos e práticas sociais dirigidas à obtenção de bens materiais e imateriais no processo de humanização.

O Autor contextualiza a exploração laboral e a evolução cronológica do reconhecimento dos Direitos Humanos desde as origens do capitalismo, o imperialismo, a globalização neoliberal e a atual precarização. Insere a crítica marxista, a geopolítica e o papel do imperialismo, destacando a necessidade de uma hermenêutica fundada na Teoria Crítica para visibilizar e visualizar os direitos laborais como Direitos Humanos e reescrever o Direito do Trabalho sem a máscara do contratualismo privatista que permeia a orientação hegemônica de estudo das relações entre capital e trabalho, destacando os bens jurídicos em jogo como a própria vida e a dignidade humana como valores máximos expoentes de humanização e de valorização social do trabalho e da pessoa trabalhadora que não podem ser relegados ao plano das meras obrigações contratuais.

O capítulo II avança no objetivo geral da obra e analisa a origem e desenvolvimento do EDH, destacando sua aplicação inicial em políticas públicas, mas sua perfeita conexão e

pertinente transposição para o Direito do Trabalho, defendendo-o como instrumento hermenêutico apto a corrigir desigualdades em relações de poder assimétricas.

O capítulo III problematiza a ideologia contratualista, recorrendo ao pensamento de Alain Supiot e ao anticontratualismo, para sustentar que o trabalho não pode ser reduzido a mercadoria nem a um contrato civil, além de explorar a categoria do *homo sacer* desenvolvido por Agamben, ou seja, quem é reduzido à mera existência biológica, exposto à violência soberana sem proteção jurídica plena, para demonstrar a vulnerabilidade extrema da classe trabalhadora diante das formas contemporâneas de precarização e necropolítica.

Este capítulo fundamental explora as ideologias e as conecta como causas e efeitos na construção da doutrina e jurisprudência laboral contratualista ou juspositivista. O autor argumenta que os efeitos nefastos dessas ideologias representam um sério risco às democracias e ao próprio Estado de Direito se perpetuados, tornando urgente a mudança e a superação, especialmente na era da Quarta Revolução Industrial e da globalização neoliberal.

O capítulo IV, apresentado como epílogo, elenca exemplos jurisprudenciais de países como o Brasil, Argentina, Espanha e Portugal, que demonstram as deficiências na tutela dos direitos humanos nas relações de trabalho, contrapondo-os com decisões mais humanistas que apontam para a possibilidade de uma efetivação dos Direitos Humanos do Trabalho e emancipação das classes despossuídas. Para isso, propõe uma metodologia diversa na maneira de decidir, baseada na aplicação do EDH na hermenêutica *juslaboral*.

A partir da síntese de doutrina e prática, com uma visão humanista, o livro visa tornar visíveis os direitos humanos do trabalho e as implicações de mudanças teóricas e práticas na interpretação e aplicação do Direito do Trabalho. O objetivo é estabelecer um novo paradigma que considere o trabalho como um Direito Humano, e não como um contrato ou mercadoria. A obra destaca a importância de uma abordagem transdisciplinar para compreender a dimensão da importância dos Direitos Humanos do Trabalho para a consecução da paz e da justiça social.

Conclusões da obra

A principal conclusão é que a categoria do "contrato de trabalho" é incompatível com os Direitos Humanos e, portanto, a defesa da superioridade dos Direitos Humanos do Trabalho sobre a lógica mercantilista, propondo um paradigma interpretativo que vincula dignidade da pessoa humana, função social da propriedade e valor social do trabalho (centralidade humana). Ao criticar a hegemonia do contratualismo, D'Ambroso identifica o risco de legitimação da

exploração estrutural e propõe um novo marco epistêmico que reposiciona o Direito do Trabalho como instrumento emancipatório.

A ideologia contratualista precisa ser superada, pois invisibiliza a pessoa trabalhadora e legitima a exploração e o EDH se revela como um paradigma hermenêutico apto a enfrentar desigualdades estruturais, ao reposicionar o valor social do trabalho e a dignidade humana como parâmetros centrais de interpretação. A hermenêutica juslaboral precisa ser crítica e humanista, rompendo com a leitura meramente positivista do contrato de trabalho.

O Direito do Trabalho tem fundamentalidade superior dentro do Estado Democrático de Direito, funcionando como instrumento de justiça social e não apenas de regulação contratual. A obra demonstra que outra realidade é possível, desde que a hermenêutica se alinhe ao arcabouço principiológico extraído das declarações internacionais da OIT (Declaração de Filadélfia de 1944, Declaração do Centenário de 2019) e ao reconhecimento dos direitos sociais como Direitos Humanos.

Teorias utilizadas e contribuição

A obra apresenta uma articulação transdisciplinar, que conecta filosofia, sociologia, geopolítica e direito internacional, sem perder de vista a prática jurisprudencial. Dialoga com autores centrais do pensamento crítico (Lukács, Herrera Flores, Wolkmer, Mascaro) como fundamento metodológico, permitindo a análise do Direito enquanto instrumento de poder, mas também como potencialidade emancipatória.

A obra ainda articula referências internacionais como Supiot, Negri e Zaffaroni para problematizar a ficção jurídica do contrato de trabalho e evidenciar sua função ideológica na legitimação da exploração, além de dialogar com a crítica à necropolítica - com autores como Mbembe, Agamben, Negri, Bauman - utilizada para descrever a nova condição de precariedade radical das classes trabalhadoras, conferindo densidade transdisciplinar à análise.

O livro revela forte compromisso com uma visão humanista, alinhada às declarações internacionais da OIT, especialmente a Declaração de Filadélfia (1944) e a Declaração do Centenário (2019), ambas orientadas pelo princípio de que “o trabalho não é uma mercadoria”, tratados como fontes normativas que conferem hierarquia superior à dignidade do trabalho.

A principal contribuição científica de D'Ambroso é a inovação hermenêutica por transpor o EDH — até então restrito ao campo das políticas públicas — à interpretação do Direito do Trabalho. Com isso, propõe-se um novo paradigma para a ciência jurídica trabalhista, capaz de reposicionar o trabalho no centro da dignidade humana e da justiça social.

A obra possui uma relevante contribuição para a reflexão crítica do Direito do Trabalho no Brasil e na América Latina. Seu mérito está em unir densidade teórica, rigor metodológico e experiência prática, oferecendo uma proposta consistente de superação do contratualismo e de reconstrução hermenêutica orientada pela centralidade dos direitos humanos.

O autor reconhece que a superação integral do contrato de trabalho é um horizonte teórico que ainda enfrenta limites práticos nos sistemas jurídicos nacionais, estruturados em categorias obrigacionais, mas a obra cumpre seu papel de provocar o debate e abrir caminho para o paradigma proposto. Sua importância não reside apenas nas reflexões que oferece, mas sobretudo na mudança de chave hermenêutica que propõe um deslocamento do contrato para a dignidade, da mercadoria para o ser humano, da regulação para a emancipação.

Sobre os autores

Ivan Simões Garcia: Professor Associado de Direito do Trabalho da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Professor Adjunto de Direito do Trabalho da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Membro permanente do Programa de Pós-graduação em Direito (PPGD) da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Doutor em Direito do Trabalho (PUC-SP). Doutor em Filosofia (UFRJ). Mestre em Direito Constitucional e Teoria do Estado (PUC-RJ). Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho (PUC-RJ). Advogado. e-mail: professorivangarcia@gmail.com. ORCID 0000-0001-5639-086X

Gabriela de Mello Mendes Caetano Lourenço: Mestranda em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ); Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ); Advogada trabalhista; contato eletrônico: gabrielademellomendes@gmail.com; currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/9380470881633585>