



INOVAR

DIÁLOGOS SOBRE O DIREITO BRASILEIRO

*Organizador
Anderson de Lima*

**COLETÂNEA JURÍDICA: DIÁLOGOS SOBRE O DIREITO
BRASILEIRO**



Organizador
Anderson de Lima

**COLETÂNEA JURÍDICA: DIÁLOGOS SOBRE O DIREITO
BRASILEIRO**

1.^a edição

MATO GROSSO DO SUL
EDITORA INOVAR
2025

Copyright © dos autores.

Todos os direitos garantidos. Este é um livro publicado em acesso aberto, que permite uso, distribuição e reprodução em qualquer meio, sem restrições desde que sem fins comerciais e que o trabalho original seja corretamente citado. Este trabalho está licenciado com uma Licença Creative Commons



Editora-chefe: Liliane Pereira de Souza

Diagramação: Editora Inovar

Capa: Juliana Pinheiro de Souza

Revisão de texto: Os autores

Conselho Editorial

Prof. Dr. Alexsande de Oliveira Franco
Profa. Dra. Aldenora Maria Ximenes Rodrigues
Prof. Dr. Arlindo Costa
Profa. Dra. Care Cristiane Hammes
Profa. Dra. Carla Araújo Bastos Teixeira
Prof. Dr. Carlos Eduardo Oliveira Dias
Prof. Dr. Claudio Neves Lopes
Profa. Dra. Dayse Marinho Martins
Profa. Dra. Débora Luana Ribeiro Pessoa
Profa. Dra. Elane da Silva Barbosa
Prof. Dr. Francisco das Chagas de Loiola Sousa
Prof. Dr. Gabriel Mauriz de Moura Rocha
Profa. Dra. Geyanna Dolores Lopes Nunes
Prof. Dr. Guilherme Antônio Lopes de Oliveira

Profa. Dra. Ivonalda Brito de Almeida Moraes
Profa. Dra. Janine Silva Ribeiro Godoy
Prof. Dr. João Vitor Teodoro
Profa. Dra. Juliani Borchardt da Silva
Prof. Dr. Leonardo Jensen Ribeiro
Profa. Dra. Lina Raquel Santos Araujo
Prof. Dr. Márcio Mota Pereira
Prof. Dr. Marcos Pereira dos Santos
Prof. Dr. Marcus Vinicius Peralva Santos
Profa. Dra. Nayára Bezerra Carvalho
Profa. Dra. Roberta Oliveira Lima
Profa. Dra. Rúbia Kátia Azevedo Montenegro
Profa. Dra. Susana Copertari
Profa. Dra. Susana Schneid Scherer
Prof. Dr. Sílvio César Lopes da Silva

Este livro passou por avaliação e aprovação às cegas de dois ou mais pareceristas ad hoc.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(BENITEZ Catalogação Ass. Editorial, MS, Brasil)

C148

1.ed. Coletânea jurídica [livro eletrônico] diálogos sobre o direito brasileiro / organização Anderson de Lima. – 1.ed. – Campo Grande, MS: Inovar, 2025. 264p. PDF

Vários autores.

Bibliografia.

ISBN 978-65-5388-355-0

DOI 10.36926/editorainovar-978-65-5388-355-0

1. Direito – Coletâneas – Brasil. 2. Direito – Estudo e ensino. I. Lima, Anderson de.

10-2025/194

CDD 34(81)

Índice para catálogo sistemático:

1. Brasil: Direito: Estudo e ensino 34(81)

Aline Grazielle Benítez – Bibliotecária - CRB-1/3129

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra assumem publicamente a responsabilidade pelo seu conteúdo, garantindo que o mesmo é de autoria própria, original e livre de plágio acadêmico. Os autores declaram, ainda, que o conteúdo não infringe nenhum direito de propriedade intelectual de terceiros e que não há nenhuma irregularidade que comprometa a integridade da obra. Os autores assumem integral responsabilidade diante de terceiros, quer de natureza moral ou patrimonial, em razão do conteúdo desta obra. Esta declaração tem por objetivo garantir a transparência e a ética na produção e divulgação do livro. Cumpre esclarecer que o conteúdo é de responsabilidade exclusiva dos autores, não refletindo, necessariamente, a opinião da editora, organizadores da obra ou do conselho editorial.

APRESENTAÇÃO

A obra *Coletânea Jurídica: Diálogos sobre o Direito Brasileiro* nasce do propósito de reunir reflexões, estudos e análises produzidos por estudantes, professores e pesquisadores comprometidos com a construção de um pensamento jurídico crítico, humano e conectado às transformações da sociedade contemporânea.

Resultado de um esforço coletivo que ultrapassa os limites da sala de aula, este livro simboliza o diálogo entre teoria e prática, entre o saber acadêmico e a vivência cotidiana do Direito. Cada capítulo reflete a pluralidade de temas que permeiam o universo jurídico brasileiro, do Direito Constitucional ao Trabalhista, do Civil ao Previdenciário, revelando o olhar atento e engajado de uma nova geração de juristas em formação.

Mais do que um registro acadêmico, esta coletânea representa o espírito colaborativo que caracteriza o curso de Direito da Universidade Estadual do Oeste do Paraná Campus Francisco Beltrão, e reafirma o papel da universidade pública como espaço de produção de conhecimento comprometido com a justiça social, a ética e a cidadania.

Ao organizar esta obra, reafirma-se a importância do diálogo como ferramenta de aprendizado e transformação. Que estas páginas sirvam de inspiração para novas pesquisas, debates e práticas jurídicas comprometidas com o fortalecimento do Estado Democrático de Direito e com a efetivação dos direitos humanos em todas as suas dimensões.

Francisco Beltrão, 2025.

Anderson de Lima

Organizador

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	11
A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DA SAÚDE E DA SEGURANÇA DO TRABALHADOR: CUMULAÇÃO DE ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE NA RELAÇÃO DE EMPREGO	
Andréa Regina de Moraes Benedetti Brenda Aparecida Tischer Kauany Eloisa Restello Larissa Albergoni de Carvalho Maria Luiza Martinelo	
doi.org/10.36926/editorainovar-978-65-5388-355-0_001	
CAPÍTULO 2	26
A RELAÇÃO ENTRE O CRIME DE LAVAGEM DE DINHEIRO E O USO DE BITCOINS	
Emanuelli Falcade Ayala	
doi.org/10.36926/editorainovar-978-65-5388-355-0_002	
CAPÍTULO 3	39
A SUPRESSÃO DA CARÊNCIA NO SALÁRIO-MATERNIDADE E A EFETIVAÇÃO DA PROTEÇÃO SOCIAL À GESTANTE	
Alice Maria Negri Freire Laura Reisner Miryan Cristiane Besen Debacker	
doi.org/10.36926/editorainovar-978-65-5388-355-0_003	
CAPÍTULO 4	57
A VALIDADE DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO EM ATIVIDADES ILÍCITAS: ANÁLISE DA FUNÇÃO LÍCITA EXERCIDA EM AMBIENTES DE ILEGALIDADE	
Ana Helena Wiggers Kniphoff Bianca de Moura Girardello Rafaela Vitória Tauscher Weich Yasmin Sandri	
doi.org/10.36926/editorainovar-978-65-5388-355-0_004	
CAPÍTULO 5	73
ANÁLISE DA ALTERAÇÃO NO CÁLCULO DA APOSENTADORIA POR INCAPACIDADE PERMANENTE APÓS A EC 103/2019	
Anderson de Lima	

Julia Roberta Thomé

Milena Vitória Alberti

doi.org/10.36926/editorainovar-978-65-5388-355-0_005

CAPÍTULO 6 91

APLICAÇÃO DA LEI MARIA DA PENHA PARA ALÉM DA CONJUGALIDADE: um olhar sobre a violência intrafamiliar

Anderson de Lima

doi.org/10.36926/editorainovar-978-65-5388-355-0_006

CAPÍTULO 7 109

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: ENTRE FLEXIBILIZAÇÃO LABORAL E PRECARIZAÇÃO DE DIREITOS

Agatha Kamila Dresch

Ana Cláudia Siega da Silva Dias

Ana Laura França Dutra

Maisa Vitória Marques Bagio

doi.org/10.36926/editorainovar-978-65-5388-355-0_007

CAPÍTULO 8 126

CONTRATO DE TRABALHO, ACIDENTE LABORAL E ESTABILIDADE: UM ESTUDO DA PROTEÇÃO JURÍDICA AO EMPREGADO

Eduarda Cristina Estrela Godinho

Erica Medenski Barros Pinto

Larissa Roberta Bernardino

Mariela de Moraes Mosele

doi.org/10.36926/editorainovar-978-65-5388-355-0_008

CAPÍTULO 9 140

DIREITOS DAS GESTANTES E LACTANTES: EVOLUÇÃO, GARANTIAS E DESAFIOS

Ana Flora de Camargo Rodrigues

Helena Brustolin de Andrade

Isadora Willers Machado

Maria Fernanda Sbrussi Cadore

Fabio Alberto de Lorenzi

doi.org/10.36926/editorainovar-978-65-5388-355-0_009

CAPÍTULO 10 159

ENTRE A INFÂNCIA E A ESCRAVIDÃO MODERNA: A CONFIGURAÇÃO DA EXPLORAÇÃO INFANTIL

Ana Laura Ferri Andretta

Renata Correa Marcelo

doi.org/10.36926/editorainovar-978-65-5388-355-0_010

CAPÍTULO 11 175

ESTUPRO DE VULNERÁVEL NO CIBERESPAÇO: A CONFIGURAÇÃO DO CRIME PELA CONTEMPLAÇÃO LASCIVA VIRTUAL

Carolina Grison Mezzomo

doi.org/10.36926/editorainovar-978-65-5388-355-0_011

CAPÍTULO 12 195

O ENFRENTAMENTO DO ETARISMO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Ana Carolina Milhoreto Frighetto

Ana Júlia Dalla Valle

Emilly Pereira Ribeiro

Giovanna Brenda Malherbi

Nathalia Gomes Lucio

doi.org/10.36926/editorainovar-978-65-5388-355-0_012

CAPÍTULO 13 211

POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS À PROTEÇÃO DO DIREITO HUMANO E FUNDAMENTAL DA DIGNIDADE SEXUAL DA CRIANÇA E ADOLESCENTE VÍTIMA DE VIOLÊNCIA SEXUAL: A TRAJETÓRIA DO ESTADO BRASILEIRO

Silvia de Freitas Mendes

doi.org/10.36926/editorainovar-978-65-5388-355-0_013

CAPÍTULO 14 226

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: TERCEIRIZAÇÃO COMO ESTRATÉGIA EMPRESARIAL PARA REDUÇÃO DE CUSTOS

Emanuela Abati

Gabriela Rosa Correa

Juliana Raíssa Rauber

Maria Victoria Remor Sebolt Lise

doi.org/10.36926/editorainovar-978-65-5388-355-0_014

CAPÍTULO 15 243

PROTEÇÃO E REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL ARTÍSTICO NO BRASIL

Isabela Misturini

Luiz Henrique Knerek Gnoatto

Manuela Cristofoli Prigol
Roberta Marzagão Sedôr

doi.org/10.36926/editorainovar-978-65-5388-355-0_015

SOBRE O ORGANIZADOR 261

Anderson de Lima

ÍNDICE REMISSIVO..... 262

CAPÍTULO 1

A PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL DA SAÚDE E DA SEGURANÇA DO TRABALHADOR: CUMULAÇÃO DE ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE NA RELAÇÃO DE EMPREGO

CONSTITUTIONAL PROTECTION OF WORKER'S HEALTH AND SAFETY: ACCUMULATION OF UNHEALTHY AND HAZARDOUS ADDITIONS IN THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Andréa Regina de Moraes Benedetti

Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Francisco Beltrão – Paraná
andrea.benedetti@unioeste.br

Brenda Aparecida Tischer

Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Francisco Beltrão – Paraná
brendatischer@unioeste.br

Kauany Eloisa Restello

Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Francisco Beltrão – Paraná
kauany.rastello@unioeste.br

Larissa Albergoni de Carvalho

Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Francisco Beltrão – Paraná
larissa.carvalho@unioeste.br

Maria Luiza Martinelo

Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Francisco Beltrão - Paraná
maria.martinelo@unioeste.br

RESUMO

Este artigo analisa a possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade na relação de emprego, investigando se a renúncia a essa cumulação, imposta pela legislação celetista, contraria o viés protecionista da Constituição Federal e das Convenções Internacionais do Trabalho. A pesquisa é qualitativa, básica e descritiva, utilizando o método de abordagem hipotético-dedutivo e a técnica de pesquisa bibliográfica. A análise demonstrou que, apesar da legislação trabalhista impor a opção por apenas um dos adicionais, a doutrina e a jurisprudência apresentam divergências sobre o tema, com argumentos favoráveis à cumulação baseados na supremacia de normas constitucionais e supralegais, como as convenções da OIT. Conclui-se que exigir a escolha entre os adicionais pode comprometer a integridade física e o bem-estar do trabalhador, indo contra os valores constitucionais que buscam garantir sua dignidade e segurança plena.

Palavras-chave: Cumulação de Adicionais; Insalubridade; Periculosidade.

ABSTRACT

This article analyzes the possibility of cumulating unhealthy and hazardous work allowances in employment relationships, investigating whether the waiver of this cumulation, as mandated by labor legislation, contradicts the protectionist bias of the Federal Constitution and International Labor Conventions. The research is qualitative, basic, and descriptive, using a hypothetical-deductive approach and bibliographical research. The analysis demonstrated that, although labor legislation requires the option of only one of the allowances, legal doctrine and case law differ on the subject, with arguments in favor of cumulation based on the supremacy of constitutional and supra-legal norms, such as ILO conventions. The conclusion is that requiring a choice between the allowances can compromise the physical integrity and well-being of workers, contradicting constitutional values that seek to guarantee their dignity and full safety.

Keywords: Accumulation of additional fees; Unhealthiness; Dangerousness.

1. Introdução

O presente artigo analisa a possibilidade de cumulação de adicionais de insalubridade e periculosidade na relação de emprego, diante das disposições constitucionais de garantia da saúde e da segurança do trabalhador. Os adicionais de insalubridade e periculosidade têm como objetivo compensar os trabalhadores pelos riscos que enfrentam em seus ambientes de trabalho, além de incentivar as empresas a adotarem medidas de prevenção e proteção para garantir a segurança e saúde de seus funcionários. No entanto, a legislação celetista impõe que o trabalhador opte apenas pelo adicional que melhor lhe convier, em conformidade com o artigo 193, §2 da CLT. A hipótese de pesquisa é, portanto, analisar se a renúncia à cumulação de adicionais contraria o viés protecionista da Constituição Federal e das Convenções Internacionais em relação ao sujeito hipossuficiente da relação de trabalho, qual seja, o empregado.

O tema possui relevância, uma vez que há divergência tanto nas disposições legais sobre a matéria quanto no entendimento jurisprudencial. O Tribunal Superior do Trabalho já proferiu decisões conflitantes sobre a cumulatividade, como no incidente de Recurso de Revista repetitivo 239-55.2011.5.02.0319 e no Recurso de Revista 1072-72.2011.5.02.0384, mesmo durante a vigência das normas supraleais que embasam os entendimentos atuais sobre a inacumulatividade.

O artigo está estruturado em três partes principais para a realização da pesquisa: primeiro, ele descreve os adicionais de insalubridade e periculosidade; em seguida, apresenta a divergência doutrinária e jurisprudencial sobre o tema; por fim, analisa a possibilidade de cumulação desses adicionais sob a perspectiva da concepção contemporânea de Direitos Humanos.

A concepção contemporânea de direitos humanos caracteriza-se pela ideia de que esses direitos são universais, indivisíveis e interdependentes, integrando um conjunto essencial de valores que garantem a dignidade humana em todas as suas dimensões. Nesse sentido, os direitos humanos não são apenas prerrogativas nacionais,

mas sim uma questão de legítimo interesse internacional, como reafirmado pelos tratados internacionais que os reconhecem e protegem. Ao ratificarem esses tratados, os Estados assumem compromissos internacionais e se submetem à supervisão de instituições globais, reforçando a universalidade desses direitos e a necessidade de sua proteção além das fronteiras nacionais.

Metodologicamente, o estudo utiliza o método de abordagem hipotético-dedutivo, sendo a pesquisa qualitativa, básica e descritiva, por meio de técnica de pesquisa bibliográfica. Para Lakatos (2021, p. 103), o método hipotético-dedutivo "inicia-se pela percepção de uma lacuna nos conhecimentos, acerca da qual formula hipóteses e, pelo processo de inferência dedutiva, testa a predição da ocorrência de fenômenos abrangidos pela hipótese".

2. Revisão de Literatura

2.1 Adicionais de Insalubridade e Periculosidade

Os adicionais de insalubridade e periculosidade são verbas salariais concedidas a trabalhadores expostos a condições de risco no ambiente de trabalho. Embora ambos tenham a função de proteger o empregado, eles se diferenciam pela natureza do risco e suas regras de concessão.

O adicional de insalubridade é pago quando o trabalhador é exposto a agentes nocivos à saúde que extrapolam os limites de tolerância estabelecidos, fugindo da raia da normalidade permitida e tolerada pela Justiça do Trabalho e recomendada pela OMS (Brasil, 1943). As atividades insalubres são classificadas em três categorias principais: físicas, biológicas e químicas. Salienta-se que apenas os agentes previstos nas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho são considerados para efeitos de adicional de insalubridade (Garcia, 2023).

A CLT, em seu art. 192, define os graus de insalubridade em máximo (40%), médio (20%) e mínimo (10%), que dependem da

exposição a esses agentes. Mesmo que o empregador forneça equipamentos de proteção individual (EPIs), o adicional ainda é devido se os equipamentos não neutralizarem completamente a exposição ao risco. É crucial, nesse sentido, considerar também "a proteção mental daquele trabalhador, a fim de evitar riscos maiores à sua vida" (Martinez, 2019, p. 637).

Para a concessão do adicional, é essencial uma perícia técnica que comprove a insalubridade. A atividade do trabalhador também deve estar prevista nas normas do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A Súmula 460 do STF reforça essa exigência, ao dispor que "para efeito do adicional de insalubridade, a perícia judicial, em reclamação trabalhista, não dispensa o enquadramento da atividade entre as insalubres, que é ato de competência do Ministro do Trabalho e Previdência Social". (Martinez, 2019, p. 636).

Já o adicional de periculosidade é concedido por exposição a risco iminente à vida ou à integridade física do empregado. "Ao passo que a insalubridade expõe o trabalhador a um fator que prejudica sua saúde de forma contínua, a periculosidade não se manifesta por um dano biológico progressivo. Em vez disso, ela representa um risco iminente de acidente que pode levar à morte ou a lesões graves e imediatas, como a mutilação" (Martins, 2024, p. 810).

A definição de atividades perigosas é dada pelo art. 193 da CLT:

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I – inflamáveis, explosivos ou energia elétrica

II – roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

III – colisões, atropelamentos ou outras espécies de acidentes ou violências nas atividades profissionais dos agentes das autoridades de trânsito.

Diferente do adicional de insalubridade, o de periculosidade é fixo em 30% do salário contratual, sem os acréscimos resultantes de gratificações ou prêmios, conforme disposição expressa do art. 193, §

1º, da CLT (Romar, 2023, p. 733). Por ser um risco intrínseco e contínuo, o adicional de periculosidade "não pode ser eliminado com o uso de equipamentos de proteção" (Rev. TRT18, 2021, p. 333), embora a empresa ainda deva adotar medidas de segurança. A Súmula 364 do TST estabelece que o adicional é de 30% sobre o salário-base, podendo ser ajustado para um percentual inferior em convenção ou acordo coletivo, proporcional ao tempo de exposição ao risco.

Ao passo que a insalubridade expõe o trabalhador a um fator que prejudica sua saúde de forma contínua, a periculosidade não se manifesta por um dano biológico progressivo. Em vez disso, ela representa um risco iminente de acidente que pode levar à morte ou a lesões graves e imediatas, como a mutilação (Martins, 2024, p. 810).

A concessão do adicional de periculosidade, similar à insalubridade, também requer uma perícia técnica (Art. 195 da CLT), exceto se o empregador já o paga de forma espontânea. É importante notar que "Empregados domésticos, embora beneficiados por normas de segurança do trabalho, não têm direito a esse adicional, pois a Lei Complementar nº 150/2015 não lhes concedeu essa prerrogativa" (Romar, 2023, p. 732).

2.2 Atual Posicionamento legislativo, jurisprudencial e doutrinário sobre a Cumulação de Adicionais

Conforme exposto, o trabalhador tem direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade, a depender das condições de trabalho. Contudo, quando a exposição a ambos os agentes de risco ocorre de forma simultânea, surge o debate sobre a possibilidade de acumulação desses adicionais. Nesse sentido, é fundamental analisar a legislação vigente, o posicionamento jurisprudencial e o entendimento doutrinário acerca do tema (De Paula, 2019, p. 38).

Inicialmente, é fundamental analisar a legislação que institui os adicionais de insalubridade e periculosidade. O propósito dessas normas é compensar os trabalhadores pela exposição a condições

laborais que representam risco à sua saúde e integridade física (De Paula, 2019, p. 38).

A Constituição Federal prevê em seu artigo 7º, inciso XXIII, os referidos adicionais. Entretanto, é a partir do momento em que a CLT regulamenta a questão dos adicionais, tratado em seu artigo 193, parágrafo 2º, que a anomalia normativa começa a ficar aparente, veja-se (De Paula, 2019, p. 39):

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido. (Brasil, 1943).

Logo, o trabalhador que labora em um ambiente de risco duplo deve optar pelo recebimento de apenas um dos adicionais, que economicamente venha a ser melhor e, ao mesmo tempo, o faz renunciar ao outro adicional (Garcia, 2023).

Acrescenta-se, ainda, que a recente reforma trabalhista do dia 13 de julho de 2017 não tratou da possibilidade cumulativa dos adicionais, mantendo todo o aspecto jurídico existente a este fato (De Paula, 2019, p. 39).

Quanto ao entendimento jurisprudencial, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), volta suas decisões sobre o tema, majoritariamente, para a impossibilidade de cumulação dos adicionais, fundamentadas no parágrafo 2º do artigo 193 da CLT.

Um exemplo a ser citado é o Recurso de Revista 12409-51.2016.5.15.0051, em que a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu, em 2025, a impossibilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos (RRAg-12409-51.2016.5.15.0051, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 18/03/2025).

Entretanto, é possível constatar que o mesmo Tribunal também já proferiu algumas de suas decisões, possibilitando a percepção

cumulativa dos referidos adicionais, sustentando que a proibição da CLT (art. 193, § 2º) foi superada pela ordem jurídica atual. A decisão se baseia em três pilares: a superioridade da Constituição de 1988, que não veda a acumulação; a natureza distinta dos adicionais, pois a insalubridade protege a saúde de riscos graduais, enquanto a periculosidade protege a vida de perigos iminentes; e a validade de convenções da OIT, que possuem força supralegal e preveem a análise de riscos simultâneos, tornando a regra da CLT inválida (Brasília, TST. RR: 1072-72.2011.5.02.0384. Relator: Claudio Brandão. Publicação: 03/10/2014).

O fundamento da decisão do TST que permite a cumulação é o mesmo que alicerça o entendimento crítico de expressiva parte da doutrina quanto à norma prevista na CLT. Tal posicionamento doutrinário defende a aplicação das convenções da OIT, justamente pelo fato de que seu conteúdo se reveste de um caráter de proteção ao trabalhador (Resende, 2025, p. 896).

Nessa mesma linha, José Augusto Rodrigues Pinto (2007, p. 427) pondera que o direito à cumulação possui uma "lógica irresponsável", explicando que o desconforto pessoal deve abranger todas as circunstâncias causadoras.

Posto isso, verifica-se que o tribunal já apresentou entendimentos divergentes e, como apontam Júnior, Souza e Santos (2023, p. 10), nada impede que mude seu posicionamento. Cabe, portanto, analisar qual dos entendimentos se alinha melhor aos direitos humanos.

Com efeito, a análise da legislação, da jurisprudência e da doutrina revela uma evidente anomalia normativa. Esta anomalia resulta na divergência de entendimentos sobre a cumulação dos adicionais e, consequentemente, compromete a proteção integral do trabalhador.

3. Procedimentos Metodológicos, Resultados e Discussão

O presente estudo utiliza o método de abordagem hipotético-dedutivo para analisar a validade da proibição de cumulação dos

adicionais de insalubridade e periculosidade no ordenamento jurídico brasileiro. O desenho da pesquisa é qualitativo, de natureza básica e com caráter descritivo. A coleta de dados foi realizada por meio de pesquisa bibliográfica, incluindo a análise de documentos legais, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Constituição Federal, bem como de tratados internacionais, em especial as Convenções nº 148 e nº 155 da OIT. A análise bibliográfica abrangeu também uma variedade de fontes acadêmicas e doutrinárias, como livros, artigos científicos e periódicos especializados sobre o tema, permitindo a construção do referencial teórico e o aprofundamento da discussão.

As técnicas de análise de dados empregadas foram de cunho interpretativo e comparativo. Os dados foram processados por meio da leitura e interpretação de entendimentos doutrinários e jurisprudenciais, o que permitiu a identificação da controvérsia e das lacunas existentes na literatura. A análise comparativa foi utilizada para contrastar as normas infraconstitucionais com as disposições constitucionais e supraleais, justificando a posição adotada pelo estudo.

Consoante o exposto na revisão bibliográfica, a pesquisa identificou os seguintes resultados: i. a aplicação da regra da inacumulatividade dos adicionais, a qual impõe ao trabalhador a obrigação de optar pelo benefício mais vantajoso, quando submetido simultaneamente à exposição de mais de um agente nocivo; ii. o reconhecimento da possibilidade de cumulatividade dos referidos adicionais, conforme entendimento de alguns tribunais superiores, à luz da normativa supraleal que garante a proteção integral à saúde do trabalhador; iii. a constatação de fragilidade na observância dos direitos humanos, os quais consagram valores fundamentais e inerentes à dignidade da pessoa humana, mas que, em tese, vêm sendo relativizados.

No que tange ao primeiro posicionamento, de um lado verifica-se a posição majoritária contrária à cumulatividade, fundada na legislação (§ 2º do artigo 193 da CLT). Por outro lado, observa-se a tese da possibilidade de cumulação, sustentada na prevalência das normas constitucionais e supraleais sobre a CLT, bem como na jurisprudência consolidada do STF acerca do efeito paralisante das normas internas

incompatíveis com tratados internacionais de direitos humanos. Destacam-se, nesse sentido, as Convenções nº 148 e 155 da OIT, que possuem natureza de normas de direito social e devem ser aplicadas mediante o controle de convencionalidade, em conformidade com o sistema de proteção internacional dos direitos humanos.

As normas internacionais ratificadas pelo Brasil pelos Decretos nº 93.413/86 e nº 1.254/94 (Convenções nº 148 e 155 da OIT) têm força de lei supralegal, como já decidido pelo Supremo Tribunal Federal no Recurso Extraordinário 466.343-SP, ou seja, hierarquicamente superior à CLT por ser originária de um tratado internacional de direitos humanos trabalhistas, a cumulação deveria ser possível ao trabalhador (Gomes, 2022, p. 17).

Ainda, sobre a questão da supremacia das convenções frente às leis infraconstitucionais, as Convenções da OIT possuem fundamento na mesma direção do que é preceituado pela Constituição Federal, ou seja, além de status de norma supralegal, ela deve irradiar seus efeitos para as demais normas, buscando-se equiparação de entendimentos acerca da temática (Ferreira, 2021).

Apesar de o entendimento majoritário nos tribunais trabalhistas no país ser pela incompatibilidade na percepção dos adicionais, a sustentação desta tese mostra-se frágil quando diante de sua antítese. Isto pelo fato de que toda a fundamentação atrelada à não cumulação parte da interpretação literal de um artigo da CLT, não abrangendo a integralidade e complexidade das relações de trabalho sob o prisma principiológico que sustenta a Constituição e os tratados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre direitos humanos trabalhistas ratificados pelo Brasil (Gomes, 2022, p. 16).

Assim, não é razoável imputar ao empregado (parte mais hipossuficiente na relação de trabalho) o dever de optar pela percepção de apenas um dos adicionais, quando comprovadamente exposto, de forma concomitante, a múltiplos agentes nocivos. Tal exigência revela-se desproporcional, uma vez que, embora haja exposições distintas e fatos geradores autônomos, nega-se ao trabalhador a correspondente contraprestação econômica (Leite, 2022, p. 252).

Nesse contexto, a vedação à cumulatividade dos adicionais assemelha-se, paradoxalmente, a uma forma inversa de *bis in idem*, pois, ainda que haja dupla exposição, reconhece-se apenas um direito, promovendo evidente desequilíbrio na equação protetiva trabalhista (Bezerra Leite, 2022, p. 252).

Em suma, no contexto de discussão, tem-se que as Convenções da OIT possuem relevância ímpar no que tange ao imbróglio dos adicionais, tendo em vista o fato de que o conteúdo de tais normas se reveste de caráter protecionista, revelando a preocupação para com o meio ambiente do trabalhador e o compromisso para que os riscos enfrentados sejam devidamente compensados, inclusive com a cumulação dos adicionais (Gomes, 2022, p. 17).

4. Considerações Finais

O presente estudo analisou a possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade na relação de emprego, à luz das disposições constitucionais que garantem a saúde e segurança do trabalhador e de uma concepção contemporânea de direitos humanos.

A pesquisa teve como ponto de partida a preocupação com a proteção dos trabalhadores que, em suas atividades laborais, estão expostos a riscos que afetam diretamente sua saúde, segurança e integridade física. Esses adicionais têm como finalidade compensar os trabalhadores pelos riscos enfrentados e, ao mesmo tempo, incentivar as empresas a adotarem medidas preventivas para mitigar riscos.

Nessa perspectiva, a legislação vigente, especialmente o artigo 193, §2º da CLT, impõe ao trabalhador a escolha entre um dos adicionais, impedindo a cumulação. Tal imposição levanta importantes questões sobre o caráter protecionista da Constituição Federal e das Convenções Internacionais, que visam proteger o empregado como parte mais vulnerável na relação de trabalho. Este estudo questionou se a renúncia à cumulação dos adicionais estaria em desacordo com

esses princípios protecionistas, considerando a concepção contemporânea de direitos humanos.

Ao longo do trabalho, foi possível observar a existência de divergências tanto no âmbito doutrinário quanto jurisprudencial. O Tribunal Superior do Trabalho, por exemplo, já proferiu decisões contraditórias em relação à cumulatividade, o que demonstra a complexidade do tema e a necessidade de uma análise mais aprofundada à luz dos Direitos Humanos contemporâneos. A abordagem metodológica adotada, baseada no método hipotético-dedutivo, permitiu uma análise qualitativa e descritiva que destacou a relevância do tema na atual conjuntura.

Ademais, é imprescindível destacar que as convenções da Organização Internacional do Trabalho, ratificadas pelo Brasil, são normas de hierarquia supralegal, conforme entendimento consolidado pelo Supremo Tribunal Federal. Isso significa que essas normas, assim como a Constituição Federal, irradiam efeitos para o restante do ordenamento jurídico, sendo fundamentais para a interpretação e aplicação das leis trabalhistas. Portanto, ao impedir a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, a legislação nacional não compactua com essas normas internacionais, tampouco com a própria Constituição Federal, que reforça a proteção integral do trabalhador.

Diante do exposto, conclui-se que é fundamental reconhecer que a proteção à saúde e à segurança do trabalhador deve ser plena, abrangendo todos os riscos aos quais está exposto, sem que ele precise escolher entre a compensação por um risco ou outro. A cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade se revela não apenas como uma questão jurídica, mas também como uma necessidade para a efetiva garantia dos direitos humanos no ambiente de trabalho. Assim, este estudo contribui para o debate sobre a importância de revisar as normas vigentes, com o intuito de alinhar a legislação trabalhista às exigências constitucionais e internacionais, garantindo uma proteção mais robusta e abrangente ao trabalhador.

Referências Bibliográficas

BRASIL. Presidência da República. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 28. fev. 2024.

BRASIL, **Decreto-Lei Nº 5.452 de 1º de Maio de 1943**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 out. 2023.

FERREIRA, Ivan Bortolin. A inconstitucionalidade da vedação da cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 58, 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/194853/2021_ferreira_ivan_inconstitucionalidade_vedacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 16 de março de 2024.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Saraivajur, 2022.

GOMES, Glaucilane Ribeiro. **A possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade no ordenamento jurídico brasileiro**. 2022. 22 f. (Graduação) - Curso de Direito, Faculdade Una Contagem, 2022.

GUIMARÃES, Cristina Lantmann. Cumulatividade dos adicionais de insalubridade e de periculosidade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região / Tribunal Regional do Trabalho**. Região, 18ª. P. 331-347, v. 1, dez. 2012.

JÚNIOR, Marcos dos Santos; SOUZA, Kleiton Cristian Ferreira de; SANTOS, Saulo Altivo Jardim dos. A (im)possibilidade jurídica da cumulatividade dos adicionais de insalubridade e periculosidade. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, ISSN 2178-6925. v.12, 2023.

LAKATOS, Eva M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9788597026580. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#!/books/9788597026580/>. Acesso em: 21 ago. 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraivajur, 2022.

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

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: SRV Editora LTDA, 2024. E-book. ISBN 9788553622627. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553622627/>. Acesso em: 26 jul. 2024.

PAULA, Jackson de. **Cumulatividade dos adicionais de insalubridade e periculosidade para os trabalhadores**: adicionais concomitantes. 2019. 62 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Departamento de Ciências Jurídicas, Universidade de Taubaté, Taubaté, 2019. Disponível em: <http://repositorio.unitau.br/jspui/bitstream/20.500.11874/3512/1/TG-Jackson-formatado.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2024.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007. p. 427.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. E-book. ISBN 9788553622771. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553622771/>. Acesso em: 20 ago. 2024.

PIOVESAN, Flávia. Direitos sociais, econômicos e culturais, e direitos civis e políticos. **Revista Internacional de Direitos Humanos**, São Paulo, p. 20-47, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sur/a/vv3p3pQXYPv5dhH3sCLN46F/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 ago. 2024.

RAMOS, André de C. **Curso de Direitos Humanos**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2022. E-book. ISBN 9786553622456. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622456/>. Acesso em: 21 ago. 2024.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559648719. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559648719/>. Acesso em: 26 jul. 2024.

ROMAR, Carla Teresa M. **Direito do trabalho**. (Coleção esquematizado®). 9. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. E-book. p.732. ISBN 9786553624917. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553624917/>. Acesso em: 22 set. 2025.

*Este artigo foi adaptado a partir de pesquisa publicada no XI CONAPE
- Congresso Nacional De Pesquisa Em Ciências Sociais Aplicadas

CAPÍTULO 2

A RELAÇÃO ENTRE O CRIME DE LAVAGEM DE DINHEIRO E O USO DE *BITCOINS*

THE RELATIONSHIP BETWEEN MONEY LAUNDERING AND THE USE OF BITCOINS

Emanuelli Falcade Ayala

Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE

Francisco Beltrão – Paraná

<https://orcid.org/0009-0003-5989-7422>

manufalcade@hotmail.com

RESUMO

O objetivo desta pesquisa é analisar se há relação entre o uso de *Bitcoins* e o crime de lavagem de dinheiro. O crime de lavagem de dinheiro tem por objetivo introduzir valores obtidos ilicitamente na economia com aparência legal. Em umas das fases do crime estudado, os criminosos utilizam os *Bitcoins*, visto não serem regulados pelo Banco Central, proporcionando um ambiente propício aos usuários mal-intencionados. Parte-se do pressuposto que o uso dessa criptomoeda não é ilícito, no entanto, há pessoas que a utiliza de forma irregular, contribuindo ao crime. A ausência de legislação, que regulamenta as possíveis utilizações da referida moeda, implica em dificuldades na atuação de instituições controladoras das transações. Os procedimentos metodológicos utilizados foram a pesquisa bibliográfica, a pesquisa documental e a análise de conteúdo, e para a análise das informações adotou-se a pesquisa qualitativa de caráter exploratório descritivo. Conclui-se que é possível o uso de *Bitcoins* em uma das fases do crime de lavagem de dinheiro, em razão da falta de regulação por órgão direto.

Palavras-chave: Criptomoedas; *Bitcoins*; Lavagem de dinheiro.

ABSTRACT

The objective of this research is to analyze whether there is a relationship between the use of Bitcoins and money laundering. Money laundering aims to introduce illicitly obtained funds into the economy under the guise of legality. In one of the phases of the crime studied, criminals use Bitcoins, as they are not regulated by the Central Bank, providing an environment conducive to malicious users. It is assumed that the use of this cryptocurrency is not illegal; however, there are people who use it irregularly, contributing to crime. The absence of legislation regulating the possible uses of this currency makes it difficult for institutions that control transactions to act. The methodological procedures used were bibliographic research, documentary research, and content analysis, and qualitative exploratory descriptive research was adopted for the analysis of the information. It is concluded that it is possible to use Bitcoins in one of the phases of money laundering, due to the lack of regulation by a direct agency.

Keywords: Cryptocurrencies; Bitcoins; Money laundering.

1. INTRODUÇÃO

Devido à alta regulação e controle pelo Banco Central sobre as transações financeiras, surgiu a criptomoeda. Tal situação está inserida em um contexto jurídico, econômico e social, visto que podem ser utilizadas internacionalmente como moeda de pagamento de serviços, compra de bens, incluindo o uso pelo mercado ilícito, além de causar prejuízos imensuráveis, frente aos métodos de pagamento tradicionais.

Na presente pesquisa, será abordado sobre a criptomoeda, *Bitcoin*, que pode ser utilizado para o crime de lavagem de dinheiro, visto não ser regulado pelo Banco Central, nem regulamentado legalmente, assim, não há incidência por exemplo de imposto, limites nas transações. O crime de lavagem de dinheiro é utilizado para introduzir no sistema econômico valores que são originários de atividades ilícitas, como tráfico de drogas ou de pessoas, corrupção, terrorismo.

Para esta pesquisa, o termo criptomoeda será utilizado para se referir ao *Bitcoin*, contudo, sabe-se que há um debate acerca do conceito do termo. Menciona-se que Kent e Bain (2023) entendem que seria um criptoativo, em razão de suas qualidades. No entanto, para a pesquisa será utilizado o termo criptomoeda, uma vez ser mais difundido na literatura, além de não ser o objetivo desta pesquisa a revisão conceitual.

Os procedimentos metodológicos utilizados foram a pesquisa bibliográfica, a pesquisa documental e a análise de conteúdo. A pesquisa bibliográfica foi realizada a partir de livros e trabalhos já analisados a respeito do assunto (Fonseca, 2002). A pesquisa documental foi realizada com base em materiais que podem ser revistos (Gil, 2008). Por fim, a análise de conteúdo foi utilizada para a revisão das pesquisas e para alcançar o objetivo (Gil, 2008).

Por fim, no que tange à análise das informações obtidas, adotou-se a pesquisa qualitativa de caráter exploratório descritivo, buscando compreender tais fenômenos de forma aprofundada (Gil, 2008) e detalhada, para melhor ser compreendido o problema que permeia entre o crime de lavagem de dinheiro e o uso dos *Bitcoins* (Gil, 2002).

O objetivo desta pesquisa consiste em compreender se há relação entre o uso do *Bitcoin* e o crime de lavagem de dinheiro, visto a falta de regulação e regulamentação de seu uso.

O trabalho está dividido em três capítulos. O primeiro capítulo aborda o tema do *Bitcoin*, desde a sua origem, como é seu uso e seu procedimento. No segundo capítulo abarca a importância das instituições e o seu controle sobre as operações financeiras referentes ao uso dos *Bitcoins*. Por fim, o terceiro capítulo é voltado à análise sobre o uso dos *Bitcoins* para o crime de lavagem de dinheiro, apontando como uma das possibilidades da entrada do dinheiro ilícito ao mercado.

2. O BITCOIN

Primeiramente, contextualiza-se que devido à alta regulação e controle pelo Banco Central sobre as transações financeiras, surgiram estimulações à utilização de novas moedas. Nesse contexto, surgiu a

criptografia, como um novo mecanismo de troca de bens, produtos, serviços e ações, sem a necessidade de uma agência reguladora. Assim, surgiu a moeda digital, que possui aspectos técnicos bem definidos pelos usuários e não por agências diretas (Kent; Bain, 2023). Até o momento, houve as criações de várias criptomoedas, sendo as mais utilizadas como medida comum de valor: *Bitcoins* e *Ethereum* (Kent; Bain, 2023).

O mercado online ganhou relevância a partir de 1994, com o advento da internet comercial (Kent; Bain, 2023). No entanto, um pouco antes de uma década, em 1983, foi sugerido por David Chaum o uso de criptomoedas para criar e gerenciar as moedas digitais e, no ano de 1990, ele desenvolveu uma moeda digital baseada na criptografia (Kent; Bain, 2023). Após esse período, várias outras moedas digitais surgiram, mas não duraram muito tempo no mercado, em razão de ser algo novo e de muita volatilidade (Kent; Bain, 2023).

É importante mencionar que o investimento em criptomoedas é diferente dos investimentos tradicionais:

Enquanto os investimentos, por sua própria natureza, exigem análise contínua dos fluxos de mercado, oferecem segurança do capital, baixo risco, previsibilidade média quanto aos juros e expectativa de crescimento moderado a médio e longo prazo (a depender do perfil de investimentos); as operações com criptomoedas guardam mais semelhanças com a especulação, que não obedecem aos mesmos requisitos e suportam maiores riscos nas transações, focando muito mais na volatilidade do preço das ações do que nos rendimentos considerados mais seguros (Andrade, 2017, p. 10).

Desse modo, conforme mencionado na introdução, as operações financeiras tradicionais garantem ao investidor uma análise mais detalhada da situação a se realizar o investimento, como a avaliação dos riscos, enquanto as operações com criptomoedas são mais complexas, visto não haver panoramas possíveis para melhor avaliar a situação dessa operação, tornando a operação, nas palavras de Andrade (2017), intuitiva.

Com o passar do tempo e com o desenvolvimento de vários estudos relacionados ao assunto, em 2008, Satoshi Nakamoto publicou em aplicativos uma mensagem de que tinha trabalhado em um novo

sistema de dinheiro eletrônico, mais precisamente sobre a criptografia, chamada de *Bitcoin P2P e-cash paper* (Kent; Bain, 2023). O sistema citado funcionaria em uma rede de computadores, sem uma central supervisora, ou seja, nenhum banco ou governo poderia agir sobre essas movimentações realizadas (Kent; Bain, 2023). Em complemento, também criou um site e um domínio para explicar a respeito do armazenamento dos dados digitais, que foi chamado de *blockchain*. O referido banco de dados gerenciaria a moeda e registraria as transações.

Já em 2009, o próprio entusiasta do sistema lançou a rede *Bitcoin* e foi assim que a referida moeda nasceu, entretanto, sem valor econômico como possui hoje em dia (Kent; Bain, 2023). Os autores Kent e Bain (2023) explicam que o *Bitcoin* não existe fisicamente e que foram as pessoas que deram valor a ele, sendo usado para trocas, compras, pagamentos, entre outras utilizações. Para exemplificação de seu valor, os autores mencionam que já foi possível comprar carros da Tesla com *bitcoins* (Kent; Bain, 2023).

Apesar de não ser possível tocá-lo, ele está localizado no livro-razão, onde consta todas as transações realizadas, estas podem ocorrer, por exemplo, por mineração, compra. Ressalta-se que é com a mineração que são criados *Bitcoins*, havendo uma limitação para o ato (Kent; Bain, 2023). Ademais, a moeda pode ser comprada e vendida em pedaços, neste caso a pessoa comprará uma entrada no livro-razão (Kent; Bain, 2023).

Conforme mencionado, o *Bitcoin* fica armazenado em um banco de dados especial, chamado de *blockchain*, bem como, ficam registradas todas as transações realizadas com o ativo no livro-razão, de forma duplicada, sendo transmitidas às redes de computadores espalhadas por todo o mundo. Sabe-se que o referido livro é imutável, ou seja, a partir do momento que a pessoa declara que possui o *Bitcoin*, ficará registrado e não tem como alterar (Kent; Bain, 2023).

Em resumo, explicam Kent e Bain (2023, p. 24):

[...] o Bitcoin é armazenado como um histórico de transações em um livro-razão e que o livro-razão é armazenado em uma cadeia de blocos (*blockchain*) distribuídos, "imutáveis", com

blocos de transações encadeados, espalhados por dezenas de países e dezenas de milhares de nós.

Explica-se também que cada *Bitcoin* ou sua fração estão associados a um ou mais endereços, que é uma sequência de letras e números únicos, havendo inúmeras diferentes combinações possíveis. Os endereços estão associados a um pseudônimo, fazendo com que haja um anonimato parcial quanto ao usuário (Kent; Bain, 2023).

No *blockchain*, não há nada que identifique o usuário, entretanto, ele é público, fazendo com que qualquer pessoa que quiser acessar o sistema, tenha acesso a todas as transações realizadas no livro-razão, tendo acesso ao que está sendo transferido de um endereço a outro (Kent; Bain, 2023). Então, se a pessoa souber de quem é determinado endereço, saberá o que a pessoa fez com o *Bitcoin*, por este motivo, ele não é totalmente anônimo.

É nesse momento que a criptografia entra em ação, gerando uma codificação aos usuários, para que façam as transações que quiserem, garantido o anonimato parcial e a ausência de tributação. Assim, essa codificação inviabiliza a regulação sobre as transações.

Portanto, para compreender a relação entre o uso do *Bitcoin* e o crime de lavagem de dinheiro, foi necessário entender, ainda que de forma breve, como o ativo é usado. Concluindo que o ativo surgiu para que não fosse regulado e regulamentado por parte do poder público e para servir como moeda de troca.

Assim, passa-se a análise de como as instituições financeiras entendem ser os *Bitcoins*.

3. INSTITUIÇÕES

As instituições, no geral, surgiram com o propósito de trazer segurança às pessoas, reduzindo a incerteza cotidiana e fornecendo um guia para futuras interações. Não obstante, com a criptomoeda, a regulação ficou pendente, visto que ficou de difícil integração às normas já existentes, “em razão da volatilidade dos preços, irreversibilidade das operações e anonimato parcial dos usuários” (Andrade, 2017, p. 17). Assim:

A relevância das instituições, em especial as financeiras, reflete que a existência de regras e seu nível de efetividade são determinantes na compreensão da qualidade da economia, na medida em que normas são parte integrante do projeto econômico e dos processos dele decorrentes (Andrade, 2017, p. 12).

No caso das criptomoedas, a ausência de regulação e regulamentação geraram a ausência de tributação, tornando o ambiente um cenário ideal para maximizar os lucros; por outro lado, também expuseram os usuários a vulnerabilidade, pois não há segurança nos negócios realizados. A título de exemplo, no momento da venda de um *Bitcoin* ou de sua fração, o usuário que receberá o valor, deve possuir confiança e boa-fé no comprador, já que se desconhece o outro usuário (Kent; Bain, 2023).

Essa ausência de regulação, torna as transações das moedas digitais mais fáceis, tornando o ambiente propício a usuários mal-intencionados ao crime, como lavagem de dinheiro, estelionato e outros crimes.

Pontua-se que para abrir uma conta bancária são necessários alguns documentos, ou seja, possui usuário identificado, por outro lado, para a moeda digital, basta um endereço de IP, que pode ser ocultado de vários modos, como o uso de *proxies* (Andrade, 2017).

Quanto à legalidade do *Bitcoin*, depende do reconhecimento de cada país, pois alguns podem reconhecer como moeda corrente, *commodities* ou transações financeiras (Andrade, 2017).

Em âmbito brasileiro, não há norma que o legalize e nem que o proíba, entretanto, entende-se que é uma *commodities*, visto que há empresas que o usam como moeda de troca (Andrade, 2017).

Apesar de não haver posicionamento consolidado, ainda em 2014, a Receita Federal tentou interferir nas moedas digitais. Na primeira tentativa, foi estabelecido um imposto de 15% sobre os ganhos no momento da venda, mas caso o usuário vendesse por menos de R\$35.000,00, não precisaria pagar. Em complemento, exigiu declarações anuais dos usuários que possuíssem mais de R\$1.000,00 em moeda digital e incluiu o *Bitcoin* para ser declarado no Imposto de Renda da Pessoa Física (Andrade, 2017).

Desse modo, vislumbra-se que as instituições financeiras tentam interferir nesse tipo de transação, não deixando à mercê dos usuários, visto que podem se tornar um ambiente propício para crimes.

Portanto, compreendido o conceito de *Bitcoin* e de como as instituições o interpretam, passa-se a análise da relação existente entre ele e o crime de lavagem de dinheiro.

4. RELAÇÃO ENTRE O USO DE BITCOIN E O CRIME DE LAVAGEM DE DINHEIRO

Conforme já discorrido nos capítulos anteriores, a dificuldade da regulação deu-se principalmente à descentralização das transações, visto que a identidade do usuário é sigilosa e a transação não pode ser cancelada, bem como, “o sigilo quanto à origem da renda” (Andrade, 2017, p. 17). Tal fato é acrescido ao valor que gira em torno do *Bitcoin*, que acompanha as regras do mercado, podendo ser de grande lucratividade. Em razão disso, pode ser atrativo para usuários maliciosos, que se utilizam da criptografia dos dados e do sigilo dos usuários, por exemplo, para o crime de lavagem de dinheiro.

O crime está previsto na Lei n. 9.613, de 03 de março de 1998, sendo a primeira legislação que tratou dos “crimes de lavagem ou ocultação de bens, direitos e valores, e da prevenção da utilização do sistema financeira contra ilícitos desta natureza” (Jung, 2007, p. 6), que acabou sendo alterada pela Lei n. 12.683, de 09 de julho de 2012.

O referido crime pode ser caracterizado como uma atividade ou uma série de atividades que objetivam inserir recursos (bens ou dinheiro) de origem ilícita na economia, tentando disfarçar as transações controladas pelos próprios criminosos, para demonstrarem que são de origem lícita e aparentando que foram obtidos de forma honesta (Jung, 2007). Desse modo, é necessário que haja indícios de infração penal antecedente para a obtenção do dinheiro ilícito, por exemplo, pelo tráfico de drogas (Gonçalves; Júnior, 2022).

De acordo com Gonçalves e Júnior (2022, p. 771), o crime pode ser definido como a “atividade de desvinculação ou afastamento do dinheiro da sua origem ilícita para que possa ser aproveitado.” Além do contido no caput do artigo 1º da lei, seu parágrafo 1º define que na

mesma pena do *caput* quem converte em ativo lícito os valores provenientes de infração penal (Brasil, 1998).

Basicamente, para a configuração do crime são necessárias três etapas: inserção, ocultação e interação. A primeira etapa ocorre com a colocação do dinheiro na economia, como fracionamento dos valores da transação, empresas de fachada, movimentação de dinheiro em países mais permissivos e liberais; a segunda etapa serve para dificultar o rastreamento da fonte, da vinculação direta com a origem do ilícito, sendo mais utilizada a movimentação eletrônica, transferindo ativos para contas anônimas, já que bancos digitais podem aceitar apenas uma foto, carteira de identidade e e-mail para a abertura de conta (Vedovato, 2019). Por fim, na terceira etapa, os ativos são integrados ao mercado de forma legítima, por exemplo, pela compra de *Bitcoin* (Vedovato, 2019).

De acordo com Vedovato (2019), normalmente, as movimentações com criptomoedas suspeitas possuem um grande lucro em valores de criptomoeda, que posteriormente esses valores serão utilizados para o financiamento de outros crimes, como a compra de armas, de forma de dificulta o rastreamento do governo. Nesse sentido elucida Pires:

Sem muita evidência, os governos em muitos países acusam a BTC de ser usada para encorajar operações ilegais, como compras de armas, lavagem de dinheiro, terrorismo e uso de drogas. Segundo as autoridades que combatem crimes na internet, as plataformas que operam com moedas virtuais, como por exemplo: Tor, Deep Web e Silk Road, utilizam a BTC para promover ações criminosas em várias regiões do mundo (Pires, 2017, p. 14).

Ainda de acordo com Vedovato (2019), a incidência do referido crime é mais visível quando o crime antecessor ocorre por meio virtual, como no caso de a vítima transferir valor lícito para a aquisição de criptomoeda, e após a aquisição do valor em criptomoeda transfere para o criminoso como pagamento de resgate ou por meio de *hackers*.

Por outro lado, também há o cenário de o crime antecessor ocorrer fora do mundo virtual:

Os administradores da moeda virtual ou empresas que se dedicam a uma troca de moedas virtuais entre países diferentes podem usar “lavanderias” (um conjunto de serviços que gera um grande número de carteiras e envia moeda entre elas de forma casual) para conferir maior complexidade em suas ações e disfarçar eventuais vestígios. Os sinais de uso de “lavanderias” virtuais são muito semelhantes aos usados em “lavanderias” reais, especialmente porque no ambiente virtual das bitcoins não há regulamentação ou mecanismos de identificação dos usuários independente de criptografia de dados. A moeda digital é descentralizada e sigilosa, o que torna propício o ambiente para a atuação de grupos criminosos (Andrade, 2017, p. 18).

Assim, sabe-se que o processo de rastreamento das moedas codificadas, é de difícil acessibilidade, fazendo com que o crime de lavagem de dinheiro possa ser verificado, por exemplo, “pelas inúmeras contas bancárias pertencentes a um único usuário ou empresa da moeda virtual” (Andrade, 2017, p. 18).

Ainda, os usuários podem utilizar “lavanderias”, que são semelhantes às reais, gerando várias carteiras digitais, tentando disfarçar eventuais vestígios, já que é uma operação descentralizada e sigilosa (Andrade, 2017).

Por fim, os criminosos podem se utilizar da possibilidade legal de moeda de compra e venda, assim, os criminosos podem transacionar com empresas legais, demonstrando que os valores foram obtidos de forma lícita, visto que seu usuário é parcialmente anônimo (Andrade, 2017).

A título de exemplo, no Brasil, em 2023, a Polícia Civil do Estado do Rio Grande do Sul descobriu um esquema de lavagem de dinheiro, onde os criminosos utilizavam o dinheiro do tráfico de drogas para adquirir equipamento para a mineração de *Bitcoin*, uma vez que a prática de mineração não é proibida, realizando assim, movimentações de compra como forma de despistar a ação de controle governamental (Augusto, 2019).

Assim, resta evidente como o *Bitcoin* é utilizado para inserir dinheiro proveniente de crime na economia, a fim de descaracterizar um ilícito.

5. CONCLUSÃO

Ante a alta regulação e controle das transações pelo Banco Central, surgiram alternativas para que não houvesse a regulação por agências reguladoras, assim, criaram-se moedas digitais baseadas na criptografia, sendo a mais conhecida: o *Bitcoin*. Por conseguinte, os usuários tendem às operações eletrônicas como uma medida alternativa.

No ano de 2009, foi lançada a rede Bitcoin, que funcionaria em uma rede de computadores própria, sem que houvesse uma reguladora das transações, ainda, os próprios usuários da rede seriam os responsáveis pelas regras do sistema.

Pode-se entender que o *Bitcoin* é registrado no *blockchain* e que todas as suas transações são imutáveis e estão registradas no livro-razão, de forma duplicada e disponível a todas as estruturas das redes globais de computadores.

Em razão de esses registros serem públicos, podendo qualquer pessoa que tenha acesso ao sistema, acessar as transações realizadas com a moeda, é que foi criada a criptografia, para codificar os usuários e as transações.

Respondendo ao problema, nota-se que a facilidade no uso, o anonimato parcial, a possibilidade de operar em diferentes países e a falta de regulação e regulamentação específica, somadas às características positivas, os usuários maliciosos o utilizam para o cometimento de crimes, em especial ao crime de lavagem de dinheiro.

O referido crime é o meio pelo qual os criminosos incluem recursos ilícitos, sejam bens ou recursos financeiros, na ordem econômica, fazendo-os aparentarem ser de origem lícita. As origens dos ilícitos são diversas, como o dinheiro obtido pelo crime de tráfico de drogas, tráfico de pessoas, roubo, corrupção.

O objetivo desta pesquisa foi analisar se pode haver relação entre o crime de lavagem de dinheiro e a utilização do *Bitcoin*. Considera-se que este objetivo foi alcançado tendo em vista que foi

possível identificar a possibilidade de lavar dinheiro com o uso do *Bitcoin*.

Em conclusão, fazendo relação entre o crime de lavagem de dinheiro e o uso do *Bitcoin*, na primeira etapa os criminosos iriam fracionar valores da transação, utilizariam empresas de fachada; na segunda etapa, eles iriam transferir os ativos a uma conta anônima, utilizando-se da movimentação eletrônica; e por fim, na terceira etapa, iriam integrar na economia os ativos de forma legítima, como por troca de bens e serviços, com o pagamento em *Bitcoin*.

Portanto, não é um problema da tecnologia em si, mas sim dos próprios usuários, fazendo com que seja necessário a regulação pelo governo e a regulamentação de todos os usos possíveis com a referida moeda, para que o uso possa ser fiscalizado e controlado.

Assim, diante da não regulação e ausência de regulamentação, não há o controle direto do *Bitcoin*, que possui *software* próprio, tendo os usuários como responsáveis pelas regras de funcionamento da moeda virtual.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Mariana Dionísio de. Tratamento jurídico das criptomoedas: a dinâmica dos bitcoins e o crime de lavagem de dinheiro. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, Brasília, v. 7, n. 3, p. 43-59, dez. 2017. Disponível em: <file:///C:/Users/manuf/Downloads/4897-22041-9-PB.pdf>. Acesso em: 25 set. 2025.

AUGUSTO, Thaís. Polícia encontra laboratório de bitcoins usado para lavagem de dinheiro no RS. **Canaltech**, 24 abr. 2019. Disponível em: <https://canaltech.com.br/criptomoedas/policia-encontra-laboratorio-de-bitcoins-usado-para-lavagem-de-dinheiro-no-rs-137833/>. Acesso em: 20 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 9.613, de 3 de março de 1998**. Dispõe sobre os crimes de "lavagem" ou ocultação de bens, direitos e valores; a prevenção da utilização do sistema financeiro para os ilícitos previstos nesta Lei; cria o Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF, e dá outras providências. Brasília, 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9613.htm. Acesso em: 03 set. 2025.

FONSECA, João José Saraiva da. **Metodologia da Pesquisa Científica**. Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará, 2002. Disponível em: <http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/conteudo-2012-1/1SF/Sandra/apostilaMetodologia.pdf>. Acesso em: 05 set. 2025.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: <file:///C:/Users/manuf/Downloads/GIL-%202002-%20Como%20Elaborar%20Projeto%20de%20Pesquisa.PDF>. Acesso em: 05 set. 2025.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: <https://ayanrafael.com/wp-content/uploads/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf>. Acesso em: 05 set. 2025.

GONÇALVES, Victor Eduardo Rios; JÚNIOR, José Paulo Baltazar. **Esquemático - Legislação Penal Especial**. 8. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2022.

JUNG, Luiz Willibaldo. Lavagem de dinheiro e a responsabilidade do contador. **Revista Catarinense da Ciência Contábil**, Florianópolis, v. 6, n. 17, p. 39-54, abr./jul. 2007. Disponível em: <https://www.re-dalyc.org/pdf/4775/477549007004.pdf>. Acesso em: 25 set. 2025.

KENT, Peter; BAIN, Tyler. **Bitcoin Para Leigos**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2023.

PIRES, Hindenburgo Francisco. Bitcoin: a morda do ciberespaço. **Geousp**, São Paulo, v. 21, n. 2, p. 407-424, maio/ago. 2017. Disponível em: <https://revistas.usp.br/geousp/article/view/134538/130348>. Acesso em: 12 set. 2025.

VEDOVATO, Felipe Luiz. **As criptomoedas como instrumento do crime de lavagem de dinheiro**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões, Erechim, Rio Grande do Sul, 2019. Disponível em: https://uricer.edu.br/cursos/arq_trabalhos_usuario/4601.pdf. Acesso em: 10 set. 2025.

CAPÍTULO 3

A SUPRESSÃO DA CARÊNCIA NO SALÁRIO-MATERNIDADE E A EFETIVAÇÃO DA PROTEÇÃO SOCIAL À GESTANTE

*THE ELIMINATION OF THE WAITING PERIOD IN MATERNITY BENEFITS AND
THE EFFECTIVENESS OF SOCIAL PROTECTION FOR PREGNANT WOMEN*

Alice Maria Negri Freire

Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Francisco Beltrão - Paraná
alicenegrisagiorato@gmail.com

Laura Reisner

Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Francisco Beltrão - Paraná
reisnerlaura03@gmail.com

Miryan Cristiane Besen Debacker

Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Francisco Beltrão - Paraná
miryandebacker7@gmail.com

RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar a supressão da carência no salário-maternidade e seus impactos na efetivação da proteção social à gestante, à luz da decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) na ADI nº 2.110. Como objetivos específicos, busca examinar a evolução legislativa do salário-maternidade e sua relação com os princípios constitucionais da seguridade social, apresentar os requisitos para a concessão do benefício e trazer a decisão do STF na referida ação. Para tanto, adota-se o método dedutivo, com pesquisa bibliográfica e documental, envolvendo legislação, doutrina e jurisprudência. Observou-se que a exigência de carência para determinadas categorias de seguradas gerava desigualdades no acesso ao benefício, de modo que a declaração de sua inconstitucionalidade pelo STF alinha-se, em especial, ao

princípio da isonomia. Conclui-se que a decisão representou um avanço fundamental na garantia da dignidade da pessoa humana e na proteção à maternidade e à infância, contribuindo para a igualdade de gênero. Contudo, ainda persistem desafios práticos, como a burocracia, a exclusão social e a necessidade de políticas públicas eficazes para assegurar a efetividade do benefício.

Palavras-Chave: Salário-maternidade; Carência; Proteção social; Isonomia; STF.

ABSTRACT

This article aims to analyze the elimination of the waiting period for maternity pay and its impacts on the effective implementation of social protection for pregnant women, in light of the decision of the Federal Supreme Court (STF) in ADI No. 2.110. As specific objectives, it seeks to examine the legislative evolution of maternity pay and its relation to the constitutional principles of social security, present the requirements for granting the benefit, and discuss the STF's decision in the aforementioned case. To this end, the deductive method is adopted, with bibliographic and documentary research, involving legislation, doctrine, and case law. It was observed that the requirement of a waiting period for certain categories of insured women generated inequalities in access to the benefit, so that its unconstitutionality declared by the STF aligns, in particular, with the principle of equality. It is concluded that the decision represented a fundamental step forward in guaranteeing human dignity and protecting maternity and childhood, contributing to gender equality. However, practical challenges still persist, such as bureaucracy, social exclusion, and the need for effective public policies to ensure the benefit's effectiveness.

Keywords: Maternity leave; Waiting period; Social protection; Equality; STF.

1 INTRODUÇÃO

O salário-maternidade configura-se como um dos mais relevantes instrumentos de proteção social no ordenamento jurídico brasileiro, assegurando à gestante a manutenção da remuneração durante o afastamento laboral e garantindo a efetividade de direitos fundamentais consagrados na Constituição Federal de 1988. Ao longo do tempo, o benefício passou por diversas alterações legislativas, sendo influenciado tanto por normas internacionais quanto por princípios basilares da seguridade social, tais como a universalidade, a solidariedade e a isonomia.

Entretanto, a exigência de carência para determinadas categorias de seguradas gerou controvérsias e questionamentos sobre a igualdade de acesso ao benefício, levando o Supremo Tribunal Federal a se manifestar na ADI nº 2.110, ocasião em que declarou a inconstitucionalidade dessa exigência.

Diante desse contexto, este artigo tem por objetivo analisar a evolução normativa do salário-maternidade, seus fundamentos constitucionais e os impactos da decisão do STF na efetividade da proteção à gestante. Para tanto, adota-se uma abordagem qualitativa, de caráter bibliográfico e documental, com base em legislação, normas regulamentadoras, doutrina especializada e jurisprudência.

A estrutura do trabalho compreende: (i) um panorama histórico do salário-maternidade e sua vinculação aos princípios da seguridade social; (ii) a apresentação dos requisitos legais para a concessão do benefício; (iii) a análise crítica da carência e os reflexos sociais da decisão do STF; e (iv) as considerações finais sobre a efetividade da proteção social à gestante e seus impactos no sistema previdenciário brasileiro.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 HISTÓRICO DO SALÁRIO-MATERNIDADE E SEU VIÉS DE PROTEÇÃO À GESTANTE À LUZ DOS PRINCÍPIOS GERAIS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

A primeira regulamentação do trabalho feminino urbano no Brasil surgiu com o Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932, que estabeleceu normas específicas para mulheres em atividades industriais e comerciais. O diploma previa licença de quatro semanas após o parto, ou de duas semanas em caso de aborto não criminoso, com remuneração correspondente à metade do salário. Também assegurava o retorno ao cargo anteriormente ocupado e facultava à trabalhadora rescindir o contrato, caso suas funções prejudicassem a saúde (Hoch, 2025).

Durante esse período, a Constituição de 1934 assegurou às gestantes assistência médica e sanitária, direito a repouso antes e após o parto sem prejuízo do salário e do emprego, além da criação de uma previdência voltada à maternidade. Já a Constituição de 1937 manteve a proteção ao prever assistência médica e higiênica, garantindo igualmente o descanso no período pré e pós-parto com preservação da remuneração (Martins, 2024).

A CLT de 1943 consolidou as garantias à maternidade, prevendo o pagamento integral do salário durante o afastamento, embora o custo recaísse sobre o empregador. Já a Constituição de 1946 reforçou a proteção ao prever assistência médica e hospitalar à gestante (Hoch, 2025).

A Constituição de 1967 garantia à gestante descanso remunerado antes e após o parto, preservando emprego e salário (art. 158, XI), e atribuía à Previdência Social a responsabilidade de proteção à maternidade (art. 157, XVI). A Emenda Constitucional nº 1/69 reforçou essas disposições, mantendo os mesmos direitos de repouso remunerado e a obrigação previdenciária de amparar a maternidade (art. 165, XI; art. 157, XVI) (Martins, 2024).

Foi apenas com a promulgação da Lei nº 6.136/74 que o salário-maternidade passou a ser considerado um benefício previdenciário, transferindo do empregador a responsabilidade pelo pagamento do salário da gestante. Inicialmente, o custeio correspondia a 0,3% sobre a folha de pagamento (art. 4º), mas esse percentual foi incorporado, a partir da Lei nº 7.787/89, aos 20% de contribuição empresarial (§1º, art. 3º) (Martins, 2024).

A Constituição de 1988 redefiniu a proteção à família, reconhecendo-a como espaço de afeto e cooperação voltado ao desenvolvimento dos membros, especialmente dos filhos, superando o modelo patriarcal e promovendo maior igualdade. Estabeleceu a responsabilidade da família, da sociedade e do Estado em garantir direitos essenciais às crianças e proibiu a discriminação entre filhos naturais e adotivos. Quanto à maternidade, reconheceu-a como direito social a ser protegido por políticas públicas (art. 6º) e instituiu licença-maternidade de 120 dias (art. 7º, XVIII) (Hoch, 2025).

O art. 201, II, da Constituição de 1988 estabelece que a previdência social deve priorizar a proteção à maternidade, especialmente da gestante. Em cumprimento a isso, a Lei nº 8.213/91 ampliou o salário-maternidade para trabalhadoras avulsas, rurais e domésticas, mas ainda excluía seguradas especiais, individuais e facultativas. A Lei nº 8.861/94 incluiu as seguradas especiais, e somente com a Lei nº 9.876/99 o salário-maternidade passou a contemplar todas as categorias vinculadas à Previdência Social, consolidando seu caráter universal (Hoch, 2025).

Importante destacar que, embora frequentemente confundidos, licença-maternidade e salário-maternidade são conceitos distintos. A licença-maternidade corresponde ao período de afastamento das atividades laborais em razão da maternidade, enquanto o salário-maternidade é um benefício previdenciário que substitui a remuneração mensal da gestante ou adotante segurada do RGPS, desde que atendidos os requisitos legais (Antunes, 2024).

2.1.1 Princípios Gerais da Seguridade Social e o Salário Maternidade

A universalidade da cobertura e do atendimento é um princípio fundamental da seguridade social, previsto no art. 194, I, da CF/88, com o objetivo de assegurar proteção ao indivíduo diante das contingências sociais. Esse princípio possui dois aspectos: o objetivo, que busca abranger todas as situações de risco social, e o subjetivo, que se refere aos beneficiários desse direito (Félix, 2014).

O salário-maternidade materializa o princípio da universalidade da cobertura e do atendimento, pois garante proteção à maternidade como contingência social, evitando o desamparo econômico no parto ou na adoção. O benefício não se limita às trabalhadoras com vínculo formal, alcançando também seguradas especiais, contribuintes individuais, facultativas e domésticas, o que evidencia a inclusão de diferentes categorias no sistema previdenciário.

O princípio da solidariedade, embora não esteja explicitamente no título da ordem social, é essencial ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), pois garante que benefícios não programados possam ser oferecidos a todos os segurados. Ele se manifesta de forma vertical, quando a geração ativa financia a anterior (pacto intergeracional), e horizontal, quando há cooperação entre os membros da mesma geração (pacto intrageracional) (Félix, 2014).

O salário-maternidade se fundamenta no princípio da solidariedade, pois é financiado coletivamente pelo RGPS. Ele reflete o pacto intergeracional, ao permitir que trabalhadores ativos custeiam os benefícios das gestantes, e o pacto intrageracional, ao abranger diversas categorias de seguradas sem exigência de carência, garantindo proteção coletiva à maternidade como contingência social.

O princípio da uniformidade e equivalência assegura que benefícios e serviços sejam prestados de forma igualitária a populações urbanas e rurais, refletindo o princípio da isonomia do art. 5º da CF/88. Ele busca garantir equidade, respeitando diferenças na espécie do benefício e na capacidade contributiva, de modo que a prestação seja

justa e proporcional, sem implicar pagamentos idênticos indiscriminadamente (Félix, 2014).

O salário-maternidade aplica o princípio da uniformidade e equivalência ao garantir o benefício a trabalhadoras urbanas e rurais, sem discriminação. Agricultoras familiares, empregadas domésticas, contribuintes individuais e empregadas regidas pela CLT são igualmente protegidas, respeitando-se a capacidade contributiva de cada uma, assegurando assim a isonomia na proteção à maternidade como contingência social.

Sendo assim, o histórico do salário-maternidade no Brasil mostra como os direitos das gestantes foram se ampliando ao longo do tempo. Além disso, fica evidente que os princípios da seguridade social garantem que a maternidade seja protegida como uma situação social importante, garantindo proteção econômica e inclusão de diferentes categorias de seguradas, sem discriminação e respeitando a capacidade contributiva. Com base nesse entendimento, o próximo título abordará quais são os requisitos legais para a concessão do salário-maternidade.

2.2 REQUISITOS LEGAIS PARA A CONCESSÃO DO SALÁRIO-MATERNIDADE

O salário-maternidade é um benefício previdenciário que substitui a remuneração mensal, designado a qualquer categoria de segurado do Regime Geral da Previdência Social, desde que observados os requisitos legais para sua concessão (Antunes, 2024). Ele é devido às seguradas que necessitam se afastar de suas atividades por motivo de: nascimento de filho; adoção ou guarda judicial para fins de adoção; parto natimorto (bebê nascido sem vida); ou aborto não criminoso, conforme disposto no art. 357 da IN PRES/INSS nº 128/2022 (Lazzari; Castro, 2025).

Em caso de gestação, o benefício é garantido por 120 dias, podendo ter início até 28 dias antes da data prevista para o parto e se estender por 91 dias após o nascimento, já incluindo o dia do parto

(Lazzari; Castro, 2025). Além disso, nos casos de parto é devido à mãe biológica e, em hipótese de seu falecimento, pode ser transferido ao pai ou companheiro segurado do INSS, pelo período restante. Nas situações de adoção ou guarda judicial de criança de até 12 anos, destina-se inclusive ao segurado do sexo masculino, com duração de 120 dias. Já no aborto não criminoso (antes da 23ª semana), é assegurado por duas semanas (Alencar, 2024).

O STF, na ADI 6.327, convertida em ADPF, determinou que, em partos prematuros que demandem internação por mais de duas semanas, a licença e o salário-maternidade devem ser contados a partir da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que ocorrer por último. Além disso, a Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017) incluiu novo texto ao art. 394-A, § 3º, da CLT, ampliando a proteção às gestantes e lactantes em ambientes insalubres. Nessas circunstâncias, o afastamento é considerado gravidez de risco, ensejando o direito ao benefício enquanto perdurar a impossibilidade de retorno ao trabalho, mesmo que além dos 120 dias previstos na Lei n. 8.213/91 (Alencar, 2024).

Nessa perspectiva, de acordo com Antunes (2024), para que a segurada receba o salário-maternidade, é necessário o afastamento do trabalho ou da atividade exercida, caso contrário, o benefício pode ser suspenso (art. 71-C da Lei nº 8.213/91 e art. 93-C do Decreto nº 3.048/99). Além do mais, o benefício não pode ser acumulado com benefícios por incapacidade (art. 102 do Decreto nº 3.048/99).

Segundo Lazzari e Castro (2025), o Plano de Benefícios da Previdência Social regulamentou o salário-maternidade nos arts. 71 a 73, concedendo-o, inicialmente, às seguradas empregada, trabalhadora avulsa e empregada doméstica, sem exigência de carência.

Posteriormente, com a Lei nº 8.861/1994, o direito passou a abranger também a segurada especial, fixando-se o valor em um salário mínimo. Porém, desde que fosse comprovada a atividade rural nos 12 meses imediatamente anteriores ao início do benefício, ainda que de maneira descontínua, carência que depois foi reduzida para dez meses (Lazzari; Castro, 2025). Vale esclarecer, como dispõe Santos e

Lenza (2025), que o segurado especial não recolhe contribuições previdenciárias, exceto diante de inscrição como contribuinte individual. Portanto, a comprovação se dá pelo exercício da atividade rural, nos 10 meses anteriores ao benefício (art. 25, III, e art. 39, parágrafo único, do PBPS, com a redação dada pela Lei n. 13.846/2019)

Mais tarde, a Lei nº 9.876/1999 ampliou o salário-maternidade aos contribuintes individuais e facultativos, estabelecendo regras próprias quanto ao valor e à carência. Para estes, também se exigia um prazo de carência, qual seja, de dez contribuições mensais (previsto desde a Lei nº 9.876/1999), assim como para os que estiverem em período de manutenção da qualidade de segurado decorrente dessas categorias (Lazzari; Castro, 2025).

Com a inclusão do art. 27-A no Plano de Benefícios da Previdência Social, pela Lei n. 13.457/2017, alterado pela Lei n. 13.846/2019, o indivíduo que já foi segurado, mas que perdeu essa condição, teria que cumprir apenas metade da carência para ter direito ao benefício (Santos; Lenza, 2025).

Ademais, torna-se relevante destacar que o prazo para fazer requerer o salário-maternidade é de até cinco anos após o evento gerador (parto, adoção, aborto). Nesse sentido, no caso de pedido antecipado (antes do parto), é necessário apresentar atestado médico indicando a data provável do nascimento. Já o vínculo parental deve ser provado por meio de certidão de nascimento ou termo de guarda para fins de adoção, nos quais deve constar o nome da pessoa beneficiária (Beinroth, 2025).

Embora seja um benefício previdenciário custeado pela Previdência Social, a forma de pagamento não é uniforme entre as categorias de seguradas. Para as empregadas celetistas, o valor é antecipado pelo empregador, que posteriormente realiza a compensação nas contribuições incidentes sobre a folha de salários, nos termos do art. 72, § 1º, da Lei nº 8.213/91 e do art. 94 do Decreto nº 3.048/99. Caso a empresa não efetue o pagamento, a empregada poderá realizar o requerimento diretamente no INSS (Antunes, 2024).

De modo diverso, para as demais categorias de segurados, incluindo, a segurada desempregada no período de graça (art. 97,

parágrafo único, do RPS, com as alterações do Decreto nº 10.410/2020), a empregada doméstica, o trabalhador avulso, o contribuinte individual, o facultativo e a segurada especial, o pagamento é feito diretamente pelo INSS (arts. 71-A, 72, § 3.º, e 73 do PBPS) (Antunes, 2024).

No que se refere ao cálculo da renda do salário-maternidade, a legislação estabelece que, para as empregadas e trabalhadoras avulsas, o valor corresponde à última remuneração integral recebida ou, no caso de remuneração variável, à média aritmética dos últimos seis meses, sem incidência do teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Para as demais categorias a renda sofrerá variações segundo o art. 73 da LBPS (Lazzari; Castro, 2025).

Ainda, como destaca Lazzari e Castro (2025), no caso da empregada doméstica, o benefício equivale ao último salário de contribuição, limitado ao teto do RGPS. No tocante às seguradas contribuintes individuais, facultativas e àquelas que se encontram em período de graça, o cálculo é feito com base na média aritmética dos últimos doze salários de contribuição, apurados em período não superior a quinze meses, observando-se o teto do RGPS. Por fim, no caso da segurada especial que não contribui facultativamente, o valor do salário-maternidade será equivalente a um salário mínimo vigente.

Dessa forma, observa-se que, ao longo do tempo, o salário-maternidade foi progressivamente ampliado para alcançar todas as categorias de segurados, ainda que com regras específicas quanto à carência, valor e duração. Contudo, a exigência de carência para determinadas categorias, como a segurada especial, a contribuinte individual e a facultativa, acabou por gerar disparidades no acesso ao benefício, cenário que gerou discussões, e ensejou a ADI nº 2.110, como será abordado na sequência.

2.3 SUPRESSÃO DA CARÊNCIA: A ADI 2110 E SEUS IMPACTOS SOCIAIS

Conforme dispõe a Constituição Federal de 1988, em seu art. 201, inciso II, o salário-maternidade tem como objetivo proteger a

maternidade e a gestante. Entretanto, uma interpretação restritiva do dispositivo pode trazer um sentido de que o benefício previdenciário se vincula exclusivamente à necessidade de proteger a saúde da gestante, bem como trazer um período em que a mãe possa oferecer ao bebê os cuidados relativos aos primeiros meses de vida. Tal perspectiva se vincula, portanto, apenas às características biológicas da genitora (Brasil, 1988; Lima Neta; Araujo, 2024).

No entanto, o STF tem trazido uma interpretação jurisprudencial mais ampla, se baseando nos mais diversos aspectos, como por exemplo, relativas ao mercado de trabalho da mulher e o combate ao preconceito de gênero. Nessa perspectiva, o Supremo Tribunal Federal cria um filtro interpretativo constitucional, a fim de averiguar a constitucionalidade das políticas que envolvem o salário-maternidade, tendo em vista a abordagem multidisciplinar que tem sido utilizada em suas decisões. Assim, a Corte passa a analisar não somente as questões biológicas, mas também os pontos sociais, familiares, trabalhistas e de igualdade de gênero (Lima Neta; Araujo, 2024).

Através de tal interpretação, surge a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 2.110, pleiteada por diversos partidos políticos, a qual possibilitou uma análise sobre as judicializações e as problemáticas do salário-maternidade no Brasil. A referida ação teve o objetivo de levantar o questionamento acerca da constitucionalidade da exigência de carência para concessão do benefício junto ao INSS, tendo em vista que, conforme arts. 25 e 26 da lei nº 8.213/91 exigia-se das seguradas especiais, facultativas e contribuintes individuais um período de contribuição mínimo anteriormente ao pleito do benefício (Nunes *et al.*, 2024).

Nesse sentido, ressalta-se que a ADI nº 2.110 foi julgada conjuntamente com a ADI nº 2.111, esta segunda tendo sido proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM). Como ambas debatiam sobre temas similares, tendo sido ajuizadas em 1999, questionando a constitucionalidade das alterações promovidas pela lei nº 9.876/99, o Supremo Tribunal Federal decidiu analisá-las conjuntamente, a fim de evitar decisões contraditórias, garantindo maior segurança jurídica. Outros temas importantes foram pleiteados nessas

ações, como a Revisão da Vida Toda e o Fator Previdenciário (Supremo Tribunal Federal, *online*, 2024).

Lazzari e Castro (2025) complementam que o benefício de salário-maternidade, quando era referente às seguradas empregadas, domésticas ou avulsas, não tinha a exigência de dez contribuições mensais, diferentemente das demais categorias. Entretanto, o STF, no julgamento da referida ADI nº 2.110, reconheceu a inconstitucionalidade dessa diferenciação, prevalecendo o voto do Ministro Edson Fachin, que entendeu a exigência de carência apenas para algumas categorias de contribuintes violadora do princípio da isonomia. Nesse sentido, vejamos o teor da Ementa:

EMENTA AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE. PRIMEIRA REFORMA DA PREVIDÊNCIA (EMENDA CONSTITUCIONAL N. 20/1998 E LEI N. 9.876/1999). JULGAMENTO CONJUNTO. INCONSTITUCIONALIDADE FORMAL DA LEI N. 9.876/1999. REJEIÇÃO. SALÁRIO-MATERNIDADE. CARÊNCIA. IMPOSSIBILIDADE. FATOR PREVIDENCIÁRIO E AMPLIAÇÃO DO PERÍODO BÁSICO DE CÁLCULO (PBC) DOS BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS. CONSTITUCIONALIDADE. ATESTADO DE VACINAÇÃO E FREQUÊNCIA ESCOLAR PARA RECEBER SALÁRIO-FAMÍLIA. EXIGÊNCIA LEGÍTIMA. REVOGAÇÃO DA LEI COMPLEMENTAR N. 84/1996 PELA LEI N. 9.876/1999. POSSIBILIDADE. AÇÕES DIRETAS CONHECIDAS EM PARTE. PROCEDÊNCIA DO PEDIDO EM RELAÇÃO AOS ARTS. 25 E 26 DA LEI N. 8.213/1991, NA REDAÇÃO DA LEI N. 9.876/1999. IMPROCEDÊNCIA DOS DEMAIS PEDIDOS. 1. É juridicamente possível e conveniente o julgamento conjunto de ações diretas de inconstitucionalidade que foram ajuizadas contra dispositivos das mesmas leis (Leis n. 8.213/1991 e n. 9.876/1999) e tramitaram simultaneamente, estando no mesmo estado de amadurecimento processual. A apreciação em conjunto, por lógica, induz resultados homogêneos, mas não estabelece prejudicialidade entre as demandas, propostas por legitimados diferentes. 2. A alegação de inconstitucionalidade formal por descumprimento do disposto no art. 65, parágrafo único, da Constituição Federal (não retorno do projeto de lei para a Casa iniciadora, após mudanças implementadas na Casa revisora), para ser conhecida, deve vir acompanhada de demonstração analítica das alterações de redação ocorridas. 3. A exigência legal de carência para a percepção do benefício de salário-maternidade pelas seguradas contribuintes individuais e seguradas especiais (caso contribuam e requeiram benefício maior que o valor mínimo) foi reformulada, desde a propositura das

ações diretas em julgamento, pela Medida Provisória n. 871/2019 e pela Lei n. 13.846/2019, remanescendo, porém, o período mínimo de 10 (dez) meses para a concessão do benefício. 4. Viola o princípio da isonomia a imposição de carência para a concessão do salário-maternidade, tendo em vista que (i) revela presunção, pelo legislador previdenciário, de má-fé das trabalhadoras autônomas; (ii) é devido às contribuintes individuais o mesmo tratamento dispensado às seguradas empregadas, em homenagem ao direito da mulher de acessar o mercado de trabalho, e observado, ainda, o direito da criança de ser cuidada, nos primeiros meses de vida, pela mãe; e (iii) há um dever constitucional de proteção à maternidade e à criança, nos termos do art. 227 da Constituição de 1988, como sublinhou o Supremo no julgamento da ADI 1.946

[...] (Brasil, *online*, 2024).

Nunes *et al.* (2024) ainda apontam que a ADI nº 2.110 tem grande notoriedade, pois promove a igualdade de tratamento entre os gêneros e retira as barreiras de acesso ao salário-maternidade, declarando a inconstitucionalidade da carência para concessão do benefício, acabando por firmar a proteção das seguradas com base no princípio da isonomia. No entanto, como explicam os autores, a decisão também traria a necessidade de uma manifestação administrativa da autarquia previdenciária, a fim de implementar integralmente a decisão do STF, buscando a redução da judicialização e burocratização para concessão dos benefícios.

Nesse sentido, mais de um ano após a decisão do STF, o INSS deu início a aplicação de tal acórdão, a partir da Instrução Normativa do Ministério da Previdência Social nº 188, a qual legitima a isenção de carência e aplica a norma de modo retroativo. Nesse sentido, vejamos o trecho que dispõe tal regramento:

[...]

§ 4º A isenção de carência ao salário-maternidade deverá ser aplicada aos novos requerimentos realizados a partir de 5 de abril de 2024, data da publicação da decisão de julgamento da ADI nº 2.110, que declarou a inconstitucionalidade do art. 25, inciso III, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991,

e também aos requerimentos pendentes de análise até essa data, independentemente da data do fato gerador." (NR)

[...] (Brasil, *online*, 2025).

Como explicam Guerra *et al.* (2025), a decisão do STF significa um importante marco no direito previdenciário e na constituição dos direitos atinentes à maternidade. Nesse sentido, a partir da declaração de inconstitucionalidade da exigência de 10 contribuições mensais, o STF promoveu a importância dos institutos constitucionais da isonomia, da dignidade da pessoa humana e da proteção da maternidade e infância. Tal alteração garante importante avanço na melhoria das falhas estruturais da seguridade social brasileira, tendo em vista que, equiparando o tratamento das seguradas autônomas ao dispensado às trabalhadoras formais, é possível garantir os direitos sociais estabelecidos constitucionalmente a todas.

No entanto, as dificuldades de aplicação prática permanecem pelos mais variados motivos, como por exemplo: a desinformação, a exclusão digital, a baixa escolarização e a burocracia nos processos administrativos. Nesse sentido, o dever estatal deve ir muito além da simples alteração normativa, demandando uma atuação prática, através de políticas públicas nos mais diversos ambientes da sociedade civil, a fim de exterminar tais obstáculos. Além disso, é necessário que o poder judiciário se mantenha como agente de reforma, através de atualizações jurisprudenciais e de uniformização, evitando retrocessos. Assim, a garantia do salário-maternidade sem exigência de carência para todas as categorias de seguradas é um importante avanço na luta da igualdade de gênero e da justiça social, garantindo os direitos das mulheres de forma plena (Guerra *et al.*, 2025).

Verifica-se, assim, que a ADI nº 2.110 representou importante avanço na isonomia de tratamento entre os mais diversos tipos de seguradas, promovendo o tão importante fundamento constitucional, qual seja, da dignidade da pessoa humana. Através de tal decisão, é possível alcançar e garantir a todas as seguradas, advindas das mais diversas realidades, o direito à proteção da maternidade, a infância, e a igualdade de gênero.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente artigo foi desenvolvido através do método dedutivo, tendo em vista que parte de uma observação geral, a fim de alcançar uma observação específica. Nesse sentido, inicialmente destaca-se o histórico do salário-maternidade, destacando seu viés de proteção à gestante. Após, em um segundo momento, salienta-se sobre os requisitos para obtenção do benefício. Por fim, destaca-se a alteração promovida pelo STF em relação à exigência de carência para determinadas categorias de seguradas.

Ademais, ressalta-se que a técnica utilizada foi a pesquisa bibliográfica, consistindo na análise de doutrinas, trabalhos acadêmicos e científicos, a competente legislação e o atual entendimento jurisprudencial, a fim de possibilitar a tomada de conclusões sobre o tema proposto, qual seja, os principais impactos que a reforma previdenciária de 2019 trouxe aos benefícios previdenciários do Regime Geral de Previdência Social.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS, RESULTADOS E DISCUSSÃO

Ao longo do presente trabalho foi possível concluir que a ADI nº 2.110 trouxe uma importante alteração no direito previdenciário, garantindo dignidade à todas as seguradas que se encontram em um período tão delicado como o início da maternidade. Dessa forma, o STF, a partir da isenção de 10 contribuições mensais para recebimento do benefício, garantiu às mulheres nas mais diversas categorias de seguradas à proteção social, sendo um importante marco nos avanços dos direitos sociais e na atualização normativa, buscando adaptá-las à realidade contemporânea.

Entretanto, a decisão por si só não promove e garante os direitos anteriormente levantados, sendo necessário também o implemento de políticas públicas e ações governamentais. Nessa perspectiva, o INSS

deu um passo à frente, reconhecendo tal decisão e a aplicando de forma retroativa a todas as seguradas. E é justamente nesse sentido que a seguridade social deve seguir: buscando cumprir seus objetivos primordiais, instituídos constitucionalmente, com uma menor burocratização e com a maior acessibilidade possível, a fim de que os direitos sociais estejam de fato, ao alcance de todos.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Hermes Arrais. **Manual de Direito Previdenciário**. 1. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. *E-book*. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553629004/>. Acesso em: 10 set. 2025.

ANTUNES, Roberta Pacheco. As Peculiaridades do Salário-Maternidade no Brasil. **TST**, Porto Alegre, n. 4, vol. 90, p. 36-49, 2024. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/104/189>. Acesso em: 05 set. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 set. 2025.

BRASIL. Ministério da Previdência Social; Instituto Nacional do Seguro Social. **Instrução Normativa PRES/INSS nº 188, de 8 de julho de 2025**. Altera a Instrução Normativa PRES/INSS nº 128, de 28 de março de 2022, que disciplina as regras, procedimentos e rotinas necessárias à efetiva aplicação das normas de direito previdenciário. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 jul. 2025. Edição 128, Seção 1, p. 65. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-pres/inss-n-188-de-8-de-julho-de-2025-641017496>. Acesso em: 01 set. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 2.110/DF (ADI 2110)**, ajuizada por Partido Comunista Brasileiro (PCdoB), Partido dos Trabalhadores (PT), Partido Democrático Trabalhista (PDT) e Partido Socialista Brasileiro (PSB). Relator: Min. Nunes Marques. Constitucionalidade da exigência de

carência para a fruição de salário-maternidade. Julgamento em 21 de março de 2024. Publicação: Acórdão Publicado em 24 de maio de 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1795150>. Acesso em: 01 set. 2025.

BEINROTH, Hermann Richard. **Auxílio-maternidade em 2025: Tudo o que você precisa saber!**. Migalhas. 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/435878/auxilio-maternidade-em-2025-tudo-o-que-voce-precisa-saber>. Acesso em: 07 set. 2025.

FÉLIX, Renan de Araújo. **Salário-Maternidade: Atualidades da Concessão Administrativa e Judicial**. Orientadora: Dra. Theresa Rachel Couto. 2014. 39 f. Monografia (Bacharelado em Direito). Universidade Federal do Ceará. Fortaleza, 2014. Disponível em: https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/27672/1/2014_tcc_raf%c3%a9lix.pdf. Acesso em: 05 set. 2025.

GUERRA, Roberta Magri; BOTTER, Gabriela Carrano; PEREIRA, Laisa Ricci; CUSTODIO, Francieli Teixeira. LOIOLA, Eva Siqueira; NACKE, Ana Paula; COLETTI, Rodrigo Nunes. Salário-maternidade e igualdade de direitos: análise da inconstitucionalidade da carência nas ADIS 2110 e 2111. *In*: Congresso Científico da Região Centro-Ocidental do Paraná, 2025, Campo Mourão. **Anais do Congresso Científico da Região Centro-Ocidental do Paraná**. Recife: Even3, 2025. Área temática: Ciências Humanas e Sociais Aplicadas. Disponível em: <https://static.even3.com/anais/1134173.pdf?v=638925366362032876>. Acesso em: 02 set. 2025.

HOCH, Laura. **O Impacto da Jurisprudência no acesso ao Benefício do Salário-Maternidade pelas Seguradas Especiais do Regime Geral da Previdência Social Brasileira**. Orientadora: Professora Dra. Sonilde Kugel Lazzarin. 2024. 55 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais). Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2024. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/293851>. Acesso em: 08 set. 2025.

LAZZARI, João Batista; CASTRO, Carlos Alberto Pereira de. **Direito Previdenciário**. 4. ed. Rio de Janeiro: Método, 2025.

LIMA NETA, Avelina Alves; ARAUJO, José Maurício Lindoso de. Salário-maternidade: novas perspectivas à luz do desenvolvimento

legislativo e da jurisprudência do STF. **Revista Observatorio de La Economía Latinoamericana**, Curitiba, v. 22, n. 8, p. 01-24, 2024. Disponível em: <https://ojs.observatoriolatinoamericano.com/ojs/index.php/olel/article/view/6134/3913>. Acesso em: 01 set. 2025.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito da Seguridade Social: Direito Previdenciário**. 42 ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

NUNES, Nelcileny Rayne Amorim; BUCELES, Nena Mendes Castro; LOPES, Isa Debora Pinto; QUEIROZ, Laryssa Saraiva. A judicialização do salário-maternidade no contexto da isenção de carência: análise da decisão do Supremo Tribunal Federal na ADI 2110. **Revista Cadernos UNDB**, São Luís, v. 7, n. 2, dez. 2024. Disponível em: <https://periodicos.undb.edu.br/index.php/cadernosundb/article/view/243/198>. Acesso em: 01 set. 2025.

SANTOS, Marisa Ferreira dos; LENZA, Pedro. **Direito Previdenciário - Coleção Esquemático**. 15. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. *E-book*. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553628032/>. Acesso em: 10 set. 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). STF decide que segurado não pode escolher cálculo mais benéfico para benefício da Previdência. Brasília, 2024. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-define-que-segurado-nao-pode-escolher-calculo-mais-benefico-para-beneficio-da-previdencia/>. Acesso em: 03 set. 2025.

CAPÍTULO 4

A VALIDADE DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO EM ATIVIDADES ILÍCITAS: ANÁLISE DA FUNÇÃO LÍCITA EXERCIDA EM AMBIENTES DE ILEGALIDADE

***THE VALIDITY OF THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN ILLEGAL ACTIVITIES:
ANALYSIS OF THE LAWFUL FUNCTION EXERCISED IN ILLEGAL ENVIRONMENTS***

Ana Helena Wiggers Kniphoff

Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Francisco Beltrão – Paraná
ana.kniphoff@outlook.com

Bianca de Moura Girardello

Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Francisco Beltrão – Paraná
bianca.girardello@gmail.com

Rafaela Vitória Tauscher Weich

Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Francisco Beltrão – Paraná
rafaelatauscher@gmail.com

Yasmin Sandri

Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Francisco Beltrão – Paraná
yasminsandri67@gmail.com

RESUMO

O presente artigo analisa a validade do vínculo empregatício em atividades ilícitas, quando o trabalhador exerce função lícita em ambiente de ilegalidade. O objetivo é investigar se a proteção trabalhista deve ser estendida nesses casos, considerando princípios como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a primazia da realidade. A metodologia utilizada envolve pesquisa bibliográfica, análise normativa e estudo de jurisprudências relevantes,

com destaque para a Orientação Jurisprudencial nº 199 da SDI-I do Tribunal Superior do Trabalho, que trata especificamente da matéria. Busca-se diferenciar os conceitos de trabalho lícito, ilícito, ilegal e proibido, ressaltando que a distinção é essencial para compreender a validade ou não da relação de emprego em tais situações. Além disso, o estudo propõe critérios interpretativos que permitam reconhecer o vínculo empregatício mesmo em contextos juridicamente controversos, evitando que o trabalhador seja prejudicado pela torpeza do empregador e garantindo a efetividade dos direitos fundamentais sociais.

Palavras-chave. Ilegalidade; dignidade humana; princípios; trabalhador; vínculo empregatício.

ABSTRACT

This article analyzes the validity of employment relationships in illicit activities, when the worker performs a lawful function in an illegal environment. The objective is to investigate whether labor protection should be extended in these cases, considering principles such as human dignity, the social value of work, and the primacy of reality. The methodology used involves bibliographical research, normative analysis, and the study of relevant case law, with emphasis on Jurisprudential Guideline No. 199 of the SDI-I of the Superior Labor Court, which specifically addresses this matter. The article seeks to differentiate the concepts of lawful, illicit, illegal, and prohibited work, emphasizing that this distinction is essential to understanding the validity or otherwise of the employment relationship in such situations. Furthermore, the study proposes interpretative criteria that allow for the recognition of employment relationships even in legally controversial contexts, preventing the worker from being harmed by the employer's misconduct and ensuring the effectiveness of fundamental social rights.

Keywords: Illegality; human dignity; principles; worker; employment relationship.

1. Introdução

No campo do Direito do Trabalho, a configuração do vínculo empregatício constitui um instituto jurídico de natureza essencial, voltado à concretização dos direitos sociais e à efetiva proteção da parte hipossuficiente na relação laboral. Entretanto, a validade desse vínculo revela-se juridicamente controversa quando situada em contextos de ilicitude, sobretudo nos casos em que o trabalhador, agindo de boa-fé, desempenha atividade lícita em ambientes empresariais permeados por práticas ilegais. Tal cenário impõe um desafio hermenêutico e normativo de elevada complexidade, ao tensionar princípios constitucionais estruturantes — como a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e a primazia da realidade — com a exigência de respeito à legalidade estrita e à ordem pública.

O presente artigo propõe uma análise crítica e aprofundada acerca da possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício em tais circunstâncias, examinando os limites jurídicos e os fundamentos teóricos que sustentam a proteção do trabalhador em ambientes juridicamente adversos. Para tanto, parte-se da distinção conceitual entre trabalho lícito, ilícito, ilegal e proibido, a fim de delimitar com precisão os contornos normativos que envolvem a matéria. Ademais, considera-se a evolução jurisprudencial sobre o tema, com especial destaque à Orientação Jurisprudencial nº 199 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, que representa um avanço interpretativo no sentido da efetivação dos direitos trabalhistas, mesmo diante da torpeza do empregador.

A pesquisa adota uma metodologia qualitativa, baseada em revisão bibliográfica especializada, análise normativa e estudo de casos concretos, com o objetivo de contribuir para o debate jurídico contemporâneo. Busca-se, assim, evidenciar critérios objetivos e parâmetros doutrinários que legitimem a tutela do trabalhador em contextos de ilegalidade, sem descuidar dos valores constitucionais que regem o ordenamento jurídico brasileiro. Em última instância, pretende-se reafirmar o papel do Direito do Trabalho como instrumento de justiça

social, comprometido com a promoção da dignidade humana e com a construção de uma sociedade mais equânime e inclusiva.

2. Trabalho ilegal e trabalho proibido

A distinção entre trabalho ilícito e trabalho proibido representa um dos pontos principais da doutrina e da jurisprudência juslaboralista, impactando diretamente a produção de efeitos jurídicos da relação empregatícia. Maurício Godinho Delgado, em sua obra Curso de Direito do trabalho, explica que enquanto o trabalho ilícito é intrinsecamente ligado a uma atividade que configura um tipo penal ou a ele concorre, o trabalho proibido, ou irregular, é aquele que, embora não seja criminoso, desrespeita norma imperativa de ordem pública que veda o labor em certas circunstâncias ou a certas pessoas (DELGADO, 2019, p. 625)¹. A compreensão dessas categorias é crucial para determinar a validade do contrato de trabalho e o reconhecimento dos direitos decorrentes da prestação de serviços.

De acordo com Maurício Godinho Delgado, a regra geral é que o trabalho ilícito não gera efeitos jurídicos de natureza trabalhista, em consonância com o que dispõe o artigo 104, II, do Código Civil, que exige objeto lícito para a validade do negócio jurídico (DELGADO, 2019, p. 621). A ilicitude do objeto, nesse contexto, implica a nulidade absoluta do contrato, o que impede a produção de qualquer efeito jurídico, inclusive o reconhecimento do vínculo empregatício e o pagamento de verbas trabalhistas.

Essa orientação é consolidada na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), notadamente na Orientação Jurisprudencial n. 199 da Subseção I da Seção de Dissídios Individuais

¹ Maurício José Godinho Delgado, nascido em Lima Duarte (MG), em 13 de maio de 1953, graduou-se em Direito pela Universidade Federal de Juiz de Fora, tornando-se Mestre em Ciência Política pela Universidade Federal de Minas Gerais, em 1980, e Doutor em Direito por essa Universidade em 1994. É Ministro do Tribunal Superior do Trabalho desde novembro de 2007.

(SBDI-1)², que estabelece que não é cabível o reconhecimento de vínculo de emprego de empregado que atua em atividade ilícita. A aplicação desse entendimento pode ser observada em casos de jogo do bicho, exploração sexual ou outras atividades criminosas. O trabalho, nesses casos, configura uma atividade fim-ilícita, que, por sua própria natureza, é incompatível com o ordenamento jurídico e, portanto, insuscetível de gerar direitos trabalhistas.

A complexidade da matéria surge na análise do trabalho proibido, que, embora irregular, não se confunde com o ilícito penal. O trabalho proibido viola uma norma cogente, mas não configura crime. Exemplos clássicos incluem o trabalho de menor em horário noturno ou em ambientes insalubres e perigosos, o trabalho de estrangeiro sem a devida autorização administrativa, ou o exercício de atividade profissional sem o registro no conselho de classe, quando tal registro é exigido pela lei.

Nessas situações, a doutrina justrabalhista tende a conferir plenos efeitos ao contrato de trabalho, aplicando a teoria justrabalhista de nulidades. Conforme essa teoria, o contrato de trabalho é protegido em face de vícios que não o tornam intrinsecamente ilícito, mas apenas irregular. Em outras palavras, a irregularidade na contratação não pode ser usada em prejuízo do trabalhador, que prestou seus serviços de boa-fé. Assim, o vínculo empregatício é reconhecido, e o trabalhador tem direito a todas as verbas rescisórias e direitos sociais previstos na legislação, como férias, 13º salário, FGTS e seguro-desemprego. O intuito é proteger a parte mais vulnerável da relação, o trabalhador, e impedir que o empregador se beneficie de sua própria torpeza ao descumprir a legislação.

Embora a regra geral seja a nulidade absoluta do trabalho ilícito, a jurisprudência e a doutrina têm explorado possíveis exceções que podem atenuar a negativa de efeitos jurídicos. Uma das principais é a

² SBDI-1 é um órgão especializado que atua na uniformização da jurisprudência trabalhista, julgando recursos de embargos que apontam divergências entre as turmas do tribunal. Além disso, a sigla pode se referir a uma Orientação Jurisprudencial nº 1 da própria SBDI-1, que trata de legitimidade em ações rescisórias, embora esta tenha sido cancelada e substituída por outra.

dissociação entre o labor prestado e o núcleo da atividade ilícita. A lógica subjacente a essa tese é a distinção entre a atividade fim-ilícita e a atividade meio-ilícita. Se os serviços prestados pelo empregado não estiverem diretamente relacionados à ilicitude da atividade principal do empregador, podem-se reconhecer os efeitos trabalhistas. O exemplo frequentemente citado é o do servente em um prostíbulo. Enquanto a atividade principal do prostíbulo é ilícita, o trabalho do servente (limpeza, organização) não é ilícito em si mesmo, podendo ser exercido em qualquer outro contexto.

Outra exceção relevante é o desconhecimento do trabalhador sobre a finalidade ilícita da sua prestação de serviços. A presunção é de boa-fé do empregado. Se ele comprovar que ignorava a finalidade ilícita para a qual sua atividade estava sendo direcionada, a nulidade do contrato pode ser afastada, garantindo-se os efeitos jurídicos da relação de emprego.

No que se refere ao desconhecimento do trabalhador acerca da ilicitude da atividade desenvolvida, Sérgio Pinto Martins³ (2012, p. 111) explica que:

(...) o fato de ser ilícita a atividade do empregador não contamina o empregado, que está de boa-fé, cumprindo com suas obrigações contratuais. O mesmo ocorreria com os serviços prestados pelo pedreiro num prostíbulo, em que o seu trabalho não seria considerado ilícito, apesar de a atividade empresarial o ser. (...) se há desconhecimento de uma pessoa da ilicitude do ato, para ela o negócio jurídico é válido.

Diante disso, a diferenciação entre trabalho ilícito e trabalho proibido assume papel fundamental para a efetividade da proteção trabalhista, pois influencia diretamente no reconhecimento ou não dos efeitos jurídicos da relação de emprego. Enquanto o trabalho ilícito, por

³ Sergio Pinto Martins nasceu em São Paulo. É Graduado em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (1985), em Ciências Contábeis pela Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado (1984), em Administração pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (1988). Mestre em Direito Tributário (1992), doutor em Direito do Trabalho (1996), livre-docente em Direito do Trabalho pela USP (1997). Foi advogado e contador militante em São Paulo no período de 1985 a 14.9.90.

envolver objeto contrário à lei penal, conduz à nulidade absoluta do contrato, o trabalho proibido, embora irregular, admite a preservação dos direitos trabalhistas, em atenção ao princípio da proteção e à boa-fé do trabalhador. Assim, a análise criteriosa de cada situação concreta mostra-se indispensável para que se alcance a justa aplicação do Direito do Trabalho, evitando que se legitime o crime ou que se neguem, de forma arbitrária, os direitos sociais.

3. A temática na prática: casos concretos

Como é amplamente reconhecido na doutrina e jurisprudência trabalhistas, o reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes de um contrato de trabalho exige o preenchimento cumulativo dos requisitos da pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. Contudo, tais elementos, embora essenciais, não são suficientes por si só. Para que um contrato seja considerado juridicamente válido no âmbito civil, é imprescindível que seu objeto seja lícito, possível e determinado ou determinável. O Direito do Trabalho, ao incorporar essa exigência, condiciona a validade do contrato de emprego à observância desses atributos.

A doutrina trabalhista, ao tratar da validade dos contratos de trabalho, enfatiza a imprescindibilidade da licitude do objeto como requisito essencial à conformação jurídica do vínculo empregatício. Maurício Godinho Delgado, em sua obra *Curso de Direito do Trabalho*, destaca que “A ordem jurídica somente confere validade ao contrato que tenha objeto lícito (art. 145, II, CCB/1916; art. 166, II, CCB/2002)” (DELGADO, 2019, p. 625). Tal entendimento reforça a tese de que, mesmo diante da presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego — como subordinação, habitualidade e onerosidade —, a ilicitude da atividade desempenhada pelo trabalhador compromete a validade do pacto laboral. A nulidade, nesse contexto, não decorre de mera irregularidade, mas de vício essencial que impede a produção de efeitos jurídicos, conforme previsto nos artigos 104 e 166 do Código Civil.

Nesse contexto, torna-se relevante analisar, por meio de casos concretos, como a Justiça do Trabalho tem interpretado a validade do vínculo empregatício em situações nas quais, embora presentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego, o objeto contratual revela-se juridicamente ilícito.

O elemento central da análise é representado pela Orientação Jurisprudencial n.º 199 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho, que dispõe:

JOGO DO BICHO. CONTRATO DE TRABALHO. NULIDADE. OBJETO ILÍCITO.
 É nulo o contrato de trabalho celebrado para o desempenho de atividade inerente à prática do jogo do bicho, ante a ilicitude de seu objeto, o que subtrai o requisito de validade para a formação do ato jurídico.
 (DEJT divulgado em 16, 17 e 18.11.2010)

O entendimento consolidado pelo TST é no sentido de que a ilicitude do objeto contratual constitui causa suficiente para a nulidade do contrato de trabalho, impedindo, por conseguinte, o reconhecimento do vínculo empregatício. Tal posicionamento é reiteradamente aplicado em casos envolvendo a prática do denominado “Jogo do Bicho”, conforme demonstram diversos precedentes jurisprudenciais.

A título ilustrativo, cumpre destacar o Recurso de Revista TST-RR-403.214/97.6, em que se versou sobre a existência de vínculo empregatício entre o denominado “dono da banca”, popularmente conhecido como “bicheiro”, e o “arrecadador de apostas”, apontado como seu suposto empregado. Na referida decisão, o Tribunal Superior do Trabalho concluiu pela inexistência da relação de emprego, em razão da ilicitude da atividade desenvolvida, caracterizada como contravenção penal, não obstante a presença dos elementos típicos da relação empregatícia.

O labor desempenhado pelo arrecadador, por estar intrinsecamente vinculado à operacionalização da prática ilícita, não pode ser considerado lícito, o que compromete a validade jurídica do contrato de trabalho. A recorrente judicialização da temática relacionada ao Jogo do Bicho culminou na consolidação da Orientação

Jurisprudencial n.º 199 do TST, que estabelece a nulidade do contrato de trabalho cujo objeto seja a prática dessa atividade.

Corroborando esse entendimento, destacam-se também os Recursos de Revista n.º TST-E-RR-280.729/96.4 e TST-RR-293.387/96.7, entre outros, que reafirmam a impossibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício em atividades cuja natureza jurídica seja ilícita.

Por analogia, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, em decisão recente, entendeu que os serviços prestados no contexto de jogos de pôquer, voltados à arrecadação de valores mediante a comercialização de fichas e apostas, igualmente configuram objeto ilícito. Assim, aplicou-se o entendimento consagrado na Orientação Jurisprudencial n.º 199 do TST, reafirmando a nulidade do vínculo empregatício em tais hipóteses.

CONTRATO DE TRABALHO. OBJETO ILÍCITO. JOGO DE PÔQUER COMO JOGO DE AZAR. O contrato de trabalho, como espécie de negócio jurídico, requer, para sua validade, que o objeto da contratação seja lícito (arts. 106, II, e 166, II, do Código Civil). Portanto, não se reconhece o vínculo de emprego se as atividades prestadas se relacionam à exploração de práticas tipificadas como contravenção penal, a exemplo de jogos de azar e jogos de pôquer (art. 50 do Decreto-lei n. 3.688/41), em razão da ilicitude do objeto e consequente nulidade do contrato. (TRT-9 - ROT: XXXXX20235090018, Relator.: LUIZ ALVES, Data de Julgamento: 27/02/2024, 2ª Turma, Data de Publicação: 28/02/2024)

Desse modo, a jurisprudência trabalhista tem se mostrado firme na aplicação do princípio da legalidade como elemento estruturante da validade dos contratos de trabalho. A ilicitude do objeto contratual, quando presente, não apenas compromete a eficácia do pacto laboral, mas também o torna juridicamente inexistente, impedindo o reconhecimento de qualquer vínculo empregatício, ainda que estejam presentes os requisitos materiais da relação de emprego.

No julgamento do Recurso Ordinário Trabalhista n.º XXXXX-2016-514-0008, o Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região enfrentou a questão da validade de contrato firmado para atividades de extração ilegal de madeira. A Corte concluiu que, embora o trabalhador

desempenhasse funções típicas de uma relação empregatícia, a natureza ilícita da atividade inviabilizava a condenação do empregador ao pagamento de verbas trabalhistas. O acórdão foi categórico ao afirmar que o contrato, por possuir objeto contrário à ordem jurídica, é nulo e não produz efeitos, nos termos dos artigos 104, II, e 166, II, do Código Civil.

No âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, o Recurso Ordinário Trabalhista n.º XXXXX-2023-513-0014 tratou da atuação de um analista de mercado vinculado a uma estrutura de pirâmide financeira. A Corte entendeu que, por se tratar de atividade fraudulenta e, portanto, ilícita, o contrato de trabalho era nulo. O acórdão ponderou que, em determinadas hipóteses, é necessário verificar a boa-fé do trabalhador quanto ao conhecimento da ilicitude, mas, no caso concreto, restou demonstrado que o empregado tinha plena ciência da natureza da atividade, afastando qualquer possibilidade de reconhecimento do vínculo.

Por outro lado, é importante destacar que a jurisprudência também tem reconhecido exceções, especialmente quando a atividade desempenhada pelo trabalhador não guarda relação direta com a prática ilícita. Em um Agravo de Instrumento julgado pelo TST, envolvendo serviços de limpeza prestados em casa de bingo, a Corte entendeu que, por não estar o trabalhador diretamente vinculado à atividade ilícita, o contrato de trabalho poderia ser considerado válido. Essa distinção revela a necessidade de análise fática minuciosa, a fim de verificar se o objeto do contrato é, de fato, ilícito ou se a atividade do trabalhador é acessória e lícita.

Nessa linha, o TST tem destacado que o reconhecimento do vínculo de emprego depende da análise concreta da função desempenhada, e não apenas da natureza da atividade empresarial. Quando o trabalhador exerce tarefas que não contribuem diretamente para a prática ilícita, como serviços administrativos, de manutenção ou limpeza, é possível considerar que o objeto do contrato é lícito, ainda que o ambiente empresarial esteja contaminado por ilegalidades. Essa interpretação busca preservar os direitos fundamentais do trabalhador,

especialmente quando este atua de boa-fé e não possui ingerência sobre a atividade principal da empresa.

Ademais, há decisões que ponderam a ausência de dolo ou conhecimento prévio do trabalhador acerca da ilicitude da atividade. Em tais hipóteses, a jurisprudência tem considerado que a boa-fé objetiva pode mitigar os efeitos da nulidade contratual, permitindo, em casos excepcionais, o reconhecimento de determinados direitos trabalhistas. Trata-se de uma aplicação ponderada dos princípios da dignidade da pessoa humana e da função social do contrato, que orientam o Direito do Trabalho e autorizam, em situações específicas, o afastamento da nulidade absoluta em favor da proteção ao hipossuficiente.

Esses julgados demonstram que o Direito do Trabalho, embora orientado por princípios protetivos, não pode se dissociar dos fundamentos da legalidade e da função social do contrato. A proteção ao trabalhador não se estende à convalidação de pactos que afrontem a ordem jurídica, a moralidade pública e os princípios constitucionais. A ilicitude do objeto, portanto, constitui vício insanável, que compromete não apenas a validade do contrato, mas também a própria possibilidade de intervenção jurisdicional para reconhecimento de direitos decorrentes de relação jurídica inexistente.

4. O Princípio da Primazia da Realidade

O princípio da Primazia da Realidade, aplicado pelo direito do trabalho, consiste em dar preferência ao que acontece na prática cotidiana da relação laboral, ao invés do que existe formalmente em documentos. Esse princípio ganha relevância principalmente quando é introduzido o questionamento de que uma relação de trabalho pode ser válida ou não se praticada em um ambiente de ilegalidade, uma vez que, embora a atividade empresarial seja ilícita, a relação de trabalho nem sempre está relacionada com a atividade-fim da empresa.

Maurício Godinho Delgado, em sua obra *Curso de Direito do Trabalho*, destaca que o princípio da primazia da realidade sobre a forma (chamado ainda de princípio do contrato realidade) amplia a noção civilista de que o operador jurídico, no exame das declarações

volitivas, deve atentar mais à intenção dos agentes do que ao envoltório formal através de que transpareceu a vontade⁴. Desta forma, este princípio tem como objetivo sempre assegurar o que está acontecendo na realidade e proteger o trabalhador, sendo ele o hipossuficiente da relação.

Como já mencionado, em grande parte dos casos o vínculo empregatício é reconhecido, uma vez que, na maioria das situações, o trabalhador desempenha funções que não se relacionam diretamente com a atividade-fim ilícita da empresa. Exemplo disso é a situação de uma faxineira contratada por uma clínica de aborto: embora a atividade principal da instituição seja vedada pelo ordenamento jurídico, a função exercida pela trabalhadora é, em si, plenamente lícita, o que permite a proteção de seus direitos trabalhistas.

Quando for analisada a validade do vínculo empregatício, a boa fé do trabalhador deve ser considerada e avaliada como fator determinante. O Direito do Trabalho, ao se formar sob os princípios da proteção e da dignidade da pessoa humana, reconhece que o empregado, na maioria dos casos, não possui o devido conhecimento acerca da ilicitude da atividade desenvolvida pelo empregador, muito menos tem meios para avaliar os efeitos jurídicos dessa irregularidade. Dessa maneira, quando o trabalhador age de forma honesta e acredita estar em um trabalho lícito, sua boa-fé deve ser levada em consideração. Esse entendimento é fundamental para que o empregado não seja duplamente penalizado: primeiro, pela exploração de sua força de trabalho em condições desvantajosas, e, depois, pela exclusão de direitos básicos em razão da ilegalidade do empregador. A boa-fé do trabalhador, portanto, funciona como critério de justiça e equilíbrio, servindo para diferenciar aquele que apenas presta serviços de forma lícita dentro de um ambiente ilícito daquele que, de fato, colabora conscientemente com a prática ilícita.

Considerando que o empregado, nesses casos, não participa diretamente do crime ou da infração penal prevista em lei, sendo sua atividade intrinsecamente lícita, grande parte

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17. ed. São Paulo: LTr, 2021.

da doutrina entende que não há qualquer óbice ao reconhecimento do vínculo empregatício. (Delgado, 2019, p. 480).

Na obra *Curso de Direito do Trabalho*, de Alice Monteiros de Barros, entende que se a função executada em contexto de ilicitude for lícita, a idoneidade do objeto estará presente e, se aliada aos pressupostos fáticos do art. 3º da CLT, a relação de emprego configurar-se-á, não obstante a ilicitude da atividade do empregador. Todos os créditos trabalhistas serão devidos⁵. Desta maneira, deve ser respeitada a separação das esferas do direito penal e do direito trabalhista, assim, os empregados não serão prejudicados na área trabalhista por questões da esfera penal.

Além do mais, um dos pontos principais na discussão sobre o vínculo empregatício em atividades ilícitas, é a proteção do trabalhador frente à torpeza do empregador. Isso porque, na maioria dos casos, o empregado se encontra em posição de vulnerabilidade, não tendo conhecimento sobre a atividade ilícita que ocorre em seu local de trabalho. Por isso, em situações dessa natureza, torna-se essencial o reconhecimento do vínculo de emprego entre trabalhador e empregador, justamente para impedir que este último se beneficie de sua própria conduta ilícita.

Permitir que o empregador explore a força de trabalho sem assumir as responsabilidades legais decorrentes da relação laboral significaria consagrar o enriquecimento sem causa e aprofundar a desigualdade entre as partes, já que o empregado, parte mais frágil e hipossuficiente, ficaria sem qualquer amparo jurídico. O Direito do Trabalho, enquanto ramo marcado pelo caráter protetivo, não pode admitir que a ilicitude do patrão seja utilizada como justificativa para suprimir direitos mínimos de quem prestou serviços de forma efetiva. Nesse sentido, a torpeza do empregador jamais pode ser transferida ao trabalhador, sob pena de grave violação a princípios constitucionais basilares, como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, que orientam todo o ordenamento jurídico brasileiro.

⁵ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 6 ed. ver. e ampl. São Paulo: LTr, 2010.

Segundo Sérgio Martins Pinto em seu livro “*Direito do Trabalho*”, o doutrinador concorda que caso o empregado não tenha conhecimento da atividade ilícita, a relação de trabalho deve ser validada, entretanto, se o empregado tem ciência de que seu trabalho está diretamente vinculado à atividade ilícita desenvolvida pelo empregador, parte da doutrina entende que não há que se falar em reconhecimento de vínculo empregatício. Afirmam ainda, outros doutrinadores, Moraes Filho e Moraes que se da ilicitude do ato, isto é, do destino da prestação do trabalho, tinha o empregado pleno conhecimento, não poderá mais tarde pleitear em justiça os direitos trabalhistas que dela pudessem decorrer⁶.

O Direito do Trabalho ao encontrar uma situação de conflito documental e a realidade do funcionário deve se verificar como ela se desdobrou na prática, não se prendendo no que foi pactuado anteriormente, conforme demonstra a jurisprudência a seguir:

EMENTA: HORAS EXTRAS. GERENTE DE VENDAS. ENQUADRAMENTO NA HIPÓTESE EXCEPTIVA DE QUE TRATA O INCISO II DO ART. 62 DA CLT. Não basta a nomenclatura do cargo para configurar a confiança especial, prevalecendo no Direito do Trabalho o princípio da primazia da realidade sobre a forma, dependendo a configuração da fidúcia de que trata a norma acima aludida de prova das reais atribuições do empregado. Na espécie, ressaído do acervo probatório que o reclamante atuava como alter ego da empresa, tendo poderes de mando e gestão suficientes para enquadrá-lo na exceção de que trata o inciso II do art. 62 da CLT, irretocável se mostra a sentença que indeferiu as horas extras vindicadas. (TRT da 3.^a Região; Processo: 0000394- 40.2015.5.03.0109 RO; Data de Publicação: 18/04/2016; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator: Jose Murilo de Moraes; Revisor: Anemar Pereira Amaral).

5. Considerações Finais

A validade do vínculo empregatício em atividades ilícitas, especialmente quando o trabalhador exerce função lícita, é um tema complexo no Direito do Trabalho. A análise jurídica deve equilibrar a

⁶ MORAES FILHO, Evaristo de, MORAES. Antonio Carlos Flores de. Introdução ao Direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 240

proteção dos direitos do trabalhador com a preservação da legalidade, considerando princípios constitucionais como a dignidade humana e a função social da empresa.

O princípio da primazia da realidade determina que os fatos prevalecem sobre formalidades. Assim, se o trabalhador atua de boa-fé em tarefas lícitas, mesmo em ambiente ilegal, a relação de emprego merece proteção. A boa-fé reforça a necessidade de evitar a precarização do trabalho.

A jurisprudência, como a Orientação Jurisprudencial nº 199 do TST, reconhece o vínculo empregatício mesmo em empresas ilegais, desde que presentes os requisitos fáticos. Essa interpretação evita que o trabalhador seja duplamente penalizado e reafirma o compromisso com a justiça social.

Negar o vínculo com base na ilicitude empresarial enfraquece a função protetiva da legislação trabalhista. A análise deve ser técnica, mas também guiada por valores constitucionais, garantindo a dignidade do trabalhador.

Conclui-se que o vínculo empregatício, mesmo em contextos de ilegalidade, deve ser reconhecido quando o trabalhador atua de boa-fé em função lícita, reafirmando o papel do Direito do Trabalho como instrumento de justiça social.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial n.º 199 da SDI-1 – Jogo do Bicho. Contrato de trabalho. Nulidade. Objeto ilícito.** Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, divulgado em 16, 17 e 18 nov. 2010. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 28 ago. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 ed. ver. e ampl. São Paulo: LTr, 2010.

MORAES FILHO, Evaristo de, MORAES. Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 240

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25 ed. São Paulo: Atlas, 2009

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Jurídico Atlas, 2012.

CAPÍTULO 5

ANÁLISE DA ALTERAÇÃO NO CÁLCULO DA APOSENTADORIA POR INCAPACIDADE PERMANENTE APÓS A EC 103/2019

Anderson de Lima¹
Julia Roberta Thomé²
Milena Vitória Alberti³

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo analisar a alteração no cálculo da aposentadoria por incapacidade permanente após a EC 103/2019. Para tanto, será adotado o método hipotético-dedutivo, com a utilização da técnica de pesquisa bibliográfica. Inicialmente, será apresentada a conceituação do benefício, suas bases constitucionais e legais, destacando a regulamentação prevista na Lei nº 8.213/1991 e a distinção entre aposentadoria por incapacidade de natureza previdenciária e acidentária. Em seguida, será analisada a importância da perícia médica como instrumento essencial para a constatação da incapacidade laboral. Posteriormente, o estudo examina as mudanças trazidas pela Emenda Constitucional nº 103/2019, ressaltando seus impactos no cálculo do benefício e na proteção social dos segurados. Por fim, nas considerações finais, evidencia-se a relevância do equilíbrio entre a proteção social do trabalhador e a sustentabilidade do sistema previdenciário, reforçando a necessidade de interpretação normativa que preserve a dignidade da pessoa humana e o valor real dos benefícios.

¹ Acadêmico do 5º ano do curso de Direito da Universidade Estadual do Oeste do Paraná. anderson.lima11@unioeste.br

² Acadêmica do 5º ano do curso de Direito da Universidade Estadual do Oeste do Paraná. julia.thome@unioeste.br.

³ Acadêmica do 5º ano do curso de Direito da Universidade Estadual do Oeste do Paraná. milena.alberti@unioeste.br.

Palavras-chave: Incapacidade permanente. Benefício. Aposentadoria. Cálculo.

1 INTRODUÇÃO

A aposentadoria por incapacidade permanente é um benefício essencial da seguridade social, voltado à proteção do trabalhador impossibilitado de exercer atividade laboral de forma definitiva. O estudo desse instituto torna-se especialmente relevante após a Emenda Constitucional nº 103/2019, que alterou sua nomenclatura e modificou significativamente os critérios de concessão e cálculo do benefício. Tais mudanças impactaram de forma direta a vida dos segurados do Regime Geral de Previdência Social, uma vez que reduziram o alcance protetivo do benefício, ao mesmo tempo em que reforçaram o caráter contributivo e atuarial do sistema. Nesse contexto, compreender a evolução normativa da aposentadoria por incapacidade permanente é essencial para avaliar as consequências práticas e jurídicas decorrentes da reforma previdenciária.

A análise inicia-se pela exposição das bases constitucionais e legais do benefício, destacando-se a regulamentação prevista na Lei nº 8.213/1991 e demais normas correlatas. Nesse ponto, observa-se a distinção entre a aposentadoria por incapacidade de natureza previdenciária e a de natureza acidentária. Também se evidencia a relevância da perícia médica como instrumento indispensável para a constatação da incapacidade.

Em seguida, o estudo volta-se às alterações promovidas pela Emenda Constitucional nº 103/2019, que repercutiram não apenas na forma de cálculo do benefício, mas também na própria concepção de proteção social subjacente ao instituto. Ao estabelecer regras de caráter mais restritivo e redutor, a reforma evidenciou uma mudança de paradigma, deslocando o enfoque da integralidade da proteção social para a sustentabilidade financeira do sistema. Tal reposicionamento trouxe consequências relevantes, suscitando debates acerca da constitucionalidade das mudanças, especialmente à luz dos princípios

da dignidade da pessoa humana, da vedação ao retrocesso social e da preservação do valor real dos benefícios previdenciários.

2 A APOSENTADORIA POR INCAPACIDADE PERMANENTE

A aposentadoria por incapacidade permanente, anteriormente designada como aposentadoria por invalidez, encontra fundamento no artigo 201, inciso I, da Constituição Federal, sendo igualmente regulamentada pelos artigos 42 a 47 da Lei nº 8.213/1991, nos artigos 213 a 224 da Instrução Normativa INSS/PRES nº 77/2015, bem como no Decreto nº 3.048/1999 (Martins, 2023).

A Lei nº 8.213/1991 denominava o benefício concedido em razão de incapacidade permanente como aposentadoria por invalidez. No entanto, com a promulgação da Emenda Constitucional nº 103/2019, essa nomenclatura foi alterada para aposentadoria por incapacidade permanente, conforme a nova redação do artigo 201, inciso I, da Constituição Federal (Castro; Lazarri, 2023).

Visto isso, é importante trazer o que estabelece o *caput* do artigo 42 da Lei n. 8.213/1991, segundo o qual:

Art. 42. A aposentadoria por invalidez, uma vez cumprida, quando for o caso, a carência exigida, será devida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio-doença, for considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga enquanto permanecer nesta condição (Brasil, *online*, 1991).

Com a leitura do dispositivo, observa-se que o benefício poderá decorrer de acidente ou enfermidade sem vínculo com a atividade laboral, hipótese em que será classificado como de natureza previdenciária (espécie B32). Já, quando possuir relação direta com acidente de trabalho ou doença ocupacional, será enquadrado como de natureza acidentária (espécie B92) (Castro; Lazarri, 2023).

Martins (2023) reforça que o benefício previdenciário em questão é concedido pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) aos trabalhadores que, em decorrência de acidente ou enfermidade,

tornam-se permanentemente impossibilitados de exercer atividade laboral.

A incapacidade que impossibilita a reabilitação pode ser identificada de imediato em determinadas situações, diante da gravidade das lesões físicas ou mentais do indivíduo. Entretanto, nem sempre é possível constatar a incapacidade permanente de forma imediata. Por isso, em muitas situações, o segurado recebe inicialmente o benefício por incapacidade temporária e, caso se verifique depois a impossibilidade de retomar suas atividades laborais, esse benefício é convertido em aposentadoria por incapacidade permanente (Castro; Lazarri, 2023).

Visto isso, observa-se que, como destacam Rocha e Muller (2021), são considerados aptos a receber a aposentadoria por incapacidade permanente tanto os segurados obrigatórios quanto os facultativos, desde que atendam às exigências previstas em lei.

Nesse sentido, Martins (2013) pontua, como importante requisito, a exigência de preservação da qualidade de segurado do INSS, o que significa estar com as contribuições previdenciárias devidamente atualizadas. Desse modo, é exigida uma carência mínima de 12 contribuições mensais, conforme previsto no artigo 25, I, da Lei 8.213/91. É relevante destacar que, em determinadas situações, a aposentadoria por incapacidade pode ser concedida independentemente de carência, em casos de acidente, doença profissional ou doenças graves previstas em lista oficial, conforme disposto pelo artigo 26, II, da Lei 8.213/91.

Assim, na aposentadoria por invalidez acidentária não há exigência de carência, sendo suficiente a demonstração da qualidade de segurado e do vínculo causal entre a incapacidade e a atividade profissional. Já na aposentadoria por invalidez previdenciária, a carência é dispensada nos casos de acidente de qualquer natureza e de doenças graves, contagiosas ou incuráveis previstas em lei (Castro; Lazarri, 2023).

Destaca-se também que os segurados especiais não precisam cumprir carência, mas devem demonstrar o exercício de atividade rural nos 12 meses anteriores ao pedido do benefício. Contudo, em casos

de acidente de trabalho, acidente de qualquer natureza ou doenças graves previstas em lei, basta a comprovação da condição de segurado especial, sem a exigência desse período (Castro; Lazarri, 2023).

Observadas essas considerações, acrescenta-se ainda que Rocha e Muller (2021) destacam como requisito essencial para a concessão da aposentadoria por incapacidade permanente a necessidade de que o segurado mantenha essa condição no momento em que a invalidez for constatada por perícia médica, isto é, na Data de Início da Incapacidade (DII).

Desse modo, para aferir a existência dessa incapacidade, é necessário que seja feita perícia, na qual o médico perito deve avaliar a severidade e a irreversibilidade da enfermidade ou lesão, a ausência de perspectiva de recuperação em prazo determinado, os impactos sobre a capacidade para o trabalho, além da inviabilidade de reabilitação profissional do segurado (Castro; Lazarri, 2023).

Martins (2023) reforça que a realização da perícia médica é requisito indispensável, conforme determina o artigo 42, §1º, da Lei 8.213/91, ocasião em que o profissional responsável avaliará e atestará a condição de saúde do beneficiário.

Castro e Lazarri (2023) ressaltam o entendimento no sentido de que, quando o laudo pericial apontar incapacidade parcial para o trabalho, a concessão da aposentadoria deve levar em conta, além dos requisitos previstos no art. 42 da Lei nº 8.213/1991, também as condições socioeconômicas, profissionais e culturais do segurado. Esse entendimento também é previsto na Súmula 47 da Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais (TNU): “Uma vez reconhecida a incapacidade parcial para o trabalho, o juiz deve analisar as condições pessoais e sociais do segurado para a concessão de aposentadoria por invalidez”.

Castro e Lazarri (2023) enfatizam que a análise das condições pessoais e sociais do segurado somente se torna relevante quando há a constatação de alguma incapacidade para o trabalho. Esse entendimento é corroborado pela Súmula 77 da TNU: “O julgador não é obrigado a analisar as condições pessoais e sociais quando não

reconhecer a incapacidade do requerente para a sua atividade habitual”.

Importante mencionar também o previsto no artigo 42, § 2º, da Lei 8.213/1991, que dispõe que doença ou lesão de que o segurado já era portador ao filiar-se ao Regime Geral de Previdência Social não lhe conferirá direito à aposentadoria por invalidez, salvo quando a incapacidade sobrevier por motivo de progressão ou agravamento dessa doença ou lesão (Brasil, 1991).

Desse modo, conclui-se que, quando a incapacidade preexistir à vinculação ao Regime Geral de Previdência Social, não há direito à aposentadoria por incapacidade permanente (Garcia, 2025). Sobre essa questão, menciona-se a Súmula 53 da TNU: “Não há direito a auxílio-doença ou a aposentadoria por invalidez quando a incapacidade para o trabalho é preexistente ao reingresso do segurado no Regime Geral de Previdência Social”.

Feitas essas considerações, após a análise dos requisitos essenciais para a concessão da aposentadoria por incapacidade permanente, passa-se à avaliação do cálculo do benefício e das alterações legislativas relacionadas a essa questão.

3. DO CÁLCULO DE APOSENTADORIA POR INCAPACIDADE PERMANENTE ANTES DO ADVENTO DA EC 103/2019

Antes da Emenda Constitucional nº 103/2019, a aposentadoria por invalidez, inclusive a decorrente de acidente de trabalho, correspondia a 100% do salário de benefício, calculado pela média aritmética simples dos 80% maiores salários de contribuição desde julho de 1994 até a data de início do benefício (Basilio e Nascimento, 2023; Flor, 2021).

O salário de benefício representava apenas uma base de cálculo, e não o valor efetivamente recebido, sobre o qual se aplicava um coeficiente variável conforme o tipo de benefício concedido (Basilio e Nascimento, 2023).

De acordo com o art. 44 da Lei nº 8.213/1991, a renda mensal da aposentadoria por invalidez consistia em 100% do salário de benefício, observadas as limitações previstas no art. 33, que assegura valor não inferior ao salário mínimo nem superior ao teto previdenciário (Brasil, 1991; Oliveira, 2024).

Assim, o cálculo da renda mensal inicial (RMI) do benefício considerava a média dos 80% maiores salários, excluindo os 20% menores valores ao longo da vida contributiva (Oliveira, 2024)

Para exemplificar, Mesquita (2022, p. 22) cita o caso de um segurado de 45 anos, com média salarial de R\$ 4.000,00 e 20 anos de contribuição, que, antes da Emenda, receberia integralmente a média de R\$ 4.000,00 em caso de incapacidade não decorrente de acidente de trabalho.

Cabe ressaltar que o valor do benefício variava conforme a origem da incapacidade, sendo integral nos casos de acidente de trabalho e proporcional nas demais situações (Souza, 2024).

Conclui-se que, antes da EC 103/2019, a aposentadoria por incapacidade possuía caráter integral, com base na média contributiva mais vantajosa ao segurado. As modificações trazidas pela referida Emenda alteraram significativamente o percentual da média e o coeficiente de cálculo da renda mensal (Oliveira, 2024).

4. AS MUDANÇAS TRAZIDAS PELA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 103/2019 NOS BENEFÍCIOS POR INCAPACIDADE

A Reforma da Previdência de 2019 foi justificada pela necessidade de garantir o equilíbrio financeiro e atuarial do sistema, diante do aumento das despesas públicas (Castro; Lazzari, 2023).

Entretanto, a doutrina crítica sustenta que a reforma se fundamentou em critérios predominantemente econômicos, sem a devida atenção aos aspectos sociais, resultando na precarização das regras de concessão, cálculo e manutenção dos benefícios do RGPS (Castro; Lazzari, 2023).

Essas alterações suscitam dúvidas quanto à sua compatibilidade com as necessidades da sociedade brasileira, sobretudo por ampliar a vulnerabilidade de trabalhadores informais e de baixa renda. A desconstitucionalização dos parâmetros previdenciários, ao transferir sua regulamentação para leis infraconstitucionais, gera insegurança jurídica e viola o princípio da vedação ao retrocesso social, abalando a confiança do cidadão no Estado.

Nesse contexto, Castro e Lazzari (2023) ressaltam a importância de uma interpretação cautelosa das novas normas, de modo a assegurar a justiça social e a proteção dos direitos dos segurados.

4.1 Alteração de nomenclatura e natureza dos benefícios

Uma das alterações mais visíveis trazidas pela Reforma da Previdência foi a mudança na nomenclatura dos benefícios por incapacidade: o auxílio-doença passou a ser denominado auxílio por incapacidade temporária, e a aposentadoria por invalidez, aposentadoria por incapacidade permanente (Tanaka, 2023). Essa modificação acompanha a nova redação do art. 201, I, da Constituição Federal, que agora prevê a cobertura de “eventos de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho e idade avançada”, substituindo a expressão anterior “doença e invalidez” (Castro; Lazzari, 2023).

Embora pareça uma alteração meramente terminológica, a doutrina entende que ela reflete uma visão mais restritiva do direito social em questão. Como observa Flor (2022), “a substituição dos termos revela uma perspectiva estatal voltada à limitação da concessão e à transitoriedade do benefício, em detrimento da proteção integral do segurado incapacitado”.

O legislador constituinte derivado buscou, assim, reforçar o caráter provisório e condicionado da proteção previdenciária, deslocando o foco da efetividade do direito social para a sustentabilidade financeira do sistema (Meso, 2024). Tal mudança representa um novo paradigma na política previdenciária brasileira.

A Previdência Social, como parte da Seguridade Social, constitui um direito social fundamental previsto no art. 6º da Constituição Federal. Esses direitos configuram “liberdades positivas”, voltadas à redução das desigualdades e à proteção dos hipossuficientes (Castro; Lazzari, 2023).

Sob essa ótica, parte da doutrina critica a reforma por ter reduzido a abrangência da proteção previdenciária, especialmente em razão da precarização das regras de concessão e manutenção dos benefícios (Castro; Lazzari, 2023).

A nova redação do art. 201, I, ao enfatizar a “incapacidade para o trabalho”, pode ser interpretada como uma releitura restritiva do direito à previdência, ao excluir segurados facultativos ou desempregados sob o argumento de ausência de atividade remunerada (Castro; Lazzari, 2023).

Essas limitações podem configurar violação ao Princípio da Vedação do Retrocesso Social, que impede a redução de direitos fundamentais já concretizados, assegurando a preservação do mínimo existencial e da amplitude dos direitos sociais (Castro; Lazzari, 2023).

4.2 O novo cálculo do benefício e seus efeitos

Antes da EC nº 103/2019, a regra consistia no cálculo do valor da aposentadoria por invalidez a partir da média dos 80% maiores salários de contribuição do segurado, aplicando-se sobre esta base o coeficiente de 100%. Essa metodologia garantia uma proteção mais ampla, pois desconsiderava os menores salários de contribuição, preservando a média de rendimentos do segurado.

Com a reforma, a regra geral passou a ser a seguinte: o valor inicial da aposentadoria por incapacidade permanente corresponderá a 60% da média de todos os salários de contribuição (sem exclusão dos menores) acrescido de 2% para cada ano de contribuição que exceder 20 anos para os homens e 15 anos para as mulheres (art. 26, §2º, III, EC 103/2019).

Na prática, a mudança produziu duplo redutor. Primeiro, porque o cálculo passou a considerar a totalidade das contribuições, reduzindo a média. Segundo, porque sobre essa média incide o percentual inicial de apenas 60%, que somente alcançará patamares mais elevados após longos anos de contribuição (Martins, 2023).

Como afirma a autora, “a conjugação de duas regras redutoras implica significativa diminuição do valor do benefício, em especial para segurados de baixa renda e com histórico de vínculos precários” (Martins, 2023).

Essa sistemática acaba por desestimular a proteção e fragilizar a função social da previdência, afastando-se da diretriz constitucional de que os benefícios devem assegurar “valores de manutenção digna do segurado” (CF/88, art. 201).

A irredutibilidade do valor dos benefícios é um princípio constitucional fundamental da Seguridade Social (Art. 194, parágrafo único, IV), que proíbe a redução nominal da prestação legalmente concedida. Além disso, a Constituição Federal assegura, em caráter permanente, o reajustamento dos benefícios para preservar-lhes o valor real (Art. 201, § 4º). Essa preservação do valor real exige ação estatal contínua para proteger o benefício contra a deterioração inflacionária. O Supremo Tribunal Federal (STF) já validou o uso do INPC como índice de reajuste para preservar o valor real dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), e o Superior Tribunal de Justiça (STJ) aplica a irredutibilidade nominal ao proibir o uso de índices negativos de correção monetária (deflação) na atualização de valores devidos em atraso, determinando que o índice negativo deve ser substituído por zero para manter o valor da competência anterior (Castro; Lazzari, 2023; Alencar, 2018)

A controvérsia jurídica mais intensa quanto à irredutibilidade surgiu com a Emenda Constitucional nº 103/2019 (EC 103/2019), que alterou o cálculo da aposentadoria por incapacidade permanente não acidentária. O novo critério estabelece um coeficiente inicial de 60% da média do salário de benefício, o que pode levar a um resultado financeiro paradoxal: o valor da aposentadoria por incapacidade permanente, uma situação mais grave, pode ser inferior ao auxílio por

incapacidade temporária (auxílio-doença) que a antecedeu, cujo cálculo é de 91% do salário de benefício. Embora haja o entendimento de que a irredutibilidade protege o benefício já concedido e não uma prestação futura e distinta, como a aposentadoria após a conversão do auxílio-doença, a doutrina e a jurisprudência têm argumentado pela inconstitucionalidade do Art. 26, § 2º, III, da EC nº 103/2019 (Castro; Lazzari, 2023; Anderle; Da Ros, s.d).

Essa discordância se baseia na alegação de que a redução de renda para uma contingência mais grave (incapacidade permanente) em comparação com uma menos grave (incapacidade temporária) não possui justificativa plausível e viola os princípios da isonomia, razoabilidade, proporcionalidade e proibição da proteção deficiente. Nesse sentido, há julgados de turmas recursais que decidiram que a Renda Mensal Inicial (RMI) da aposentadoria por incapacidade permanente não acidentária deve ser de 100% da média aritmética simples dos salários de contribuição, afastando o cálculo previsto no Art. 26, § 2º, III, da EC nº 103/2019. A proteção constitucional ao valor dos benefícios, portanto, é utilizada como baluarte contra o aviltamento da prestação social, garantindo que a nova regra de cálculo não infrinja a finalidade protetiva do sistema (Moço, s.d)

4.3 A exceção da integralidade: acidentes e doenças ocupacionais

A integralidade do benefício restou preservada apenas em situações específicas. De acordo com a EC nº 103/2019, somente haverá aposentadoria por incapacidade permanente com 100% da média quando a incapacidade decorrer de acidente de trabalho, doença ocupacional ou doença profissional.

Essa exceção busca resguardar o trabalhador que sofre infortúnio diretamente ligado à atividade laboral, em consonância com o princípio da responsabilidade objetiva do empregador e com a especial proteção ao trabalho prevista na Constituição (art. 7º, XXVIII, CF). Entretanto, ela acaba por gerar tratamento desigual entre segurados, deixando desprotegidos aqueles cuja incapacidade

permanente decorre de doenças graves não relacionadas ao ambiente laboral (Flor, 2022).

4.4 Impactos sociais: a redução do valor do benefício

O impacto social da nova disciplina é evidente. Para a maioria dos segurados, especialmente os de baixa renda, a alteração representa uma redução significativa no valor dos benefícios por incapacidade.

Estudos apontam que o redutor incide com maior severidade sobre trabalhadores que iniciam sua vida contributiva mais tarde ou que enfrentam períodos de informalidade, situação bastante comum no mercado de trabalho brasileiro (Meso, 2024).

Em consequência, o benefício deixa de cumprir integralmente sua função de substituição da renda, colocando em risco a subsistência do segurado e de sua família.

Essa constatação se agrava diante da natureza própria dos benefícios por incapacidade: destinam-se justamente a pessoas que perderam sua capacidade laborativa, ficando impedidas de prover o próprio sustento. Como adverte a doutrina, “a previdência social não pode se limitar a um cálculo atuarial, devendo ser interpretada à luz da solidariedade e da dignidade humana” (Martins, 2023).

4.5 Questionamentos constitucionais: retrocesso social e dignidade da pessoa humana

As alterações introduzidas pela EC nº 103/2019 têm suscitado relevantes questionamentos de ordem constitucional, sobretudo em razão da redução drástica no valor dos benefícios, apontada por parte da doutrina e da jurisprudência como uma forma de retrocesso social, vedado pelo ordenamento jurídico brasileiro. O princípio da vedação ao retrocesso social, embora não expresso textualmente na Constituição, é extraído da conjugação dos arts. 1º, III (dignidade da pessoa

humana), 6º (direitos sociais) e 194 (seguridade social). Nessa linha, “a diminuição da cobertura previdenciária afronta a cláusula da progressividade dos direitos sociais e compromete a própria essência da dignidade da pessoa humana” (Meso, 2024).

Além disso, questiona-se a compatibilidade da reforma com a irredutibilidade do valor dos benefícios (art. 194, parágrafo único, IV, CF/88) e com a proteção mínima assegurada pela Constituição. Como bem sintetiza Flor (2022), “o novo modelo de cálculo se revela desproporcional e incompatível com a exigência constitucional de preservação do valor real dos benefícios previdenciários”.

Nesse contexto, algumas decisões judiciais já têm reconhecido, em casos concretos, a necessidade de se aplicar interpretação conforme a Constituição, de modo a garantir proteção adequada aos segurados incapacitados (Martins, 2023).

Isso porque a Emenda Constitucional nº 103/2019 representou uma verdadeira ruptura no tratamento jurídico dos benefícios por incapacidade. A alteração de nomenclatura refletiu a intenção de reconfigurar a percepção social desses benefícios, reforçando seu caráter restritivo.

O novo cálculo, baseado em percentuais redutores, implicou substancial diminuição do valor dos benefícios, comprometendo a função de substituição da renda e impactando diretamente a subsistência dos segurados. Embora mantida a integralidade apenas em casos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, a regra geral fragilizou a proteção social e deu ensejo a graves questionamentos constitucionais. O retrocesso social, a violação da dignidade da pessoa humana e a afronta à irredutibilidade dos benefícios são aspectos que colocam em xeque a legitimidade da reforma nesse ponto.

O Supremo Tribunal Federal já foi instado a interpretar normas que representavam possível retrocesso social à luz da Constituição de 1988, como nas ADIs nº 2.065-0/DF e nº 1.946-0/DF. Na ADI nº 2.065-0/DF, o voto vencido do Ministro Sepúlveda Pertence aplicou o princípio da vedação ao retrocesso social para questionar a Medida Provisória nº 1.911-8, que extinguiu órgãos colegiados da Seguridade Social. Já

na ADI nº 1.946-0/DF, o voto condutor reconheceu que o artigo 14 da EC nº 20/1998 representava um retrocesso em matéria previdenciária, inadmissível sob a ótica da Constituição de 1988, conforme registrado em sua ementa de forma didática e elucidativa:

EMENTA: - DIREITO CONSTITUCIONAL, PREVIDENCIÁRIO E PROCESSUAL CIVIL. LICENÇA-GESTANTE. SALÁRIO. LIMITAÇÃO. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 14 DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 20, DE 15.12.1998. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO AO DISPOSTO NOS ARTIGOS 3º, IV, 5º, I, 7º, XVIII, E 60, § 4º, IV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. 1. O legislador brasileiro, a partir de 1932 e mais claramente desde 1974, vem tratando o problema da proteção à gestante, cada vez menos como um encargo trabalhista (do empregador) e cada vez mais como de natureza previdenciária. Essa orientação foi mantida mesmo após a Constituição de 05/10/1988, cujo art. 6º determina: a proteção à maternidade deve ser realizada “na forma desta Constituição”, ou seja, nos termos previstos em seu art. 7º, XVIII: “licença à gestante, sem prejuízo do empregado e do salário, com a duração de cento e vinte dias”. 2. Diante desse quadro histórico, não é de se presumir que o legislador constituinte derivado, na Emenda 20/98, mais precisamente em seu art. 14, haja pretendido a revogação, ainda que implícita, do art. 7º, XVIII, da Constituição Federal originária. Se esse tivesse sido o objetivo da norma constitucional derivada, por certo a E.C. nº 20/98 conteria referência expressa a respeito. E, à falta de norma constitucional derivada, revogadora do art. 7º, XVIII, a pura e simples aplicação do art. 14 da E.C. 20/98, de modo a torná-la insubsistente, implicará um retrocesso histórico, em matéria social-previdenciária, que não se pode presumir desejado. 3. Na verdade, se se entender que a Previdência Social, doravante, responderá apenas por R\$1.200,00 (hum mil e duzentos reais) por mês, durante a licença da gestante, e que o empregador responderá, sozinho, pelo restante, ficará sobremaneira, facilitada e estimulada a opção deste pelo trabalhador masculino, ao invés da mulher trabalhadora. Estará, então, propiciada a discriminação que a Constituição buscou combater, quando proibiu diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão, por motivo de sexo (art. 7º, inc. XXX, da C.F./88), proibição, que, em substância, é um desdobramento do princípio da igualdade de direitos, entre homens e mulheres, previsto no inciso I do art. 5º da Constituição Federal. Estará, ainda, conclamado o empregador a oferecer à mulher trabalhadora, quaisquer que sejam suas aptidões, salário nunca superior a R\$1.200,00, para não ter de responder pela diferença. Não é crível que o constituinte derivado, de 1998, tenha chegado

a esse ponto, na chamada Reforma da Previdência Social, desatento a tais conseqüências. Ao menos não é de se presumir que o tenha feito, sem o dizer expressamente, assumindo a grave responsabilidade. 4. A convicção firmada, por ocasião do deferimento da Medida Cautelar, com adesão de todos os demais Ministros, ficou agora, ao ensejo deste julgamento de mérito, reforçada substancialmente no parecer da Procuradoria Geral da República. 5. Reiteradas as considerações feitas nos votos, então proferidos, e nessa manifestação do Ministério Público federal, a Ação Direta de Inconstitucionalidade é julgada procedente, em parte, para se dar, ao art. 14 da Emenda Constitucional nº 20, de 15.12.1998, interpretação conforme à Constituição, excluindo-se sua aplicação ao salário da licença gestante, a que se refere o art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal. 6. Plenário. Decisão unânime.

O julgado representa marco relevante, por ter sido uma das primeiras manifestações do STF reconhecendo a validade do princípio da vedação ao retrocesso social à luz da Constituição de 1988. Esse princípio, de caráter implícito e natureza complexa, orienta a atuação jurídica ao assegurar segurança jurídica e social aos cidadãos. Assim, as mudanças introduzidas pela EC nº 103/2019, ao priorizarem a lógica fiscal em detrimento da proteção social, resultaram em desequilíbrio entre sustentabilidade financeira e garantia dos direitos fundamentais, ampliando a insegurança e a vulnerabilidade dos segurados do RGPS.

5 CONCLUSÃO

O estudo evidenciou que a aposentadoria por incapacidade permanente, antes chamada aposentadoria por invalidez, sempre teve papel essencial na seguridade social ao garantir subsistência e dignidade aos segurados incapacitados de forma definitiva. Antes da Emenda Constitucional nº 103/2019, o cálculo do benefício era mais vantajoso, assegurando integralidade da renda mensal. Com a reforma, houve mudanças significativas, com isso, a nova regra passou a considerar todos os salários de contribuição e reduziu o coeficiente inicial, gerando forte impacto no valor do benefício, sobretudo para segurados com vínculos precários ou tempo reduzido de contribuição.

Apesar da manutenção da integralidade em casos de acidentes ou doenças ocupacionais, essa exceção acentuou desigualdades. A redução do benefício levanta questionamentos constitucionais, especialmente quanto à dignidade da pessoa humana e à vedação ao retrocesso social. Dessa forma, conclui-se que a reforma priorizou a sustentabilidade financeira em detrimento da proteção social, limitando a efetividade do benefício e aumentando a insegurança jurídica. Feitas essas considerações, observa-se que o desafio atual é conciliar o equilíbrio fiscal e preservação dos direitos fundamentais, mantendo a previdência como instrumento de garantia da dignidade humana.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Hermes Arrais. **Cálculo de benefícios previdenciários: regime geral de previdência social – teses revisionais – da teoria à prática**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

ANDERLE, Vitor Hugo; DA ROS, Patrick Lucca. **A alteração do critério de cálculo da aposentadoria por incapacidade permanente pela Emenda Constitucional nº 103/2019: primeiras reflexões e alguns testes de constitucionalidade**.

BASILIO, Anna Clara Amaral; NASCIMENTO, Claudia Pinheiro. **Reforma da Previdência: alteração no cálculo de aposentadoria por incapacidade permanente promovida pela EC 103/2019**. *Projeção, Direito e Sociedade*, v. 14, n. 1, p. 86–101, 2023. Disponível em: <https://www.projecao-ciencia.com.br/index.php/Projecao2/article/view/2160>. Acesso em: 3 set. 2025.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 nov. 2019.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991.

BRASIL. Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais. **Súmula n. 47**, de 29 fev. 2012.

BRASIL. Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais. **Súmula n. 77**, de 04 set. 2013.

BRASIL. Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais. **Súmula n. 53**, de 25 de abril de 2012.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário**. 26. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

FLOR, Luiz Felipe. **A Reforma da Previdência e os Impactos nos Benefícios por Incapacidade**. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Curitiba, v. 5, n. 2, p. 112-135, 2022.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de Direito Previdenciário: Seguridade Social - 9ª Edição 2025**. 9. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2024. *E-book*. p.403. ISBN 9788553626625. Disponível em: <https://app.minha-biblioteca.com.br/reader/books/9788553626625/>. Acesso em: 10 set. 2025.

MARTINS, Liara Maria. **A inconstitucionalidade do cálculo da aposentadoria por incapacidade permanente após a EC 103/2019**. *Revista de Direito Previdenciário Contemporâneo*, São Paulo, v. 4, n. 2, p. 39-55, 2023.

MESO, João Carlos. **Reforma previdenciária e retrocesso social: uma análise crítica da EC 103/2019**. *Revista Brasileira de Direito da Seguridade Social*, Porto Alegre, v. 12, n. 1, p. 75-92, 2024.

MESQUITA, Luiz Fernando Guimarães. **A (in)constitucionalidade do artigo 26, §2º, III da Emenda Constitucional 103/2019 em face da**

excepcionalidade do benefício por incapacidade permanente. Porto Alegre/RS, 2022. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/258410> Acesso em: 3 set. 2025.

MOÇO, Mair Viana Peixoto. **Aplicação do princípio da irredutibilidade salarial na Previdência Social.** [S.l.: s.n., s.d.].

OLIVEIRA, Mylena Estefany Santos. **A análise da constitucionalidade do cálculo da renda mensal inicial do benefício por incapacidade permanente após a reforma previdenciária (EC nº 103/2019).** 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) — Universidade Federal da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, Santa Rita, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/34452>. Acesso em: 3 set. 2025.

SOUZA, Maria Clotilde Pereira de. **A inconstitucionalidade da aposentadoria por incapacidade permanente pós-reforma da previdência de 2019 (Emenda Constitucional n. 103/2019).** 2024. 21 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) — Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2024. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/bitstreams/23168380-ac3e-4dae-8114-19dafeb81b41/content>. Acesso em: 3 set. 2025.

ROCHA, Daniel Machado da; MÜLLER, Eugélio Luis. **Direito previdenciário em resumo.** 3. ed. Curitiba: Alteridade, 2021.

TANAKA, Eduardo. **Direito Previdenciário.** 6ª Edição Totalmente Revisada e Atualizada em 2023 e de acordo com a Portaria Interministerial MPS/MF Nº 27, de maio de 2023. Florianópolis: Eleva Concursos, 2023.

CAPÍTULO 6

APLICAÇÃO DA LEI MARIA DA PENHA PARA ALÉM DA CONJUGALIDADE: um olhar sobre a violência intrafamiliar

Anderson de Lima

Universidade Estadual do Oeste do Paraná

Francisco Beltrão – Paraná

<https://orcid.org/0009-0002-4811-9900>

ander2016@outlook.com.br

RESUMO

O artigo analisa a aplicação da Lei Maria da Penha em uma variedade de núcleos familiares existentes no Brasil. Para tanto, primeiramente explora os tipos de violência arrolados na Lei 11.340/2006 e aqueles que não constam expressamente no texto normativo, mas que estão presentes no dia a dia dos cidadãos. Posteriormente, descreve as maneiras que a violência intrafamiliar ocorre e discorre acerca das diversas constituições de família, baseadas tanto em vínculos sanguíneos como afetivos. Por fim, analisa julgados dos tribunais que versam sobre violência intrafamiliares em um período de dez anos. Utiliza o método utilizado hipotético-dedutivo, com técnica de pesquisa documental e análise bibliográfica de livros, artigos científicos, legislação e jurisprudência. Conclui que há um conflito especialmente em relação a questões que dizem respeito aos costumes e à definição de família. Enquanto isso, o Poder Judiciário tem ampliado os limites de aplicação da mencionada lei, estendendo-a para abranger arranjos familiares contemporâneos, que muitas vezes fogem do modelo tradicional. Este movimento reflete uma resposta às mudanças sociais e culturais que têm ocorrido, reconhecendo a diversidade de estruturas familiares e a necessidade de proteção contra a violência doméstica em todas essas configurações.

Palavras-chave: Violência Intrafamiliar; Maria da Penha; Direitos Humanos.

1. INTRODUÇÃO

O artigo analisa a aplicação da Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) nos diversos arranjos familiares existentes no Brasil, para além das relações conjugais tradicionais.

Desde a Constituição de 1824, o Estado brasileiro busca organizar o poder e assegurar direitos. Ao longo de duzentos anos de constitucionalismo, sete constituições foram promulgadas ou outorgadas, sendo a de 1988, a “Constituição Cidadã”, o marco na consolidação dos direitos fundamentais e na igualdade entre os sexos. Nesse contexto, a Lei Maria da Penha surge como desdobramento do princípio da igualdade, ao garantir proteção específica às mulheres vítimas de violência doméstica e familiar.

A Constituição de 1988 atribui ao Estado a responsabilidade pela proteção de todos, sem distinção de gênero, e a Lei Maria da Penha torna-se instrumento essencial para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher. Contudo, os avanços constitucionais convivem com desafios persistentes, como a violência de gênero, que exige constante aprimoramento do sistema jurídico.

Dessa forma, o artigo examina como a Lei Maria da Penha pode ser aplicada nas relações intrafamiliares, incluindo conflitos entre irmãos, filhos e mães, bem como em relações homoafetivas. O estudo parte do art. 226 da Constituição Federal, que define a família como “a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes”, reconhecendo a pluralidade dos vínculos familiares contemporâneos.

A promulgação da Lei Maria da Penha, inspirada na luta de Maria da Penha Maia Fernandes contra a impunidade, representou avanço histórico no combate à violência doméstica. Inicialmente aplicada a casais heteronormativos, sua interpretação foi ampliada. Em 2012, o STJ reconheceu sua incidência em relações homoafetivas, e,

em 2019, o STF estendeu sua aplicação a pessoas transgêneras, reforçando a proteção contra a violência de gênero em sentido amplo.

Assim, verifica-se a evolução jurisprudencial que amplia o alcance da lei a diferentes estruturas familiares, garantindo proteção efetiva às vítimas de violência doméstica e familiar. A pesquisa, de método hipotético-dedutivo e abordagem documental e bibliográfica, analisa casos e julgados que aplicam a Lei Maria da Penha em contextos diversos, evidenciando sua importância para a efetivação dos direitos humanos e a concretização do conceito constitucional de família.

2. TIPOS DE VIOLÊNCIA

A Lei Maria da Penha surge com a intenção de proteger e resguardar a mulher em situação de violência doméstica, de modo a coibir esse tipo de violência, que se materializa com mais de uma forma, conforme será abordado a seguir.

Nesse sentido, tem como objetivo normativo, especificamente no seu artigo 7º, definir os diferentes tipos de violência contra a mulher, que podem ser categorizados como física, psicológica, sexual, patrimonial e moral. Para uma compreensão mais clara do tema, é importante fornecer um breve detalhamento de cada um desses tipos de violência.

O rol trazido no artigo 7º¹ não é taxativo, logo, exemplifica cinco tipos de violências: a) física, definida como ofensa à integridade ou

¹ Art. 7º São formas de violência doméstica e familiar contra a mulher, entre outras:

I - a violência física, entendida como qualquer conduta que ofenda sua integridade ou saúde corporal;

II - a violência psicológica, entendida como qualquer conduta que lhe cause dano emocional e diminuição da autoestima ou que lhe prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, mediante ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância constante, perseguição contumaz, insulto, chantagem, violação de sua intimidade, ridicularização, exploração e limitação do direito de ir e vir ou qualquer outro meio que lhe cause prejuízo à saúde psicológica e à autodeterminação;

saúde corporal; b) psicológica, entendida como qualquer conduta que possa causar dano emocional e diminuição da autoestima ou que prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento; c) sexual, que consistem em condutas que constriam a pessoa de modo a presenciar ou participar de relação sexual não desejada; d) patrimonial, que existe como qualquer conduta que viole o patrimônio, de modo a restringir, destruir parcial ou totalmente objetos, documentos ou bens; e) moral, a qual se configura por meio de calúnia, difamação ou injúria.

Contudo, existem outras não arroladas no artigo mencionado, tão importantes quanto, embora não comentadas expressamente na lei. Inicialmente, a violência de gênero - não obstante falada, mas nem tão compreendida - não diz respeito apenas ao gênero feminino. O conceito de gênero ultrapassa as barreiras da dualidade homem/mulher, e atravessa todas as esferas da vida dos cidadãos, uma vez que gênero se define como “o conjunto de características socialmente atribuídas aos diferentes sexos. Ao passo que sexo se refere à biologia, gênero se refere à cultura” (Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero do CNJ, 2021, p. 16) Dessa forma, a violência de gênero consiste em qualquer tipo de agressão, que ocorra por motivo inerte ao gênero, ou seja pela construção individual de elementos que lembrem o feminino ou masculino.

Além da violência de gênero, existe a violência social, a qual surge a partir da construção da sociedade, que possui muitos grupos distintos e com características próprias, logo, materializa-se pela

III - a violência sexual, entendida como qualquer conduta que a constriam a presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada, mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força; que a induza a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que a force ao matrimônio, à gravidez, ao aborto ou à prostituição, mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos; IV - a violência patrimonial, entendida como qualquer conduta que configure retenção, subtração, destruição parcial ou total de seus objetos, instrumentos de trabalho, documentos pessoais, bens, valores e direitos ou recursos econômicos, incluindo os destinados a satisfazer suas necessidades; V - a violência moral, entendida como qualquer conduta que configure calúnia, difamação ou injúria.

opressão de um grupo a outro, demonstrando as relações de poder e hierarquia presentes no dia a dia.

Sob tal ótica, necessário abordar também a violência institucional, a qual está definida na Lei 13.869/2019, que dispõe sobre o abuso de autoridade e foi alterada pela Lei nº 14.321/2022, a qual incluiu o artigo 15-A, o qual diz respeito à violência institucional e a define nos seguintes moldes:

art. 15-A Submeter a vítima de infração penal ou a testemunha de crimes violentos a procedimentos desnecessários, repetitivos ou invasivos, que a leve a reviver, sem estrita necessidade:

I - a situação de violência; ou

II - outras situações potencialmente geradoras de sofrimento ou estigmatização (BRASIL, 2019)

Ou seja, caracteriza-se pelo uso da autoridade para menosprezar, violar, proporcionar situações de sofrimento à outra pessoa.

Por fim, a violência intrafamiliar pode ser entendida como a prática de quaisquer violências, seja aquelas elencadas pela Lei Maria da Penha, seja pelas discorridas acima, no âmbito familiar, isto é, entre indivíduos que possuam vínculo afetivo, laços de convivência. De acordo com a cartilha “A violência intrafamiliar e os prejuízos na saúde mental” elaborada pelo Governo Federal, em parceria com o Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos e da Secretaria Nacional da Família, “a violência intrafamiliar é aquela que ocorre entre os membros da família, podendo ser entre o casal, os filhos, pais-filhos, ou outros integrantes, como avós, tios, primos” (2022).

Para diferenciar a violência doméstica da intrafamiliar, tem-se que “A violência doméstica distingue-se da violência intrafamiliar por incluir outros membros do grupo, sem função parental, que convivam no espaço doméstico. Incluem-se aí empregados(as), pessoas que convivem esporadicamente, agregados” (Ministério da Saúde, p. 15, 2002).

Por este ângulo, ainda que a referida lei trate de violência doméstica e familiar, definida em seu artigo 5º, faz-se necessário frisar

que a lei se aplica em contexto da vida conjugal, ou seja, quando existe vínculo entre as partes envolvidas. A relação conjugal, de acordo com Wladimir Porreca *apud* Donati, 2012; Scabini & Cigoli, 2000 (2019), consiste em uma desconstrução individual e construção conjunta do casal, “por meio de negociações, ressignificação e conciliação de desejos e expectativas individuais, ou seja, uma contínua construção da relação a dois, considerando a individualidade de cada membro do casal”.

Nesse sentido, percebe-se que a Lei Maria da Penha, dispondo sobre violência doméstica e familiar estende a entidade à relação conjugal, vez que demanda do vínculo afetivo para que haja a concretização da violência. O parágrafo único do artigo 5º dispõe que as relações pessoais enunciadas no artigo independem de orientação sexual, pressupondo que a partir da existência de um vínculo conjugal a Lei 11.340/2006 pode ser aplicada.

Para dar continuidade ao estudo da utilização da lei supracitada nas relações intrafamiliares, qual seja aquelas que diferem do padrão homem e mulher, faz-se basilar entender os diferentes meios de constituir uma família.

3. CONFIGURAÇÕES FAMILIARES

Diante do exposto, fato é que a Lei 11.340/06 pode e deve ser aplicada fora das relações contextualizadas e historicamente definidas pelo casal homem/mulher, além de amplificar o conceito mulher, aplicando a todas as mulheres, sejam cis ou transgêneras.

Nesse sentido, Maria Berenice Dias (2001) ensina:

As famílias modernas ou contemporâneas constituem-se em um núcleo evoluído a partir do desgastado modelo clássico, matrimonializado, patriarcal, hierarquizado, patrimonializado e heterossexual, centralizador de prole numerosa que conferia status ao casal. Neste seu remanescente, que opta por prole reduzida, os papéis se sobrepõem, se alternam, se confundem ou mesmo se invertem, com modelos também algo confusos, em que a autoridade parental se apresenta não raro diluída ou quase ausente. Com a constante

dilatação das expectativas de vida, passa a ser multigeracional, fator que diversifica e dinamiza as relações entre os membros. (Dias, 2001, p. 62-69)

Logo, cabe compreender quem é a população LGBTQ+, para que se entenda o porquê da aplicação da Lei Maria da Penha nesses casos. Assim, a população LGBTQ+ define-se como lésbicas, gays, bissexuais, travestis, homens trans, mulheres trans, queers, intersexo, pessoas assexuais, etc., também constituem vínculos afetivos, ou seja, relações familiares, logo, dado que a Lei Maria da Penha visa a proteção da violência doméstica e familiar independente da orientação sexual, é coerente presumir a incidência da lei nesses casos.

Assim, tem-se diferentes laços afetivos, como duas mulheres trans, uma mulher trans e uma mulher cis, dois homens trans, um homem trans e uma mulher cis, duas mulheres cis, dois homens cis, entre outros. Logo, a constituição familiar se dá de diferentes formas, sendo que ter filhos, a condição do relacionamento com ascendentes são questões inerentes à constituição de família.

Além disso, cabe a reflexão sobre quem compõe o gênero feminino, tendo em vista que a identidade de gênero é particular de cada indivíduo. Nesse sentido, esclarece Wendland (2012):

Outro fator importante é que para ser considerado do gênero feminino não necessariamente deve se tratar de sujeito mulher, mas de qualquer sujeito que com este gênero se identifique, e na posição deste gênero esteja em relações de poder, assim, lésbicas, transexuais, travestis e transgêneros, que tenham identidade social com o sexo feminino estão ao abrigo da Lei Maria da Penha. (Wendland, 2012)

As mais diversas uniões afetivas também permitem a existência de relacionamentos com mais de duas pessoas, conhecidos como trisais - relacionamento conjugal com três pessoas - o que gera uma família poliafetiva. No Brasil, existem casos de registro em que crianças foram registradas com o nome dos três genitores², devido à família poliafetiva.

² IBDFAM. Filho de trisal é registrado com nome das duas mães e do pai. Instituto Brasileiro de Direito de Família, 2024. Disponível em:

Além disso, muitas famílias também são monoparentais, ou seja, há apenas uma genitora que faz o papel de chefe de família, não havendo a configuração do núcleo familiar (Viegas, Soares, 2018). Essa configuração de família está prevista no artigo 226 da Constituição Federal de 1988, e ocorre por diversos motivos, como separação, abandono do lar por um dos genitores, morte de um dos genitores, etc. Nesses casos, a convivência e o vínculo familiar se forma majoritariamente pelo genitor e filhos, tendo como

Outra entidade familiar baseada em vínculo afetivo diz respeito à família anaparental, isto é, aquela formada sem ter qualquer genitor presente, de acordo com Viegas e Soares(2018): “As famílias anaparentais ganham esta nomenclatura por tratar, na sua constituição, da convivência entre pessoas com vínculo de parentesco ou não, sem a figura de ascendente ou descendente, tendo como fator basilar a afetividade.” Assim, materializa-se a família socioafetiva, especialmente pelo livre arbítrio de escolha que a pessoa tem para constituir sua família, seja com irmã(s)/ão(s) ou com amiga(s)/ão(s). Fato é que essa instituição familiar carece de uma figura materna ou paterna.

Como corrobora Henrique Klassmann Wendland:

Devem ser consideradas como “famílias”, igualmente, as anaparentais, formadas apenas por irmãos, as famílias paralelas, que ocorrem quando o homem, normalmente, mantém duas ou mais famílias e as homoafetivas, que são formadas por pessoas do mesmo sexo. Estas estão, igualmente, tuteladas no conceito constitucional de “família”, e são merecedoras das mesmas proteções estatais.

À vista das mais diversas (des)construções familiares, questionar a proteção dos indivíduos dentro do relacionamento e as nuances acerca das diversas violências denota-se como pensar direitos humanos para todos, utilizando a Lei Maria da Penha de modo a colocar em prática a equidade. Assim, passa-se a analisar julgados que

<https://ibdfam.org.br/noticias/11635/Filho+de+trisal+%C3%A9+regis-trado+com+nome+das+duas+m%C3%A3es+e+do+pai#:~:text=A%201%C2%AA%20Vara%20C%C3%ADvel%20de,2021%2C%20decidiram%20ter%20filhos%20juntos.> Acesso em: 14 abr 2024.

proporcionaram tal ação, aplicando a aludida lei em situações diversas, como em relações homossexuais, etc.

4. ANÁLISE DE JULGADOS

A partir das diferentes entidades familiares e das diversas violências existentes na sociedade, a aplicação da Lei Maria da Penha faz-se necessária para que a efetiva proteção das diversas configurações familiares ocorra. Assim, passa-se a análise de julgados, os quais adotaram a Lei em situações diferentes da habitual, ou seja, apenas na relação conjugal entre homens e mulheres.

Quando se trata de união homoafetiva, os tribunais têm decidido da seguinte maneira:

CONFLITO NEGATIVO DE JURISDIÇÃO. JUIZADO ESPECIAL CÍVEL E CRIMINAL X JUIZADO DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER. INQUÉRITO POLICIAL. SUPOSTA AMEAÇA E PERSEGUIÇÃO. **RELAÇÃO HOMOAFETIVA. VIOLÊNCIA DE GÊNERO E VULNERABILIDADE DA VITIMA.** APLICAÇÃO DA LEI MARIA DA PENHA. COMPETÊNCIA DO JUIZADO ESPECIALIZADO. 1. Conflito negativo de competência estabelecido em razão de supostas injúrias e perseguição promovidas por mulher contra sua companheira em relação homoafetiva, em razão do seu término. 1.1. As partes mantiveram relacionamento homoafetivo por 7 (sete) anos, sendo que a suposta autora dos delitos não aceitou o fim da relação e passou a perseguir a vítima e ofendê-la, incorrendo, em tese, nos crimes de injúria e perseguição (art. 140 e art. 147-A do CP). 2. **Nos termos da Lei 11.340/2006 constitui violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão, baseada no gênero, que cause a ofendida morte, lesão corporal, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial.** 3. **Havendo notícias de violência doméstica em contexto de término de relação homoafetiva, presume-se a aplicação da Lei 11.340/2006, uma vez que a Lei Maria da Penha não exige vulnerabilidade concreta, tudo com o objetivo maior de preservar a integridade da mulher.** 4. Conflito de competência conhecido para declarar competente o Juízo do Juizado de Violência Doméstica e Familiar Contra a Mulher de Samambaia (Juízo suscitado).

(TJ-DF 07058944120238070000 1692190, Relator: DEMETRIUS GOMES CAVALCANTI, Data de Julgamento: 19/04/2023, Câmara Criminal, Data de Publicação: 03/05/2023)

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO - DEFERIMENTO DE MEDIDAS PROTETIVAS - DECRETAÇÃO DE NULDADE DA DECISÃO - IMPOSSIBILIDADE - **RELAÇÃO HOMOAfetiva ENTRE MULHERES - INCIDÊNCIA DA LEI MARIA DA PENHA** - COMPETÊNCIA DA VARA DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA - CUSTAS PROCESSUAIS - MATÉRIA AFETA AO JUÍZO DA EXECUÇÃO. - Para os efeitos da Lei Maria da Penha, configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial, independentemente da orientação sexual (art. 5º, parágrafo único, da Lei 11.340/06)- Embora o sujeito passivo, ou seja, o alvo de proteção da Lei 11.340/06 seja a mulher, o sujeito ativo (agressor) pode ser tanto do gênero masculino quanto do feminino - **A Lei Maria da Penha é aplicável às relações homoafetivas entre mulheres, desde que o fato tenha ocorrido em contexto de relação doméstica, familiar ou de afetividade** (Precedentes) - Inviável o deferimento do benefício da isenção das custas processuais, por se tratar de matéria a ser apreciada pelo juízo da execução.

(TJ-MG - AI: 10079200087645001 Contagem, Relator: Paula Cunha e Silva, Data de Julgamento: 03/08/2021, Câmaras Criminais / 6ª CÂMARA CRIMINAL, Data de Publicação: 04/08/2021)

Observa-se que em ambos os casos os magistrados consideram a aplicação apropriada da Lei nº 11.304/06 em casos de relações homoafetivas, independentemente da orientação sexual, uma vez que a lei não se limita ao gênero do agressor, mas sim ao da vítima, levando em conta sua vulnerabilidade. Nos casos em questão, a punição estabelecida pela Lei Maria da Penha foi aplicada à mulher agressora.

Entretanto, as dificuldades são consideráveis, pois mesmo com o avanço na perspectiva, muitos magistrados ainda defendem uma interpretação restritiva da Lei Maria da Penha, limitando sua aplicação apenas às mulheres. Eles argumentam:

EMENTA: RECURSO EM SENTIDO ESTRITO. DECLINAÇÃO DA COMPETÊNCIA. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA. VÍTIMA HOMEM. RELAÇÃO HOMOAfetiva. **O homem não**

pode ser sujeito passivo de violência doméstica no âmbito da Lei nº 11.340/2006 (entendimento pacífico do Superior Tribunal de Justiça). Além disso, no caso concreto, não está evidenciada a vulnerabilidade da vítima. Impossibilidade de prevalência da competência do Juizado de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher. Remessa dos autos ao Juizado Especial Criminal. Evidente que, quando uma nova lei ingressa no ordenamento jurídico, ela irradia os seus efeitos para além das situações previstas no novo diploma legal. A partir desta percepção, tem-se que alguns "princípios" introduzidos pela Lei Maria da Penha podem ser aplicados a situações outras, visando à proteção dos indivíduos em relações em que se verifique, por exemplo, vulnerabilidade, de modo a justificar, eventualmente, medidas de proteção. Não é possível, reitera-se, adotar regimes de competência, mas apenas aplicar os princípios de proteção. RECURSO DESPROVIDO. (TJRS. RSE 70057112575. Rel.: Diogenes Vicente Hassan Ribeiro. DJ 07/08/2014). (RIO GRANDE DO SUL, 2014, grifos no autor).

Frente à diversidade de estruturas familiares e à potencial aplicação da Lei Maria da Penha no contexto familiar, é evidente a existência de divergências de opiniões quanto à aplicação dessa lei, especialmente quando o réu é do sexo masculino.

Utilizando o mesmo raciocínio utilizado por Luiz Flávio Gomes (2009), o qual aborda que as medidas protetivas previstas na Lei Maria da Penha podem e devem ser aplicadas em favor de qualquer pessoa, desde que fique comprovado que a violência ocorreu dentro do contexto doméstico, familiar ou de relacionamento íntimo, pensa-se a aplicação da lei em sentido amplo. Gomes argumenta que não importa se a vítima é transexual, homem, avô ou avó, pois tais medidas foram inicialmente concebidas para proteger a mulher em situações de subordinação e submissão. No entanto, sempre que essas circunstâncias se fizerem presentes, como no ambiente doméstico, familiar ou de relacionamento íntimo, juntamente com a submissão e a violência para impor a vontade, o Judiciário pode e deve utilizar a Lei Maria da Penha para proteger quem quer que esteja ameaçado ou lesado em seus direitos. A ideia central é que onde as mesmas circunstâncias fáticas estiverem presentes, o mesmo direito deve ser aplicado.

Por conseguinte, o homem também pode ocupar o polo passivo da relação, estando em situação de vulnerabilidade e inferioridade ao

analisar o caso concreto. Dessa forma, para incluir o homem como sujeito passivo na Lei Maria da Penha, pode-se aplicar de modo analógico, conforme Sergio Ricardo Souza:

[...] isso não impede o uso da analogia para garantir, em caráter excepcional, a integridade do homem que esteja em risco, através do deferimento tão somente de medidas protetivas de urgência, como poderia ocorrer, v. G., na hipótese em que a mulher agressora possua arma de fogo registrada e sofra restrição de suspensão prevista no art. 22, I, aplicando-se, quanto ao mais, as regras gerais. Mas esta posição de maneira nenhuma se compatibiliza com a dos defensores da tese de que para garantir a igualdade entre homens e mulheres, a Lei 11.340/06 deve ser aplicada indistintamente a homens e mulheres, pois tal posição não leva em conta a essência da própria lei, que é combater a violência de gênero. (Souza, 2009)

Ademais, tem-se a aplicação da Lei Maria da Penha em situações de violência entre genitoras e filhos, dado que a genitora figura como parte hipossuficiente da relação, sofrendo em virtude de seu gênero. Nesse sentido, tem decidido os tribunais pela incidência da Lei 11.340/2006 em casos de violência de filhos contra a genitora:

AGRAVO REGIMENTAL NO AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL. LESÃO CORPORAL EM AMBIENTE DOMÉSTICO SUPOSTAMENTE COMETIDO POR FILHO CONTRA MÃE. APLICAÇÃO DA LEI MARIA DA PENHA. PRESUNÇÃO DE VULNERABILIDADE DA MULHER. AGRAVO REGIMENTAL NÃO PROVIDO. 1. Para os efeitos de incidência da Lei Maria da Penha, o âmbito da unidade doméstica engloba todo espaço de convívio de pessoas, com ou sem vínculo familiar, ainda que esporadicamente agregadas. Ademais, a família é considerada a união desses indivíduos, que são ou se consideram aparentados, por laços naturais, afinidade ou vontade expressa e o âmbito doméstico e familiar é caracterizado por qualquer relação íntima de afeto, em que o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação. 2. **Esta Corte Superior entende ser presumida, pela Lei n. 11.340/2006, a hipossuficiência e a vulnerabilidade da mulher em contexto de violência doméstica e familiar. É desnecessária, portanto, a demonstração específica da subjugação feminina para que seja aplicado o sistema protetivo da Lei Maria da Penha.** Isso porque a organização social brasileira ainda é fundada em um sistema hierárquico de poder baseado no gênero, situação que o referido diploma legal busca coibir. 3. Na

espécie, deve ser reconhecida a competência do Juizado de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher, tendo em vista que o suposto delito foi cometido dentro do âmbito da família, por filho contra mãe. 4. Agravo regimental não provido.

(STJ - AgRg no REsp: 1931918 GO 2021/0105808-3, Relator: Ministro ROGERIO SCHIETTI CRUZ, Data de Julgamento: 28/09/2021, T6 - SEXTA TURMA, Data de Publicação: DJe 30/09/2021)

CIVIL E PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO DE INSTRUMENTO. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER. AGRESSÃO PSICOLÓGICA E PATRIMONIAL PRATICADA PELO FILHO CONTRA A MÃE EM DECORRÊNCIA DE USO ILÍCITO DE DROGAS. MEDIDA PROTETIVA DE URGÊNCIA AJUIZADA COM BASE NA LEI MARIA DA PENHA. COMPETÊNCIA DA VARA ESPECIAL DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER. 1. **A agressão psicológica e patrimonial praticada pelo filho contra a mãe em decorrência de uso de drogas ilícitas configura hipótese de violência doméstica e familiar contra a mulher, porque abrange relação íntima de afeto entre mãe e filho, caracterizando, portanto, a situação de violência do gênero contra a mulher descrita na Lei Maria da Penha.** 2. Compete ao Juízo da Vara Especial de Violência Doméstica e Familiar contra a mulher, processar e julgar medidas protetivas de urgência ajuizadas em face de agressão verbal, psicológica, subtração de dinheiro e objetos domésticos, ou qualquer outro tipo de violência praticada pelo filho contra a mãe. 3. Nos casos de violência doméstica praticada pelo filho contra a mãe, devem ser aplicadas medidas protetivas de urgência, determinando-se o afastamento do agressor do lar materno, a fim de fazer cessar os atos de agressão contra a vítima, encaminhando-se, ao mesmo tempo, o agressor, para inclusão em programa oficial ou comunitário de auxílio, orientação e tratamento a usuários de dependentes de drogas lícitas ou ilícitas. 4. Recurso provido.

(TJ-MA - AI: 0332772012 MA 0005768-34.2012.8.10.0000, Relator: JAMIL DE MIRANDA GEDEON NETO, Data de Julgamento: 28/02/2013, TERCEIRA CÂMARA CÍVEL, Data de Publicação: 07/03/2013)

Por outro ângulo, quanto à violência praticada entre irmãos, tem-se que:

PROCESSUAL PENAL. RECURSO EM SENTIDO ESTRITO. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA. IRMÃO CONTRA IRMÃ.

LESÃO CORPORAL E AMEÇA. MOTIVAÇÃO. GÊNERO. DECISÃO DECLINATÓRIA. NULIDADE. COMPETÊNCIA. JUIZADO VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E FAMILIAR CONTRA A MULHER. 1. O art. 5º da Lei nº 11.340/2006, visando combater as mais diversas situações em que há violência contra a mulher, **também abrange aquelas em que a violência é exercida contra vítimas que estão no âmbito do mesmo espaço de convívio com o agressor ou aquelas empregadas contra parentes, como no caso, em que autor e vítima são irmãos, não se restringindo, portanto, apenas às relações íntimas de afeto.** Contudo, para que haja incidência das normas protetivas, exige-se que a ação ou omissão do agressor tenham motivação no gênero, isto é, que haja vulnerabilidade da ofendida decorrente da sua condição de mulher. 2. Verificada, em exame preliminar, a situação de vulnerabilidade da vítima perante o irmão decorrente da desigualdade de gênero, conclui-se pela incidência da Lei nº 11.340/06, devendo o Juizado Especializado processar e julgar a causa, melhor esclarecendo os fatos durante a instrução criminal. 3. Recurso conhecido e provido.

(TJ-DF 20180610016755 DF 0001638-54.2018.8.07.0006, Relator: CRUZ MACEDO, Data de Julgamento: 28/03/2019, 1ª TURMA CRIMINAL, Data de Publicação: Publicado no DJE : 08/04/2019 . Pág.: 138/156)

A aplicação da lei maria da penha nas relações fraternas justifica-se pela posição de superioridade que o irmão exerce sobre a irmã, vez que na criação ensinam-se as crianças meninos a serem protetores de suas irmãs meninas, conforme discorre Alice Bianchini:

[...] Desde criança, o irmão é ensinado e colocado na posição de protetor da irmã pelos pais e pela sociedade na maior parte das vezes; a irmã, por seu turno, é ensinada e colocada na posição de aceitar essa posição de protegida, sendo que tal situação se perpetua, não raras vezes, também, na adolescência, alcançando, inclusive, a idade adulta, levando a que irmãos e julguem superiores e venham a exigir de suas irmãs que lhes prestem obediência. (Bianchini, p. 40, 2016)

Consoante à aplicação da Lei Maria da Penha em relacionamentos homoafetivos, lógico é aplicar quando a violência ocorre entre irmãos, vez que a convivência resulta de um vínculo familiar e diário. Ainda, ampara-se a aplicação da lei mencionada nesses casos, desde que a violência tenha ocorrido por questões de gênero, em suma, pela posição de dominação masculina sobre a feminina, corroborando o objetivo da lei.

Considerando que a Lei Maria da Penha expressamente reconhece a proteção a todas as formas de família, seja por laços naturais, afinidade ou vontade, independentemente da orientação sexual, é inadmissível afastar a aplicação da Lei 11.340/2006. Não se pode ignorar a nova tendência da família baseada na afetividade, onde a convivência entre pessoas, sustentada pela reciprocidade de sentimentos, deve receber uma proteção igualitária.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste artigo foi analisar a aplicação efetiva da Lei Maria da Penha, elaborada para lidar com as questões de violência doméstica e familiar, às novas formas de estruturas familiares presentes na sociedade contemporânea, nas quais nem sempre existe a presença tradicional do casal composto por homem e mulher.

Restou demonstrado que a família evoluiu, impulsionando o legislador constituinte a inserir no texto constitucional de 1988, a igualdade entre os cônjuges, as liberdades, as garantias da mulher, bem como a pluralidade familiar, já vivenciada pela sociedade pós-moderna, em virtude da notória existência de novas espécies familiares, baseadas na afetividade.

Inicialmente, a lei não abrangeu homens, transexuais e outros indivíduos de gênero masculino em seu escopo, principalmente devido à urgência de sua criação, que visava combater os abusos perpetrados por homens, frequentemente identificados como os principais agressores, independentemente de seu papel como marido, pai, irmão ou companheiro.

É evidente que o sistema jurídico brasileiro não possui capacidade para solucionar todos os desafios e mudanças sociais que surgem à sua porta.

No entanto, nem tudo está perdido. Através de uma análise jurisprudencial, foi demonstrado que, com base em uma interpretação constitucional da norma, é possível ampliar a aplicação da Lei Maria da Penha para proteger a mulher vítima de violência doméstica, levando

em consideração sua vulnerabilidade, independentemente do gênero do agressor.

Para abordar esse aspecto, que inicialmente visa resolver a controvérsia sobre a legalidade da Lei Maria da Penha por supostamente violar o princípio da igualdade, é importante discorrer sobre o conceito de interpretação por analogia. Seguindo os ensinamentos de Maria Helena Diniz (1991, p.121): A analogia consiste em aplicar a uma situação não contemplada diretamente por uma norma jurídica uma norma estabelecida para um caso diferente, mas semelhante ao não contemplado, com base na identidade do motivo da norma e não na identidade do fato. Com o passar do tempo e a evolução da sociedade, a Lei Maria da Penha passou a ser utilizada em uma variedade de casos, além daqueles originalmente previstos, com o objetivo de estender a proteção oferecida a qualquer pessoa que sofra violência no ambiente familiar. A aplicação analógica surge como uma ferramenta recente para dissipar ou até mesmo eliminar quaisquer dúvidas sobre a constitucionalidade desta lei.

Diante do panorama apresentado, busca-se não apenas contribuir para uma abordagem inclusiva por parte da política nacional em relação aos seus cidadãos, mas também promover uma legislação que reflita e respalde a diversidade das configurações familiares existentes na sociedade contemporânea. Nesse contexto, destaca-se o "Estatuto das Famílias", proposto pelo IBDFAM e atualmente em tramitação no Senado Federal por meio do Projeto de Lei 470/2013. Este projeto legislativo visa não apenas reconhecer, mas também proteger e legitimar as diversas formas de família, baseadas na afetividade e nos laços interpessoais, refletindo assim o dinamismo e a pluralidade presentes na estrutura familiar atual. Ao abranger todos os modelos familiares, o estatuto propõe uma resposta legislativa adequada às demandas sociais contemporâneas, promovendo a igualdade de tratamento e o respeito à dignidade de todos os indivíduos, independentemente de sua orientação sexual ou do arranjo familiar ao qual pertencem.

Na realidade, é imprescindível que seja examinado de forma minuciosa as necessidades singulares de cada estrutura familiar, a fim

de desenvolver mecanismos eficazes de políticas públicas voltadas para a conscientização das pessoas acerca da violência doméstica e familiar. Além disso, é de suma importância estabelecer punições severas para os infratores, independentemente de seu gênero ou orientação sexual. Para tanto, urge que o Poder Legislativo Brasileiro abandone sua inércia e omissão, encarando de frente questões tão prementes e socialmente relevantes que geram desconforto, insegurança e a sensação de impunidade em nosso país.

REFERÊNCIAS

BIANCHINI, Alice. **Lei Maria da Penha**: Lei n. 11.340/2006: Aspectos Assistenciais protetivos e criminais da violência de gênero. 3 ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2016. Coleção Saberes Monográficos.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil. 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 abr 2025.

BRASIL. **Lei 11.340/2006**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11340.htm. Acesso em: 11 abr 2025.

BRASIL. **Lei 13.869/2019**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/l13869.htm. Acesso em: 11 abr 2025.

CNJ. **Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero**. 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 10 abr 2025.

DIAS, Maria B. Famílias modernas: (inter)secções do afeto e da lei. **Revista Brasileira de Direito de Família**. Porto Alegre, v.2, n.8, p.62-69 jan./mar. 2001. Disponível em: <https://berenicdias.com.br/familias-modernas-interseccoes-do-afeto-e-da-lei/>. Acesso: 28 abr. 2025.

GOMES, Luiz Flávio. **Violência"machista"da mulher e Lei Maria da Penha**: mulher bate em homem e em outra mulher. 2009. Disponível em <<http://www.lfg.com.br>>. Acesso em: 14 abr. 2025.

MINISTÉRIO DA MULHER, FAMÍLIA E DIREITOS HUMANOS. **A violência intrafamiliar e os prejuízos na saúde mental no âmbito familiar**. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/search?SearchableText=A%20viol%C3%A2ncia%20intrafamiliar%20e%20os%20preju%C3%ADzos%20na%20sa%C3%BAde%20mental>. Acesso em 13 abr 2024.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Violência intrafamiliar**: Orientações para a prática em serviço. Brasília, 2002. Disponível em: https://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cd05_19.pdf. Acesso em: 13 abr 2025.

NOGUEIRA, Octaciano; BALEEIRO, Aliomar. **Constituições brasileiras**: 1824. 3. ed. Brasília : Senado Federal, 2012.

PORRECA, Wladimir. **Relação conjugal: Desafios e possibilidades do “nós”. Psicologia: teoria e pesquisa**. São Carlos, 2019, v. 35, p. e35nspe7. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/8hqN-MbQhrRB7mmcBXG7kRMf/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 13 abr 2025.

SOARES, Thiago G. VIEGAS, Cláudia Mara A. R. **A aplicação da Lei Maria da Pena às entidades familiares contemporâneas**. JusBrasil, 2018. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-aplicacao-da-lei-maria-da-pena-as-entidades-familiares-contemporaneas/519789359#:~:text=1.,%2C%20da%20Lei%2011.340%2F2014>. Acesso em: 12 abr 2025.

SOUZA, Sérgio Ricardo de. **Comentários à lei de combate à violência contra a mulher**. 3. Ed. Curitiba: Juruá, 2009.

WENDLAND, Henrique K. **Fundamentos conceituais e hermenêuticos para aplicação da Lei Maria da Pena. Âmbito Jurídico**, 2012. Disponível em: [\[www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista...leitura...id\]](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista...leitura...id). Acesso em 27 abr. 2025.

CAPÍTULO 7

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: ENTRE FLEXIBILIZAÇÃO LABORAL E PRECARIZAÇÃO DE DIREITOS

INTERMITTENT EMPLOYMENT CONTRACT: BETWEEN LABOR FLEXIBILITY AND THE EROSION OF RIGHTS

Agatha Kamila Dresch

Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Francisco Beltrão – Paraná
agatha.dresch@unioeste.br

Ana Cláudia Siega da Silva Dias

Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Francisco Beltrão – Paraná
ana.dias40@unioeste.br

Ana Laura França Dutra

Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Francisco Beltrão – Paraná
ana.dutra8@unioeste.br

Maisa Vitória Marques Bagio

Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Francisco Beltrão – Paraná
maisa.bagio@unioeste.br

RESUMO

O presente artigo analisa o contrato de trabalho intermitente no Brasil, instituído pela Reforma Trabalhista de 2017, ressaltando sua natureza jurídica, seus elementos essenciais (subordinação, pessoalidade, onerosidade e não eventualidade) e suas implicações para trabalhadores e empregadores. Abordam-se a previsão normativa, seus aspectos positivos e negativos, bem como os impactos da flexibilização contratual

diante dos riscos de precarização das relações laborais. O estudo adota a metodologia qualitativa, fundamentada em pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial, com análise crítica da legislação e da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5826/DF, na qual o Supremo Tribunal Federal reconheceu a constitucionalidade da modalidade contratual. Além disso, são examinados dados estatísticos recentes que evidenciam sua aplicação no mercado de trabalho. Conclui-se que, embora o contrato intermitente contribua para a formalização do emprego, é necessário assegurar a efetividade dos direitos sociais fundamentais, a fim de evitar retrocessos na proteção trabalhista.

Palavras-chave: Contrato de trabalho intermitente; Reforma Trabalhista; Constitucionalidade; Direitos trabalhistas.

ABSTRACT

This article analyzes the intermittent employment contract in Brazil, introduced by the 2017 Labor Reform, highlighting its legal nature, essential elements (subordination, personal service, remuneration, and non-occasionality), and its implications for workers and employers. The study addresses the legal framework, its positive and negative aspects, as well as the impacts of contractual flexibility amid the risks of labor precarization. A qualitative methodology is adopted, based on bibliographic, documentary, and jurisprudential research, with a critical analysis of the legislation and the Direct Action of Unconstitutionality No. 5826/DF, in which the Federal Supreme Court recognized the constitutionality of this contractual modality. Recent statistical data illustrating its application in the labor market are also examined. It is concluded that, although the intermittent contract contributes to employment formalization, it is necessary to ensure the effectiveness of fundamental social rights to prevent setbacks in labor protection.

Keywords: Intermittent employment contract; Labor Reform; Constitutionality; Labor rights.

1. Introdução

A Reforma Trabalhista de 2017 surgiu em um cenário de crise econômica e elevado índice de desemprego, em que o Estado buscava alternativas para flexibilizar as relações laborais e fomentar a formalização de vínculos de trabalho.

Entre as diversas mudanças introduzidas, destaca-se a criação do contrato de trabalho intermitente. Essa modalidade contratual passou a permitir a prestação de serviços de forma descontínua, com alternância entre períodos de atividade e inatividade, assegurando ao trabalhador direitos trabalhistas proporcionais ao tempo efetivamente laborado. Diferentemente dos contratos tradicionais, não há garantia de jornada contínua ou de remuneração mínima mensal, o que representa tanto um elemento de inovação quanto um ponto de controvérsia, provocando intenso debate no meio jurídico e acadêmico.

Diante dessas controvérsias, a constitucionalidade do contrato intermitente foi questionada no Supremo Tribunal Federal, por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5826. O julgamento dessas ações revelou a complexidade do tema, dividindo opiniões dentro da própria corte e trazendo à tona a difícil tarefa de conciliar flexibilidade contratual com os fundamentos protetivos do Direito do Trabalho.

Assim, este estudo tem como objetivo examinar a origem, o conceito e a natureza jurídica do contrato de trabalho intermitente, além de discutir seus principais aspectos positivos e negativos no ordenamento jurídico brasileiro. Busca-se, ainda, refletir sobre os fundamentos constitucionais envolvidos e os desdobramentos do recente posicionamento do Supremo Tribunal Federal, de modo a compreender os desafios que essa modalidade apresenta para o futuro das relações laborais no país. Para tanto, a próxima seção apresenta os procedimentos metodológicos adotados, que orientaram a condução da pesquisa e da análise dos dados.

2. Metodologia

A pesquisa possui natureza qualitativa e caráter exploratório, buscando compreender os aspectos jurídicos, práticos e constitucionais do contrato de trabalho intermitente, com foco na interpretação e análise crítica de fundamentos legais, doutrinários e jurisprudenciais.

Quanto aos procedimentos técnicos, o estudo fundamentou-se na pesquisa bibliográfica e na análise documental. A pesquisa bibliográfica consistiu no levantamento de obras doutrinárias de referência no Direito do Trabalho, bem como em artigos científicos, teses e dissertações que discutem a Reforma Trabalhista de 2017, a flexibilização das relações de trabalho e a constitucionalidade do contrato intermitente. Essa etapa permitiu a construção de um panorama teórico, a partir do qual foi possível identificar convergências e divergências entre diferentes autores.

A análise documental, por sua vez, concentrou-se no exame das fontes normativas e jurisprudenciais. Foram consideradas as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Constituição Federal de 1988, bem como atos normativos complementares. Ademais, destacou-se o estudo da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5826/DF, julgada pelo Supremo Tribunal Federal, cujo conteúdo foi explorado a fim de compreender os argumentos que sustentaram tanto a corrente favorável quanto a contrária à constitucionalidade do instituto.

Dessa forma, a metodologia adotada conferiu base sólida para o desenvolvimento das seções seguintes, nas quais se examinam o conceito, a natureza jurídica, os aspectos positivos e negativos da modalidade, bem como sua constitucionalidade à luz do controle realizado pelo Supremo Tribunal Federal.

3. Conceito e natureza jurídica do contrato de trabalho intermitente

O contrato de trabalho intermitente é uma forma especial de relação de emprego introduzida no ordenamento jurídico trabalhista para atender às novas demandas do mercado. Sua natureza jurídica é de contrato de trabalho subordinado, embora marcado pela prestação descontínua de serviços. Tal característica distingue-o de vínculos informais e justifica sua regulamentação específica, conferindo segurança mínima às partes envolvidas (Delgado, 2019).

3.1 Origem e inserção na CLT

O contrato de trabalho intermitente surgiu no cenário jurídico brasileiro com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, em vigor desde 14 de novembro de 2017, exposto com detalhes no artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A criação dessa modalidade buscou atender a uma parcela de trabalhadores que, na prática, exerciam atividades de forma descontínua, intercalando períodos de prestação de serviços e de inatividade, mas permaneciam à margem da legislação, já que não preenchiam todos os requisitos previstos no art. 3º da CLT, em especial o critério da não eventualidade: “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (Brasil, 1943).

Nesse contexto, a ausência de regulamentação impedia o reconhecimento da condição de empregado, deixando tais trabalhadores sem acesso às garantias jurídicas e sociais decorrentes da relação de emprego formalizada.

Posteriormente, o trabalho intermitente se firmou como um modelo contratual marcado pela prestação descontínua, em que o vínculo de emprego é mantido com base na subordinação e formalização legal, mesmo sem jornada fixa. Essa modalidade foi

especialmente pensada para atender empresas que enfrentam picos sazonais de demanda, servindo de alternativa legal e formal aos “bicos” que antes eram efetuados fora do escopo da CLT (Martinez, 2013).

Do ponto de vista normativo, três diplomas regulam esse tipo de vínculo: a própria Lei nº 13.467/2017 (introduzindo o artigo 443, § 3º, à CLT), a Portaria MTP nº 671/2021 e os dispositivos complementares presentes na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Tio Digital, 2024).

Em termos práticos, o trabalhador intermitente só presta serviço quando é convocado pelo empregador, que deve fazê-lo com antecedência mínima de três dias corridos, por qualquer meio de comunicação eficaz. O trabalhador, por sua vez, dispõe de um dia útil para responder, e o silêncio implica recusa, sem configurar falta ou insubordinação.

Sobre o pagamento, este ocorre ao final da prestação do serviço, em valor proporcional às horas trabalhadas, incluindo verbas como férias proporcionais, 13º salário, FGTS e INSS, conforme regulado na CLT e detalhado na portaria e em guias de gestão de RH (Tio Digital, 2023).

O período de inatividade (ou “intervalo” entre convocações) não é remunerado, não configura tempo à disposição do empregador e o trabalhador está liberado para prestar serviço a outros contratantes (Portaria MTP 671/2021).

Em síntese, o contrato de trabalho intermitente representa inovação no Direito do Trabalho ao formalizar relações antes informais e introduzir flexibilidade para demandas sazonais. Apesar disso, enfrenta críticas pela descontinuidade e imprevisibilidade salarial, que podem gerar precarização. Assim, é necessário acompanhar seus efeitos para garantir a inclusão sem comprometer os direitos fundamentais.

3.2 Definição legal e elementos essenciais

Apesar da descontinuidade característica do contrato intermitente, preservam-se os elementos centrais da relação de emprego, conforme definidos no artigo 3º da CLT. Em primeiro lugar, existe a subordinação, entendida como a dependência do trabalhador em relação ao empregador, que lhe impõe ordens e comandos. Amauri Mascaro Nascimento caracteriza esse vínculo como uma limitação da autonomia do trabalhador, transferindo ao empregador o poder diretivo sobre sua atividade (Nascimento, 1989).

A pessoalidade também é mantida, já que o serviço deve ser prestado pela própria pessoa contratada, não sendo permitida sua substituição. Delgado destaca que, por ser personalíssima a obrigação de prestar serviços, ela não pode ser transmitida, o que evidencia a natureza *intuitu personae* do contrato (Delgado, 2017).

A não eventualidade, embora desafiada pela intermitência, permanece como requisito formal do vínculo empregatício. Segundo Martins, “aquele que presta serviço eventualmente não é empregado”; Delgado complementa que a permanência pode se revelar em vínculo contratual duradouro, ainda que sem frequência contínua (Martins, 2015; Delgado, 2014).

Onerosidade constitui outro elemento irreversível da relação de trabalho: o empregado presta serviço recebendo contraprestação financeira. Gustavo Garcia frisa que essa remuneração é a essência que diferencia o contrato de trabalho de uma prestação de serviço voluntária (Garcia, 2021).

Em síntese, mesmo diante da especificidade do contrato intermitente, obrigatoriamente são observados os pilares da relação de emprego: subordinação, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade.

Entretanto, a intermitência introduz uma flexibilidade ambígua: para o empregador, significa adaptar o uso da força de trabalho conforme a demanda; para o trabalhador, implica a possibilidade de conciliar múltiplos vínculos (Delgado, 2014). Ainda assim, essa

flexibilidade acarreta incertezas quanto ao volume de trabalho e à remuneração, fragilizando a segurança financeira do empregado.

Embora a modalidade represente um avanço em termos de formalização de relações laborais anteriormente informais, é fundamental que sua aplicação não resulte na precarização do trabalho, devendo as garantias previstas no Direito do Trabalho continuar sendo priorizadas.

4. Aspectos positivos e negativos

Essa nova modalidade de contratação foi estabelecida com tamanha disrupção, uma vez que há críticas fortemente debatidas após sua designação pela Reforma Trabalhista de 2017 (Delgado, 2019, p. 672), as quais serão guiadas neste primeiro momento. Por outro lado, há discussões acerca de um cenário positivo quanto a escolha pelo contrato de trabalho intermitente, tais conflagrações ideológicas instigam uma demanda de análises que serão apresentadas no decorrer do tópico.

No contexto do contrato de trabalho intermitente, observa-se a formalidade de sua forma escrita, embora essa solenidade busque “mascarar” a realidade jurídica da jornada de trabalho, considerando a duração efetiva do tempo à disposição do empregador, os intervalos e descansos semanais ou em feriados, que muitas vezes não são plenamente assegurados (Delgado, 2019, p. 673).

Um parecer relevante a este meio de contratação está correlatado com a instabilidade das relações laborais, pois a possibilidade de ausência do princípio denominado continuidade do vínculo empregatício, com os pagamentos realizados após o fim de cada expediente de prestação de serviços, pode gerar uma severa insegurança para com o empregado quanto à efetiva duração de seu labor, e, por conseguinte, de sua remuneração. Claramente tal forma engendrada é a funcionalidade do sistema capitalista, buscando, no mesmo curso de tempo, manejar as relações de emprego de forma que

as conquistas civilizatórias pelo Direito do Trabalho sejam fragilizadas (Delgado, 2019, p. 673).

Sob esse prisma negativo, considera-se um meio para transferir riscos da atividade econômica, que em tese são de responsabilidade do empregador, para o empregado, e dessa forma o empregador aumentaria os seus lucros, deixando transparecer uma completa inversão de papéis relacionados ao vínculo empregatício (Leite, 2023, p. 681).

Com o mesmo entendimento de Carlos Bezerra Leite, Vólia Bomfim Cassar discute que há preceitos de que esse gênero de contrato de trabalho daria sim mais variabilidade aos trabalhadores, no que pese sua jornada e a prestação em si, porém os favorecidos disso tudo seriam os empresários supracitados, de forma que os interesses da classe trabalhadora não são atendidos, ferindo assim princípios de segurança jurídica, como a proteção ao operário (Cassar, 2020, p. 607).

Sob mesma ótica, a jornada fixa não é uma exigência a ser cumprida nesta contratação, exemplificando uma elasticidade em tal quesito. Dessa forma, por não ter jornada estipulada, não há qualquer vedação no que concerne a funcionalidade do empregado ao ser chamado para prestar serviços além da carga horária normalmente estabelecida, ou seja, o trabalho é exercido por mais de quarenta horas semanais. Além disso, na grande parte das vezes, essa convocação reforça o desequilíbrio da relação, pois torna este contrato um direito potestativo ao empregador, que pode simplesmente incumbir a obrigação ao empregado e após sua finalização ficar meses sem manter contato com o prestador, até uma nova convocação ser feita (Castro, 2020, p. 55).

O tempo à disposição do trabalhador para com seu patrono não será considerado, ou seja, o aguardo para ser convocado despreza a vida do empregado fora do cenário de trabalho. Uma vez que, se não há nenhum tipo de prestação de serviços ou convocação, o tempo em que se aguarda algum chamamento não resguardará ao empregado direitos trabalhistas e muito menos o deixará livre para utilizar desse intervalo a outros afazeres de sua vida pessoal, tornando esse aguardo

em um molde de disposição a qual não se há remuneração, o famoso ócio forçado (Nogueira, 2017, p. 130).

Diante do exposto, nosso ordenamento jurídico possui jurisprudência pacíficas no sentido de que, havendo ociosidade forçada, cabe condenação a danos morais, visto que subjugar o empregado a ócio forçado, é expor sua vida e sua moral a uma situação vexatória e de extremo constrangimento.

Sob um prisma positivo desse modo de contratação, o ministro Nunes Marques, em decisão nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 5826, 5829 e 6154, justifica que tal molde de contratação garante a proteção aos hipossuficientes da relação de emprego, sobretudo, àqueles que estejam em circunstância de informalidade, os famosos “bicos”. Além disso, fundamenta o ministro que de maneira informal os direitos dos trabalhadores não são resguardados, mas sendo trabalho intermitente deve haver garantias aos empregados.

Mediante essa perspectiva positiva, a flexibilização é uma das argumentações mais frequentes para justificar o molde de contratação intermitente. Nesse sentido, há entendimentos de que o trabalho com essa maior versatilidade oportuniza o trabalhador a prestar serviço em favor de outros contratantes, dado que o período em que não estiver ativo para o primeiro empregador não será considerado tempo à disposição deste, e, por conseguinte, poderá abranger mais prestações de serviços a fim de tornar esse tempo inativo em remuneração (Martinez, 2017, p. 122).

Destarte, a entrada no mercado de trabalho por meio da contratação intermitente pode ser facilitada, pois como não há tantas solenidades nesta forma de contrato, essa livre transação entre as partes pode abranger mais possibilidades de empregos, e, consequentemente, atender a demanda que temos no país (Lima, 2017).

Nesse mesmo viés, a manutenção do vínculo empregatício continua ativa, mesmo que o trabalhador não opere em todos os meses do ano, sendo assim o contrato não é rescindido de maneira automática, pelo simples fato de que não houve convocação em um

período de tempo, continuando o trabalhador com anotação na CTPS e os demais direitos. Como os demais tipos contratuais, este também será rescindido somente de maneira formal, como descreve a CLT em seu artigo 477 (Brasil, 1943).

Diante do exposto, é notório que o contrato de trabalho intermitente gera debates e críticas, exigindo análise das possíveis imperfeições legais e inconstitucionalidades, ao mesmo tempo em que há argumentos que defendem sua adoção como resposta à modernização e à necessidade de maior flexibilidade nas relações de trabalho.

5. A constitucionalidade dos contratos intermitentes à luz da ADI 5826/DF

A incorporação da figura dos contratos de trabalho intermitente trouxe à tona diversos questionamentos acerca da proteção de direitos trabalhistas e princípios constitucionais. Como citado anteriormente, as referidas normas foram (e ainda são) alvo de diversas críticas, principalmente por juristas e doutrinadores de direito do trabalho.

Nesse sentido, não houve surpresa quando foi ajuizada, pela Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo (Fenepospetro), a Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.826/DF, que buscava medir a aderência à Constituição dos artigos 443, §3º, 452-A, §2º, §3º, §4º, §5º, §6º, §7º, §8º, §9º e 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Desse mesmo modo, foram propostas as Ações Diretas de Inconstitucionalidade 5829 e 6154, pela Federação Nacional dos Empregados em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas (Fenattel) e Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI), nesta ordem. Por tratarem do mesmo assunto, foi decidido que seriam julgadas conjuntamente.

Argumentou-se que o contrato de trabalho intermitente não assegura minimamente os direitos previstos na Constituição Federal, uma vez que permite ao empregador contratar e dispensar

trabalhadores a qualquer tempo, reduzindo o trabalhador a objeto, uma ferramenta utilizada pelo empregador quando bem entender (Alves, 2018, p.13).

A ação, discutida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) entre os dias 06 e 13 de dezembro de 2024, teve como relator o ministro Edson Fachin, que votou pela inconstitucionalidade das normas, fundamentando sua decisão, principalmente com base na doutrina de Amauri Cesar Alves, jurista inegavelmente contrário ao novo modelo contratual.

Entre os diversos argumentos apresentados pelo Relator, pode-se enfatizar a questão da imprevisibilidade sobre um elemento essencial da relação de emprego: a remuneração. Ausente a clara certeza de quantos dias por mês o empregador irá trabalhar, não há como realizar um planejamento financeiro. Nesse sentido, percebemos que o principal objetivo do legislador – a segurança do trabalhador informal –, na prática, não pode ser estabelecido.

Assim, na visão do ministro Edson Fachin, ocorre violação dos direitos constitucionais durante todo o período em que o trabalhador não estiver exercendo suas atividades, intervalo este que não pode ser mensurado, já que inexistem quaisquer requisitos apontando um tempo mínimo e máximo em que seja permitido ao empregador manter a dispensa do colaborador.

Desse modo, o Relator votou pela inconstitucionalidade dos dispositivos, julgando procedentes os pedidos das Ações Diretas de Inconstitucionalidade 5826, 5829 e 6154, ante a omissão inconstitucional, que não ampara suficientemente os direitos fundamentais sociais trabalhistas.

Sob a mesma ótica, foi proferido o voto vogal do ministro Luiz Fux, que concordou com a argumentação do Relator, mas acrescentou um interessante tópico para análise. Sua observação demonstra as claras omissões legais nas normas, provando que não basta o legislador afirmar que a contribuição previdenciária (bem como as demais verbas previstas) é um direito, se há lacunas que impedem que a prática seja feita da forma como manda a teoria.

Além disso, Fux expõe que tal modalidade contratual facilita o empregador a “fugir” de seus deveres rescisórios, mantendo o contrato de trabalho ativo, mas sem convocar o empregado, tendo em vista que não foi proposto prazo máximo de inatividade que ensejasse rescisão contratual.

As ministras Cármen Lúcia e Rosa Weber, que proferiu seu voto pouco antes de aposentar-se, entenderam de forma semelhante, acompanhando o voto do Relator.

O ministro Nunes Marques entendeu de modo diverso, argumentando em seu voto que são garantidas ao empregado o pagamento de todas as verbas tradicionalmente previstas. Além disso, salienta que o valor da remuneração por hora trabalhada não pode ser inferior ao valor da hora do salário mínimo, ou do salário devido aos demais funcionários que exerçam a mesma função, porém em relação de trabalho contínuo.

O ministro destaca que, por mais que o contrato tradicional ofereça maior segurança ao trabalhador, é necessário ponderar que a nova modalidade concede proteção aos trabalhadores informais, que antes não dispunham de qualquer garantia, ampliando as possibilidades de inserção formal no mercado de trabalho. O mesmo ressalta que o período de inatividade pode ser ocupado pelo labor em outras empresas, assim como já era feito pelos autônomos, mas agora com direitos constitucionais como o décimo terceiro, férias e repouso semanal remunerado.

Ainda, aponta Nunes Marques, considerando a argumentação do Relator, ministro Edson Fachin, que, apesar de concordar a respeito da falta de aperfeiçoamento dos referidos dispositivos, tal omissão legislativa não significa afronta direta aos direitos sociais previstos na Constituição Federal. Nesse sentido, ressaltando que o trabalho intermitente não leva, necessariamente, a uma redução de renda dos trabalhadores, mas pode levar aqueles mais experientes a negociarem maiores remunerações, mesmo com menos tempo de trabalho, o ministro votou pela constitucionalidade das normas, julgando improcedentes as ações ajuizadas.

Interessante analisar o entendimento do ministro Alexandre de Moraes, que concorda com a constitucionalidade das normas, sob o viés das grandes alterações nas relações de emprego, que implicam em necessárias alterações nos modos de contratar.

O voto divergente foi acompanhado pelos ministros Gilmar Mendes, André Mendonça, Roberto Barroso e Dias Toffoli, que apresentaram argumentos condizentes com aqueles evidenciados por Nunes Marques, resultando na maioria necessária para concluir o julgamento, decidindo pela aderência constitucional dos dispositivos normativos que tratam de contratos de trabalho intermitentes.

Nesse sentido, é perceptível que houve certa divisão no Supremo Tribunal Federal, tendo em vista que a constitucionalidade dos dispositivos foi declarada por seis votos a cinco. Assim, por mais que tenha vencido a ideia de flexibilização e modernização dos meios contratuais, é vantajoso observar qual das partes da relação de emprego sairá mais beneficiada.

6. Considerações finais

A introdução do contrato de trabalho intermitente trouxe à tona um dilema central do Direito do Trabalho contemporâneo: conciliar a necessidade de flexibilidade e modernização das relações laborais com a preservação dos direitos fundamentais do trabalhador. Embora a modalidade possibilite a formalização de atividades antes informais e ofereça oportunidades de inserção no mercado de trabalho, sua aplicação prática evidencia riscos concretos de precarização, instabilidade financeira e vulnerabilidade do empregado.

O debate jurídico, exemplificado pelas divergências no STF na ADI 5826/DF, evidencia que a constitucionalidade da norma depende não apenas de sua formulação legal, mas da forma como será implementada e fiscalizada. A intermitência revela-se uma ferramenta ambígua, pois pode representar avanço na inclusão laboral ou instrumento de fragilização de garantias históricas do trabalho.

Desse modo, é primordial buscar ao máximo equilibrar inovação e proteção social, de modo que a flexibilização não comprometa a dignidade e a segurança econômica do trabalhador. O acompanhamento crítico da doutrina e da jurisprudência será determinante para que essa modalidade cumpra seu propósito sem transformar-se em fonte de desigualdade ou exploração.

Referências Bibliográficas

ALVES, Amauri Cesar. *Trabalho intermitente e os desafios da conceitualização jurídica*. 2018. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/artigos/Artigo-Amauri-Cesar-Alves-Trabalho-intermitente-e-os-desafiosdaconceitacao-juridica.pdf>. Acesso em: 28 ago. 2025.

BRASIL. *Decreto-Lei, n.º 5452, de 1 de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 ago. 2025.

BRASIL, Ministério da Previdência Social. *Informe de Previdência Social – setembro de 2022*. Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/informes-de-previdencia-social/2022/informe-de-previdencia-setembro-2022.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2025.

CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho: de acordo com a Reforma Trabalhista*. 16ª ed. São Paulo: Método, 2020.

CASTRO, Lucas Silva de. *Dimensionamento constitucional do Contrato para prestação de Trabalho Intermitente*. 2020. 174 f. Tese (Mestrado em Direito Constitucional) – Centro de Ciências Jurídicas, Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2020. Disponível em: <https://uol.unifor.br/obraBdtdSiteTrazer.do?method=trazer&ns=true&obraCodigo=114700>. Acesso em: 27 ago. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

ENCICLOPÉDIA JURÍDICA PUC-SP. *Contrato de trabalho intermitente*. 1. ed. São Paulo: PUC-SP. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/351/edicao-1/contrato-de-trabalho-intermitente>. Acesso em: 22 ago. 2025.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Desemprego*. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 28 ago. 2025

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 15ª ed. São Paulo. Saraiva Jur, 2023.

LIMA, Henrique. *Aspectos positivos e negativos do novo contrato intermitente previsto pela Reforma Trabalhista*. Henrique Lima Advogado, 28 set. 2017. Disponível em: <https://henriquelimacom.br/categoria/artigos-juridicos/trabalhista/>. Acesso em: 28 ago. 2025

MARTINEZ, Luciano. *Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2017. E-book. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553600885/>. Acesso em: 27 ago. 2025.

MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2013.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. *O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contrapontos com o modelo italiano*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 51, 2017.

STF, ADI 5826, *Relator: Min. Edson Fachin, julgamento em 16 dez. 2024*. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/bibliotecaConsultaProdutoBibliotecaPastaFachin/anexo/ADI5826.pdf>. Acesso em: 3 set. 2025.

STF, ADI 5826, *Relator: Min. Nunes Marques, julgamento em 16 dez. 2024*. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/percussao-geral-e-controle-concentrado-adi-adc-e-adpf->

stf/downloads/adi-5826-acordao-publicado-improcedente.pdf. Acesso em: 3 set. 2025.

TIO Digital. *Legislação do trabalho intermitente: o que diz a lei?* Isabelle Fujioka, atualizado em 25 jun. 2024. Disponível em: <https://blog.tio.digital/legislacao-do-trabalho-intermitente/>. Acesso em: 20 ago. 2025.

TIO Digital. *Qual a diferença do CLT para o intermitente?* Tabela comparativa. Atualizado em 12 set. 2024. Disponível em: <https://blog.tio.digital/qual-a-diferenca-do-clt-para-o-intermitente/>. Acesso em: 20 ago. 2025.

TST, Tribunal Superior do Trabalho. *Relatório Administrativo 2025. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2018*. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/3856faa82a9af809534547e17867c776>. Acesso em: 27 ago. 2025.

WIKIPÉDIA, a enciclopédia livre. *Trabalho intermitente no Brasil*. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Trabalho_intermitente_no_Brasil. Acesso em: 3 set. 2025.

CAPÍTULO 8

CONTRATO DE TRABALHO, ACIDENTE LABORAL E ESTABILIDADE: UM ESTUDO DA PROTEÇÃO JURÍDICA AO EMPREGADO

*EMPLOYMENT CONTRACT, WORK ACCIDENT AND STABILITY: A STUDY OF
LEGAL PROTECTION FOR THE EMPLOYEE*

Eduarda Cristina Estrela Godinho

Universidade Estadual do Oeste do Paraná - Unioeste
Francisco Beltrão - Paraná
0009-0004-9011-5502
eduarda.godinho@unioeste.br

Erica Medenski Barros Pinto

Universidade Estadual do Oeste do Paraná - Unioeste
Francisco Beltrão - Paraná
0009-0003-1268-2387
erica.pinto1@unioeste.br

Larissa Roberta Bernardino

Universidade Estadual do Oeste do Paraná - Unioeste
Francisco Beltrão - Paraná
0009-0005-1600-3307
larissa.bernardino@unioeste.br

Mariela de Moraes Mosele

Universidade Estadual do Oeste do Paraná - Unioeste
Francisco Beltrão - Paraná
0009-0008-4789-209X
mariela.mosele@unioeste.br

RESUMO

O artigo aborda as principais modalidades de contrato individual de trabalho previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), diferenciando entre os contratos por prazo indeterminado, por prazo

determinado e o contrato de experiência. Apresenta a definição doutrinária de Maurício Godinho Delgado e a previsão legal da Consolidação das Leis Trabalhistas, ressaltando a natureza bilateral, onerosa e subordinada da relação empregatícia. Discute a predominância do contrato por prazo indeterminado e as exceções que permitem a contratação a termo, observando os limites legais e a possibilidade de fraude quando não respeitados os requisitos previstos. Em seguida, analisa o contrato de experiência, suas características, limites de duração e requisitos de formalização, destacando sua função de avaliação mútua entre empregado e empregador. O estudo também explora o conceito de acidente de trabalho e suas modalidades (típicos, atípicos e doenças ocupacionais), com base na Lei nº 8.213/91, enfatizando a proteção previdenciária e trabalhista. Por fim, discute a estabilidade acidentária no contrato de experiência, defendendo sua aplicabilidade independentemente da natureza do vínculo, como forma de efetivar os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho.

Palavras-chave: Contrato de trabalho; Contrato de experiência; Acidente de trabalho; Estabilidade provisória.

ABSTRACT

The article addresses the main modalities of individual employment contracts provided for in the Consolidation of Labor Laws (CLT), distinguishing between indefinite-term contracts, fixed-term contracts, and the trial period contract. It presents the doctrinal definition by Maurício Godinho Delgado and the legal provisions of the Consolidation of Labor Laws, emphasizing the bilateral, onerous, and subordinate nature of the employment relationship. It discusses the predominance of the indefinite-term contract and the exceptions that allow for fixed-term hiring, observing the legal limits and the possibility of fraud when the required conditions are not met. Next, it analyzes the trial period contract, its characteristics, duration limits, and formalization requirements, highlighting its function for mutual evaluation between employee and employer. The study also explores the concept of workplace accidents and their modalities (typical, atypical, and

occupational diseases), based on Law No. 8.213/91, emphasizing social security and labor protection. Finally, it discusses accident stability in the probationary contract, advocating for its applicability regardless of the nature of the bond, as a way to actualize the constitutional principles of human dignity and the social value of work.

Keywords: Employment contract; Trial contract; Work accident; Provisional stability.

1. Introdução

O contrato individual de trabalho constitui o núcleo das relações empregatícias no ordenamento jurídico brasileiro, regulando os direitos e deveres recíprocos entre empregado e empregador. Para Maurício Godinho Delgado, trata-se de um acordo jurídico bilateral, oneroso e marcado pela subordinação, que pode ser firmado por prazo indeterminado, por prazo determinado ou na modalidade de experiência. O presente estudo também se dedica-se à análise da estabilidade acidentária prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/91 e sua plena aplicabilidade também aos contratos de experiência, destacando os fundamentos constitucionais e legais que asseguram esse direito e reforçando sua importância para a proteção da dignidade da pessoa humana e da saúde do trabalhador.

Este estudo tem como objetivo analisar os contratos individuais de trabalho em suas principais modalidades, com ênfase na compatibilidade entre o contrato de experiência e a garantia de estabilidade decorrente de acidente de trabalho. Busca-se verificar em que medida a proteção constitucional e legal ao trabalhador deve prevalecer sobre a natureza temporária do contrato de experiência, preenchendo, assim, uma lacuna relevante na literatura e na jurisprudência.

A relevância da pesquisa decorre da necessidade de reforçar a função social do contrato de trabalho e a proteção do trabalhador em contextos de vulnerabilidade, assegurando a efetividade dos princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho.

Quanto à metodologia, o estudo adota abordagem qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, baseada em revisão bibliográfica de doutrina especializada, análise legislativa e interpretação jurisprudencial. Tal estratégia permite oferecer uma visão crítica e fundamentada sobre o tema, promovendo maior compreensão das tensões entre contrato de experiência e estabilidade acidentária no Direito do Trabalho brasileiro.

2. Contrato individual de trabalho

O jurista Maurício Godinho Delgado dispõe que o contrato de trabalho pode ser definido como “o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física (trabalhador) se compromete a prestar serviços subordinados, de maneira não eventual, mediante remuneração, a outra pessoa, física ou jurídica (empregador), que, por sua vez, assume o compromisso de remunerá-la”.

Neste mesmo diapasão, o caput do artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traz expressamente em seu texto a espécie de contrato individual de trabalho, o qual dispõe:

Art. 442, CLT. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Desta forma, conclui-se que o contrato individual de trabalho constitui um acordo por meio do qual o empregado se compromete a prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a subordinação deste, mediante salário e sua pessoalidade.

2.1. Do contrato de trabalho por prazo indeterminado

O jurista Maurício Godinho Delgado mostra que o contrato de trabalho por prazo indeterminado é a modalidade predominante nas relações empregatícias brasileiras. Caracteriza-se pela inexistência de uma data de término previamente estipulada, o que garante a permanência do vínculo empregatício enquanto houver interesse de

ambas as partes. Essa forma de contratação está em consonância com o princípio da continuidade da relação de emprego, que visa assegurar maior estabilidade e segurança jurídica ao trabalhador.

A formalização desse tipo de contrato não exige obrigatoriamente um documento escrito, sendo possível sua pactuação de forma verbal ou até mesmo tácita, como estabelece o artigo 443, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

Art. 443, caput, CLT. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

2.2. Do contrato de trabalho por prazo determinado

Por outro lado, o contrato de trabalho por prazo determinado se caracteriza pela existência de uma data previamente definida para o término da relação de trabalho. Diferentemente do contrato por prazo indeterminado, essa modalidade é considerada uma exceção à regra geral, sendo permitida somente em situações específicas previstas na legislação.

O art. 443, §1º da CLT, estabelece que esse tipo de contrato só será válido quando se enquadrar em uma das três hipóteses: a) a natureza do serviço justificar a predeterminação do prazo; b) as atividades empresariais forem de caráter transitório; ou c) no caso de contrato de experiência.

As duas primeiras hipóteses possuem um limite de duração de até 2 anos, quanto o contrato de experiência não pode ultrapassar de 90 dias. É permitida a prorrogação do contrato uma vez, desde que o prazo total não exceda o limite estabelecido para cada tipo de contrato.

Além disso, a Lei 9.601/98 trouxe a possibilidade de celebração de contrato por prazo determinado fora das hipóteses previstas no art. 443, §1º da CLT, desde que haja previsão expressa em Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) ou Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) e que o objetivo seja o aumento do número de empregados na empresa.

Ainda, segundo o art. 451 da CLT, o descumprimento das condições para o término do contrato por prazo determinado pode gerar a conversão automática em um contrato por prazo indeterminado. Isso ocorre, por exemplo, quando o trabalhador continua a prestar serviços após a data de término previamente estipulada.

3. Contrato de experiência

Segundo Maurício Godinho Delgado, o contrato de experiência é um acordo bilateral estabelecido entre o empregado e o empregador, com prazo máximo de 90 dias, durante o qual as partes podem avaliar elementos subjetivos, objetivos e circunstanciais que são relevantes para a continuidade ou rescisão do vínculo de trabalho. Esse contrato é temporário, sendo justificado pela fase de prova que as partes enfrentam após a contratação.

Esse tipo de contrato é também conhecido por outros nomes, como contrato a contento, contrato de tirocínio ou contrato de prova. No entanto, a legislação brasileira é lacônica em relação ao contrato de experiência, conforme mencionado no § 2º, art. 443 da CLT. A norma não especifica quais aspectos podem ser avaliados nesse período. Tais aspectos podem incluir desde as condições circunstanciais da prestação de serviços, como horário e ambiente de trabalho, até aspectos objetivos, como a remuneração, e subjetivos, como a qualificação profissional e a adequação do empregado às funções contratadas.

Contudo, segundo o autor, a avaliação subjetiva encontra limites, pois não pode servir como base para práticas discriminatórias ou ofensivas. Assim, elementos como raça, cor, gênero, orientação sexual ou estado civil não podem ser considerados na avaliação, sendo essa conduta ilegal. O contrato de experiência deve se limitar à análise de fatores diretamente relacionados ao objeto do contrato, conforme prevê o parágrafo único do art. 456 da CLT.

Ademais, a CLT não especifica quais tipos de relações de emprego podem ser celebradas por meio do contrato de experiência. Esse silêncio normativo permite que praticamente qualquer relação de trabalho possa ser sujeita a esse contrato no início de sua vigência,

desde que respeite os limites legais. No entanto, não é permitido usar o contrato de experiência de forma fraudulenta, como em situações em que o trabalhador é recontratado para a mesma função após a extinção de um contrato anterior ou quando o empregado já exerceu funções idênticas como trabalhador temporário na mesma empresa. Essas práticas são contrárias aos objetivos do contrato de prova.

Por fim, Maurício Godinho Delgado destaca quem apesar de alguns doutrinadores sustentarem que o contrato de experiência não seria aplicável a trabalhadores com baixa qualificação, essa visão restritiva é amplamente rejeitada pela doutrina majoritária e jurisprudência dominante. Isto porque o contrato de experiência, além de avaliar a qualificação profissional, permite a verificação da adaptação do trabalhador ao ambiente de trabalho e da empresa.

3.1. Das características do contrato de experiência

O contrato de experiência é caracterizado como um contrato de prazo determinado, cujo período máximo não pode ultrapassar 90 dias, conforme os artigos 443, §2º, “c”, e 445, parágrafo único da CLT. No que diz respeito à sua formalização, esse contrato ocupa uma posição singular no Direito do Trabalho. Embora a CLT não exija solenidade ou formalidade expressa para a sua celebração (art. 443, § 2º, “c”), a jurisprudência já consolidou o entendimento de que não pode ser um contrato meramente tácito, sendo necessário um mínimo de formalização por escrito. Isso se justifica pelo fato de que a delimitação do prazo curto desse contrato (máximo de 90 dias) só pode ser feita por meio de um termo prefixado, conforme o art. 443, §1º da CLT.

Segundo Maurício Godinho Delgado, essa interpretação é sensata, pois, considerando que o contrato de experiência pode ser aplicado a qualquer tipo de trabalhador, é essencial garantir a transparência em relação à modalidade contratual firmada entre as partes. Além disso, o êxito ou fracasso na experiência não pode ser considerado um termo efetivo, pois é um fato incerto, mais próximo de uma condição do que de um evento previsível. Por essa razão, o

término do contrato não pode depender de um serviço específico ou de um evento previsível, uma vez que a aprovação ou reprovação na experiência não é um acontecimento com data certa. Dessa forma, a única maneira viável de fixar o termo final do contrato de experiência é por meio de um termo cronológico, garantindo clareza e transparência desde a celebração do contrato.

Conforme a CLT, o contrato de experiência pode ser prorrogado por uma única vez, desde que respeitado o limite máximo de 90 dias, somando-se os períodos inicial e prorrogado. A extinção do contrato segue as mesmas regras aplicáveis aos contratos a termo, podendo ocorrer pelo término do prazo estipulado, pela rescisão antecipada por uma das partes, ou por meio de uma cláusula assecuratória de rescisão antecipada para ambas as partes. Além disto, assim como nos contratos a termo, o contrato de experiência pode ser automaticamente transformado em um contrato por tempo indeterminado se as condições legais forem atendidas.

4. Acidente de trabalho

Segundo Maurício Godinho Delgado, o trabalho é uma atividade central na vida dos indivíduos, oferecendo não apenas uma fonte de renda, mas também um meio de desenvolvimento social e pessoal. Entretanto, o ambiente de trabalho também pode ser palco de acidentes e doenças que afetam a saúde e a integridade física e mental do trabalhador.

O conceito de acidente de trabalho é claramente definido no artigo 19 da Lei nº 8.213/91, que estabelece que se considera acidente de trabalho o que ocorre “pelo exercício do trabalho a serviço da empresa ou de empregador doméstico, provocando lesão corporal, morte ou perda, ou redução da capacidade laborativa, seja ela temporária ou permanente”. Este conceito é fundamental, pois reconhece que o acidente não precisa ocorrer diretamente no ambiente da empresa para ser considerado de trabalho, mas sim enquanto o

trabalhador estiver exercendo suas funções ou em atividades relacionadas a seu ofício.

Além disso, a Lei nº 8.213/91 trata também das situações que, mesmo fora das dependências da empresa, ainda podem ser consideradas acidentes de trabalho, ampliando a abrangência da proteção ao trabalhador. Dessa forma, tanto as lesões imediatas quanto aquelas que aparecem de forma progressiva (como doenças relacionadas ao trabalho) são protegidas pela legislação, garantindo direitos previdenciários.

4.1. Acidentes típicos de trabalho

Os acidentes típicos de trabalho são aqueles que estão diretamente relacionados ao exercício das funções desempenhadas pelo trabalhador e acontecem de forma imediata. Esses acidentes são comuns em atividades que envolvem riscos físicos, como a construção civil, indústrias, transporte de cargas, entre outros. Exemplos incluem quedas de altura, acidentes com máquinas ou ferramentas e acidentes envolvendo trabalhadores que realizam transporte de mercadorias.

Um fator importante a ser considerado é que, em muitos desses casos, as falhas de segurança no trabalho por parte do empregador são determinantes para o acidente. Segundo a Norma Regulamentadora 1 (NR-1) do Ministério do Trabalho, as empresas são obrigadas a realizar avaliações periódicas de risco e implantar medidas de segurança adequadas para proteger os trabalhadores, o que inclui fornecer equipamentos de proteção individual (EPIs), treinamentos, além de inspecionar o ambiente de trabalho regularmente.

4.2. Acidentes atípicos de trabalho

Os acidentes atípicos correspondem a situações em que, mesmo não sendo de percepção imediata, o evento pode ser enquadrado como acidente de trabalho. Podemos citar as doenças profissionais e as doenças do trabalho.

Além disto, destaca-se o acidente de trajeto, uma das categorias mais comuns de acidentes atípicos. Esse tipo de acidente ocorre durante o deslocamento do trabalhador entre sua residência e o local de trabalho, ou vice-versa. Embora a reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) tenha excluído essa modalidade da categoria de acidentes de trabalho no âmbito da CLT, ela continua a ser reconhecida como tal pela Lei nº 8.213/91 para fins previdenciários, o que garante ao trabalhador benefícios como o auxílio-doença acidentário (B91).

5. Doenças ocupacionais: distinção entre doença profissional e doença do trabalho

O artigo 20 da Lei nº 8.213/91 equipara as doenças ocupacionais ao conceito de acidente de trabalho, podendo ser divididas em duas categorias principais: doença profissional e doença do trabalho.

A doença profissional é aquela que resulta diretamente das atividades laborais desenvolvidas pelo trabalhador. Ela é inerente ao exercício de uma determinada profissão, ou seja, o próprio trabalho é o fator causal da enfermidade. Um exemplo clássico são os trabalhadores expostos a níveis elevados de ruído, como aqueles que operam máquinas pesadas ou trabalham em indústrias metalúrgicas, os quais podem desenvolver a perda auditiva induzida por ruído (PAIR). Outra situação envolve trabalhadores que manipulam produtos químicos tóxicos, como os que atuam em fábricas de tintas ou pesticidas, que podem desenvolver doenças respiratórias ou câncer.

A doença profissional é identificada por meio de exames médicos periódicos, obrigatórios em várias profissões, e são objeto de atenção especial no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), que deve ser implementado pelas empresas conforme a Norma Regulamentadora 7 (NR-7) do Ministério do Trabalho. Essa regulamentação visa garantir a saúde dos trabalhadores por meio de exames admissionais, periódicos e demissionais, a fim de detectar precocemente sinais de doença relacionada ao trabalho.

Por sua vez, a doença do trabalho não está necessariamente vinculada a uma função específica, mas sim às condições de trabalho ou ao ambiente em que o trabalhador está inserido. Em outras palavras, é o ambiente de trabalho ou as condições insalubres que expõem o trabalhador ao risco de adoecimento. Um exemplo frequente é a exposição prolongada a ambientes com ventilação inadequada, que pode resultar em doenças respiratórias. Outro exemplo comum são os problemas ergonômicos, que podem causar lesões na coluna ou membros superiores, como no caso da lesão por esforço repetitivo (LER).

Um ponto importante é que essas doenças podem se manifestar de maneira lenta e gradual, o que dificulta o diagnóstico precoce e o estabelecimento do nexo causal com o ambiente de trabalho. Em muitos casos, a doença só se torna visível após anos de exposição ao agente causador.

6. Estabilidade acidentária no contrato de experiência

O artigo 118 da Lei 8.213/91, assim dispõe:

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

A Súmula 378 do TST assinala que:

SÚMULA N.º 378 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DE TRABALHO. ART. 118 DA LEI Nº 8.213/91

I - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997).

II - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.

(primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001).

Ainda, o entendimento acima foi ampliado pelo Tema 125 do TST, que firmou a seguinte tese:

Para fins de garantia provisória de emprego prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/1991, não é necessário o afastamento por período superior a 15 (quinze) dias ou a percepção de auxílio-doença acidentário, desde que reconhecido, após a cessação do contrato de trabalho, o nexo causal ou concausal entre a doença ocupacional e as atividades desempenhadas no curso da relação de emprego.

Da análise conjunta dos dispositivos e entendimentos consolidados, observa-se que não há qualquer ressalva quanto à natureza do vínculo empregatício, seja por prazo determinado ou indeterminado. A finalidade da norma é assegurar a reinserção do trabalhador no mercado de trabalho e protegê-lo contra as vulnerabilidades decorrentes do acidente ou da doença ocupacional, o que torna irrelevante o tipo contratual.

O artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, garante aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde e segurança, reforçando a premissa de que o ônus de um acidente deve ser suportado pelo empregador, e não transferido ao empregado.

Nessa perspectiva, a concessão da estabilidade acidentária ao trabalhador contratado sob regime de experiência constitui medida de efetivação da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), assegurando ao acidentado o direito à saúde, ao emprego e à proteção social. Negar-lhe tal direito implicaria em punição dupla: pela limitação laboral decorrente do acidente e pela perda da garantia mínima de manutenção no trabalho.

Assim, estender a estabilidade acidentária também aos contratos de experiência representa a concretização dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho, conferindo efetividade à tutela jurídica do trabalhador em sua dimensão mais protetiva.

7. Considerações Finais

O presente estudo demonstrou que o contrato individual de trabalho constitui o núcleo das relações empregatícias no Brasil, regulando direitos e deveres entre empregado e empregador. Foram analisadas suas principais modalidades: o contrato por prazo indeterminado, que assegura continuidade e segurança jurídica ao trabalhador; o contrato por prazo determinado, destinado a atender situações específicas e transitórias; e o contrato de experiência, cujo objetivo é permitir a avaliação mútua entre empregado e empregador em período inicial de até 90 dias.

A pesquisa também abordou os acidentes de trabalho, típicos, atípicos e doenças ocupacionais, evidenciando a importância da proteção legal e previdenciária, bem como da responsabilidade do empregador em oferecer condições seguras de trabalho. Nesse contexto, a estabilidade acidentária surge como mecanismo fundamental de proteção do trabalhador, assegurando a manutenção do vínculo contratual após afastamentos decorrentes de acidentes ou doenças ocupacionais, independentemente da natureza do contrato, inclusive nos contratos de experiência.

Dessa forma, o estudo conclui que o Direito do Trabalho brasileiro busca conciliar flexibilidade contratual com proteção social, promovendo a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e a segurança jurídica. O conhecimento das modalidades contratuais, aliado à proteção frente a riscos laborais, é essencial para garantir relações de trabalho justas, transparentes e socialmente responsáveis.

Referências Bibliográficas

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

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

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 25 jul. 1991.

BRASIL. **Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998.** Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 22 jan. 1998.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Lei nº 6.019/74, entre outras. Diário Oficial da União, Brasília, 14 jul. 2017.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Norma Regulamentadora NR-1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.** Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 de março de 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho>. Acesso em: 22 set. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Norma Regulamentadora NR-7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).** Portaria SEPRT nº 6.734, de 9 de março de 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho>. Acesso em: 22 set. 2025.

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

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Súmula nº 378. Estabilidade provisória. Acidente de trabalho. Art. 118 da Lei nº 8.213/91.** Brasília, DF: TST, 2012.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Tema Repetitivo nº 125. Estabilidade acidentária. Requisitos para reconhecimento. Art. 118 da Lei nº 8.213/91.** Brasília, DF: TST, 2025

CAPÍTULO 9

DIREITOS DAS GESTANTES E LACTANTES: EVOLUÇÃO, GARANTIAS E DESAFIOS

*RIGHTS OF PREGNANT AND LACTATING WOMEN: EVOLUTION, GUARANTEES,
AND CHALLENGES*

Ana Flora de Camargo Rodrigues¹

Helena Brustolin de Andrade²

Isadora Willers Machado³

Maria Fernanda Sbrussi Cadore⁴

Fabio Alberto de Lorensi⁵

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar os direitos das mulheres gestantes e lactantes no mercado de trabalho, explanando a importância da proteção da maternidade e a equidade de oportunidades. Nesse sentido, o trabalho contextualiza a evolução histórica das garantias femininas, os desafios enfrentados por essa parcela da população e as normas para efetivação de seus direitos. Ainda, o estudo discute os avanços legislativos, e como a regulamentação é substancial para garantir a conciliação entre maternidade e carreira profissional, promovendo não apenas a segurança jurídica, mas também a valorização da

¹Acadêmica de Direito Unioeste - Francisco Beltrão; Estagiária Piasecki Sociedade de Advogados; anafloradecamargo111@gmail.com.

²Acadêmica de Direito da Unioeste – Francisco Beltrão; Estagiária de Graduação Defensoria Pública do Paraná; helenabrustolin@icloud.com.

³Acadêmica de Direito Unioeste - Francisco Beltrão; Bolsista do Projeto de Extensão Laboratório da Paz - LAPAZ; isadorawmachado@outlook.com.

⁴Acadêmica de Direito Unioeste- Francisco Beltrão; Estagiária de Graduação da Vara de Execuções Penais - VEP; mariafernandacadore@gmail.com.

⁵Professor Adjunto Nível D de Ensino Superior - Unioeste - Campus de Fco. Beltrão - PR. Mestre em Direito Público na UNESA - RJ. Doutor em Direito pela UFPR. Advogado na Comarca de Fco Beltrão, PR.

saúde física, emocional e psicológica das trabalhadoras e infantes afetos.

Palavras-chave: Mulher, gestante, lactante, proteção, labor.

ABSTRACT

The present article aims to analyze the rights of pregnant and breast-feeding women in the labor market, explaining the importance of maternity protection and equal opportunities. In this regard, the paper contextualizes the historical evolution of women's rights, the challenges faced by this portion of the population, and the regulations established to ensure the enforcement of these rights. Furthermore, the study discusses legislative advances and how regulation is essential to guarantee the balance between motherhood and professional careers, promoting not only legal security but also the appreciation of the physical, emotional, and psychological well-being of working women and their children.

Keywords: Woman, pregnant woman, breastfeeding woman, protection, labor.

INTRODUÇÃO

A participação das mulheres no mercado de trabalho tem sido marcada por conquistas históricas e graduais, refletindo transformações relevantes no cenário mundial. No contexto das gestantes e lactantes, a trajetória nesse meio é ainda mais complexa, pois a maternidade, muitas vezes, é percebida pelos empregadores como um fator negativo à produtividade de suas iniciativas.

Desse modo, apesar das garantias legais previstas na legislação brasileira, a realidade vivenciada por muitas trabalhadoras ainda é permeada por insegurança e discriminação. Gestantes frequentemente enfrentam dificuldades para permanecer em seus empregos, e, após o retorno da licença-maternidade, encontram barreiras que limitam sua progressão na carreira.

O receio dos empregadores em relação a afastamentos prolongados e custos adicionais leva à adoção de práticas discriminatórias. Além disso, a ausência de infraestrutura adequada para lactantes em diversas empresas representa um desafio significativo para aquelas que desejam conciliar a amamentação com suas atividades profissionais.

Diante desse cenário, este artigo tem como objetivo analisar todos os aspectos envolvendo as garantias de mãe trabalhadoras, adentrando em pautas importantes e atuais.

1. A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO

Ao analisar a estruturação histórica das mulheres no trabalho, é fundamental considerar as transformações sociais, culturais e econômicas que ocorreram ao longo dos séculos. O processo de inserção feminina no mercado de trabalho, embora repleto de desafios, demonstra avanços significativos na luta pela igualdade de gênero.

Desde as sociedades primitivas, o papel feminino esteve fundamentado na manutenção da economia doméstica, sendo as mulheres responsáveis pela coleta de alimentos, produção artesanal e cuidados familiares. No entanto, essas funções sempre foram consideradas, dentro da organização comunitária, como atividades de menor prestígio social (Souza, 2022).

Na Idade Média, a influência da Igreja Católica consolidou a visão da mulher como uma figura submissa, cujo papel central era o cuidado com o lar e os filhos. A figura da Virgem Maria foi utilizada como modelo de comportamento feminino, reforçando a ideia de que a mulher ideal deveria ser recatada e dedicada à maternidade (Scheffer et al., 2023).

Analisando sob a ótica dessas mulheres, era necessário e vital pôr um fim nesse mecanismo de controle e submissão masculina, social e religioso pregado durante séculos às mulheres. A religião foi de essencial influência para que a vida dessas mulheres constituísse um status feminino; uma vida

com regras a serem seguidas para o pleno acesso a Deus e ao céu. (Scheffer et al., 2023).

Adentrando aos séculos, essa concepção fortaleceu o regime patriarcal e limitou a participação feminina nas atividades de trabalho e na vida pública, restringindo suas oportunidades de autonomia econômica. O trabalho feminino, quando permitido, era reservado principalmente às camadas mais pobres, que não possuíam outros meios de subsistência.

Influenciadas por esses conceitos sustentados pela falácia da fraqueza do sexo feminino, as mulheres aceitaram tais condições e passavam a ser instrumentos de autocontrole social, julgando o comportamento das outras mulheres, assim cada uma, à sua maneira, era colocada em um papel previamente determinado.

Com a Revolução Industrial em desenvolvimento na Europa e o Brasil em um cenário de relevância nas exportações e comércio, no final do século XVIII e início do século XIX, a crescente demanda por mão de obra barata levou à inserção massiva de mulheres no setor trabalhista, que passaram a trabalhar principalmente na indústria têxtil e em fábricas de baixa qualificação, mas em condições precárias, com jornadas extenuantes e salários inferiores aos dos homens, além da falta de regulamentação trabalhista, que tornava as mulheres vulneráveis a abusos e exploração. (Almeida; Santos, 2023).

Em contrapartida, no período das Guerras Mundiais houve a ampliação do espaço feminino no mercado de trabalho. Com a mobilização dos homens para os campos de batalha, as mulheres foram chamadas a assumir funções antes exclusivas do público masculino, o que demonstrou sua capacidade de desempenhar atividades produtivas de maneira eficiente (Souza, 2022).

Contudo, após o fim dos conflitos, esse movimento veio de forma contrária, o incentivo sendo elas retornarem ao lar, e reforçando o ideal da mulher como esposa e mãe. A segunda metade do século XX, no entanto, marcou uma mudança significativa, com o avanço dos movimentos feministas e a conquista de direitos trabalhistas.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, mesmo refletindo uma preocupação tardia com os direitos da mulher

trabalhadora, foi um marco importante ao estabelecer direitos como a licença-maternidade e a proibição de trabalhos insalubres para gestantes (Almeida & Santos, 2023).

Contudo com o passar do tempo, diversas legislações passaram a seguir os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana trazidos pela Constituição Federal de 1988, com o intuito de tornar mais justa e equilibrada a relação homens e mulheres no mercado de trabalho, como ressalta o Ministro Dias Toffoli:

A Constituição de 1988 estabeleceu cláusula específica de igualdade de gênero e, ao mesmo tempo, admitiu a possibilidade de tratamento diferenciado, levando em conta a “história exclusão da mulher do mercado de trabalho”, a existência de “um componente orgânico, biológico, inclusive pela menor resistência física da mulher”, e um componente social, pelo fato de ser comum a chamada dupla jornada- o acúmulo de atividade pela mulher no lar e no trabalho- “que, de fato, é uma realidade e, portanto, deve ser levado em consideração na interpretação da norma”. (TOFFOLI, 2015, Recurso Extraordinário 658.312/11).

O reconhecimento da necessidade de igualdade salarial e o acesso crescente das mulheres à educação superior também contribuíram para sua ascensão no mercado de trabalho. No entanto, a discriminação de gênero e a sobrecarga da dupla jornada trabalho e cuidados domésticos) continuaram a ser desafios persistentes (Scheffer et al., 2023).

2. A PROTEÇÃO DOS DIREITOS DAS GESTANTES NO BRASIL: NORMAS TRABALHISTAS E PROTEÇÕES JURÍDICAS

Nesse cenário, a maternidade pode contemplar experiências favoráveis ou adversas na vida da mulher, pois, esse momento revela-se como um evento transformador em sua jornada, em todas as esferas em que está inserida, abrangendo, assim, sua vida profissional. Acerca disso, o ordenamento jurídico brasileiro tem normatividade de disposições que abrangem esse período da vida das mulheres que optam pela maternidade, como uma forma de garantir segurança jurídica à mãe e ao feto.

O Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), em seu artigo 10, inciso II, alínea b, estabelece que é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante. A proibição de dispensa se aplica desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. (CF/88).

De acordo com a disposição normativa supracitada é pertinente mencionar que a sua aplicação prática independe do tipo de vínculo contratual estabelecido entre o empregador e a mulher. Apesar de não haver previsão legal, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabeleceu, na súmula 244, III, que a empregada tem direito à estabilidade provisória, mesmo na hipótese de admissão em regime de contrato por tempo determinado, incluindo no contrato de experiência de 90 dias. (TST, 244).

Além disso, cumpre destacar que seus incisos I e II da súmula 244 do TST, enunciam determinações cruciais para a proteção à empregada gestante. Os dispositivos destacam, respectivamente, que o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador, não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade, em alusão ao artigo 10, inciso II, alínea b do ADCT. Portanto, ainda que o tomador de serviços alegue o desconhecimento da gravidez, não se dispensa legalmente sua responsabilização pelo pagamento da compensação à mulher grávida.

Ademais, a súmula supracitada, também apresenta uma garantia em relação ao vínculo empregatício da mulher grávida, que ocorre da seguinte forma: se a gestante for demitida durante o período de estabilidade, ou seja, durante os cinco meses da previsão legal, a empresa deve integrá-la ao trabalho, como se o vínculo não tivesse se rompido anteriormente. No caso da demissão ocorrer após o período de estabilidade, a empresa não precisa reintegrá-la ao trabalho, mas a gestante ainda tem direito de receber os salários e benefícios que ela teria se tivesse trabalhado durante o período de estabilidade.

Ainda, o TST estabeleceu que “é inaplicável ao regime de trabalho temporário, disciplinado pela Lei nº 6.019/1974, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante, prevista no art. 10, II, 'b', do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias”. Ao fixar a referida

tese, o Tribunal Pleno do TST consignou que o reconhecimento do direito à estabilidade provisória à empregada gestante não é compatível com a finalidade da Lei nº 6.019/1974, cujo objetivo é atender a situações excepcionais, para as quais não há a expectativa de continuidade do vínculo de trabalho.

Em relação a CLT, o artigo 392, regulamenta sobre a empregada gestante, a saber: Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Ainda, a Lei nº 13.287 de 11 de maio de 2016, contribuiu com mais uma disposição acerca da empregada gestante ou lactante, por meio do artigo 394-A da CLT, com a seguinte redação:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, durante a lactação.

Consoante a Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, regulamenta que as atividades insalubres são as que expõem o trabalhador a riscos associados a agentes químicos, físicos e biológicos. De acordo com Saliba (2022), a insalubridade se trata da exposição do trabalhador a ambiente prejudicial e desfavorável à sua saúde, integridade e bem-estar.

Nesse caso, torna-se perigosa a exposição de uma gestante devido aos danos que podem resultar do local insalubre, representando risco iminente à saúde da mãe e do feto, podendo comprometer o crescimento da criança.

O STF, na ADI 5938 de 2019, declarou inconstitucional a exigência de atestado médico para o afastamento de gestantes e lactantes de atividades insalubres, invalidando o artigo 394-A da CLT introduzido pela Reforma Trabalhista de 2017. A decisão determinou o

afastamento automático dessas trabalhadoras de ambientes insalubres, seja em qualquer grau (gestantes) ou em qualquer período (lactantes), sem a necessidade de comprovação por médico de sua confiança, sendo o empregador responsável por posicioná-las em local salubre ou encaminhá-las ao INSS.

As regulamentações presentes no ordenamento jurídico brasileiro, garantem à gestante condições estáveis, protegendo-a de circunstâncias que podem ser prejudiciais à sua gravidez e ao bebê. A rescisão do contrato de trabalho em razão da sua condição, inesperadamente, pode impactar diretamente no suporte que a mãe oferece ao seu filho, considerando que o bebê necessita do amparo materno. Com isso, a mãe precisa estar em plenas condições financeiras e com estabilidade empregatícia para poder proporcionar à criança tudo que ela precisa para crescer e se desenvolver de forma adequada. (Meyreles, 2023).

3. DIREITOS TRABALHISTAS DAS MÃES LACTANTES NO BRASIL: GARANTIAS E PROTEÇÕES LEGAIS

Preliminarmente, antes de adentrarmos diretamente no direito trabalhista das mães lactantes é fundamental compreender as transformações físicas, psíquicas e hormonais vivenciadas por essas mulheres nesse período. A maternidade traz uma série de desafios e adaptações que impactam diretamente sua saúde, bem-estar e desempenho profissional, tornando essencial a criação de políticas e medidas que garantam suporte adequado tanto no ambiente de trabalho quanto na sociedade.

A amamentação traz benefícios físicos e psicológicos para as crianças, incluindo a redução do risco de doenças infecciosas, obesidade, aumento do desempenho cognitivo e motor. Além disso, a amamentação é a estratégia de maior potencial para a redução dos índices de mortalidade infantil. Em 2001, a Organização Mundial de Saúde (OMS) recomendou que o leite materno deve ser oferecido de forma exclusiva até os seis meses de vida da criança (Oliveira; 2020)

Outrossim, a amamentação traz à mãe benefícios físicos, como a redução do risco de câncer de mama e de ovário. No aspecto psicológico, contribui para a diminuição do estresse e para a prevenção da depressão pós-parto, frequentemente relacionada à dificuldade ou interrupção da amamentação. Isso se deve aos hormônios lactogênicos, como ocitocina e prolactina, que apresentam efeitos antidepressivos e ansiolíticos, promovendo maior bem-estar materno (Figueiredo; 2013).

De acordo com os dados relatados por Van Esterick e Greiner, acredita-se que, nas áreas urbanas, uma das principais razões para o desmame precoce seja a separação da mãe de seu filho, frequentemente causada pela necessidade da mulher retornar ao trabalho fora do lar. Esse fator se agrava nas grandes cidades, devido às condições de transporte e à distância entre a residência e o local de trabalho, o que torna ainda mais difícil a manutenção da amamentação e do vínculo materno (Rea; 1997).

Ademais, é importante ressaltar que a amamentação representa um período fundamental de conexão entre mãe e filho. Nesse sentido, é essencial garantir que esses direitos também sejam assegurados às mães adotivas, em reconhecimento à importância desse laço para o desenvolvimento da criança (Simões; 2024).

Relacionando o supracitado com o Direito Trabalhista das Lactantes, destaca-se o Art. 396 da CLT, que aborda sobre descansos os para o aleitamento materno:

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

§ 2º Os horários dos descansos previstos no **caput** deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

Além do mais, é garantido o afastamento de lactantes de atividades em ambientes insalubres, assegurando igualdade de tratamento às mães adotivas e àquelas que alimentam seus filhos com fórmulas artificiais (Simões; 2024).

Nessa linha, o artigo 389 da CLT, aborda que é responsabilidade dos estabelecimentos fornecer um local adequado para a amamentação de seus filhos:

Art. 389 - Toda empresa é obrigada:

[...]

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

A regulamentação dos direitos à licença maternidade foi uma questão que só ocorreu de fato com o Decreto 51.627/1962, que promulgou a Convenção nº 3 da OIT, de 1919. Ratificada pelo Brasil através da Convenção 103 da OIT, promulgada pelo Decreto 58.820/1966, o qual estabelece ser função do estado ou do sistema de seguridade social. Nesse sentido, o ADCT conta com a proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa nos 5 (cinco) meses posteriores ao parto (Costa, Pires, Santos; 2024).

Ademais, ao abordar a licença-maternidade, é essencial destacar que as empregadas têm o direito a 120 (cento e vinte) dias de afastamento, sem qualquer prejuízo ao salário ou ao cargo que ocupam. Além disso, em casos de gravidez de risco, esse período pode ser estendido conforme recomendação médica. Ressalta-se ainda que, por acordo ou convenção coletiva, esse prazo pode ser ampliado além de quatro meses (Brasil; 1943).

Na mesma linha, Lei 15.156/2025, prorroga essa garantia por 60 (sessenta) dias em razão de nascimento ou de adoção de criança com

deficiência permanente decorrente de síndrome congênita associada à infecção pelo vírus Zika.

O salário maternidade, a lei 10.710 de 2003, estabelece em seus dispositivos o benefício, salário-maternidade, assegurado às mães seguradas da previdência social que preenchem os quesitos: qualidade de segurada, carência e comprovar o fato gerador, período de lactação pós parto:

Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observados situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade (BRASIL, LEI 8.213, 1991)

Nesse sentido, percebe-se que a legislação trabalhista brasileira busca garantir os direitos das mães lactantes, através de leis, assegurando condições que favoreçam a amamentação e o vínculo materno.

4. OBSTÁCULOS PARA EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS DAS GESTANTES E LACTANTES

Apesar das conquistas mencionadas, é necessário explicitar que as mulheres continuam enfrentando desafios significativos resultantes de uma estrutura laboral marcada pelas desigualdades de gênero.

Para gestantes e lactantes as dificuldades são ainda maiores. A título de exemplo, a conciliação da maternidade com a carreira profissional é entrave para o exercício de seus direitos laborais, bem como, reitera estigmas pré-existentes. Assim, torna-se essencial não apenas positivar garantias, mas também efetivar sua aplicação, assegurando que mulheres mães tenham um ambiente de trabalho que respeite suas necessidades . (PEREIRA, 2017).

Nesse contexto, a discriminação dessas trabalhadoras demonstra preconceitos enraizados a respeito da maternidade, que ampliam, mesmo que de forma discreta, os obstáculos para

indubitabilidade das garantias femininas neste cenário (DE SOUZA, 2021).

Ademais, a discriminação no ambiente laboral pode se apresentar de inúmeras formas, como exemplo, por meio de salário desigual, cortes, e a perda de oportunidades em relação a promoção e ascensão profissional. Para Soares:

O salário desigual entre homens e mulheres já é uma realidade amplamente discutida e comprovada em diversos estudos. A situação se agrava ainda mais para as mulheres gestantes, que além de enfrentarem a discriminação de gênero, podem sofrer reduções salariais ou perda de oportunidades de crescimento profissional em virtude da gravidez. É necessário que as empresas adotem políticas de igualdade salarial e de proteção às gestantes, e que haja uma fiscalização efetiva por parte dos órgãos competentes para coibir essa prática ilegal. (SOARES, 2019).

Complementarmente, se apresenta nessa seara como desafio estrutural o assédio sexual e moral, vez que mulheres frequentemente são alvos de comentários ofensivos e abusivos, incluindo brincadeiras sexistas, comentários inapropriados e condutas indesejadas. Inegavelmente, o assédio no ambiente de trabalho constitui uma grave violação dos direitos das trabalhadoras, especialmente em contextos hierárquicos que podem contribuir para sua vulnerabilização (SOUZA, 2023).

Conforme aponta a literatura, fatores como a carga horária excessiva, a ausência de pausas para amamentação e a inadequação da estrutura física dos locais de trabalho estão entre os principais desafios enfrentados pelas trabalhadoras para a manutenção da amamentação (ALMEIDA, 2021). No contexto do estado gravídico e sua relação com o ambiente de trabalho, é imprescindível considerar as mudanças fisiológicas e adaptações desse período, podem tornar a trabalhadora mais vulnerável a determinadas características da profissão (SAMPAIO, s.d).

Além disso, a persistência de estereótipos de gênero reforça barreiras invisíveis que limitam oportunidades e impactam diretamente o bem-estar dessas trabalhadoras. (GARCIA, 2021). A título de exemplo, para o combate dessas discriminações, destacam-se normas

como a Lei nº 14.457/2022, que institui o *Programa Emprega Mais Mulheres*, que tem como objetivo à promoção da inclusão e da permanência feminina no mercado de trabalho. A referida norma estabelece que as empresas dotadas de CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) devem adotar medidas voltadas à promoção da igualdade de gênero, ao apoio à parentalidade e à capacitação das trabalhadoras. Ademais, a Lei nº 14.611/2023, regulamentada pelo Decreto nº 11.795/2023, visa efetivar o princípio da igualdade salarial previsto no art. 461 da CLT. Entretanto, apesar de tais dispositivos legais buscarem a equidade laboral, bem como, a CLT vedar expressamente qualquer forma de discriminação em razão do sexo, na prática ainda persistem desigualdades significativas no ambiente de trabalho.

Dessa forma, a efetivação dos direitos das trabalhadoras requer não apenas o fortalecimento da legislação, mas também mudanças estruturais que garantam condições igualitárias e proteção adequada.

CONCLUSÃO

A partir de um parecer histórico são notórias as conquistas da luta feminina no cenário das mudanças sociais e culturais ao longo do tempo, especialmente para gestantes e lactantes. O estado gravídico apresenta características próprias que estabelecem cuidados necessários, principalmente no ambiente de trabalho onde as mulheres exercem suas ocupações.

A gestação, puerpério e amamentação são fases de mudança na vida da mulher, onde são necessárias determinadas adaptações. A legislação, em especial, deve se adequar a essas mudanças na vida das trabalhadoras, regulamentando a jornada, ambiente e demais seguridades.

Percebe-se que, embora as normas constitucionais e infraconstitucionais assegurem ampla proteção à maternidade, sua efetivação prática ainda enfrenta barreiras estruturais, culturais e institucionais. A implementação de políticas públicas e corporativas que

ampliem o acesso a creches, flexibilizem a jornada de trabalho e reforcem os mecanismos de fiscalização é essencial para transformar as garantias formais em realidades vividas.

A aplicação de leis como a Lei nº 14.457/2022 (Emprega + Mulheres), a Lei nº 14.611/2023 e os entendimentos firmados pelo STF no Tema 497 e na ADI 5938 demonstram que o ordenamento jurídico brasileiro caminha no sentido de consolidar a igualdade de gênero, ainda que a prática empresarial nem sempre acompanha tais avanços.

Ademais, é imprescindível reconhecer que a proteção à maternidade vai além da mera tutela trabalhista: ela representa um compromisso ético e social com o desenvolvimento humano. Garantir que gestantes e lactantes possam exercer suas funções laborais sem discriminação é também promover o direito à infância saudável e ao fortalecimento dos vínculos familiares.

Portanto, a consolidação dos direitos das gestantes e lactantes depende não apenas da manutenção das conquistas já alcançadas, mas também do avanço contínuo rumo ao combate às desigualdades de gênero e à discriminação estrutural no ambiente de trabalho. Assim, será possível construir um mercado laboral mais justo e inclusivo, sem que precise escolher entre a carreira e o direito de ser mãe.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, L.M.N.; GOULART, M.C.L.; GÓES, F.G.B.; ÁVILA, F.M.V.P.; PINTO, C.B.; NASLAUSKY; S.G. **A Influência do retorno ao trabalho no aleitamento materno de trabalhadoras da enfermagem.** Escola Anna Nery, v. 26, p. 1-10, 2021.

BARROS, Joicilany Melo. **A violação de direitos das presidiárias, grávidas, lactantes e parturientes na perspectiva da criminologia feminista.** 2023.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Artigo 189.** Define as atividades ou operações insalubres. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm. Acesso em: 10 mar. 2025.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Artigo 392**. Dispõe sobre a proteção à maternidade. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10421.htm. Acesso em: 9 mar. 2025.

BRASIL. **Constituição (1988)**. **Artigo 10, inciso II, da ADCT, alínea b**. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 11.795, de 23 de novembro de 2023**. Regula a Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023, que dispõe sobre igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 24 nov. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11795.htm. Acesso em: 7 out. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para dispor sobre as atividades consideradas insalubres para gestantes e lactantes. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 12 maio 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13287.htm. Acesso em: 9 mar. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 22 set. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm. Acesso em: 7 out. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 160, n. 126, p. 1, 4 jul. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em: 7 out. 2025.

BRASIL. **Lei nº 15.156, de 1º de julho de 2025.** Dispõe sobre a concessão de pensão especial e indenização por dano moral às pessoas com deficiência permanente decorrente de síndrome congênita associada à infecção pelo vírus Zika, e altera as Leis nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 2 jul. 2025. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/lei/l15156.htm.

BRASIL. **Ministério do Trabalho. Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978.** Aprova as Normas Regulamentadoras relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. *Diário Oficial da União: seção 1*, Brasília, DF, 6 jul. 1978. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3-214_aprova_as_nrs.pdf. Acesso em: 10 mar. 2025.

BRASIL, Superior Tribunal Federal, **Recurso Extraordinário 658.312/11**, Relator: Des. Ministro Dias Toffoli, 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Súmula 244**, incisos I, II e III. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/gestante-dispensada-ao-fim-de-contrato-de-experiencia-recebera-indenizacao-por-periodo-de-estabilidade>. Acesso em: 04 mar. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5.938, de 2019.** Relator: Min. Roberto Barroso. Julgado em: 6 fev. 2020. Brasília, DF: STF, 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=412571&tip=UN>. Acesso em: 7 out. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). **Tema 497:** Competência da Justiça do Trabalho para julgar ações que envolvem o Poder Público e servidores temporários. Brasília, DF: STF, [s.d.]. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=3940408&numeroProcesso=629053&classeProcesso=RE&numeroTema=497>. Acesso em: 7 out. 2025.

DE OLIVEIRA, Seilane Ouriques ChenkPolastro et al. **Manutenção da amamentação da trabalhadora formal: fatores que influenciam e**

suas consequência. Saúde Coletiva (Barueri), v. 10, n. 57, p. 3739-3748, 2020.

DE OLIVEIRA SIMÕES, Álvaro Emanuel; SILVA-JÚNIOR, João Silvestre. **Direitos das trabalhadoras gestantes, adotantes e lactantes no Brasil: legislação aplicada. Saúde Ética & Justiça**, v. 29, n. 1, 2024.

DA SILVA, Lisiana Lawson Terra. **Mulheres e o mundo do trabalho: a infundável dupla jornada feminina.** Revista Eletrônica Interações Sociais, v. 3, n. 1, p. 120-131, 2019.

DE SOUZA, Adriano Kilmair; ZORZETE, Daniel Grana. **Os obstáculos para a igualdade de gênero nas relações de emprego.** Brazilian Journal of Development, v. 7, n. 5, p. 47653-47676, 2021.

DOS SANTOS, Alice Dayane Ferreira; FORTES, Vitória Maria Nunes; SARAIVA, Rodrigo Araújo. **Evolução histórica dos direitos trabalhistas das mulheres e os desafios persistentes no trabalho da gestante e lactante.** Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 9, n. 5, p. 1864-1878, 2023.

FIGUEIREDO, B. et al.. **Amamentação e depressão pós-parto: revisão do estado de arte.** Jornal de Pediatria, v. 89, n. 4, p. 332–338, jul. 2013.

GARCIA, Luiz Carlos; DE LIMA, Nayara Maria; DOS SANTOS, Fábio Augusto Pereira. **Mulheres e ambiente de trabalho: A violência de gênero numa perspectiva de naturalização.** Diké: Revista Eletrônica de Direito, Filosofia e Política do Curso de Direito da UNIPAC Itabirito, p. 43, 2021.

KALIL, Irene Rocha; AGUIAR, Adriana Cavalcanti. **Trabalho feminino, políticas familiares e discursos pró-aleitamento materno: avanços e desafios à equidade de gênero.** Saúde debate, Rio de Janeiro, v.40, n. 110, p.208-223, jul-set2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sdeb/a/FMZrcBYBdyBZSxbsvzKXQvS/?lang=pt&format=pdf>
Acesso em: 27 fev. 2025

PEREIRA, Maria da Conceição Maia. **Visão crítica do artigo 394-A da CLT: proibição do trabalho da gestante ou lactante em ambiente**

insalubre. 2017. Dissertação (Mestrado em Direito) – FUMEC, Faculdade De Ciências Humanas, Sociais e Da Saúde, Belo Horizonte.

REA, Marina Ferreira et al. **Possibilidades e limitações da amamentação entre mulheres trabalhadoras formais.** Revista de Saúde Pública, v. 31, p. 149-156, 1997.

Rimes, Karina Abibi, Maria Inês Couto de Oliveira, and Cristiano Siqueira Boccolini. **"Licença-maternidade e aleitamento materno exclusivo."** Revista de Saúde Pública 53 (2019): 10.

SAMPAIO, Centro Universitário Doutor Leão; PINHEIRO, Jenifer Maciel. **Análise Dos Fatores Influenciadores Para Saúde Da Gestante Relacionados ao Ambiente Laboral:** revisão integrativa.

SCHEFFER, Daiani; OLIVEIRA, Gilson Batista de; GAMARRA, Carmen Justina; SCHULTZ; Gabriel Eduardo. **Mulheres-Maria e mulheres feministas: um estudo sobre a história feminina e sua evolução.** Cad. Gên. Tecnol., Curitiba, v. 16, n. 47, p. 122-135, jan./jul. 2023. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/cgt>. Acesso em: 28 de fev de 2025

SILVA SANTOS, B.; SOUSA COSTA,K. .; SOUZA PIRES, M. **Os Impactos Nos Direitos Trabalhistas Da Mulher Gestante E Lactante Sob A Instrumentalização Da Lei Nº 13.467/17 Na Consolidação Das Leis Do Trabalho.** Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, [S. l.], v. 6, n. 1, 2024. DOI: 10.61164/rnm.v6i1.2308. Disponível em: <https://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/2308>. Acesso em: 20 fev. 2025

SOARES, Juliana Araújo. **Salário desigual entre homens e mulheres gestantes: uma violação dos direitos humanos fundamentais.** Revista Brasileira de Direito do Trabalho, v. 17, n. 2, p. 235-255, jul./dez. 2019.)

SOUZA, Thayná Santos. **A gestante no mercado de trabalho: uma abordagem da desigualdade no ambiente de trabalho.** 2023.

TOMIKO RIBEIRO AIZAWA, J.; DE AZEVEDO, H. M. **Maternidade e a evasão laboral: alguns aspectos da licença maternidade, salário**

maternidade e auxílio creche. Perspectivas em Diálogo: Revista de Educação e Sociedade, v. 9, n. 19, p. 21-43, 5 jan. 2022.

VAN ESTERICK, P. & GREINER, T. **Breastfeeding and women's work: constraints and opportunities.** Stud. Fam. Plan., 12:184-97, 1981.

CAPÍTULO 10

ENTRE A INFÂNCIA E A ESCRAVIDÃO MODERNA: A CONFIGURAÇÃO DA EXPLORAÇÃO INFANTIL

BETWEEN CHILDHOOD AND MODERN SLAVERY: THE CONFIGURATION OF CHILD EXPLOITATION

Ana Laura Ferri Andretta

Universidade Estadual do Oeste do Paraná - UNIOESTE
Francisco Beltrão - Paraná
ana.andretta@unioeste.br

Renata Correa Marcelo

Universidade Estadual do Oeste do Paraná - UNIOESTE
Francisco Beltrão - Paraná
renata.marcelo@unioeste.com.br

RESUMO

O trabalho infantil é uma problemática histórica e social que acompanha o desenvolvimento econômico mundial desde a Revolução Industrial. No Brasil, sua origem remonta ao período colonial, quando crianças negras, indígenas e pobres eram submetidas a atividades laborais em condições degradantes. Apesar da evolução legislativa e das políticas públicas, como o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI), o fenômeno ainda persiste em razão da desigualdade social, da pobreza e da falta de políticas eficazes de proteção. O presente artigo analisa a trajetória do trabalho infantil no Brasil e no mundo, seus impactos físicos, psicológicos, educacionais e sociais, bem como os desafios enfrentados na efetivação das medidas de combate e erradicação. A pesquisa evidencia que a erradicação completa do trabalho infantil depende da integração entre Estado, sociedade e família, além do fortalecimento da educação e da inclusão social como instrumentos de transformação.

Palavras-chave: Trabalho infantil. Direitos da criança e do adolescente. Erradicação. Desigualdade social. Educação.

ABSTRACT

Child labor is a historical and social problem that has accompanied global economic development since the Industrial Revolution. In Brazil, its origins date back to the colonial period, when Black, Indigenous, and poor children were subjected to degrading labor conditions. Despite legislative developments and public policies, such as the Child and Adolescent Statute (ECA) and the Child Labor Eradication Program (PETI), the phenomenon still persists due to social inequality, poverty, and the lack of effective protection policies. This article analyzes the trajectory of child labor in Brazil and worldwide, its physical, psychological, educational, and social impacts, as well as the challenges faced in implementing measures to combat and eradicate it. The research shows that the complete eradication of child labor depends on the integration of the State, society, and the family, in addition to strengthening education and social inclusion as instruments of transformation.

Keywords: Child labor. Children's and adolescents' rights. Eradication. Social inequality. Education.

1. Introdução

O trabalho infantil é uma das mais persistentes formas de violação dos direitos humanos, estando presente desde os primórdios do processo de industrialização mundial. Durante a Revolução Industrial, crianças foram amplamente utilizadas como mão de obra em fábricas e minas, submetidas a jornadas exaustivas e ambientes insalubres, o que resultava em graves prejuízos à saúde e à vida. Conforme destaca Búfalo (2008), a exploração do trabalho infantil foi intensificada como meio de acumulação de capital, associando-se ao trabalho feminino como uma das principais fontes de enriquecimento dos proprietários dos meios de produção.

No Brasil, a prática remonta ao período colonial, quando crianças indígenas, negras e pobres eram utilizadas no trabalho

doméstico e agrícola, em um contexto de naturalização da exploração infantil (ARAÚJO, 2005; BLUM, 2012; COSTA JUNIOR, 2013). Até meados do século XX, a inserção precoce de menores no mercado de trabalho era vista como um fator positivo, associado à disciplina e ao aprendizado, sobretudo entre as classes mais baixas. Apenas com a promulgação da Constituição Federal de 1988 e a criação do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) é que o trabalho infantil passou a ser reconhecido como uma violação de direitos fundamentais. A relevância do tema se justifica pela permanência do problema em pleno século XXI. Mesmo diante de avanços legislativos e políticas públicas, o Brasil ainda apresenta índices expressivos de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil, especialmente nas regiões mais pobres e desassistidas. A pesquisa propõe-se, portanto, a analisar a origem, os impactos e os desafios no combate ao trabalho infantil, com base em uma perspectiva histórica, social e jurídica, evidenciando a necessidade de ações integradas entre Estado e sociedade para a efetiva erradicação dessa prática.

2. A História do trabalho infantil no mundo e no Brasil.

Ao que se pese o trabalho infantil não podemos trata-lo diretamente sem antes recordar seu início. O trabalho infantil foi uma das características mais marcantes da Revolução Industrial, nesse período as crianças eram utilizadas nas fábricas e nas minas de carvão, o que ocasionava a morte de muitas delas devido a insalubridade do ambiente e pelo excesso de trabalho.

“A exploração do trabalho infantil como gerador de trabalho abstrato, no processo de acumulação, foi ampliada depois da primeira Revolução Industrial, com a introdução da maquinaria no processo de produção. A o lado do trabalho das mulheres o trabalho infantil constituiu -se como uma das principais fontes de trabalho humano para os donos dos meios de produção, que intensificaram gradativamente a exploração para a valorização do capital (BUFALO, 2008, p.20).”

No Brasil, o trabalho infantil sempre esteve presente, desde a colonização do país, em que crianças pretas e indígenas eram introduzidas ao trabalho doméstico e as plantações, geralmente eram crianças pobres ou que eram oferecidas por seus pais por não terem condições para criá-las. O trabalho precoce era difusamente aceito pela sociedade e muitos desses trabalhos precoces eram rígidos por humilhação, castigos e má alimentação. Há relatos de crianças e adolescente em situação de trabalho infantil na época da colonização do Brasil, quando crianças, negros, indígenas e imigrantes eram obrigados a trabalhar para os portugueses na extração do pau-Brasil (ARAÚJO, 2005; BLUM, 2012; CARVALHO, 2010; COSENDEY, 2002; COSTA JUNIOR, 2013; OLIVEIRA, 2014; SOUZA, 2005; VIANA, 2012).

Até metade da década de 80, o trabalho infantil, na mentalidade brasileira, não era visto como algo negativo ou prejudicial para o menor, era visto como algo positivo, tanto por classes mais altas como classes mais baixas, era visto como algo valorativo e positivos nos casos de crianças que viviam em condições econômicas e sociais desestruturadas, em uma situação de pobreza, exclusão e de riscos sociais.

Essa perspectiva só sofreu alterações a partir do século XX em que a sociedade passa a questionar a presença das crianças e adolescentes inseridos no ambiente e trabalho, principalmente em lugares insalubres, o que gerou decretos e leis-que serão trabalhados posteriormente- que visam erradicar o trabalho infantil revisar a garantia dos direitos dos menores de 18 anos.

2.1 Relevância do tema e o objetivo deste artigo

Esta pesquisa mostra sua necessidade pelo fato do trabalho infantil não estar erradicado e de que trata de um tema presente no cotidiano brasileiro. Em países em desenvolvimento, como é o caso do Brasil, é comum observar indivíduos menores de 14 anos inseridos no mercado de trabalho, desenvolvendo atividades laborais que podem ser danosas e perigosas para um indivíduo que está em formação.

Os fatores que levam a mão de obra infantil são demasiados, dentre eles estão: a situação econômica familiar, e a desigualdade social que perpetuam um ciclo de pobreza para o menor, sem que faça uso de seus direitos, como o estudo e atividades de lazer

E mesmo que estas crianças e adolescentes já possuem diversos direitos garantidos, os casos de trabalho infantil não diminuíram. Desta forma, esta pesquisa demonstra sua importância ao abordar as questões problemáticas que envolvem este tema, que não estão na nossa sociedade há pouco tempo, e que estimule o leitor a lembrar toda a historicidade e configuração brasileira.

3. Conceito e Caracterização do Trabalho Infantil

Para que se compreenda o conceito e a caracterização do trabalho infantil utilizamos o conceito que a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil (Conaeti) do Brasil utiliza, que dizem:

O termo “trabalho infantil” refere-se às atividades econômicas e/ou atividades de sobrevivência, com ou sem finalidade de lucro, remuneradas ou não, realizadas por crianças ou adolescentes em idade inferior a 16 (dezesesseis) anos, ressalvada a condição de aprendiz a partir dos 14 (quatorze) anos, independentemente da sua condição ocupacional (BRASIL, 2019 p.5).

A Conaeti é vinculada ao Ministério de Trabalho e Emprego (MTE) e foi criada considerando as Convenções 138 e 182 da OIT, que são ratificados pelo Brasil, e que compele os países signatários e elaborarem políticas que sejam eficazes na erradicação do trabalho infantil, com enfoque nas piores formas de trabalho (BRASIL, 2019, p. 6).

De maneira mais específica que tange às Convenções citadas acima destacam-se sua importância, sendo na Convenção n. 138 que estabelece que todos os países que sejam signatários dos termos da Convenção, deve especificar em forma de declaração, a idade mínima para admissão em emprego ou trabalho em qualquer ocupação, e a não admitir que nenhuma pessoa com idade inferior a definida em qualquer trabalho.

E a súmula n. 182 estabelece que todos os Estados - Membros que tenham ratificados esta Convenção devem tomar medidas eficazes e imediatas, no Art 3 expõe as quatro categorias que são consideradas as piores formas de trabalho precoce e que devem ser abolidas, quais são:

- a) Todas as formas de escravidão ou práticas que sejam análogas, como a venda e tráfico de crianças, sujeição por dívida e servidão, trabalho forçado ou compulsório - inclusive o recrutamento forçado ou compulsório de crianças e adolescentes para que sejam utilizadas em conflitos armados;
- b) utilização, procura e oferta de crianças com o fim de prostituição, produção de material pornográfico ou espetáculos pornográficos;
- c) utilização, procura e oferta de crianças para atividades que tenham a finalidade ilícita, especialmente para a produção e tráfico de drogas, como definidos os atos pertinentes;
- d) trabalhos que por sua natureza ou circunstância em que são executados, que sejam suscetíveis de prejudicar a saúde, segurança e moral do menor.

Além das Convenções Internacionais, há de se destacar o ordenamento jurídico brasileiro, que é vasto ao que tange a proibição do trabalho infantil. Nessa perspectiva, é importante mencionar o art. 7, XXXIII; o art 227, da Constituição Federal, os arts. 60 a 69, da Lei n.8.069 - O Estatuto da Criança e do Adolescente- bem como todo o capítulo IV “Da Proteção do Trabalho do Menor”, do Título III da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

3.1 A Diferença entre trabalho infantil permitido formas proibidas

A Constituição Federal de 1988, proibiu expressamente qualquer diferença salarial em decorrência da idade, e em segundo lugar, o mesmo diploma legal estabeleceu que a idade mínima para trabalhar seria de 14 anos, salvo os que seriam realizados em regime de aprendizagem podendo ser então a partir de 12 anos, e proibiu o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de 18 anos.

Nesse âmbito, o destaque se dá pela proibição do trabalho perigoso que não era apresentado em Constituições anteriores e com a generalização da proibição do trabalho insalubre, que ante só estava presente em trabalhos desenvolvidos em indústrias insalubres

O Estatuto da Criança e do Adolescente, por sua vez, no capítulo V, voltado ao direito à profissionalização e à proteção no trabalho, regula, nos artigos 60 a 69, a proteção constitucional contra a exploração do trabalho infantil. Destaca-se que não há um conceito específico de trabalho infantil, estando esse abarcado aos limites gerais de idade mínima para o trabalho uma vez que não cabe distinção da condição de crianças e adolescentes em relação aos limites de proteção já assegurados. (CUSTÓDIO, VERONESE, 2009).

O artigo 60 do Estatuto da Criança e do Adolescente, atualizado pela Emenda Constitucional 20, de 15 de dezembro de 1998 dispõe a respeito da idade mínima para o trabalho, ao definir que: “É proibido qualquer trabalho a menores de 16 (dezesesseis) anos de idade, salvo na condição de aprendiz”.

Por outro lado, sob o ponto de vista das disposições constitucionais, o Estatuto da Criança e do Adolescente traz algumas inovações quanto ao trabalho infantil, uma vez que amplia as espécies de proteção e define o que entende por trabalho noturno. (CUSTÓDIO, VERONESE, 2009).

Art. 67. Ao adolescente empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho:

I - noturno, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e às cinco horas do dia seguinte;

II - perigoso, insalubre ou penoso;

III - realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;

IV - realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

Há que se observar que não obstante o referido artigo mencionar expressamente apenas os adolescentes como titulares dos direitos, tais

disposições devem ser aplicadas, da mesma forma, às crianças, dado que o princípio da proteção integral e o princípio da peculiar condição de pessoa em desenvolvimento não permite interpretação diversa, senão aquela que amplia sentido da norma. (CUSTÓDIO, VERONESE, 2009).

Portanto, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, ao reconhecer as crianças e adolescentes como sujeitos de direitos e positivar os direitos fundamentais do ser peculiar condição de pessoas em desenvolvimento, concebendo como dever da família, da sociedade e do Estado assegurá-los com absoluta prioridade, possui papel de destaque contra a exploração do trabalho infantil.

4. Impactos do trabalho infantil na vida da criança

O desenvolvimento social das crianças e adolescentes é entendido de diversas maneiras pelos estudiosos da atualidade, mas ambos entendem tratar-se de um processo que inclui relações familiares, escolares, bem como o processo interno de entendimento e descobrimento de cada ser. O período de desenvolvimento de um ser humano é caracterizado por entendimentos e formações psicossociais que definiram toda a evolução daquele indivíduo e sua perspectiva de vida.

“Entende-se que o desenvolvimento social da criança como a maneira pela qual a criança se relaciona consigo mesma e com os outros, incluindo familiares, colegas e professores. Esse processo se organiza em dois domínios principais: o intrapessoal, que inclui a autoestima, o controle emocional e a autoconfiança; e o interpessoal, que abrange a empatia, a cooperação e o respeito ao próximo. O desenvolvimento social positivo manifesta-se, portanto, na capacidade da criança de compartilhar, cooperar e resolver conflitos de forma construtiva. (Perloiro, 2003, Domingos Alfredo Tembe, 2025)”

O acesso à educação é fundamental para o desenvolvimento integral das crianças, pois proporciona oportunidades de aprendizado, crescimento intelectual e socialização. No entanto, o trabalho infantil muitas vezes impede que as crianças frequentem a escola

regularmente ou recebam uma educação de qualidade. (David Henrique Silva, 2024)

Em conformidade com o entendimento de David Henrique Silva, nota-se que a educação e o acesso ao ambiente escolar como um todo, inclusive no que tange a relações interpessoais com colegas, dinâmicas saudáveis e lúdicas proporcionam um desenvolvimento de forma integral e saudável, construindo um entendimento ao menor sobre a sociedade, consequências que ocorrem com crianças que vivem a realidade do trabalho infantil.

Crianças envolvidas em trabalho precoce são frequentemente obrigadas a abandonar a escola para contribuir com a renda familiar, privando-as do direito à educação e limitando suas perspectivas de futuro. Além disso, mesmo que consigam frequentar a escola, o cansaço físico e mental decorrente do trabalho pode prejudicar seu desempenho acadêmico, resultando em baixo rendimento escolar e dificuldades de aprendizagem. (David Henrique Silva, 2024)

O trabalho infantil de todo modo agrega a criança entendimentos distorcidos da realidade causando dificuldade de adaptação, ou habilidades para lidar com questões intrínsecas as relações familiares e sociais, até mesmo no quesito interpessoal de identificação da criança.

“O desenvolvimento social é também moldado por crises e desafios que exigem da criança a capacidade de adaptação. Mudanças no ambiente familiar, escolar ou social geram situações que requerem resiliência, promovendo a aquisição de novas competências e o fortalecimento da identidade social da criança. (Delari 2009)”

Segundo estudo da Organização Internacional do Trabalho - OIT, (2002) mesmo com os avanços nas pesquisas e intervenções políticas para combater o trabalho infantil no mundo, o número de crianças trabalhadoras continua elevado. Cerca de 352 milhões de crianças e jovens com idade entre 5 e 17 anos exerciam alguma atividade econômica em 2000. (Márcio Eduardo Garcia, 2006)

A mensuração do trabalho infantil esbarra na dificuldade de conceituar o que se está considerando como trabalho infantil. Inicialmente, a idade mínima para trabalhar depende de aspectos

legais, culturais e sociais específicos de cada país, para se determinar quando, na idade cronológica, acaba a fase da infância e juventude e começa a fase adulta (KASSOUF, 2002). A Convenção da OIT n° 138 estabelece como idade de conclusão da escolaridade compulsória a idade mínima para que as crianças possam praticar atividades econômicas em condições normais de trabalho (iluminação, higiene, sonoridade, etc). (Márcio Eduardo Garcia, 2006)

4.1 Consequências físicas, psicológicas, sociais e educacionais.

A relação do trabalho infantil com o desenvolvimento psicológico e físico é direta e extremamente gravosa, ocorre danos ao bem-estar psicológico, a saúde e até mesmo a desenvolvimento corporal físico, fatores que influenciam fortemente nesse contexto de necessidade ou realidade de menores são os fatores socioeconômicos e regionais.

“Em Moçambique, os principais indicadores do desenvolvimento social da criança incluem saúde, educação, bem-estar psicológico, ambiente familiar e acesso à cultura e lazer, todos fortemente influenciados pelas condições socioeconômicas. Em primeiro lugar, a saúde infantil é essencial para o crescimento físico e intelectual; no entanto, os altos índices de desnutrição comprometem gravemente esse processo (UNICEF, 2020, Domingos Alfredo Tembe, 2025)”

“Em segundo lugar, a educação desempenha um papel fundamental no desenvolvimento cognitivo e social, mas muitas crianças acabam por abandonar a escola em razão da pobreza e do trabalho infantil, o que limita suas oportunidades de aprendizagem e convivência. (Domingos Alfredo Tembe, 2025)”

O trabalho infantil está frequentemente ligado a condições socioeconômicas precárias, sendo visto por muitas famílias como uma estratégia de sobrevivência. Estima-se que 22% das crianças entre 5 e 17 anos estejam envolvidas em alguma forma de trabalho (UNICEF, 2021), o que compromete seu desenvolvimento social. Os dados da UNICEF (2023), revelam que crianças trabalhadoras apresentam altos níveis de tristeza, desânimo e apatia, além de fadiga crônica e problemas de saúde, refletindo o impacto físico e psicológico da

sobrecarga laboral. A falta de tempo para brincar e interagir socialmente limita o desenvolvimento emocional e cognitivo, contrariando o ideal de infância proposto por Vygotsky (1984), que considera o brincar essencial para a maturação emocional. (Domingos Alfredo Tembe, 2025)

O trabalho precoce também interfere no desempenho escolar, elevando as taxas de evasão e repetência (MINEDH, 2020), o que perpetua o ciclo de pobreza entre gerações. (Domingos Alfredo Tembe, 2025)

5. Panorama internacional do trabalho infantil

A relação com o trabalho infantil no âmbito nacional e internacional diversifica-se em diversos sentidos, no que tange ao território brasileiros e as leis que o regem o direito da criança e do adolescente é matéria constitucional, e possui um estatuto próprio que regula e delimita as questões de proteção do menor.

“No Brasil, a constituição federal de 1988 estabelecia que a idade mínima para o ingresso no mercado de trabalho era de 14 anos. após dez anos, a emenda constitucional nº 20, ao alterar o inciso xxxiii, do art.7º, elevou a idade mínima para 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz a partir dos quatorze. (Márcio Eduardo Garcia, 2006)”

Em Moçambique, o macrossistema reflete pobreza generalizada e desigualdades estruturais, com 22% das crianças de 5 a 17 anos envolvidas em trabalho infantil, frequentemente em condições precárias (OIT, 2022). Em Maputo, a ausência de políticas públicas eficazes e a economia informal agravam a situação, normalizando o trabalho infantil como estratégia de sobrevivência. No exossistema, a precariedade laboral dos pais, com baixos salários e longas jornadas, reduz o apoio educacional e emocional, forçando crianças a trabalhar. No microssistema, valores familiares que priorizam a renda sobre a educação limitam a socialização e o acesso à escola, com 64% das crianças sem escolaridade formal. O cronossistema evidencia como crises econômicas e mudanças políticas perpetuam esse ciclo,

comprometendo o desenvolvimento infantil. (Domingos Alfredo Tembe, 2025)

Em análise aos países com índices de trabalho infantil relativamente altos, é possível verificar que os números de alunos que precisam repetir o ano na escola, ou que até mesmo abandonam a escola, assim podendo afirmar a relação direta entre o prejuízo do trabalho infantil e déficit na aprendizagem na fase da formação básica de crianças.

“Psacharopoulos (1997) realizou um estudo sobre o trabalho infantil e o desempenho escolar com dados da Bolívia e Venezuela, onde se utilizou um modelo logit para analisar a decisão de trabalhar ou não e a propensão de repetir uma série. Também recorreu a um modelo de mínimos quadrados para explicar o desempenho escolar. (Márcio Eduardo Garcia, 2006)”

O autor concluiu que a repetição de série, fenômeno comum na América Latina, está relacionada ao trabalho infantil. Com base nas informações dos dois países e controlando variáveis como idade, gênero, renda familiar e outras, ele relata que o fato de a criança estar trabalhando prejudica o desempenho escolar e pode reduzir os anos de escolaridade atingidos de um a dois em relação aos anos obtidos pelo grupo controle com crianças que não estão trabalhando. (Márcio Eduardo Garcia, 2006)

6. Desafios e Limitações no Combate ao Trabalho Infantil e à Escravidão Contemporânea

Em relação ao combate ao trabalho infantil, bem como seus desafios, há entendimentos que frizam a necessidade desse combate iniciar de forma mais centralizada, ou seja, municipalizada, visando a maior atenção ao menor e uma assistência mais potencializada de proteção.

“O combate ao trabalho infantil tem por base o princípio da municipalização, em que as políticas de atendimento a crianças e adolescentes deverão ser, preferencialmente, uma atribuição dos municípios. A adoção da ideia de

municipalização tem por finalidade atender às necessidades das crianças, de modo a observar as demandas e características específicas de cada local, o que possibilita adaptar as políticas públicas para a realidade da população local (ZAPATER, 2019, p. 89)”

“Além disso, verifica-se que os espaços locais são fundamentais para a concretização dessas políticas públicas, uma vez que é nesse ambiente que grande parte delas são executadas, tendo em vista sua aproximação com os cidadãos a que se destina (RODRIGUES; DUPONT, 2017, p. 90) (PEREIRA, ANTONIO LUCAS LIRA, 2023)”

Ao tratar de combate ao trabalho infantil, principalmente no Brasil, faz-se necessário a menção ao Programa de Erradicação do Trabalho Infantil - PETI, que é uma Política Nacional de Assistência Social que visa erradicar o trabalho infantil e proteger crianças e adolescentes na faixa etária de 0 a 16 anos, sem incluir o grupo de menores aprendizes atualmente regulados pela legislação.

“Segundo Silva (2013) o PETI foi lançado em 1996 pela Secretaria de Estado de Assistência Social do então Ministério da Previdência e Assistência Social (SEAS/MPAS), com o apoio da Organização Internacional do Trabalho (OIT), para combater o trabalho de crianças em carvoarias da região de Três Lagoas (MS). (MIRANDA, Luciano de Paula, 2013)”

Em 1992, houve o registro de 9,6 milhões, com idade entre 5 a 17 anos. Em 1995, esse número decresceu para 9,5 milhões. As causas desse fenômeno são múltiplas: a pobreza e a miséria; as distorções do sistema econômico; as limitações do sistema educacional e as restrições impostas pelos aspectos culturais. Em 1998, a incidência do trabalho infantil no Brasil começou a alterar-se de modo significativo, totalizando aproximadamente 7,7 milhões de crianças/adolescentes, número que, em 1999, foi reduzido para 6,6 milhões. (MIRANDA, Luciano de Paula, 2013)

Em análise aos dados obtidos dos registros do programa, é notório perceber a queda significativa de ano após ano, uma curva decrescente dos anos de 1992 até 1999, ocasionando uma diferença de aproximadamente 3 milhões de crianças na condição de trabalho infantil.

7. Conclusão

A análise do trabalho infantil sob a ótica da escravidão contemporânea revela que seus impactos extrapolam a esfera individual da criança, atingindo também a coletividade e perpetuando ciclos de pobreza e desigualdade. Como visto, os prejuízos físicos, psicológicos, educacionais e sociais comprometem de forma duradoura o desenvolvimento integral do menor, privando-o de experiências essenciais à infância, como a educação de qualidade, o lazer e a convivência familiar saudável.

O panorama internacional evidencia que, apesar de avanços normativos e políticas públicas, o trabalho infantil ainda persiste em proporções alarmantes, especialmente em países marcados pela desigualdade social. No Brasil, instrumentos como o Estatuto da Criança e do Adolescente e o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI) constituem marcos relevantes, mas enfrentam limites diante da insuficiência de fiscalização, das carências socioeconômicas e da necessidade de municipalização efetiva das políticas de combate.

Dessa forma, a erradicação do trabalho infantil em condições análogas à escravidão exige não apenas o fortalecimento das normas jurídicas e da fiscalização estatal, mas também um compromisso contínuo da sociedade civil, das famílias e do setor privado. O combate deve articular medidas de proteção social, acesso universal à educação e conscientização comunitária, para que as crianças não sejam tratadas como mão de obra, mas reconhecidas como sujeitos de direitos em desenvolvimento.

Em síntese, a superação desse fenômeno só será possível com a conjugação de esforços nacionais e internacionais, capazes de enfrentar as raízes estruturais da exploração infantil. Assim, o futuro livre do trabalho infantil não se trata apenas de um ideal, mas de um dever ético, jurídico e social de todas as nações comprometidas com a dignidade humana.

Referências Bibliográficas

ARAÚJO, Maria Lúcia de Souza. *Trabalho infantil no Brasil: história, legislação e desafios atuais*. São Paulo: Cortez, 2005.

BEZERRA, Márcio Eduardo Garcia. *O trabalho infantil afeta o desempenho escolar no Brasil*. Piracicaba: Universidade de São Paulo, 2006.

BLUM, Renato. *Infância e trabalho no Brasil: uma análise histórica e jurídica*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2012.

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

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília: Presidência da República, 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>.

BRASIL. *Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990*. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente. Brasília: Presidência da República, 1990. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>.

BRASIL. *Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente Trabalhador (2019–2022)*. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, CONAETI, 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>.

BUFALO, José. *Trabalho infantil e acumulação capitalista: uma análise crítica das relações de produção*. São Paulo: Cortez, 2008.

CARVALHO, Maria do Rosário. *Trabalho e exploração infantil: perspectivas históricas e sociais*. Recife: UFPE, 2010.

COSENDEY, Maria Cecília. *O trabalho infantil no Brasil: da colônia à contemporaneidade*. Belo Horizonte: Autêntica, 2002.

COSTA JUNIOR, Álvaro. *Trabalho infantil: aspectos históricos e sociais*. São Paulo: Atlas, 2013.

CUSTÓDIO, André Viana; VERONESE, Josiane Rose Petry. *Trabalho infantil e proteção jurídica integral*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2009.

MIRANDA, Luciano de Paula. *Avaliar os avanços e identificar os desafios do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI) no Brasil*. 2013.

OLIVEIRA, Luciana de. *Trabalho precoce e desigualdade social no Brasil*. Brasília: Editora da UnB, 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 138 sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego*. Genebra: OIT, 1973.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 182 sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação*. Genebra: OIT, 1999.

PEREIRA, Antonio Lucas Lira. *Direito e políticas públicas: desafios e perspectivas para a erradicação do trabalho infantil no Cariri Paraibano*. 2023.

SILVA, David Henrique da et al. *Os impactos sociais na vida da criança e do adolescente em razão do trabalho infantil*. 2024.

SOUZA, Francisca das Chagas. *O trabalho infantil e a formação social brasileira*. Fortaleza: UFC, 2005.

TEMBE, Domingos Alfredo. O impacto do trabalho infantil no desenvolvimento social das crianças: um estudo de caso na cidade de Maputo (2021–2023). *Revista Acadêmica da Lusofonia*, v. 2, n. 7, p. 1–28, 2025.

VIANA, Ana Lúcia. *História social do trabalho infantil no Brasil*. Porto Alegre: UFRGS, 2012.

VIEIRA, Márcia Guedes. *Trabalho infantil no Brasil: questões culturais e políticas públicas*. Brasília: Universidade de Brasília, 2009.

CAPÍTULO 11

ESTUPRO DE VULNERÁVEL NO CIBERESPAÇO: A CONFIGURAÇÃO DO CRIME PELA CONTEMPLAÇÃO LASCIVA VIRTUAL

RAPE OF VULNERABLE PEOPLE IN CYBERSPACE: THE CONFIGURATION OF CRIME THROUGH VIRTUAL LASCIVIOUS CONTEMPLATION

Carolina Grison Mezzomo

Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE
Pato Branco – Paraná/ Francisco Beltrão - Paraná
Cgmezzomo@gmail.com

RESUMO

O presente artigo analisa a evolução normativa e doutrinária do crime de estupro de vulnerável no Brasil, com foco na ampliação do conceito de “ato libidinoso” e sua aplicação no ambiente digital, especialmente em casos de contemplação lasciva. Adota-se metodologia qualitativa e bibliográfica, com base em doutrina penal, legislação vigente e na análise do RHC 70.976/MS, julgado pelo STJ. Os resultados evidenciam que condutas virtuais, ainda que sem contato físico, podem configurar crimes como estupro virtual, *grooming* e *sextorsão*, sendo enquadradas no artigo 217-A do Código Penal. A jurisprudência e a doutrina reconhecem que a violência sexual também ocorre no ciberespaço, o que demanda uma atuação penal eficaz e atualização legislativa. Conclui-se que é necessário superar a distinção entre espaços físico e digital, a fim de garantir a proteção integral da dignidade sexual de crianças e adolescentes, conforme os preceitos constitucionais e os avanços tecnológicos contemporâneos.

Palavras-chave: Estupro de vulnerável; Ato libidinoso; Contemplação lasciva; Estupro virtual; Dignidade sexual.

ABSTRACT

This article analyzes the normative and doctrinal evolution of the crime of rape of a vulnerable person in Brazil, focusing on the expansion of the concept of "lewd act" and its application in the digital environment, especially in cases of lewd contemplation. A qualitative and bibliographic methodology is adopted, based on criminal doctrine, current legislation, and an analysis of RHC 70.976/MS, decided by the Superior Court of Justice (STJ). The results demonstrate that virtual behavior, even without physical contact, can constitute crimes such as virtual rape, grooming, and sextortion, falling under Article 217-A of the Penal Code. Case law and doctrine recognize that sexual violence also occurs in cyberspace, which demands effective criminal action and legislative updates. The conclusion is that it is necessary to overcome the distinction between physical and digital spaces in order to guarantee the full protection of the sexual dignity of children and adolescents, in accordance with constitutional precepts and contemporary technological advances.

Keywords: Rape of a vulnerable person; Lewd act; Lascivious contemplation; Virtual rape; Sexual dignity.

1. INTRODUÇÃO

A violência sexual contra crianças e adolescentes é uma das violações mais severas dos direitos humanos, com raízes em estruturas culturais e históricas profundas. No Brasil, a proteção jurídica a esse grupo foi significativamente reforçada com a Lei nº 12.015/2009, que instituiu o crime de estupro de vulnerável no artigo 217-A do Código Penal. Essa alteração legislativa também marcou uma mudança de paradigma, substituindo a antiga noção de "crimes contra os costumes" por "crimes contra a dignidade sexual", colocando o indivíduo e sua autonomia no centro da tutela penal.

Uma das principais evoluções trazidas pela reforma foi a ampliação do conceito de "ato libidinoso", que passou a abranger não apenas a conjunção carnal, mas uma vasta gama de condutas com finalidade sexual. A doutrina e a jurisprudência consolidaram um

entendimento extensivo, reconhecendo que o ato libidinoso não exige contato físico para sua configuração. Um marco nesse sentido foi o julgamento do Recurso em Habeas Corpus (RHC) nº 70.976/MS pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ), que firmou a "contemplanção lasciva" como ato libidinoso suficiente para caracterizar o crime.

Apesar desses avanços, a crescente digitalização das interações sociais expõe crianças e adolescentes a novas formas de violência sexual no ciberespaço, como o estupro virtual, o grooming e a sextorsão. Esse cenário gera um debate crucial, questionando se condutas praticadas à distância, sem contato físico, podem ser enquadradas no tipo penal do art. 217-A. A interpretação da norma penal enfrenta o desafio de se adaptar a uma realidade onde a violência transcende o espaço físico, levantando lacunas na literatura e na legislação sobre a equivalência entre os danos causados nos ambientes físico e digital, e a ausência de uma tipificação específica para o estupro virtual, por exemplo, suscita questionamentos sobre a segurança jurídica e a efetividade da proteção penal.

Diante do exposto, este artigo tem como objetivo analisar a evolução normativa e doutrinária do conceito de "ato libidinoso" no crime de estupro de vulnerável, demonstrando como sua aplicação foi estendida ao ambiente digital. Essa pesquisa se justifica necessidade crescente de superar a distinção entre os espaços físico e virtual para garantir a proteção integral da dignidade sexual de crianças e adolescentes, em conformidade com os preceitos constitucionais e os desafios impostos pelos avanços tecnológicos contemporâneos.

Para alcançar os objetivos propostos, adotou-se uma metodologia qualitativa e bibliográfica, com análise da legislação pertinente, de doutrina penal especializada e do precedente firmado no RHC 70.976/MS. O estudo se aprofundará na forma como o entendimento majoritário, especialmente a partir desse julgado, abriu caminho para a criminalização de condutas como a contemplanção lasciva mediada por tecnologia, equiparando-a a outras formas de violência sexual.

2. O ESTUPRO DE VULNERÁVEL: ANÁLISE DO TIPO PENAL E A EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE "ATO LIBIDINOSO"

2.1. O Art. 217-A do Código Penal e a Proteção Integral do Vulnerável

A violência sexual praticada contra crianças e adolescentes configura uma das mais severas e repulsivas formas de violação dos direitos humanos, cuja incidência se apoia em estruturas culturais, históricas e sociais profundamente arraigadas (Abadías Selma, 2024). Essa forma de violência, além de atingir a integridade física e emocional da vítima, compromete diretamente sua formação psíquica e o exercício de sua autonomia sexual.

Reconhecendo essa vulnerabilidade estrutural, o ordenamento jurídico brasileiro incorporou ao Código Penal, por meio da Lei nº 12.015/2009, o artigo 217-A, que trata especificamente do crime de estupro de vulnerável, nos seguintes termos: *Art. 217-A – Ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com menor de 14 (catorze) anos. Pena – reclusão, de 8 (oito) a 15 (quinze) anos*

Trata-se de tipo penal que consagra uma presunção absoluta de incapacidade para o consentimento válido, o que significa que, para menores de 14 anos, qualquer manifestação de vontade no sentido de consentir com o ato sexual é juridicamente irrelevante. Esse entendimento está consolidado na Súmula nº 593 do Superior Tribunal de Justiça, que dispõe,

“O crime de estupro de vulnerável se configura com a conjunção carnal ou prática de ato libidinoso com menor de 14 anos, sendo irrelevante eventual consentimento da vítima para a prática do ato, sua experiência sexual anterior ou existência de relacionamento amoroso com o agente” (BRASIL, 2017).

Reconhecendo a vulnerabilidade de crianças e adolescentes e a necessidade de uma proteção penal mais rígida, a Lei nº 12.015/2009, também marcou a reformulação dos “crimes contra a dignidade sexual”, substituindo a antiga expressão “crimes contra os costumes” por uma

perspectiva centrada na dignidade da pessoa, especialmente na proteção do desenvolvimento psíquico e emocional de crianças e adolescentes. (Greco, 2017).

Essa mudança foi acompanhada pela fusão dos antigos artigos 213 e 214 do Código Penal, os quais distinguiam, respectivamente, o estupro (conjunção carnal mediante violência) e o atentado violento ao pudor (outros atos libidinosos mediante violência),

Estupro

Art. 213 - Constranger mulher à conjunção carnal, mediante violência ou grave ameaça: Pena - reclusão, de três a oito anos.

Atentado violento ao pudor

Art. 214 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a praticar ou permitir que com ele se pratique ato libidinoso diverso da conjunção carnal:

No entanto, após a sua edição e com a nova redação do art. 213, a prática de conjunção carnal ou de qualquer outro ato libidinoso contra a mesma vítima, será considerada como um crime único, punível com pena de reclusão, de 6 (seis) a 10 (dez) anos, tendo atualmente a seguinte tipificação,

Art. 213 – Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, a ter conjunção carnal ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso.

Conforme explicita Masson (2025), o núcleo do tipo penal, “constranger”, refere-se à coação da vítima, retirando-lhe a liberdade de escolha. Nas hipóteses de prática de “outro ato libidinoso”, não se exige o contato físico direto. Em muitos casos, inclusive, o ato libidinoso pode ocorrer de forma mediada por tecnologias, como quando a vítima é compelida a se expor sexualmente por meio de vídeos, mensagens ou transmissões ao vivo.

Essa evolução normativa e doutrinária rompe com a visão tradicional que associava a sexualidade à moral média da sociedade, para centrar-se na dignidade da pessoa humana, nos termos do art. 1º, III, da Constituição Federal (Santos, 2024). Assim, o ordenamento

prevê a liberdade sexual, e não mais a moral sexual vigente, como bem jurídico tutelado.

2.2. A Doutrina sobre “Ato Libidinoso”: Da Visão Restritiva à Interpretação Ampla

A reforma supracitada sinalizou a clara intenção do legislador de estender a proteção a uma gama mais vasta de condutas, inclusive aquelas que não envolvem contato físico direto.

Ao incluir a conduta de constranger alguém (homem ou mulher) a ter conjunção carnal "ou a praticar ou permitir que com ele se pratique outro ato libidinoso", o ordenamento ampliou a abrangência do crime de estupro, desencadeando intenso debate doutrinário acerca de seu alcance e dos limites entre as condutas típicas.

Queiroz e Coutinho (2019) entendem que ato libidinoso é termo generalíssimo que corresponde a todo e qualquer ato destinado à satisfação da libido (sexo anal, oral etc.), razão pela qual compreende a própria conjunção carnal como uma de suas possíveis formas.

O Código Penal brasileiro não determina grupos ou tipos de atos libidinosos, sendo sua extensão compreendida pela doutrina e jurisprudência, “por acordos semânticos culturais contemporâneos dominantes”, ou seja, a partir da imposição social e cultural das condutas que tenham peso para o enquadramento como ações que possam ter conotação sexual aptas a lesionar à dignidade sexual de terceiros. (Santos, 2024)

O autor Cezar Roberto Bitencourt (2016), afirma que o ato libidinoso é uma categoria que engloba os atos de libidinagem, incluindo não apenas a conjunção carnal, mas também todos os outros comportamentos lascivos e voluptuosos que visam a obtenção de prazer sexual.

Além disso, Rogério Greco (2024) concorda que o ato abrange "todas as condutas de caráter sexual, exceto a conjunção carnal e que tenham como objetivo satisfazer o desejo sexual do agente"

Nesse viés, o foco primordial de discussão é que o ato libidinoso pode ocorrer mesmo na ausência de contato físico direto entre o agente e a vítima. Por exemplo, o agente pode coagir a vítima, por meio de graves ameaças, a se masturbar diante de uma webcam, a fim de satisfazer seus desejos lascivos. Assim, mesmo sem o contato físico direto, o crime descrito no art. 213 do Código Penal pode ser configurado(Oliveira; Leite, 2019)

Esse entendimento é consolidado pelos Tribunais Superiores brasileiros. Em julgamento do Habeas Corpus nº 478.310/PA, o Ministro Rogério Schietti Cruz destaca o seguinte entendimento,

“É pacífica a compreensão, portanto, de que o estupro de vulnerável se consuma com a prática de qualquer ato de libidinagem ofensivo à dignidade sexual da vítima, conforme já consolidado por esta Corte Nacional.” (HC n. 478.310/PA, relator Ministro Rogerio Schietti Cruz, Sexta Turma, julgado em 9/2/2021, DJe de 18/2/2021)

Diante das interpretações doutrinárias e do posicionamento consolidado dos Tribunais Superiores, evidencia-se que o conceito de "ato libidinoso" assumiu contornos significativamente mais amplos, reforçando a função do Direito Penal como instrumento de tutela dos direitos sexuais, sobretudo em contextos de vulnerabilidade.

Nesse panorama, destaca-se o julgamento do Habeas Corpus nº 478.310/PA, que exemplifica com clareza a aplicação dessa compreensão ampliada pelo Superior Tribunal de Justiça, sendo oportuno aprofundar sua análise a seguir.

3. O PRECEDENTE FUNDADOR: A ANÁLISE DO RHC 70.976-MS (2016) E A CONSAGRAÇÃO DA CONTEMPLAÇÃO LASCIVA COMO ATO LIBIDINOSO NO ESTUPRO DE VULNERÁVEL

O julgamento do Recurso em Habeas Corpus (RHC) n. 70.976-MS pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ) em 2016 representa um marco hermenêutico no direito penal brasileiro no tocante à interpretação do delito de estupro de vulnerável.

Na decisão, a Corte Superior consolidou o entendimento de que a "contemplação lasciva", mesmo na ausência de contato físico direto,

pode configurar "ato libidinoso" para os fins do artigo 217-A do Código Penal (CP), ampliando a esfera de proteção da dignidade sexual de crianças e adolescentes.

3.1. Fatos do Caso: A Conduta de Contemplanção Lasciva Mediante Paga em Contexto de Exploração Sexual

O processo em análise decorreu de um recurso ordinário em *habeas corpus* interposto por J. C. L. contra um acórdão do Tribunal de Justiça do Estado de Mato Grosso do Sul. O recorrente foi denunciado como incurso nas sanções do artigo 217-A, c/c o artigo 71, ambos do Código Penal, pela prática de estupro de vulnerável em continuidade delitiva.

A denúncia descreveu pormenorizadamente a conduta do recorrente, que classificou como ato libidinoso diverso da conjunção carnal, praticado contra uma vítima de apenas 10 anos de idade. Os fatos narrados indicavam que corrés – M M S e R A S, juntamente com a irmã da vítima, Viviane – teriam atraído e levado a ofendida até um motel. Neste local, mediante pagamento, o acusado teria incorrido na contemplanção lasciva da menor de idade desnuda.

A peça acusatória detalhou que a vítima Débora Rosa informou ao denunciado JOSÉ CARLOS LOPES sua idade (10 anos), e, após breve conversa, ele a instruiu a despir-se para que pudesse contemplá-la lascivamente. Em seguida, o denunciado pagou R\$400,00 diretamente à vítima.

A vítima então retornou à garagem do quarto do motel, onde sua irmã Viviane e as corrés a aguardavam, e R A S retornou ao quarto para receber a vantagem econômica do denunciado, repassando R\$50,00 a Viviane. Pouco tempo depois, R A S novamente procurou a vítima para um novo encontro de comércio sexual com o denunciado, que, mais uma vez, determinou que a criança se despisse e a contemplou lascivamente, pagando-lhe R\$200,00.

Este contexto evidencia que os fatos se inseriam em uma "rede" de exploração sexual de crianças e adolescentes. A defesa do

recorrente, após o recebimento da denúncia, sustentou que a caracterização do ato libidinoso diverso da conjunção carnal, a que alude o tipo penal, demandaria o contato físico entre agente e vítima, o que não teria ocorrido na espécie.

3.2 O Entendimento do STJ sobre a "Contemplanção Lasciva" como "Ato Libidinoso"

Ao analisar o recurso, o STJ manteve o entendimento do Tribunal a quo, que já havia denegado o writ, assinalando que o tipo penal do artigo 217-A do CP ("Ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com menor de 14 (catorze) anos") não encerra um conceito exaustivo de "ato libidinoso" e, crucialmente, não exige contato físico para sua caracterização.

A Corte Superior alinhou-se à doutrina penalista majoritária que orienta no sentido de que a contemplanção lasciva configura, sim, o ato libidinoso constitutivo dos tipos penais dos artigos 213 (estupro) e 217-A (estupro de vulnerável) do Código Penal, sendo irrelevante a ocorrência de contato físico entre ofensor e ofendido para a consumação do delito.

Nesse sentido, Rogério Sanches Cunha ensina que "não há necessidade de contato físico entre o autor e a vítima, cometendo o crime o agente que, para satisfazer a sua lascívia, ordena que a vítima explore seu próprio corpo (masturbando-se), somente para contemplanção".

Em mesmo contexto Cleber Masson preleciona que, na prática de atos libidinosos, "é dispensável o contato físico de natureza erótica entre o estuprador e a vítima".

Assim, na referida decisão, o Tribunal firmou o entendimento de que, o tipo penal do art. 217-A do CP ao estabelecer "Ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com menor de 14 (catorze) anos", não encerra ou restringe o conceito de "ato libidinoso", permitindo uma interpretação mais abrangente.

O Ministério Público e o magistrado entenderam que contemplar o corpo nu de uma criança, em um quarto de motel, mediante paga, tendo aquela sido transportada por, em tese, cafetinas, consiste em ato libidinoso (ato apto a satisfazer o prazer sexual), cujo conceito abrange variações que servem à satisfação da lascívia do agente.

O professor Rogério Sanches Cunha, afirma que não há necessidade de contato físico entre o autor e a vítima, cometendo o crime o agente que, para satisfazer a sua lascívia, ordena que a vítima explore seu próprio corpo (masturbando-se), somente para contemplação.

A decisão fundamenta-se também na conceituação de violência sexual pela Organização Mundial da Saúde (OMS), que a define como "qualquer ato sexual, tentativas de obter um ato sexual, comentários ou insinuações sexuais não desejados, atos de tráfico ou dirigidos contra a sexualidade de uma pessoa usando coerção, por qualquer pessoa, independente de sua relação com a vítima, em qualquer contexto, porém não limitado à penetração da vulva ou ânus com o pênis, outra parte do corpo ou objeto". Essa definição ampla reforça a desnecessidade de contato físico para configurar a ofensa sexual.

Ainda, a corte reforça que o delito imputado ao recorrente está inserido no Título VI do Código Penal, tutela a dignidade sexual. Para uma vítima de dez anos de idade, ser conduzida a um motel e obrigada a despir-se diante de um adulto que pagou para contemplá-la nua, mesmo sem contato físico, já configura ofensa à sua dignidade sexual.

Portanto, a *ratio decidendi* – ou seja, o fundamento jurídico essencial que sustenta a decisão judicial – do julgamento do RHC 70.976-MS percebe-se cristalina: a proteção conferida pelo artigo 217-A do Código Penal, inserido no Título VI que tutela a dignidade sexual, é ampla e visa resguardar a integridade psicossocial da vítima vulnerável, não se limitando a atos que impliquem contato físico.

Dessa forma, o STJ esclareceu que a dignidade sexual não é ofendida somente com lesões de natureza física. A maior ou menor gravidade do ato libidinoso, incluindo os transtornos psíquicos causados à vítima pela conduta, é matéria que afeta a dosimetria da pena, e não a caracterização do delito em si, e a imaturidade da criança,

que a torna incapaz de compreender e consentir com práticas sexuais, é um fator determinante na proteção legal e social.

Em síntese, o STJ, por unanimidade, desproveu o recurso em *habeas corpus*, consolidando a compreensão de que a materialidade do estupro de vulnerável, na modalidade de "outro ato libidinoso", pode ser configurada pela contemplação lasciva. A decisão reforçou que a ausência de contato físico não descaracteriza o delito quando a conduta do agente visa à satisfação de sua lascívia e, de forma inequívoca, viola a dignidade sexual da pessoa vulnerável, especialmente em um contexto de exploração.

Este julgado serve como um importante precedente na proteção dos direitos sexuais de crianças e adolescentes, reconhecendo a multiplicidade de formas pelas quais a dignidade sexual pode ser ofendida. Assim, ao firmar a contemplação lasciva como elemento configurador, a decisão abre espaço para a tipificação de crimes sexuais desencadeados no ambiente digital, como o estupro virtual.

4. O ESTUPRO DE VULNERÁVEL NO CIBERESPAÇO: A CONTEMPLAÇÃO LASCIVA COMO ELEMENTO CONFIGURADOR

O avanço tecnológico e a crescente presença de crianças e adolescentes no ambiente digital trouxeram novos desafios para o Direito Penal, especialmente no que tange aos crimes contra a dignidade sexual. A legislação visa proteger a integridade de indivíduos que, pela pouca idade ou outras condições específicas, não possuem o discernimento necessário para consentir com um ato sexual, fato esse reforçado pela Súmula 593 do Superior Tribunal de Justiça (STJ), definindo a vulnerabilidade de menores de 14 anos como absoluta.

A discussão sobre a aplicação deste tipo penal no ambiente digital, onde não há contato físico, tornou-se central. Dessa forma, a "contemplação lasciva" — o ato de obter prazer sexual através da observação de atos sexuais ou da nudez de outrem — surge como um elemento chave para configurar o delito no ciberespaço, tornando o julgamento do RHC 70.976-MS, fator primordial para tornar possível a

subsunção de condutas realizadas no meio digital ao tipo penal do estupro de vulnerável.

4.1. A Equivalência entre o Meio Físico e o Virtual na Configuração do Delito:

A proteção da dignidade sexual da criança e do adolescente, prevista no artigo 217-A do Código Penal, não se restringe à integridade física do corpo, mas abrange também o livre e saudável desenvolvimento da sexualidade e da personalidade do indivíduo em formação. Trata-se de um bem jurídico que visa resguardar os menores de traumas e interferências indevidas, conforme destacam Abadias e Selma (2024). Essa proteção é reforçada pela Constituição Federal de 1988 e pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA - Lei nº 8.069/90), que consagram a Doutrina da Proteção Integral, impondo à família, à sociedade e ao Estado o dever de assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos fundamentais da população infantojuvenil, incluindo sua proteção contra todas as formas de negligência, violência e opressão.

Importante destacar que nem a Constituição Federal de 1988 nem o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) fazem qualquer distinção entre o ambiente físico e o virtual ao preverem essa proteção. A proteção integral se estende a todos os espaços onde crianças e adolescentes interagem, o que, na sociedade contemporânea, inclui de forma proeminente o ciberespaço. A negligência quanto à segurança digital dos menores, pode, dessa forma, configurar o chamado abandono digital, que os expõe a diversos riscos, como o cyberbullying e, sobretudo, à violência sexual virtual. (Klunk e Azambuja, 2020),

Nesse sentido, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) já firmou entendimento de que a consumação do estupro de vulnerável não exige contato físico direto entre o autor e a vítima. A Corte entende que o essencial é a prática de qualquer ato de libidinagem ofensivo à dignidade sexual da vítima, priorizando o nexo causal entre a conduta do agressor, voltada à satisfação de sua lascívia, e o dano efetivamente

causado à dignidade do vulnerável (Santos, 2024). Assim, quando um agressor induz ou coage, ainda que virtualmente, uma criança a se exibir de forma sexualmente explícita, como em uma chamada de vídeo, sua conduta pode configurar o crime tipificado no artigo 217-A do Código Penal.

Essa compreensão encontra respaldo na doutrina contemporânea. Cleber Masson (2025) observa que a "contemplanção lasciva por meio virtual" é suficiente para configurar um ato libidinoso. Segundo ele, forçar a vítima a se exibir sexualmente ou se masturbar diante de uma câmera, ainda que sem qualquer toque físico, pode caracterizar o estupro de vulnerável, dada a finalidade sexual da conduta.

O entendimento majoritário ainda reforça que, no ambiente virtual, a consumação do ato pode se dar por meio da coerção e da manipulação psicológica, que funcionam como instrumentos para compelir a vítima à prática de atos libidinosos. (Silva e Lima, 2020)

O ordenamento jurídico brasileiro também passou a reconhecer esse tipo de violência com maior clareza a partir da Lei nº 12.015/2009, que ampliou o conceito de estupro ao incluir a prática de "qualquer ato libidinoso". Assim, atos como forçar a automasturbação da vítima ou induzi-la, mediante grave ameaça ou coação moral irresistível, ao envio de fotos ou vídeos íntimos, se enquadram como formas de abuso sexual contra vulneráveis no ambiente virtual (Santos, 2024). Esses atos, apesar de realizados à distância, mantêm o mesmo conteúdo de violência sexual e de afronta à dignidade da vítima.

Além disso, a doutrina também reconhece que o dano psicológico causado por essas práticas é tão profundo quanto aquele decorrente do contato físico. A violência sexual sofrida virtualmente pode ser ainda mais perniciosa, pois afeta intensamente a mente da vítima, produzindo traumas duradouros. A exposição sexual por meio de câmeras, mesmo com o "consentimento" da vítima, deve ser analisada sob o viés da vulnerabilidade (Abadias Selma 2024). Assim, a exibição corporal de um menor para o prazer de um observador remoto, mesmo sem toque, produz um dano análogo ao de uma interação física.

Nesse sentido, Siqueira (2024) remete ao julgamento anteriormente mencionado do RHC 70.976/MS, em que o STJ entendeu que a simples contemplação lasciva de uma criança de 10 anos nua em um motel, mesmo sem contato físico, já configura o ato libidinoso necessário para a consumação do estupro de vulnerável. Embora o caso não envolvesse meios virtuais, a lógica adotada pelo Tribunal é diretamente aplicável ao contexto digital: o que importa, para a tipificação penal, é a instrumentalização do corpo da criança ou adolescente para satisfação sexual do agente, independentemente do meio utilizado.

Destaca-se, por fim, que o conceito de estupro virtual tem ganhado contornos cada vez mais definidos na doutrina penal, sendo descrito como “uma violência sexualmente explícita indesejada, forçada ou não consensual, realizada por usuários virtuais entre si, por meio de representações em um ambiente virtual” (Silva e Lima, 2020).

A superação da dicotomia entre o físico e o digital, portanto, é indispensável para assegurar a efetividade da proteção penal à dignidade sexual de crianças e adolescentes na era da internet diante das diversas formas que a violência sexual pode assumir nesse ambiente, como o sexting, o grooming e outras práticas que serão analisadas a seguir.

4.2. Distinções e Conexões com Outras Condutas no Ambiente Digital

O estupro virtual configura-se como uma modalidade contemporânea de violência sexual perpetrada mediante o uso de recursos tecnológicos, sem a presença física entre agressor e vítima. Nessa hipótese, há a imposição, por meio de violência ou grave ameaça, para que a vítima pratique atos libidinosos com o intuito de satisfazer a lascívia do agente ou de terceiros, utilizando-se da mediação da internet ou de outras ferramentas de comunicação digital (Santos, 2024).

Embora a gravidade da conduta seja inquestionável, a ausência de tipificação penal específica tem gerado debates doutrinários acerca da possibilidade de enquadramento jurídico nos moldes do estupro convencional, o que levanta questionamentos sobre o princípio da legalidade e a exigência de taxatividade das normas incriminadoras.

Com o escopo de suprir tal lacuna normativa, o Projeto de Lei nº 3.628/2020, de iniciativa do Deputado Federal Lucas Redecker, propõe alterações no Código Penal e no Estatuto da Criança e do Adolescente.

A proposta visa, de forma cumulativa: aumentar significativamente a pena prevista para o crime de estupro de vulnerável (art. 217-A do CP), ampliar as hipóteses de causa de aumento de pena nos casos em que o agente se vale da confiança da vítima (art. 226 do CP), e tipificar expressamente o crime de estupro virtual de vulnerável, com o objetivo de conferir maior segurança jurídica e adequação legislativa à realidade dos crimes praticados no ciberespaço.

A fim de delimitar os contornos jurídicos dessa nova figura delitiva, impõe-se diferenciá-la de condutas que também ocorrem no ambiente digital. A ciberpedofilia, por exemplo, consiste na exteriorização, através da internet, de desejos sexuais de adultos voltados a crianças ou adolescentes, por meio de ações como aliciamento, assédio ou exploração sexual.

Ressalte-se que, embora a pedofilia em si seja considerada um transtorno de natureza psiquiátrica, não configurando crime no ordenamento jurídico brasileiro, apenas a prática de atos que dela decorrem, como a produção, divulgação ou posse de material pornográfico infantil, bem como o abuso sexual, é penalmente sancionada (Guimarães e Zelma, 2023). Diferentemente do estupro virtual, que se estrutura a partir de coerção direta e imediata para a prática de atos libidinosos, a ciberpedofilia pode envolver uma gama mais ampla de condutas, nem sempre centradas na intimidação, mas frequentemente relacionadas à manipulação psicológica e ao uso de material sexualizado.

Nesse contexto, insere-se o grooming online, mecanismo típico da ciberpedofilia, que se caracteriza como processo de manipulação

emocional e psicológica no qual o agressor estabelece vínculos de confiança com a vítima, geralmente crianças ou adolescentes, com o objetivo de preparar o terreno para a futura prática de abusos. Tal conduta, embora não esteja tipificada de forma autônoma no Código Penal brasileiro, se assemelha ao previsto no artigo 241-D do Estatuto da Criança e do Adolescente, que criminaliza o aliciamento, assédio ou instigação de crianças, por qualquer meio de comunicação, com fins libidinosos (Santos, 2024).

Contudo, verifica-se uma relevante lacuna normativa, visto que o ECA define “criança” como pessoa com até 12 anos incompletos (art. 2º), deixando os adolescentes entre 12 e 14 anos desprotegidos por esta norma específica, sendo-lhes aplicável apenas o tipo penal mais gravoso de estupro de vulnerável (art. 217-A do CP).

Outra conduta que se insere na temática da violência sexual digital é a sextorsão, ou sextortion, a qual se configura como forma de chantagem em que o agente ameaça divulgar conteúdo íntimo da vítima, como fotos ou vídeos de natureza sexual, com o fim de obter vantagens indevidas, que podem ser de ordem econômica, sexual ou de qualquer outro tipo (Santos, 2024).

Ainda que envolva violência psicológica e coação, distingue-se do estupro virtual pelo fato de se apoiar em material previamente obtido, e não na imposição direta de atos libidinosos em tempo real, o que altera substancialmente sua estrutura típica.

O sexting, por sua vez, refere-se à prática, geralmente voluntária, de envio de mensagens, imagens ou vídeos de cunho sexual entre indivíduos, inclusive entre adolescentes (Klunck e Azambuja, 2020). Embora não constitua, por si só, uma infração penal, essa prática pode funcionar como catalisadora de outras condutas ilícitas, como a sextorsão e a pornografia de vingança, notadamente quando há a disseminação não consentida do conteúdo íntimo.

Neste ponto, destaca-se a chamada pornografia de vingança, termo originado da expressão anglófona revenge porn, que diz respeito à divulgação pública de imagens íntimas da vítima com o propósito de humilhação, retaliação ou exposição negativa, sem que haja o intuito de obtenção de lucro financeiro (Santos, 2024). Tal prática viola

gravemente a esfera da intimidade e da dignidade sexual da vítima, frequentemente causando danos psicológicos profundos e comprometendo sua imagem pública.

Em síntese, embora todas essas condutas compartilhem o uso do ambiente digital como meio de execução, é imprescindível reconhecer suas particularidades jurídicas e fáticas. O estupro virtual, em especial, distingue-se por sua natureza coercitiva imediata e pela centralidade do constrangimento direto à prática de atos libidinosos.

Contudo, não raramente, essa forma de violência aparece imbricada em contextos mais amplos de abuso, como os observados na ciberpedofilia e no grooming. A compreensão clara dessas distinções é fundamental para o aprimoramento das políticas públicas de proteção infantojuvenil, bem como para a atualização legislativa e a aplicação eficaz da norma penal.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo se propôs a analisar a evolução normativa e jurisprudencial do crime de estupro de vulnerável, com especial atenção à expansão interpretativa do conceito de "ato libidinoso" e sua aplicabilidade aos crimes sexuais praticados no ambiente digital. A análise do tipo penal previsto no art. 217-A do Código Penal, em conjunto com o exame aprofundado do precedente firmado pelo Superior Tribunal de Justiça no julgamento do RHC 70.976/MS, permitiu responder aos objetivos traçados na introdução e confirmar a hipótese central da pesquisa.

Conforme demonstrado, a transição da tutela dos "costumes" para a da "dignidade sexual", consolidada pela Lei nº 12.015/2009, representou um marco fundamental, alinhando o Direito Penal brasileiro aos preceitos constitucionais de proteção integral da pessoa humana. Neste novo paradigma, o conceito de "ato libidinoso" foi desvinculado da exigência de contato físico, passando a abranger toda conduta apta a satisfazer a lascívia do agente em detrimento da dignidade sexual do vulnerável. O RHC 70.976/MS é emblemático ao consagrar a

"contemplanção lasciva" como ato libidinoso típico, estabelecendo como *ratio decidendi* que a ofensa à dignidade sexual não se restringe a lesões físicas, mas abrange o dano psíquico e a exploração inerente à conduta.

Os resultados da pesquisa evidenciam que essa interpretação ampla é crucial para a proteção de crianças e adolescentes no ciberespaço. Ficou claro que a ausência de distinção, tanto na Constituição Federal quanto no Estatuto da Criança e do Adolescente, entre os ambientes físico e digital impõe que a proteção integral se estenda a todos os espaços de interação social. Portanto, condutas como o constrangimento de um vulnerável a se exibir sexualmente por meio de uma webcam ou o envio forçado de imagens íntimas configuram, inequivocamente, o crime de estupro de vulnerável, na modalidade de estupro virtual. O dano psicológico decorrente dessa violência, muitas vezes agravado pela potencial viralização do conteúdo, é análogo ou até mais severo que o de uma agressão física.

Conclui-se, assim, que a jurisprudência e a doutrina majoritária superaram a dicotomia entre os mundos físico e digital para fins de tipificação do estupro de vulnerável, garantindo que o avanço tecnológico não se converta em um vácuo de proteção jurídica. Contudo, a análise de tipos penais correlatos, como o grooming e a sextorsão, revelou a existência de lacunas legislativas que demandam aprimoramento, a exemplo do que propõe o Projeto de Lei nº 3.628/2020, para conferir maior segurança jurídica no combate a essas novas formas de criminalidade.

Diante do exposto, observa-se a relevância de um olhar mais atento sobre os desafios probatórios relacionados aos crimes sexuais cometidos em ambientes virtuais, bem como sobre a atuação das políticas públicas voltadas à prevenção destes. A proteção da dignidade sexual de crianças e adolescentes no contexto digital impõe-se como responsabilidade permanente do Estado e da sociedade, exigindo constante vigilância e a necessária atualização do arcabouço jurídico-penal frente às transformações tecnológicas.

REFERÊNCIAS

ABADÍAS SELMA, Alfredo. *La tutela penal de los/las menores y/o adolescentes frente a las agresiones sexuales: consideraciones en torno al bien jurídico protegido en el contexto sociohistórico actual. Teoría y Derecho*, n. 36, p. 186–241, 2024. DOI: <https://doi.org/10.36151/TD.2024.102>.

BITENCOURT, Cezar Roberto. *Tratado de Direito Penal: Parte Especial*, v. 4. 10. ed. rev., amp. e atual. São Paulo: Saraiva, 2016.

BRASIL. *Constituição (1988)*. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Código Penal. Texto consolidado. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm.

BRASIL. *Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990*. Estatuto da Criança e do Adolescente. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (STJ). *Habeas Corpus nº 478.310/PA (2018/0297641-8)*. Relator: Ministro Rogério Schietti Cruz. Brasília, DF: STJ, 18 fev. 2021. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/websecstj/cgi/revista/REJ.cgi/ATC?seq=120419850&tipo=91&nreg=201802976418&formato=PDF>.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (STJ). *Recurso Ordinário em Habeas Corpus nº 70.976 – MS (2016/0121838-5)*. Relator: Ministro Joel Ilan Paciornik. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/websecstj/cgi/revista/REJ.cgi/ATC?seq=62586895&tipo=0&formato=PDF>.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (STJ). *Súmula n.º 593, de 25 outubro 2017*. Terceira Seção. Brasília: STJ, 2017. Disponível em: https://www.stj.jus.br/internet_docs/biblioteca/clippinglegislacao/Sumula_593_2017_terceira_secao.pdf.

GRECO, Rogério. *Código Penal comentado*. 11. ed. Niterói: Impetus, 2017.

GRECO, Rogério. *Curso de Direito Penal*, v. 3: artigos 213 a 361 do Código Penal. 21. ed. rev., atual., reform. Rio de Janeiro: Atlas, 2024. E-book.

GUIMARÃES, Bruna Rocha dos Santos; ZELMA, Sheila Lyrio Cruz. *Ciberpedofilia: abuso e exploração sexual infantojuvenil no meio digital e os desafios frente às instruções probatórias*. Revista Curso de Direito, Barra Mansa, v. 9, n. x1, p. 57–72, dez. 2023.

KLUNCK, Patrícia; AZAMBUJA, Maria Regina Fay de. *O abandono digital de crianças e adolescentes e suas implicações jurídicas*. [S.l.: s.n.], [s.d.].

MASSON, Cleber. *Direito Penal - Parte Especial - (arts. 213 a 359-T)*. Vol. 3. 15. ed. Rio de Janeiro: Método, 2025. E-book. ISBN 9788530995898. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530995898/>.

OLIVEIRA, Daiany Faria de; LEITE, Caio Fernando Gianini. *A viabilidade da tipificação do estupro virtual*. Revista Iurisprudência, v. 8, n. 16, 2019.

QUEIROZ, Paulo; COUTINHO, Lilian. *Crimes contra a honra e contra a dignidade sexual*. São Paulo: JusPodivm, 2019.

SANTOS, Thayane Oliveira. *A existência do estupro virtual no direito penal*. 2024. 108 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Direito Constitucional) – Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa – IDP, Brasília, 2024.

SIQUEIRA, Kelly Cristyne Rodrigues. *A tipificação do crime de estupro virtual no Código Penal Brasileiro*. Orient. Mércia Mendonça Lisita. 2024. Artigo Científico (Trabalho de Curso II) – Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2024.

SILVA, Mateus Araújo da; LIMA, Sibéria Sales Queiroz de. *Crime de estupro de vulnerável e a sua consumação pelo meio digital*. Revista Integralização Universitária, Palmas, v. 14, n. 22, p. 43–56, jan./jul. 2020.

CAPÍTULO 12

O ENFRENTAMENTO DO ETARISMO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

CONFRONTING AGEISM IN LABOR RELATIONS

Ana Carolina Milhoreto Frighetto

Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Francisco Beltrão - Paraná
millhoretoanacaral@gmail.com

Ana Júlia Dalla Valle

Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Francisco Beltrão - Paraná
anajulia999985@gmail.com

Emilly Pereira Ribeiro

Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Francisco Beltrão - Paraná
emillyprib@gmail.com

Giovanna Brenda Malherbi

Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Francisco Beltrão - Paraná
gi.malherbi@gmail.com

Nathalia Gomes Lucio

Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Francisco Beltrão - Paraná
nathalia.glucio03@gmail.com

RESUMO

Este trabalho analisa o etarismo, discriminação por idade, em um cenário de aumento da longevidade e participação de idosos no mercado de trabalho. Aborda a saída precoce de profissionais e a desigualdade

enfrentada pelos que permanecem ativos. Examina ações governamentais e tratados internacionais, como os da OIT, voltados à inclusão dos idosos, além de dispositivos constitucionais e políticas nacionais, como a Política Nacional do Idoso. Utilizando metodologia bibliográfica, conclui-se que o etarismo ainda é recorrente, apesar dos esforços legais e institucionais para combatê-lo e promover igualdade no ambiente laboral.

Palavras-chave: Etarismo; Direito do Trabalho; Idosos.

ABSTRACT

This paper analyzes ageism, discrimination based on age, within a context of increasing longevity and growing participation of older adults in the labor market. It addresses the early exit of professionals from the workforce and the unequal treatment faced by those who remain active. The study examines governmental actions and international treaties, such as those from the International Labour Organization (ILO), aimed at promoting the inclusion of older individuals, as well as constitutional provisions and national policies like the National Policy for the Elderly. Using a bibliographic methodology, the study concludes that ageism remains prevalent, despite legal and institutional efforts to combat it and promote equality in the workplace.

Keywords: Ageism; Labor Law; Elderly.

1 INTRODUÇÃO

O aumento da expectativa de vida, aliado à redução das taxas de natalidade, tem provocado uma transformação significativa na composição etária da população brasileira. Esse fenômeno demográfico tem ampliado a participação de pessoas idosas no mercado de trabalho, exigindo adaptações na dinâmica laboral e nas políticas públicas voltadas à inclusão.

Contudo, esse cenário é marcado por desafios importantes, entre eles o etarismo, forma de discriminação baseada na idade, que afeta especialmente os trabalhadores mais velhos. Essa prática limita o acesso a oportunidades de emprego, dificulta promoções e restringe

o acesso à capacitação profissional. Estereótipos negativos, como a ideia de que idosos são menos produtivos ou resistentes à inovação, reforçam essa exclusão e perpetuam barreiras sociais.

A Constituição Federal do Brasil assegura princípios fundamentais como a dignidade da pessoa humana, a igualdade de direitos e a vedação de qualquer forma de discriminação, incluindo a etária. A legislação nacional, especialmente o Estatuto do Idoso, reconhece o trabalho como um direito de cidadania e busca garantir a inserção ativa dos idosos na vida econômica e social.

Este estudo, fundamentado no método histórico-dialético, propõe uma análise crítica da evolução da população idosa e das implicações do etarismo no ambiente laboral. Para isso, foram utilizadas normas jurídicas, obras de juristas renomados e pesquisas acadêmicas relevantes, compondo um panorama abrangente sobre os desafios e possibilidades de inclusão dos idosos no mundo do trabalho.

2 ETARISMO

O aumento da expectativa de vida e a queda dos índices de fertilidade têm provocado o envelhecimento populacional em escala global. Segundo a ONU (2022), em 2018, pela primeira vez na história, o número de pessoas com 65 anos ou mais ultrapassou o de crianças menores de cinco anos, e estima-se que, até 2050, a expectativa de vida mundial alcance 77,2 anos.

Diante desse cenário, torna-se necessário compreender sobre etarismo, conceito introduzido por Butler, que o define como um processo sistemático de estereótipos e discriminação contra indivíduos em razão da idade (Teixeira, Souza e Maia, 2018, p. 113). Para Allport (1954, p.7), o preconceito representa uma atitude hostil direcionada a uma pessoa apenas por pertencer a determinado grupo, o que contribui para a criação e reprodução de estereótipos.

O envelhecimento populacional configura-se como um fenômeno demográfico global de crescente relevância. Projeções do Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais das Nações Unidas

(UN DESA) indicam que o contingente de pessoas com 65 anos ou mais deverá atingir 1,6 bilhão até 2050, representando uma duplicação desse grupo etário. Em resposta a essa transição, a Assembleia Geral da ONU instituiu a "Década do Envelhecimento Saudável" (2021-2030), uma iniciativa que visa fomentar a colaboração entre governos e a sociedade para a construção de um ambiente social adequado a todas as idades (ONU, 2020).

No Brasil, o processo de envelhecimento populacional ocorre de forma progressiva e acelerada. Dados do Censo Demográfico de 2022, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), demonstram uma acentuada desaceleração no crescimento populacional, que registrou a menor taxa média anual (0,52%) desde o início da série histórica em 1872. Este cenário é um reflexo direto da consolidação da transição demográfica no país (IBGE, 2022).

A pirâmide etária brasileira de 2022 (IBGE, 2022) evidencia uma mudança estrutural, com base mais estreita e topo mais largo, resultante da queda na fecundidade e do aumento da expectativa de vida. Essa nova realidade demográfica desafia o Estado a adequar políticas públicas de saúde, previdência e assistência social para atender às necessidades de uma sociedade em rápido envelhecimento.

A continuidade de indivíduos da terceira idade no mercado de trabalho é um fenômeno multifatorial, que transcende a mera necessidade financeira. Embora a complementação de renda, em face de benefícios previdenciários insuficientes, constitua um fator primário, outras motivações são cruciais para a permanência destes profissionais. Estudos apontam que o bem-estar, as experiências de prazer associadas à ocupação, o reconhecimento profissional e a manutenção de vínculos sociais são elementos determinantes (Ribeiro et al., 2019, p. 2684).

Adicionalmente, a centralidade do trabalho na construção identitária faz com que a aposentadoria seja, por vezes, associada ao ócio e à incapacidade. Essa percepção impulsiona muitos idosos a se manterem profissionalmente ativos como forma de preservar seu senso de propósito e utilidade social (Moreira, 2011, p. 549).

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), coletados pelo IBGE no segundo trimestre de 2023, revelam que 19,1% da população brasileira com 60 anos ou mais está apta para o trabalho, com as regiões Sudeste (20,9%) e Sul (20,5%) exibindo os maiores percentuais. Contudo, a participação efetiva desse grupo no mercado é consideravelmente menor. No Brasil, apenas 7,6% do total de pessoas ocupadas são idosos, com as regiões Sudeste e Sul registrando 8,4% e 7,3%, respectivamente (IBGE, 2023)

Evidencia-se um descompasso no mercado de trabalho brasileiro, onde a oferta de oportunidades é inadequada para a expressiva demanda de mão de obra idosa e experiente disponível.

3. ETARISMO LABORAL E A SAÍDA PRECOCE DO AMBIENTE DE TRABALHO

De acordo com Mattos (2021, p.12), “O local de trabalho é um microcosmo do contexto social”. À vista disso, é possível observar que o que ocorre fora do ambiente de trabalho é refletido em situações laborais.

Diante disso, as relações de trabalho que englobam trabalhadores idosos são consideradas uma problemática em necessidade de discussão. Conforme apontam, Ramos *et al.* (2008, p.507), observa-se que cada vez mais os idosos precisam ou querem permanecer no ambiente de trabalho, uma realidade que ainda contrasta com as expectativas sociais tradicionais.

Em um estudo realizado por Cepellos *et al.* (2013), concluiu-se que mesmo que os gestores acreditem que os trabalhadores mais velhos apresentem confiabilidade, produtividade, comprometimento e pontualidade como características positivas, acabam não contratando profissionais mais maduros ou próximos da idade de aposentadoria. Dessa forma, os autores constataram que as limitações físicas e mentais, a falta de atualização, a acomodação, os salários altos e as dificuldades em aceitar figuras de liderança mais jovens, são barreiras que impedem a contratação de trabalhadores mais velhos.

De acordo com Posthuma e Campion (2009, p.160), esses estereótipos podem gerar consequências danosas, mesmo que sejam sutis e inconscientes, o que pode levar a uma discriminação contra esses profissionais, “na medida em que estes não são contratados, selecionados para treinamento, ou se tornam alvo de demissão”.

Pesquisas como a de Ribeiro *et al.* (2018), demonstram que a manutenção do trabalho remunerado entre as pessoas que possuem mais de 60 anos de idade, está relacionada a melhores condições de saúde física e uma maior satisfação com a vida na velhice, comparada a quem encerra as atividades laborais mais cedo.

Para Marangoni e Mangabeira (2013, p. 9), o trabalho representa um elemento fundamental na vida do indivíduo, por estar ligado à identidade, à autoestima e ao sentimento de pertencimento social. Assim, a aposentadoria, quando não planejada, pode gerar dificuldades de adaptação e impactos emocionais negativos, como ansiedade e depressão. Além disso, o retorno ao convívio doméstico pode causar conflitos familiares, evidenciando a importância de refletir sobre o envelhecimento e o papel do trabalho nessa etapa da vida.

Dessa forma, é possível analisar como a saída não planejada do mercado de trabalho, muitas vezes causada pelo etarismo no ambiente organizacional, pode gerar o desenvolvimento de diversas consequências negativas para o idoso, visto que, o trabalho possui um impacto significativo nas relações interpessoais do indivíduo.

4. IGUALDADE LABORAL

A igualdade laboral faz jus a um dos princípios mais importantes do direito do trabalho, o princípio fundamental de tratamento justo e igualitário a todos os trabalhadores no local de trabalho, independentemente de características pessoais como idade, gênero, raça, religião e orientação sexual. Este princípio está positivado em várias legislações nacionais e internacionais, bem como em convenções e tratados internacionais de direitos humanos.

No contexto laboral, a igualdade implica que todos os trabalhadores tenham acesso às mesmas oportunidades de emprego, ou seja, que não devem existir discriminações ou tratamentos diferenciados com base em características individuais. Segundo o jurista Maurício Godinho Delgado, o combate à discriminação é essencial para o desenvolvimento de uma sociedade democrática.

O combate à discriminação é uma das mais importantes áreas de avanço do Direito característico das modernas democracias ocidentais. Afinal, sociedade democrática distingue-se por ser uma sociedade suscetível a processos de inclusão social, em contraponto às antigas sociedades, que se caracterizavam por serem reinos fortemente impermeáveis, marcados pela exclusão social e individual (Delgado, 2013, p. 770).

Além disso, temos no artigo 461 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) a positivação da igualdade defendida por Godinho:

Art. 461 - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade (BRASIL, 1943).

O núcleo de discussão da igualdade laboral se amplia a vários outros pontos, como a igualdade de gênero, igualdade salarial etc.

Segundo pesquisas do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese), em 2021, dos 210 milhões de brasileiros, 17% eram idosos, e dessa população, 18,5% trabalham e 75% complementam a renda de sua família. Ainda, prevê o Ministério da Saúde, que em 2030 o Brasil terá a 5º maior população idosa do mundo e esta será responsável pela metade da força laboral disponível no país.

Ante a exposição de dados, torna-se essencial uma discussão mais ampla do etarismo no ambiente de trabalho. Para contextualizar a proteção ao trabalhador idoso no ordenamento jurídico brasileiro, é fundamental analisar, primeiramente, o panorama internacional, que serve de base e inspiração para a legislação interna. Embora não exista um tratado internacional específico para o combate ao preconceito etário no ambiente de trabalho, é possível extrair a proteção contra essa prática de forma ampla dos tratados que visam a igualdade social.

No cenário global, a Organização das Nações Unidas (ONU), através da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948, estabelece que toda pessoa tem direito ao trabalho e à livre escolha de sua profissão, devendo ser tratada de forma igualitária, sem distinção de idade, o que implicitamente veda a discriminação etária. Na mesma linha, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotado pelo Brasil em 1992, reforça que todos devem possuir iguais oportunidades de progressão no ambiente laboral, independentemente da idade.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), como agência especializada da ONU, também tem como um de seus pilares a proteção da igualdade laboral, e sua Convenção n.º 111, embora não cite expressamente a idade, estabelece o princípio da não discriminação que serve de base para o combate a todas as formas de preconceito no trabalho, incluindo o etarismo.

Em um âmbito regional mais específico, a União Europeia possui instrumentos que vedam expressamente a discriminação por idade, como a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE) e a Diretiva 2000/78/CE, que estabelece normas claras para combater o preconceito com base na idade no ambiente de trabalho.

Ante todo o exposto, conclui-se que embora não exista um tratado internacional focado exclusivamente no combate ao etarismo laboral, a análise conjunta dos tratados internacionais pressupostos revelam uma sólida preocupação com a proteção desse grupo.

5. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS CONTRA O ETARISMO LABORAL

A discriminação laboral, conforme a Convenção nº 111 da OIT, é qualquer ato de exclusão ou preferência que comprometa a igualdade de oportunidades no trabalho. O trabalhador idoso enfrenta desvantagens devido às limitações causadas pelo envelhecimento, afetando sua mobilidade, desempenho e adaptação tecnológica.

A Constituição Federal assegura os princípios da dignidade humana, igualdade e não discriminação, protegendo o idoso contra o etarismo. Essa proteção é essencial para garantir um ambiente de trabalho mais justo, saudável e propício ao desenvolvimento profissional.

A dignidade da pessoa humana é preceito fundamental para o contrato de trabalho, tornando-se imprescindível, pois 'não há trabalho digno se não observarmos a dignidade e igualdade (Marques, 2002, p. 137).

Já o princípio da igualdade, que está presente em todos os países democráticos, fomentado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seus arts. 1º e 2º e objetiva o respeito e a fraternidade, estando ligada a harmonia social, como consta no art. 3º e 5º da Constituição Federal:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: [...] IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. [...] (BRASIL, 1988)

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. [...] (BRASIL, 1988)

Compreende-se que a constituição solidifica a igualdade, visando o respeito as diferenças e objetivando um tratamento de equivalente oportunidades a todos, corroborando cada vez mais com a diminuição da discriminação. Nas relações trabalhistas, o Brasil ratificou pelo Decreto 62.150/1968 a Convenção da OIT 111, que busca a extinção de hostilidades e discriminações em matéria profissional.

Relacionado a isto há o terceiro princípio, o da não discriminação, que assim como o da igualdade visa assegurar o tratamento igualitário em todas as situações, pois as divergências não são motivadoras de discriminações, que causam danos psíquicos, físicos e materiais, por exemplo. Este fundamento constitucional é definido como:

Quanto ao princípio da igualdade e da não discriminação, o empregador deve assegurar tratamento igual em situações idênticas. Ele não pode exigir mais requisitos que uma pessoa do que para outra para admiti-la no emprego, sem utilizar critérios diferenciados, subjetivos, arbitrários, nem estabelecer preferências ou efetuar perseguições. (Carlos, 2004, p. 24)

O etarismo é proibido pela Constituição e por leis específicas, como a Política Nacional do Idoso (Lei nº 8.842/1994), que garante a não discriminação da pessoa idosa. A Lei nº 9.029/1995 proíbe práticas que limitem o acesso ao emprego por idade, e o Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741/2003) veda expressamente a fixação de idade máxima para cargos, criminalizando quem impede o acesso ao trabalho por esse motivo, com pena de reclusão de seis meses a um ano.

Vedar a inscrição em concurso ao maior de certa idade, data vênua, é a forma mais radical de impor critério de admissão em razão da idade num país onde a investidura em qualquer cargo público está, hoje, subordinada ao concurso (RMS 21.046-RJ, ministro Sepúlveda Pertence, DJ 14 de novembro de 1991).

Não há idade máxima para trabalhar, conforme a Lei nº 8.213/1991, que permite a permanência no mercado após a aposentadoria, exceto por invalidez. A Política Nacional do Idoso e o Estatuto da Pessoa Idosa proíbem a discriminação por idade, reforçando os princípios constitucionais de dignidade e igualdade. Apesar disso, o etarismo ainda é comum, sustentado por estereótipos sobre baixa produtividade e dificuldade de adaptação dos mais velhos. Com o aumento da longevidade, o Congresso discute a PEC nº 457/2005, que propõe ampliar o limite de idade para servidores públicos (Gugel, 2016, p. 227).

6. INTERPRETAÇÃO DOS PODERES DA REPÚBLICA EM RELAÇÃO À DISCRIMINAÇÃO ETÁRIA LABORAL

Inicialmente, se faz necessário lembrar que o etarismo se dá como o tratamento preconceituoso ou discriminatório dirigido à uma pessoa com base em sua idade. A partir desse ponto, a fim de proteger

os cidadãos com idade avançada no trabalho, atribui-se responsabilidade aos poderes da república.

O Poder Legislativo, o qual possui como funções propor leis e fiscalizar o cumprimento pelo Poder Executivo criou inúmeros dispositivos voltados aos direitos dos idosos, para inclusão desses no quadro laborativo, a exemplo do Estatuto do Idoso, que possui um capítulo exclusivo à sua profissionalização e trabalho (artigos 26, 27 e 28).

Portanto, nota-se que a legislação vigente se empenha no sentido de inserir o idoso no mercado de trabalho, inclusive configura como crime a vedação ao exercício de qualquer direito e cidadania, sendo o trabalho um deles, conforme artigo 96 do Estatuto do Idoso e 7º da Constituição Federal.

Já o Poder Executivo executa as leis elaboradas pelo legislativo, tanto que no já mencionado artigo 28 do Estatuto do Idoso, expõe-se que serão criados programas de profissionalização e preparação dos idosos ao ambiente laboral, como a Política Nacional do Idoso, a Política Estadual do Idoso e a Política Nacional de Saúde da Pessoa Idosa.

O Poder Judiciário tem o dever de reprimir e punir a discriminação e a fixação de limite máximo de idade na contratação de pessoas, inclusive em concursos públicos, tendo cada um dos poderes sua respectiva função ao atender a massa idosa.

6.1 ATUAÇÃO DO ESTADO CONTRA O ESTARISMO LABORAL

Os idosos passaram a ter mais relevância social nas políticas públicas com a promulgação da Constituição Federal de 1988, levando a debates acerca da proteção e impulsionalização do grupo no mercado laboral. Tais políticas elencadas visam criar condições de trabalho para que este possa laborar em iguais condições a qualquer outro trabalhador. Ainda pretendem estimular a contratação da pessoa idosa em todos os âmbitos laborais possíveis a fim de retirar os estereótipos negativos.

Mostra-se imprescindível ressaltar que a inserção do grupo idoso no mercado de trabalho também os inclui em formações educacionais, com fins de os especializar em suas respectivas áreas de atuação. Nos programas criados pelo Poder Executivo também se encontram as preparações para a aposentadoria, com o propósito de diminuir ansiedade, crises identitárias, sentimentos confusos e alternâncias de humor dessa fase da vida, contudo, o maior obstáculo para a invasão da pessoa idosa ainda é o preconceito (Paolini, 2016):

Sob esse contexto, o envelhecer da população no Brasil encontra-se melindrado, pois, mesmo que esteja acontecendo o amparo progressivo relacionado aos idosos, encontramos vários deles ainda sendo ignorados pela sociedade, mostrando que a legislação vigente até então tem deixado a desejar, visto que o modo como são vistos e tratados pelo resto da população ainda não modificou, fazendo com que continuem excluídos do contexto social.

Em se tratando da Política Nacional do Idoso, evidencia-se o dever da família, da sociedade e do Estado em certificar o cumprimento dos direitos da pessoa idosa, fornecendo agregação e cooperação na comunidade em que se encontra. Se fazem intrínsecas políticas de maior atenção ao trabalho geriatria, portanto o Brasil seguiu a abordagem da OMS para o envelhecimento ativo.

Sobre o tema, ainda se coleciona o Decreto nº 9.921, de 18 de julho de 2019, o qual consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a temática da pessoa idosa, que em seu artigo 11 e a Política Nacional do Idoso, em seu artigo 10, contribuindo este também para que o Estado atue mais ativamente contra o etarismo laboral.

Conclui-se que as diversas propostas e programas contribuem para a inserção e manutenção da pessoa idosa no ramo de atividades trabalhistas. Porém, o trabalho não se encontra findo, visto que ainda carecem melhores avanços e esclarecimentos acerca das diretrizes e recomendações ao labor da pessoa idosa, ao se considerar as condições e organizações destinadas à essa parte da população.

7. Conclusão

Diante de todo o exposto, verifica-se que o etarismo laboral configura uma forma de discriminação que, embora muitas vezes sutil e naturalizada, produz efeitos profundos sobre a dignidade, a autoestima e os direitos fundamentais da pessoa idosa. Em um contexto de envelhecimento populacional acelerado, torna-se indispensável repensar o papel do idoso na sociedade e, especialmente, no mercado de trabalho.

A análise desenvolvida demonstrou que o trabalho representa elemento essencial para a identidade, autonomia e integração social do indivíduo. Assim, impedir ou restringir a atuação profissional dos idosos com base em preconceitos etários viola princípios constitucionais basilares assegurados pela Constituição Federal de 1988.

Observou-se que, apesar da existência de um sólido arcabouço jurídico voltado à proteção do idoso, a efetividade dessas normas ainda encontra entraves na prática social e nas relações laborais, onde persistem estigmas sobre a produtividade e a adaptabilidade dos trabalhadores mais velhos.

Conclui-se, assim, que o enfrentamento do etarismo laboral exige não apenas medidas legais, mas também uma transformação cultural que valorize a experiência, a sabedoria e a contribuição dos idosos. Somente com o reconhecimento do envelhecimento como etapa natural e produtiva da vida será possível construir um mercado de trabalho verdadeiramente inclusivo.

REFERÊNCIAS

ALLPORT, Gordon W. **The nature of prejudice**. Cambridge: Addison-Wesley, 1954.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 mar. 2024.

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, RJ, 1º maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 mar. 2024.

BRASIL. Decreto n. 9.921, de 18 de julho de 2019. **Dispõe sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Idosa**. Brasília, DF, 18 jul. 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d9921.htm. Acesso em: 13 mar. 2024.

BRASIL. Lei n. 8.842, de 4 de janeiro de 1994. **Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências**. Brasília, DF, 4 jan. 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8842.htm#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20pol%C3%ADtica%20nacional,Idoso%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%Aancias.&text=Art.,e%20participa%C3%A7%C3%A3o%20efetiva%20na%20sociedade.. Acesso em: 13 mar. 2024.

BRASIL. Lei n. 10.741, de 1º de outubro de 2003. **Dispõe sobre o Estatuto da Pessoa Idosa e dá outras providências**. Brasília, DF, 1º out. 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.741.htm. Acesso em: 13 mar. 2024.

CEPELLOS, Vanessa Martines. **O envelhecimento nas organizações**: das percepções de gestores de recursos humanos às práticas de gestão da idade. 2013. f. Dissertação (Mestrado) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2013. Disponível em: https://gvpesquisa.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/vanessa_martines_cepellos.pdf. Acesso em: 12 mar. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Ltr, 2013.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Perfil das pessoas com 60 anos ou mais**. DIEESE, 2021. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/>

outraspublicacoes/2021/graficoPerfil60AnosMais.html. Acesso em: 11 mar. 2024.

GUGEL, Maria Aparecida. **O direito ao trabalho, a preparação e a conquista da aposentadoria**, 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Censo Demográfico 2022**: panorama. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/>. Acesso em: 13 mar. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNADC)**: 2º trimestre de 2023. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>. Acesso em: 13 mar. 2024.

MARANGONI, J. F. da C.; MANGABEIRA, J. A. Política integrada de atencão à saúde do servidor público do Distrito Federal: o programa de preparação para o período pós-carreira. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 55-63, 2014. Disponível em: <https://biblat.unam.mx/hevila/Revistabrasileirademedicinadotrabalho/2014/vol12/no1/2.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2024.

MOREIRA, J. O. Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitários. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 16, n. 3, p. 451-460, jul./set. 2011.

NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris, 1948. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1948%20Declar%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>. Acesso em: 9 mar. 2024.

OLIVEIRA, A. S. TRANSIÇÃO DEMOGRÁFICA, TRANSIÇÃO EPIDEMIOLÓGICA E ENVELHECIMENTO POPULACIONAL NO BRASIL. **Hygeia - Revista Brasileira de Geografia Médica e da Saúde**, Uberlândia, v. 15, n. 32, p. 69–79, 2019. DOI: 10.14393/Hygeia153248614.

Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/hygeia/article/view/48614>. Acesso em: 13 mar. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Assembleia Geral da ONU declara 2021-2030 como Década do Envelhecimento Saudável. **Organização das Nações Unidas: Brasil**, 15 dez. 2020. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/105264-assembleia-geral-da-onu-declara-2021-2030-como-d%C3%A9cada-do-envelhecimento-saud%C3%A1vel>. Acesso em: 13 mar. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). ONU quer mais apoio para população em envelhecimento. **ONU News**, 13 jan. 2023. Disponível em: <https://news.un.org/pt/story/2023/01/1807992>. Acesso em: 13 mar. 2024.

PAOLINI, Karoline Silva. Desafios da inclusão do idoso no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, São Paulo, v. 13, n. 4, p. 248-251, out./dez. 2015. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/47/pt-BR/desafios-da-inclusao-do-idoso-no-mercado-de-trabalho>. Acesso em: 8 mar. 2024.

RAMOS, E. L.; SOUZA, N. V. D. O.; CALDAS, C. P. Qualidade de vida do idoso trabalhador. **Revista de Enfermagem da UERJ**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 4, p. 507-511, out./dez. 2008.

RIBEIRO, P. C. C. et al. Permanência no mercado de trabalho e satisfação com a vida na velhice. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 23, n. 8, p. 2683–2692, ago. 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413>. Acesso em: 13 mar. 2024.

TEIXEIRA, S. M. O.; SOUZA, L. E. C.; MAIA, L. M. Ageismo institucionalizado: uma revisão teórica. **Kairós: Revista do Instituto de Pós-Graduação em Gerontologia e Geriatria**, São Paulo, v. 21, n. 4, p. 433-455, nov. 2018. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/kairos/article/view/41448>. Acesso em: 12 mar. 2024.

UNITED NATIONS. **Population**. United Nations, 2022. Disponível em: <https://www.un.org/en/global-issues/population>. Acesso em: 12 mar. 2024.

CAPÍTULO 13

POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS À PROTEÇÃO DO DIREITO HUMANO E FUNDAMENTAL DA DIGNIDADE SEXUAL DA CRIANÇA E ADOLESCENTE VÍTIMA DE VIOLÊNCIA SEXUAL: A TRAJETÓRIA DO ESTADO BRASILEIRO

Silvia de Freitas Mendes

Universidade Estadual do Oeste do Paraná

Francisco Beltrão – Paraná

<https://orcid.org/0000-0003-2592-2813>

silviamendes2005@yahoo.com.br

RESUMO

No presente trabalho abordamos a relação entre a criação de políticas públicas para proteção de crianças vítimas de violência sexual e as funções que se possa atribuir ao Estado brasileiro ao longo de sua trajetória. Para tanto, apresentamos a concepção de Robert Castel; e a especificidade brasileira, bem como o desenvolvimento de políticas públicas para crianças vítimas de violência sexual no Brasil e promoção do direito à dignidade sexual enquanto direito humano fundamental, com o objetivo geral de traçar uma comparação entre aquelas concepções de Estado moderno e suas funções, com a ausência ou existência de políticas públicas na mencionada área. Para a construção do capítulo, foi utilizado o método dedutivo. Optamos pela pesquisa bibliográfica para a análise da atuação do Estado brasileiro na criação e implementação de políticas públicas na história brasileira para a proteção do direito humano e fundamental à dignidade sexual de crianças e adolescentes vítimas de violência sexual.

Palavras-chave: Estado; políticas públicas; crianças e adolescentes; violência sexual.

Introdução

A agenda brasileira sobre proteção e promoção de direitos humanos de crianças e adolescentes é guiada pela proteção integral e considera estes sujeitos de direitos. Porém, no desenvolvimento do Estado nacional ou Estado moderno brasileiro, essa concepção não prevaleceu em significativo período histórico, sendo superada com a Constituição Federal de 1988.

Neste artigo, pretendemos analisar a atuação do Estado brasileiro, mediante políticas públicas voltadas à proteção de crianças e adolescentes vítimas de violência sexual. Para tanto, propomos inicialmente a discussão trazida por Robert Castel sobre a função estatal de oferecer segurança às pessoas. Isso contribuirá na compreensão da particularidade brasileira, da própria definição do Estado nação brasileiro.

A partir disso, apresentaremos as especificidades da formação do Estado moderno brasileiro. Delimitaremos a análise na trajetória do Estado brasileiro na proteção de crianças e adolescentes vítimas de violência sexual. Retomaremos as condições desses sujeitos já no período colonial, para depois apresentar algumas políticas públicas voltadas àqueles sujeitos, as quais constituem nortes significativos para a busca da proteção integral.

1. Proteção e segurança no Estado de bem-estar social

Robert Castel em seu livro *A Insegurança Social: o que é ser protegido?* possibilita a reflexão sobre o papel do Estado de bem-estar enquanto promotor da segurança das pessoas. Para isso, apresenta as perspectivas de Estado dos contratualistas Thomas Hobbes e John Locke, trazendo à tona as consequências da tentativa/desafio de se oferecer segurança a todos. (Castel, 2005)

Enquanto a pessoa vivia em comunidade, sentia-se protegida, parte de um determinado grupo. Mas com o marco da modernidade, o

indivíduo ganha notoriedade e *status* de sujeito de direitos e, como consequência disso, há ampliação do rol de direitos e exigência de proteção estatal para assegurá-los. (Castel, 2005)

Com essa mudança no *status* do indivíduo e a necessidade de um Estado protetor, Castel questiona-se: como operacionalizar essa proteção e qual modelo de Estado atingiria de forma efetiva essa proteção? Contextualiza as concepções sobre o Estado de Thomas Hobbes e John Locke para se avaliar se tais posicionamentos conseguiriam oferecer segurança aos indivíduos. (Castel, 2005)

Inicialmente apresenta a concepção de Hobbes, segundo a qual o Estado deveria oferecer segurança, pois só assim cumpriria a função de proteção. E em sua defesa, está a existência de um Estado absoluto, o qual mobilizaria e monopolizaria todas as forças para libertar os indivíduos do medo, e consequentemente, pudessem existir livremente. (Castel, 2005)

Na visão de Hobbes, conforme destaca Castel, a proteção não é um estado natural, mas sim algo institucionalizado a partir da criação do Estado. A consequência de tal concepção seria o pagamento de um alto preço: a existência de um Estado absolutista. (Castel, 2005)

Já na concepção de John Locke, verifica-se uma preocupação com a proteção da propriedade, e que esta asseguraria os direitos do indivíduo. A propriedade proporcionaria a independência deste, permitindo-lhe ser livre. E em contrapartida, ao Estado caberia a proteção da propriedade. (CASTEL, 2005, p. 22)

Além dessas considerações, deve-se destacar que o papel do Estado na proteção poderá gerar ainda outras consequências. No que diz respeito à insegurança social, Castel apresenta que sua permanência gera reflexos no aumento da pobreza, desmoraliza o indivíduo, dissolve laços sociais e alterna a estrutura psicológica da pessoa. (2005, p. 31)

Para Castel, seria possível identificar uma tentativa de atuação estatal ao seguir no sentido da redução de riscos sociais: “O desenvolvimento do Estado social é estritamente coextensivo à expansão das proteções. O Estado opera essencialmente como um *reduzidor de riscos*.” (CASTEL, 2005, p. 34-35)

2. A particularidade da formação do Estado nacional brasileiro

Com essa análise de Castel e alguns apontamentos sobre concepções contratualistas, é perceptível a associação do Estado ao cumprimento de funções. A perspectiva de Hobbes (2009) atribuiu ao Estado a função de assegurar a vida de todos, havendo a necessidade de se pensar e concretizar meios para operacionalizar esta segurança.

As concepções contratualistas que surgem em meados dos séculos XVII e XVIII, se comparadas com a realidade brasileira, denotam um distanciamento ao menos inicial. Primeiramente porque o Brasil por um tempo significativo foi colônia. Como pontua Celso Furtado, “Os traços de maior relevo do primeiro século da história americana estão ligados a essas lutas em torno de terras de escassa ou nenhuma utilização econômica.” (Furtado, 2003, p. 28) Além disso, o mesmo autor afirma que Portugal tomou como medida política a exploração agrícola das terras brasileiras (Furtado, 2003).

Lucia Cortes da Costa destaca,

A primeira tentativa de encontrar riqueza mineral no Brasil foi frustrada e, após o ciclo do pau-brasil, não havia alternativa para Portugal a não ser a colonização e o desenvolvimento da agricultura. Foi com o cultivo da cana-de-açúcar que o Brasil se inseriu no mercado europeu, contando com a abundância de terras e com o trabalho submetido à condição de escravo. (Costa, 2010, p. 189-190)

O Estado Nacional brasileiro surgirá apenas com a Independência. E nesse sentido Florestan Fernandes apontará que em decorrência daquele momento histórico “O estatuto colonial foi condenado e superado como estado jurídico-político. O mesmo não sucedeu com seu substrato material, social e moral, que iria perpetuar-se e servir de suporte à construção de uma sociedade nacional.” (Fernandes, 1976, p. 33)

Apesar do surgimento do Estado-nação brasileiro, os desafios eram consideráveis, tendo em vista que não se trataria apenas de romper com o mencionado estatuto colonial, mas de superar as desigualdades sociais, já existentes à época. “Portanto, com a

Independência e a implantação de um Estado nacional, configura-se uma *situação nacional* que contrasta, psicossocial e culturalmente, com a *situação colonial* anterior.” (Fernandes, p. 59)

Nosso Estado nacional tinha o desafio de estabelecer o seu pacto social. Estabelecer o que deve ser protegido, as funções estatais, com o pesado fardo de ter sido colônia. Desse modo, as dificuldades seriam tamanhas ao se levar em consideração que durante o Brasil colônia reinava a pobreza. Nesse sentido, “Os colonos viviam em estado permanente de pobreza, sem nenhum apoio do governo português para a exploração de suas lavouras e sem um mercado interno que absorvesse sua produção.” (Costa, 2010, p. 191)

A criação do Estado brasileiro implicava na organização do espaço econômico, social e político. Essas mudanças, ao longo da história brasileira se mantinham difíceis de serem rompidas, pois a manutenção das desigualdades permaneceram. (FERNANDES, 1976)

A população pobre não tinha força para mudar os rumos da política econômica do governo, principalmente persistindo no país as relações de trabalho escravo até o final do século XIX. Somente com a pressão inglesa sobre o tráfico de escravos, o Brasil estabeleceu tardiamente o assalariamento como forma geral para o trabalho. (Costa, 2010, p. 195)

3. A trajetória do Estado Moderno brasileiro na criação ou não de políticas públicas para crianças vítimas de violência sexual

Na criação de um Estado Nacional, há o estabelecimento do contrato social, com a proposição de proteção de bens de todas as pessoas, já que se submeteram à vontade geral, bem como as atribuições do mencionado Estado. Na concepção de Hobbes, preocupava-se com a proteção da vida, a segurança; em Locke, com a propriedade. Com a necessidade de proteção caberá ao Estado a criação e implementação de políticas públicas.

Levando-se em consideração também as conclusões de Castel, apresentadas inicialmente, sobre a insegurança e o conseqüente dever do Estado em ampliar rol de direitos e proteção.

Com essas considerações, propomos uma abordagem ao longo da história brasileira sobre a existência ou não de políticas públicas voltadas às crianças e adolescente vítimas de violência sexual. Consideraremos que o Estado, com a pretensão de proteger bens jurídicos, seja com a proteção da vida, da liberdade ou a igualdade, deverá fazê-lo a todos os sujeitos. Consequentemente, o Estado deverá ampliar tal acesso a crianças e adolescentes, e, nesse artigo mais especificamente, a tutela do bem jurídico dignidade sexual.

Para o desenvolvimento de tal análise, partiremos da compreensão da expressão políticas públicas proposta por Celina Souza, não esquecendo que as definições sobre tal temática são complexas e distintas. Apesar disso, a autora defende

Pode-se, então, resumir política pública como o campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, “colocar o governo em ação” e/ou analisar essa ação (variável independente) e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações (variável dependente). (Souza, 2006, p. 26)

Essa definição possibilita analisar a ausência ou não de atuação do Estado brasileiro em relação às crianças e adolescentes vítimas de violência sexual. Além disso, teremos como aporte teórico a definição de direitos fundamentais de Luigi Ferrajoli, bem como sua compreensão de acerca do *status* que o indivíduo ocupa no ordenamento. Este autor explica

[...] são direitos fundamentais todos aqueles direitos subjetivos que correspondem universalmente a ‘todos’ os seres humanos enquanto dotados do status de pessoas, de cidadãos ou pessoas com capacidade de agir; entendendo por ‘direito subjetivo’ qualquer expectativa positiva (de prestações) ou negativa (de não sofrer lesões) adstrita a um sujeito por uma norma jurídica; e por *status* a condição de um sujeito, prevista por uma norma positiva, como pressuposto de sua idoneidade para ser titular de situações jurídicas e/ou autor dos atos que são decorrentes destas. (Ferrajoli, 2009, p. 19)

Almejamos assim, apresentar alguns pontos sobre como se deu a proteção às crianças e adolescentes vítimas de violência sexual e sua condição de sujeito de direitos fundamentais no Estado brasileiro.

Inicialmente, apesar de ser apenas possível considerar a criação ou implementação de políticas públicas com a existência do Estado, apresentaremos, algumas considerações sobre o período colonial brasileiro relacionado às crianças e adolescentes. Considerando que o objetivo dos colonizadores era a expropriação das riquezas naturais, assim como a sujeição de indivíduos ao trabalho escravo, não se vê nesse período uma atuação no sentido de se proteger a infância e juventude brasileiras vítimas de violência sexual.

Ainda sobre o período colonial, afirmam Perez e Passone

Historicamente, as concepções teóricas e ações societais voltadas à infância sempre foram conflituosas. De um lado os que privilegiam ações de violência, punição e repressão. Essa parte da história no Brasil foi impiedosa e pode ser demarcada por fases características: na colonização, com a aculturação impostas às crianças indígenas pelos jesuítas (...). (Perez; Passone, 2010, p. 653)

E com o advento do Estado brasileiro, que se torna possível avaliar a existência ou não da atuação deste Estado em prol de crianças e adolescentes vítimas de violência sexual. Porém, no século XIX, a proteção a crianças e adolescentes estava aquém de considerá-los amplamente sujeito de direitos. Conforme Souza,

Para as crianças libertas com a lei do Ventre Livre (28/09/1871) sobrou a perspectiva do ensino profissionalizante. Institutos privados, na sua maior parte, de origem religiosa como o do Sagrado Coração de Jesus ou o abrigo Santa Maria, em São Paulo, recolhiam crianças pobres e davam-lhes um mínimo de preparo prático para ofícios manuais. (2012, p. 237)

E ainda,

No século XVIII, terminada a euforia da mineração, crianças vindas de lares mantidos por mulheres livres e forras, perambulavam pelas ruas, vivendo de expedientes muitas vezes escusos, — os nossos atuais “bicos” — e de esmolas. As primeiras estatísticas criminais elaboradas em 1900 já revelam que esses filhos da rua, chamados durante a Belle Époque de “pivettes”, eram responsáveis por furtos, “gatu-nagem”, vadiagem e ferimentos, tendo na malícia e na es-perteza as principais armas de sobrevivência. Hoje, quando interrogados pelo serviço social do Estado, dizem com suas

palavras, o que já sabemos desde o início do século: a rua é um meio de vida! (Del Priore, 2012, p. 248)

Diferentemente dos ideais propugnados pelas concepções contratuálistas, não é perceptível, com a criação do Estado brasileiro, uma preocupação em relação a direitos fundamentais, e especificamente em relação à dignidade sexual de crianças e adolescentes. Conforme Sarita Amaro, às crianças, “[...] até o início do século XIX não só a prática de castigos corporais, como também o infanticídio eram tolerados e até considerados práticas padronizadas como normais (...)”. (2003, p. 26)

Desse modo, não há registros de políticas públicas criadas especialmente para a proteção de crianças e adolescentes vítimas de violência sexual. Nesse sentido, verificamos que existia em relação a esses sujeitos a “[...] segregação e a discriminação racial na doação dos enjeitados, no período imperial [...]” (Perez; Passone, 2010, p. 653), chegando-se no século XIX com a Roda dos Expostos e com ações filantrópicas, “[...] marcadamente influenciados pelo movimento positivista e higienista que se delineava no cenário internacional.” (Perez; Passone, 2010, p. 653)

Se passarmos a avaliar a existência de políticas públicas, como atuação governamental, voltadas às crianças e adolescentes em geral (pois não se determinavam políticas específicas àquelas que fossem vítimas de violência sexual) no período de 1927 ao momento que antecede a promulgação da Constituição de 1988, temos no Estado brasileiro a edição de dois códigos de menores: em 1927 e outro em 1969. Os dois diplomas legais seguiram a linha da denominada doutrina da situação irregular e de acordo com essa concepção,

[...] o juiz centralizava sua decisão com fundamento no direito do menor, em medidas terapêuticas de sua vontade, determinando qual o tratamento, com base e, diagnósticos, e, tendo o menor como espécie de objeto da intervenção do Estado, em desrespeito à condição do adolescente e da criança como sujeito ativo de direitos. (Saut, 2008, p. 53)

O Estado brasileiro, ao iniciar sua atuação em relação a crianças e adolescentes, o fez de forma a não considerá-los como sujeito de

direitos fundamentais. Notamos uma atuação estatal por meio dos dois códigos de menores, porém suas políticas públicas não foram orientadas a promover, por exemplo, a estabelecer a igualdade de crianças e adolescentes como sujeitos de direitos.

Como fruto da situação irregular orientadora da criação de políticas públicas, foi criado o Serviço de Assistência ao Menor (SAM) em 1941. Este serviço tinha como atribuições

[...] orientar e fiscalizar as entidades particulares; diagnosticar os casos em que caberiam internação e ajustamento social, por meio de exames médico-psicopedagógicos; encaminhar e abrigar os menores aos estabelecimentos, bem como, supervisionar e controlar as instituições particulares (...). (Perez; Passone, 2010, p. 658)

Já em 1964, com a ditadura militar, foi estabelecida a Política Nacional de Bem-estar do menor, da qual teria origem, em 1970, a Fundação do Bem-estar do menor (Febem). Tanto a política mencionada como esta fundação são consequências impostas pela Escola Superior de Guerra da época. (Perez; Passone, 2010, p. 661)

Com a doutrina da situação irregular, a atuação do governo mediante suas políticas públicas, SAM e a Política nacional de bem-estar do menor, não tinham como propósito enaltecer ou proteger os direitos fundamentais de crianças e adolescentes, e tampouco conferir assistência àqueles que fossem vítimas de violência sexual. De acordo com Edson Passetti,

O que encontramos é a velha história de que a pobreza gera o crime e que somente uma atuação severa e especializada por parte do Estado cria condições para se conter os problemas. Um Código de Menores aparecerá a 10 de outubro de 1979, para dar respaldo legal ao discurso formulado pela Funabem (Fundação Nacional do Bem-Estar do Menor), que tem em consideração os menores que vivem uma situação irregular. Não bastando toda uma estrutura estatal, a Política Nacional do Bem-Estar do Menor, através da Funabem e FE-BEMs, se coloca como reguladora de instituições privadas, funcionando como fiscal. (Passetti, 1986)

Além disso, conforme a referida política pública, haveriam dois grupos de crianças e adolescente: os infratores e os abandonados: “[...] os “infratores” que foram recolhidos na rua pela polícia e julgados pela

Justiça, permanecendo sob custódia destas instituições; os "abandonados", cujos pais não possuem condições de criá-los ou são órfãos, sem pais adotivos." (A Palavra da Febem, *in* Psicologia: Ciência e Profissão, 1988)

Notamos, portanto, que o norte da situação irregular conduziu à rotulação negativa de indivíduos que apenas internacionalmente eram considerados pessoas em condição peculiar de desenvolvimento, conforme a Declaração Universal dos Direitos da Criança de 1959, a qual já estabelecia a proteção integral como direito humano. A política pública do Estado-nação brasileiro seguia na contramão dos direitos fundamentais da criança e do adolescente, acentuando a desigualdade, e, não prevendo uma atuação específica a tais sujeitos quando fossem vítimas de violência sexual.

Será apenas com a Constituição Federal de 1988, que o Estado brasileiro, conferirá a crianças e adolescentes o *status* de sujeitos de direitos, destinatários de proteção integral, regulando a matéria no Estatuto da Criança e Adolescente em 1989, com a edição da lei 8069.

Sendo assim, os principais pontos do Estatuto, destacados como inovadores, se relacionam ao reconhecimento do estado especial de desenvolvimento humano em que se encontram as crianças e os adolescentes, rompendo, por um lado com o paradigma da pobreza como norteador das ações assistenciais em prol da infância e, por outro, diferenciando o direito destes em relação aos direitos dos adultos. O que vale agora é a consideração que é devido ao seu estado de desenvolvimento e das necessidades que decorrem deste estado que crianças e adolescentes devem ser tratados de forma distinta e prioritária. Assim, seu direito é afirmado pela positividade de seu valor e não pela falta ou carência de sua condição. (Rosa; Tassara, 2012, p. 273)

Dessa forma, seria com a Constituição Federal de 1988 que o Brasil iniciará sua caminhada numa perspectiva de efetiva proteção de bens, direitos de crianças e adolescentes, permitindo-nos a pensar em uma aproximação de uma proposição de Estado moderno em relação àqueles sujeitos. Essa reformulação do norte condutor da atuação estatal com a adoção da proteção integral de crianças e adolescentes, dá ensejo a criação de políticas públicas específicas quando estes sejam vítimas de violência sexual.

No Estatuto da criança e do adolescente, em seu artigo 101, e especificamente o seu parágrafo 2º, há previsão de medidas de proteção aplicáveis a crianças e adolescentes vítimas de abuso sexual. Outro considerável condutor de políticas públicas, que demonstra uma tentativa de se coibir a prática de abuso sexual contra crianças e adolescentes, é o Plano Nacional de Enfrentamento da Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes. Este plano nasce em 2002 e revisto em 2013.

A partir da instituição desse Plano Nacional, o País vivencia uma série de avanços importantes na área do reconhecimento e enfrentamento da violência sexual contra crianças e adolescentes. O Plano serviu como referência para organizações não governamentais, especialmente no âmbito da mobilização social e do monitoramento de políticas públicas na perspectiva de formulação e efetiva implementação de ações nesta área por parte das esferas estatais. (*in* Plano Nacional de Enfrentamento da Violência Sexual contra crianças e adolescentes, 2013, p. 08)

O Plano Nacional de Enfrentamento da Violência sexual contra crianças e adolescentes visa direcionar a atuação governamental, por meio de suas políticas públicas a fim de se combater a mencionada violência, e, conseqüentemente, tentando se aproximar da proteção integral daqueles sujeitos de direitos fundamentais. Como decorrência do plano é possível apresentar algumas atuações governamentais

A instituição do Comitê Nacional de Enfrentamento da Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes e da Comissão Intersetorial no âmbito do governo federal, o fortalecimento das redes locais/ estaduais; as diversas campanhas de sensibilização sistemáticas (Carnaval e 18 de maio – Dia Nacional de Luta Contra a Exploração e o Abuso Sexual), a adesão de um número crescente de organizações públicas e privadas ao enfrentamento da violência sexual, a visita ao Brasil do Relator Especial das Nações Unidas sobre venda, prostituição infantil e utilização de crianças na pornografia; a adoção da experiência de Códigos de Conduta contra a Exploração Sexual em diferentes segmentos econômicos (turismo, transporte etc.); a criação do serviço de disque denúncia nacional gratuito – Disque 100 e, ainda, a realização do III Congresso Mundial de Enfrentamento da Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes no Brasil, em 2008, consideradas como conquistas previstas no referido Plano, reforçadas pela

instituição de planos temáticos, como o Plano Nacional de Promoção, Proteção e Defesa do Direito de Crianças e Adolescentes à Convivência Familiar e Comunitária (2006) e o Plano Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas (2008). (*in* Plano Nacional de Enfrentamento da Violência Sexual contra crianças e adolescentes, 2013, p. 08)

Há um certo avanço das políticas públicas em prol de crianças e adolescentes com a finalidade de proteger sua dignidade sexual. Uma busca por aprimoramento da atuação estatal em prol da proteção integral de crianças e adolescentes, e nesse caso, especificamente aos sujeitos à violência sexual.

Mais recentemente, tivemos a publicação da Lei n.º 15.211/2025, a qual estabeleceu punições mais severas para atos que possam configurar adultização de crianças e adolescentes. Empresas de tecnologia deverão criar medidas preventivas para evitar o acesso de crianças e adolescentes a conteúdos considerados como exploração e abuso sexual, e conteúdo pornográfico. (Brasil, 2025)

Considerações Finais

Em que pese atualmente o Estado brasileiro se proponha a defender o direito humano e fundamental à dignidade sexual de crianças e adolescentes, ajustando-se a perspectiva da proteção integral, notamos ao longo de sua trajetória a ausência de proteção.

As atuações do Estado brasileiro até o momento que antecedeu à Constituição Federal de 1988, são marcadas pelo reforço da estigmatização da criança e adolescente como objeto/menor. E com os Códigos de Menores de 1929 e 1976, houve a adoção da doutrina da situação irregular, conduzindo a criação e implementação de ações estatais.

É apenas em um período historicamente recente, a partir de 1988, que crianças e adolescentes são considerados sujeitos de direitos em condição peculiar de desenvolvimento. Sendo desse modo destinatários de políticas públicas que promovam a chamada proteção integral. E, nesse sentido, podemos verificar a tentativa de atuação

estatal para concretizar o direito fundamental à dignidade sexual das crianças e adolescentes tanto na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 227, § 4º e na Lei 8069/90 como na criação e implementação de atuações estatais decorrentes do Plano Nacional de Enfrentamento da Violência Sexual contra crianças e adolescentes, parâmetros para a criação de programas, projetos e novas leis.

Referências

AMARO, Sarita. **Crianças vítimas de violência**: das sombras do sofrimento à genealogia de resistência. Uma nova teoria científica. Porto Alegre: AGE/EDIPUCRS, 2003.

A Palavra da Febem, *in* Psicologia: Ciência e Profissão, 1988. (sem autor especificado)

BRASIL. Lei n.º 15.211 de 17 de setembro de 2025. Dispõe sobre a proteção de crianças e adolescentes em ambientes digitais (Estatuto Digital da Criança e do Adolescente). Diário oficial da União: 17 de setembro de 2025, Edição Extra. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2025/lei/L15211.htm Acesso em 29 de setembro de 2025.

CASTEL, Robert. **A insegurança social. O que é ser protegido?** Tradução de Lúcia M. Endelich Orth. Petrópolis: Editora Vozes, 2005.

COSTA, Lucia Cortes da. O Dilema brasileiro da desigualdade social. *In* **Sociedade e cidadania**: desafios para o século XXI. Org. Lucia Cortes da Costa e Maria Antônia de Souza. Ponta Grossa: Editora UEPG, 2010.

DEL PRIORI, M. A criança negra no Brasil. In JACÓ-VILELA, AM., and SATO, L., orgs. Diálogos em psicologia social[online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2012. p. 232-253. ISBN: 978-85-7982-060-1. Available from SciELO Books <<http://books.scielo.org>>.

FERNANDES, Florestan. **A Revolução Burguesa no Brasil**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1976.

FERRAJOLI, Luigi. **Los Fundamentos de los derechos fundamentales**. Madrid: Editorial Trotta, 2009.

FURTADO, Celso. **Formação Econômica do Brasil**. 32^a ed. São Paulo: Companhia editora nacional, 2003.

HOBBS, Thomas. **Leviatã**. São Paulo: Martin Claret, 2009.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8069.htm Acesso em 10 de setembro de 2015.

http://www.destinacaocrianca.org.br/arquivos/arq_175_Declaracao_direitos_crianca.pdf Acesso em 10 de setembro 2015.

LOCKE, John. **Segundo tratado do governo civil**. São Paulo: Martin Claret, 2002.

Plano nacional de enfrentamento da violência sexual contra crianças e adolescentes. 2013. In <http://www.sdh.gov.br/assuntos/criancas-e-adolescentes/programas/enfrentamento-a-violencia-sexual/metas-do-programa-nacional-de-enfrentamento-da-violencia-sexual-contra-criancas-e-adolescentes-pnevsca>. Acesso em 10 de setembro de 2015.

PASSETTI, Edson. (1986). Menores: os prisioneiros do humanismo. *Lua Nova: Revista de Cultura e Política*, 3(2), 31-37. Recuperado em 15 de setembro de 2015, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102644519860003000006&lng=pt&tlng=pt. 10.1590/S0102-644519860003000006.

PEREZ, José Roberto Rus; PASSONE, Eric Ferdinando. Políticas sociais de atendimento às crianças e aos adolescentes no Brasil. **Caderno de Pesquisa**, vol. 40, n. 140, p. 649-673, maio/ago, 2010.

ROSA, EM., and TASSARA, ETO. A produção das infâncias e adolescências pelo direito. In JACÓ- VILELA, AM., and SATO, L., orgs. *Diálogos em psicologia social* [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2012. p. 269-284. ISBN: 978-85-7982-060-1. Available from SciELO Books.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Do Contrato Social**. Porto Alegre: L&PM, 2009.

SAUT, Roberto Diniz. **O novo direito da criança e do adolescente: uma abordagem possível**. Blumenau: Edifurb, 2008.

SOUZA, Celina. Políticas Públicas: uma revisão de literatura. **Sociologias**. Porto Alegre, ano 08, nº 16, jul/dez 2006, p. 20-45.

CAPÍTULO 14

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: TERCEIRIZAÇÃO COMO ESTRATÉGIA EMPRESARIAL PARA REDUÇÃO DE CUSTOS

PRECARIZATION OF WORK: OUTSOURCING AS A BUSINESS STRATEGY FOR COST REDUCTION

Emanuela Abati

UNIOESTE

Francisco Beltrão - Paraná
emanuela.abati@unioeste.br

Gabriela Rosa Correa

UNIOESTE

Francisco Beltrão - Paraná
gabriela.correa9@unioeste.br

Juliana Raíssa Rauber

UNIOESTE

Francisco Beltrão - Paraná
juliana.rauber1@unioeste.br

Maria Victoria Remor Sebolt Lise

UNIOESTE

Francisco Beltrão - Paraná
maria.lise@unioeste.br

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo analisar a terceirização trabalhista enquanto estratégia empresarial voltada à redução de custos e à transferência de obrigações, evidenciando como tal prática contribui para a precarização das condições de vida do trabalhador terceirizado. A pesquisa, de caráter bibliográfico, apresenta inicialmente a história da terceirização e sua evolução. Em seguida, demonstra-se como esse contrato passou a ser utilizado pelas empresas para reduzir custos diretos e flexibilizar a gestão de pessoas, sustentado por um

discurso de eficiência. São ainda expostos estudos empíricos e dados que comprovam os impactos negativos ao trabalhador, alcançando inclusive sua dignidade humana. Por fim, apresentam-se estratégias de enfrentamento da precarização, ressaltando o papel de entidades estatais na defesa do hipossuficiente. Conclui-se que, no contexto brasileiro, a terceirização se mostra prejudicial ao empregado e favorável ao empregador, sendo imprescindível a adoção de mecanismos jurídicos capazes de mitigar seus efeitos nocivos.

Palavra-chave: Terceirização; Precarização do trabalho; Relações de trabalho; Direitos trabalhistas; Redução de custos; Dignidade da pessoa humana.

ABSTRACT

This article aims to analyze labor outsourcing as a business strategy focused on cost reduction and the transfer of obligations, highlighting how this practice contributes to the deterioration of the living conditions of outsourced workers. The research, based on a bibliographic approach, initially presents the history of outsourcing and its evolution. It then demonstrates how this type of contract came to be used by companies to reduce direct costs and flexibilize personnel management, supported by a discourse of efficiency. Empirical studies and data are also presented, showing the negative impacts on workers, including threats to their human dignity. Finally, strategies to confront this precarization are discussed, emphasizing the role of state entities in protecting the underprivileged. It is concluded that, in the Brazilian context, outsourcing is detrimental to employees and favorable to employers, making it essential to adopt legal mechanisms capable of mitigating its harmful effects.

Keywords: Outsourcing; Labor precarization; Labor relations; Labor rights; Cost reduction; Human dignity

1. Introdução

O presente estudo tem por objetivo analisar de que maneira a terceirização, quando utilizada como estratégia empresarial, pode contribuir para a precarização das relações de trabalho, comprometendo a dignidade do trabalhador. A pesquisa, de natureza bibliográfica, busca compreender a evolução histórica da terceirização, seu processo de regulamentação no Brasil e os impactos dessa prática nas relações laborais. Assim, pretende-se evidenciar como, apesar do discurso de modernização e eficiência, a terceirização frequentemente resulta na perda de direitos, na intensificação da exploração e na fragilização da proteção social, já que para os empregadores, ela representa não apenas uma forma de reduzir custos, mas também de flexibilizar a gestão de pessoas.

Dessa maneira, evidencia-se que tal forma de contratação pode, inclusive, afrontar preceitos constitucionais, uma vez que compromete a dignidade da pessoa humana, princípio fundamental consagrado pela Constituição Federal. Nesse contexto, torna-se imprescindível analisar estratégias para o enfrentamento da precarização das relações de trabalho, cabendo ao Ministério Público do Trabalho, às entidades sindicais e à própria construção jurisprudencial o papel de tutela e defesa da parte hipossuficiente dessa relação jurídica.

2. Conceito, Origem e Evolução Histórica da Terceirização

O fenômeno da terceirização tem raízes históricas ligadas à evolução das formas de produção e à própria reorganização do trabalho no capitalismo. A terceirização moderna consolidou-se apenas no século XX, especialmente a partir da Segunda Guerra Mundial. Nesse período, as indústrias bélicas, diante da elevada demanda, transferiram parte de suas atividades para pequenas empresas, viabilizando maior flexibilidade e eficiência produtiva¹. O toyotismo, modelo de

1LIMA, Andressa Ferreira; SILVA, Nilso Paulo da. **Terceirização no Direito do Trabalho**. Apucarana: FACNOPAR, 2019.

organização da produção característico da indústria japonesa, consolidou a terceirização como instrumento estratégico, tal sistema previa que a empresa principal se concentrasse no núcleo do processo produtivo, delegando a terceiros a fabricação de partes e componentes, o que resultava em maior agilidade e menor custo operacional².

No Brasil, a terceirização começou a ser adotada com maior intensidade a partir da década de 1970, período marcado pela reestruturação industrial e pela necessidade de adequação ao mercado globalizado. Inicialmente limitada a setores como vigilância e limpeza, a prática expandiu-se progressivamente, especialmente durante os anos 1990, em consonância com as políticas neoliberais e de flexibilização das relações de trabalho³.

Do ponto de vista normativo, a terceirização no Brasil não foi inicialmente regulada pela CLT. Apenas a Lei nº 6.019/1974 disciplinava o trabalho temporário, considerado uma forma de terceirização restrita. A ausência de previsão expressa levou à criação de critérios jurisprudenciais, especialmente a partir da Súmula 331 do TST, que admitia a terceirização apenas em atividades-meio, proibindo-a nas atividades-fim. Esse entendimento foi superado em 2017 com a edição da Lei nº 13.429, posteriormente complementada pela Lei nº 13.467 (Reforma Trabalhista), que autorizaram expressamente a terceirização em quaisquer atividades, inclusive na atividade-fim. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADPF 324 e do RE 958252, consolidou esse posicionamento, ao afirmar a constitucionalidade da terceirização irrestrita⁴.

A partir disso, a terceirização pode ser definida como o processo pelo qual uma empresa, denominada tomadora de serviços, contrata outra empresa, chamada prestadora, para executar atividades específicas, transferindo a esta a responsabilidade pelo vínculo jurídico trabalhista. O trabalhador, por sua vez, executa suas funções em

2GÓES, Joseane. **Direito do Trabalho e modelos produtivos**. Londrina: UEL, 2013.

3PEDRA HUME, Myrcéa Aparecida. **A terceirização no Direito do Trabalho. Monografia** (Bacharelado em Direito) – UNIVALI, Itajaí, 2009.

⁴BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF 324/DF**. Rel. Min. Luís Roberto Barroso, j. 30 ago. 2018.

benefício da tomadora, mas mantém o contrato de emprego com a prestadora. Logo, pequenas e médias empresas utilizam dos serviços de terceiros como uma tentativa de minimizar custos, suprir carências, assim como, obter recurso de serviços especializados. Os grandes empresários, no entanto, adotam o discurso de que a terceirização é um meio viável para obter maior qualidade e produtividade, reduzindo a estrutura operacional, os custos e focando seu capital de maneira dinâmica na atividade fim. Com esta modernização as empresas passaram a eliminar as atividades paralelas ao seu negócio e obter parcerias com demais empresas prestadoras de serviços de modo descentralizado.

Sobre a terceirização podemos analisar a linha de pensamento de alguns autores em relação a conceituação desta, segundo Davis:

terceirização é a passagem de atividades e tarefas a terceiros. A empresa concentra-se em suas atividades-fim, aquela para a qual foi criada e que justifica sua presença no mercado, e passa a terceiros (pessoas físicas ou jurídicas) atividades-meio.⁵

Neste mesmo segmento temos a vertente de Queiroz, que dita a terceirização da seguinte forma:

é uma técnica administrativa que possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência, a terceiros, das atividades acessórias e de apoio ao escopo das empresas que é a sua atividade-fim, permitindo a estas se concentrarem no seu negócio, ou seja, no objetivo final.⁶

Ao fazermos uma análise sobre estes autores, nota-se uma grande semelhança em sua caracterização para o trabalho terceirizado, em suma, na perspectiva apresentada, a terceirização é uma técnica que transfere a um terceiro toda atividade paralela ao objetivo da empresa, tudo o que está relacionado aos meios para a atividade-fim de

⁵DAVIS, Frank Stephen. **Terceirização e multifuncionalidade: idéias práticas para a melhoria da produtividade e competitividade da empresa**. São Paulo: STS, 1992.

⁶QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual de terceirização: quais são os caminhos do sucesso e os riscos no desenvolvimento e implantação de projetos**. São Paulo: STS, 1992.

uma empresa é redistribuída para uma pessoa física ou jurídica, permitindo está de concentrar sua eficiência.

2.1 Características Fundamentais da Terceirização

A terceirização distingue-se das formas tradicionais de contratação por apresentar elementos estruturais específicos, como a relação trilateral, onde compõem três polos: o trabalhador (que presta o serviço), a empresa prestadora (empregadora formal) e a empresa tomadora (beneficiária do trabalho), essa triangulação é a principal marca distintiva do instituto⁷. Também há uma ausência de vínculo direto com o tomador, pois nos termos da legislação trabalhista, o vínculo de emprego constitui-se entre trabalhador e empresa prestadora, e não com a tomadora. Entretanto, em hipóteses de fraude ou intermediação ilícita de mão de obra, a Justiça do Trabalho reconhece o vínculo diretamente com o tomador, em aplicação do art. 9º da CLT.

Ademais, a Lei nº 6.019/1974, em seu art. 5º A, §5º, estabelece que a empresa contratante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas não adimplidas pela prestadora. Já o art. 2º, §2º, da CLT prevê a responsabilidade solidária em hipóteses de grupo econômico. A jurisprudência do TST, por meio da Súmula 331, reforça a responsabilidade subsidiária da tomadora, fundada nos princípios da culpa in eligendo (má escolha do prestador) e culpa in vigilando (falta de fiscalização)⁸.

3. Terceirização como Estratégia Empresarial: Transferência de Riscos e Responsabilidades

A terceirização consolidou-se, nas últimas décadas, como uma das principais estratégias empresariais no contexto de reorganização produtiva, sendo adotada de maneira ampla com o intuito de racionalizar

⁷MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

⁸BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331**.

custos e promover ganhos de eficiência. A delegação de atividades a empresas especializadas, por meio de contratos de prestação de serviços, passou a ser vista como uma forma de aumentar a competitividade no mercado, ao permitir que organizações concentrem seus recursos nas chamadas atividades-fim.

Embora amplamente defendida no discurso empresarial, a terceirização tem suscitado críticas quanto aos seus impactos sobre os direitos dos trabalhadores e sobre a configuração das relações de trabalho. Para os empregadores, ela representa não apenas uma forma de reduzir custos diretos — salários, encargos sociais e benefícios — mas também de flexibilizar a gestão de pessoal, transferindo riscos e responsabilidades. Trata-se, portanto, de uma estratégia que combina elementos de racionalização administrativa e aumento da margem de lucro. Segundo Filgueiras:

A racionalidade econômica da terceirização está fortemente assentada em práticas de gestão predatórias, que priorizam a redução de custos em detrimento das condições de trabalho e da proteção social. Essa lógica impõe um padrão de gestão voltado à maximização do lucro por meio da diminuição da massa salarial, da intensificação do trabalho e da redução das garantias institucionais. Nesse modelo, o trabalhador terceirizado ocupa uma posição estruturalmente inferior, com menor acesso a direitos e maiores riscos de exposição a condições degradantes de trabalho.⁹

Essa análise evidencia que a terceirização não deve ser interpretada apenas como uma estratégia empresarial de eficiência, mas também como um mecanismo de redistribuição desigual dos riscos e benefícios do processo produtivo. Ao reduzir custos para o capital, amplia vulnerabilidades para o trabalhador, fragilizando os mecanismos de proteção social historicamente conquistados.

Do ponto de vista macroeconômico, a terceirização é frequentemente apresentada como uma resposta à lógica da competitividade em escala global, permitindo maior adaptabilidade das

⁹FILGUEIRAS, R. **Acidentes de trabalho em empresas terceirizadas: análise estatística e impactos**. Revista de Segurança e Saúde no Trabalho, v. 7, n. 2, p. 45-63, 2017.

empresas em mercados instáveis. No entanto, a expansão dessa prática intensifica desigualdades estruturais no mercado de trabalho brasileiro, já marcado por altas taxas de informalidade e por uma tradição de precarização laboral. Assim, o que se apresenta como modernização empresarial acaba por reforçar padrões históricos de exploração da mão de obra, com sérias repercussões para o equilíbrio entre capital e trabalho.

Com a edição das Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, ampliou-se significativamente o espaço jurídico da terceirização, inclusive em atividades-fim, o que resultou na intensificação da fragmentação dos vínculos trabalhistas. Ainda que a legislação reconheça a responsabilidade subsidiária da empresa contratante, essa previsão mostra-se, na prática, limitada, sobretudo em casos de falência ou encerramento irregular das empresas terceirizadas.

Essa configuração tem implicações sérias para os trabalhadores, que frequentemente precisam recorrer ao Poder Judiciário para obter o reconhecimento de seus direitos. A Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho procurou mitigar esses efeitos, ao consolidar o entendimento da responsabilidade subsidiária com base na culpa in eligendo e in vigilando. No entanto, a expansão legal da terceirização tende a dificultar ainda mais a efetiva responsabilização das empresas tomadoras de serviços, principalmente em setores de maior periculosidade ou rotatividade.

4. Impactos da Terceirização nas Relações de Trabalho

Como intensificado anteriormente, a pandemia da terceirização é uma estratégia empresarial neoliberal que está pautada ao excesso do liberalismo e a livre concorrência, que tem se materializado por meio da exploração do trabalho humano, sustentado por um modelo capitalista de acumulação financeira que deixa de lado a proteção social. Pedro Carraro observa o fato de que “à terceirização tem se tornado um instrumento de precarização das relações de trabalho, que

na verdade, trata-se de uma forma de a empresa contratante reduzir encargos trabalhistas e sociais”¹⁰.

Dessa forma, estamos a frente de uma nova realidade de desconstrução trabalhista, visto que a terceirização é uma forma de trazer informalidade para os contratos de emprego, e mesmo a informalidade não sendo um sinônimo de precariedade a sua aplicabilidade traz trabalhos desprovidos de direitos, se atrelando a precarização. Nesse sentido, Débora Spagnol elenca diversos prejuízos trazidos pela terceirização:

A possibilidade de redução salarial, pois com a mudança de tomadora a empresa terceirizada não tem obrigação de manter os valores pagos em razão da tomadora anterior; A abolição da equiparação salarial, pois dois empregados contratados por uma prestadora de serviços podem receber remunerações distintas por prestarem serviços a tomadoras diferentes; A perda de benefícios concedidos por convenções e acordos coletivos, pois a empregadora não precisará cumprir normas que não pactuou e negociações que não participou; Prejuízo à saúde e segurança do trabalhador, decorrente da alta rotatividade de mão de obra em relação às terceirizadas, que prejudicam a capacidade e os treinamentos, bem como o baixo investimento em segurança pelas contratantes, visando o menor custo da mão de obra e com isso tornarem-se competitivas¹¹.

Com isso é notório trazer uma análise empírica de tal contrato de trabalho, analisando o cotidiano dos trabalhadores terceirizados nos ramos que mais utilizam da terceirização. Estudos específicos em segmentos da indústria como a petroquímica¹², a metalmecânica¹³, a de confecções¹⁴, entre outros, mostram relatos de terceirizados que

10CARRARO, Pedro. **Terceirização é precarização**.

11SPAGNOL, Débora. **A terceirização: o Projeto de Lei 4.330/2004 e seus impactos, vantagens, desvantagens e modificações**. Empório do Direito, 01/05/2015.

12DRUCK, M. G. **Terceirização: Desfordizando a Fábrica - um estudo do Complexo Petroquímico**. São Paulo: Edufba/Boitempo. 1999.

DRUCK, G.; BORGES, A. **Terceirização: balanço de uma década**. Caderno CRH, v. 15, n. 37, p. 111-139, jul./dez. 2002.

13MARCELINO, P. R. **A logística da precarização: terceirização do trabalho na Honda do Brasil**. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Sociologia, UNICAMP, 2002. Mimeo.

14AMORIM, E. R. A. **No limite da precarização: terceirização e trabalho feminino na indústria de confecção**. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Sociologia, UNICAMP, 2003. Mimeo

quando realizam seu trabalho na empresa contratante se sentem humilhados, discriminados, subordinados ao mando dos empregadores, em um ambiente que não os favorece. Além da competição ser recorrente, visto que os terceiros anseiam pela sua efetivação, enquanto os efetivos vivem na angústia de se tornarem terceiros ou até mesmo desempregados.

Os impactos da terceirização transcendem a esfera econômica, afetando de maneira direta tanto as condições materiais de trabalho quanto a organização coletiva dos trabalhadores. Estudos empíricos indicam que trabalhadores terceirizados recebem salários, em média, 25% inferiores aos empregados diretos, enfrentam jornadas mais extensas, possuem menor estabilidade e estão mais expostos a acidentes de trabalho¹⁵. Filgueiras confirma que os índices de acidentes fatais são significativamente mais elevados em setores com alta incidência de terceirização¹⁶, evidenciando a vulnerabilidade material e física desses trabalhadores. Além disso, a rotatividade elevada nas empresas terceirizadas contribui para a descontinuidade no treinamento e no cumprimento de normas de segurança, ampliando os riscos laborais e dificultando a criação de uma cultura organizacional voltada à prevenção de acidentes.

Além dos impactos econômicos e organizacionais, a terceirização tem efeitos significativos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores. A insegurança contratual e a falta de direitos laborais básicos geram aumento de estresse, ansiedade e sensação de vulnerabilidade constante. Estudos recentes apontam que trabalhadores em condições de maior precarização apresentam maiores índices de afastamentos por doença e problemas de saúde mental, refletindo a íntima relação entre estabilidade laboral e bem-estar psicológico¹⁷.

15BRASIL. Ministério da Economia. **Relatório sobre terceirização e condições de trabalho**. Brasília: Ministério da Economia, 2020.

16FILGUEIRAS, R. **Acidentes de trabalho em empresas terceirizadas: análise estatística e impactos**. Revista de Segurança e Saúde no Trabalho, v. 7, n. 2, p. 45-63, 2017.

17SILVA, M.; PEREIRA, L. **Precarização do trabalho e saúde mental: impactos da terceirização e da informalidade**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 45, n.1, p. 23-41, 2021.

Nesse contexto, a terceirização configura uma prática que, longe de promover inovação ou eficiência genuína, representa um instrumento de precarização e enfraquecimento da proteção coletiva, comprometendo a dignidade, a segurança e a capacidade de organização dos trabalhadores. Assim, o desafio contemporâneo consiste em equilibrar necessidades empresariais de flexibilidade com a preservação de direitos trabalhistas essenciais e o fortalecimento da representação sindical como instrumento de justiça social e proteção coletiva.

4.1 Trabalho Digno

Promulgada em 1988 a norma mais importante do país, a Constituição da república Federativa do Brasil, dispõem em seu artigo 1º, inciso III um dos seus fundamentos, o da dignidade da pessoa humana. Tal conceito, conseqüentemente, recai sobre todos os ramos do direito, bem como o do trabalho.

Logo, como algo rotineiro na realidade brasileira, diversos setores econômicos e sociais ignoram um dos princípios mais importantes para se manter uma sociedade justa e igualitária. E o setor trabalhista não é dessemelhante, uma vez que o hipossuficiente da relação empregatícia lida com situações humilhantes e degradantes para tentar sobreviver em um sistema de extrema desigualdade, ao ponto que o elo mais forte lucra em cima de seus esforços.

Porém, tal lógica não deveria estar ocorrendo, uma vez que como pontuado por Gabriela Delgado, “deve ser vedada a violação da dignidade, o que significa que o ser humano jamais poderá ser utilizado como objeto ou meio para a realização do querer alheio”¹⁸. Além disso, Villela assevera que:

As relações jurídico-trabalhistas devem sempre preservar e resguardar a dignidade da pessoa humana do trabalhador, eis que um dos alicerces que sustentam o próprio Estado

¹⁸ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTR, 2006.

Democrático de Direito é o referido princípio, até porque o trabalho é um dos principais instrumentos de solidificação da dignidade do ser humano.¹⁹

Dessa forma, é imprescindível que a terceirização não seja um modelo de contrato empregatício que infrinja a moral do trabalhador, pois um trabalho digno que segue os princípios da nossa constituição deve apresentar um ambiente de trabalho sem qualquer tipo de discriminação e constrangimento, preservando a saúde física e mental do empregado, bem como garantindo estabilidade, seguridade social e a qualidade de vida.

5. Medidas para o Enfrentamento da Precarização na Terceirização

5.1 A Atuação do Ministério Público do Trabalho

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é, de acordo com o Texto Magno de 1988, “poderoso órgão agente, judicial e extrajudicial, além da clássica função de órgão interveniente nos processos”²⁰, tendo como principal função desempenhar o papel central na defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores, sendo uma das principais instituições responsáveis por coibir a precarização das relações laborais, inclusive nos contratos que se equivalem da terceirização. Seu exercício tem como alicerce os princípios constitucionais da pessoa humana, da valorização do trabalho e da função social da empresa, previstos nos artigos 1º, III e IV, e 170 da Constituição Federal.

Sob o prisma da terceirização, o Ministério Público do Trabalho performa de maneira preventiva e repressiva com o objetivo de garantir que as normas trabalhistas vigentes sejam adequadamente observadas pelas empresas que irão contratar e que serão contratadas na modalidade terceirizada. Essa atuação acontece por meio da fiscalização do cumprimento das leis, da mediação de conflitos coletivos, da propositura de ações civis públicas, da celebração de

¹⁹ VILLELA, Fábio Goulart. **Introdução ao Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

²⁰ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016].

termos de ajustamento de conduta (TACs) com empregadores que descumprem a legislação trabalhista e da possível execução em caso de descumprimento daqueles.

Em adição, se insere nas funções do Ministério Público do Trabalho a realização de campanhas educativas, audiências públicas e divulgação de estudos técnicos, visando conscientizar a sociedade sobre os riscos da precarização no setor trabalhista e a importância do respeito aos direitos sociais dos trabalhadores que desempenham suas funções de maneira terceirizada. Tal função extrajudicial do órgão aqui tratado tem se mostrado eficaz na promoção de melhores práticas empresariais e na construção de uma cultura subsidiada no princípio de trabalho decente.

Destarte, é de suma importância o reconhecimento do Ministério Público do Trabalho como instrumento de controle social e jurídico da terceirização, desempenhando seu papel não somente como órgão fiscalizador, mas, adicionalmente, como agente transformador das relações trabalhistas no Brasil, tendo como objetivo assegurar que a terceirização aconteça com bases que respeitem os direitos fundamentais descritos em nossa Carta Magna e promovam condições dignas e seguras para todos os trabalhadores.

5.2 Papel dos Sindicatos Brasileiros na Defesa dos Trabalhadores Terceirizados

Se tratando do papel sindicalista no combate a precarização na terceirização, temos a vertente de Delgado, que dita o que é o sindicato da seguinte forma:

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o

objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.²¹

Assim sendo, a atuação sindical se revela, solidariamente com o Ministério Público do Trabalho, como um dos principais mecanismos de combate à precarização na modalidade trabalhista terceirizada. As associações sindicalistas, ao representarem coletivamente os interesses dos empregados, possuem desempenho estratégico em negociações de condições dignas de trabalho, especialmente em conjunturas marcadas pela fragmentação das relações laborais, como ocorre em contratos terceirizados.

A negociação coletiva conduzida pelos sindicatos visa garantir pisos salariais adequados, benefícios, limites de jornada e condições de saúde e segurança do trabalho para os terceirizados, de modo a evitar que estes trabalhadores sejam tratados como "categoria inferior" dentro de um mesmo ambiente produtivo. Ademais, os sindicatos exercem, conjuntamente com as negociações, sua função fiscalizatória e política, pressionando as empresas e o poder estatal a adotarem práticas que respeitem os direitos fundamentais aos trabalhadores conferidos.

Portanto, o fortalecimento dos sindicatos e a garantia da sua ampla atuação junto aos empregados na modalidade terceirizada se faz uma medida essencial para evitar a precarização, promovendo a justiça social e assegurando o efetivo cumprimento dos direitos trabalhistas em todas as modalidades de contrato, incluindo o terceirizado.

Considerações Finais

A partir da análise feita, constata-se que a terceirização, embora legitimada pelo ordenamento jurídico como estratégia empresarial de redução de custos, aumento da eficiência e especialização da produção, tem se mostrado, na prática, como um fenômeno capaz de intensificar a precarização das relações trabalhistas. O presente estudo

²¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2019, p. 1.590.

evidenciou que, ao transferir as responsabilidades, fragmentar os vínculos trabalhistas e fragilizar a representação coletiva, a terceirização acarreta salários reduzidos, maior rotatividade, condições laborais mais inseguras e enfraquecimento da proteção social conquistada historicamente. Além disso, revelou-se que o discurso empresarial de modernização e eficiência frequentemente camufla efeitos adversos que atingem, sobretudo, o trabalhador, que permanece em posição estruturalmente mais vulnerável e desprotegida.

Nesse contexto, torna-se imprescindível a adoção de mecanismos que assegurem a efetividade dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da função social da empresa. Para tanto, a atuação do Estado, do Ministério Público do Trabalho, dos sindicatos e da própria sociedade é fundamental no combate às práticas abusivas e na construção de relações laborais mais justas. O fortalecimento da jurisprudência protetiva, aliado à ampliação de políticas públicas e ao compromisso empresarial com a justiça social, mostra-se fundamental para que a terceirização não se converta em mera ferramenta de exploração, mas sim em um instrumento de organização produtiva compatível com o trabalho digno e a preservação dos direitos fundamentais do trabalhador.

Referências Bibliográficas

AMORIM, E. R. A. **No limite da precarização: terceirização e trabalho feminino na indústria de confecção**. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Sociologia, UNICAMP, 2003. Mimeo.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 ago. 2025.

BRASIL. Ministério da Economia. **Relatório sobre terceirização e condições de trabalho**. Brasília: Ministério da Economia, 2020.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. ADPF 324/DF. Rel. Min. Luís

Roberto Barroso, j. 30 ago. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 01 set. 2025.

CARRARO, Pedro. **Terceirização é precarização**. Disponível em: <http://sindijorpr.org.br/artigos-interna/5/artigos/6009/terceirizacao-e-precarizacao>. Acesso em: 28 jul. 2025.

DAVIS, Frank Stephen. **Terceirização e multifuncionalidade: idéias práticas para a melhoria da produtividade e competitividade da empresa**. São Paulo: STS, 1992.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2019, p. 1.590.

DRUCK, G.; BORGES, A. **Terceirização: balanço de uma década**. Caderno CRH, v. 15, n. 37, p. 111-139, jul./dez. 2002.

DRUCK, M. G. **Terceirização: Desfordizando a Fábrica - um estudo do Complexo Petroquímico**. São Paulo: Edufba/Boitempo, 1999.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTR, 2006.

FILGUEIRAS, R. **Acidentes de trabalho em empresas terceirizadas: análise estatística e impactos**. Revista de Segurança e Saúde no Trabalho, v. 7, n. 2, p. 45-63, 2017

GÓES, Joseane. **Direito do Trabalho e modelos produtivos**. Londrina: UEL, 2013.

LIMA, Andressa Ferreira; SILVA, Nilso Paulo da. **Terceirização no Direito do Trabalho**. Apucarana: FACNOPAR, 2019.

MARCELINO, P. R. **A logística da precarização: terceirização do trabalho na Honda do Brasil**. Dissertação (Mestrado) - Departamento de Sociologia, UNICAMP, 2002. Mimeo.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

PEDRA HUME, Myrcéa Aparecida. **A terceirização no Direito do Trabalho**. Monografia (Bacharelado em Direito) – UNIVALI, Itajaí, 2009.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual de terceirização: quais são os caminhos do sucesso e os riscos no desenvolvimento e implantação de projetos**. São Paulo: STS, 1992.

SILVA, M.; PEREIRA, L. **Precarização do trabalho e saúde mental: impactos da terceirização e da informalidade.** Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 45, n. 1, p. 23-41, 2021.

SPAGNOL, Débora. **A terceirização: o Projeto de Lei 4.330/2004 e seus impactos, vantagens, desvantagens e modificações.** Empório do Direito, 01/05/2015. Disponível em: <https://emporiiododireito.com.br/leitura/a-terceirizacao-o-projeto-de-lei-4-330-2004-e-seus-impactos-vantagens-desvantagens-e-modificacoes>. Acesso em: 29 jul. 2025.

VILLELA, Fábio Goulart. **Introdução ao Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CAPÍTULO 15

PROTEÇÃO E REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL ARTÍSTICO NO BRASIL

PROTECTION AND REGULATION OF CHILD ARTISTIC LABOR IN BRAZIL

Isabela Misturini

Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Francisco Beltrão - Paraná
isabela.misturini@unioeste.br

Luiz Henrique Knerek Gnoatto

Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Francisco Beltrão - Paraná
luiz.gnoatto@unioeste.br

Manuela Cristofoli Prigol

Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Francisco Beltrão - Paraná
manuela.prigol@unioeste.br

Roberta Marzagão Sedôr

Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Francisco Beltrão – Paraná
roberta.sedor@unioeste.br

RESUMO

Objetivo: Analisar criticamente as peculiaridades do trabalho infantil em atividades artísticas no Brasil e as lacunas legislativas existentes em sua regulamentação. **Metodologia:** Utilizou-se o método dedutivo com averiguações bibliográficas e análise documental da Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho, Estatuto da Criança e do Adolescente e Convenções Internacionais. **Resultados:** Identificou-se que, apesar das garantias constitucionais e trabalhistas vigentes, existe

significativa precariedade legislativa específica sobre a proteção do trabalho infantil no meio artístico, sendo frequentemente desconsiderado pela glamourização permitida a esses jovens. **Conclusão:** Constatou-se a necessidade urgente de regulamentação específica que concilie a atividade artística mirim com uma juventude saudável, mediante adequação de horários, condições estruturais e posituação de direitos e obrigações das partes envolvidas.

Palavras-chave: Ordenamento jurídico; Trabalho infantil artístico; Precariedade legislativa; Proteção integral; Autorização judicial.

ABSTRACT

Objective: To critically analyze the peculiarities of child labor in artistic activities in Brazil and the existing legislative gaps in its regulation. **Methodology:** The deductive method was used with bibliographic investigations and documentary analysis of the Federal Constitution, Consolidation of Labor Laws, Statute of the Child and Adolescent, and International Conventions. **Results:** It was identified that, despite the existing constitutional and labor guarantees, there is significant legislative precariousness specific to the protection of child labor in the artistic environment, often disregarded due to the glamorization permitted to these young people. **Conclusion:** The urgent need for specific regulation that reconciles child artistic activity with a healthy youth was found, through adaptation of schedules, structural conditions, and establishment of rights and obligations of the parties involved.

Keywords: Legal system; Child artistic labor; Legislative precariousness; Integral protection; Judicial authorization.

1. Introdução

A evolução histórica do Brasil, marcada pela promulgação da Constituição Federal (CF) representou um divisor de águas na abordagem jurídica da participação de crianças e adolescentes em atividades laborais. A problemática do trabalho infantil passou a ser tratada com maior rigor no ordenamento jurídico nacional,

estabelecendo-se garantias fundamentais para a proteção dos menores.

Na esfera do Direito do Trabalho, a construção dos direitos basilares teve seu ápice na Revolução Industrial, quando os empregados começaram a reivindicar seus direitos em meio à globalização mundial. As crianças, as mais requisitadas pelas fábricas e submetidas a condições extremamente insalubres, gradualmente passaram a ser defendidas pela legislação trabalhista. Nesse sentido, os menores, apesar de desfrutarem de garantias constitucionais e trabalhistas através de legislação própria, Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), ainda possuem lacunas legislativas no âmbito artístico, uma vez que inexistente legislação própria aos menores nos dispositivos legislativos brasileiros, sendo muitas vezes tal atividade desconsiderada pela glamourização permitida à esses jovens.

Sendo assim, o presente artigo, adotando a metodologia de pesquisas bibliográficas e documental voltadas à leitura e análise de livros, revistas, artigos científicos, legislação, regulamentos e jurisprudências, abordará preliminarmente a evolução histórica do trabalho infantil no Brasil e no mundo, dispondo da CF e o ECA como normas basilares à proteção dos infantes. Em seguida, faz-se necessário retratar a proteção jurídica exposta na Carta Magna, CLT e no ECA e, como resultado, as principais lacunas legislativas apresentadas nesses dispositivos.

Dessa forma, com a falta de legislação própria à classe infantil artística será abordado a competência própria para conceder as devidas autorizações judiciais à esses artistas mirins, bem como quais são os respaldos jurídicos utilizados para a concessão das devidas liberações. Por fim, para uma melhor visualização dos casos práticos envolvendo o labor no meio artístico dos menores, será aludido casos midiáticos em que crianças e adolescentes tiveram sua infância interrompida pela necessidade do início precoce na aparição espetáculos que fomentam a cultura do país.

2. Revisão de Literatura

2.1 Histórico do Trabalho Infantil

O histórico do trabalho infantil no Brasil remete a colonização do país, uma vez que já nas embarcações portuguesas, crianças eram trazidas na condição de trabalhadoras, desempenhando papéis importantes. O labor dos menores era muito requisitado, visto que fornecia uma mão de obra ágil, de baixo custo e consumidora de poucos alimentos (Ramos, 1999).

Com o início da primeira experiência da industrialização no Brasil, as crianças, sob o discurso de ajudar a prover o sustento de suas famílias, eram comumente inseridas como empregadas nas fábricas. Eram submetidas a condições de trabalho desumanas, pois além de jornada estafante que ultrapassava as capacidades físicas de um adulto, as crianças conviviam desde cedo com locais insalubres e perigosos que frequentemente abreviavam suas próprias vidas¹. Nesse sentido:

O que, efetivamente, ocorreu, foi um longo período de exploração de crianças e adolescentes, que se perpetuou durante toda a Revolução Industrial, desde os seus primórdios, até o período de maior crescimento, conhecido por “industrialização madura”. Assim, essa “era das máquinas” contribuiu para a substituição da mão-de-obra, pesada, que só podia ser realizada por homens, pela fragilidade de mulheres e crianças no mercado de trabalho, e representava, para os produtores, devido ao abuso de atividade desta mão-de-obra, um lucro muito maior.²

Por conseguinte, após a aparição de críticas nas obras dos pensadores Karl Marx e Frederic Engels, discussões em torno da jornada de trabalho dos menores moldou, em 1802, a criação da “Carta dos Aprendizes”, na Europa, reduzindo a jornada de trabalho para até

¹RAMOS, Fábio Pestana. A história trágico-marítima das crianças nas embarcações. In: PRIORE, Mary Del (org.). História das Crianças no Brasil. São Paulo: Contexto, 1999. p. 20

²Op. Cit. LIBERATI. Wilson Donizeti Liberati, Wilson Donizeti Direito da criança e do adolescente 2010.

12 (doze) horas e proibindo o trabalho noturno para crianças na indústria do algodão e da lã (Assis, 2021). No Brasil, foi somente em 1891 que começaram a aparecer as primeiras legislações acerca da proteção dos menores no labor, tendo seu marco inicial o Decreto 1.313, o qual proibia o trabalho de crianças em máquinas em movimento e na faxina, bem como o trabalho noturno em certos serviços.³

Ao longo da história, os documentos constitucionais oscilaram entre períodos de maior ou menor harmonia entre o poder do Estado e os direitos fundamentais dos cidadãos, transitando através de épocas marcadas tanto pela democracia quanto pelo autoritarismo. Foi somente na Carta Magna de 1988 que se estabeleceu o princípio da proteção integral às crianças e adolescentes, ampliando-se através do Estatuto da Criança e do Adolescente, que revelou a necessidade de legislar sobre as condições nocivas a que as crianças eram submetidas durante a evolução histórica do Brasil (Oliveira, 2016).

2.2 Proteção Constitucional da Criança e do Adolescente

A CF promulgada em 1988 possui sua organização política e econômica pautada no Estado de bem-estar social, tendo como uma de suas principais características a defesa dos direitos dos cidadãos com a concretização da igualdade e da justiça social entre todos os indivíduos (Op. Cit. LIBERATI. Wilson Donizeti Liberati, Wilson Donizeti Direito da criança e do adolescente 2010). Nesse sentido, a referida carta, passou a considerar como criança àquelas até os 12 anos incompletos e adolescentes entre 12 e 18 anos, passando esses a também serem titulares dos direitos fundamentais por ela estabelecidos. (Brasil, 1988)

³Disponível em: < <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html> > Acesso em: 10 de março de 2024.

Nesse viés, com os direitos fundamentais intitulados a essa faixa etária, o texto legislativo proibiu o trabalho infantil já em seu artigo 7º, inciso XXXIII:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; [...] (Brasil, 1988)

Além disso, no artigo 227, parágrafo 3º, da CRFB, implementou-se o princípio da proteção integral, estabelecendo-se, assim, um marco para a criação de novos parâmetros de atuação dos órgãos estatais de toda sociedade. A previsão expressa assim estabelece:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Brasil, 1988)

Portanto, a proteção dos filhos, compete à União, Estados e ao Distrito Federal legislar sobre a proteção à infância e à juventude, conforme art.24, XV, da CF, o trabalho infantil é proibido em razão do princípio da proteção integral estabelecido no artigo 227, §3º, o qual veda expressamente o trabalho antes dos dezesseis anos de idade, exceto em três situações jurídicas, conforme explica Delgado:

[...] Excetuam-se três situações jurídicas, todas com conteúdo e objetivos educacionais: o contrato de aprendizagem (este, eminentemente empregatício e, ao mesmo tempo, educacional), o contrato de estágio (não empregatício, mas prevalentemente educacional) e o trabalho educativo (também não empregatício, embora essencial e prevalentemente educacional).⁴

⁴DELGADO, Maurício Godinho, Curso de direito do trabalho, 18ª ed.São Paulo: LTr, 2019, p. 966.

2.3 Consolidação das Leis Trabalhistas e Proteção ao Menor

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), norma responsável por disciplinar regras materiais e processuais trabalhistas, trata em seu capítulo IV exclusivamente sobre a proteção ao menor, estabelecendo em seu artigo 402 que, para os efeitos da lei, são considerados menores os trabalhadores de 14 até 18 anos. O art. 403 disciplina sobre a proibição de qualquer forma de trabalho aos menores de dezesesseis anos, salvo na condição de aprendiz, permitido a partir dos quatorze anos.

Ademais, o art. 405 da CLT elencou os locais cuja prática do labor do menor é proibida - nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pelo Diretor Geral do Departamento de Segurança e Higiene do Trabalho - bem como aqueles considerados prejudiciais aos infantes, sendo em seu parágrafo segundo, determinado que o trabalho do menor em locais públicos como praças ruas e outros logradouros, poderão ocorrer somente após prévia autorização do Juiz de menores (Brasil, 1943).

Ainda, o parágrafo terceiro do artigo supracitado em suas alíneas 'a' e 'b' considera como prejudicial à moralidade do menor o trabalho prestado em teatros, revistas, cinemas e semelhantes. Contudo, no art. 406, *caput*, estabelece ainda que o Juiz de menores também é capaz de autorizar o labor dos menores nas atividades prejudiciais à sua moralidade, desde que a representação tenha fim educativo e não prejudique a sua formação moral. (Brasil, 1943).

No entanto, apesar da admissibilidade da atividade pelo menor, desde que autorizado pelo Juiz de Menores, o art. 407 da CLT, situa a necessidade da contínua fiscalização no ambiente em que a mesma é realizada, sendo que se verificado a prejudicialidade à saúde, ao desenvolvimento físico e moral, o empregador tem a responsabilidade de facilitar a mudança de função, bem como poderá o menor ser obrigado a abandonar aquela atividade.

Desse modo, somente com a interpretação da CLT, não se faz possível a total proteção do trabalho infantil artístico devido as suas peculiaridades, necessitando dos demais dispositivos do sistema

jurídico pátrio em conjunto com normas internacionais, para a plena regulamentação do exercício do labor dos infantes no meio artístico (Medeiros, 2022).

2.4 Estatuto da Criança e do Adolescente

O sistema de garantia de proteção à criança e ao adolescente foi criado em 1990 através da lei nº 8.069, por meio do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), que tem por objetivo a proteção desse grupo seletivo, que abarca pessoas de até doze anos incompletos e adolescentes entre doze e dezoito anos. Apesar da proteção ter sido devidamente positivada no ordenamento jurídico brasileiro, a exploração do trabalho infantil ainda sim encontra meios de inserir-se no cotidiano de infantes, que na maioria das vezes, pertencem a algum grupo ou cenário de vulnerabilidade (Silva, Ananda 2017).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em uma pesquisa feita pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2019, os dados demonstraram que das 38,3 milhões de pessoas na faixa entre 5 a 17 anos de idade, 1,8 milhão (4,6%) estavam inseridas na seara do trabalho infantil. Entre essas crianças e adolescentes, 66,4% eram do sexo masculino e 66,1% pretos ou pardos. O ECA, é dividido em: defesa, promoção de direitos e controle. A primeira divisão, a defesa, é basicamente composta pelas Varas da Infância e da Juventude, os órgãos jurisdicionais do poder público (Ministério Público), conselho tutelar e entidades de defesa dos direitos humanos (Silva Ananda, 2017).

No capítulo I do título III “Da Prevenção” do ECA, está disposto a normatização da prevenção a ocorrência de ameaça ou violação dos direitos da criança e do adolescente. Disposto em seu art. 70-B, *in verbis*:

Art. 70-B. As entidades, públicas e privadas, que atuem nas áreas da saúde e da educação, além daquelas às quais se refere o art. 71 desta Lei, entre outras, devem contar, em seus quadros, com pessoas capacitadas a reconhecer e a

comunicar ao Conselho Tutelar suspeitas ou casos de crimes praticados contra a criança e o adolescente.

Parágrafo único. São igualmente responsáveis pela comunicação de que trata este artigo, as pessoas encarregadas, por razão de cargo, função, ofício, ministério, profissão ou ocupação, do cuidado, assistência ou guarda de crianças e adolescentes, punível, na forma deste Estatuto, o injustificado retardamento ou omissão, culposos ou dolosos. (Incluído pela Lei nº 13.046, de 2014)

A respeito do labor infantil, o ECA é claro ao assegurar a proibição do trabalho infantil, sua exceção está prevista para adolescentes acima de 14 anos, como jovem aprendiz, e a partir dos 16 anos com carteira assinada. No entanto, com o advento da democratização da comunicação, tanto televisiva quanto tecnológica, as crianças e adolescentes são vistos sob uma nova ótica econômica, capazes de trazer entretenimento para as telas. Acerca desse novo patamar profissionalizante, há de se expandir a área de estudo (Silva Ananda, 2017)

2.5 Trabalho Infantil Artístico: Definição e Características

A liberdade de expressão artística e o acesso às fontes de cultura estão previstas na Constituição Federal e no ECA, grande parte desse incentivo se inicia na idade escolar através das aulas de artes, música e dança. Em que pese o proveito econômico, não é esse objetivo que caracteriza o trabalho infantil, mas sim sua atividade subordinada a terceiros que cobram obrigações inerentes ao seu trabalho.

Apesar disso, ainda sim a arte integra a cadeia econômica e faz parte do trabalho, quem o desenvolve, compra ou vende (Santos, 2008 *apud* Cavalcante, 2013). Nesse cenário, é capaz de vislumbrar a exploração do trabalho infantil por terceiros.

A definição da profissão do artista está disposta no art. 2, inciso I da lei 6.533/1978, *in verbis*:

I - Artista, o profissional que cria, interpreta ou executa obra de caráter cultural de qualquer natureza, para efeito de exibição ou divulgação pública, através de meios de comunicação de massa ou em locais onde se realizam espetáculos de diversão pública;

II - Técnico em Espetáculos de Diversões, o profissional que, mesmo em caráter auxiliar, participa, individualmente ou em grupo, de atividade profissional ligada diretamente à elaboração, registro, apresentação ou conservação de programas, espetáculos e produções.

O exercício da profissão está vinculado ao prévio registro na Superintendência Regional do Trabalho, cuja obtenção está condicionada à comprovação de formação ou experiência na área artística. Apesar de todo trabalho desenvolvido pela classe, muitas das vezes pode não ser valorizado da forma que deve ser, em razão de transparecer uma sensação de facilidade de execução. Em entrevistas realizadas com “famosos”, Coelho (1999) constatou uma realidade paralela aos olhares do público em massa, que muitas pessoas que já alcançaram a fama têm o desejo de viver no anonimato outra vez (Cavalcante, 2013).

Em que pese o significado da visão da atividade artística, quem a exerce, em diversas situações foram expostos a riscos, estresse, fadiga, tais quais as tradicionais profissões (Cavalcante, 2013).

2.6 Convenções Internacionais e Orientações da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Muito embora haja regulamentação sobre o trabalho artístico em si, a inserção da criança e do adolescente nesse cenário ainda não ocorreu. Com sua exceção na CLT, no art. 402, em que há a previsão de alvará judicial aos adolescentes entre 14 e 18 anos. Não somente na CLT ou no ECA, mas também encontramos orientações na Convenção nº138 da OIT, que trata da idade mínima para o trabalho e de forma expressa, autoriza algumas situações nas quais esse grupo poderia atuar no meio artístico mesmo abaixo do limite. Além da autorização judicial específica para a participação pontual, a norma faz

restrições quanto às condições de trabalho e duração da atividade (OIT, 1973 *apud* Cavalcante, 2013).

Outro limite estabelecido é pelo Decreto Lei nº 6.481/08 que lista as piores formas de trabalho infantil, ou seja, os locais que adolescentes menores de 18 anos são proibidos de trabalhar, isso inclui exposição a chuva, à radiação solar sem a proteção adequada, bem como ao frio ou a situações de estresse psicológico ou físicos (Brasil, 2008 *apud* Cavalcante, 2013).

Materialmente falando, estamos diante da situação de necessidade de uma nova construção normativa, que seja capaz de nivelar o entendimento de cada magistrado ao conceder, ou não, o alvará autorizador dos trabalhos artísticos. No atual cenário, os alvarás são expedidos pelo juizado da infância e da juventude e têm como fundamento o art. 149, inciso II⁵ do ECA, juntamente com o art. 8º da Convenção nº138 da OIT. O juiz somente emitirá a autorização após verificar em cada caso se as condições e se estão respeitados os direitos fundamentais do requerente incapaz, por isso, em tese, a autorização tem natureza excepcional e não a regra (Marques, 2009 *apud* Cavalcante, 2013)

Recentemente foi publicada uma pesquisa feita pelo Ministério do Trabalho e do Emprego, feita através do RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) em que entre 2005 e 2010, os magistrados estaduais concederam 33.173 (trinta e três mil, cento e setenta e três) mil autorizações de trabalho para crianças e adolescentes com idade inferior a 16 anos em diversos setores, de lixões até a atividades artísticas (Azevedo, 2011 *apud* Cavalcante, 2013).

Apesar dessa realidade constatada, o comum no meio artístico são crianças cuja atuação é intermediada por uma agência que emite uma nota fiscal em forma de prestação de serviço. Segundo um levantamento feito pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ) em 2010, exibiu ações movidas pelo Ministério Público do Rio de Janeiro e São

⁵ Art. 149. Compete à autoridade judiciária disciplinar, através de portaria, ou autorizar, mediante alvará: [...] II - a participação de criança e adolescente em: a) espetáculos públicos e seus ensaios; b) certames de beleza.

Paulo contra emissoras de televisão que descumpriram a exigência do alvará (Cavalcante, 2013).

Como forma de auxiliar a criação de condições para o trabalho infantil juvenil, o Ministério Público do Trabalho (MPT) construiu orientações referentes ao tema, e alguns dos requisitos sugeridos pelos procuradores são: imprescindibilidade de contratação, de modo que aquela específica obra não possa ser representada por maior de 16 (dezesseis) anos, impossibilidade de trabalho em caso de prejuízos ao desenvolvimento psicossocial do infante, sendo devidamente constatado em laudo psicológico e depósito em caderneta de poupança, de percentual mínimo incidente sobre a remuneração (Brasil, 2010 *apud* Cavalcante, 2013).

Por se tratar de um fenômeno recente, não há pesquisas sólidas capazes de mensurar o impacto dessa experiência a longo prazo, no entanto, casos reais não faltam, na seara internacional podemos citar Macaulay Culkin⁶, que foi exaustivamente explorado pelo pai em busca de retorno financeiro, junto de Lindsay Lohan e Michael Jackson. Já no Brasil, exemplo de bons resultados temos Maísa Silva⁷, que apesar de não aparentar ter sofrido grandes impactos negativos, demonstra uma carreira sólida e dificilmente queixa-se acerca de sua infância; o que não é o caso de Larissa Manoela⁸, que durante sua ascensão nas telinhas, teve seu dinheiro explorado indevidamente por seus pais, e somente na fase adulta conseguiu desvencilhar-se do imbróglia financeiro.

Não existem dados oficiais sobre o número de crianças e adolescentes envolvidos no trabalho artístico no Brasil, o que se deve à falta de regulamentação específica para o tema. Observa-se que, diferentemente das gerações passadas, que buscavam primariamente

⁶Disponível em: <https://veja.abril.com.br/coluna/tela-plana/caso-larissa-manoela-9-celebridades-que-tambem-romperam-com-os-pais/> > Acesso em 12 de mar. de 2024.

⁷ Disponível em: < <https://www.estadao.com.br/emails/gente/maisa-diz-ter-descoberto-que-era-famosa-aos-10-anos-paramim-era-tudo-uma-grande-brincadeira/> > Acesso em 12 mar. de 2024

⁸ Disponível em: < <https://g1.globo.com/fantastico/noticia/2023/08/14/larissa-manoela-no-fantastico-veja-entrevista-compl-eta.ghtml> > Acesso em 12 de mar. de 2024

retorno financeiro, a motivação atual das crianças é, em muitos casos, a oportunidade de mostrar seu talento.

Um estudo da Universidade de São Paulo (USP), realizado em 2011 com 25 pessoas (incluindo 10 artistas mirins entre 10 e 13 anos, suas mães e 5 profissionais adultos), buscou avaliar as repercussões dessa atividade no desenvolvimento infantojuvenil. A pesquisa da USP revelou que os artistas mirins provêm de diversos nichos socioeconômicos e, muitas vezes, buscam a atividade por iniciativa própria, além do incentivo familiar.

Nesses casos, a escola frequentemente age como "parceira", prorrogando prazos de trabalhos para compensar as faltas. Embora os entrevistados estivessem no ensino fundamental, sem repetência e com boas notas, o estudo apontou um risco no desenvolvimento social da criança, especialmente devido ao deslumbramento dos adultos com a fama e às regalias escolares e familiares.

O estudo concluiu que a participação desses jovens tem natureza de trabalho, mas o processo produtivo carece de cuidados especiais para suas necessidades, sendo as relações pautadas em ambiente de pressão, competição e vaidade, resultando em violação frequente da lei. Contudo, como a atuação na profissão surge muitas vezes de aptidão ou vontade própria, mas o meio pode gerar situações abusivas, os infantes no meio artístico demandam um trabalho multidisciplinar de fiscalização e acompanhamento.

3. Procedimentos Metodológicos, Resultados e Discussão

O estudo adotou abordagem qualitativa com método dedutivo para analisar as normas jurídicas aplicáveis ao trabalho infantil artístico, partindo de princípios gerais de proteção estabelecidos na legislação brasileira para examinar especificamente a regulamentação do labor artístico de crianças e adolescentes. A pesquisa caracterizou-se como bibliográfica e documental, fundamentando-se na análise de obras de especialistas como Delgado, Liberati, Cavalcante e outros, além do exame de fontes primárias incluindo a Constituição Federal, CLT, ECA,

decretos e a Convenção nº 138 da OIT. A coleta de dados ocorreu mediante levantamento sistemático em bases acadêmicas como SciELO e Google Scholar, análise de jurisprudência dos tribunais superiores e exame de casos midiáticos envolvendo artistas mirins como Larissa Manoela, Maísa Silva e Macaulay Culkin.

A análise dos dados utilizou a técnica de análise de conteúdo, identificando categorias temáticas relacionadas à proteção legal, lacunas normativas, procedimentos de autorização judicial e impactos no desenvolvimento infantojuvenil, permitindo identificar contradições e possibilidades de harmonização legislativa entre o direito à proteção integral e o direito à cultura. Como limitações metodológicas, reconhece-se a escassez de dados oficiais sobre o número de crianças envolvidas com trabalho artístico no Brasil, a ausência de pesquisas longitudinais que mensurem impactos a longo prazo e a inexistência de registros centralizados sobre autorizações judiciais concedidas, evidenciando a necessidade de estudos empíricos futuros que complementem a análise normativa com pesquisas de campo envolvendo artistas mirins, suas famílias e profissionais do setor.

A análise do ordenamento jurídico brasileiro revelou significativas lacunas na regulamentação específica do trabalho infantil artístico. Embora exista regulamentação sobre o trabalho artístico em si, a CLT prevê apenas o alvará judicial para adolescentes entre 14 e 18 anos, sem especificar critérios objetivos para sua concessão ou condições de trabalho apropriadas. A principal lacuna consiste na ausência de parâmetros legais claros sobre jornada de trabalho, intervalos de descanso, condições ambientais, proteção psicológica e garantias educacionais específicas para crianças e adolescentes artistas. Além disso, não há legislação específica que garanta a administração adequada dos recursos financeiros auferidos pelo menor, protegendo-o de eventuais explorações por responsáveis legais, nem mecanismos que assegurem a conciliação entre a atividade artística e a frequência escolar regular.

O MPT elaborou orientações em 2010 estabelecendo requisitos como a imprescindibilidade de contratação, laudo psicológico atestando

ausência de prejuízos ao desenvolvimento e depósito de percentual mínimo da remuneração em poupança.

4. Considerações Finais

O presente estudo analisou criticamente a proteção e regulamentação do trabalho infantil artístico no Brasil, identificando significativas lacunas legislativas que comprometem a efetiva proteção de crianças e adolescentes envolvidos em atividades artísticas. A ausência de critérios objetivos para concessão de autorizações judiciais resulta em decisões díspares entre diferentes jurisdições, comprometendo a segurança jurídica e a uniformidade na proteção dos direitos infantojuvenis. Urge a necessidade de reconhecer que o trabalho infantojuvenil artístico é trabalho e, como tal, deve ser adequadamente regulamentado.

O desenvolvimento de políticas públicas envolvendo campanhas para educar e informar a sociedade, em especial as famílias, empresários e poder público, acerca dos cuidados necessários com esse grupo é fundamental. A escola tem papel importante nessa lide, sendo personagem essencial para denunciar formas de exploração infantil ou eventuais acúmulos de testes ou atividades artísticas que comprometam o desenvolvimento educacional.

Conclui-se que é possível conciliar a atividade artística mirim com uma juventude saudável e construtiva para o futuro artista, desde que as produções tenham em mente e observem as peculiaridades que essa mão de obra tão específica requer. O caminho mais assertivo é regular a profissão de forma bilateral: tanto as produções devem adequar-se com horários, tempo de espera, estrutura e níveis de cobrança apropriados, quanto o Estado deve positivar os direitos e obrigações das partes no contrato de trabalho.

Como proposta de avanço legislativo, sugere-se a elaboração de lei específica que estabeleça: critérios objetivos para concessão de autorizações judiciais; jornada máxima diária e semanal adaptada à faixa etária; condições ambientais e estruturais apropriadas;

acompanhamento psicológico obrigatório; garantias de continuidade dos estudos formais; proteção patrimonial com depósito compulsório de percentual da remuneração em conta bloqueada até a maioridade; seguro de vida e acidentes; responsabilidade solidária dos contratantes; e sistema de fiscalização efetivo com penalidades adequadas.

Referências Bibliográficas

ALMEIDA, Patricia Madeira Mauriz de. **O trabalho infantil artístico e o limite de dezesseis anos imposto pela Constituição Federal**. Brasília, 2011. 56f. Monografia (Especialização). Instituto Brasiliense de Direito Público.

ASSIS, Mara Queiroga Camisasa. **História da segurança e saúde no trabalho no Brasil e no mundo**. Ano 5, 2021. 18f. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/article/view/127>. Acesso em: 10 mar. 2024.

AZEVEDO, S. **Trabalho infantil legalizado**. Revista Isto É. 2011; (2192). Disponível em: https://istoe.com.br/176151_TRABALHO+INFANTIL+LEGALIZADO/. Acesso em: 15 mar. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, promulgada em 05 de outubro de 1988.

BRASIL. **Decreto Lei 1.313**, de 17 de janeiro de 1891. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 10 mar. 2024.

BRASIL. **Decreto Lei 5.452**, de 1 de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho.

BRASIL. **Decreto Lei 6.481**, de 12 de junho de 2008. Regulamenta os artigos 3º, alínea "d", e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil.

BRASIL. **Lei 8.069**, de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente.

BRASIL. **Lei 6.533**, de 24 de maio de 1978. Dispõe sobre a regulamentação das profissões de Artista e de Técnico em Espetáculos de Diversões.

CAVALCANTE, Sandra Regina. **Trabalho infantil artístico: conveniência, legalidade e limites**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, vol. 79, nº 1, pp. 139-158. São Paulo: Editora TST, 2013. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/363364462_TRABALHO_INFANTIL_ARTISTICO_CONVENIENCIA_LEGALIDADE_E_LIMITES. Acesso em: 15 mar. 2024.

CAVALCANTE, Sandra Regina. **Trabalho infantil artístico: do deslumbramento à ilegalidade**. São Paulo: LTr, 2011.
DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

LIBERATI, Wilson Donizeti. **Direito da criança e do adolescente**. 5ª ed. São Paulo: Rideel, 2010.

MEDEIROS, Maria Clara Macêdo de. **Trabalho infantil artístico: a tutela trabalhista pátria**. 2022. 13f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito), Departamento de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Caicó, 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Orientações - Procuradoria-Geral do Trabalho**. 2010. Disponível em: <http://www.pgt.mpt.gov.br/atuacao/trabalho-infantil/orientacoes.html>. Acesso em: 15 mar. 2024.

NETO, Raimundo Sousa. **A proteção e a regulamentação do trabalho infantil artístico no Brasil**. 29f. Artigo (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal do Tocantins, Palmas, 2021.

NOVO, Bruno Núñez. **Estado Social**, 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/estado-social/729515844>. Acesso em: 14 mar. 2024.

OLIVEIRA, Tamires Souza. **O trabalho infantil artístico**. 2016. Monografia de Especialização (Especialização em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 138 sobre Idade Mínima para Admissão a Emprego**. Genebra, 1973. Ratificada pelo Brasil em 28 de junho de 2001.

RAMOS, Fábio Pestana. A história trágico-marítima das crianças nas embarcações. In: PRIORE, Mary Del (org.). **História das Crianças no Brasil**. São Paulo: Contexto, 1999. p. 19-54.

SILVA, Ananda Estefhayne Pinheiro da. **Trabalho infantil no Brasil: sua história os instrumentos de proteção**. 2017. 23p. Direito - Asces UNITA, Caruaru, 2017. Disponível em: <http://repositorio.asces.edu.br/handle/123456789/820>. Acesso em: 05 mar. 2024.

SOBRE O ORGANIZADOR



Anderson de Lima

Acadêmico do curso de Direito da Universidade Estadual do Oeste do Paraná UNIOESTE, Campus de Francisco Beltrão. Atualmente, é Presidente do Centro Acadêmico de Direito, dedicando-se à pesquisa, à organização de projetos acadêmicos e à promoção do diálogo entre universidade e comunidade. Participou da edição 2025 do Parlamento Universitário, realizada na Assembleia Legislativa do Estado do Paraná, experiência que reforçou seu compromisso com a representatividade estudantil e o debate democrático. Integra também a equipe da UNIOESTE participante do Moot de Direitos Humanos, promovido pela OAB Paraná, voltado ao aperfeiçoamento da argumentação jurídica e à defesa dos direitos fundamentais em âmbito internacional. Desenvolve pesquisa de monografia com o tema *“O Tribunal Penal Internacional e a Violência Sexual como Crime de Guerra: o Papel do Direito Internacional na Proteção das Vítimas”*, que reflete seu compromisso com a justiça e a proteção da dignidade humana. Pesquisa nas áreas de Direito Internacional, Direitos Humanos e Direito Constitucional, acreditando no Direito como instrumento de transformação social e fortalecimento da cidadania.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Acidente de trabalho, 75, 77, 78, 79, 83, 128, 129, 134, 135, 136
 Acidentes, 15, 83, 85, 88, 134, 135, 136, 139, 236, 259
 Ações governamentais, 54, 197
 Adolescentes, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 172, 176, 177, 178, 179, 183, 186, 187, 189, 190, 191, 193, 194, 195, 212, 213, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 245, 246, 247, 248, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258
 Aposentadoria, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 87, 88, 90, 199, 200, 201, 205, 207, 210
 Aposentadoria por invalidez, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 87
 Assédio, 152, 190, 191
 Atividade artística mirim, 245, 258
 Atividades ilícitas, 27, 57, 69, 70
 Ato libidinoso, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 188, 189, 192

B

Bitcoins, 26, 27, 28, 29, 30, 31

C

Cálculo da aposentadoria, 73, 82, 88, 89
 Consolidação das Leis do Trabalho, 19, 113, 114, 115, 120, 124, 127, 130, 131, 139, 140, 144, 154, 155, 156, 174, 209, 244, 259

Contrato de experiência, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 137, 139, 146
 Contrato de trabalho intermitente, 110, 112, 113, 114, 115, 117, 120, 123, 125
 Contrato de trabalho por prazo determinado, 131, 140
 Contrato individual de trabalho, 127, 129, 130, 131, 139
 Contratos por prazo indeterminado, 127
 Crianças, 43, 97, 104, 148, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 175, 176, 177, 178, 179, 183, 186, 187, 189, 190, 191, 193, 195, 198, 212, 213, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 245, 246, 247, 248, 251, 252, 254, 255, 256, 257, 258, 261
 Crime, 26, 27, 28, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 61, 63, 68, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 184, 185, 188, 190, 192, 193, 195, 206, 220
 Criptomoeda, 26, 27, 28, 31, 34

D

Desigualdade social, 160, 164, 173, 175, 224
 Direitos das mulheres, 52, 141
 Direitos sociais fundamentais, 111
 Discriminação por idade, 196, 203, 205
 Doenças ocupacionais, 83, 85, 88, 128, 136, 139
 Doutrina, 12, 18, 39, 41, 60, 61, 63, 69, 70, 79, 80, 81, 83, 84, 121,

124, 130, 133, 176, 177, 178,
181, 184, 188, 189, 193, 219,
220, 223

E

Estupro de vulnerável, 176, 177,
178, 179, 182, 183, 184, 186,
187, 188, 189, 190, 191, 192,
193, 195
Estupro virtual, 176, 178, 186, 189,
190, 191, 192, 193, 195
Etarismo, 196, 197, 198, 201, 202,
203, 204, 205, 207, 208

F

Família anaparental, 98
Flexibilização contratual, 110

G

Gestantes, 42, 44, 45, 46, 141, 142,
145, 147, 151, 152, 153, 154,
155, 157, 158
Gestantes e lactantes, 46, 141, 142,
147, 151, 153, 154, 155
Grooming, 176, 177, 178, 189, 190,
192, 193

I

Identidade de gênero, 97
Idosos, 196, 198, 199, 200, 202,
206, 207, 208
Igualdade de gênero, 40, 49, 52, 53,
143, 145, 153, 154, 157, 202
Ilegalidade, 57, 59, 67, 68, 71, 260
Incapacidade permanente, 73, 74,
75, 76, 77, 78, 80, 81, 82, 83, 84,
87, 88, 89, 90
Inconstitucionalidade, 23, 39, 41,
50, 51, 52, 55, 83, 89, 90, 121
Insalubridade, 12, 13, 14, 15, 16,
17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 147,
162

J

Jurisprudência, 12, 18, 19, 39, 41,
56, 60, 61, 63, 65, 66, 67, 70, 71,
83, 84, 91, 119, 124, 129, 133,
176, 177, 181, 193, 232, 241, 257

L

Lavagem de dinheiro, 26, 27, 28,
31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38
Legislação celetista, 12, 13
Legislação trabalhista, 12, 22, 71,
151, 232, 239, 246
Lei Maria da Penha, 91, 92, 93, 95,
96, 97, 99, 100, 101, 102, 103,
105, 106, 107, 108, 109
Licença-maternidade, 43, 142, 145,
147, 150

M

Mercado de trabalho, 49, 51, 84,
111, 119, 122, 123, 138, 141, 142,
143, 144, 145, 153, 158, 162,
163, 170, 196, 197, 199, 200,
201, 206, 207, 208, 211, 234, 247

P

Periculosidade, 12, 13, 14, 15, 16,
17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 234
Políticas públicas, 40, 43, 52, 54,
107, 153, 160, 162, 170, 172,
173, 175, 192, 193, 197, 199,
206, 212, 213, 216, 217, 218,
219, 220, 222, 223, 224, 241, 258
Precarização do trabalho, 228, 236,
243
Princípios constitucionais, 39, 59,
67, 69, 71, 120, 128, 138, 205,
208, 238, 241
Proteção social, 39, 41, 53, 73, 74,
85, 87, 88, 124, 138, 139, 173,
229, 233, 234, 241
Proteção trabalhista, 57, 62, 111

R

Reforma Trabalhista, 46, 110, 111, 112, 113, 114, 117, 124, 125, 147, 230

Regulação, 26, 27, 28, 31, 32, 33, 36, 37

Relações empregatícias, 129, 130, 139

Retrocesso social, 75, 80, 84, 85, 87, 88, 89

S

Salário-maternidade, 39, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 55, 56, 151

Seguridade social, 39, 41, 44, 45, 52, 54, 74, 85, 87, 150, 238

Sextorsão, 176, 178, 191, 193

Sistema previdenciário, 41, 44, 73

T

Terceirização trabalhista, 227

Trabalhador, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 48, 57, 58, 59, 61, 62, 63, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 73, 74, 83, 86, 112, 115, 116, 118, 119, 121, 122, 123, 124,

129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 147, 202, 203, 206, 211, 227, 229, 230, 232, 233, 235, 237, 238, 241

Trabalho ilícito, 60, 61, 62

Trabalho infantil, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 244, 245, 246, 247, 249, 250, 251, 252, 254, 256, 257, 258, 259, 260, 261

Trabalho infantil no meio artístico, 245

Trabalho lícito, 58, 59, 68

Trabalho proibido, 60, 61, 62

V

Vínculo empregatício, 57, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 65, 68, 69, 70, 71, 116, 117, 118, 119, 130, 138, 146

Violência doméstica, 91, 92, 93, 95, 96, 97, 99, 100, 101, 103, 105, 106, 107

Violência intrafamiliar, 8, 91, 95, 108

Violência sexual, 94, 176, 177, 178, 179, 185, 187, 188, 189, 191, 212, 213, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 225

ISBN 978-65-5388-355-0



9 786553 883550 >