

REVISTA ELETRÔNICA



DIREITO DAS PROFISSÕES

REVISTA ELETRÔNICA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DO PARANÁ

PRESIDENTE

Desembargador
ARION MAZURKEVIC

VICE-PRESIDENTE

Desembargador
BENEDITO XAVIER DA SILVA

CORREGEDORA REGIONAL

Desembargador
ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR

EDITOR CHEFE

Desembargador
LUIZ EDUARDO GUNTHER

ASSESSORA EDITORIAL

Patrícia Eliza Dvorak

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência
Assessoria da Direção Geral

APOIO À PESQUISA

Elisandra Cristina Guevara Millarch

FOTOGRAFIAS E IMAGENS

Assessoria de Comunicação
Acervos digitais (Creative Commons)

Catálogo: Sônia Regina Locatelli - Analista Judiciário - CRB9/546

R454 Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná [recurso eletrônico]. / Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. - n. 1 (out. 2011)-
. - Dados eletrônicos. - Curitiba, 2019-

Mensal

ISSN 2238-6114

Modo de acesso: <https://www.trt9.jus.br>

1. Direito do trabalho - periódicos. 2. Processo do trabalho - periódicos.

I. Título

CDU: 331:347.9(05)

Edição temática - Periodicidade Mensal
Ano XIV – 2026 – n.156

EDITORIAL

A edição desse mês trata do Direito das Profissões.

Marco Aurélio Serau Junior analisa a regulamentação do exercício profissional da dança pela Lei nº 15.396/2026, especialmente sob a perspectiva do Direito do Trabalho, identificando os requisitos para o exercício da atividade e as principais garantias aplicáveis às relações de trabalho desses profissionais.

Andreza Cristina Baggio e Martina Isabele Ribeiro avaliam a concessão do adicional de insalubridade no âmbito agropecuário, examinando o rigor técnico da Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15), os precedentes do Superior Tribunal do Trabalho (TST) de 2021 a 2026 e a qualificação profissional por meio do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (CREA).

Alícia Vitória Paiva Santos, Queren Xavier Ribeiro Santiago e Pauliana Maria Dias analisam a regulamentação do trabalho do atleta profissional no Brasil, destacando os avanços, desafios e lacunas existentes no ordenamento jurídico desportivo.

Alice Souza Duarte e Lourival José de Oliveira tecem uma análise crítica sobre os fatores que contribuem para a precarização e encontrar proposições para que haja a proteção dos direitos trabalhistas e a mitigação da precarização.

Paula Bernardi Hegele, Greicy Kelli Spanhol Lenzi e Marcelo Ceriotti apresentam as mudanças trazidas pela Lei do Aeronauta (lei 13.475/2017) e pelo Regulamento Brasileiro de Aviação Civil (RBAC) número 117 na gestão dos riscos da fadiga humana envolvidos na operação aérea civil.

Arielle Santos Batista, Israel Mota Oliveira, Yuri de Oliveira Rego e Adivé Cardoso Ferreira Júnior estudam a urgência da regulamentação das relações de trabalho no setor dos e-sports, com base em uma abordagem qualitativa e descritiva.

Como artigos especiais, **Juliano Colman** e **Daniel Colman** examinam a Casa da Mulher Brasileira (CMB) como espaço institucional de concretização da proteção integral da mulher em situação de violência, examinando a articulação entre saúde pública, perícia médico-legal, assistência jurídica e proteção trabalhista, bem como a necessidade de preservação da autonomia técnica de cada uma dessas áreas para a efetividade do sistema protetivo.

Samuel Felipe Weirich e **Bruna Michele Weirich Lunkes** abordam a ampliação da licença-paternidade promovida pela Lei nº 15.371/2026, sob as perspectivas constitucional, trabalhista e previdenciária, considerando sua evolução histórica, seus fundamentos jurídicos e seus impactos sobre a proteção da família, da infância e a promoção da igualdade de gênero.

Luciano Martinez examina as alterações promovidas pela Lei nº 15.371/2026 no regime jurídico da licença-paternidade no Brasil, avaliando seus efeitos sobre a proteção à infância, a corresponsabilidade parental e a Seguridade Social, bem como os desafios relacionados à efetividade da nova disciplina.

Para encerrar esta edição, apresentamos **notícias** sobre as profissões, complementando as reflexões desenvolvidas ao longo da publicação.

Desejamos a todos uma excelente leitura!

SUMÁRIO

Artigos

8	Lei 15.396/2026 (Lei da Dança) - Marco Aurélio Serau Junior
12	Direito das profissões e as transformações contemporâneas do trabalho: plataformização, pejetização e proteção do estatuto profissional - Gilson Fábio Moreira Luiz e Giovanni de Araújo Nunes
32	Insalubridade na defesa agropecuária: exigências da NR-15, precedentes do TST e a competência profissional do engenheiro agrônomo - Andreza Cristina Baggio e Martina Isabele Ribeiro
46	Direito desportivo: a profissionalização do esporte e a regulamentação do trabalho do atleta - Alícia Vitória Paiva Santos, Queren Xavier Ribeiro Santiago e Pauliana Maria Dias
65	A precarização dos direitos trabalhistas no jornalismo no Brasil: análise crítica dos fatores que contribuem para a precarização - Alice Souza Duarte e Lourival José de Oliveira
94	Os riscos da fadiga na operação aérea e as mudanças trazidas pela nova lei do aeronauta e RBAC 117 - Paula Bernardi Hegele, Greicy Kelli Spanhol Lenzi e Marcelo Ceriotti
115	E-sports e direitos trabalhistas: a necessidade de regulamentação para cyber-atletas - Arielle Santos Batista, Israel Mota Oliveira, Yuri de Oliveira Rego e Adiva Cardoso Ferreira Júnior

Artigos especiais

133	Proteção Integral Constitucional e Trabalhista na Casa da Mulher Brasileira (CMB) - Juliano Colman e Daniel Colman
143	A ampliação da licença-paternidade pela lei nº 15.371/2026: avanços, desafios e perspectivas para a proteção da família e da igualdade de gênero - Samuel Felipe Weirich e Bruna Michele Weirich Lunkes

166	Da licença-paternidade ao salário-paternidade: a reconfiguração da proteção à paternidade no Brasil - Luciano Martinez
-----	--

Notícias

202	Assembleia de criação do sindicato nacional dos trabalhadores "multimídia" é suspensa após mobilização e decisão judicial
204	Lei 15.325: o que muda com a regulamentação da profissão de multimídia?
211	Diploma para multimídia? O STF entende que não

LEI 15.396/2026 (LEI DA DANÇA)

Marco Aurélio Serau Junior

A Constituição Federal de 1988 determina que é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, desde que atendidas as qualificações profissionais que a lei específica venha a estabelecer:

Art. 5º. (...)

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;

Isto é, o exercício de atividades profissionais é *a priori* livre, mas a legislação poderá estipular condições para sua realização, tais como diplomas ou certificações mínimas, inscrições em conselhos profissionais, etc, sempre desde que isso seja justificado pelo interesse público.

Nesse caminho, foi publicada em 28.4.2026 a Lei 15.396/2026, que regulamenta o ofício do profissional de dança.

QUEM PODE EXERCER A PROFISSÃO DE DANÇA

Doravante, pode exercer o ofício de profissional da dança somente aquele que possuir a seguinte titulação (art. 1º):

- I – diploma de curso superior de dança, reconhecido na forma da lei;
- II – diploma ou certificado correspondente às habilitações profissionais em curso técnico de dança, reconhecido na forma da lei;
- III – diploma de curso superior de dança expedido por instituição de ensino superior estrangeira e revalidado na forma da legislação em vigor;
- IV – atestado de capacitação profissional fornecido pelos órgãos competentes, conforme regulamento.

Marco Aurélio Serau Junior

Professor da Universidade Federal do Paraná (UFPR), Doutor em Direitos Humanos pela USP e referência nacional em Direito Previdenciário e Processual. Processo Previdenciário Judicial, em sua 5ª edição (2023), apresenta os aspectos conceituais, processuais e práticos das ações previdenciárias, com modelos de peças processuais — sendo obra indispensável para advogados, defensores públicos, magistrados e servidores do Poder Judiciário que atuam na área.

Além da exigência de titulação contida nos incisos do art. 1º da Lei 15.396/2026, também poderão atuar como profissionais da dança aquelas pessoas que, à data de publicação da Lei, já estejam exercendo esta atividade profissional, em qualquer de suas modalidades.

Ou seja, as situações de fato, pretéritas e já consolidadas de profissionais que já exercem o ofício da dança, serão reconhecidas e respeitadas pela nova legislação, e estes profissionais não serão impedidos de continuar a exercer tal atividade.

ATIVIDADES RECONHECIDAS E LIBERDADE DE EXERCÍCIO SEM CONSELHO PROFISSIONAL

O leque de atividades específicas do profissional de dança está descrito no art. 2º da Lei 15.396/2026:

Art. 2º Compete ao profissional da dança exercer as atividades de coreógrafo, auxiliar de coreógrafo, bailarino, dançarino ou intérprete-criador, diretor de dança, diretor de ensaio, diretor de movimento, dramaturgo de dança, ensaiador de dança, professor de curso livre de dança, maitre de ballet ou professor de ballet, curador ou diretor de espetáculos de dança ou crítico de dança, bem como planejar, coordenar e supervisionar trabalhos, planos e projetos e prestar serviços de consultoria na área da dança.

Aos profissionais da dança o exercício de sua atividade é livre e não será exigida inscrição em conselhos profissionais:

Art. 3º É livre o exercício das atividades previstas nesta Lei, sendo vedada a exigência de inscrição do profissional da dança em conselhos de fiscalização do exercício profissional de outras categorias.

Esse novo diploma legal não faz distinção quanto à forma contratual com que será praticada a atividade profissional de dança, cabendo seu exercício tanto através da relação de emprego como a partir de formatos contratuais de prestação de trabalho autônomo. O que a lei exige é a aplicação de suas disposições específicas aos contratos:

Art. 4º Aplicam-se, no que couber, as disposições desta Lei à pessoa física ou jurídica que agencie o trabalho ou que tenha a seu serviço, em caráter transitório ou permanente, profissionais da dança para realização de

espetáculos, programas, produções ou mensagens publicitárias.

O CONTRATO DE TRABALHO DO PROFISSIONAL DE DANÇA

Em termos de proteção laboral, o art. 5º da Lei 15.396/2026 estabelece, além das normas trabalhistas regulares, algumas disposições específicas quanto a local da prestação do serviço, jornada de trabalho, deslocamentos e viagens, prorrogação do contrato e pagamento de adicionais:

Art. 5º Além do previsto na legislação, o contrato de trabalho do profissional da dança também conterá, obrigatoriamente:

I – título do projeto, espetáculo ou produção, ainda que provisório, em caso de contrato por tempo determinado;

II – locais onde atuará o contratado, inclusive os opcionais;

III – jornada de trabalho, com especificação do horário e do intervalo de repouso;

IV – disposição sobre eventual inclusão do nome do contratado nos créditos de apresentação, cartazes, impressos e programas;

V – disposição sobre viagens e deslocamentos;

VI – período de realização de trabalhos complementares, quando posteriores à execução do trabalho de interpretação objeto do contrato;

VII – cláusula relativa ao pagamento de adicional, devido em caso de deslocamento para prestação de serviço fora da cidade ajustada no contrato de trabalho.

A nova lei também trata do tema da exclusividade, a qual será limitada e excepcional:

Art. 6º Eventual cláusula de exclusividade não impedirá o profissional da dança de prestar serviços a outro empregador em atividade diversa da ajustada no contrato de trabalho, desde que não se caracterize prejuízo para o contratante.

DESLOCAMENTOS, GUARDA-ROUPA E SAÚDE

Ocorrendo eventual deslocamento a trabalho (como nas hipóteses de espetáculos itinerantes ou turnês de apresentações) todas as despesas ocorrerão por conta do empregador:

Art. 8º Na hipótese de trabalho executado em Município distinto daquele determinado no contrato de trabalho, correrão à conta do empregador,

se necessárias, as despesas de transporte, de alimentação e de hospedagem incorridas até o retorno.

De fato, conforme conteúdo clássico insculpido no art. 2º, da CLT, é o empregador que assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação pessoal de serviço.

Nessa mesma esteira, a Lei de Dança estabelece que o fornecimento de guarda-roupa e dos demais recursos indispensáveis ao cumprimento das tarefas contratuais é de responsabilidade do empregador (art. 10).

Cabe analisar a compatibilidade do art. 10 da Lei 13.396/2026 com o art. 456-A, da CLT:

Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

Esse dispositivo legal assegura ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral. Em uma primeira leitura, consideramos que o fornecimento de guarda-roupa pelo empregador do profissional de dança, além de ser sua obrigação (art. 2º da CLT, c.c. art. 10 da Lei 15.396/2026), também é sua prerrogativa, nos termos do art. 456-A, da CLT (o que pode colidir, eventualmente, com a perspectiva de liberdade artística almejada pelo empregado para criação e interpretação da obra).

A Lei de Dança também traz importante regra relativa à Segurança e Saúde no Trabalho:

Art. 11. O profissional da dança não pode ser obrigado a interpretar ou a participar de trabalho que possa colocar em risco sua integridade física ou moral.

Por fim, o art. 13 da Lei 13.396/2026 estabelece que se aplicam ao profissional da dança as demais normas da legislação do trabalho, no que não contrariarem a norma específica.

Publicado originalmente no Blog Grupo Gen - <https://blog.grupogen.com.br/juridico/areas-de-interesse/trabalho/lei-da-danca-15396-profissional-regulamentacao/>

DIREITO DAS PROFISSÕES E AS TRANSFORMAÇÕES CONTEMPORÂNEAS DO TRABALHO: PLATAFORMIZAÇÃO, PEJOTIZAÇÃO E PROTEÇÃO DO ESTATUTO PROFISSIONAL

Gilson Fábio Moreira Luiz
Giovanni de Araújo Nunes

RESUMO

O presente artigo tem por objetivo demonstrar que a tutela jurídica do trabalho via plataformas digitais e “pejotização” deve transcender o debate restrito ao reconhecimento do vínculo de emprego, direcionando-se à salvaguarda do estatuto profissional. Adota-se o método dedutivo e pesquisas bibliográfica e documental. Os resultados indicam que a transferência desproporcional de riscos econômicos e a vigilância automatizada desarticulam a proteção social e a representação coletiva, demandando a consagração de um estatuto profissional mínimo alinhado a parâmetros internacionais de vanguarda, como a Diretiva 2024/2831 da UE e a Convenção nº 193 da OIT. Conclui-se que o Judiciário Trabalhista e a ordem constitucional devem atuar como garantidores da primazia da realidade e da valorização do trabalho humano, assegurando que o avanço tecnológico não converta a liberdade formal em vulnerabilização material.

Palavras-chave: Direito das Profissões. Gestão algorítmica. Uberização. Pejotização. Democracia.

Gilson Fábio Moreira Luiz

Graduado em Direito pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). Pós-graduado em Direito pela UEL. Servidor Público no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9), atuando como Diretor de Secretaria da Vara do Trabalho de Wenceslau Braz.

Giovanni de Araújo Nunes

Doutorando em Ciência Jurídica pela Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP). Mestre e graduado em Direito pela UENP. Advogado e professor de Direito. O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001.

ABSTRACT

This article aims to demonstrate that the legal protection of work performed via digital platforms and through the practice of “pejotização” (contracting workers as legal entities) must move beyond the narrow debate regarding the recognition of an employment relationship and focus instead on safeguarding professional status. The study employs a deductive method alongside bibliographic and documentary research. The results indicate that the disproportionate transfer of economic risks and automated surveillance undermine social protection and collective representation, necessitating the establishment of a minimum professional status aligned with cutting-edge international standards, such as EU Directive 2024/2831 and ILO Convention No. 193. It concludes that the Labor Judiciary and the constitutional order must act as guarantors of the primacy of reality and the valuation of human labor, ensuring that technological advancement does not transform formal freedom into material vulnerability.

Keywords: Professions Law. Algorithmic management. “Uberização”. “Pejotização”. Democracy.

1 INTRODUÇÃO

As transformações tecnológicas e organizacionais do trabalho no século XXI impõem um novo pacto entre economia, direito e democracia. Na esteira do capitalismo global, a flexibilização das relações laborais tornou-se uma meta perseguida com intensidade, manifestando-se no surgimento das plataformas digitais, na difusão da contratação por pessoa jurídica (pejotização) e na expansão de formas atípicas de prestação de serviços. Tais fenômenos demandam uma análise que ultrapasse a dogmática clássica e se insira na perspectiva que se denomina, neste artigo, Direito das Profissões, compreendida como categoria analítica destinada a reunir normas e princípios voltados à proteção não apenas do contrato de emprego, mas também da identidade, da autonomia técnica, da responsabilidade e da dignidade do exercício profissional. O surgimento da uberização e a reconfiguração da prestação de serviços não representam apenas mudanças no modo de produção; podem também produzir processos de desprofissionalização. A arquitetura algorítmica, ao deslocar as prerrogativas de gestão do trabalho para sistemas de inteligência artificial, esvazia a identidade profissional e a autonomia técnica que historicamente conferiram aos trabalhadores a sua condição de agentes ativos e sujeitos de direitos. Essas mudanças

trazem implicações que extrapolam a esfera individual, atingindo dimensões políticas e democráticas, uma vez que a precarização profissional corrói a capacidade de organização coletiva, a participação social e a representatividade das categorias.

Diante desse cenário, a partir do método dedutivo e com pesquisas bibliográfica e documental, o presente trabalho busca analisar como a tecnologia e as novas formas contratuais de trabalho vêm impactando o *status* jurídico das profissões. O objetivo é demonstrar que a proteção normativa deve transcender a busca pelo reconhecimento do vínculo de emprego, focando na salvaguarda da autonomia técnica e na manutenção do ciclo de vida profissional de atividades de trabalho também não empregatícias, elementos indispensáveis para a coesão social e a legitimidade das instituições democráticas.

Para tanto, investigam-se os impactos dessas transformações sob a ótica do Direito das Profissões, propondo caminhos regulatórios que conciliem a inovação produtiva com a proteção da identidade profissional. Defende-se que, ao combater a desprofissionalização, o Judiciário Trabalhista atua como um aplicador da lei e guardião da dignidade humana e do exercício do trabalho como um projeto de vida, não como mera resposta a estímulos algorítmicos.

2 AS TRANSFORMAÇÕES DO LABOR CONTEMPORÂNEO E O ESTATUTO DA PROFISSÃO

Antes de adentrar na temática das plataformas digitais, é preciso que se faça um breve resgate histórico. No pós-guerra (décadas de 1940 a 1970), prevalecia o fordismo, caracterizado pela produção em massa, forte hierarquia e estabilidade no emprego, com o trabalho organizado segundo os princípios do taylorismo e amparado por sindicatos atuantes (Taylor, 1990; Harvey, 1992). Nos anos 1970, a crise desse modelo, impulsionada pela saturação dos mercados e pela concorrência internacional, abriu espaço para a expansão da terceirização. A década de 1990 acentuou a terceirização extrema, enquanto a globalização e as tecnologias digitais começavam a reconfigurar os processos produtivos. No início dos anos 2000, a economia digital expandiu-se com base no uso intensivo de dados e, na década seguinte, emergiram as plataformas que reestruturaram a intermediação entre oferta e demanda por trabalho, delegando as funções de gestão a algoritmos e diluindo as responsabilidades clássicas do empregador (Castells, 2017; Srnicek, 2016; Delgado, 2022).

A economia do século XXI é marcada pela digitalização e pela intensificação do uso das tecnologias de informação. Segundo estudo elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), as plataformas digitais constituem uma das expressões

da crescente flexibilização da organização do trabalho, estruturando diferentes modelos de intermediação entre oferta e demanda. Sob essa perspectiva, distinguem-se as plataformas baseadas na web, nas quais o trabalho pode ser distribuído a uma força de trabalho ampla e geograficamente dispersa, mediante a realização de microtarefas ou outras atividades digitais (crowdwork), e as plataformas baseadas em localização, que utilizam aplicativos para organizar e distribuir serviços realizados presencialmente em determinada área geográfica (BERG et al., 2018).

No primeiro grupo, inserem-se plataformas de microtarefas e de trabalho digital, como Amazon Mechanical Turk, Clickworker, CrowdFlower, Microworkers e Prolific, algumas das quais foram objeto da pesquisa empírica realizada pela própria OIT. No segundo, encontram-se plataformas que intermedeiam serviços presenciais mediante aplicativos, como Uber e outras plataformas de transporte e entrega, a exemplo de Deliveroo e Foodora (BERG et al., 2018; OIT, 2021).

Nesse processo de transformações, a identidade do profissional é tragada pela lógica algorítmica.

O motorista ou o entregador, por exemplo, embora mantenha formalmente margem de autonomia quanto à adesão à plataforma e à realização do trabalho, passa a desenvolver sua atividade em um ambiente marcado por mecanismos de gestão algorítmica. Pesquisa empírica realizada com motoristas da Uber em São Paulo demonstra que a utilização de aplicativos constitui uma nova forma de gestão, organização e controle da força de trabalho, permitindo às plataformas, mediante a coleta e o processamento de dados, acompanhar e controlar a atividade laboral em tempo real (Amorim; Moda, 2020). Em sentido semelhante, Rosenblat e Stark (2016) identificaram significativo controle exercido pela Uber sobre a forma como os motoristas realizam seu trabalho, especialmente em razão das assimetrias de informação e poder produzidas pelo próprio aplicativo.

O algoritmo deixa de atuar como mero instrumento tecnológico de intermediação e passa a desempenhar funções relacionadas à própria organização, avaliação e controle da atividade profissional.

Este modelo, no qual se transfere a execução do serviço para trabalhadores autônomos por meio de aplicativos, produz uma desprofissionalização silenciosa e eficaz. Para os fins deste artigo, a desprofissionalização é compreendida como o processo pelo qual a autonomia técnica, a identidade profissional, o reconhecimento da experiência acumulada e a perspectiva de continuidade da trajetória profissional são progressivamente substituídos por mecanismos externos de mensuração, controle e avaliação da atividade. Quando o trabalhador deixa de se perceber como

um profissional qualificado de uma área específica para se tornar um apêndice do aplicativo, o Direito das Profissões perde sua referência central, exigindo uma releitura urgente que proteja a autonomia e a dignidade humana contra a despersonalização provocada pelo controle algorítmico.

Um estudo conduzido pelo Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebap) em parceria com a Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec), entre 2023 e 2024, com 3.000 motoristas e entregadores, revelou que apenas uma fração minoritária desses trabalhadores (cerca de 35% dos motoristas e 34% dos entregadores sem outra ocupação) realiza contribuições previdenciárias regulares, recorrendo frequentemente ao cadastro de Microempreendedor Individual quando há viabilidade financeira. A pesquisa demonstrou também que a instabilidade de renda impede qualquer planejamento de longo prazo, sendo que grande parte dos trabalhadores que sofreram acidentes de trânsito e afastamentos prolongados não obteve cobertura previdenciária, dependendo exclusivamente de redes de apoio familiar e reservas de emergência pessoais. Essa dinâmica compromete estruturalmente o ciclo de vida profissional. Enquanto o Direito das Profissões concebe a carreira como uma trajetória contínua que demanda previsibilidade e desenvolvimento, a lógica digital reduz o labor à subsistência imediata. Ao eliminar a segurança de longo prazo, o modelo atual impõe um ciclo de hiperutilização física e mental do trabalhador, seguido pelo descarte do profissional quando este já não consegue manter o ritmo produtivo exigido pelo algoritmo.

Ainda, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o número de trabalhadores por aplicativo alcançou 1,7 milhão em 2024, registrando um crescimento de 25,4% entre 2022 e 2024 e consolidando o modelo como uma das principais portas de entrada no mercado. O fenômeno reflete fortes assimetrias: 71% desses trabalhadores encontram-se na informalidade e 83,9% são homens, evidenciando distorções de acesso e amparo institucional.

Essa nova realidade dos trabalhadores por aplicativo, como Uber, IFood, 99 e outras plataformas, vem sendo analisada pela doutrina e jurisprudência, em uma análise que tem se concentrado na identificação da existência ou não de subordinação, examinando requisitos como controle sobre jornada, possibilidade de substituição, imposição de regras técnicas e a dependência econômica.

Para Ricardo Antunes e Antonio Aloisio B. Almeida (2022), as plataformas exercem comando, controle e supervisão direta sobre os trabalhadores por meio de sistemas digitais que fiscalizam o labor, aplicam punições e efetuam o descredenciamento sem aviso prévio, configurando uma autêntica subordinação algorítmica. Os autores

apontam que a uberização institui um padrão híbrido: trabalhadores com aparência de autônomos, mas submetidos a regras operacionais rígidas, métricas de avaliação, tarifação imposta e penalidades severas. A professora Valdete Souto Severo (2022) sustenta que criar uma terceira via serve apenas para mascarar a precarização e esvaziar os direitos fundamentais do trabalhador, já que a subordinação jurídica clássica estaria presente por meio do controle algorítmico.

Em contrapartida, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2021) sustenta que a autonomia organizativa dos trabalhadores de aplicativo impede o reconhecimento do vínculo; e Otávio Pinto e Silva (2020) argumenta que o modelo de negócio digital é incompatível com a subordinação clássica. Paralelamente, Jeremias Prassl (2018) defende a formulação de modelos intermediários ou categorias contratuais híbridas que combinem autonomia e proteção mínima.

Entretanto, sob a ótica do Direito das Profissões, defende-se a necessidade de ampliação da questão para além da análise da subordinação, atentando-se para o esvaziamento da dignidade profissional decorrente da vigilância algorítmica, em que o profissional pode ter reduzida sua capacidade de definir os parâmetros de sua própria atuação, sendo transformado em mero receptor de instruções automatizadas. A gamificação das tarefas funciona como técnica de gestão que esvazia a identidade profissional, reduzindo a complexidade de um ofício a métricas voláteis que impedem a construção de uma trajetória de carreira sólida.

A sociologia de Zygmunt Bauman (2001) nos permite caracterizar esse fenômeno como parte da modernidade líquida, em que relações antes sólidas se tornam fluidas. Uma sociedade antes estruturada por laços duráveis, previsíveis e de longo prazo vai sendo transformada em uma realidade marcada pela incerteza, instabilidade e efemeridade. Na “modernidade sólida”, o emprego em uma única empresa ao longo da vida e as comunidades locais eram construídas para durar, oferecendo um senso de permanência e segurança. Na “modernidade líquida”, essas estruturas perdem força e são substituídas por compromissos temporários e facilmente revogáveis.

Nick Srnicek (2016) e Manuel Castells (2017) ajudam a compreender como a arquitetura tecnológica dos trabalhos de aplicativo produz novas formas de poder econômico e vigilância comportamental, enquanto Guy Standing (2020) e Ricardo Antunes (2020) trazem foco para a condição precária dos trabalhadores dessa nova economia.

Para compreender outra dimensão da crise do trabalho contemporâneo em plataformas digitais, é preciso resgatar a distinção entre a atividade humana de subsistência e a participação na esfera pública. Hannah Arendt (2022) adverte que

a plenitude da vida ativa exige que o ser humano não seja reduzido à mera atividade laborativa. Contudo, o modelo de gestão algorítmica inverte essa lógica, ao confinar o prestador de serviços em um ciclo incessante de labor para a sobrevivência diária. Um supervisor, por exemplo, no modelo de trabalho tradicional, fazia a observação do trabalhador algumas vezes durante a jornada, enquanto, no sistema controlado por algoritmos, o controle deixa de ser episódico e passa a ser contínuo. Ou seja, o aplicativo pode controlar, em tempo real, a localização, a aceitação de tarefas, os cancelamentos, as avaliações, os deslocamentos, a produtividade e as interações com o sistema. Em suma, a experiência acumulada, o conhecimento profissional e a identidade construída ao longo da trajetória de trabalho perdem relevância diante de um modelo no qual a atividade passa a ser mensurada predominantemente por dados e métricas definidos pela plataforma de forma imediata e em tempo real.

O aumento da precarização do trabalho e o esvaziamento do estatuto profissional repercutem diretamente na saúde institucional da democracia. Em uma sociedade democrática, a profissão não se resume a uma fonte de subsistência econômica, constituindo também uma esfera primordial de socialização e participação cívica.

Em primeiro lugar, a erosão do estatuto profissional pode reduzir o tempo e a energia disponíveis para o engajamento político. Exaurido pela volatilidade da renda, trabalho incessante e pela vigilância permanente, o trabalhador vê sua capacidade de ação cidadã sufocada pela urgência da sobrevivência cotidiana. Em segundo lugar, a atomização das carreiras fragmenta os laços sociais e enfraquece os corpos intermediários de representação, como sindicatos e associações profissionais, desmantelando comunidades de prática e dificultando a resistência coletiva. Por fim, a concentração de poder nas mãos das empresas-plataforma gera assimetrias informacionais e políticas que podem deslocar parcelas relevantes da organização da vida laboral para mecanismos privados de decisão algorítmica, reduzindo os espaços tradicionais de deliberação coletiva.

Como salienta Hannah Arendt (2022), a condição humana na esfera pública exige que o indivíduo transcenda a mera reprodução material da vida. A precarização algorítmica inverte esse vetor ao confinar o prestador a um ciclo interminável de labor sob demanda. De modo convergente, Norberto Bobbio (2004) lembra que a efetividade dos direitos fundamentais demanda condições materiais concretas; quando as plataformas utilizam o discurso da autonomia para suprimir garantias sociais, desorganizam os alicerces de uma democracia que pressupõe segurança para assegurar a liberdade real dos cidadãos para participarem da vida pública.

Amartya Sen (2000) lembra que a participação democrática pressupõe condições materiais mínimas, existindo a necessidade de uma análise integrada das atividades econômicas, sociais e políticas, envolvendo uma multiplicidade de instituições, de forma a garantir as liberdades substantivas dos indivíduos, vistos como agentes ativos de mudanças, e não como recebedores passivos de benefícios. O autor pontua ainda que a análise do desenvolvimento humano requer uma compreensão integrada dos papéis institucionais, sendo que a formação de valores e a evolução da ética social compõem o próprio processo de desenvolvimento humano.

Em perspectiva semelhante, Boaventura de Sousa Santos (2021) argumenta que sociedades democráticas não sobrevivem com níveis elevados de precarização. A crítica também se estende à noção de desenvolvimento baseada unicamente no crescimento econômico, que desconsidera os custos sociais e ambientais da modernidade capitalista. Se a economia demanda flexibilidade, o Direito deve responder com mecanismos que garantam inclusão e segurança.

Neste cenário, o Direito das Profissões ganha força e relevância, por trazer uma visão diferente e complementar daquela normalmente baseada no Direito do Trabalho. Embora o Direito das Profissões mantenha estreita relação com o Direito do Trabalho, não se confunde com ele. O Direito do Trabalho tem como objeto central a disciplina jurídica das relações de trabalho e a proteção do trabalhador diante das desigualdades estruturais existentes na relação laboral. O Direito das Profissões, em perspectiva mais ampla, volta-se à proteção jurídica do próprio exercício profissional, abrangendo questões relacionadas à formação, qualificação, autonomia técnica, responsabilidade, identidade, ética e condições de exercício da profissão, independentemente da modalidade jurídica pela qual a atividade profissional seja prestada.

Há, portanto, uma relação de interseção, e não de identidade. Quando o profissional exerce sua atividade mediante uma relação de emprego, as normas trabalhistas constituem importante dimensão de sua proteção. Entretanto, a proteção jurídica da profissão não se esgota na existência ou inexistência de vínculo empregatício, vai além, englobando as condições que devem ser asseguradas para que o exercício profissional preserve autonomia, dignidade, identidade e integridade.

A partir dessa perspectiva, embora a liberdade contratual e a livre iniciativa constituam dimensões relevantes da ordem econômica, seu exercício não se realiza em espaço juridicamente neutro. O art. 5º, XIII, da Constituição Federal assegura a liberdade de exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, condicionando-a às qualificações profissionais estabelecidas em lei. O dispositivo revela uma dimensão

própria da proteção jurídica da atividade profissional, que não se confunde integralmente com a tutela trabalhista. Enquanto os arts. 6º e 7º da Constituição estruturam a proteção social e laboral do trabalhador, o art. 5º, XIII, protege a liberdade profissional e reconhece a legitimidade constitucional da regulamentação das profissões. Essa dimensão articula-se, ainda, com a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), com os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV), com a liberdade de associação (art. 5º, XVII a XXI) e com a valorização do trabalho humano na ordem econômica (art. 170).

Além da Constituição Federal, o Direito das Profissões também é construído por leis de regulamentação profissional, como: a Lei nº 8.906/1994 - Estatuto da Advocacia; a Lei nº 3.268/1957 - Conselhos de Medicina; a Lei nº 5.194/1966 - Engenharia e profissões correlatas; a Lei nº 6.965/1981 - Fonoaudiologia; entre inúmeras outras. Essas normas demonstram que determinadas profissões são submetidas a regimes jurídicos próprios, que podem envolver requisitos de qualificação e habilitação, deveres de responsabilidade profissional, padrões éticos, fiscalização e garantias relacionadas à autonomia técnica.

Já, do ponto de vista do Direito do Trabalho brasileiro, especialmente a partir da Consolidação das Leis do Trabalho, foi desenvolvido um sistema de proteção destinado a limitar a autonomia privada diante da desigualdade econômica e jurídica existente nas relações de trabalho. O princípio da proteção constitui, nesse contexto, uma das categorias estruturantes do Direito do Trabalho. Sussekind, Maranhão, Vianna e Teixeira (2006) explicam que a intervenção estatal nas relações de trabalho decorre, entre outros fundamentos, da necessidade de estabelecer normas imperativas e de ordem pública capazes de limitar a autonomia da vontade. Plá Rodriguez (2015), por sua vez, apresenta o princípio da proteção como diretriz fundamental do Direito do Trabalho.

Esses princípios, embora pertencentes ao campo trabalhista, fornecem importante ponto de partida para a análise proposta pelo Direito das Profissões. Isso porque a proteção jurídica do trabalho não constitui necessariamente a proteção integral da profissão. A primeira busca enfrentar, sobretudo, a desigualdade existente na relação laboral; a segunda pode alcançar também a preservação das condições que permitem ao indivíduo exercer sua atividade profissional com autonomia, competência, responsabilidade e dignidade, independentemente da forma contratual adotada.

O Direito das Profissões atua, portanto, como complemento ao Direito do Trabalho e como um freio constitucional ao arbítrio algorítmico, garantindo que o trabalhador preserve sua integridade profissional e social, impedindo que o poder

econômico das plataformas prevaleça sobre a dimensão humana e existencial da sua profissão.

3 A PLATAFORMIZAÇÃO E A PEJOTIZAÇÃO COMO DESAFIOS AO ESTATUTO PROFISSIONAL

A pejotização, analisada sob o prisma do Direito das Profissões, transcende a esfera da simples elisão fiscal ou fraude trabalhista tradicional, configurando-se como um mecanismo profundo de descaracterização da identidade profissional. Ao impor a constituição de uma pessoa jurídica como requisito para a contratação, o contratante pode forçar o trabalhador a assumir uma roupagem empresarial formalmente incompatível com a realidade de sua atividade.

Ricardo Antunes (2020) destaca que, na nova era da precarização estrutural, o empreendedorismo mascarado opera como forma oculta de trabalho assalariado. Sob essa perspectiva, o princípio da primazia da realidade ganha relevância renovada, devendo ser invocado não apenas para evidenciar a subordinação fática, mas para reconhecer a verdadeira condição social da categoria profissional.

Como afirma Américo Plá Rodriguez (2015), a primazia da realidade assegura que, em caso de divergência entre a prática cotidiana e os acordos formais, prevalecem os fatos, convertendo o contrato de labor em um contrato-realidade. Maurício Godinho Delgado (2022) reforça que esse princípio é o instrumento mais poderoso para confrontar fraudes em litígios trabalhistas. No âmbito do Direito das Profissões, essa verdade real revela que, independentemente da roupagem contratual, seja franquia, parceria ou prestação via pessoa jurídica, o trabalhador desempenha uma função social que demanda condições dignas de exercício e garantia dos direitos fundamentais aplicáveis à sua situação jurídica. Combater a fraude na pejotização é um ato de defesa do estatuto profissional contra o uso abusivo da liberdade de contratar.

Cumprir observar ainda que a Constituição Federal de 1988 estabelece limites intransponíveis à autonomia privada que impedem a utilização da pejotização como instrumento de supressão de garantias. O art. 1º, III e IV (dignidade da pessoa humana e valores sociais do trabalho e da livre iniciativa) e o art. 170 (valorização do trabalho humano na ordem econômica) impõem que a liberdade de contratar não pode resultar na aniquilação do núcleo essencial dos direitos trabalhistas. A liberdade de exercício profissional (art. 5º, XIII) deve ser lida em conjunto com a proteção ao trabalhador (art. 7º), de modo que a “pessoa jurídica” do prestador não pode servir

de escudo para o esvaziamento das normas de ordem pública. Como destacam Luís Roberto Barroso e Ana Paula de Barcellos (2013), os valores sociais da livre-iniciativa e do trabalho humano devem ser interpretados de forma integrada, não sendo possível compreender a liberdade econômica isoladamente do valor social atribuído ao trabalho. Nessa perspectiva, a liberdade de iniciativa somente encontra exercício constitucionalmente legítimo quando compatível com a valorização do trabalho humano.

O cenário jurisprudencial brasileiro reflete uma profunda divisão interpretativa entre o Tribunal Superior do Trabalho (TST), os Tribunais Regionais e suas turmas. De um lado, decisões que reconhecem o vínculo empregatício fundamentam-se na necessidade de preservar a dignidade profissional frente aos mecanismos de controle algorítmico. Um exemplo paradigmático encontra-se no seguinte acórdão da 2ª Turma do TST:

AGRAVO INTERNO. RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO - MOTORISTA DE APLICATIVO - EMPRESA-PLATAFORMA DIGITAL - PRESENÇA DE ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS PREVISTOS NOS ARTIGOS 2º E 3º DA CLT - REENQUADRAMENTO JURÍDICO DOS FATOS. [...] O modelo de gestão do trabalho de empresas de plataforma-aplicativo (gamificação) exige uma releitura dos requisitos da relação de emprego, à luz dos novos arranjos produtivos, que passa ao largo da conceituação clássica e tradicional considerada pela decisão recorrida para afastar o vínculo empregatício [...]. Nesse sentido, cite-se nova modalidade de subordinação, denominada “subordinação pelo algoritmo” [...] (Ag-RR-10021-05.2022.5.03.0180, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 18/10/2024).

No mesmo sentido alinham-se precedentes como o RR-100353-02.2017.5.01.0066 (Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado) e o RR-1000764-25.2021.5.02.0301 (Rel. Min. Katia Magalhaes Arruda).

Em sentido oposto, correntes expressivas nos tribunais compreendem que a tecnologia inaugura formatos contratuais atípicos incompatíveis com a estrutura da CLT. A 1ª Turma do TST manifestou esse entendimento no julgamento do RR-462-04.2022.5.13.0032:

[...] 4. A chamada subordinação algorítmica não encontra agasalho na ordem jurídica vigente e esse novo modelo contratual que envolve motoristas de aplicativos e empresas provedoras de plataformas digitais não se enquadra no modelo empregatício regulamentado pela

Consolidação das Leis do Trabalho. 5. A observância de regras de conduta é inerente a qualquer modalidade contratual e ínsita a qualquer atividade profissional, seja ela subordinada ou não [...] 6. Não se desconhece a notória necessidade de proteção jurídica aos motoristas de aplicativo, porém, tal desiderato protetivo deve ser alcançado via legislativa, nada justificando trazê-los ao abrigo de uma relação de emprego que não foi pactuada (RR-462-04.2022.5.13.0032, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 19/11/2024).

Posições análogas figuram em julgados da 4ª, 5ª e 8ª Turmas da mesma Corte (RRAg-0010190-80.2023.5.03.0107, RRAg-1001341-61.2022.5.02.0044 e RRAg-1000446-50.2018.5.02.0009).

O debate permanece submetido à apreciação do Supremo Tribunal Federal (STF), no âmbito do Tema 1.291 da repercussão geral, que discute a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e empresa administradora de plataforma digital. Na data de fechamento deste artigo (18/08/2026), o processo paradigma, RE 1.446.336, permanecia em tramitação perante a Corte.

No âmbito da pejetização, o Tema 1.389 da repercussão geral do STF, de relatoria do Ministro Gilmar Mendes, discute a competência e o ônus da prova nas controvérsias relativas à alegada fraude em contratos civis ou comerciais de prestação de serviços, bem como a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade. Na data de fechamento deste artigo (18/08/2026), o tema permanecia submetido ao STF, com processos abrangidos pela sistemática da suspensão nacional. Audiências públicas e debates legislativos realizados no final de 2025 na Câmara dos Deputados evidenciaram o choque entre a defesa irrestrita da livre iniciativa e a constatação, por parte de magistrados e procuradores, de que o modelo frequentemente oculta relações subordinadas e subtrai a sustentabilidade do sistema previdenciário.

Diante desse panorama, verifica-se que a pejetização, ao mascarar vínculos subordinados sob a roupagem de autonomia empresarial, transfere riscos de forma desproporcional ao indivíduo, condenando-o à vulnerabilidade socioeconômica futura e à ausência de cobertura em momentos de inatividade, acidente ou velhice.

Sob a perspectiva das capacidades do ser humano, a precariedade econômica pode limitar as condições materiais necessárias ao exercício efetivo de outras liberdades, inclusive a participação social e política (Amartya Sen, 2000).

Portanto, em uma democracia constitucional, a efetividade dos direitos sociais constitui elemento relevante das condições materiais de exercício da cidadania. A garantia de proteção contra situações de vulnerabilidade econômica e

laboral contribui para que a liberdade formal reconhecida pelo ordenamento jurídico se converta em liberdade efetivamente exercida.

4 PROPOSTAS DE PROTEÇÃO AO ESTATUTO PROFISSIONAL

As transformações provocadas pelas plataformas digitais demonstram que a regulação do trabalho contemporâneo não pode limitar-se à definição da natureza jurídica da relação entre trabalhador e plataforma. Experiências internacionais, especialmente no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (2026) e da União Europeia (2024), revelam a necessidade de mecanismos capazes de assegurar proteção efetiva perante novas formas de organização e controle do trabalho.

Diante desse quadro, propõe-se a construção de um estatuto profissional mínimo, destinado a preservar direitos fundamentais relacionados à dignidade, à autonomia, à proteção social e à participação coletiva, independentemente da forma contratual atribuída à prestação.

Essa perspectiva também se mostra relevante diante do fenômeno da pejetização, pelo qual a prestação de trabalho é formalmente estruturada por meio de pessoa jurídica, muitas vezes com o propósito de afastar a incidência da legislação trabalhista. Embora a pejetização e a plataformação constituam fenômenos distintos, ambos podem produzir um resultado semelhante quando utilizados para dissociar a forma jurídica da relação da realidade material do trabalho: a transferência dos riscos da atividade para o trabalhador e o enfraquecimento das garantias tradicionalmente associadas ao exercício profissional.

A primeira dimensão da proteção do estatuto profissional consistiria na garantia de um núcleo mínimo de direitos profissionais. A diversidade das formas contratuais não deve significar diferentes graus de proteção da dignidade humana. Assim, ainda que determinada relação não seja reconhecida como vínculo de emprego, podem ser asseguradas garantias mínimas relativas à remuneração, segurança, descanso, proteção social e procedimentos de contestação de decisões que afetem significativamente o exercício profissional. Do mesmo modo, a denominada subordinação algorítmica deve ser considerada na análise da relação jurídica quando os sistemas tecnológicos assumirem funções de direção, avaliação, distribuição de tarefas e aplicação de sanções.

Essa perspectiva ganhou especial relevância com a recente atuação normativa da Organização Internacional do Trabalho. Em junho de 2026, a Conferência Internacional do Trabalho adotou a Convenção nº 193 sobre Trabalho Decente na Economia de Plataformas, primeiro instrumento internacional especificamente

dedicado à economia de plataformas. O novo instrumento estabelece parâmetros internacionais para a promoção do trabalho decente nesse setor, contemplando, entre outros aspectos, a correta determinação da situação de emprego, a proteção social, a liberdade sindical e a negociação coletiva, a segurança e saúde no trabalho, a proteção de dados e mecanismos relacionados à gestão algorítmica. Por se tratar de instrumento internacional recentemente adotado, sua eficácia jurídica no plano interno brasileiro dependerá dos procedimentos de submissão, eventual ratificação e incorporação previstos no ordenamento jurídico nacional, sem prejuízo de sua relevância como parâmetro internacional de análise.

A segunda dimensão refere-se à transparência e à governança algorítmica. Se a plataforma utiliza sistemas automatizados para definir remuneração, distribuir tarefas, avaliar desempenho ou restringir o acesso do trabalhador à atividade, é necessário assegurar-lhe condições mínimas de compreensão e contestação dessas decisões. A Diretiva 2024/2831 - UE, relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais, constitui importante referência comparada ao estabelecer mecanismos de transparência e supervisão humana em determinadas decisões relacionadas à gestão algorítmica. No contexto brasileiro, essa experiência permite discutir a construção de um verdadeiro direito à inteligibilidade profissional, garantindo ao trabalhador acesso aos critérios essenciais que interferem em sua atividade e possibilidade de revisão humana de decisões de maior impacto. É particularmente relevante que determinadas garantias relacionadas à gestão algorítmica sejam estendidas pela Diretiva também às pessoas que realizam trabalhos em plataformas sem vínculo de emprego, evidenciando uma tendência regulatória de proteção que não se esgota na classificação contratual.

A própria Convenção nº 193 da OIT também contempla essa perspectiva ao estabelecer medidas relativas ao impacto dos sistemas automatizados sobre o trabalho, incluindo a necessidade de informação aos trabalhadores e seus representantes acerca da utilização de sistemas automatizados para monitorar, avaliar ou produzir decisões relacionadas ao trabalho.

A terceira dimensão envolve a proteção social. A fragmentação contratual e a instabilidade da renda, características de parte do trabalho em plataformas, desafiam os modelos tradicionais de financiamento da seguridade. A resposta jurídica deve evitar que a ausência de vínculo empregatício resulte em ausência de proteção. Nessa perspectiva, podem ser discutidos mecanismos de custeio vinculados à própria atividade econômica das plataformas e formas de portabilidade da proteção social, capazes de acompanhar o trabalhador em diferentes relações e plataformas.

A Convenção nº 193 da OIT representa importante marco internacional e parâmetro normativo de referência nesse aspecto, ao estabelecer que os trabalhadores de plataformas devem ter acesso à proteção de seguridade social em condições não menos favoráveis do que aquelas aplicáveis a outros trabalhadores com a mesma classificação de situação de emprego. O instrumento internacional, portanto, reforça a ideia de que a inovação nos modelos de negócios não deve significar a transferência integral dos riscos sociais para o trabalhador.

Por fim, a proteção do estatuto profissional exige o fortalecimento da representação coletiva. A individualização do trabalho e a ausência de espaços físicos comuns podem dificultar a organização dos trabalhadores. A negociação coletiva e o associativismo profissional, entretanto, podem assumir novas funções, alcançando não apenas remuneração e jornada, mas também critérios de avaliação, bloqueio, distribuição de tarefas e funcionamento dos sistemas algorítmicos.

A Convenção nº 193 da OIT também contempla essa dimensão ao incluir a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva entre os princípios e direitos fundamentais aplicáveis à economia de plataformas.

Essas propostas não pressupõem a substituição do Direito do Trabalho nem a criação automática de uma nova categoria contratual. Buscam, antes, reconhecer que a pessoa que trabalha possui uma dimensão profissional que não desaparece em razão da forma jurídica da prestação. O estatuto profissional, nessa perspectiva, representa um núcleo de garantias destinado a impedir que a inovação tecnológica ou a autonomia contratual produzam espaços de desproteção incompatíveis com a dignidade humana e com os valores sociais do trabalho.

A questão, portanto, não está em negar a liberdade contratual, a inovação tecnológica ou os novos modelos de organização econômica. Está em estabelecer limites jurídicos para que essas transformações não convertam a autonomia formal em instrumento de vulnerabilização material. A experiência recente da União Europeia e, sobretudo, a adoção da Convenção nº 193 pela OIT demonstram que o debate internacional já se deslocou para a construção de parâmetros capazes de conciliar inovação, liberdade econômica e trabalho decente.

Nesse cenário, a construção de um estatuto profissional mínimo não significa retornar às formas tradicionais de organização do trabalho, tampouco impedir a evolução tecnológica. Significa reconhecer que nenhuma inovação econômica pode ser juridicamente neutra quando interfere diretamente na dignidade, na autonomia e nas condições concretas de exercício de uma profissão. O desafio do Direito contemporâneo consiste, justamente, em fazer com que a transformação tecnológica seja acompanhada

por uma correspondente evolução das garantias jurídicas, de modo que o profissional não seja obrigado a escolher entre a liberdade de trabalhar e o direito de trabalhar com dignidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As transformações do trabalho contemporâneo, impulsionadas pela plataformização e pela disseminação da pejetização, ultrapassam a mera flexibilização contratual ao deflagrarem um processo silencioso de desprofissionalização. A submissão à gestão algorítmica e a imposição de arranjos societários formais transferem os riscos da atividade econômica para o trabalhador, esvaziando a sua autonomia técnica, a identidade de seu ofício e a sustentabilidade de sua trajetória de longo prazo.

Esse cenário de vulnerabilidade econômica e hiperutilização física afeta não apenas a esfera individual, mas também compromete a saúde da democracia, uma vez que a asfixia material e o esfacelamento dos vínculos laborais reduzem o tempo cívico, enfraquecem os corpos intermediários de representação e limitam o exercício pleno da cidadania.

Diante dessa realidade, a abordagem pelo Direito das Profissões revela a urgência de superar a dicotomia binária entre vínculo empregatício e autonomia plena, direcionando a tutela normativa para o próprio exercício profissional, independentemente do formato jurídico pactuado. A construção de um estatuto profissional mínimo impõe-se por meio de quatro pilares essenciais: a consagração de um núcleo material irredutível de direitos; o direito à inteligibilidade e à governança algorítmica com supervisão humana; a implementação de modelos de proteção social portáteis e custeados pelas plataformas; e a revitalização da negociação coletiva sobre os critérios que orientam os sistemas automatizados.

Enquanto o cenário normativo e a jurisprudência constitucional se consolidam no âmbito do Supremo Tribunal Federal, o Judiciário Trabalhista permanece como garantidor indispensável da dignidade profissional. Balizada pela primazia da realidade e pelos preceitos constitucionais que harmonizam a livre iniciativa à valorização do trabalho humano, a jurisdição trabalhista deve coibir o uso da técnica ou da forma contratual como instrumentos de desregulamentação social. Conciliar o progresso tecnológico com o desenvolvimento social exige, em última análise, assegurar que o labor permaneça como um projeto existencial e coletivo, e não como mera resposta atomizada a estímulos algorítmicos.

REFERÊNCIAS

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios de administração científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 1990.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 1992.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz & Terra, 2017.

SRNICEK, Nick. **Platform Capitalism**. Disponível em: <<https://mudancatecnologicaedynamicacapitalista.files.wordpress.com/2019/02/platform-capitalism.pdf>>. Acesso em: 02 dez. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2022.

BERG, Janine; FURRER, Marianne; HARMON, Ellie; RANI, Uma; SILBERMAN, M. Six. **Digital labour platforms and the future of work**: towards decent work in the online world. Geneva: International Labour Office, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/digital-labour-platforms-and-future-work-towards-decent-work-online-world?utm_source>. Acesso em 14/08/2026.

AMORIM, Henrique; MODA, Felipe Bruner. **Trabalho por aplicativo**: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. *Fronteiras – Estudos Midiáticos*, v. 22, n. 1, p. 59-71, 2020.

ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. **Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers**. *International Journal of Communication*, v. 10, 2016.

CEBRAP/AMOBITEC. **Relatório sobre trabalhadores de apps**. Disponível em: <https://amobitec.org/wp-content/uploads/2025/06/Lancamento_CEBRAP_AMOBITEC_25-06-2025.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2025.

IBGE. **Número de trabalhadores por aplicativos cresceu 25,4% entre 2022 e 2024**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/44806-numero-de-trabalhadores-por-aplicativos-cresceu-25-4-entre-2022-e-2024>>. Acesso em 14/08/2026.

SEVERO, Valdete Souto. **Trabalho digital e a necessidade de novos paradigmas**

jurídicos. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2022.

ANTUNES, Ricardo; ALMEIDA, Antonio Aloisio B. **Subordinação Algorítmica e Trabalho em Plataformas Digitais.** São Paulo: LTr, 2022.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Trabalho por aplicativos e a autonomia do transportador.** São Paulo: Método, 2021.

SILVA, Otávio Pinto e. **Plataformas digitais e direito do trabalho:** autonomia, flexibilidade e novas relações contratuais. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

PRASSL, Jeremias. **Humans as a service:** the promise and perils of work in the gig economy. Oxford: Oxford University Press, 2018.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida.** Tradução Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

STANDING, Guy. **O precariado:** a nova classe perigosa. Tradução Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARENDT, Hannah. **A condição humana.** 13. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2022.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos.** Rio de Janeiro: Campus, 2004.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como liberdade.** Tradução Laura Teixeira Motta. 3. reimpr. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A crítica da razão indolente:** contra o desperdício da experiência. São Paulo: Cortez, 2021.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho.** 21. ed. São Paulo: LTr, 2006.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2015.

BARROSO, Luís Roberto; BARCELLOS, Ana Paula de. **Os valores sociais da livre-iniciativa**. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang; STRECK, Lenio Luiz (coords.). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva; Almedina, 2013. p. 275.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the online world**. Geneva: International Labour Office, 2018. Disponível em: <<https://www.ilo.org/>>. Acesso em: 14 ago. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 193**: Convenção sobre trabalho decente na economia de plataformas, 2026. Genebra: OIT, 2026. Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/normas-internacionais-de-trabalho>>. Acesso em: 14 ago. 2026.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202402831>. Acesso em: 14/08/2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2. Turma). **Agravo Interno no Recurso de Revista Ag-RR-10021-05.2022.5.03.0180**. Relatora: Min. Liana Chaib. Julgado em 16/10/2024 Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/hVCwbP>>. Acesso em: 14 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Recurso de Revista RR- 100353-02.2017.5.01.0066**. Relator: Min. Maurício Godinho Delgado. Julgado em 06/04/2022. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/XhXNqP>>. Acesso em: 14 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6. Turma). **Recurso de Revista RR- 1000764-25.2021.5.02.0301**. Relatora: Min. Katia Magalhães Arruda. Julgado em 13/09/2023. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/5PSG4G>>. Acesso em: 14 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1. Turma). **Recurso de Revista RR- 0000462-04.2022.5.13.0032**. Relator: Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior. Julgado em 06/11/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/fYNayD>>. Acesso em: 14 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Recurso de Revista com Agravo RRAg-0010190-80.2023.5.03.0107**. Relator: Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho. Julgado em 11/11/2024. Publicado no DEJT em 21/11/2024. Disponível em: <<https://>

link.jt.jus.br/mSRMGZ>. Acesso em: 14 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5. Turma). **Recurso de Revista com Agravo RRAg-1001341-61.2022.5.02.0044**. Relator: Min. Breno Medeiros. Julgado em 06/03/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/ZPU8Ud>>. Acesso em: 14 ago. 2026.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). **Recurso de Revista com Agravo RRAg-1000446-50.2018.5.02.0009**. Relator: Min. Sérgio Pinto Martins. Julgado em 06/03/2024. Publicado no DEJT em 18/03/2024. Disponível em: <<https://link.jt.jus.br/Qw4BTW>>. Acesso em: 14 ago. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº 1.446.336**. Tema 1.291 da repercussão geral. Reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa administradora de plataforma digital. Relator: Ministro Edson Fachin. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6679823&numeroProcesso=1446336&classeProcesso=RE&numeroTema=1291>>. Acesso em: 14 ago. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.532.603**. Tema 1.389 da repercussão geral. Competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços; e a licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica para prestação de serviços. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Disponível em <<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=7138684&numeroProcesso=1532603&classeProcesso=ARE&numeroTema=1389>>. Acesso em: 14 ago. 2026.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Comissões debatem novas relações de trabalho**. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/1220093-comissoes-debatem-novas-relacoes-de-trabalho-e-o>>. Acesso em: 04 dez. 2025.

INSALUBRIDADE NA DEFESA AGROPECUÁRIA: EXIGÊNCIAS DA NR-15, PRECEDENTES DO TST E A COMPETÊNCIA PROFISSIONAL DO ENGENHEIRO AGRÔNOMO

**Andreza Cristina Baggio
Martina Isabele Ribeiro**

RESUMO

O setor de defesa agropecuária desempenha um papel estratégico na garantia da saúde animal e vegetal, bem como da segurança alimentar. No entanto, as rotinas de inspeção expõem os trabalhadores a graves riscos ocupacionais, como pesticidas de alta toxicidade e agentes biológicos perigosos. Assim, este estudo avalia a concessão do adicional de insalubridade no âmbito agropecuário, examinando o rigor técnico da Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15), os precedentes do Superior Tribunal do Trabalho (TST) de 2021 a 2026 e a qualificação profissional por meio do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (CREA). Metodologicamente, trata-se de uma pesquisa qualitativa, descritiva e documental, baseada em revisão bibliográfica e jurisprudencial. A análise revela uma lacuna significativa entre a realidade do campo e o formalismo legal. O Precedente nº 448 do TST exige estrita observância à lista oficial do Ministério do Trabalho, que frequentemente desqualifica riscos agroindustriais modernos devido à obsolescência da NR-15. Além disso, as restrições legais do Artigo 195 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) rejeitam laudos periciais elaborados por agrônomos, mesmo que o sistema CONFEA/CREA e a Lei Federal nº 5.194/1966

Andreza Cristina Baggio

Doutora em Direito Econômico e Socioambiental pela PUCPR. Professora no Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito – Mestrado Acadêmico da UNINTER. Professora de Direito Processual Civil na Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Assessora de Desembargadora do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. baggio.andreza@gmail.com

Martina Isabele Ribeiro

Mestranda bolsista 100% no Programa de Excelência do PPGD-UNINTER, na área de concentração Estado, Poder e Jurisdição. Membro do Grupo de Pesquisa Jurisdição, Processo e Direitos Fundamentais dos consumidores: avanços, retrocessos e perspectivas, junto ao Centro Universitário Internacional UNINTER, sob a coordenação da Professora Dra. Andreza Cristina Baggio. Advogada. martinairibeiro@gmail.com

lhes confirmam autoridade técnica exclusiva sobre a dinâmica química e biológica rural. O estudo conclui que é necessária uma abordagem integrativa, na qual os laudos técnicos homologados pelo CREA por meio da Nota de Responsabilidade Técnica (NRT) sejam validados judicialmente como prova documental robusta, juntamente com uma atualização regulatória urgente da NR-15 para garantir justiça social adequada e proteção da saúde ocupacional no campo.

PALAVRAS-CHAVES: Defesa Agrícola. Prêmio por Trabalho Insalubre. NR-15. TST. CREA. Agronomia.

ABSTRACT

The agricultural defense sector plays a strategic role in guaranteeing animal and plant health, as well as food safety. However, inspection routines expose workers to serious occupational risks, such as highly toxic pesticides and dangerous biological agents. Thus, this study evaluates the granting of hazard pay in the agricultural sector, examining the technical rigor of Regulatory Standard nº 15 (NR-15), precedents from the Superior Labor Court (TST) from 2021 to 2026, and professional qualification through the Regional Council of Engineering and Agronomy (CREA). Methodologically, this is a qualitative, descriptive, and documentary research, based on bibliographic and jurisprudential review. The analysis reveals a significant gap between the reality in the field and legal formalism. Precedent nº 448 of the Superior Labor Court (TST) requires strict adherence to the official list of the Ministry of Labor, which frequently disqualifies modern agro-industrial risks due to the obsolescence of NR-15 (Regulatory Standard 15). Furthermore, the legal restrictions of Article 195 of the Consolidation of Labor Laws (CLT) reject expert reports prepared by agronomists, even though the CONFEA/CREA system and Federal Law nº 5.194/1966 grant them exclusive technical authority over rural chemical and biological dynamics. The study concludes that an integrative approach is necessary, in which technical reports approved by CREA through the Technical Responsibility Note (NRT) are judicially validated as robust documentary evidence, along with an urgent regulatory update of NR-15 to ensure adequate social justice and protection of occupational health in the field.

KEYWORDS: Agricultural Defense. Unhealthy Work Premium. NR-15. TST. CREA. Agronomy.

1 INTRODUÇÃO

A defesa agropecuária exerce um papel estratégico no Estado brasileiro, sendo responsável por garantir a sanidade animal, vegetal e a inocuidade dos produtos que abastecem os mercados interno e externo. Todavia, o exercício das atividades de fiscalização e inspeção expõe esses trabalhadores a uma gama complexa de riscos ocupacionais, com destaque para o manuseio de defensivos agrícolas de elevada toxicidade e o contato direto com agentes biológicos patogênicos em barreiras sanitárias e plantas industriais de abate. Diante desse cenário de exposição habitual a fatores nocivos à saúde no ambiente laboral no campo, o direito ao adicional de insalubridade emerge como um relevante mecanismo jurídico de compensação pecuniária e proteção ao trabalhador.

Ocorre que, a concessão desse direito enfrenta severos óbices no plano prático e dogmático, evidenciando um latente descompasso entre a realidade fática do campo e o formalismo jurídico. Sob a égide da legalidade estrita, a jurisprudência consolidada na Súmula nº 448 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) determina que a mera constatação do risco por meio do laudo pericial não é suficiente, exigindo-se a subsunção perfeita e taxativa da atividade profissional aos anexos da Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Esse rigor normativo impõe uma restrição severa aos trabalhadores da defesa agropecuária, cujas rotinas dinâmicas e itinerantes muitas vezes não encontram exata correspondência na defasada listagem oficial de agentes nocivos da NR-15.

Soma-se a essa rigidez a controvérsia atinente à habilitação técnica para a elaboração das avaliações ambientais. Desta forma, enquanto o artigo 195 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) restringe estritamente a realização de perícias judiciais a médicos e engenheiros do trabalho, a Lei federal nº 5.194/1966 e as resoluções do Sistema CONFEA/CREA outorgam ao Engenheiro Agrônomo a atribuição técnica legal e exclusiva sobre a dinâmica, o receituário e os impactos dos agrotóxicos no meio rural. Esse conflito corporativo e processual mitiga a utilização de laudos emitidos por profissionais das ciências agrárias — mesmo quando cancelados pela devida Anotação de Responsabilidade Técnica (ART) —, gerando insegurança jurídica e cerceamento de defesas técnicas legítimas em juízo.

Diante desse panorama, o presente artigo tem como objetivo geral analisar os critérios de caracterização do adicional de insalubridade na defesa agropecuária, investigando a aplicação da NR-15 e o posicionamento da jurisprudência do TST no recorte temporal dos últimos cinco anos. Justifica-se a relevância desta pesquisa pela

necessidade premente de harmonizar o rigor formal das decisões trabalhistas com o conhecimento técnico dos profissionais registrados no CREA, fornecendo subsídios teóricos para a correta proteção da saúde do trabalhador e para a redução do passivo trabalhista das instituições públicas e privadas do setor agropecuário.

2 O RIGOR TÉCNICO-NORMATIVO DA NR-15 E A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

O regime de proteção à saúde do trabalhador no ordenamento jurídico brasileiro fundamenta-se no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, que impõe a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. No plano infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 189, define as atividades ou operações insalubres como aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição. A regulamentação técnica desse dispositivo foi delegada ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que o fez por meio da Portaria nº 3.214/1978, instituindo a Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15).

Desta forma, a aplicação da NR-15 é governada pelo princípio da legalidade estrita e da tipicidade qualificada. O artigo 195 da CLT estabelece que a caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), far-se-ão através de perícia a cargo do Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho. Todavia, a doutrina e a jurisprudência consolidaram o entendimento de que a mera constatação pericial isolada da nocividade do ambiente laboral não gera o direito ao adicional pecuniário. Assim, é imprescindível que a atividade desempenhada pelo trabalhador esteja expressa e taxativamente classificada na relação oficial elaborada pelo poder concedente, e, esse rigor normativo cria um cenário complexo para a defesa agropecuária, cujas peculiaridades operacionais frequentemente tencionam as fronteiras dos anexos técnicos da norma.

Neste ver, os agentes químicos e os riscos na manipulação de defensivos agrícolas (anexos 11 e 13), no âmbito da defesa agropecuária, e, a exposição a agentes químicos ocorre de forma habitual nas atividades de fiscalização de comércio, armazenamento, transporte e aplicação de defensivos agrícolas (agrotóxicos). Neste passo, a NR-15 disciplina a matéria sob dois critérios distintos: o quantitativo, regulado pelo Anexo 11, e o qualitativo, regido pelo Anexo 13. O Anexo 11 fixa limites de tolerância para substâncias químicas específicas, exigindo que a perícia técnica realize medições ambientais de concentração para comprovar que a exposição do

trabalhador ultrapassou os tetos de segurança permitidos em uma jornada de trabalho padrão.

Por outro lado, o Anexo 13 adota o critério puramente qualitativo, em que a simples presença do agente nocivo na atividade desenvolvida enseja a caracterização da insalubridade, independentemente da mensuração de volume ou concentração. Esse anexo lista expressamente o manuseio de substâncias como os compostos de arsênico, fósforo, mercúrio e hidrocarbonetos aromáticos — bases químicas de diversos defensivos antigos e modernos. O desafio técnico para o fiscal agropecuário reside no fato de que sua atuação, muitas vezes, não se confunde com a do aplicador direto do produto do campo; o fiscal realiza a amostragem, a apreensão de lotes adulterados ou vencidos e a vistoria de depósitos saturados por gases e vapores tóxicos. Esse cenário exige um enquadramento analítico rigoroso para demonstrar que o contato com os venenos sob fiscalização configura “manuseio e emprego” para fins de incidência do grau médio (20%) ou máximo (40%) de insalubridade.

Importante, ainda, explanarmos sobre os agentes biológicos e o risco de zoonoses na fiscalização sanitária (anexo 14), os riscos biológicos na defesa agropecuária apresentam uma dinâmica distinta e potencialmente mais gravosa, regulada integralmente pelo critério qualitativo do Anexo 14 da NR-15. Os fiscais estaduais e federais atuam diretamente em barreiras sanitárias, no controle de focos de doenças de notificação obrigatória e, de forma contínua, no serviço de inspeção permanente dentro de estabelecimentos de abate (frigoríficos e matadouros). Nessas rotinas, o trabalhador mantém contato físico direto e inevitável com secreções, sangue, vísceras, carcaças e dejetos de animais portadores de patologias diversas.

Já o anexo 14 prevê a insalubridade em grau máximo (40%) para o trabalho ou operações em contato permanente com carnes, glândulas, vísceras, sangue, ossos, couros, pelos e dejeções de animais portadores de doenças infectocontagiosas (carbúnculo, brucelose, tuberculose). Já o grau médio (20%) é estipulado para os trabalhos em estábulos e cavalariças, bem como em resíduos de animais deteriorados. Desta forma, a divergência técnico-normativa reside no conceito jurídico de “contato permanente”. Por outro lado, a fiscalização agropecuária por vezes atua por amostragem ou vistorias periódicas, sendo que, a exposição biológica nos momentos de intervenção é total. Pois, vírus como o da febre aftosa ou bactérias causadoras da brucelose e da tuberculose bovina não exigem exposição prolongada para a contaminação humana. Desse modo, o rigor técnico na descrição da atividade exige demonstrar que a intermitência da fiscalização não elide o risco biológico iminente, mantendo o nexo causal

que justifica a proteção especial do Estado.

3 A JURISPRUDÊNCIA DO TST E A DEFESA AGROPECUÁRIA

Vislumbra-se que, a atuação do Tribunal Superior do Trabalho (TST) desempenha um papel central na estabilização das relações laborais na defesa agropecuária. Como corte de uniformização de precedentes, o Tribunal consolidou regras rígidas quanto ao ônus probatório e aos limites formais da concessão do adicional de insalubridade. Toda a análise dos julgados recentes revela uma tendência de endurecimento na exigência do preenchimento concomitante dos requisitos técnicos e normativos, o que impacta de forma direta as demandas judiciais propostas por fiscais sanitários e assistentes agropecuários submetidos ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho.

Todavia, de forma crítica, há entendimentos diversos, “durante a pesquisa verificou-se a dificuldade de determinação dos conceitos trazidos pelo TST na Súmula, a insegurança jurídica que causa nos vínculos laborais, devido a sua amplitude e subjetividade. Tal ampliação gera insegurança jurídica, pois afasta-se do critério técnico estabelecido na Norma Regulamentadora nº 15, editada pelo Ministério do Trabalho, responsável por definir, com respaldo técnico e científico, as atividades insalubres e os critérios de caracterização. Além disso, a decisão do TST pode ser interpretada como uma afronta à separação dos poderes (art. 2º da Constituição Federal), uma vez que a regulamentação de atividades insalubres é competência privada do Poder Executivo, por meio do Ministério do Trabalho (art. 190 da CLT)”.

Todavia, para a aplicabilidade judicial, veremos a força vinculante da Súmula nº 448 do TST e a tipicidade qualificada, tal precedente é o principal pilar jurisprudencial que rege a matéria, sendo ainda, a Súmula nº 448 do TST, decorrente da conversão da antiga Orientação Jurisprudencial nº 4 da SBDI-1). No item I do referido verbete sumular é estabelecido, de forma categórica que, não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Essa diretriz materializa o princípio da tipicidade qualificada no Direito do Trabalho. No cotidiano da defesa agropecuária, não raras vezes o perito judicial atesta a existência de condições agressivas à saúde do trabalhador no campo, mas o

1 BATISTA, J. W. A interpretação de público ou coletivo e de grande circulação – um estudo da aplicação da súmula 448, II, do TST. Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social. v.13, n.1, 2025, janeiro – junho. 2025.

pleito é julgado improcedente pelas Turmas do TST em razão de o cargo ou a função específica de fiscalização não constar expressamente nos quadros anexos da NR-15. A jurisprudência contemporânea firmou-se no sentido de que o enquadramento não pode se dar por analogia ou extensão interpretativa. Dessa forma, para que o trabalhador da sanidade animal ou vegetal faça jus ao adicional, a peça técnica e a petição inicial devem demonstrar de forma inequívoca que as tarefas executadas se subsumam perfeitamente aos conceitos regulamentares de “manuseio”, “inspeção permanente” ou “contato direto” com os agentes listados pelo poder Executivo.

Quanto à súmula nº 289 e o ônus probatório na neutralização do risco por EPIs ressalta-se que tal precedente é um ponto de intensa litigiosidade nos últimos cinco anos residindo sua eficácia na condição dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) fornecidos pelas autarquias e empresas do setor agropecuário. A Súmula nº 289 do TST pacificou o entendimento de que o simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade, cabendo-lhe adotar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais a fiscalização do uso efetivo pelo empregado.

Na seara agropecuária, a aplicação dessa súmula impõe um severo ônus probatório ao empregador, já que o TST tem decidido reiteradamente que fichas de entrega de EPIs (como máscaras filtrantes, luvas de nitrila, macacões impermeáveis e botas) são insuficientes para afastar o direito ao adicional se não vierem acompanhadas de provas da efetiva neutralização do agente agressivo. Isto por que, as condições adversas do trabalho de campo — tais como calor extremo, umidade elevada e atrito constante — aceleram o desgaste dos materiais de proteção, comprometendo sua eficácia. Os acórdãos recentes do Tribunal Superior do Trabalho exigem que o laudo pericial demonstre de forma técnica e circunstanciada que o EPI de fato anulou a capacidade de penetração dos defensivos agrícolas na via cutânea ou respiratória, ou que isolou completamente o trabalhador do contato com patógenos biológicos. Caso persista qualquer margem de risco residual, o adicional permanece devido.

Veremos, neste ponto, o critério da intermitência e o trabalho itinerante quando da aplicação da Súmula nº 47 do TST, pois, um argumento frequentemente utilizado pelas bancas de defesa patronal para rechaçar o adicional de insalubridade na fiscalização agropecuária é a ausência de permanência na exposição, visto que os fiscais dividem suas jornadas entre o trabalho administrativo de escritório, o trânsito rodoviário e as inspeções *in loco* nas propriedades rurais ou plantas frigoríficas.

Contudo, a jurisprudência consolidada do TST repele a exigência de exposição contínua durante toda a fração minutaria da jornada. Desta forma, por meio da Súmula

nº 47, o Tribunal assentou que o trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, por si só, o direito à percepção do respectivo adicional. A jurisprudência mapeada nos últimos anos confirma que a natureza itinerante e fiscalizatória da defesa agropecuária enquadra-se perfeitamente no conceito de intermitência qualificada. O risco biológico na eclosão de um foco de febre aftosa, ou o risco químico na amostragem de um lote de agrotóxicos altamente concentrados, não exige permanência temporal para se materializar. O sinistro à saúde ocorre no exato instante do contato técnico, razão pela qual o TST resguarda o direito ao pagamento integral do percentual correspondente ao grau de risco identificado, rechaçando a proporcionalidade pelo tempo de exposição.

4 HABILITAÇÃO PROFISSIONAL, SISTEMA CONFEA/CREA E PERÍCIA TÉCNICA

Verificado que, o debate acerca do adicional de insalubridade na defesa agropecuária transcende a mera discussão sobre a existência do risco ou o seu enquadramento normativo; ele alcança a própria validade formal dos instrumentos de prova técnica produzidos. Nesse cenário, manifesta-se um evidente conflito de competências no ordenamento jurídico pátrio: de um lado, as regras estritas de direito processual do trabalho que delimitam quem pode atuar como perito em juízo; de outro, as prerrogativas legais conferidas pelo Sistema CONFEA/CREA aos profissionais das ciências agrárias, dotados de conhecimento exclusivo sobre a dinâmica produtiva e os insumos do campo.

Desta forma, o cerne da rigidez processual trabalhista repousa na literalidade do *caput* do artigo 195 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o qual determina de forma expressa que a caracterização e a classificação da insalubridade, segundo as normas do Ministério do Trabalho e Emprego, far-se-ão através de perícia a cargo do Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.

Sob o prisma jurisprudencial do TST, essa exigência possui natureza cogente e constitui pressuposto de validade dos atos processuais. O Superior Tribunal do Trabalho (TST) firmou entendimento de que a designação de profissional alheio a essas duas categorias específicas para a condução de perícias judiciais de insalubridade configura flagrante nulidade processual por cerceamento de defesa. O rigor do Tribunal Superior do Trabalho é tamanho que, mesmo nos casos em que o profissional nomeado possua notório saber técnico sobre o agente nocivo em debate, a ausência da pós-graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho ou em Medicina do Trabalho invalida o laudo pericial para fins de condenação judicial, restringindo drasticamente a atuação

de outros ramos da engenharia no ecossistema dos litígios trabalhistas, ocasionado, em consequência um cenário de reserva de mercado ou mesmo uma restrição regulatória, limitando a atuação destes profissionais no mercado de trabalho.

Importante ressaltar que, a restrição drástica da atuação de outros ramos da engenharia em perícias trabalhistas, ocasiona, em consequência: (i) monopólio pericial: uma concentração de laudos de insalubridade e periculosidade apenas para engenheiros de segurança do trabalho e médicos do trabalho, com subsunção no artigo 195 da Consolidação das Leis do Trabalho; (ii) perda de especificidade técnica: que são julgamentos baseados em análises genéricas, sem o conhecimento profundo de engenheiros especialistas em máquinas específicas ou processos complexos, dando, portanto, insegurança jurídica ao julgado sem um laudo com um profundo conhecimento técnico especializado; (iii) aumento de contestações judiciais: ocasionando um elevado número de recursos e pedidos de nulidade pelas partes que se sentem prejudicadas por laudos periciais superficiais; (iv) morosidade processual: uma sobrecarga dos poucos profissionais habilitados pela legislação trabalhista, ante a reserva de mercado, atrasando a entrega de laudos, dificultando a celeridade processual e a entrega do provimento jurisdicional as partes; e, (v) afastamento do Confea/Crea: com conflito de competências regulatórias entre o Judiciário Trabalhista e o sistema de conselhos profissionais (CONFEA/CREA), que habilitam engenheiros de outras áreas para emitir laudos técnicos.

Para isso, as prerrogativas do Engenheiro Agrônomo se conjugam com a legitimidade técnica via o CREA, em um sentido diametralmente oposto à exclusividade processual da Consolidação das Leis do Trabalho, erguendo-se o arcabouço normativo que regula o exercício das profissões tecnológicas e agrárias no Brasil. Neste passo a Lei Federal nº 5.194/1966, que institui o Sistema CONFEA/CREA, confere ao Engenheiro Agrônomo plena competência para o desempenho de cargos, funções e comissões técnicas, bem como para a realização de vistorias, perícias, avaliações, arbitramentos e laudos técnicos no âmbito de sua especialidade.

A relevância do Engenheiro Agrônomo na caracterização do risco agropecuário é incontestável. É este profissional que possui a formação curricular e a atribuição legal exclusiva (regulada pelo Decreto Federal nº 23.196/1933) para emitir o receituário agrônomo, avaliar a toxicologia de defensivos agrícolas no ecossistema e inspecionar cadeias produtivas de origem vegetal e animal. Consequentemente, no plano da gestão preventiva, os laudos de insalubridade, os inventários de riscos ocupacionais e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) elaborados por agrônomos possuem plena validade jurídica e administrativa na esfera extrajudicial, desde que devidamente

chancelados pela emissão da Anotação de Responsabilidade Técnica (ART) junto ao CREA, instrumento que vincula a responsabilidade civil e criminal do profissional ao diagnóstico emitido. Tendo aqui, um conflito epistemológico e a solução administrativa dos Laudos Institucionais.

Assim, a coexistência dessas duas lógicas normativas gera um atrito de natureza epistemológica. Sendo que, o Direito do Trabalho prioriza o formalismo do título (a especialização em Segurança do Trabalho), enquanto as Ciências Agrárias priorizam a especialidade da matéria (o domínio sobre a química e a biologia rurais). Fiscais de defesa agropecuária muitas vezes deparam-se com laudos institucionais emitidos pelas próprias autarquias estaduais ou federais — subscritos por Engenheiros Agrônomos fiscais com emissão de ART —, os quais reconhecem a insalubridade na esfera administrativa, mas que perdem a força vinculante quando contestados na Justiça do Trabalho devido ao rigor do artigo 195 da CLT.

Desta forma, para harmonizar esse conflito nos últimos anos, a doutrina e a jurisprudência de vanguarda têm admitido que, conquanto o perito judicial nomeado pelo juiz deva ser estritamente um Engenheiro do Trabalho ou Médico do Trabalho, os laudos técnicos emitidos por Engenheiros Agrônomos via CREA devem ser integralmente valorados como robusta prova documental técnica (artigo 472 do CPC). A chancela do CREA por meio da ART confere presunção de legitimidade aos dados de exposição química e biológica coletados em campo, servindo como um substrato fático indispensável para que o perito judicial trabalhista — que muitas vezes desconhece a rotina interna da defesa agropecuária — possa exarar um diagnóstico preciso e alinhado com a realidade operacional do trabalhador rural.

5 DISCUSSÃO CRÍTICA DA REALIDADE BRASILEIRA: O ENCONTRO ENTRE A CIÊNCIA AGRÁRIA E O DIREITO DO TRABALHO

O panorama analítico delineado nos capítulos anteriores revela um cenário de profunda assimetria entre a sofisticação das práticas da defesa agropecuária e o engessamento das estruturas normativas e processuais trabalhistas. A análise do corte jurisprudencial temporal recente (2021–2026) evidencia que o encontro entre a Ciência Agrária e o Direito do Trabalho, longe de ser pacífico, é marcado por uma colisão entre o formalismo jurídico e a realidade prática da exposição aos riscos ocupacionais no campo.

Na análise, há um descompasso temporal da NR-15 frente à evolução biotecnológica, sendo que, o primeiro grande ponto de fricção reside na própria

atualização da NR-15, assim, enquanto a agropecuária brasileira passou por uma revolução tecnológica nas últimas décadas — com a introdução de novos arranjos de defensivos químicos, biopesticidas de base molecular complexa e o monitoramento em larga escala de novas zoonoses —, o texto dos anexos da NR-15 permanece, em grande medida, atado a conceitos da década de 1970.

Posto isso, a aplicação estrita da Súmula nº 448 do TST atua como um amplificador desse anacronismo ao exigir a subsunção exata da atividade à lista oficial do MTE, sendo que, o Tribunal Superior do Trabalho acaba por desproteger o fiscal de defesa agropecuária que lida com riscos emergentes, assim, substâncias químicas modernas de alta volatilidade ou novos agentes patogênicos mutantes em cadeias de abate muitas vezes não encontram correspondência literal nos termos obsoletos da norma. Essa rigidez formal cria um paradoxo: a ciência atesta a nocividade do ambiente e a perda de saúde do trabalhador, mas o Direito nega a compensação pecuniária por ausência de previsão em um catálogo ministerial sabidamente defasado, prejudicando a condição da saúde, a possibilidade do melhor tratamento caso seja atingido pela moléstia no exercício da profissão, discriminando o profissional habilitado para o exercício da função, lhe retirando direitos fundamentais constitucionalmente garantidos.

Nesta crítica, ainda, importante ressaltarmos a subjetividade do conceito de “permanência” na inspeção sanitária, pois, outro aspecto crítico emergiu da interpretação do Anexo 14 frente à rotina itinerante da fiscalização. Embora a Súmula nº 47 do TST afaste a exigência de contagem de minutos ao resguardar o direito na exposição intermitente, subsiste uma zona cinzenta nos tribunais regionais quanto ao que se conceitua como “contato permanente”. O termo, de natureza puramente qualitativa, tem sido interpretado de forma restritiva por peritos da Justiça do Trabalho, que muitas vezes desconsideram que a letalidade de agentes biológicos agropecuários (como a *Brucella abortus* ou o *Mycobacterium bovis*) independe do tempo de exposição.

A discussão técnica deve migrar da métrica temporal para a avaliação da gravidade do risco latente. O fiscal que adentra um frigorífico para uma inspeção de duas horas está sujeito à mesma carga de bioaerossóis e fluidos contaminados que o trabalhador da linha de produção. Portanto, o rigor técnico exige que a jurisprudência interprete o “contato permanente” não como permanência horária, mas como permanência funcional — ou seja, se a exposição ao risco biológico é inerente e indissociável das atribuições legais do cargo ocupado, gerando, aqui, o direito ao adicional.

Por fim, quanto a necessária convergência probatória entre a Consolidação das Leis do Trabalho e a Habilitação do CREA, há uma dicotomia entre o artigo 195 da Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei nº 5.194/1966 que exige uma releitura

sistêmica do ordenamento. A invalidação automática de laudos extrajudiciais ou assistências técnicos sob o argumento de que o Engenheiro Agrônomo não possui a titulação em Segurança do Trabalho representa um retrocesso à eficiência processual e à busca da verdade real.

O Engenheiro do Trabalho possui uma visão holística e genérica da engenharia de segurança, mas, frequentemente, carece do conhecimento fitossanitário e zootécnico necessário para decifrar a dinâmica de dispersão de um organofosforado no solo ou o ciclo de contaminação em um rebanho isolado. A solução para essa antinomia técnica, conforme observado nos precedentes mais progressistas do TST, não deve ser a exclusão de competências, mas a sua integração, no caso, do Engenheiro Agrônomo nesta função. O sistema CREA, ao emitir a ART, garante a higidez científica do levantamento de campo, cabendo ao perito do juízo (médico ou engenheiro do trabalho) recepcionar esses dados agronômicos e operacionalizar o seu enquadramento legal, gerando uma decisão judicial tecnicamente robusta e socialmente justa.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A investigação acerca do adicional de insalubridade na defesa agropecuária, sob o prisma do rigor da NR-15, dos precedentes do TST e da habilitação do CREA, revela a necessidade urgente de harmonização entre o formalismo jurídico e as realidades técnico-científicas do campo. O estudo demonstrou que a proteção à saúde do trabalhador da sanidade animal e vegetal encontra-se fragilizada por anacronismos normativos e barreiras processuais que, muitas vezes, ignoram a gravidade dos riscos químicos e biológicos efetivamente vivenciados na fiscalização sanitária.

A análise da jurisprudência recente (2021–2026) confirmou que a Súmula nº 448 do TST impõe uma barreira de tipicidade qualificada que dificulta a concessão do adicional quando confrontada com uma Norma Regulamentadora (NR-15) defasada frente às inovações biotecnológicas. Paralelamente, embora a Súmula nº 289 e a Súmula nº 47 do TST ofereçam salvaguardas importantes ao reconhecerem a intermitência do risco e exigirem a neutralização real (e não meramente formal) por meio de EPIs, a sua aplicação prática esbarra na incompreensão da dinâmica do trabalho itinerante por parte dos peritos judiciais.

Ademais, o conflito corporativo e legal entre o artigo 195 da CLT e as prerrogativas profissionais garantidas pela Lei nº 5.194/1966 ao Engenheiro Agrônomo mitiga o aproveitamento de laudos institucionais de alta qualidade técnica. A exigência cega de titulação em Engenharia de Segurança do Trabalho para a validade da perícia

judicial em detrimento do conhecimento fitossanitário e zootécnico do engenheiro agrônomo restringe a busca pela verdade real no processo do trabalho.

Diante dos achados desta pesquisa, recomenda-se: (i) **modernização normativa:** A urgente revisão e atualização dos anexos 11, 13 e 14 da NR-15 pelo Ministério do Trabalho e Emprego, contemplando expressamente as novas classes de defensores biológicos, agroquímicos modernos e os arranjos funcionais específicos da fiscalização agropecuária itinerante; (ii) **integração probatória:** A flexibilização da interpretação jurisprudencial para permitir que laudos emitidos por Engenheiros Agrônomos, devidamente cancelados pela Anotação de Responsabilidade Técnica (ART) do CREA, sejam admitidos como prova documental técnica qualificada, servindo de substrato vinculante para a perícia do juízo; (iii) **consensualidade administrativa:** Que os órgãos de defesa agropecuária implementem Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR) robustos e integrados, reduzindo a judicialização por meio do reconhecimento administrativo e da neutralização eficaz dos riscos no ambiente laboral.

Em suma, a concessão do adicional de insalubridade na defesa agropecuária não deve ser encarada como um mero encargo financeiro ou uma benesse corporativa, mas sim como uma medida de estrita justiça social e de preservação da integridade física daqueles que garantem a sustentabilidade e a segurança alimentar do país.

REFERÊNCIAS

BATISTA, J. W. A interpretação de público ou coletivo e de grande circulação – um estudo da aplicação da súmula 448, II, do TST. **Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social**. v.13, n.1, 2025, janeiro – junho. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: planalto.gov.br. Acesso em: 17 ago. 2026.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: planalto.gov.br. Acesso em: 17 ago. 2026.

BRASIL. **Lei nº 5.194, de 24 de dezembro de 1966**. Regula o exercício das profissões de Engenheiro, Arquiteto e Engenheiro-Agrônomo, e dá outras providências. Brasília,

DF: Presidência da República, 1966. Disponível em: planalto.gov.br. Acesso em: 17 ago. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 23.196, de 12 de outubro de 1933**. Regula o exercício da profissão de agrônomo e dá outras providências. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1933. Disponível em: planalto.gov.br. Acesso em: 17 ago. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 15 (NR-15): Atividades e operações insalubres**. Portaria MTb nº 3.214, de 08 de junho de 1978. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 1978 (e atualizações posteriores). Disponível em: www.gov.br. Acesso em: 17 ago. 2026.

CONSELHO FEDERAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA (CONFEA). **Resolução nº 1.025, de 30 de outubro de 2009**. Dispõe sobre a Anotação de Responsabilidade Técnica (ART) e o Acervo Técnico Profissional, e dá outras providências. Brasília, DF: CONFEA, 2009. Disponível em: confea.org.br. Acesso em: 17 ago. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Súmula nº 47. Insalubridade**. Trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [1977]. Disponível em: tst.jus.br. Acesso em: 17 ago. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Súmula nº 289. Insalubridade**. Adicional. Fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [1988]. Disponível em: tst.jus.br. Acesso em: 17 ago. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Súmula nº 448. Atividade insalubre**. Caracterização. Invalidade do laudo pericial sem classificação oficial do Ministério do Trabalho. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2014]. Disponível em: tst.jus.br. Acesso em: 17 ago. 2026.

DIREITO DESPORTIVO: A PROFISSIONALIZAÇÃO DO ESPORTE E A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DO ATLETA

SPORTS LAW: THE PROFESSIONALIZATION OF SPORT AND THE REGULATION OF THE ATHLETE'S WORK

Alícia Vitória Paiva Santos
Queren Xavier Ribeiro Santiago
Pauliana Maria Dias

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar a regulamentação do trabalho do atleta profissional no Brasil, destacando os avanços, desafios e lacunas existentes no ordenamento jurídico desportivo. Parte-se da compreensão do processo de profissionalização do esporte no país, contextualizando a evolução histórica dessa atividade como profissão. Em seguida, discute-se a legislação aplicável, com ênfase na Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé) e na recente Lei nº 14.597/2023 (Lei Geral do Esporte), bem como os direitos, deveres e peculiaridades do contrato especial de trabalho desportivo. A pesquisa, de natureza qualitativa e bibliográfica, evidencia que, embora haja avanços na proteção jurídica dos atletas, persistem desafios relacionados à aplicação efetiva das normas, à precarização em modalidades de menor visibilidade e à ausência de mecanismos ágeis para resolução de conflitos. Por fim, são apresentadas propostas voltadas ao fortalecimento dos direitos trabalhistas no âmbito esportivo, com foco na valorização da dignidade do atleta como trabalhador.

Palavras-chave: Direito Desportivo. Contrato de Trabalho Desportivo. Lei Pelé. Profissionalização do Esporte. Direitos dos Atletas.

Alícia Vitória Paiva Santos
Acadêmica do curso de Direito da Instituição de Ensino (IES) da rede Ânima Educação.

Queren Xavier Ribeiro Santiago
Acadêmicas do curso de Direito da Instituição de Ensino (IES) da rede Ânima Educação.

Pauliana Maria Dias
Docente do curso de Direito da Instituição de Ensino (IES) da rede Ânima Educação.

ABSTRACT

The present work aims to analyze the regulation of the work of professional athletes in Brazil, highlighting the advances, challenges and gaps in the sports legal system. It starts from the understanding of the process of professionalization of sports in the country, contextualizing the historical evolution of this activity as a profession. Next, the applicable legislation is discussed, with emphasis on Law No. 9,615/1998 (Pelé Law) and the recent Law No. 14,597/2023 (General Sports Law), as well as the rights, duties, and peculiarities of the special sports employment contract. The research, of a qualitative and bibliographic nature, shows that, although there are advances in the legal protection of athletes, challenges persist related to the effective application of the rules, precariousness in less visible modalities and the absence of agile mechanisms for conflict resolution. Finally, proposals are presented aimed at strengthening labor rights in the sports sphere, with a focus on valuing the dignity of the athlete as a worker.

Keywords: Sports Law. Sports Employment Contract. Pelé Law. Professionalization of Sport. Athletes' Rights.

INTRODUÇÃO

O esporte ocupa, cada vez mais, um espaço de destaque na sociedade contemporânea, não apenas como forma de lazer e entretenimento, mas como atividade profissional que movimenta significativos recursos econômicos e sociais. A profissionalização do esporte no Brasil, embora relativamente recente, é fruto de um processo de transformação que acompanhou o desenvolvimento da sociedade brasileira, sendo impulsionada por fatores como a popularização de modalidades esportivas, a atuação de entidades reguladoras e a crescente exposição midiática dos atletas. Nesse contexto, o atleta profissional assume o papel de trabalhador, submetido a regras específicas que regem a sua atividade, a exemplo de contratos de trabalho próprios, obrigações institucionais e vínculos com clubes e federações (LÉRIA; MACIEL, 2022; MORRONE, 2024).

A relevância de se compreender o esporte como uma profissão vai além do aspecto econômico. Trata-se também de reconhecer os direitos trabalhistas dos atletas e de garantir condições dignas de exercício profissional. No Brasil, a regulamentação dessa atividade ainda enfrenta desafios importantes, como a fragilidade das normas aplicáveis, lacunas jurídicas na proteção dos direitos dos atletas, e divergências na interpretação da legislação pela Justiça do Trabalho (Souza, 2024; Gehling, 2011). A Lei

nº 9.615/1998, conhecida como Lei Pelé, constitui o principal marco legal que disciplina o contrato especial de trabalho desportivo, porém, sua aplicação prática levanta debates constantes no meio jurídico e esportivo (BRASIL, 1998).

Nesse cenário, surge o seguinte problema de pesquisa: quais são os desafios e lacunas na regulamentação do trabalho do atleta profissional no Brasil? Essa questão se mostra pertinente diante do crescimento expressivo da indústria esportiva nacional e da necessidade de se garantir maior segurança jurídica tanto para os atletas quanto para os clubes e demais instituições envolvidas. A busca por respostas passa pela análise crítica da legislação vigente, da jurisprudência especializada e dos mecanismos de proteção ao trabalhador do esporte (ARAUJO; SILVA, 2019; MARTINS, 2010).

A justificativa para este estudo repousa na importância de promover um debate aprofundado sobre os limites e possibilidades da legislação trabalhista aplicada ao esporte, considerando a sua crescente complexidade e profissionalização. A proteção jurídica do atleta é indispensável para assegurar a equidade nas relações laborais esportivas, prevenindo abusos e fortalecendo os direitos fundamentais dos trabalhadores da área. Além disso, ao analisar experiências internacionais e propor aperfeiçoamentos normativos, o presente trabalho contribui para o avanço das políticas públicas voltadas à regulação do setor (SOUZA, 2024; VEIGA, 2024).

O objetivo geral deste estudo é analisar a regulamentação do trabalho do atleta profissional no Brasil e seus principais desafios. Para tanto, serão abordados os seguintes objetivos específicos: contextualizar a evolução do esporte como profissão; apresentar a legislação vigente sobre o contrato de trabalho do atleta; identificar os principais desafios enfrentados pelos atletas no contexto jurídico-trabalhista; e propor alternativas para o aprimoramento da regulamentação do trabalho do atleta profissional.

A metodologia adotada será a Revisão Narrativa de Literatura, com o intuito de reunir e discutir produções acadêmicas, normativas e jurisprudenciais que tratam da profissionalização do esporte e da regulamentação jurídica das atividades desenvolvidas pelos atletas. Esse tipo de abordagem permite uma análise qualitativa e interpretativa do tema, fornecendo subsídios para reflexões teóricas e sugestões práticas voltadas ao aperfeiçoamento do arcabouço jurídico trabalhista desportivo.

1 A PROFISSIONALIZAÇÃO DO ESPORTE NO BRASIL

O processo de profissionalização do esporte no Brasil reflete uma transformação profunda nas dinâmicas sociais, econômicas e jurídicas que envolvem a prática esportiva. Mais do que uma atividade recreativa ou de lazer, o esporte passou

a ser compreendido como uma verdadeira profissão, capaz de gerar emprego, renda e impacto social. Essa evolução não ocorreu de forma linear, sendo marcada por avanços legislativos, fortalecimento das entidades esportivas e reconhecimento gradual dos direitos dos atletas enquanto trabalhadores. Compreender essa trajetória é fundamental para analisar os desafios contemporâneos enfrentados pelos profissionais do esporte no Brasil.

1.1 O conceito de profissionalização no esporte

A profissionalização no esporte pode ser compreendida como a transição da prática esportiva enquanto atividade lúdica, amadora ou recreativa para uma atividade formalizada, remunerada e submetida a normas jurídicas específicas. Essa transformação implica o reconhecimento do esporte como uma ocupação profissional, com direitos e deveres definidos em lei, caracterizando o atleta como trabalhador. De acordo com Gehling (2011), a profissionalização do esporte representa uma evolução natural da atividade esportiva diante do seu crescimento estrutural, organizacional e econômico.

O conceito de profissionalização envolve não apenas a remuneração do atleta, mas também a formalização de contratos, a organização de competições estruturadas e a atuação de entidades que regem e fiscalizam o exercício da atividade. Nesse sentido, é fundamental que haja uma regulamentação que delimite as condições de trabalho do atleta profissional, garantindo segurança jurídica tanto para os esportistas quanto para os clubes empregadores (LÉRIA; MACIEL, 2022).

A distinção entre o atleta amador e o profissional é outro aspecto relevante no processo de profissionalização. Enquanto o amador participa de atividades esportivas por lazer, saúde ou prazer pessoal, o profissional depende dessa atividade como meio de subsistência. Segundo Souza (2011), essa distinção é essencial para a aplicação adequada da legislação trabalhista desportiva e para a proteção dos direitos dos atletas profissionais.

Além disso, a profissionalização está diretamente relacionada à lógica do mercado e à mercantilização do esporte. Com o aumento do interesse de patrocinadores, da mídia e do público, o esporte passou a ser inserido em uma dinâmica econômica que exige maior qualificação, performance e dedicação por parte dos atletas. Essa lógica contribui para a consolidação da figura do atleta como trabalhador e reforça a necessidade de amparo legal (SOUZA, 2024).

Outro ponto a ser considerado no conceito de profissionalização é o papel

das entidades esportivas, como federações, confederações e clubes, na formalização das atividades e na estruturação de carreiras. Essas instituições atuam como intermediárias na relação entre o atleta e o mercado, sendo responsáveis por assegurar que os vínculos contratuais respeitem os direitos previstos em lei (ARAÚJO; SILVA, 2019).

Sendo assim, a profissionalização do esporte deve ser entendida como um fenômeno complexo que ultrapassa a simples relação contratual entre atleta e clube. Trata-se de um processo que envolve aspectos sociais, jurídicos, econômicos e culturais, e que exige um olhar interdisciplinar para garantir que os atletas tenham condições dignas de trabalho, reconhecimento profissional e estabilidade em suas carreiras (SILVA, 2024).

1.2. A evolução histórica do esporte como profissão no Brasil

A trajetória do esporte como profissão no Brasil é marcada por diversas fases, iniciando-se com a prática esportiva como forma de lazer importada das elites europeias no século XIX. Com o tempo, essa prática se popularizou, sobretudo com o futebol, que se consolidou como esporte nacional. Entretanto, a profissionalização dos atletas só começou a ganhar corpo no início do século XX, especialmente a partir da década de 1930, quando surgiram os primeiros contratos e remunerações regulares (PEREIRA, 1976).

Durante décadas, os atletas no Brasil enfrentaram a marginalização legal, uma vez que não eram reconhecidos como trabalhadores formais. Essa situação resultava em uma relação laboral precária, sem os direitos básicos assegurados. Foi apenas com o avanço das discussões sobre o trabalho no esporte que se iniciou a construção de um marco jurídico específico para essa categoria, culminando na promulgação da Lei nº 6.354/1976, posteriormente substituída pela Lei nº 9.615/1998, a Lei Pelé (BRASIL, 1998).

A Lei Pelé representou um divisor de águas na história da profissionalização esportiva, ao regulamentar o contrato especial de trabalho desportivo e estabelecer direitos e deveres para atletas e clubes. Para Martins (2010), essa lei foi essencial para reconhecer o atleta como sujeito de direitos trabalhistas, embora ainda contenha lacunas e desafios na sua aplicação prática.

Nas décadas seguintes, com a globalização do esporte e o aumento dos investimentos em competições e transmissões televisivas, os atletas passaram a integrar de forma mais efetiva o mercado de trabalho. Esse novo cenário exigiu uma reformulação das estruturas esportivas e jurídicas, ampliando o debate sobre a proteção

legal dos profissionais da área (GEHLING, 2011). A profissionalização também refletiu mudanças na estrutura do esporte nacional, com o fortalecimento de entidades de classe, como sindicatos e associações de atletas, e com o crescimento da presença do esporte no debate público e acadêmico. Segundo Veiga (2024), essas transformações contribuíram para consolidar o esporte como um setor estratégico dentro do desenvolvimento econômico e social do país.

Atualmente, o Brasil vive um processo contínuo de consolidação do esporte como profissão, embora persistam desigualdades entre modalidades, regiões e níveis de remuneração. Esportes de maior visibilidade, como o futebol masculino, concentram os investimentos e garantias legais, enquanto outras modalidades e categorias ainda enfrentam precarização e falta de reconhecimento profissional (MORRONE, 2024).

1.3 Principais marcos legislativos e institucionais que regulamentam o trabalho do atleta profissional

A regulamentação do trabalho do atleta profissional no Brasil teve início com a promulgação da Lei nº 6.354/1976, que foi responsável por introduzir, de maneira pioneira, o contrato de trabalho especial para atletas. No entanto, foi com a promulgação da Lei nº 9.615/1998, conhecida como Lei Pelé, que o ordenamento jurídico brasileiro passou a tratar de forma mais abrangente a relação laboral entre atletas e clubes, considerando aspectos como a duração do contrato, direitos de imagem e indenizações (BRASIL, 1998).

A Lei Pelé é considerada o principal marco legislativo do Direito Desportivo no Brasil, por sistematizar normas gerais sobre o desporto e consolidar a figura do contrato especial de trabalho desportivo. Ela introduziu importantes dispositivos como o direito à rescisão unilateral mediante pagamento de cláusula compensatória, a obrigatoriedade do seguro desportivo, e a definição dos direitos e deveres das partes envolvidas (SILVA, 2024).

Além da Lei Pelé, outras legislações complementares e institucionais passaram a contribuir para a regulamentação da profissão. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ainda se aplica subsidiariamente ao contrato do atleta, especialmente nos casos em que a legislação específica é omissa. Ademais, decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho têm contribuído para a consolidação da jurisprudência em casos envolvendo direitos de imagem, vínculos empregatícios e indenizações por lesões (BRASIL, 2025A; BRASIL, 2025b).

A atuação das entidades esportivas, como as federações e confederações,

também tem papel essencial na estruturação das normas aplicáveis à profissão. Estas entidades definem calendários, regras de competição, normas de transferências e exigências contratuais que afetam diretamente a relação de trabalho dos atletas com os clubes. Para Léria e Maciel (2022), a influência dessas instituições no cotidiano profissional dos atletas exige maior fiscalização e regulamentação estatal para evitar abusos.

Outro marco relevante foi a criação da Justiça Desportiva, prevista na Constituição Federal e regulamentada por leis específicas, com competência para julgar conflitos ocorridos no âmbito das competições. Embora a Justiça Desportiva não trate de relações trabalhistas, sua atuação impacta a carreira dos atletas, especialmente em casos de suspensões, punições e elegibilidade para competições (SOUZA, 2024).

Logo, a recente promulgação da Lei Geral do Esporte (Lei nº 14.597/2023) promete alterar e atualizar parte do arcabouço legal existente. Essa nova legislação busca consolidar dispositivos dispersos em normas anteriores e aprimorar os mecanismos de proteção dos atletas, trazendo novas possibilidades para o debate sobre a profissionalização do esporte e a valorização da carreira esportiva no Brasil (SILVA, 2024).

2 A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DO ATLETA PROFISSIONAL

A regulamentação do trabalho do atleta profissional no Brasil surge como resposta às especificidades dessa atividade, que combina elementos de desempenho físico, representação institucional e exposição midiática. A partir do reconhecimento formal do atleta como trabalhador, torna-se necessário estabelecer um arcabouço jurídico que contemple não apenas os aspectos contratuais, mas também os direitos e deveres que norteiam essa relação laboral. Este capítulo tem por objetivo analisar os principais instrumentos normativos, as características do contrato especial de trabalho desportivo e os desafios enfrentados na efetivação desses direitos, bem como o papel das instituições na proteção do atleta profissional.

2.1 O contrato especial de trabalho desportivo: lei Pelé (lei nº 9.615/1998)

A regulamentação do trabalho do atleta profissional no Brasil passou por um extenso processo histórico até a consolidação do modelo vigente, estabelecido pela Lei nº 9.615/1998, conhecida como Lei Pelé. Antes da promulgação dessa legislação, os atletas se encontravam em uma situação de insegurança jurídica, uma vez que a Consolidação

das Leis do Trabalho (CLT) não abordava adequadamente as peculiaridades da prática esportiva profissional. Embora a atividade do atleta envolvesse prestação de serviços sob subordinação, onerosidade e habitualidade, carecia de normas específicas que atendessem às suas singularidades (VEIGA, 2024).

A Lei Pelé representou um marco ao reconhecer o Contrato Especial de Trabalho Desportivo (CETD) como uma modalidade diferenciada nas relações empregatícias, adaptada às especificidades do esporte profissional. Este contrato deve ser formalizado por escrito, com prazo determinado entre três meses e cinco anos, e registrado junto à entidade de administração desportiva correspondente. O registro é o elemento que configura o vínculo desportivo, de natureza acessória ao vínculo empregatício, conforme disposto no §5º do artigo 28 da referida lei (MATEO; MANUS, 2021).

A especificidade do contrato justifica-se por diversos fatores, incluindo a curta duração da carreira do atleta, a natureza do trabalho que envolve esforço físico intenso e elevado risco de lesões, assim como pela sazonalidade das competições. Esses aspectos tornam inadequada a aplicação integral das normas tradicionais do direito do trabalho. Assim sendo, o CETD estabelece regras próprias referentes à jornada de trabalho, repouso, adicionais e formas de rescisão, com a CLT aplicando-se apenas subsidiariamente e de forma compatível (VEIGA, 2024; CARVALHO; TOPOROSKI, 2021).

O contrato especial também reflete um equilíbrio entre os direitos dos atletas e os interesses dos clubes esportivos ao estabelecer cláusulas indenizatórias e compensatórias específicas. A cláusula compensatória garante ao atleta o recebimento dos salários até o término do contrato em caso de rescisão sem justa causa. Por sua vez, a cláusula indenizatória desportiva protege o clube formador ao assegurar ressarcimento nos casos de transferência do atleta antes da conclusão do vínculo (CARVALHO; TOPOROSKI, 2021).

Ademais, é relevante destacar que o contrato possui implicações civis além dos aspectos trabalhistas, como os direitos de arena e imagem. Embora frequentemente confundidos, esses direitos possuem naturezas jurídicas distintas. O direito de arena tem natureza civil e permite que os atletas recebam parte da receita gerada pela transmissão de eventos esportivos; enquanto o direito de imagem é negociado individualmente e integra o patrimônio pessoal do atleta (OLIVEIRA, 2023; MATEO; MANUS, 2021).

Em síntese, a Lei Pelé consagra um modelo contratual que busca harmonizar os princípios do direito do trabalho com as particularidades inerentes ao esporte profissional. O CETD emerge como um instrumento jurídico fundamental para

proporcionar segurança jurídica, estabilidade e proteção em uma atividade caracterizada pelo alto desempenho físico e pelo profissionalismo significativo no contexto econômico e social (OLIVEIRA, 2023; VEIGA, 2021).

2.2 Direitos e deveres do atleta profissional e dos clubes empregadores

A relação de trabalho entre o atleta profissional e o clube empregador é caracterizada por obrigações mútuas, sustentadas por um arcabouço jurídico específico que visa equilibrar os interesses de ambas as partes. A Lei nº 9.615/1998, denominada Lei Pelé, constitui o principal instrumento normativo que define os direitos e deveres nessa relação, estabelecendo um contrato especial de trabalho com características próprias, tais como prazo determinado, vínculo desportivo e obrigações civis complementares (BRASIL, 1998).

Os direitos assegurados aos atletas profissionais incluem a remuneração, o repouso semanal remunerado, as férias anuais, o décimo terceiro salário, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e a previdência social. Adicionalmente, a legislação prevê direitos específicos da categoria, como o direito de arena e o direito de imagem, que representam formas de remuneração vinculadas à exploração midiática da atividade esportiva (Gehling, 2011). Tais direitos visam proteger os atletas em um contexto de intensa exposição pública e curta duração de carreira.

Em contrapartida, os clubes empregadores têm a obrigação de proporcionar ao atleta um ambiente de trabalho seguro e adequado, incluindo condições físicas e estruturais apropriadas, assistência médica e observância das normas contratuais. Também são responsáveis pelo cumprimento de obrigações administrativas como o registro do contrato junto à entidade de administração desportiva e a contratação do seguro de acidentes pessoais, conforme estipulado pela legislação (Martins, 2010). O descumprimento dessas obrigações pode resultar na rescisão indireta do contrato e na obrigação de indenizar o atleta.

O atleta tem uma série de deveres profissionais que devem ser cumpridos, incluindo assiduidade aos treinos, obediência às orientações técnicas, respeito às normas disciplinares e preservação da imagem do clube. Esses deveres emergem da natureza específica da atividade esportiva, que requer elevado desempenho físico, disciplina e comprometimento com o rendimento coletivo (Silva, 2024). A inobservância dessas obrigações pode acarretar penalidades contratuais, inclusive rescisão por justa causa.

A jurisprudência da Justiça do Trabalho tem exercido um papel significativo

na definição desses direitos e deveres, especialmente em casos relacionados a lesões, uso da imagem e cessação antecipada do contrato. Decisões judiciais têm reconhecido a responsabilidade dos clubes pela falta de contratação do seguro desportivo obrigatório, resultando em condenações ao pagamento de indenizações aos atletas lesionados (Brasil, 2025a). Essas decisões ressaltam a necessidade do cumprimento rigoroso da legislação vigente por parte dos empregadores esportivos.

Assim sendo, o equilíbrio contratual entre direitos e deveres é essencial para a efetiva profissionalização do esporte e para a proteção da dignidade do trabalhador-atleta. Conforme apontam Léria e Maciel (2022), é crucial que os clubes adotem uma postura respeitosa em relação às normas legais enquanto os atletas atuam com responsabilidade na construção de uma relação laboral fundamentada na ética, transparência e valorização da profissão esportiva.

2.3 Aspectos trabalhistas do esporte: duração do contrato, rescisão e direitos trabalhistas

O contrato especial de trabalho desportivo, regulamentado pela Lei nº 9.615/1998, possui uma configuração jurídica que se distingue das relações laborais convencionais, notadamente em relação à sua duração, que deve ser obrigatoriamente determinada, com um prazo mínimo de três meses e máximo de cinco anos (Brasil, 1998). Essa particularidade decorre da natureza intrínseca da atividade esportiva profissional, caracterizada por ciclos competitivos, exigências de desempenho e carreiras geralmente breves. Tal característica objetiva proporcionar segurança às partes envolvidas, sem comprometer a mobilidade do atleta no mercado desportivo (SILVA, 2024).

No que tange à rescisão contratual, a legislação prevê mecanismos destinados a salvaguardar os direitos do atleta e a proteger o investimento dos clubes. A cláusula compensatória desportiva, conforme estipulado no artigo 28 da Lei Pelé, assegura que, em caso de rescisão antecipada sem justa causa, o atleta tem direito ao recebimento dos salários até o término do contrato (MARTINS, 2010).

Ademais dessas cláusulas específicas, os atletas profissionais são resguardados por direitos estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aplicáveis subsidiariamente. Dentre esses direitos incluem-se remuneração, repouso semanal remunerado, férias, décimo terceiro salário, FGTS e filiação ao Regime Geral da Previdência Social. Contudo, a estrutura remuneratória dos atletas tende a ser mais complexa e envolve salários fixos, prêmios, bônus de produtividade e valores

relacionados ao uso da imagem; tal complexidade demanda atenção especial quanto à caracterização da natureza jurídica de cada componente (SOUZA, 2011).

A jurisprudência trabalhista tem exercido um papel significativo na definição dos limites da proteção ao atleta profissional. Em decisões recentes, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região reconheceu o direito dos atletas à indenização pela falta de seguro obrigatório e à rescisão indireta em casos de descumprimento contratual por parte do clube (BRASIL, 2025a).

A rescisão contratual pode ser iniciada por qualquer uma das partes desde que respeitadas as hipóteses legais pertinentes. O atleta pode solicitar a rescisão indireta em situações de inadimplemento contratual como atrasos nos pagamentos salariais ou assédio moral. Por outro lado, o clube pode rescindir o contrato por justa causa nas circunstâncias previstas em lei como indisciplina ou abandono de função. Tais situações requerem uma análise cuidadosa do contexto envolvido e frequentemente são objeto de litígios judiciais (ARAUJO; SILVA, 2019).

Com o desenvolvimento legislativo e a atuação dos tribunais superiores observa-se uma tendência crescente de proteção ao trabalhador do esporte alinhada aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e valorização do trabalho. Conforme ressaltam Léria e Maciel (2022), a consolidação desses aspectos trabalhistas é fundamental para assegurar equidade nas relações entre atletas e clubes promovendo um ambiente mais justo e juridicamente seguro no contexto esportivo brasileiro.

2.4. Relação entre clubes, federações e Justiça do Trabalho

A relação entre clubes, federações esportivas e a Justiça do Trabalho insere-se em um contexto complexo, no qual coexistem normas específicas do direito desportivo e princípios fundamentais do direito do trabalho. Os clubes atuam como empregadores diretos dos atletas profissionais, enquanto as federações exercem funções regulatórias, organizacionais e disciplinares nas competições, sem estabelecer vínculo empregatício com os jogadores. Essa configuração jurídica peculiar demanda a delimitação clara das responsabilidades de cada parte no ordenamento jurídico (VEIGA, 2021).

Apesar da inexistência de vínculo formal de emprego entre os atletas e as federações, essas entidades exercem influência direta sobre o exercício da profissão ao estabelecer normas de transferência, calendários de competição e regras de elegibilidade. Tais determinações impactam a rotina e os direitos dos atletas, podendo interferir em sua liberdade profissional. A jurisprudência trabalhista já reconheceu que a interferência excessiva das federações pode configurar abuso de poder regulamentar,

requerendo a intervenção corretiva do Judiciário (BRASIL, 2025b).

Outro aspecto relevante na intersecção entre as esferas desportiva e trabalhista é a existência da Justiça Desportiva, criada para julgar conflitos internos às competições, como infrações disciplinares, suspensões e recursos administrativos. Embora possua autonomia, a Justiça Desportiva não substitui a Justiça do Trabalho, que permanece competente para dirimir questões trabalhistas que envolvem direitos fundamentais dos atletas, tais como salários, rescisões e reconhecimento de vínculo empregatício (SOUZA, 2024).

A atuação da Justiça do Trabalho é essencial para o equilíbrio das relações laborais no esporte, especialmente em casos de descumprimento das obrigações contratuais por parte dos clubes. Entre as situações recorrentes estão os atrasos salariais, a ausência de recolhimento do FGTS, o não pagamento de cláusulas indenizatórias e a falta de contratação do seguro desportivo obrigatório. Nesses contextos, os tribunais têm assegurado aos atletas o acesso aos seus direitos, reafirmando a natureza laboral do contrato especial de trabalho desportivo (BRASIL, 2025a).

As decisões judiciais também têm consolidado o entendimento de que a existência da Justiça Desportiva não obsta o controle judicial sobre atos que violem direitos constitucionais ou infraconstitucionais dos atletas. Quando há lesão a direitos trabalhistas, é legítimo o acionamento da Justiça do Trabalho para salvaguardar o princípio da dignidade da pessoa humana e valorizar o trabalho como fundamento da ordem jurídica (Morrone, 2024). Essa articulação entre as esferas é crucial para garantir uma proteção efetiva ao trabalhador no contexto esportivo.

Portanto, a relação entre clubes, federações e a Justiça do Trabalho requer um diálogo institucional contínuo e aperfeiçoamento normativo. É imprescindível estabelecer limites claros entre a autonomia das entidades desportivas e o respeito às garantias trabalhistas dos atletas. A profissionalização do esporte demanda não apenas contratos bem elaborados, mas também uma atuação integrada das instituições jurídicas e desportivas para assegurar um ambiente justo e transparente que respeite os direitos fundamentais do atleta profissional (SILVA, 2024).

3 RESOLUÇÃO DO PROBLEMA: DESAFIOS E PROPOSTAS PARA A PROTEÇÃO DOS DIREITOS DOS ATLETAS

A proteção jurídica do atleta profissional no Brasil demanda não apenas a existência de normas específicas, mas também sua efetiva aplicação, fiscalização e constante aprimoramento.

A partir da análise dos marcos normativos e das práticas observadas no meio esportivo, torna-se evidente que persistem desafios que comprometem a segurança jurídica e o pleno exercício dos direitos dos atletas. Este capítulo busca refletir sobre essas dificuldades e apresentar propostas concretas para o fortalecimento da proteção trabalhista no contexto esportivo, considerando tanto as peculiaridades da legislação nacional quanto as boas práticas adotadas em cenários internacionais.

3.1 Principais desafios na regulamentação do trabalho do atleta profissional

A regulamentação do trabalho do atleta profissional no Brasil enfrenta desafios que comprometem a efetividade da proteção jurídica e trabalhista dessa categoria. Embora a Lei nº 9.615/1998 tenha representado um marco na formalização das relações laborais no esporte, ainda persistem lacunas que favorecem situações de vulnerabilidade para os atletas, sobretudo em modalidades com menor visibilidade e financiamento. A carência por parte de alguns clubes em cumprir obrigações legais são exemplos recorrentes desses entraves. Conforme destaca Gehling (2011), apesar do avanço normativo, muitos atletas ainda enfrentam precarização nas relações de trabalho, ausência de garantias mínimas e desrespeito às cláusulas contratuais previstas na Lei Pelé.

Outro desafio relevante diz respeito à aplicação desigual da legislação. Enquanto atletas de esportes de elite, como o futebol masculino, frequentemente contam com assessoramento jurídico, contratos estruturados e ampla exposição, outros profissionais atuam em condições de informalidade e incerteza jurídica. Para Léria e Maciel (2022), essa disparidade escancara a necessidade de políticas públicas que promovam equidade entre as diferentes modalidades e categorias esportivas.

Além disso, o contexto de judicialização das relações esportivas evidencia a fragilidade dos mecanismos alternativos de resolução de conflitos. A atuação da Justiça do Trabalho tem sido decisiva para assegurar o cumprimento de direitos como a contratação do seguro obrigatório, a indenização por lesões e o reconhecimento de vínculos empregatícios, conforme demonstram decisões analisadas por Brasil (2025). No entanto, a morosidade processual e a dificuldade de acesso à justiça para atletas de menor expressão representam obstáculos significativos à efetiva proteção legal.

A ausência de uma cultura de compliance trabalhista nas entidades esportivas também contribui para o quadro de instabilidade. Conforme observa Silva (2024), a modernização do setor desportivo exige uma postura proativa por parte dos clubes, federações e gestores, com foco na valorização do atleta como trabalhador e

na adoção de práticas éticas e sustentáveis. A desatualização de normas internas, o desconhecimento da legislação vigente e a omissão deliberada na execução de obrigações contratuais reforçam a urgência de ações integradas para o fortalecimento do direito do trabalho desportivo.

3.2 Jurisprudência sobre conflitos trabalhistas no esporte

A jurisprudência brasileira tem desempenhado um papel central na consolidação da proteção ao atleta profissional, especialmente diante das omissões ou insuficiências legislativas. Em diversos julgados, os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho têm afirmado a natureza laboral da relação entre atletas e clubes, mesmo quando disfarçada por contratos de imagem ou acordos informais. Conforme destaca Veiga (2021), a Justiça do Trabalho tem reconhecido os contratos sucessivos como tentativas de fraudar direitos trabalhistas, invalidando práticas que visam burlar a unicidade contratual prevista na legislação.

Um exemplo emblemático diz respeito à responsabilidade do clube pela ausência de seguro desportivo obrigatório. Em decisões recentes, O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Brasil, 2025) reconheceu o direito do atleta à indenização substitutiva, considerando que a omissão do empregador expôs o trabalhador a riscos sem a devida cobertura. Esse entendimento reforça a importância da observância integral das cláusulas legais previstas na Lei Pelé, em especial aquelas voltadas à integridade física e segurança dos atletas.

Outro aspecto abordado com frequência na jurisprudência diz respeito ao direito de imagem. Embora esse direito tenha natureza civil e não constitua, por si só, vínculo empregatício, sua utilização reiterada como meio de remuneração camuflada tem sido alvo de controvérsias judiciais. O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Brasil, 2025) já declarou a incompetência da Justiça do Trabalho para julgar ações relativas exclusivamente ao direito de imagem, mas reconheceu o vínculo empregatício nos casos em que esse instrumento foi utilizado de forma abusiva para mascarar uma relação de trabalho.

A prescrição bienal para ajuizamento de ações trabalhistas pelos atletas também tem sido alvo de debate. Conforme lembra Brasil (2004), a aplicação dessa regra deve respeitar os princípios da continuidade da relação de emprego e da boa-fé contratual, impedindo que o atleta seja prejudicado por sucessivos contratos de curta duração sem a correspondente formalização adequada. A jurisprudência majoritária caminha no sentido de garantir maior estabilidade jurídica ao trabalhador do esporte,

alinhando-se aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.

3.3 Propostas para melhorar a proteção dos direitos dos atletas

Diante dos desafios apresentados, torna-se essencial adotar medidas efetivas para aprimorar a proteção jurídica dos atletas profissionais no Brasil. Um dos principais caminhos é o aprimoramento da legislação vigente, com a consolidação de normas atualmente dispersas, a definição mais precisa de direitos e deveres, e a incorporação de dispositivos que garantam maior segurança contratual e proteção social. A recente promulgação da Lei Geral do Esporte (Lei nº 14.597/2023) representa um avanço nesse sentido, mas sua eficácia dependerá da regulamentação adequada e da articulação com as normas já existentes (SILVA, 2024).

Outra medida fundamental é o fortalecimento das entidades representativas dos atletas, como sindicatos e associações, que desempenham papel crucial na defesa coletiva dos interesses da categoria. Atualmente, muitos atletas não contam com uma representação sindical ativa ou desconhecem os canais institucionais de proteção. Para Veiga (2024), é necessário ampliar o alcance das entidades de classe e promover a educação jurídica dos atletas desde as categorias de base, de modo a fomentar uma cultura de cidadania e respeito às normas laborais.

Além disso, a experiência de outros países pode oferecer subsídios valiosos para a reformulação do sistema brasileiro. Em diversos contextos internacionais, observa-se a existência de órgãos autônomos de mediação e arbitragem especializados em conflitos desportivos, como o Tribunal Arbitral do Esporte (CAS) na Suíça. A criação de instâncias similares no Brasil, com competência para julgar rapidamente litígios trabalhistas e contratuais no esporte, poderia contribuir para a redução da judicialização excessiva e para a promoção de soluções mais céleres e eficazes (OLIVEIRA et al., 2023).

Também se recomenda a ampliação da fiscalização por parte dos órgãos trabalhistas, com a realização de auditorias nos clubes e entidades esportivas, visando identificar irregularidades e coibir práticas abusivas. A atuação do Ministério Público do Trabalho em parcerias com federações e sindicatos pode ser determinante para garantir o cumprimento dos direitos dos atletas, inclusive nas modalidades de menor expressão (ARAUJO; SILVA, 2019).

Dessa forma, é essencial estimular a produção acadêmica e o debate público sobre o direito do trabalho desportivo, incentivando pesquisas interdisciplinares, eventos científicos e a inclusão do tema nos cursos de graduação em Direito, Educação

Física e áreas correlatas. Como afirma Morrone (2024), a consolidação do esporte como profissão exige não apenas normas legais, mas também um engajamento social mais amplo em defesa da dignidade e valorização do trabalhador-atleta.

4 CONCLUSÃO

A presente pesquisa analisou a regulamentação do trabalho do atleta profissional no Brasil, contextualizando a profissionalização do esporte, os marcos legislativos relevantes, os direitos e deveres decorrentes do contrato especial de trabalho desportivo e as decisões judiciais que têm moldado a proteção trabalhista no campo desportivo. Identificou-se que, apesar dos avanços promovidos principalmente pela Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé) e, mais recentemente, pela Lei Geral do Esporte (Lei nº 14.597/2023), ainda há lacunas significativas na efetivação desses direitos, especialmente no que se refere à fiscalização, à equidade entre modalidades esportivas e à segurança jurídica dos contratos firmados.

Ao longo do trabalho, foi possível constatar que o principal desafio da regulamentação esportiva trabalhista no Brasil é a sua aplicação desigual, tanto em razão da disparidade de recursos entre clubes, quanto pela fragilidade da atuação institucional das entidades fiscalizadoras. A jurisprudência da Justiça do Trabalho tem desempenhado papel fundamental na correção de distorções, garantindo, por exemplo, a reparação de danos em caso de ausência de seguro desportivo e reconhecendo vínculos empregatícios ocultos sob contratos civis de imagem. No entanto, a morosidade dos processos e a dificuldade de acesso à justiça para atletas de menor expressão permanecem como entraves concretos.

Diante disso, propõem-se medidas estruturantes para o fortalecimento da proteção jurídica aos atletas, como a atualização e sistematização da legislação desportiva, o fortalecimento dos sindicatos e associações representativas, a ampliação da fiscalização trabalhista nos clubes e o incentivo à criação de câmaras especializadas de mediação e arbitragem para litígios no esporte. A experiência internacional, como a atuação do Tribunal Arbitral do Esporte, pode oferecer referências para tornar o sistema brasileiro mais ágil e eficaz, respeitando as particularidades da prática esportiva profissional.

Conclui-se que a profissionalização do esporte exige não apenas normas jurídicas adequadas, mas também uma mudança cultural e institucional capaz de reconhecer o atleta como sujeito de direitos trabalhistas plenos. A valorização do trabalho esportivo deve estar ancorada na dignidade da pessoa humana e na promoção

de um ambiente ético, transparente e seguro. Dessa forma, este estudo contribui para o debate sobre a evolução do direito desportivo e para a construção de um sistema jurídico mais justo e eficiente na proteção do trabalhador-atleta no Brasil.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Liana Silva de; SILVA, Felipe Stribe da. A proteção jurídica do árbitro de futebol no Brasil em face das previsões legais do contrato de trabalho do atleta.

Disciplinarum Scientia | Sociais Aplicadas, v. 15, n. 2, p. 319-332, 2019.

BRASIL, Maurílio. **Supostos fáticos e jurídicos da remuneração no contrato de trabalho do atleta profissional**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 40, n. 70, p. 93-99, jul./dez. 2004. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/174470> . Acesso em: 14 mar. 2025.

BRASIL. Lei nº 9.615, de 24 de março de 1998. **Dispõe sobre normas gerais sobre desporto e dá outras providências**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 25 mar. 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9615.htm. Acesso em: 14 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Atleta profissional. Art. 45 da Lei 9.615/98. Indenização substitutiva pela não contratação do seguro desportivo**. Disponível em: <https://leiemcampo.com.br/lesoes-no-esporte-profissional-a-jurisprudencia-trabalhista-sobre-o-seguro-desportivo-obrigatorio>. Acesso em: 14 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Direito de imagem. Atleta profissional. Incompetência da Justiça do Trabalho**. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/importadas-2015-2016/confira-a-jurisprudencia-do-trt-mineiro-e-do-tst-sobre-o-contrato-de-trabalho-do-atleta-profissional-11-05-2015-20-03-ac>. Acesso em: 14 mar. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Atleta de futebol profissional. Contratos sucessivos. Unicidade. Impossibilidade legal. Prescrição bienal**. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/>

importadas-2015-2016/confira-a-jurisprudencia-do-trt-mineiro-e-do-tst-sobre-o-contrato-de-trabalho-do-atleta-profissional-11-05-2015-20-03-acs. Acesso em: 14 mar. 2025.

CARVALHO, Isabely Machado; TOPOROSKI, Elizeu Luiz. Direito desportivo: o contrato de trabalho do atleta profissional de futebol segundo a Lei Pelé. **Academia de Direito**, v. 3, p. 713-736, 2021. Disponível em: <http://ojs.unc.br/index.php/acaddir/article/view/3169>. Acesso em: 31 mar. 2025.

GEHLING, Ricardo. **Atleta profissional: natureza jurídica do contrato, duração do trabalho e acréscimos remuneratórios**. Academia Nacional de Direito Desportivo, 2011. Disponível em: <https://www.andd.com.br/artigos-academicos/atleta-profissional-natureza-juridica-do-contrato-duracao-do-trabalho-e-acrescimos-remuneratorios>. Acesso em: 14 mar. 2025.

LÉRIA, Tacyana Komochena; MACIEL, Juliana. A profissionalização do esporte e as consequências jurídicas. **Academia de Direito**, v. 4, p. 1311-1333, 2022.

MARTINS, Pedro. **Jornada de trabalho do futebolista profissional**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 76, n. 2, p. 123-134, abr./jun. 2010. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/103769>. Acesso em: 14 mar. 2025.

MATEO, Priscilla Pereira; MANUS, Pedro Paulo Teixeira. O contrato de trabalho desportivo e a responsabilidade civil do empregador pela contaminação por coronavírus no contrato especial de trabalho desportivo. **Revista IBERC**, v. 4, n. 2, p. 67-78, 2021. Disponível em: <https://revistaiberc.emnuvens.com.br/iberc/article/view/132>. Acesso em: 31 mar. 2025.

MORRONE, Vinícius Leonardo Loureiro. Esporte e Direito Desportivo: Um Paralelo Histórico e Contemporâneo. **Revista de Gestão e Negócios do Esporte**, v. 9, n. 2, 2024.

OLIVEIRA, Leonardo Andreotti Paulo de et al. Do caso Bosman à Lei Pelé: Os impactos globais do acórdão europeu na legislação desportiva acerca dos contratos e transferências de atletas. In: **Estudos em homenagem ao Ministro Walmir**

Oliveira da Costa. Mizuno, 2023. p. 314-321. Disponível em: <https://iris.uniroma1.it/handle/11573/1711856>. Acesso em: 31 mar. 2025.

PEREIRA, Adilson Bassalho. **O atleta profissional de futebol e os seus direitos trabalhistas.** Revista LTr, São Paulo, v. 40, n. 7, p. 840-848, jul. 1976. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/174470>. Acesso em: 14 mar. 2025.

SILVA, Carlos Alberto Figueiredo da. Implicações da Lei Geral do Esporte na Perspectiva da Hélice Quíntupla. **Intercontinental Journal of Sport Management/ Revista Intercontinental de Gestão Desportiva**, v. 14, n. 3, 2024.

SOUZA, Gustavo Lopes Pires de. **Direito desportivo e fair play.** Editora Senac São Paulo, 2024.

SOUZA, Luiz Gustavo. **As relações de trabalho do atleta profissional de futebol no direito brasileiro.** Âmbito Jurídico, Rio Grande, 2011. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/as-relacoes-de-trabalho-do-atleta-profissional-de-futebol-no-direito-brasileiro>. Acesso em: 14 mar. 2025.

VEIGA, Maurício de Figueiredo Corrêa. O Direito Desportivo e a Justiça do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 25, n. 1, p. 41-50, 2021. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/451>. Acesso em: 31 mar. 2025.

VEIGA, Mauricio de Figueiredo Corrêa. **Manual de direito do trabalho desportivo.** LTr Editora, 2024.

Publicado originalmente na Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação. São Paulo, v. 11, n. 6, jun. 2025. ISSN: 2675-3375

A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO JORNALISMO NO BRASIL: ANÁLISE CRÍTICA DOS FATORES QUE CONTRIBUEM PARA A PRECARIZAÇÃO

Alice Souza Duarte
Lourival José de Oliveira

RESUMO

O jornalismo é marcado por sua conexão com a democracia e pela responsabilidade de informar a população acerca dos acontecimentos nacionais e mundiais. Considerando sua importância social, o objetivo do trabalho foi investigar a existência de precarização dos direitos trabalhistas na referida profissão e quais seus impactos socioeconômicos. O objetivo específico era tecer uma análise crítica sobre os fatores que contribuem para a precarização e encontrar proposições para que haja a proteção dos direitos trabalhistas e a mitigação da precarização. A metodologia utilizada foi a pesquisa investigativa, a análise legislativa e de normas coletivas de trabalho, buscando identificar o motivo da precarização e quais instrumentos podem ser utilizados para diminuí-la. A partir disso, chegou-se ao resultado de que há precarização no jornalismo e que alguns dos fatores que a viabilizam são a inexigência do diploma de curso superior, o uso não regulamentado da tecnologia e a pejotização como fraude. Portanto, para enfrentá-la, é necessária a adaptação da legislação, a fim de garantir maior proteção ao trabalhador, a elaboração de leis e normas coletivas que tenham previsão de qualificação profissional e a possibilidade de que o trabalhador seja inserido ao meio tecnológico sem que haja exploração.

Palavras-chave: Diploma; Jornalismo; Pejotização; Precarização; Tecnologia.

Alice Souza Duarte

Graduanda em Direito pela Universidade Estadual de Londrina (UEL). E-mail: duartealice2002@gmail.com

Lourival José de Oliveira

Doutor em Direito das Relações Sociais (PUC/SP); Docente do Curso de Graduação em Direito da Universidade Estadual de Londrina; Docente do Programa de Doutorado e Mestrado em Direito Negocial da Universidade Estadual de Londrina; Docente de Cursos de Especializações em Direito; Advogado. E-mail: lourival.oliveira40@hotmail.com

ABSTRACT

Journalism plays a crucial role in a democratic society, informing the public about national and global events. This study investigated the precarization of labor rights within the journalism profession and its socioeconomic impacts. Our specific objectives were to critically analyze the contributing factors to this precarization and propose solutions to protect labor rights and mitigate these issues. Through investigative research, legislative analysis, and examination of collective bargaining agreements, we identified key drivers of precarization. Our findings indicate that the lack of mandatory higher education degrees, unregulated use of technology, and fraudulent “pejotização” (sham self-employment) are significant factors enabling the deterioration of working conditions. To combat this, we propose several measures: adapting legislation to better protect journalists, developing laws and collective norms that emphasize professional qualification, and ensuring the ethical integration of technology into the profession to prevent worker exploitation.

Keywords: Journalism; Precarization; Diploma; Technology; Fraud.

1 INTRODUÇÃO

No mercado de trabalho brasileiro, diversas mudanças vêm ocorrendo com relação às novas formas de contratação de mão de obra e a utilização da tecnologia nas relações de trabalho, juntamente à busca pela obtenção de lucro e diminuição de custos pelas empresas. Desse modo, verifica-se que em várias profissões há um cenário de crescente precarização dos direitos trabalhistas, causando preocupações significativas no que tange à proteção do Direito do Trabalho.

Nesse sentido, o objeto de estudo do presente artigo é o jornalismo, que é uma profissão importante e relevante por possuir forte conexão com o exercício da democracia, uma vez que é a categoria responsável por informar a população sobre o que acontece diariamente no Brasil e no mundo.

Considerando a importância da profissão na sociedade e a existência da precarização do trabalho de modo geral, o objetivo da pesquisa é identificar se também existe precarização dos direitos trabalhistas no jornalismo e quais são os impactos trabalhistas, econômicos e sociais causados por esse fenômeno.

Como objetivo específico, será feita uma análise crítica sobre quais são os fatores responsáveis por viabilizar a ocorrência do trabalho precário na profissão.

A metodologia utilizada será a pesquisa investigativa acerca do conceito de trabalho precário na atualidade e como o Direito busca solucionar tal problemática.

2 A PROFISSÃO DE JORNALISTA

O artigo 302, § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traz a seguinte definição para a profissão de jornalista: “Entende-se como jornalista o trabalhador intelectual cuja função se estende desde a busca de informações até a redação de notícias e artigos e a organização, orientação e direção desse trabalho” (Brasil, 1943).

Já com relação às funções dos jornalistas, o artigo 6º do mesmo decreto dispõe sobre a sua classificação, sendo elas a de redator, noticiarista, repórter, repórter de setor, rádio repórter, arquivista-pesquisador, revisor, ilustrador, repórter fotográfico, repórter cinematográfico e diagramador (Brasil, 1969).

A partir da previsão legal das atividades e funções do jornalista, pode-se afirmar que o jornalismo se trata, em síntese, de colher, preparar e redigir matérias e informações e divulgá-las de maneira ética à toda a sociedade.

Tendo essa definição, vale destacar a importância da ética e a função social inerentes à profissão, pois o artigo 6º do Código de Ética dos Jornalistas Brasileiros (Federação, 2007), prevê como deveres do jornalista a oposição ao autoritarismo, a defesa dos princípios previstos na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Constituição Federal, a divulgação de fatos e informações de interesse público, a luta pela liberdade de pensamento e expressão, o combate à corrupção e a promoção de garantias individuais e coletivas, dentre outras.

Neste sentido, Fonseca e Kuhn (2009) apontam que a sociedade é quem define a função social do jornalista, pois ora ele é visto como uma figura responsável por fiscalizar o poder público e denunciar irregularidades à população, tendo uma postura ativa, e, por outro lado, pode ser visto como alguém imparcial, que somente observa a realidade e a divulga.

Logo, é nítido que a função social e a ética são parte imprescindível do trabalho jornalístico, mas as mudanças sociais têm a capacidade de alterar a identidade do jornalismo e a maneira como os jornalistas exercem suas atividades, e isso pode ser visto nas mudanças no mercado de trabalho, no consumo midiático pela população, nas relações empregado-empregador e no posicionamento jurisprudencial, que serão analisados adiante.

Por conseguinte, é essencial abordar o que acontece no mercado de trabalho na profissão, para que seja possível verificar como são as relações de trabalho no jornalismo, quais são as condições do trabalho prestado e quais são os efeitos pessoais e sociais destas condições.

2.1 Mercado de trabalho do jornalismo no Brasil

Considerando a diferença entre trabalho e emprego, pode-se analisar com mais clareza uma pesquisa realizada por Barros, Nicoletti e Lima (2021), publicada pela Federação Nacional dos Jornalistas (Fenaj), em que o intuito era entender qual o perfil do jornalista brasileiro, sendo que para isso, foram questionados jornalistas de todas as unidades federativas do país.

Com relação ao tipo de vínculo, dos jornalistas que responderam à pesquisa na época, 45,8% trabalhavam com carteira assinada e 10,5% como servidores públicos, sendo que, outros tipos de trabalho sem os mesmos benefícios, como freelancers, Microempreendedores Individuais (MEI), os denominados “PJs” – aqueles que trabalham como pessoa jurídica – dentre outros, totalizaram 36,2% do total, segundo os autores do estudo (Barros; Nicoletti; Lima, 2021).

Outro ponto importante é a jornada de trabalho, questionamento no qual 37,1% dos jornalistas responderam que cumprem jornada entre sete e oito horas diárias, 30% acima de nove horas, 16,9% entre cinco e seis horas e 12,6% passavam das 11 horas de trabalho diário (Barros; Nicoletti; Lima, 2021).

Percebe-se que dados relativos à jornada de trabalho dos jornalistas demonstram desconformidade com a legislação, pois o artigo 303 da CLT determina que a jornada diária para estes profissionais – desde que não exerçam serviços externos ou a função de chefia - deve ser de 5 horas, sendo que, se houver acordo escrito, a jornada poderá ser aumentada para 7 horas por dia, com aumento salarial compatível com a majoração e com garantia de que haverá intervalo intrajornada (Brasil, 1943).

Outra prática comum no mercado de trabalho jornalístico é a prestação de serviços pelo regime de teletrabalho, também conhecido por home-office. Segundo Martins (2024) “o trabalho a distância com uso de tecnologia e de recursos eletrônicos” é o conceito de teletrabalho, esclarecendo ainda que a prestação de serviços não é realizada na sede da empresa, pois é feito a distância, sendo essencial a utilização da tecnologia para o exercício das atividades.

Na pesquisa publicada pela Redação MediaTalks (2023), em que foram ouvidos 400 jornalistas em oito países da América Latina, 57,6% dos participantes afirmaram que continuam trabalhando em regime de home-office após a pandemia.

Dessa maneira, conclui-se que com a utilização da tecnologia na prestação de serviços, o mercado de trabalho no jornalismo vem expandindo o teletrabalho, uma vez que muitas das atividades da profissão podem ser exercidas de maneira remota, como por exemplo as de redator, revisor e diagramador, nas quais não há necessidade de que

o trabalho seja 100% presencial, em vista da natureza das atividades.

Tal aumento é benéfico para as empresas, organizações e entidades que possuem jornalistas contratados, pois, o avanço da tecnologia garante a redução de custos de produção, sendo esse fator um dos motivos que contribui, ainda para o aumento do trabalho informal e das dispensas de jornalistas no Brasil. Segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), entre janeiro de 2023 e agosto de 2024, foram contratados 16,2 mil jornalistas, entretanto, o problema está no número de desligamentos, que totalizam cerca de 17,2 mil (Sindicato, 2024).

Destarte, é possível concluir que há grande rotatividade de profissionais nos empregos e que apesar das contratações, na maioria das funções estão ocorrendo mais demissões, o que causa um saldo negativo de empregos e demonstra como a profissão está desvalorizada no país.

3 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO JORNALÍSTICO

Veloso e Corrêa (2022), afirmam que a precarização do trabalho começou a ocorrer quando o Estado passou a intervir nas relações de trabalho por meio de legislação destinada à proteção do trabalhador, garantindo sua dignidade, os empregadores passaram a considerar os empregados como despesas e, diante dessa situação, buscam precarizar e flexibilizar os direitos dos funcionários, que por sua vez, buscam mantê-los ou melhorá-los.

Nesse sentido, Delgado (2023) pontua que, em um segundo momento, a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) trouxe mudanças significativas no Direito Individual do Trabalho, que desregulamentaram ou flexibilizaram as parcelas trabalhistas. Ele afirma que tais inovações debilitam os direitos e garantias trabalhistas, exacerbam os poderes do empregador e diminuem os custos de manter um empregado em detrimento do lucro e do poder econômico, o que demonstra o tratamento do trabalhador como uma despesa, como descrito acima.

Vista a razão pela qual a precarização acontece, Cardoso (2022), citando a caracterização feita pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), afirma que o trabalho precário se caracteriza quando o contrato de trabalho possui duração limitada, quando as relações de trabalho são disfarçadas sob as figuras do “autônomo” e contratação por empresas-plataforma e ainda, nas hipóteses de baixa remuneração, ausência de proteção contra demissões arbitrárias e ausência dos benefícios inerentes ao vínculo de emprego.

Para conceituar a precarização do trabalho Nogueira e Carvalho (2021), pontuam, primeiramente, o que normalmente se espera da relação de emprego. Isto é, espera-se, normalmente, que haja vínculo de emprego, por tempo indeterminado, em tempo integral e com proteção relativa à jornada, remuneração e seguridade social.

Segundo os autores, com o aumento no desemprego e a implementação de políticas neoliberais, houve crescimento das relações de trabalho precárias, que são assim definidas porque geram insegurança e vulnerabilidade ao trabalhador, além da falta de previsibilidade do futuro.

Percebe-se que a inexigibilidade do diploma de curso superior para o exercício do jornalismo, o uso desregulamentado da tecnologia e a pejotização como instrumento de fraude aos direitos trabalhistas são temas discutidos na categoria dos jornalistas, pois são formas de precarização do trabalho crescentes na área.

3.1 Precarização em face da não exigência do diploma

Como mencionado no primeiro item deste trabalho, o artigo 4º do Decreto 972/1969 determina que, para o regular exercício da profissão de jornalista é necessária a obtenção do registro no órgão regional do Ministério do Trabalho (Brasil, 1969).

E, para obter esse registro, o inciso V do mesmo artigo traz uma exigência importante: o diploma de curso de nível superior de Jornalismo ou de Comunicação Social com habilitação em Jornalismo (Brasil, 1969).

Todavia, em 2009, no julgamento do Recurso Extraordinário no 511.961/SP, o Supremo Tribunal Federal (STF), proferiu acórdão com entendimento contrário ao do referido Decreto, no que tange à exigibilidade do diploma profissional para o exercício da profissão (Brasil, 2009).

O caso foi levado ao STF pelo Ministério Público Federal, que pleiteou pela obrigação de que a União cessasse o registro no Ministério do Trabalho para os jornalistas, informando aos interessados a desnecessidade do registro e inscrição para o exercício da profissão, e que, em consequência, que não houvesse mais fiscalização sobre o exercício da profissão por profissionais sem diploma, questionando a constitucionalidade da exigência do diploma (Brasil, 2009).

O fundamento para tais pedidos seria o de que tal exigência viola o artigo 5º, incisos IX e XIII e o art. 220 da Constituição Federal, que tratam, respectivamente, sobre a liberdade de expressão, o livre exercício de qualquer trabalho e a liberdade de informação, que não deve sofrer restrições. Foi alegado ainda, que os requisitos para exercício da profissão são a ética e o conhecimento sobre o assunto a ser abordado, de

maneira que o diploma não deve ser obrigatório (Brasil, 2009).

O STF deu provimento ao recurso, e do julgamento foram extraídas as seguintes ementas, que demonstram o entendimento do referido Tribunal acerca do tema:

DIPLOMA DE CURSO SUPERIOR COMO EXIGÊNCIA PARA O EXERCÍCIO DA PROFISSÃO DE JORNALISTA. RESTRIÇÃO INCONSTITUCIONAL ÀS LIBERDADES DE EXPRESSÃO E DE INFORMAÇÃO. As liberdades de expressão e de informação e, especificamente, a liberdade de imprensa, somente podem ser restringidas pela lei em hipóteses excepcionais, sempre em razão da proteção de outros valores e interesses constitucionais igualmente relevantes, como os direitos à honra, à imagem, à privacidade e à personalidade em geral. Precedente do STF: ADPF nº 130, Rel. Min. Carlos Britto. A ordem constitucional apenas admite a definição legal das qualificações profissionais na hipótese em que sejam elas estabelecidas para proteger, efetivar e reforçar o exercício profissional das liberdades de expressão e de informação por parte dos jornalistas. Fora desse quadro, há patente inconstitucionalidade da lei. A exigência de diploma de curso superior para a prática do jornalismo - o qual, em sua essência, é o desenvolvimento profissional das liberdades de expressão e de informação - não está autorizada pela ordem constitucional, pois constitui uma restrição, um impedimento, uma verdadeira supressão do pleno, incondicionado e efetivo exercício da liberdade jornalística, expressamente proibido pelo art. 220, § 1º, da Constituição. (RE 511961, Relator(a): GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 17-06-2009, DJe 213 DIVULG 12-11-2009 PUBLIC 13-11-2009 EMENT VOL-02382-04 PP-00692 RTJ VOL-00213-01 PP-00605) (Brasil, 2009).

PROFISSÃO DE JORNALISTA. ACESSO E EXERCÍCIO. CONTROLE ESTATAL VEDADO PELA ORDEM CONSTITUCIONAL. PROIBIÇÃO CONSTITUCIONAL QUANTO À CRIAÇÃO DE ORDENS OU CONSELHOS DE FISCALIZAÇÃO PROFISSIONAL. No campo da profissão de jornalista, não há espaço para a regulação estatal quanto às qualificações profissionais. O art. 5º, incisos IV, IX, XIV, e o art. 220, não autorizam o controle, por parte do Estado, quanto ao acesso e exercício da profissão de jornalista. Qualquer tipo de controle desse tipo, que interfira na liberdade profissional no momento do próprio acesso à atividade jornalística, configura, ao fim e ao cabo, controle prévio que, em verdade, caracteriza censura prévia das liberdades de expressão e de informação, expressamente vedada pelo art. 5º, inciso IX, da Constituição. A impossibilidade do estabelecimento de controles estatais sobre a profissão jornalística leva à conclusão de que não pode o Estado criar uma ordem ou um conselho profissional (autarquia) para a fiscalização desse tipo de profissão. O

exercício do poder de polícia do Estado é vedado nesse campo em que imperam as liberdades de expressão e de informação. Jurisprudência do STF: Representação n.º 930, Redator p/ o acórdão Ministro Rodrigues Alckmin, DJ, 2-9-1977. (RE 511961, Relator(a): GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 17-06-2009, DJe-213 DIVULG 12-11-2009 PUBLIC 13-11-2009 EMENT VOL-02382-04 PP 00692 RTJ VOL- 00213-01 PP-00605) (Brasil, 2009).

Conforme os julgados acima, o STF decidiu que o artigo 4º, V, do Decreto-Lei nº 972, de 1969 é inconstitucional, de maneira que não é possível exigir diploma de curso de nível superior em Jornalismo para o exercício da profissão.

Tal decisão foi fundamentada nos argumentos de que a exigência do diploma é uma restrição à liberdade de expressão e informação, que estão previstas nos artigos 5º, IX e XIII e 220 da Constituição Federal e que somente deve haver lei regulamentadora com requisitos de capacidade técnica para o exercício de profissões que podem colocar a saúde ou a vida de terceiros em risco, o que não seria o caso do jornalista (Brasil, 2009).

Ocorre que as atividades do jornalista vão além da liberdade de expressão e informação, devido à função social da profissão, descrita no primeiro item, e a precarização do jornalismo sem a obrigatoriedade do diploma aumenta, devido ao fenômeno da tecnologia, à expansão de meios de comunicação, redes sociais e à inteligência artificial.

Pereira e Castro (2023) consideram a decisão do STF errônea, pois entendem que o jornalismo não abrange somente a opinião de jornalista, além de destacar o impacto e a importância do jornalismo na sociedade:

Os ministros do STF tomaram uma decisão histórica sobre a prática jornalística no Brasil, com base numa ideia equivocada do que é o Jornalismo: a mera expressão da opinião do próprio jornalista. Ainda que exista o gênero Opinativo, o Jornalismo, reforçamos, é apuração e difusão dos fatos e ideias de interesse público, para que as pessoas possam constituir seu juízo e agirem sociedade, exercendo o seu pleno direito à cidadania (Pereira; Castro, 2023).

Paralelamente a isso, Octávio Costa, presidente da Associação Brasileira de Imprensa (ABI), defendeu a obrigatoriedade do diploma de jornalismo em uma palestra realizada no 5º Fórum Nacional das Secretarias Estaduais de Comunicação, em Brasília (Federação, 2024).

Ele afirmou que o fim dessa obrigatoriedade foi responsável pela precarização

do jornalismo, principalmente porque a profissão possui um código de ética que é essencial para o combate às notícias falsas, também conhecidas como fake News (Federação, 2024).

A menção ao código de ética e o combate às fake news é muito pertinente no que tange à precarização do jornalismo. Isso porque, sem a regulamentação para o exercício da profissão, qualquer pessoa pode exercer as funções de redator, noticiário, repórter, arquivista-pesquisador e revisor, sendo que essas são as atividades com mais responsabilidade social dentro do jornalismo.

Tais funções são as responsáveis por pesquisar dados, redigir as matérias e divulgá-las à sociedade, que necessita de notícias verdadeiras, com compromisso ético e que tragam segurança sobre o que está sendo noticiado.

Apesar de que o diploma não seja uma garantia de que não serão disseminadas notícias falsas, tendenciosas ou contrárias à ética, o curso de jornalismo possui matérias direcionadas ao ensino do exercício da profissão conforme os valores culturais e sociais, ética profissional prevista no Código de Ética dos Jornalistas e a convergência do jornalismo com a legislação, o que auxilia no combate às fake News e à desinformação da população.

Com a formação em Comunicação Social, o jornalista, além do diploma, terá capacitação adequada para noticiar os fatos de maneira ética e correta e com maior qualificação em comparação com aqueles que não possuem curso superior.

Ainda nesse viés, Carvalho e Messagi Jr (2014), concluem que “Se a vida dos jornalistas diplomados no mercado não será fácil, a dos “sem diploma” é muito pior. Teriam que disputar, em tese, um mercado para o qual não foram formados, confiando apenas nos treinamentos dados pelos jornais [...]”, situação pode gerar precariedade para os jornalistas sem diploma, uma vez que a concorrência no mercado de trabalho e a diminuição dos requisitos para exercer a profissão – que aumenta a mão de obra disponível – levam à aceitação de trabalhos que não garantem proteção aos direitos trabalhistas desses profissionais.

O aumento na disponibilidade de mão de obra, após a decisão do STF, foi benéfico para as entidades patronais, que passaram a retirar direitos da categoria e a submeter os trabalhadores às péssimas condições de trabalho, segundo Pereira e Castro (2023).

Consoante a isso, a diretora regional do Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo, Érica Aragão, considera a derrubada da exigência do diploma como um dos piores ataques à categoria profissional, afirmando que “a ampliação da possibilidade de mais pessoas para atuar na área sem os fundamentos básicos

do jornalismo só potencializou a precarização e a piora da qualidade da informação” (Torres, 2024).

Logo, não restam dúvidas de que a falta de exigência do diploma causa precarização do trabalho jornalístico, e, juntamente, a ela, o uso da tecnologia, apesar de seus benefícios, é um fator que também contribui para a precarização da profissão, conforme será abordado a seguir.

3.2 Tecnologia e precarização

Berti (2024), pontua que a internet possibilita a participação dos usuários nos processos informacionais, oferecendo maior inclusividade e o poder de voz da população nas notícias. Conforme o pensamento do autor, com a popularização do acesso à internet, as pessoas não precisam mais aguardar as notícias serem publicadas nos jornais, basta pesquisar as informações na rede eletrônica, que são disponibilizadas on-line e muitas vezes, contam com espaço próprio para que o público possa expor opiniões, críticas e elogios ao conteúdo jornalístico, interagindo com os profissionais.

De fato, com o avanço da internet e das tecnologias, houve a democratização do acesso a informações e um aumento no espaço em que o público pode expressar sua opinião, divulgar ideias e interagir consigo mesmo, sendo que a situação não é diferente no que tange às relações de trabalho.

Segundo Camargo (2022), a chamada “digitalização” do jornalismo começou nos anos 1980, década na qual a Folha de São Paulo extinguiu a função de revisor, demitindo 70 jornalistas, e colocando o próprio repórter para exercer essa função com uso do computador, sendo que, após isso, a tecnologia passou a ser cada vez mais inserida no trabalho jornalístico.

Ainda tratando sobre o trabalho do jornalista nas mídias digitais, Dantas (2018 apud Lima-Souza; Mota-Santos; Neto, 2021) confirma o acúmulo de função existente na rotina destes profissionais mencionando o depoimento de um jornalista que atua nas redes sociais, que relata o seguinte: “Agora tá uma cobrança muito grande para que a gente faça stories, conteúdos dos nossos celulares, postagens nas redes, coisas que antes não existia, acaba que a gente trabalha muito mais”.

O cenário de expansão da internet e tecnologia possibilitou a adoção do regime de teletrabalho para os jornalistas, e, apesar dos benefícios advindos dessa modalidade de trabalho, ainda existem situações que ampliam ainda mais a precarização da profissão, como por exemplo, a responsabilidade pela compra de equipamentos e a falta de regulamentação sobre a desconexão.

O artigo 75-D da CLT determina que a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos e infraestrutura adequada à prestação do trabalho remoto deve ser prevista em contrato escrito.

Entretanto, como visto anteriormente, muitos jornalistas atuam como “prestadores de serviço”, nas figuras de autônomos e freelancers fixos, que não possuem contrato de trabalho escrito pela suposta falta de preenchimento dos requisitos do vínculo de emprego. Juntamente a isso, os jornalistas que laboram como pessoa jurídica (PJ), modalidade frequentemente utilizada para mascarar o vínculo empregatício, geralmente não possuem cláusula contratual prevendo a responsabilidade pelos equipamentos, visto que o contrato possui natureza civil e é supostamente realizado de empresa com empresa.

Em pesquisa voluntária realizada com profissionais da comunicação, Figaro et al. (2021) chegaram à conclusão de que os recursos tecnológicos – como, computador, celular, internet, câmera, entre outros – são fundamentais para o exercício das atividades dos jornalistas.

Todavia, foi verificado com o resultado da pesquisa que a maioria destes trabalhadores são os responsáveis pela compra, manutenção e despesas do equipamento. Em vista disso, os autores entendem que as empregadoras que não fornecem “custos básicos como energia elétrica, água, alimentação (vales), internet e produtos de higiene e limpeza, além dos itens de equipamentos”, se desoneram de obrigações que seriam suas caso o trabalho fosse presencial (Figaro et al. 2021).

A partir disso, percebe-se que além de o salário não ser o equivalente à quantidade de jornada trabalhada e funções exercidas, ainda há a obrigação de custear itens essenciais para a prestação dos serviços.

A ementa a seguir ilustra o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região sobre o assunto:

TELETRABALHO. DESPESAS COM AQUISIÇÃO, MANUTENÇÃO E FORNECIMENTO DOS EQUIPAMENTOS TECNOLÓGICOS. TRANSFERÊNCIA INTEGRAL DO ÔNUS AO TRABALHADOR. ILEGALIDADE. INTELIGÊNCIA DOS ARTS. 2º E 75-D, DA CLT.

A previsão contratual atribuindo exclusivamente ao trabalhador ônus para aquisição de equipamento e custeio de sua atividade por meio de teletrabalho é manifestamente ilegal, por contrariar expressamente a parte final do art. 75- D e o art. 2º da CLT. A lei não transfere o ônus da atividade econômica ao teletrabalhador,

limitando-se, apenas, a delegar para a livre negociação entre as partes a forma como as despesas realizadas pelo empregado serão reembolsadas pela empregadora. Essa interpretação é a que melhor atende aos métodos de interpretação teleológico e sistemático, mormente a necessidade de compatibilização entre os arts. 2º e 75-D da CLT. (Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000135- 79.2021.5.09.0008. Relator(a): EDUARDO MILLEO BARACAT. Data de julgamento: 09/09/2021. Juntado aos autos em 20/09/2021. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/tEGnNX> (grifo meu) (Paraná, 2021).

Analisando o julgado, chega-se à conclusão de que o intuito do artigo 75-D da CLT é trazer a possibilidade de que a responsabilidade financeira sobre o equipamento necessário para o empregado que atua na modalidade de teletrabalho seja negociada entre as partes, negociação essa que não ocorre na maioria dos casos e o ônus recai sobre o trabalhador.

Portanto, há clara violação ao artigo 2º da CLT, quando o empregado é quem arca com os todos os custos pela prestação de serviços em home office, uma vez que o referido artigo deixa evidente que é responsabilidade do empregador assumir os riscos da atividade econômica (Brasil, 1943).

Outra problemática muito comum quando se trata de teletrabalho, é a falta de observância ao direito à desconexão. O artigo 62, III da CLT dispõe que os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa não são abrangidos pelo controle de jornada, e, em consequência, não têm direito à limitação de jornada e ao recebimento de horas extras (Brasil, 1943).

Nesse contexto, segundo pesquisa realizada com 400 jornalistas em diversos países da América Latina, 45,8% dos respondentes relataram que recebem informações a serem divulgadas durante o dia todo, incluindo à noite (Federação, 2023).

Isso demonstra que mesmo os jornalistas que trabalham em home office, com ou sem controle de jornada enfrentam precarização no sentido de que não conseguem se desconectar da tecnologia utilizada nas atividades laborais, o que gera uma jornada de trabalho extenuante.

Na pesquisa “Situação dos jornalistas cearenses na pandemia do novo coronavírus”, realizada pelo Sindicato dos Jornalistas do Ceará, foram publicados dois depoimentos que demonstram a dificuldade com relação à jornada no teletrabalho:

“Eu só trabalhava 5 horas por dia, agora estou trabalhando o dia todo, sem

hora para acabar e nos feriados e fins de semana, normalmente, tem demanda”; “Sinto que há mais dificuldade das pessoas respeitarem o horário normal de trabalho, feriados e fins de semana, mesmo quando se trata de assuntos que não são urgentes” (Castro, 2020).

Essa situação viola o direito à desconexão do trabalho, conceituada por Gauriau (2020) como “o direito de não receber chamadas telefônicas, e-mails ou mensagens instantâneas fora do horário de trabalho, em respeito ao direito à saúde, ao repouso, ao lazer, à vida em família e em sociedade do trabalhador.”

Neste mesmo sentido, Dutra e Villatore (2014), explicam que existe preocupação com a desconexão do trabalhador nas mais diversas categorias profissionais, pois a situação se expandiu com o avanço da tecnologia. Os autores afirmam ainda, que os trabalhadores são chamados a qualquer tempo para o trabalho, como se estivessem sempre à disposição do empregador, cenário considerado inadmissível no Direito do Trabalho.

Diante disso, conclui-se que o direito à desconexão deve ser observado em qualquer categoria profissional e no jornalismo não é diferente, visto que na atualidade os jornalistas utilizam aparelhos eletrônicos – muitas vezes de uso pessoal - para o exercício de suas funções e que em muitos casos, não conseguem se desconectar deles em razão de cobranças do empregador para que as notícias sejam publicadas de imediato, causando danos morais e existenciais à vida privada dos trabalhadores.

Considerando este cenário, é importante mencionar que o mercado de trabalho atual no jornalismo, conforme citado anteriormente, conta com mais demissões do que contratações para a maioria das funções, e com a diminuição dos requisitos para se tornar jornalista e a crescente utilização de tecnologia nas atividades jornalísticas, há aumento nas contratações de trabalhadores que prestam serviços por meio de pessoa jurídica, fenômeno conhecido como pejetização e que será analisado no item seguinte.

3.3 Pejetização como forma de precarização

A pejetização é uma maneira de contratação que em muitos casos é utilizada como fraude à legislação trabalhista e previdenciária, pois neste tipo de contrato uma pessoa jurídica realiza um contrato de prestação de serviços com outra pessoa jurídica – que se trata de um trabalhador que cria uma empresa com a finalidade de emitir nota fiscal para a prestação de serviços – a fim de descaracterizar o vínculo de emprego.

Franco Filho (2019), explica que a pejetização se caracteriza pela exigência

do tomador de serviços de que o trabalhador constitua uma empresa, pessoa jurídica, como condição para que ocorra a contratação.

O autor pontua que frequentemente o empregado é dispensado em um dia e no dia seguinte, é contratado novamente como pessoa jurídica. Nesse sentido, ele argumenta que “Em síntese, cria-se uma falsa pessoa jurídica, geralmente um ex-empregado, e o chamado PJ é contratado, como empresa, no lugar do ser humano, o verdadeiro empregado, que na realidade, continuará, a rigor, nessa condição.” (Franco Filho, 2019).

A partir deste tipo de contrato, os tomadores de serviço buscam aumentar seus lucros e reduzir custos, pois há significativa redução de encargos fiscais e previdenciários na contratação de pessoa jurídica, além da flexibilização da legislação trabalhista, que foi possibilitada pelo artigo 129 da Lei 11.196/2005, que trata sobre a aplicação da legislação sobre pessoas jurídicas na prestação de serviços (Receita Federal, 2016).

Diante da impossibilidade de reduzir o número de empregados sem causar impacto negativo na atividade empresarial, os empregadores consideram a pejetização como uma resolução para a diminuição de custos, uma vez que, em um contrato de natureza civil não seria necessário arcar com as despesas decorrentes de um vínculo de emprego (Calegari, 2019).

Ribeiro (2019) destaca que os benefícios da pejetização dizem respeito somente aos tomadores do serviço, pois ao contratar um trabalhador PJ, eles ficam desobrigados do pagamento de verbas como descanso semanal remunerado, férias remuneradas, 13º salário, FGTS e horas extras, além de não haver a obrigação de recolhimento previdenciário.

Além dos prejuízos supracitados, o contrato entre pessoas jurídicas traz outras desvantagens ao trabalhador. Veloso e Corrêa (2022), mencionam as seguintes: o “prestador de serviços” deve emitir nota fiscal, e, juntamente a isso, surge a obrigação de arcar com os custos da emissão; se o trabalhador pejetizado não puder realizar o serviço solicitado pela tomadora, ele mesmo terá que encontrar e pagar outro profissional para realizá-lo, ocasionando em uma terceirização; o contratado fica à disposição integral da contratante, sem férias e, tendo em vista que a relação seria entre empresas, o trabalhador deixa de ser considerado hipossuficiente e as partes se tornam iguais na relação jurídica.

Vale mencionar que a pejetização causa impactos não só aos direitos trabalhistas, mas também no sistema de previdência social, pois quando um trabalhador atua como PJ, ele é o responsável por realizar seu próprio recolhimento previdenciário,

de maneira que muitos optam por contribuir apenas com o valor mínimo necessário, ou até mesmo, não contribuir, uma vez que o desconto do recolhimento para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) só é obrigatório para empregados com assinatura em CTPS (Araújo Neto; Rocha, 2023).

A falta de contribuição social também ocasiona na diminuição da proteção social do funcionário pejetizado, segundo os autores. Isso ocorre porque diante da ausência de recolhimentos, o trabalhador não possui qualidade de segurado no INSS e pode sofrer limitações no acesso à benefícios como aposentadoria e auxílio-doença (Araújo Neto; Rocha, 2023).

Uma vez visto como a pejetização é uma forma de precarização em diversas categorias profissionais, antes de analisar como funciona a pejetização no jornalismo, é imperioso ressaltar que o trabalhador que constitui uma pessoa jurídica para prestar serviços à outra empresa, mas que preenche todos os requisitos caracterizadores do vínculo de emprego previstos no artigo 3º da CLT não se trata de um empresário.

Segundo Teixeira (2025), considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens e serviços, de modo que sua função é a de intermediar, “pois de um lado estão os que oferecem capital e/ou força de trabalho e de outro os que demandam satisfazer suas necessidades.”

Com base nessa definição, fica evidente que o trabalhador PJ não pode ser considerado empresário, pois ele somente vende sua força de trabalho e suas atividades não são voltadas à circulação de bens ou serviços. Dessa maneira, já é possível notar que o contrato de pejetização não é realizado de empresa com empresa, tendo em vista que o trabalhador não é um empresário.

Tratando especificamente do jornalismo, tem-se que a pejetização é uma prática antiga, e como demonstração disso, Silva (2014) expõe o caso do jornalista Carlos Dornelles, que recebeu proposta da TV Globo em 1988 para mudar seu contrato de CLT para PJ.

Vale mencionar, ainda, a fala do referido jornalista sobre a proposta de pejetização:

A pressão foi muito grande, eles queriam de qualquer jeito, não era uma coisa optativa. Ofereceram um salário que era maior, acho que sei lá, até 40% maior, mesmo assim eu não aceitei e aí começou a não ser mais optativo. Até que todo mundo acabou aceitando” (Silva, 2014).

No cenário atual, segundo Cruz (2019), a contratação de PJs se tornou um

padrão na forma de contratação de jornalistas, principalmente na função de assessoria de imprensa, apesar de que haja este tipo de contrato para outras funções jornalísticas.

Citando casos concretos, Paulo Zocchi, diretor do Sindicato dos Jornalistas de São Paulo, relatou que na revista Isto É, trabalham cerca de 60 jornalistas, sendo que 2 possuem contrato CLT e 58, como pessoa jurídica, o que demonstra o quanto a pejetização afeta a categoria jornalística (Pejetização, 2024).

Nesse sentido, a professora e economista Marilane Teixeira, no mesmo debate, afirmou que em 2012 havia 88.214 jornalistas no país, e dessa quantidade, 47.283 laboravam com registro em CTPS. Ao passo que, em 2020, o número de jornalistas ativos era de 143.486, sendo que os registrados em carteira de trabalho somavam 47.946 (Pejetização, 2024).

A partir dos dados citados, percebe-se que apesar do número total de jornalistas ativos ter aumentado significativamente, o número dos que trabalhavam com CTPS assinada teve pouca alteração, demonstrando que a maioria deles possui relação precária de trabalho, seja na pejetização, na modalidade de freelancer ou pela informalidade.

Outra situação de precarização citada no mesmo debate é o de que se a empresa tomadora de serviços opta por não produzir revistas ou jornais em determinado momento, os jornalistas contratados como PJ não recebem qualquer remuneração, de maneira que não há nenhuma proteção ou segurança para os profissionais diante dessa hipótese (Pejetização, 2024).

Logo, é possível notar, conforme já mencionado no início deste tópico, que na maioria dos casos, a pejetização não é uma escolha, e sim uma imposição do empregador, que procede à dispensa sem justa causa do empregado e faz a imposição de abertura de um CNPJ para que o empregado continue prestando serviços, exercendo exatamente as mesmas funções anteriormente realizadas, porém, com menos direitos e mais precarização.

Os contratos negociados dessa maneira são realizados com o intuito de fraude à legislação trabalhista, pois continuam estando presentes os requisitos da relação de emprego, quais sejam, subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoalidade e trabalho exercido por pessoa física, uma vez que o trabalhador pejetizado não exerce atividade empresarial.

Dessa maneira, tais contratos devem ser considerados nulos de pleno direito, conforme preceitua o artigo 9º da CLT, pois a pejetização, conforme já exposto neste capítulo, possui o intuito de fraudar a lei trabalhista, para que não sejam aplicadas as

normas referentes à contratação de empregados com carteira assinada (Brasil, 1943).

Entretanto, a declaração de nulidade dos contratos de pejetização não é o que se verifica nas decisões judiciais sobre o tema, pois no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324, o STF argumentou o seguinte: “A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização” (Brasil, 2018).

Este foi o ponto de partida para as empresas darem continuidade nas contratações de trabalhadores como pessoas jurídicas, pois a flexibilização nos contratos de trabalho foi considerada lícita, conforme demonstra a ementa a seguir:

EMENTA AGRAVO INTERNO EM RECLAMAÇÃO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS POR MEIO DE PESSOA JURÍDICA. “PEJOTIZAÇÃO”. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. INADEQUAÇÃO. ADPF 324. ACÓRDÃO. DESRESPEITO CONFIGURADO. 1. O Plenário, ao apreciar a ADPF 324, declarou lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho mesmo que relacionada à atividade-fim. 2. A prestação de serviços por intermédio de pessoa jurídica, fenômeno conhecido como “pejotização”, não constitui, só por si, fraude trabalhista, mas concretização da liberdade negocial admitida pelo Supremo no julgamento da ADPF 324. 3. Agravo interno provido. (Rcl 53688 AgR, Relator(a): RICARDO LEWANDOWSKI, Relator(a) p/ Acórdão: NUNES MARQUES, Segunda Turma, julgado em 17-10-2023, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 11-12-2023 PUBLIC 12 12-2023) (Brasil, 2023).

Em que pese seja este o posicionamento do Supremo Tribunal Federal, o ministro Flávio Dino, em uma palestra do Tribunal Regional do Trabalho do Ceará, fez a seguinte afirmação acerca da flexibilização do trabalho e uso de tecnologias:

Nós estamos em torno deste dinamismo no mercado de trabalho, que deve exigir modulações jurisprudenciais, mas não ao ponto de negar a essência daquilo que a Constituição definiu, que é a conjugação do princípio da livre iniciativa com o trabalho digno (Tribunal, 2024).

A fala do referido ministro reflete o maior problema da pejetização e das decisões proferidas pelo STF, pois, ao tornar a flexibilização dos contratos de trabalho lícita, considerando-as como liberdade de organização e negociação, também estão tornando a precarização do trabalho lícita, uma vez que os princípios norteadores do Direito do Trabalho não estão sendo observados.

Logo, o contrato de pejetização permite que o empregador retire direitos trabalhistas básicos do empregado PJ, contrariando o princípio da imperatividade, e quando o trabalhador procura a Justiça do Trabalho para descaracterizar o contrato fraudulento, sua pretensão é negada, sob o argumento de que a forma da prestação de serviços foi negociada entre as partes, ferindo o princípio da proteção, que busca remediar a hipossuficiência e vulnerabilidade do empregado na relação de trabalho.

A livre negociação, quando se trata da pejetização, é um tema controverso, pois a coação contratual no Direito do Trabalho é diferente dos demais ramos, uma vez que, em regra, é a coação relativa, distinta da absoluta, conceitos determinados no Direito Civil.

A coação é um vício de consentimento, que pode ser absoluto ou relativo. Venosa (2025) explica a coação relativa como uma situação em que a vítima tem medo de um acontecimento, e este medo interfere na escolha do indivíduo. Em outros termos, “[...] na coação relativa, conserva o coacto a possibilidade de optar entre expor-se ao mal cominado e a conclusão do negócio que se lhe pretende extorquir”.

Portanto, é inegável que exista coação na aceitação dos trabalhadores em abrir um CNPJ para exercer funções de empregados, pois a conjuntura atual do jornalismo, que reflete a precarização, os obriga a aceitar contratos de trabalho precários por medo de serem dispensados ou de não conseguirem empregos em melhores condições, comprometendo seu próprio sustento e o de suas famílias.

Esse é o pensamento de Franco Filho (2019), que faz a seguinte crítica ao argumento do consentimento no aceite contratual: “[...] o trabalhador pejetizado não se submete a esse tipo de pactuação para se manter na condição de autônomo. Submete se, sim, para obter meios de sobrevivência digna”. Demonstrando, assim, a coação relativa presente na negociação do contrato, visto que se trata da sobrevivência do trabalhador.

Diante do exposto, não restam dúvidas de que a precarização no jornalismo é grave e que são necessárias medidas para garantir os direitos trabalhistas básicos desses profissionais e diminuir a precariedade nas relações de trabalho, proporcionando trabalho digno à categoria, reivindicações que carecem de uma forte mobilização das entidades de representação sindical junto aos parlamentares para reverter as diversas mudanças feitas na legislação nos últimos anos.

4 ENFRENTAMENTO DA PRECARIZAÇÃO NO JORNALISMO

4.1 A organização sindical

Para investigar como a organização sindical pode auxiliar no combate à precarização, primeiramente é imperioso conceituar o que são os sindicatos e qual

papel desempenham na defesa dos direitos dos trabalhadores.

Os sindicatos são formados por pessoas físicas ou jurídicas que exercem atividade econômica ou profissional e se associam a fim de defender interesses individuais de seus membros, e principalmente os interesses coletivos de uma categoria (Martins, 2024).

As funções do sindicato, segundo Brito Filho (2017), são a econômica, política, ética, negocial, assistencial, e a de representação, sendo que entre todas essas funções, se destaca a negocial, que se caracteriza pela possibilidade de que o sindicato crie normas e celebre negociações coletivas que representam os interesses da categoria e a de representação, em que o sindicato atua como substituto do grupo que representa e reivindica direitos aos seus associados ou à toda a classe profissional (Brito Filho, 2017).

Visto o conceito de sindicato, serão analisadas quais providências os sindicatos e entidades superiores a ele têm tomado para o combate à precarização, verificando, inclusive, as negociações coletivas de sindicatos e como elas auxiliam na defesa dos direitos de seus respectivos trabalhadores.

Uma das problemáticas apresentadas neste trabalho sobre a precarização no jornalismo, é a jornada no teletrabalho, que, muitas vezes não é controlada e os profissionais acabam exercendo excesso de jornada sem a respectiva remuneração.

A questão da jornada em home-office também é discutida na categoria dos bancários, em que 33% dos empregados exercem suas atividades em home-office (Redação, 2024)

Visando melhorar as condições de trabalho no setor, a convenção coletiva realizada entre a Federação Nacional dos Bancos (Fenaban) e a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf), com vigência de 2024 a 2026 dispõe sobre o direito à desconexão e a compatibilização das atividades com os períodos de descanso (Fenaban, 2024).

A referida convenção coletiva também prevê ajuda de custo a ser paga pelo banco, a fim de auxiliar o bancário em teletrabalho a custear despesas como energia e acesso a internet, e ainda, prevê a possibilidade de que o empregador forneça o equipamento necessário para essa modalidade de trabalho, por meio de contrato de comodato (Fenaban, 2024).

Percebe-se que a hipótese do contrato de comodato desonera o empregado financeiramente da responsabilidade de compra do equipamento de trabalho, pois ele se torna responsável somente pela conservação e devolução do bem emprestado, uma vez que a obrigação de compra e manutenção torna-se dever do empregador,

que volta a assumir os riscos da atividade econômica nessa esfera.

Nota-se, diante do exposto, que a atuação sindical no ramo financeiro auxilia na diminuição da precarização dos trabalhadores em home-office, equilibrando a responsabilidade na relação de emprego e buscando a garantia de que as obrigações do artigo 2º da CLT sejam cumpridas pelos empregadores.

Já a Federação Interestadual dos Trabalhadores em Processamento de Dados, Serviços de Informática e Tecnologia da Informação (Fenati), entidade que representa categoria dos trabalhadores da informática e tecnologia da informação, em sua mais atual convenção coletiva de trabalho existe a previsão de que as atividades da categoria somente podem ser exercidas por empregados contratados sob o regime da CLT, ou por empregados contratados por empresa de terceirização, se estiverem dentro da mesma categoria econômica da empresa tomadora (Fenati, 2023).

Dessa maneira, a referida federação almeja diminuir a precarização na categoria, garantindo que as contratações dos profissionais sejam realizadas conforme prevê a CLT, ou seja, com registro em CTPS, ou ainda, por meio da terceirização, que causa menos prejuízos aos direitos trabalhistas dos trabalhadores, em comparação à pejetização, uma vez que há a obrigatoriedade de vínculo de emprego com a empresa prestadora de serviços.

Nesse contexto, em categorias profissionais que vêm sofrendo precarização em razão da pejetização, como no caso do jornalismo, normas coletivas como a supramencionada podem ser utilizadas para diminuição deste tipo de contrato, por meio da atuação sindical.

4.2 Análise de projetos de lei

Outra maneira apta a modificar o cenário de precarização dos direitos trabalhistas no jornalismo é a mudança legislativa. Nesse sentido, o presente tópico busca analisar se existem projetos de lei com objetivo de diminuir a precarização no jornalismo e quais projetos estão tramitando a fim de enfrentar a precarização de maneira geral.

O Projeto de Lei no 5592/2009 e a Proposta de Emenda à Constituição no 206/2012 são duas propostas de mudanças legislativas que tratam sobre a possibilidade de que a apresentação do diploma de curso superior seja obrigatória para o exercício do jornalismo.

A partir dessa visão, em 08/07/2009 foi apresentado o Projeto de Lei 5592/2009, na Câmara dos Deputados, de autoria do então deputado Miro Teixeira, cujo intuito é tornar novamente obrigatória a exigência do diploma de conclusão de curso superior

em jornalismo para exercer as funções de redator, noticiarista, repórter, arquivista pesquisador e revisor, fazendo algumas modificações no Decreto no 972/1969 (Brasil, 2009a).

Dentre as mudanças propostas no projeto, além da obrigatoriedade do diploma, destaca-se também, a alteração sugerida para o artigo 5º, parágrafo único do Decreto 972/1969, que busca aplicar os direitos estabelecidos pelo decreto aos jornalistas que trabalham como autônomos, de maneira a garantir proteção não somente aos empregados, mas também àqueles que não possuem vínculo de emprego (Brasil, 2009a).

Por sua vez, a Proposta de Emenda à Constituição 206/2012 também busca trazer a volta da obrigatoriedade do diploma de curso superior em jornalismo para o exercício da profissão. A proposta é acrescentar dois parágrafos ao artigo 220 da Constituição Federal, que trata sobre a liberdade de informação jornalística, dentre os quais se destaca o § 7º que traria a disposição de que a profissão de jornalista é privativa de portador de diploma de curso superior em jornalismo (Brasil, 2012).

Vale salientar que tanto a proposta de Emenda à Constituição 203/2012 quanto o Projeto de Lei 5592/2009 são apoiados por significativa parte dos jornalistas e pelos sindicatos. Para Octávio Costa, presidente da Associação Brasileira de Imprensa (ABI), a exigência do diploma é necessária, pois em sua fala na 3ª Semana Nacional de Jornalismo da ABI, ele afirmou o seguinte:

Só há democracia com jornalismo de qualidade. Só há democracia com jornalismo independente. Só há democracia com a profissão exercida por profissionais de excelência. E profissionais de excelência significa também ter uma formação de excelência. Daí a nossa exigência do diploma (Associação, 2025).

Portanto, ambos os projetos, caso aprovados, poderiam mitigar a precarização do trabalho jornalístico no que tange ao diploma para exercício da profissão, diminuindo assim, as problemáticas apontadas no primeiro tópico deste artigo.

O Projeto de Lei no 2938/2019 é mais um exemplo de como a criação de leis pode auxiliar no enfrentamento da precarização. Apesar de não ser específico ao jornalismo, ele visa alterar o artigo 4o-A, § 2º da Lei no 6.019/74, para que ele passe a prever que não se configura vínculo de emprego entre os trabalhadores ou sócios das empresas prestadoras de serviços e a empresa contratante, salvo se verificados os requisitos caracterizadores da relação de emprego (Brasil, 2019).

A redação atualmente vigente do artigo não traz a ressalva da hipótese de estarem presentes os requisitos do vínculo de emprego, gerando interpretações contraditórias e insegurança jurídica, segundo o deputado autor do projeto. Em vista disso, ele considera necessária a mudança no referido artigo, para que haja diminuição nos casos de utilização da pejotização como instrumento de fraude (Brasil, 2019).

Entende-se que este projeto de lei também é uma alternativa que auxiliaria no combate à precarização do jornalismo com relação à pejotização. Isso porque, o objetivo do projeto é sanar uma lacuna que surge na legislação em razão da interpretação extensiva do artigo 4º-A, § 2º da Lei 6.019/1974, que, atualmente, traz a seguinte previsão:

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante (Brasil, 1974).

Percebe-se que o parágrafo supracitado dispõe expressamente que não há vínculo de emprego entre o sócio da empresa prestadora de serviços e a empresa contratante, argumento esse utilizado por empresas que contratam funcionários na forma de pessoa jurídica para justificar a ausência de vínculo e declarar válida a forma de contratação. Todavia, o artigo referido deve ser interpretado conjuntamente com o artigo 4º-A, caput, da mesma Lei, que explica o funcionamento do contrato de terceirização. Desse modo, com a interpretação conjunta dos artigos, nota-se que o § 2º do artigo 4º-A trata sobre a inexistência de vínculo entre a empresa prestadora de serviços e a tomadora em um contrato de terceirização, e não de pejotização, como muitas vezes é utilizado.

Tendo isso em vista, o autor do projeto de lei em questão propõe a alteração do artigo, para que passe a constar da seguinte maneira, a fim de evitar sua interpretação errônea e diminuir os casos de pejotização:

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante, salvo se verificados os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho ou descumpridos os requisitos desta lei (Brasil, 2019).

Logo, tais alterações legislativas podem contribuir no enfrentamento da precarização no jornalismo em relação à pejotização, pois com elas, haveria previsão legal expressa de que estando presentes os requisitos do vínculo de emprego, ele pode ser afastado, sanando possíveis interpretações diversas e que dificultam o reconhecimento

do vínculo empregatício, como acontece atualmente no mercado de trabalho no jornalismo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do desenvolvimento da pesquisa, nota-se que os resultados obtidos demonstram que a precarização também está presente no jornalismo. Verificou-se que, além de fatores que estão presentes em qualquer categoria profissional, como excesso de jornada e remuneração incongruente com o volume de trabalho, no jornalismo, as relações de trabalho são precárias não somente pelos fatores supramencionados, mas também pela inexigibilidade do diploma de curso superior para o exercício profissional, pela utilização desregulamentada da tecnologia e pela contratação de funcionários como pessoas jurídicas.

Assim como abordado nos itens anteriores, é importante que haja mudança legislativa e jurisprudencial no sentido de reconhecer a importância social do jornalismo, e com isso, trazer a previsão legal de obrigatoriedade de diploma de curso superior para o exercício da profissão, a responsabilidade pela aquisição e manutenção do equipamento necessário para atividades do trabalhador em home-office, o direito à desconexão do trabalho e a regulamentação da pejetização, proibindo a utilização desta figura quando verificados os requisitos do vínculo de emprego.

Vale ressaltar também que é imperioso que a mudança na legislação e o posicionamento dos Tribunais mantenham o objetivo do Direito do Trabalho, qual seja conferir proteção ao trabalhador.

Portanto, considerando os resultados obtidos, conclui-se que diante da existência da precarização no jornalismo, são necessárias mudanças na legislação e no posicionamento dos Tribunais para que haja um enfrentamento efetivo ao trabalho precário, e, para que isso seja possível, deve haver a conscientização da população e dos legisladores sobre a importância da profissão e o fortalecimento das entidades sindicais, para que continuem atuando junto ao Poder Legislativo e Judiciário para garantir o acesso dos trabalhadores aos direitos trabalhistas.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO NETO, R. L.; ROCHA, A. S. Terceirização e “pejetização” do trabalho: uma análise do reconhecimento da relação de emprego e os impactos na previdência social. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v. 9, n. 17, p. 104-129, 2023. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/>

view/16131. Acesso em: 20 mar. 2025.

BARROS, J. V.; NICOLETTI, J.; LIMA, S. P. (org.). O Trabalho de Jornalistas no Brasil: Desigualdades, Identidades e Precariedades. – 1. ed. – Florianópolis, SC: Editora Insular, 2023. Disponível em: <https://perfildojornalista.ufsc.br/>. Acesso em: 7 jan. 2025.

BERTI, O. M. C. **Jornalismo e Inteligência Artificial**. Teresina: EdUESPI, 2024. E- book. Disponível em: <https://sistemas2.uespi.br/handle/tede/753#preview-link0>. Acesso em: 14 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1 de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 dez. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei 962 de 17 de outubro de 1969**. Dispõe sobre o exercício da profissão de jornalista. Brasília: Ministros da Marinha de Guerra, do Exército e da 65 Aeronáutica Militar, 17 de outubro de 1969. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0972.htm. Acesso em: 16 mai. 2025.

BRASIL. **Lei 6.019 de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília: Presidência da República, 3 de janeiro de 1974. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 2938, de 2019**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que “dispõe o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências”, para dispor sobre a prestação de serviços a terceiros. Brasília, 16 de maio de 2019. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2203680>. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 5592, de 2009**. Dispõe sobre o exercício da profissão de Jornalista. Brasília, DF, 8 de julho de 2009a. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=441489>. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. **Proposta de Emenda à Constituição nº 206, de 2012**. Acrescenta §§ 7º e 8º ao art. 220 da Constituição Federal, para dispor sobre a profissão de jornalista. Brasília, 10 de agosto de 2012. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=553109&fichaAmigavel=nao>. Acesso em: 20 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Segunda Turma). **Agravo Interno em Reclamação 53688/RJ**. Ementa Agravo Interno em Reclamação. Prestação de serviços por meio de pessoa jurídica. “Pejotização”. Reconhecimento de vínculo empregatício. Inadequação. ADPF 324. Acórdão. Desrespeito configurado. Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Brasília, 17 out. 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22Rcl%203688%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=_score&sortBy=desc&isAdvanced=true. Acesso em: 20 mar. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324/DF**. Direito do Trabalho. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade. Relator: Min Luís Roberto Barroso. Brasília, 30 ago. 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341024987&ext=.pdf>. Acesso em 20 mar. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **Recurso Extraordinário 511.961/SP**. Diploma de curso superior como exigência para o exercício da profissão de jornalista. Restrição inconstitucional às liberdades de expressão e de informação. Relator: Min. Gilmar Mendes, 17 de junho de 2009. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur169452/false>. Acesso em: 23 jan. 2025.

BRITO FILHO, J. C. M. **Direito sindical**: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT proposta de inserção da comissão de empresa. 6. ed. São Paulo: LTR, 2017.

CALEGARI, L. F. Novas tendências jurisprudenciais e legais no combate à ‘pejotização’: a quarentena para a contratação de antigos empregados na qualidade de prestadores de serviços em contraste com o permissivo para a terceirização das atividades-fim das empresas. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, ano VIII, n. 80, jul. 2019. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078931>. Acesso em: 20 abr. 2025.

CAMARGO, J. A. A precarização do trabalho do jornalista e a digitalização. **Revista Ciências do Trabalho, n. 21, Plataformas Digitais II**, 5 mai. 2022. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/303>. Acesso em: 7 mar. 2025.

CARDOSO, A. C. M. Precarização do Trabalho: políticas públicas e ação coletiva. **Friedrich Ebert Stiftung**, dez. 2022. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf files/>

bueros/brasilien/19780.pdf. Acesso em: 22 fev. 2025.

CARVALHO, G.; MESSAGI JR, M. Diploma de Jornalismo no Brasil: reserva corporativista ou marco da autonomia profissional? **Pauta Geral - Estudos em Jornalismo**, v. 1, n. 2, 9 set. 2014. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/pauta/article/view/6416>. Acesso em: 1 mar. 2025.

CASTRO, S. Home office: 86,2% dos jornalistas no CE utilizam equipamentos próprios e não são ressarcidos. **Sindjorce**, 29 out. 2020. Disponível em: <https://www.sindjorce.org.br/homeoffice862dosjornalistasnoceutilizamequipamentospropriosenaosaressarcidos/#:~:text=s%C3%A3o%20ressarcidos%20%7C%20Sindjorce,Home%20office%3A%2086%2C%25%20dos%20jornalistas%20no%20CE%20utiliampr%C3%B3prios%20e%20n%C3%A3o%20s%C3%A3o%20ressarcidos&text=A%0pandemia%20de%20Covid%2D19,entre%20elas%2C%20a%20dos%20jornalistas>. Acesso em: 10 mar. 2025.

CRUZ, R. E. **Empresário sem empresa**: trabalho desregulamentado, pejetização e uberização. A precarização dos jornalistas na era digital. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico do Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, 2019. Disponível em: https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UNICAMP30_b91f438b41c437599d5ef3c980eb1bde. Acesso em: 18 mar. 2025.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPODIVM, 2023. 1710 p. ISBN 9788544241820.

DUTRA, S. R. B; VILLATORE, M. A. C. Teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. 3, n. 33, set. 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/93957>. Acesso em: 4 mar. 2025.

FIGARO, R et al. Os comunicadores no contexto de um ano da pandemia de Covid-19. **Dossiê jornalismo e conhecimento em tempos de capitalismo pandêmico e de expansão da desinformação**, n. 49, 1 dez. 2021. Disponível em: <https://seer.casperlibero.edu.br/index.php/libero/article/view/1621>. Acesso em: 17 mar. 2025.

FRANCO FILHO, G. S. Pejetização. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, ano VIII, n. 80, jul. 2019. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/pagina.xhtml?secao=84&pagina=2019>. Acesso em: 18 mar. 2025.

FONSECA, V. P. S; KUHN, W. L. Jornalista contemporâneo: apontamentos para discutir a identidade profissional. **Intexto**, Porto Alegre: UFRG, v. 2, n. 21, p. 57-69, julho/dezembro, 2009. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/26576/000751635.pdf;sequence=1>. Acesso em: 15 jul. 2025.

GAURIAU, R. Direito à desconexão e teletrabalho: contribuição do direito do trabalho francês. Estudo comparado franco-brasileiro. **Revista TRT-3**, v. 66, n. 102, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://sistemas.trt3.jus.br/bdtrt3/bitstream/handle/11103/70646/Revista%20TRT3%22v%2066%2C%20n.%20102-189-205.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 12 mar. 2025.

LIMA-SOUZA, E. C. P; MOTA-SANTOS, C. M; NETO, A. C. Reforma trabalhista, revolução digital e violência política: último prego no caixão do trabalho do telejornalista. **O Social em Questão**, 2021. ISSN: 1415-1804. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=552265046018>. Acesso em: 12 mar. 2025.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho** - 41ª Edição 2025. 41. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2024. E-book. p.Capa. ISBN 9788553625789. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553625789/>. Acesso em: 06 dez. 2024.

NOGUEIRA, M. O; CARVALHO, S. S. Trabalho precário e informalidade: desprecarizando suas relações conceituais e esquemas analíticos. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada**. Rio de Janeiro, dez. 2021. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/10948>. Acesso em: 13 mar. 2025.

PARANÁ. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). **Acórdão: 000013579.2021.5.09.0008**. Relator(a): EDUARDO MILLEO BARACAT. Data de julgamento: 09/09/2021. Juntado aos autos em 20/09/2021. Disponível em: <https://link.jt.jus.br/mTBwtS>. Acesso em: 16 mar. 2025.

PEJOTIZAÇÃO e outras fraudes trabalhistas: como combater. Chapa 1 - Resistir, Lutar e Avançar. 2024. Disponível em: <https://www.youtube.com/live/psogYuTGqnl>. Acesso em: 22 mar. 2025.

PEREIRA, C; CASTRO, S. A defesa da obrigatoriedade do diploma: uma luta histórica dos jornalistas brasileiros. **Revista Brasileira de História da Mídia**, v. 12, n. 2, 2023. Disponível em: <https://revistas.ufpi.br/index.php/rbhm/article/view/14411>. Acesso em: 8 mar. 2025.

RECEITA FEDERAL. O fenômeno da “pejotização” e a motivação tributária. **Receita Federal**. Brasília, abr. 2016. Disponível em: <https://www.gov.br/receitafederal/ptbr/centrais-de-conteudo/publicacoes/estudos/outros estudos/o-fenomeno-da-pejotizacao-e-a-motivacao-tributaria-2016>. Acesso em: 24 mar. 2025.

REDAÇÃO MEDIATALKS. Redes sociais e trabalho remoto se firmaram no jornalismo após a pandemia, revela pesquisa. **MediaTalks**, 10 jan. 2023. Disponível em: https://mediatalks.uol.com.br/2023/01/10/pesquisamostramudancasnojornalismodepoisdapandemia/?utm_source=MC. Acesso em: 11 mar. 2025.

REDAÇÃO SPBANCARIOS. **Tecnologia em benefício de todos:** em mesa com Fenaban, bancários defendem jornada de 4 dias. Sindicato dos Bancários de São Paulo, São Paulo, 2 jul. 2024. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/07/2024/tecnologia-em-beneficio-de-todos-em-mesa-com-fenaban-bancarios-defendem-jornada-de-4-dias>. Acesso em: 19 jul. 2025.

RIBEIRO, P. C. Pejotização e a caracterização da fraude no contrato de trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Curitiba, ano VIII, n. 80, jul. 2019. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/pagina.xhtml?secao=84&pagina=2019>. Acesso em: 18 mar. 2025.

SILVA, C. M. **A precarização da atividade jornalística e o avanço da pejotização**. 2014. Dissertação (Mestrado em Comunicação) —Universidade de Brasília. Brasília, 2014. Disponível em: <http://www.realp.unb.br/jspui/handle/10482/15710>. Acesso em: 6 dez. 2025.

SINDICATO DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS DO PARANÁ (SINDIJORPR). Jornalismo acumula perda de 962 postos formais de trabalho entre janeiro de 2023 agosto deste ano. **Sindijor PR**, 30 out. 2024. Disponível em: <https://sindijorpr.org.br/noticias/2/noticias/8582/jornalismo-acumula-perda-de-962postos-formais-de-trabalho-entre-janeiro-de-2023-e-agosto-deste-ano>. Acesso em: 15 jan. 2025.

TEIXEIRA, T. **Direito Empresarial Sistematizado** - 13ª Edição 2025. 13. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. pág.21. ISBN 9788553624164. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553624164/>. Acesso em: 24 mar. 2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7ª REGIÃO. **“A maior bomba fiscal do Brasil é a precarização do trabalho”, afirma Flávio Dino em Congresso do TRT-CE**. Fortaleza, 11 nov. 2024. Disponível em: https://www.trt7.jus.br/index.php?option=com_

content&view=article&id=14653:a-maior-bomba-fiscal-do-brasil-e-a-precarizacao-do-trabalho-afirma-flavio-dino-em-congresso-do-trt-ce&catid=152&Itemid=886. Acesso em: 18 jul. 2025.

TORRES, J. Jornalista sem diploma e o futuro da profissão: o que se pensa em Sorocaba. **Agência experimental de jornalismo da Uniso**, 7 nov. 2024. Disponível em: <https://focas.uniso.br/index.php/2024/11/07/jornalista-sem-diplomaeofuturodaprofissao-o-que-se-pensa-em-sorocaba/>. Acesso em: 13 mar. 2025.

VELOSO, C. S. A; CORRÊA, A. B. G. **O fenômeno da pejotização e suas consequências para a relação de emprego**. CRV, 2022. Disponível em: https://www.editoracrv.com.br/produtos/detalhes/37573-precarizacao-das-relacoes-de-trabalhobrreflexoesinterdisciplinares?srsItid=AfmBOooh6ZERJew0IzIDVj_FilsiS9CJgqG7w3unCrRuxc1pn2LoINE. Acesso em: 24 mar. 2025.

VENOSA, S. S. **Direito Civil** - Parte Geral - Vol. 1 - 25ª Edição 2025. 25. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2024. E-book. pág.361. SBN 9786559776689. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559776689/>. Acesso em: 25 mar. 2025.

Revista de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Direito da Seguridade Social. Julho - Dezembro v.14, n.2, 2025. Issn: 2674-6913 DOI: 10.35987

OS RISCOS DA FADIGA NA OPERAÇÃO AÉREA E AS MUDANÇAS TRAZIDAS PELA NOVA LEI DO AERONAUTA E RBAC 117

THE RISKS OF FATIGUE IN AIRLINE OPERATIONS AND THE CHANGES BROUGHT BY THE NEW AERONAUT LAW AND RBAC 117

**Paula Bernardi Hegele
Greicy Kelli Spanhol Lenzi
Marcelo Ceriotti**

RESUMO

O presente artigo apresenta um estudo sobre a nova Lei do Aeronauta (13.475/17) e a RBAC 117, trazendo um comparativo da antiga com a nova regulamentação, para elucidar os avanços na lei, principalmente no que se refere ao gerenciamento dos riscos de fadiga nos aeronautas. O artigo ainda apresenta um breve estudo sobre a fadiga nos aeronautas, suas principais causas e efeitos na operação aérea. Como resultado, essa pesquisa traz um quadro comparativo entre a antiga e a nova regulamentação, além de expor detalhes da utilização do RBAC 117, e foi concluído que a nova legislação traz um foco maior para as questões de fadiga através de limites de madrugadas, jornadas e tempo de voo, visando um aumento da segurança operacional. Os dados para tal pesquisa são

Paula Bernardi Hegele
Acadêmica de Ciências Aeronáuticas. AEROTD. E-mail: paula.hegele@gmail.com

Greicy Kelli Spanhol Lenzi
Psicóloga, Doutora em Engenharia e Gestão do Conhecimento pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). AEROTD. E-mail: gkslenzi@gmail.com

Marcelo Ceriotti
Piloto de Linha Aérea. Comandante de Boeing 737NG/MAX. Mestre em Engenharia pelo Instituto Tecnológico da Aeronáutica -ITA (2019). Especialista em Gestão de Pessoas pela Universidade do Sul de Santa Catarina (2014). Bacharel em Aviação Civil pela Universidade Anhembí Morumbi (2009). É Vice-presidente Regional para a América do Sul da Federação Mundial das Associações de Pilotos de Linha Aérea (IFALPA). Foi Conselheiro Consultivo da Agência Nacional de Aviação Civil -ANAC, entre 2013 e 2015. É membro consultivo da Comissão de Direito Aeronáutico da OAB de Santa Catarina. É professor no Curso de Ciências Aeronáuticas e Membro Representante do Corpo Docente na Comissão Própria de Avaliação (CPA) da Faculdade de Tecnologia AEROTD. E-mail: marcelo_ceriotti@yahoo.com.br

adquiridos através de pesquisa bibliográfica e documental, com a intenção de trazer o histórico de evolução dessa regulamentação, as principais mudanças e seus efeitos.

Palavras-chave: Fadiga; Lei 13.475/17; RBAC 117; Aviação.

ABSTRACT

This article presents a study about the new law 13.745/17 and RBAC 117, concerning aeronautical crew regulations in Brazil, bringing a comparative between the old and new regulations, showing the advances in the law, mostly regarding crew fatigue risk management. This article also presents a short study about crew fatigue, its causes and effects. The result of this article is a comparative board between the old and new legislation, and also the details about RBAC 117 limitations. The conclusion is that te new regulantion brings more focus to fatigue through flight time, red-eye flight limitantions, in order to improve operational safety. The data used in this article is from bibliografic and documental research, intending to present the historical evolution of this regulation and the main changes and effects.

Key-words: Fatigue; Law 13.475/17; RBAC 117; Aviation.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo apresenta as mudanças trazidas pela Lei do Aeronauta (lei 13.475/2017) e pelo Regulamento Brasileiro de Aviação Civil (RBAC) número 117 na gestão dos riscos da fadiga humana envolvidos na operação aérea civil. Os tópicos abordados referem-se aos limites de jornada de trabalho, horas de voo, períodos de repouso, entre outras mitigações, que tem como objetivo o gerenciamento dos riscos da fadiga. O intuito desse artigo é analisar os impactos das mudanças trazidas por essa nova legislação.

De acordo com Brandão (2012), a atividade aérea comercial exige um funcionamento ininterrupto, ao longo das 24 horas de todos os dias, exigindo dos tripulantes um trabalho em turnos alternados. A dificuldade, segundo a autora, para o desempenho dos tripulantes que trabalham no setor é a questão fisiológica, pois devem estar aptos e disponíveis para a realização de suas funções conforme as demandas da empresa empregadora. A irregularidade de turnos de trabalho e horários de descanso, além de outros fatores específicos da operação aérea, podem trazer alterações físicas e psíquicas, como exemplo a falta de atenção e lapsos cognitivos,

que podem afetar diretamente a segurança operacional.

Dessa forma, a atividade aérea no Brasil conta com uma legislação específica desde 1984, a extinta lei 7.183, que foi substituída pela lei 13.475 em 2017. A atual lei trouxe os princípios legais para que a autoridade aeronáutica civil pudesse desenvolver e publicar o RBAC 117, que trata dos requisitos para a gestão do risco da fadiga humana dos tripulantes, alterando os conceitos aplicáveis aos limites de jornada de trabalho, horas voadas e períodos de repouso dos tripulantes de aeronaves civis no país. O Sindicato Nacional dos Aeronautas (SNA) comentou sobre a modernização do regulamento.

Esta nova lei, fruto de um esforço de mais de seis anos no Congresso, veio para modernizar as relações de trabalho de pilotos e comissários de voo, cuja regulamentação não mudava havia mais de 30 anos —a lei 7.183, que vigorava até então, era de 1984. Mas, principalmente, veio para garantir mais segurança de voo para todos. Entre diversos pontos tratados no texto, um dos mais importantes é a implantação do sistema de gerenciamento do risco de fadiga humana que já é praticado nos países mais avançados. Com isso, pilotos e comissários poderão trabalhar em melhores condições e, consequentemente, podem garantir voos mais seguros para todos (SNA, 2018, p. 12).

A atualização da regulamentação, com uma visão mais aprofundada das questões de fadiga, é extremamente importante para a maior segurança das operações. Segundo Struecker (2017), a fadiga em tripulantes aumenta o tempo de reação, causa lapsos de memória, prejudica a tomada de decisão e afeta a comunicação. Esses são alguns exemplos de efeitos potencialmente causadores de riscos à segurança operacional.

Para Struecker (2017), desde criação da lei 7.183/84, a aviação mudou muito, intensificando a quantidade de voos, inclusive voos noturnos, com aeronaves mais rápidas e modernas. A regulamentação brasileira já estava com mais de 30 anos de defasagem desses avanços, não sendo suficiente para lidar com os riscos da fadiga humana nas operações aéreas atuais, precisando ser atualizada e modernizada, para aumentar a segurança operacional.

A nova lei, conforme explicam Barbosa e Cerdeira (2022), trouxe em seu artigo 19, a possibilidade de alteração dos limites estabelecidos na lei, pela autoridade aeronáutica civil, que formulou o RBAC 117. Foram estabelecidos os critérios para implantação de sistemas de gerenciamento de risco da fadiga pelos operadores que cumprirem certos requisitos, e as possíveis flexibilizações dos limites prescritivos

previstos na lei.

Corroborando a importância do tema, Smith (2008 apud CENIPA, 2022, p. 144) apontou que,

De acordo com dados internacionais, o percentual de participação direta da fadiga de voo em acidentes aeronáuticos é de aproximadamente 5%. No entanto, ao serem considerados seus sintomas derivados, tais como falta de atenção, percepção equivocada e processo decisório deficiente, tal índice pode atingir patamares próximos aos 35%.

Isso mostra a importância de se realizar uma análise sobre as mudanças na lei e os impactos na questão de fadiga, pois são fatores que afetam diretamente a segurança das operações aéreas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Será apresentada nesse capítulo a base teórica para sustentação da pesquisa.

2.1 Breve histórico da aviação comercial no Brasil e da regulação aplicada aos aeronautas

A operação de empresas aéreas brasileiras, segundo Silva (2013), iniciou-se em 1927, com a criação da Sindicato Condor, no mesmo ano foi criada também a VARIG, e em 1929, surgiu a NYBRA, que logo passaria a se chamar PanAir do Brasil. A aviação brasileira, segundo ele, se desenvolveu de forma lenta e gradual, expandindo-se pelo interior do país e, posteriormente, em rotas internacionais. Por consequência, foi também em 1927 que passaram a existir os primeiros aeronautas de linha aérea no país.

Até 1931, as aeronaves comerciais brasileiras eram operadas por pilotos alemães na Sindicato Condor e na sua subsidiária Varig, e pilotos americanos na PanAir do Brasil. Foi somente por meio de um decreto em 1931, publicado pelo Ministério de Viação e Obras Públicas que se estabeleceu um prazo de 2 anos para a substituição dos aeronautas estrangeiros por brasileiros. Porém, não havia tripulantes brasileiros e escolas de aviação suficientes para a totalidade das operações, admitindo-se em caráter temporário a contratação de pilotos estrangeiros, ou brasileiros naturalizados (Pereira, 1983).

Nos anos seguintes, diversas empresas fizeram parte da história da aviação brasileira, como a VASP de 1933, a Transbrasil de 1955, entre diversas outras que surgiram e foram extintas, chegando as atuais empresas aéreas de transporte regular de passageiros no Brasil, que são LATAM, GOL, Azul, Passaredo e MAP.

Com o desenvolvimento da aviação civil no Brasil ao longo dos anos, a regulamentação do setor aplicada aos aeronautas também se desenvolveu acompanhando as necessidades e novas realidades da atividade. O Quadro 1 traz um histórico dessa legislação, constando as datas de publicação e principais regras estabelecidas.

Quadro 1 – Breve histórico da legislação aeronáutica brasileira

Ano	Legislação	Principais mudanças
1931	Decreto nº. 19.902	Instituiu o Departamento de Aviação Civil (DAC).
1932	Decreto nº 20.913	Pela primeira vez traz a definição de aeronauta, como aquele que exerce função técnica na condução da aeronave. Além de requerer que todos sejam brasileiros.
1938	Portaria nº. 69/DAC	Apresenta o comissário de voo como aeronauta, e indica que o mesmo deve constar no livro de bordo.
1941	Decreto nº. 8.352	Passa a limitar as horas de voo e repouso para os pilotos de aeronaves.
1951	Decreto nº. 30.111	Deu ao Ministro da Aeronáutica a função de estabelecer instruções para regular a limitação do tempo de voo, dando a possibilidade de modificações sempre que necessário. Esse Decreto foi criado pela chegada dos voos transoceânicos e intercontinentais, não se enquadrando na legislação anterior.
1951	Portaria 404 do Ministério da Aeronáutica	Fixou novos limites de tempo de voo e criou a tripulação de revezamento.
1966	Lei nº 18	Traz definições dos aeronautas, tipos de tripulação, limites de jornada e tempo de voo, entre outras medidas de regulamentação da profissão.
1984,	Lei nº 7.183	Regulamentou a profissão do aeronauta por mais de 30 anos, até ser substituída pela nova Lei do Aeronauta.

2017	Lei nº 13.475	Lei atual, que traz além de limitações para a operação, uma preocupação com a questão de fadiga, prevendo a possibilidade de as empresas criarem sistemas de gerenciamento do risco de fadiga, regulamentados pela Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC), para flexibilizar os limites impostos.
2019	RBAC 117	Criado por força do artigo 19 da lei 13.475, com a intenção de regular utilização de Sistemas de Gerenciamento do Risco de Fadiga Humana.

Fonte: Dos autores, adaptado de Silva (2013).

Assim se deu o desenvolvimento da legislação aplicada aos aeronautas no país, até chegar à atual lei 13.475/17, que sugere pela primeira vez uma maior preocupação com o gerenciamento dos riscos da fadiga (Brasil, 2017). Esta lei em seu artigo 19 determina que “As limitações operacionais estabelecidas nesta Lei poderão ser alteradas pela autoridade de aviação civil brasileira com base nos preceitos do Sistema de Gerenciamento de Risco de Fadiga Humana” (Brasil, 2017). A previsão deste artigo deu embasamento legal para a publicação do RBAC 117 pela Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC).

2.2 Fadiga

O conceito de fadiga é descrito no próprio RBAC 117 (ANAC, 2019, p. 3) como, um estado fisiológico de redução de capacidade de desempenho físico e/ou mental resultante do débito de sono, vigília estendida, desajustes dos ritmos circadianos, alterações do ciclo vigília-sono e/ou carga de trabalho (mental e/ou física) que podem prejudicar o nível de alerta e a habilidade de uma pessoa executar atividades relacionadas à segurança operacional.

Assim, percebemos que a fadiga é um estado que afeta tanto a capacidade física quanto mental dos indivíduos, tendo como principais causas, elementos muito comuns na rotina de trabalho dos tripulantes, como os desajustes do ciclo circadiano e as alterações de vigília e sono. Segundo Brandão (2012), a fadiga difere da sonolência, apesar dos sintomas serem muitas vezes comuns ao mesmo indivíduo. Sonolência varia ao longo do dia, se intensificando a noite, sendo necessário dormir para recuperar-se. Já a fadiga vem de esforço físico ou mental continuado, sendo associada a sensações de cansaço profundo, apatia e exaustão.

Segundo a Comissão Nacional de Fadiga Humana (CNFH), alguns dos principais efeitos da fadiga no desempenho humano são o sono incontrolável, reação lenta a estímulos, motivação reduzida, levando a uma disposição em assumir riscos. A fadiga tem impactos também no humor, podendo levar a negligência e esquecimento, além de vários outros efeitos relacionados à atenção, como a diminuição da consciência situacional (CNFH, 2017).

Brandão (2012), afirma ainda que a fadiga é um estado fisiológico normal, resultante de esforço físico ou mental contínuo, é identificada pelo próprio indivíduo, como uma sensação de diminuição das capacidades físicas e mentais, gerado por um excesso de atividade e recuperada através do repouso.

2.2.1 Fatores associados à Fadiga

O Manual do Facilitador de CRM (*Crew Resource Management*) do Comando da Aeronáutica (CENIPA, 2022), apresenta alguns fatores que podem levar à fadiga quando apresentados em conjunto ou isoladamente, sendo eles:

Alteração de ritmos biológicos e circadianos, carga de trabalho excessiva além de fatores individuais, operacionais e organizacionais.

O ciclo circadiano, segundo o RBAC 117 (ANAC, 2019), é um ciclo biológico de aproximadamente 24 horas, onde ocorrem os processos bioquímicos, fisiológicos e comportamentais dos seres humanos. Este ciclo é influenciado por fatores como a luminosidade e sofre influência dos horários de atividade do indivíduo. A CNFH (2017) explica que o ciclo circadiano tem a capacidade de se ajustar em média de uma a duas horas por dia, porém as particularidades de escalas na aviação por vezes requerem mudanças de mais de oito horas, tornando o gerenciamento dos riscos da fadiga um desafio aos operadores e tripulantes. A ressincronização do corpo leva em média um dia para cada hora de diferença.

De acordo com Arendt (1995 *apud* CENIPA, 2022), a produção de melatonina, o hormônio do sono, se inicia normalmente a noite, tendo seu pico entre 2 e 4 horas da manhã, dando início à sonolência e diminuição da temperatura corporal. Para Brandão (2012), a base dos problemas associados à irregularidade de sono, vem das questões referentes aos ciclos circadianos, devido à alteração de turnos que são bastante comuns na rotina dos tripulantes comerciais.

De acordo com o Documento número 9966 da *Internacional Civil Aviation Organization* (ICAO, 2016), a carga de trabalho, tanto física quanto mental, pode contribuir para a fadiga e devem ser levadas em consideração fatores como o tempo de realização

da tarefa, a dificuldade, a complexidade e a intensidade, além de fatores relacionados ao próprio indivíduo, citando-se como exemplo a experiência, habilidade, esforço e histórico de sono. Porém o documento também relata que momentos com baixa carga de trabalho podem gerar fadiga, devido à falta de estímulos e monotonia, gerando sonolência.

Além disso, alguns aspectos individuais podem ser responsáveis pela fadiga. A CNFH (2017), cita alguns distúrbios do sono, que podem ser agravantes da fadiga, como a apneia do sono, a narcolepsia e a insônia. Os hábitos do indivíduo também têm forte influência na fadiga, como exemplo, o uso de drogas e álcool, a falta exercícios físicos e a má alimentação.

No contexto operacional, fatores como a meteorologia, atrasos, complexidade do espaço aéreo, operações irregulares e interação com colegas de trabalho, podem contribuir para o surgimento da fadiga (ICAO, 2016 p. 3-1). Esses fatores se mostram difíceis de serem gerenciados devido às características da própria operação aérea. Questões organizacionais também podem influenciar, a exemplo da cultura organizacional e hábitos comportamentais dos indivíduos dentro da organização, que podem gerar efeitos de fadiga.

2.2.2 Surgimento do Fatigue Risk Management Systems (FRMS)

O Manual do Comando da Aeronáutica 3-10 (CENIPA, 2022), relata um acidente ocorrido em 2009 com o voo 3407 da empresa Colgan Air, nos Estados Unidos, que teve a fadiga dos pilotos como fator contribuinte e levantou discussões sobre seus riscos na operação aérea. Com base no resultado do relatório do acidente, as autoridades aeronáuticas elaboraram novos documentos e recomendações para mitigar esses riscos.

Segundo o relatório do *National Transportation Safety Board* (NTSB), o acidente ocorreu no dia 12 de fevereiro de 2009, no voo 3407 operado pela empresa Colgan Air. A aeronave modelo Bombardier Q400 estava realizando uma operação de aproximação por instrumentos no aeroporto de Buffalo-Niagara, no estado de Nova York, quando colidiu com uma casa 5 milhas afastado do aeródromo, levando a morte dos quatro tripulantes e 45 passageiros a bordo, além de uma pessoa em solo.

A base operacional dos pilotos era a cidade de Newark. No dia anterior ao acidente, o comandante havia chegado a sua base às 15 horas e 44 minutos após uma programação de dois dias, e o primeiro oficial, no dia 11 havia iniciado o deslocamento de sua residência nos arredores de Seattle para a sua base, chegando

em Newark às 06 horas e 23 minutos do dia 12. Ambos chegaram ao aeroporto antes de sua apresentação que foi às 13 horas e 30 minutos, porém seus dois primeiros voos programados foram cancelados, eles aguardaram no aeroporto até o horário do voo 3407, que tinha sua decolagem prevista para às 19 horas e 10 minutos, com estimados 53 minutos de voo. A aeronave utilizada para o voo só chegou ao aeroporto às 18 horas e 54 minutos, atrasando o voo que solicitou o *pushback* às 19 horas e 45 minutos e teve sua decolagem somente às 21 horas e 18 minutos. O áudio gravado pela aeronave durante esse período e partes do voo mostram conversas em que a primeiro oficial diz estar se sentindo doente, e afirmando que se estivesse nessa condição antes de ir para o aeroporto teria pedido uma dispensa médica, nos áudios também captam por diversas vezes sons que se assemelham a bocejos vindos dos dois pilotos (NTSB, 2009).

Durante a aproximação para o pouso em Buffalo Bay, a primeiro oficial comenta sobre o acúmulo de gelo no para-brisa, e o comandante confirma e comenta sobre a formação de gelo também no bordo de ataque. A aeronave encontrava-se a 2300 pés e mantendo uma velocidade aerodinâmica de 180 nós, o comandante solicitou *flaps* na posição 5, cuja velocidade mínima para o peso estimado no momento era de 153 nós para condição de gelo, após isso, receberam as instruções do controle para manter a altitude até estar estabilizado no localizador do *Instrument Landing System* (ILS) da cabeceira 23 (NTSB, 2009).

O comandante realizou reduções na potência para se adequar a velocidade antes do pouso. Nesse momento o controlador instruiu os pilotos a entrar em contato com a torre para prosseguir com o pouso, a primeiro-oficial confirmou o recebimento da informação, porém este foi o último contato que tiveram com os controladores. Em seguida, o trem de pouso foi baixado e anunciado pela primeiro-oficial, a velocidade era de 145 nós, e surgiu uma mensagem de gelo detectado, e o comandante solicitou *flaps* na posição 15 e a realização do *checklist* pré pouso. O gravador de dados de voo da aeronave indicou que os *flaps* nesse momento foram para 10 graus e a velocidade era de 135 nós, sendo a velocidade mínima para as condições de gelo e peso estimado de 144 nós para *flap* 10 e 138 nós para *flap* 15. O gravador de áudio da aeronave identificou o som similar ao aviso de estol da aeronave e o som do alarme de desconexão do piloto automático, que soou até o fim da gravação. Os parâmetros indicam que a velocidade nesse momento era de 131 nós. Cerca de um segundo depois, foi aumentada a potência e o *pitch* da aeronave, em seguida a aeronave iniciou diversos rolamentos para ambos os lados, com ângulos acentuados, enquanto foram recolhidos os *flaps*, a velocidade da aeronave era de 100 nós, o trem de pouso também foi recolhido e logo após, às 22 horas e 16 minutos, ocorreu a colisão (NTSB, 2009).

A análise realizada pela NTSB após o acidente concluiu que não havia nenhum problema prévio com a aeronave, os pilotos estavam devidamente treinados e certificados e deveriam estar aptos a tomar atitudes imediatas para as correções

necessárias, porém suas atitudes indicaram confusão e espanto. Segundo o relatório, a competência dos pilotos foi provavelmente prejudicada pela fadiga, mas o grau de extensão desse prejuízo na performance dos pilotos não pôde ser mensurado (NTSB, 2009).

2.2.2.1. Recomendações pós acidente

O relatório do acidente emitido pelo NTSB gerou destaque mundial para o tema da fadiga. Em agosto de 2010 foi sancionada a lei 111-216 pelo governo americano, determinando que a *Federal Aviation Administration* (FAA), deveria revisar as normas sobre tempo limite de voo, trabalho e descanso dos tripulantes que operavam voos a partir de aeroportos norte-americanos (CENIPA, 2022).

Em 2012 a *Internacional Civil Aviation Organization* (ICAO), publicou o documento 9966, *Fatigue Risk Management Systems (FRMS) - Manual for Regulators*, trazendo aos Estados informações sobre como deve funcionar um sistema de gerenciamento de risco da fadiga. Sendo em 2016, atualizado para sua segunda edição trazendo agora o título *The Manual for the Oversight of Fatigue Management Approaches*. Segundo Lee (2018), o documento 9966 estabelece que o Estado do operador aéreo deve determinar a regulamentação local com o propósito de gerenciar os riscos da fadiga, baseado em princípios científicos, conhecimentos técnicos e experiência operacional, visando níveis de alerta apropriados para a operação, devendo o Estado estabelecer regulamentos para tempo de voo ou autorizar o operador a estabelecer critérios de um FRMS.

Em 2017, foi sancionada no Brasil a lei 13.475, que atualizou a lei que regulava a profissão do aeronauta no país, trazendo foco às questões do risco da fadiga humana nas operações aéreas, prevendo em seu artigo 19 a possibilidade de alteração dos limites estabelecidos na lei, pela autoridade aeronáutica, caso fosse aplicado um Sistema de Gerenciamento de Risco de Fadiga Humana. Por força desse artigo foi publicado em 2019 o RBAC 117, regulamentando a aplicação do FRMS e trazendo a possibilidade de alteração dos limites aplicáveis quando utilizando o Sistema de Gerenciamento do Risco de Fadiga Humana, como deve ser aplicado o sistema, além de algumas definições referentes à fadiga.

3 PROCECIMENTOS METODOLÓGICOS

Foi realizada uma pesquisa qualitativa, que segundo Lenzi (2022), busca a interpretação de fenômenos. O artigo explora as mudanças na regulação aplicada aos aeronautas e explicita os riscos da fadiga humana nas operações aéreas. O objetivo é explicativo, relacionando as variáveis presentes na pesquisa, e identificando quais as previsões da lei atual que buscam mitigar o risco da fadiga humana nas operações

aéreas. Segundo Gil (2009 *apud* Lenzi; Melo, 2022) a pesquisa explicativa visa identificar os fatores contribuintes ou determinantes para a ocorrência de determinados fenômenos.

Os dados foram coletados de forma bibliográfica e documental. A pesquisa bibliográfica, para Sousa *et al.* (2021, p. 65), “tem a finalidade de aprimoramento e atualização do conhecimento, através de uma investigação científica de obras já publicadas”. Já a pesquisa documental, para Lenzi e Melo (2018), é a pesquisa que se utiliza de documentos que ainda não receberam um tratamento analítico, foram utilizadas as Leis 7.183/84, a Lei 13.475/17 e o RBAC 117 da ANAC.

No que refere à legislação foi realizada uma análise comparativa, observada a evolução regulatória, assim como explicitando as diferenças entre a antiga e a nova regulamentação que tratam do tema.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

O presente estudo trouxe maior entendimento do histórico evolutivo da legislação aplicável aos aeronautas brasileiros, demonstrando que a nova Lei do Aeronauta e o RBAC 117, trouxeram o debate acerca da preocupação com risco da fadiga humana nas operações aéreas. Observa-se no quadro comparativo a seguir, os principais avanços nesse sentido. O quadro descreve mudanças que a Lei 13.475 trouxe no que diz respeito a limites em relação a lei 7.183 de 1984, a antiga Lei do Aeronauta. O Quadro 2 apresenta as limitações para o operador aéreo que cumprir com os requisitos do RBAC 117, contando com um sistema de gerenciamento de fadiga.

Quadro 2 - Comparativo da antiga com a nova legislação

Limites	Lei 7.183	Lei 13.475	RBAC 117
Tempo de voo	-Simples - 9h30 -Composta - 12h -Revezamento - 15h	-Simples – 8h -Composta - 11h -Revezamento - 14h	-Simples varia entre 7h e 10h de acordo com o horário de apresentação e o número de etapas (figura1). -Composta eRevezamento varia de acordo com a função a bordo, horário de apresentação e classe de descanso (figuras 2 e 3)
Jornada	-Simples – 11h -Composta - 14h -Revezamento - 20h	-Simples – 9h -Composta - 12h -Revezamento - 16h	Conforme figuras 1,2 e 3.
Pouso	-Simples – 5 -Composta – 6 -Revezamento - 4	-Simples – 4 -Composta – 5 -Revezamento - 4	Conforme figuras 1, 2 e 3.

Madrugadas (00h-06h)	-Não há	-2 consecutivas - 4 em 168 horas	-2 consecutivas - 4 em 168 horas
Tempo de voo por mês e ano	-Aviões convencionais: 100 - 1000 horas;	-Aviões convencionais: 100 - 960 horas;	-Aviões convencionais: 100 - 960 horas;
	-Aviões: 100 - 935 horas; -Aviões a jato: 85 - 850 horas;	-Aviões-turbohélice: 85 - 850 horas; -Aviões a jato: 80 - 800 horas;	-Aviões turbo-hélice: 95 - 950 horas; -Aviões a jato: 90 - 900 horas; *em 28 dias e 1 ano respectivamente.
Repouso	-12 horas de repouso, após jornada de até 12 horas; -16 horas de repouso, após jornada de mais de 12 horas e até 15 horas; -24 horas de repouso, após jornada de mais de 15 horas.	-12 horas de repouso, após jornada de até 12 horas; -16 horas de repouso, após jornada de mais de 12 horas e até 15 horas; -24 horas de repouso, após jornada de mais de 15 horas.	Varia de acordo com o estado de aclimação, tempo de voo e número de fusos cruzados. Conforme figuras 4 e 5.
Folgas	-Mínimo 8	- Mínimo 8 para aviação geral - Mínimo 10 para aviação regular	-Mínimo 10

Fonte: Desenvolvido pelos autores (2023).

O RBAC 117 traz mais complexidade aos limites, pois engloba fatores que influenciam na fadiga como horário de apresentação, tipo de tripulação, repouso a bordo e função. Por definição da lei 13.475, em seu artigo 15 a “tripulação simples é a constituída de uma tripulação mínima acrescida, quando for o caso, dos tripulantes necessários à realização do voo” (Brasil, 2019, p. 1). Sendo que a tripulação mínima definida pela mesma lei, em seu artigo 14, “é a determinada na forma da certificação de tipo da aeronave, homologada pela autoridade de aviação civil brasileira” (Brasil, 2019, p. 1). A Figura 1 traz a tabela extraída do RBAC 117 contendo os limites de jornada, tempo de voo e etapas para tripulações simples.

A tripulação composta é constituída, segundo a lei 13.475, no Artigo 16 “de uma tripulação simples acrescida de um comandante, de um mecânico de voo, quando o equipamento assim o exigir, e de, no mínimo, 25% do número de comissários de voo” (Brasil, 2019, p. 1). Já a tripulação de revezamento é definida no Artigo 17, como uma “tripulação simples acrescida de um comandante, de um piloto, de um mecânico de voo, quando o equipamento assim o exigir, e de 50% do número de comissários de voo” (Brasil, 2019, p. 1). Esta só pode ser empregada em voos internacionais.

Figura 1 - Limites para tripulação simples

Hora aclimatada referente ao início da jornada	Duração máxima da jornada e tempo máximo de voo (entre parênteses) de acordo com o número de etapas a serem voadas (em horas)				
	1-2	3-4	5	6	7+
06:00-06:59	11 (9)	11 (9)	10 (8)	9 (8)	9 (8)
07:00-07:59	13 (9,5)	12 (9)	11 (9)	10 (8)	9 (8)
08:00-11:59	13 (10)	13 (9,5)	12 (9)	11 (9)	10 (8)
12:00-13:59	12 (9,5)	12 (9)	11 (9)	10 (8)	9 (8)
14:00-15:59	11 (9)	11 (9)	10 (8)	9 (8)	9 (8)
16:00-17:59	10 (8)	10 (8)	9 (8)	9 (8)	9 (8)
18:00-05:59	9 (8)	9 (8)	9 (7)	9 (7)	9 (7)

Fonte: ANAC, 2019.

Podemos observar na tabela de tempo de voo para tripulações simples que as jornadas iniciadas em períodos noturnos têm um tempo menor de duração, assim como as jornadas com maior número de etapas. Um estudo realizado por Marziale e Rozestraten (1995), com enfermeiras que trabalhavam por turnos alternados, apontou prejuízos causados a saúde e a vida social dos envolvidos, além de sintomas de fadiga mental. Foi apontado que o turno com mais sinais de fadiga foi o da noite, seguido pelo da manhã e por último o da tarde. O resultado desse estudo nos mostra que o trabalho noturno tende ao desenvolvimento da fadiga no trabalho. Por esse motivo, as tabelas de tempos de jornada e voo nos períodos noturnos são menores, visando mitigar esse fator possivelmente gerador de fadiga (Oliveira *et al.*, 2010).

As tabelas para tempo de voo em tripulações compostas e de revezamento trazem novos fatores que são levados em consideração, são eles: função a bordo da aeronave (comissário ou piloto) e classe de acomodação a bordo. Segundo o RBAC 117, as acomodações a bordo podem ser camas ou assentos instalados na aeronave para repouso da tripulação e são divididas em três classes de acordo com fatores que possibilitam uma melhor ou pior qualidade de descanso, incluindo capacidade de reclinar, controle de luminosidade e temperatura, separação ou não da cabine de passageiros e cabine de comando, entre outros fatores (Brasil, 2019). A Figura 2 representa os limites de jornada e tempo de voo para pilotos em tripulação composta e de revezamento, considerando os fatores citados anteriormente.

Figura 2- Limites para pilotos em tripulação composta ou revezamento

Hora aclimatada referente ao início da jornada	Duração máxima da jornada e tempo máximo de voo (entre parênteses), de acordo com a classe de acomodação a bordo da aeronave e o tipo de tripulação (em horas)					
	Classe 1		Classe 2		Classe 3	
	Comp.	Revez.	Comp.	Revez.	Comp.	Revez.
06:00 – 06:59	15 (13,5)	17 (15,5)	14 (12,5)	16 (14,5)	13 (11,5)	14 (12,5)
07:00 – 13:59	16 (14,5)	18 (16,5)	15 (13,5)	17 (15,5)	14 (12,5)	15 (13,5)
14:00 – 17:59	15 (13,5)	17 (15,5)	14 (12,5)	16 (14,5)	13 (11,5)	14 (12,5)
18:00 – 05:59	14 (12,5)	16 (14,5)	13 (11,5)	14 (12,5)	12 (10,5)	13 (11,5)

Fonte: ANAC, 2019.

Para aplicação das tabelas referentes às tripulações compostas e de revezamento é considerada também a função a bordo da aeronave. Pode-se observar, por meio da análise da tabela para pilotos e comissários, que para alguns horários, e tempos de voo, os limites para pilotos são mais restritivos. A seguir é apresentada a Figura 3 com os limites de jornada e tempo de voo para tripulantes de cabine em tripulação composta ou de revezamento.

Figura 3 - Limites para comissários em tripulação composta ou revezamento

Hora aclimatada referente ao início da jornada	Duração máxima da jornada e tempo máximo de voo (entre parênteses), de acordo com a classe de acomodação a bordo da aeronave e o tipo de tripulação (em horas)			
	Classe 1 ou Classe 2		Classe 3	
	Comp.	Revez.	Comp.	Revez.
06:00 – 06:59	15 (13,5)	17 (15,5)	14 (12,5)	16 (14,5)
07:00 – 13:59	16 (14,5)	18 (16,5)	15 (13,5)	17 (15,5)
14:00 – 17:59	15 (13,5)	17 (15,5)	14 (12,5)	16 (14,5)
18:00 – 05:59	14 (12,5)	16 (14,5)	13 (11,5)	14 (12,5)

Fonte: ANAC, 2019.

O que pode ser justificado através do Panorama estatístico da aviação brasileira 58-1 (CENIPA, 2022) que indica como o maior fator contribuinte de acidentes, o julgamento de pilotagem. O RBAC 117 (2019, p. 2) traz o conceito de aclimação para definir a questão do repouso dos aeronautas, como sendo “um estado no qual o ritmo circadiano de um membro da tripulação está sincronizado com o fuso horário da região onde o membro da tripulação está”. Portanto, entende-se que o tripulante

que não está aclimatado, sofre com maior intensidade os efeitos da fadiga, pois conforme cita o regulamento, o indivíduo encontra-se com seu ciclo circadiano desregulado com o ambiente. Brandão (2012) explica que o cruzamento de fusos, pode gerar “*jet lag*”, que é caracterizado por uma dessincronização interna e externa e a privação de sono, tendo como principal sintoma a fadiga. A Figura 4 traz os mínimos de repouso para tripulantes que se encontram aclimatados, ou seja, estão adaptados ao fuso horário do local onde estão.

Figura 4 – Tempo de repouso para tripulantes aclimatados

Duração da jornada (h)	Repouso após uma jornada – tripulantes aclimatados										
	Repouso em horas										
	Fusos horários cruzados										
	1 ou 2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
2	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
3	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
4	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
5	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
6	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
7	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
8	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
9	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
10	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
11	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
12	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32
13	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34
14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36
15	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
16	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40
17	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42
18	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44

Fonte: ANAC, 2019.

Segundo o RBAC 117, “um tripulante será considerado em estado desconhecido de aclimação quando cruzados três fusos ou mais, e passadas 36 horas desde o início da viagem em seu local de origem aclimatado” (ANAC, 2019, p. 6). Assim o regulamento considera um período em que o tripulante pode já não estar mais adaptado ao fuso horário em que se encontrava, e ainda não esteja completamente adaptado ao fuso atual. Sendo assim, necessário considerar um tempo de repouso maior (ANAC, 2019).

Para Brandão (2012), os tripulantes, ao cruzarem vários fusos, podem sofrer dos distúrbios do ritmo circadiano, caracterizados principalmente por sonolência excessiva. Isso se dá pela necessidade de adaptação rápida do corpo aos novos horários de descanso e atividade no destino, considerando os diferentes períodos de luminosidade, entre outros fatores associados ao ciclo circadiano. Ao comparar a tabela da

Figura 5 com a tabela para tripulantes aclimatados exposta acima, podemos perceber a diferença nos tempos necessários de repouso.

Figura 5 – Tempo de repouso para tripulantes em estado desconhecido de aclimação

Repouso após uma jornada – estado desconhecido de aclimação													
Duração da jornada (h)	Repouso em horas												
	Fusos horários cruzados												
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
2	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
3	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
4	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
5	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
6	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
7	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
8	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
9	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
10	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
11	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
13	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40
14	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42
15	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44
16	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46
17	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46	48
18	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46	48	50

Fonte: RBAC 117-ANAC, 2019.

Podemos observar por meio do estudo das mudanças na nova lei que elementos novos foram considerados na elaboração das limitantes, como o horário de apresentação, função a bordo, descanso a bordo, além do conceito de aclimação. Após as observações feitas através do estudo bibliográfico da fadiga, podemos notar que as mudanças na lei visam diminuir os principais elementos associados a fadiga, como as longas jornadas noturnas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

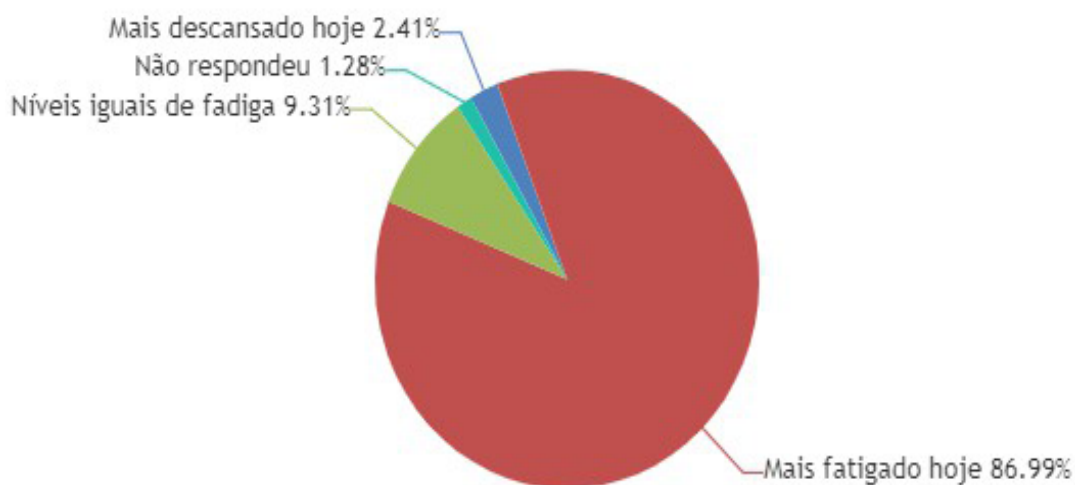
Através do presente artigo pudemos concluir que desde que a aviação comercial passou a existir no Brasil, a leis que regulam essa profissão passaram por diversos avanços, trazidos por meio das reivindicações dos aeronautas e também de recomendações dos órgãos internacionais. É importante destacar que acidentes como o

de Guantánamo Bay trouxeram a atenção das autoridades aeronáuticas para o tema da fadiga, vidas foram perdidas para que o tema viesse

a ser discutido. Podemos concluir que os avanços na Lei do Aeronauta no Brasil, tornam a aviação mais segura nesse sentido. E esperamos que o tema continue a ter foco para que os avanços na lei não parem aqui, e que acidentes onde a fadiga é um dos principais fatores contribuintes se tornem cada vez mais raros.

Pudemos observar que apesar dos avanços importantes que foram feitos nessa nova regulamentação, estudos recentes realizados pelo Sindicato Nacional dos Aeronautas (SNA, 2023), demonstram que ainda temos um longo caminho que avançar para tornar a aviação brasileira mais segura no que diz respeito ao risco da fadiga dos tripulantes. A pesquisa foi respondida por um total de 4359 pilotos e comissários de diversas empresas aéreas brasileiras com maior expressividade das três maiores empresas: Latam, Azul e Gol. Nessa pesquisa 43,08% dos participantes afirmaram ter se sentido fadigados três ou mais vezes por semana durante os dois meses precedentes à pesquisa, conforme Gráfico 1 a seguir (SNA 2023).

Gráfico 1 - Como os tripulantes se sentem com a realidade atual de jornadas e restrições do RBAC 117 em comparação com a realidade anterior



Fonte: SNA (2023).

Ainda segundo a pesquisa, mais de 90 % dos aeronautas discordam que o período de descanso mínimo regulamentar é suficiente para um descanso adequado antes de cada jornada. Sendo os principais motivos de preocupação dos tripulantes em relação à fadiga é o tempo de pernoite curto (14,20%), apresentações consecutivas

na madrugada seguidas de apresentação pela manhã (12,77%), apresentação entre 04h e 06h da manhã (10,57%), programações longas iniciando pela manhã (9,64%), entre outros (SNA 2023).

Ao solicitar que os tripulantes comparem a realidade atual das jornadas e restrições do RBAC 117 com a realidade anterior a implantação da mesma em 2019, a resposta foi expressiva, um total de 86,99% dos tripulantes se sente mais fadigado com a regulamentação atual. O que demonstra que apesar dos esforços para o avanço da segurança operacional relacionado à fadiga, a percepção dos envolvidos na operação é de que houve uma piora nesse sentido (SNA 2023).

O resultado dessa recente pesquisa apresentada pelo SNA nos faz refletir e considerar necessário um estudo mais avançado em relação à percepção dos aeronautas da nova lei, para entender o que causa essa sensação de maior fadiga, apesar dos aparentes avanços na regulamentação. Mas também nos faz perceber que a criação dessa lei foi um passo importante, pois representa uma maior preocupação com um tema tão importante para a segurança de voo.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL. **RBAC 117**: Requisitos para gerenciamento de risco de fadiga humana. Brasília: Anac, 2019. 34 p. Disponível em: https://www.anac.gov.br/assuntos/legislacao/legislacao-1/rbha-e-rbac/rbac/rbac-117/@@display-file/arquivo_norma/RBAC117EMD00.pdf. Acesso em: 10 out. 2022.

BARBOSA, Carlos Vinicius; CERDEIRA, Eduardo de Oliveira. **A ilegalidade aparente do regulamento sobre gerenciamento de fadiga humana dos aeronautas**: um breve estudo da RBAC 117. TST, São Paulo, v. 88, n. 2, p. 77-97, abr. 2022. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/207333/2022_barbosa_carlos_ilegalidade_aparente.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 06 out. 2022.

BRANDÃO, Maria Serra. **Estudo da sonolência e da fadiga em tripulantes de cabine de uma companhia aérea portuguesa**. 2012. 248 f. Tese (Mestrado) - Curso de Medicina, Universidade de Lisboa, Lisboa, 2012. Disponível em: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/10337/1/690738_Tese.pdf. Acesso em: 05 out. 2022.

CENTRO DE INVESTIGAÇÃO E PREVENÇÃO DE ACIDENTES AERONÁUTICOS. **MCA**

3-10: Manual do facilitador de CRM da Força Aérea Brasileira. Brasília: Comando da Aeronáutica, 2022. 346 p. Disponível em: [file:///C:/Users/Business%201/Downloads/MCA%203-10%202022%20CRM%20CENIPA%20Verso%20Final%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Business%201/Downloads/MCA%203-10%202022%20CRM%20CENIPA%20Verso%20Final%20(1).pdf). Acesso em: 28 out. 2022.

CENTRO DE INVESTIGAÇÃO E PREVENÇÃO DE ACIDENTES AERONÁUTICOS. **FCA 58-1:** Panorama estatístico da aviação civil brasileira. Brasília: Comando da Aeronáutica, 2022. 45 p. Disponível em: https://www2.fab.mil.br/cenipa/images/conteudo/Ocorrencias_Aeronauticas_Aviacao_Civil_2005_a_2014.pdf. Acesso em: 07 jun. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE FADIGA HUMANA - CNFH. **Guia de Investigação da Fadiga Humana em Ocorrências Aeronáuticas.** Brasília, 2017. Disponível em: <https://www.icao.int/SAM/Documents/2018-INVESTIGARCM/REVISTA%20CNFH.pdf>. Acesso em: 20 out. 2022.

COSTA, Christiano José Menezes da. **Sistema de Segurança Operacional.** Florianópolis: Aerotd, 2019. Disponível em: https://ava.aerotd.com.br/pluginfile.php/100398/mod_resource/content/5/LIVRO%20DIDATICO_sistema%20de%20seguranca%20operacional.pdf. Acesso em: 05 nov. 2022.

DE-LA-TORRE-UGARTE-GUANILO, Mônica Cecilia et al. Revisão Sistemática: noções gerais. **Rev Esc Enferm Usp**, São Paulo, v. 5, n. 45, p. 1260-1266, dez. 2010. Disponível em: https://ava.aerotd.com.br/pluginfile.php/142067/mod_resource/content/2/8.1%20Revisao%20Sistem%C3%A1tica%20de%20Literatura%20%281%29.pdf. Acesso em: 04 dez. 2022.

ICAO - INTERNACIONAL CIVIL AVIATION ORGANIZATION (Canadá). **DOC 9966:** manual for the oversight of fatigue management approaches. 2. ed. Montreal: Icao, 2016. Disponível em: <https://www.icao.int/safety/fatiguemanagement/FRMS%20Tools/Doc%209966.FRMS.2016%20Edition.en.pdf>. Acesso em: 25 out. 2022.

LEE, Gun-Young. **Evolution of Aviation Safety Regulations to cope with the concept of data-driven rulemaking:** safety management system & fatigue risk management system. 2018. 21 f. Monografia (Doutorado) - Curso de Aeronautical Science & Flight Operation, Korea National University Of Transportation, Chungju, 2018. Disponível em: <https://koreascience.kr/article/JAKO201826359195983.pdf>.

Acesso em: 20 out. 2022.

LENZI, G. K. S. **Metodologia Científica**. Florianópolis: AEROTD, 2018.

LIMA, Marco Aurelio Leite de. Medicina Aeroespacial. Florianópolis: Aerotd, 2020.

Disponível em: https://ava.aerotd.com.br/pluginfile.php/106234/mod_resource/content/9/LIVRO%20DID%3%81TICO-Medicina%20Aeroespacial.pdf. Acesso em: 05 nov. 2022.

NATIONAL TRANSPORTATION SAFETY BOARD. **Loss of Control on Approach Colgan Air, Inc.** Nova York: NTSB, 2009. Disponível em: <https://www.nts.gov/investigations/accidentreports/reports/aar1001.pdf>. Acesso em: 20 out. 2022.

OLIVEIRA, Juliana Roman dos Santos et al. Fadiga no Trabalho: como o psicólogo pode atuar?. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 3, n. 15, p. 633-638, jul./set. 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/mz4KZ9bD4ghKmMQjyxfVdBJ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 jun. 2023.

PAULA, Giovani de et al. CRM - **Gerenciamento de Recursos de Equipes**. Florianópolis: Aerotd, 2021. Disponível em: https://ava.aerotd.com.br/pluginfile.php/150362/mod_resource/content/10/LIVRO%20DID%3%81TICO-CRM.pdf. Acesso em: 05 nov. 2022.

PEREIRA, Aldo da Costa. **Breve história do Sindicato**. São Paulo, 1983. Disponível em: https://www.aeronautas.org.br/images/breve_historia_sindicato_aldo_costa_pereira_08-09-1983.PDF. Acesso em: 05 out. 2022.

SILVA, Marlon. **Legislação e saúde do aeronauta**: Uma relação turbulenta: aspectos jurídicos da profissão do aeronauta de aviação regular. 2013. 96 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2013. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/49099/M1692.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 06 out. 2022.

SINDICATO NACIONAL DOS AERONAUTAS (ed.). **Nova Lei do Aeronauta**: conheça as novidades da lei 13.475 e da nova CCT da aviação regular. Conheça as novidades da lei 13.475 e da nova CCT da aviação regular. 2018. Sindicato Nacional dos Aeronautas. Disponível em: https://www.aeronautas.org.br/images/nova_lei_do_aeronauta_novidades_1.

pdf. Acesso em: 05 nov. 2022.

SINDICATO NACIONAL DOS AERONAUTAS. **Pesquisa de satisfação de níveis de fadiga dos tripulantes brasileiros** (Relatório Geral). 2023. Disponível em: <https://www.aeronautas.org.br/pesquisa-de-satisfacao-relatorio-geral/> Acesso em: 02 mai. 2023.

SOUSA, Angélica Silva de et al. A Pesquisa Bibliográfica: Princípios e Fundamentos. **Cadernos da Fucamp**, Uberlândia, v. 43, n. 20, p. 68-83, abr. 2021. Disponível em: <file:///C:/Users/Acer/Downloads/2336-Texto%20do%20Artigo-8432-1-10-20210308.pdf>. Acesso em: 07 jun. 2023.

STRUECKER, Rafael Augusto. **Impactos da lei 13.475/2017, a nova lei do aeronauta, para empresas e tripulantes que operam sob as normas do RBAC 121**. 2017. 38 f. Monografia (Especialização) - Curso de Gestão e Direito Aeronáutico, Unisul, Palhoça, 2017. Disponível em: https://repositorio.animaeducacao.com.br/bitstream/ANIMA/11848/1/RAFAEL_S_TRUECKER-MONOGRAFIA.pdf. Acesso em: 06 out. 2022.

Publicado originalmente na R. bras. Av. civil. ci. Aeron., Florianópolis, v. 5, n. 2, p. 85-108, mar/mai. 2025.

E-SPORTS E DIREITOS TRABALHISTAS: A NECESSIDADE DE REGULAMENTAÇÃO PARA CYBER-ATLETAS

E-sports and labor rights: the need for regulation for cyber-athletes

Arielle Santos Batista

Israel Mota Oliveira

Yuri de Oliveira Rego

Adiva Cardoso Ferreira Júnior

RESUMO

A consolidação dos esportes eletrônicos (e-sports) na categoria de atividade econômica de relevância global evidencia a necessidade de uma regulamentação jurídica que contemple os direitos trabalhistas dos cyber-atletas. No Brasil, a ausência de um marco normativo específico permite a prática da pejotização e a informalidade nas relações contratuais. Tal situação compromete garantias trabalhistas básicas. O objetivo deste trabalho é analisar a urgência da regulamentação das relações de trabalho no setor dos e-sports, com base em uma abordagem qualitativa e descritiva. São discutidos os desafios dos jogadores profissionais, como sobrecarga de trabalho, falta de reconhecimento e de proteção previdenciária. A pesquisa também explora modelos internacionais de regulação e propõe diretrizes para assegurar condições laborais dignas aos atletas brasileiros de esportes eletrônicos.

Arielle Santos Batista

Bacharelada em Direito pela faculdade Unex, Itabuna, Bahia.

Israel Mota Oliveira

Bacharelado em Direito pela faculdade Unex, Itabuna, Bahia.

Yuri de Oliveira Rego

Bacharelado em Direito pela faculdade Unex, Itabuna, Bahia.

Adiva Cardoso Ferreira Júnior

Bolsista da CAPES. Pós-doutorando em Direito Tributário pela Universidade Federal de Santa Catarina. Doutor em Direito Tributário pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Doutorando e Mestre em Economia Regional e Políticas Públicas pela Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC). Professor de Direito. Advogado. Titular da Cadeira 27 da Academia de Letras Jurídicas do Sul da Bahia, na função de presidente, biênio 2024-2026. Presidente da Comissão de Direito Tributário da OAB/Bahia, subseção Itabuna. Advogado.

Palavras-chave: E-sports. Direito do trabalho. Cyber-atletas. Pejotização. Regulamentação jurídica.

ABSTRACT

The consolidation of electronic sports (e-sports) as a globally relevant economic activity highlights the need for legal regulation that ensures labor rights for cyber-athletes. In Brazil, the absence of a specific legal framework allows for the widespread use of outsourcing and informal contracts, which undermines access to basic labor rights. This study aims to analyze the urgency of regulating labor relations in the e-sports sector through a qualitative and descriptive approach. It discusses the main challenges faced by professional players, such as lack of recognition, work overload, and absence of social security protection. The research also explores international regulatory models and proposes legislative guidelines to guarantee decent working conditions for Brazilian electronic athletes.

Keywords: E-sports. Labor law. Cyber-athletes. Outsourcing. Legal regulation.

INTRODUÇÃO

A consolidação dos esportes eletrônicos como atividade econômica de relevância global é um fenômeno inegável no século XXI. Responsáveis por movimentar cifras bilionárias e por atrair uma audiência que rivaliza com modalidades tradicionais (futebol, basquete), os e-sports representam uma nova configuração do esporte profissional, cujos contornos jurídicos ainda estão em fase embrionária. A crescente notoriedade e a profissionalização dos jogadores, os *cyber-atletas*, evidenciam a emergência de uma categoria laboral que carece de regulação específica e de inclusão adequada nas normas do Direito do Trabalho.

A ausência de reconhecimento formal dos e-sports no ordenamento jurídico brasileiro constitui um dos principais entraves à efetiva proteção dos direitos dos profissionais da área. Os jogadores, submetidos a rotinas exaustivas de treinamento, ao cumprimento de obrigações de cláusulas contratuais firmadas com patrocinadores, à participação em transmissões ao vivo e em eventos promocionais, muitas vezes, operam à margem das garantias previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sobretudo em virtude da informalidade nas contratações e da frequente prática da pejotização¹ (Magno; Barbosa; Orbem, 2015).

A jurisprudência brasileira sobre o tema é escassa, o que revela o

1 Uma relação de trabalho na qual o trabalhador (pessoa física) para ser contratado ou para manter o posto de trabalho em determinada empresa, necessita constituir uma pessoa jurídica, que pode ser uma firma individual ou sociedade empresária (Magno; Barbosa; Orbem, 2015).

desconhecimento dos tribunais quanto à dinâmica dos e-sports. Muitos juízes, ao se depararem com demandas do setor, equiparam os profissionais a prestadores de serviço e ignoram os elementos fáticos que configuram a subordinação e a habitualidade (Silva, 2023). A insegurança jurídica resultante dessa condição dificulta o exercício do direito por parte dos jogadores.

Soma-se a isso o fato de os contratos de exclusividade e confidencialidade impostos aos jogadores conterem cláusulas que muitas vezes restringem a liberdade profissional e a atuação em outras marcas ou plataformas. Tais contratos, segundo Ferreira e Costa (2020), criam uma espécie de servidão digital, na qual o jogador é vinculado à organização sem as garantias básicas do contrato de trabalho previsto na CLT.

Cumpre salientar que a configuração clássica do vínculo empregatício prevista na CLT, baseada nos critérios da pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade, revela-se insuficiente para abarcar a complexidade das relações entre cyber-atletas e organizações de e-sports. A formalização dessas relações por meio de contratos de prestação de serviço, em substituição ao vínculo empregatício direto, gera um cenário de precarização, em que os jogadores são privados de direitos essenciais, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, jornada de trabalho regulamentada, repouso semanal e cobertura previdenciária.

Em face dessa conjuntura, impõe-se o questionamento central que fundamenta a presente investigação: de que forma é possível assegurar a proteção de direitos específicos dos cyber-atletas no Brasil, tendo em vista a lacuna normativa e a configuração atípica das relações de trabalho? Diante da rápida expansão dos esportes eletrônicos (e-sports) e da ausência de um marco normativo específico para as relações de trabalho no Brasil, esta pesquisa pretende analisar de que forma é possível assegurar a proteção dos direitos dos cyber-atletas. Nesse contexto, a investigação fundamenta-se na seguinte hipótese: a inexistência de normas específicas contribui para a fragilização dos direitos dos jogadores de e-sports.

O objetivo geral da pesquisa é analisar a necessidade de regulamentação das relações trabalhistas dos cyber-atletas, considerando a expansão do setor e a ausência de normas específicas. Os objetivos específicos são: (i) identificar os principais desafios jurídicos dos jogadores profissionais de e-sports no Brasil; (ii) analisar comparativamente os modelos regulatórios adotados em países que reconhecem formalmente os e-sports como prática profissional; e (iii) propor dispositivos legais e alternativas voltadas à efetiva proteção dos direitos desses trabalhadores.

A delimitação temática da pesquisa está centrada na interface Direito do Trabalho e e-sports, com foco nas relações estabelecidas entre organizações e jogadores no Brasil. A relevância do tema decorre das transformações no mundo do trabalho impulsionadas pela era digital, que desafia as categorias jurídicas tradicionais

e exige a adaptação das normas às novas formas de exercício profissional. A originalidade do estudo reside na análise jurídica específica das relações contratuais no universo dos e-sports, contribuindo para a construção doutrinária e normativa da matéria.

Do ponto de vista metodológico, a pesquisa adota uma abordagem qualitativa, de caráter exploratório e descritivo. A fase exploratória busca mapear o panorama da profissionalização dos e-sports e a ausência de regulamentação trabalhista no Brasil. Em seguida, a fase descritiva propõe analisar com profundidade os elementos jurídicos e sociais que compõem o cenário das relações laborais nesse segmento. O método de raciocínio é predominantemente dedutivo, parte de conceitos e princípios gerais do Direito do Trabalho para avaliar sua adequação à realidade concreta dos cyber-atletas.

A técnica de pesquisa fundamenta-se na análise bibliográfica e documental e abrange legislações pertinentes, CLT, Lei nº 9.615/1998 (Lei Pelé), bem como doutrinas especializadas sobre trabalho, desporto e novas configurações laborais na era digital. Complementarmente, são examinados artigos acadêmicos, que tratam da profissionalização dos e-sports, e jurisprudências que possam ilustrar casos relevantes. A investigação também contempla a análise de contratos usualmente firmados entre organizações e jogadores, com o intuito de identificar padrões contratuais e eventuais violações a direitos fundamentais dos trabalhadores.

A metodologia qualitativa, conforme Pedro Demo (1995), permite aprofundar a compreensão da realidade subjetiva, social e estrutural que circunda os cyber-atletas. Intensidade do trabalho, dedicação emocional, pressão psicológica e falta de suporte institucional constituem elementos que desafiam e reduzem a atividade a um mero entretenimento. A perspectiva de construção social da realidade contribui para o entendimento da ausência de reconhecimento jurídico dos e-sports, influenciada pela percepção de que se trata de uma prática lúdica, e não profissional.

A recorrência da pejotização no setor configura uma forma de precarização laboral que oculta subordinação jurídica e econômica dos jogadores às organizações. O estudo das cláusulas contratuais revela omissões estratégicas, carência de direitos mínimos e assimetrias de poder que comprometem a autonomia e impedem os jogadores do exercício pleno da cidadania. A hermenêutica de profundidade, proposta por Thompson (1995), mostra-se adequada à análise desses documentos e permite desvendar silêncios e relações de dominação implícitas nas contratações.

Com base nessa inteligência, verifica-se que a inexistência de um marco normativo específico no Brasil compromete não apenas os direitos individuais dos jogadores, mas também a institucionalização e o reconhecimento dos e-sports como modalidade esportiva. A insegurança jurídica, resultante da informalidade contratual, afeta a estabilidade das relações de trabalho e impede o pleno desenvolvimento da indústria no país. O vácuo legislativo colide com os princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da promoção da saúde, todos previstos na

Constituição Federal.

Diante da expansão ininterrupta do setor e da vulnerabilidade jurídica dos profissionais, o Poder Legislativo, a doutrina jurídica e a jurisprudência devem ter força imperativa na construção de uma regulação específica. Reconhecer os e-sports, prática profissional dotada de complexidade e relevância social, é condição necessária para a superação da precariedade e efetivação dos direitos fundamentais no contexto do trabalho digital.

Além da introdução e das considerações finais, esta pesquisa conta com três seções principais. Na primeira, são identificados os desafios dos cyber-atletas no Brasil, cujo ponto central é a carência de regulamentação trabalhista específica e os efeitos da pejotização. Na segunda, analisam-se os requisitos legais para o reconhecimento do vínculo empregatício e a aplicação (ou não) desses critérios, de acordo com as peculiaridades dos e-sports. Na terceira seção, são apresentados modelos regulatórios internacionais e propostas jurídicas para o Brasil, com destaque para a viabilidade de enquadramento dos cyber-atletas no regime de teletrabalho e a criação de um marco normativo específico.

DESAFIOS JURÍDICOS DOS CYBER-ATLETAS NO BRASIL

Os esportes eletrônicos (e-sports²) cresceram exponencialmente no Brasil nas últimas décadas. Saíram do status de hobby e se consolidaram como profissão altamente rentável entre jogadores e nas organizações. Hoje, campeonatos internacionais, Campeonato Brasileiro de League of Legends (CBLOL), o Free Fire World Series e o Major de CS:GO movimentam milhões de reais e possuem audiência comparável à de grandes eventos esportivos tradicionais. Essa popularidade dos e-sports no Brasil também tem impulsionado a criação de academias especializadas, a participação de patrocinadores, transmissões ao vivo e uma imensa base de fãs, tornando o mercado altamente competitivo.

Não foram encontradas informações precisas sobre a quantidade de cyber-atletas ou de equipes de e-sports no Brasil, no entanto, alguns dados estatísticos demonstram o progresso acelerado do setor. Na década passada, esse desenvolvimento já era evidente, conforme apontam Abidão Neto e Motta (s.d.). Entre 2018 e 2019, a audiência dos jogos aumentou 12%. Em 2024, a modalidade atingiu uma arrecadação estimada em US\$ 1,6 bilhão. Do mesmo modo, de acordo com a Pesquisa Game Brasil (2024), mais de 75% dos brasileiros consideravam essa uma competição esportiva legítima.

2 Consideram-se, aqui, e-sports e cyber-sports, sinônimos.

O crescimento dos e-sports ocorreu sem uma base jurídica sólida, o que resultou em lacunas na legislação e em incertezas para os envolvidos, em especial, os cyber-atletas, protagonistas desse cenário. A falta de regulamentação específica para as competições prejudica o exercício da profissão. Sem a devida proteção trabalhista e previdenciária, os esportes eletrônicos enfraquecem a segurança financeira e pessoal dos atletas.

A ausência de regulamentação específica para o setor no Brasil é um desafio que impacta o bem-estar e a estabilidade dos jogadores profissionais. Uma das consequências mais preocupantes da omissão legislativa é a prática generalizada da pejetização, realidade em que os cyber-atletas são contratados na condição de Pessoas Jurídicas (PJ) para ocultar a verdadeira relação de trabalho.

Essa estratégia, amplamente adotada nas organizações, tem o objetivo de reduzir encargos trabalhistas, no entanto, vulnerabiliza os jogadores jurídica e socialmente. Ao se vincularem a contratos de prestação de serviço ou a patrocínios, os cyber-atletas privam-se de direitos fundamentais assegurados pela CLT, como férias remuneradas, 13º salário e Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). A situação agrava-se porque muitos, especialmente os mais jovens, podem não dispor de instrução financeira nem de conhecimentos sobre mercado de trabalho e direitos, ficando mais suscetíveis a condições contratuais desfavoráveis.

Estudos apontam para a necessidade urgente de uma regulamentação que proteja os direitos dos jogadores. Segundo a concepção de Gois (2017), o cyber-atleta é um profissional de jogos eletrônicos, contratado por uma organização para participar de campeonatos e receber pagamento por isso. Tal definição reforça o caráter formal e a necessidade de reconhecimento legal da atividade.

Apesar da profissionalização dos cyber-atletas e do valor bilionário do mercado de e-sports, a legislação brasileira carece de um marco regulatório específico para o setor. O Projeto de Lei n.º 383, de 2017, que visa reconhecer o e-sports como categoria esportiva, ainda está em tramitação. A ausência de medidas legais favorece a pejetização, uma prática que desvia os empregadores do cumprimento dos deveres legais (Silva; Bastos Segundo, 2018).

Conforme ressalta Oliveira (2021), a Lei nº 9.615/98 (Lei Pelé), que regulamenta as competições profissionais, não abrange os esportistas de jogos eletrônicos. Desse modo, também de acordo com a autora, para evitar a pejetização, os cyber-atletas podem ser considerados teletrabalhadores. Tal condição possibilitaria o acesso mínimo aos direitos trabalhistas. Trata-se de analogia, de alternativa jurídica para a falta de legislação na área.

Casos como o do time Jaguares³, em que ocorreram atrasos de salários, contratos abusivos e condições de trabalho degradantes, ilustram a urgência na proteção dos jovens jogadores (muitos, menores de idade) da exploração financeira e trabalhista. A falta de comissão para regulamentar o uso da imagem, rever os salários insatisfatórios e representar as equipes femininas também evidencia a vulnerabilidade dos atletas (Oliveira, 2021).

Outro direito básico desconsiderado no contrato informal é o FGTS. Seu objetivo é garantir uma reserva financeira para o trabalhador em determinados eventos, aposentadoria, demissão sem justa causa ou doenças graves. Esse direito não existe para o jogador de e-sports contratado na condição de PJ. Os cyber-atletas ficam sem amparo financeiro diante de imprevistos, de uma lesão que os afaste de competições ou de demissão sem o pagamento dos devidos direitos (Gois, 2017; Silva; Bastos Segundo, 2018).

Privados de vínculo formal, muitos cyber-atletas ficam impedidos de contribuir de forma regular com o sistema previdenciário e, conseqüentemente, de obter benefícios. Aposentar-se é um direito cada vez mais difícil entre esses profissionais, uma vez que a contribuição para o INSS, quando realizada na condição de pessoa física, é facultativa e, em grande parte dos casos, negligenciada.

Sem contrato formal e registro em carteira, os jogadores não têm direito a benefícios como auxílio-doença ou auxílio-acidente nos afastamento por lesão. Treinos diários e competições de grau mais elevado expõem os atletas ao risco de desenvolver a síndrome do excesso de treinamento, decorrente do desequilíbrio entre demanda física e capacidade de recuperação. Os sinais são alterações metabólicas, fadiga crônica, estresse elevado e distúrbios emocionais. Destituídos de cobertura previdenciária, muitos jogadores ficam desamparados, com dificuldade para custear o tratamento e a recuperação (Rohlfes *et al.*, 2005; Silva, 2024).

Outro aspecto importante é a insegurança jurídica desses profissionais diante do fenômeno da pejetização. A insegurança no que diz respeito à rescisão do contrato, aos direitos em virtude de afastamento ou da transição de um clube para outro é um ponto crítico. Se um cyber-atleta for dispensado ou decidiu transferir-se para outra equipe pode perder direitos rescisórios, como aviso prévio, indenização por dispensa sem justa causa e outros benefícios que garantiriam segurança no processo de mudança de equipe.

Muitas vezes, os contratos são vagos ou informais e não dispõem de cláusulas de proteção para o atleta, que fica sujeito a decisões unilaterais das organizações. Tal

3 Time de CS:GO.

condição dificulta o reconhecimento profissional do cyber-atleta de fato, o que pode impedir a inclusão no mercado de trabalho e, por conseguinte, a devida formalização do contrato.

A sobrecarga de trabalho nos e-sports tem sido uma preocupação crescente, especialmente pela falta de regulamentação específica. Frequentemente, atletas profissionais enfrentam rotinas que ultrapassam 12 horas diárias, muitas vezes, em *Gaming Houses*, onde residem e treinam sob intensa pressão por desempenho. Esse cenário evidencia a necessidade de limites legais para a jornada de trabalho e de proteção mínima à saúde física e mental dos jogadores (Amor, 2020; Silva, 2024;).

Pressão por resultados e a constante exposição pública são fatores que aumentam o estresse e tornam os atletas mais suscetíveis a problemas de saúde mental (ansiedade, depressão e burnout), conforme destacam estudos médicos sobre saúde ocupacional (Mônica, 2021). A ausência de normas que regulem carga horária e cuidados com o bem-estar agrava o quadro e expõe os jogadores a riscos.

Outro ponto crítico é a dificuldade de reconhecer formalmente a carreira de cyber-atleta. Embora tenha havido um crescimento significativo no mercado de e-sports no Brasil, não raro os jogos eletrônicos são considerados passatempo ou atividade secundária, se comparada aos esportes tradicionais. Desconsiderar profissionalmente as competições dificulta a luta por direitos trabalhistas e pela criação de normas específicas que garantam a proteção dos atletas, que visam obter aceitação da legitimidade de seu trabalho da mesma forma que ocorre com outros profissionais do esporte.

Um dos maiores entraves para regulamentar os e-sports no Brasil é a ausência de um enquadramento jurídico para os profissionais do esporte eletrônico. A Lei nº 14.597/23 (Lei Geral do Esporte) substituiu a Lei nº 9.615/98 e estabelece que esporte é “toda atividade predominantemente física”. Desse modo, incluir os esportes eletrônicos nessa categoria causa controvérsias.

Embora não exijam esforço físico excessivo, os e-sports demandam alta habilidade motora, movimento dos olhos, rapidez de reflexos e resistência para longas horas de treinamento e competição. A rotina é, pois, exaustiva, ultrapassa 12 horas/dia sob intensa pressão por desempenho (Amor, 2020; Silva, 2024). Com essa sobrecarga, os jogadores estão suscetíveis a problemas de saúde física e mental. Tais características reforçam a tese de que se trata não de entretenimento, mas de atividades próprias de uma profissão.

Grande parte dos contratos de patrocínio e de divulgação de imagem substitui o vínculo empregatício, contudo, não garante a compensação financeira

devida nem oferece a proteção legal necessária aos jogadores. Muitas vezes, esses contratos impõem restrições à exclusividade da imagem, ao tempo dedicado à equipe e às metas de desempenho. Tais elementos indicam explicitamente subordinação e dependência econômica — características típicas da relação de emprego. Ocorre, porém, que, por não serem considerados empregados, os atletas não têm o direito de recorrer à Justiça do Trabalho para reivindicar direitos (Ferreira; Costa, 2020; Oliveira; Mandalozzo, 2021).

Diferentemente dos atletas de outras modalidades esportivas, que contam com sindicatos e associações para negociar condições de trabalho, os jogadores de e-sports não dispõem de entidade representativa sólida para defender seus interesses. Essa realidade traz desvantagens na negociação de contratos, condição que, muitas vezes, os obriga a aceitar cláusulas abusivas impostas pelas organizações.

Outro aspecto jurídico problemático diz respeito à natureza do vínculo contratual. Léria e Maciel (2022) observam que os contratos de patrocínio e de imagem, utilizados frequentemente, não conferem segurança jurídica ao jogador, pois, regidos pelo Código Civil, não preveem obrigações trabalhistas básicas, mesmo quando presentes elementos típicos da relação de emprego. Essa prática contribui para a exploração da mão de obra dos atletas sob o pretexto de parceria comercial.

No campo previdenciário, a informalidade dos vínculos impede o recolhimento de contribuições ao INSS e exclui os jogadores da proteção social mínima. Significa que, em caso de lesão, doença ou afastamento, o atleta não terá acesso ao auxílio-doença, à aposentadoria ou ao auxílio-acidente. Embora a jurisprudência seja tímida nesse ponto, alguns autores, Léria e Maciel (2022), defendem a imprescindibilidade da atuação estatal para garantir segurança social aos jogadores profissionais.

A realidade que ora se apresenta dificulta a criação de políticas públicas voltadas à saúde ocupacional, segurança digital, formação técnica e inclusão no mercado formal. Ao mesmo tempo que se verifica a expansão do setor de e-sports, o Brasil permanece atrasado em relação a outros países (França, Coreia do Sul e Estados Unidos) em que há diretrizes legais para proteger e regulamentar essa atividade, conforme mostra este estudo na seção desenvolvimento.

É certo, portanto, que a inexistência de normas específicas para os cyber-atletas contribui diretamente para a precarização das relações de trabalho. Tal proposição confirma a hipótese desta pesquisa. A privação de regulamentação adequada compromete não apenas a segurança jurídica dos jogadores, mas também o desenvolvimento sustentável do setor de e-sports.

MODELOS INTERNACIONAIS DE REGULAMENTAÇÃO DOS E-SPORTS: UMA ANÁLISE COMPARADA

A regulamentação dos e-sports tem avançado em diversas jurisdições internacionais, oferecendo modelos que podem servir de referência para um marco normativo no Brasil. Países como Coreia do Sul, França, Alemanha e Estados Unidos têm adotado medidas legislativas ou administrativas para reconhecer formal e profissionalmente os jogadores de e-sports e garantir-lhes direitos trabalhistas, previdenciários e institucionais. A análise comparativa desses modelos permite vislumbrar caminhos possíveis para a proteção jurídica dos cyber-atletas brasileiros.

A Coreia do Sul é considerada referência mundial em regulamentação de e-sports. Desde 2020, o país adota o *Act on Promotion of E-Sports*, legislação específica que reconhece profissionalmente os jogadores e estabelece diretrizes para a proteção de seus direitos, incluindo saúde ocupacional, contratos e licenciamento (Scholz; Nothelfer, 2022). A atuação da *Korean e-Sports Association* (KeSPA), vinculada ao Ministério da Cultura, Esporte e Turismo, confere institucionalidade à prática e permite o monitoramento de equipes e de campeonatos.

Na França, o reconhecimento legal dos jogadores formalizou-se com a promulgação da Lei nº 2016-1321, a *Loi pour une République Numérique*. Essa norma criou a figura do “*joueur professionnel salarié*”, regulamentada pelo Decreto nº 2017-872. De acordo com o artigo 102 do *Code du Travail*, o jogador profissional é aquele que mantém relação de subordinação jurídica com uma empresa ou associação licenciada pelo Estado, com todos os direitos decorrentes do vínculo empregatício (Ferreira; Costa, 2019).

A Alemanha adotou um modelo híbrido. Embora não possua uma lei específica para regulamentar os e-sports, reconhece parcialmente a atividade por meio da concessão de vistos especiais para atletas estrangeiros, com base no

§22, n.º 5 da *Beschäftigungsverordnung*. Essa norma permite aos jogadores estrangeiros ingressarem no país para atuar profissionalmente em clubes de e-sports, na condição de comprovação de contrato e de vínculo com organizações reconhecidas (Scholz; Nothelfer, 2022).

Nos Estados Unidos não existe lei federal que reconhece a natureza profissional dos e-sports, no entanto, o governo norte-americano passou a conceder vistos P-1A (destinados a atletas de legitimidade internacional) a jogadores de e-sports após mobilização da desenvolvedora Riot Games. Essa prática se institucionalizou para permitir a participação de estrangeiros em torneios organizados no país, com

os mesmos direitos concedidos a atletas de competições tradicionais (Ontier, 2016; Robertson apud Pereira, 2014).

As experiências revelam que, apesar de distintas nas respectivas abordagens, essas jurisdições visaram adaptar suas estruturas normativas à realidade dos e-sports. O que une esses modelos é o reconhecimento da especificidade da profissão e da necessidade de garantir segurança jurídica aos jogadores. Léria e Maciel (2022) argumentam que a inexistência de um marco legal compromete a promoção da dignidade do trabalho e o desenvolvimento institucional do setor. Embora os e-sports movimentem cifras bilionárias e atraiam milhões de espectadores, com o vácuo regulatório, a atividade é vista com desconfiança por parte do legislador. Essa condição impede avanços estruturais no reconhecimento legal da profissão (Silva, 2023).

Do ponto de vista institucional, conforme exposto alhures, alguns órgãos (KeSPA, na Coreia do Sul ou a associação *France Esports*) contribuem para a padronização de regras e mediação de conflitos entre atletas e organizações. Tais entidades têm sido fundamentais para garantir o cumprimento de contratos, a fiscalização de treinamentos e o combate a práticas abusivas. O Brasil não possui entidade pública ou privada com esse papel, o que evidencia uma lacuna estrutural.

É importante salientar também que, do ponto de vista internacional, existem países que avançaram no quesito proteção de jogadores. Na China, o governo restringiu o tempo de jogo para menores e exigiu das plataformas a emissão de relatórios de desempenho, criando um sistema de governança dos e-sports voltado à saúde dos atletas e à ética competitiva (Scholz; Nothelfer, 2022). No Brasil, medidas similares podem ser adaptadas, respeitando a liberdade contratual, mas oferecendo aos atletas, no mínimo, um pouco de cuidado no desempenho das atividades.

Nessa senda, as políticas dos países citados também estão voltadas à preservação da saúde mental e física dos atletas. Na Coreia do Sul, as equipes são obrigadas a contar com acompanhamento psicológico e ergonômico. Na França, os contratos devem conter cláusulas que contemplem bem-estar e limitação de carga horária (Scholz; Nothelfer, 2022).

Nos países em questão, o reconhecimento dos e-sports como profissão, a previsibilidade das leis, profissionalização das equipes e atração de investimentos impactaram o setor de forma positiva. Na Coreia do Sul, a formalização dos contratos estimulou o surgimento de academias de treinamento, de universidades voltadas à formação de jogadores, e ampliou o interesse da mídia e de patrocinadores pelo segmento. Na França, a regulamentação favoreceu a ação de empresas especializadas em gestão de carreira e mediação de conflitos entre jogadores e organizações, e

fortaleceu a governança interna (Scholz; Nothelfer, 2022).

Os modelos internacionais contemplam políticas públicas voltadas à proteção da saúde física e mental dos jogadores. Na China, o governo impôs limites diários de tempo de jogo para menores, visando combater o vício digital e promover hábitos saudáveis. Na Coreia do Sul, os clubes são obrigados a oferecer suporte psicológico, assistência médica e a garantir ergonomia adequada para atender às condições mínimas de trabalho exigidas (*Pew Research Center*, 2022). Verifica-se, pois, que a regulação dos e-sports deve ir além da formalização dos contratos e incluir elementos de bem-estar físico, mental e social.

Além das ações listadas, esses países mantêm mecanismos de fiscalização. A Coreia do Sul e a França operam com estruturas híbridas entre setor público e entidades privadas reguladoras. A KeSPA é autoridade certificadora, audita contratos e promove boas práticas em conjunto com o Estado (Pereira, 2014). Na França, a *France Esports* possui função consultiva no Ministério da Economia Digital e contribui para a elaboração de regulamentos técnicos aplicáveis aos clubes (Ferreira; Costa, 2019; Scholz; Nothelfer, 2022).

As soluções encontradas por esses países oferecem ao Brasil um repertório valioso para a adoção de políticas públicas. Ao criar uma entidade de autorregulação, vinculada ao Ministério do Esporte ou Ministério da Cultura, o país pode garantir um diálogo permanente entre jogadores, organizações e Estado. Da mesma forma, incluir cláusulas obrigatórias nos contratos (tempo máximo de treino diário, acompanhamento médico e proteção à imagem) pode evitar abusos e judicializações desnecessárias. Com base na experiência internacional, o Brasil tem plenas condições de estruturar um modelo de governança inclusivo, moderno e eficaz para os e-sports.

Conforme as experiências apresentadas, é possível proteger os direitos dos atletas sem inviabilizar a competitividade e a inovação. Pelo contrário, regular expressamente os procedimentos estimula a profissionalização, atrai investimentos e promove a sustentabilidade dos e-sports. O Brasil encontra nos exemplos mencionados inspiração e fundamentos concretos para definir um marco regulatório próprio e eficaz.

DIRETRIZES LEGISLATIVAS E ALTERNATIVAS JURÍDICAS PARA A PROTEÇÃO DOS CYBER-ATLETAS NO BRASIL

A ausência de regulamentação específica para o e-sport no Brasil expõe os jogadores a uma série de desafios no âmbito trabalhista. As dificuldades vão desde a precarização dos contratos, sobrecarga de trabalho até a falta de suporte médico. O crescimento exponencial e a relevância econômica dessa modalidade tornam urgente

a criação de normas que assegurem direitos mínimos para os cyber-atletas e avanço dos jogos de maneira ética e sustentável. Com um marco regulatório adequado, o Brasil poderá oferecer melhores condições para os jogadores, fortalecer-se no cenário internacional e ser referência global em e-sports.

Um dos maiores entraves identificados é a dificuldade de enquadrar juridicamente os cyber-atletas sem ferir os princípios fundamentais da CLT. A aplicação direta da legislação trabalhista tradicional pode ser ineficaz, pois não leva em consideração as especificidades dos e-sports, um universo digital e competitivo. Sobre isso, Foggiatto (2017) argumenta que o perfil do jogador rompe com os parâmetros clássicos da figura do empregado e exige uma regulamentação que considere novas formas de controle e produtividade.

Com base na realidade dos e-sports no Brasil e nas experiências bem-sucedidas de países que regulamentaram essa atividade, é possível propor um conjunto de diretrizes voltadas à efetiva proteção dos jogadores. Reconhecer juridicamente a profissão é o primeiro passo para assegurar-lhes dignidade, segurança nos contratos e acesso a direitos fundamentais.

Uma das alternativas mais viáveis em curto prazo é enquadrar os atletas de e-sports na categoria de teletrabalhadores, nos termos do artigo 75-B da CLT. Para tanto, seria necessário alterar a lei e prever expressamente a compatibilidade do exercício profissional com o regime de teletrabalho. Essa mudança poderia ser feita por meio de emenda à CLT ou de norma infralegal, vinculada à Lei nº 13.467/2017, com definição de jornada e regras sobre controle de produtividade e fornecimento de equipamentos (Oliveira, 2021).

Paralelamente, a recomendação é elaborar uma norma específica, que regule os e-sports de forma sistêmica, os direitos e deveres de atletas, equipes e organizadores, nos moldes da Lei Pelé. Essa lei deve prever de forma expressa: definição de jogador profissional, criação de contratos típicos, registro formal das equipes, fiscalização das *gaming houses* e proteção do direito de imagem. A experiência francesa demonstra que esse modelo de legislação não engessa, ao contrário, estimula a profissionalização do mercado (Ferreira; Costa, 2019).

Outra estratégia é fortalecer sindicatos ou associações de classe voltadas exclusivamente aos cyber-atletas. Essas entidades podem atuar na negociação coletiva, na formulação de convenções específicas, mediação de conflitos trabalhistas e representação institucional no poder público. Léria e Maciel (2022) observam que a falta de representação coletiva é um dos fatores que mais contribuem para a fragilidade dos contratos e exploração de jogadores jovens em início de carreira.

É essencial, além disso, estabelecer diretrizes mínimas para o trabalho dos

jogadores de e-sports. Os contratos devem conter obrigatoriamente cláusulas sobre: duração, jornada de trabalho com limitação diária, valor de remuneração, proteção à saúde ocupacional (inclusive acompanhamento psicológico), garantias previdenciárias, cessão de imagem com limites legais e previsão de multa por descumprimento contratual. O artigo 87-A da Lei Pelé estabelece regras (uso da imagem no esporte tradicional) que poderiam ser estendidas aos e-sports com as devidas adaptações (Brasil, 1998).

O Estado brasileiro também deve assumir papel proativo na regulamentação do setor. Políticas públicas (como cursos técnicos reconhecidos pelo MEC, por exemplo) voltadas à formação profissional dos jogadores seriam um passo importante para a valorização da categoria. Da mesma forma, programas de saúde digital e campanhas sobre transtornos mentais associados ao excesso de exposição a telas, competição e pressão por desempenho devem ser incorporados às agendas do SUS e dos Ministérios do Esporte e da Saúde (Silva, 2024).

Outro ponto negligenciado no debate nacional é o uso da imagem dos jogadores. A ausência de cláusulas referentes a essa proteção jurídica nos contratos faz que muitos atletas tenham sua identidade explorada comercialmente sem qualquer remuneração adicional. Alves (2018) adverte que a apropriação simbólica pode configurar enriquecimento ilícito por parte das organizações, o que reforça a urgência de regulamentação do direito de uso de imagem.

A inexistência de mecanismos de denúncia e de mediação também contribui para o agravamento dos conflitos entre jogadores e equipes. Em casos de assédio moral, atrasos salariais ou descumprimento contratual, os atletas não dispõem de canais institucionais eficazes para solucionar controvérsias. Criar um órgão regulador específico, nos moldes dos que existem nas federações esportivas tradicionais, pode ajudar a resolver essas questões de maneira célere e especial.

Avançar na criação de uma lei que reconheça a complexidade das relações e estabeleça parâmetros mínimos de proteção trabalhista, previdenciária, psicológica e contratual para os cyber-atletas do Brasil deve ser, portanto, uma ação imperiosa. Essa regulamentação deve respeitar a dinâmica inovadora do setor, sem, no entanto, desconsiderar a dignidade do trabalhador e a necessidade de promover um ambiente profissional e ético.

Criar uma instituição nacional de autorregulação dos e-sports que atue em parceria com o Estado constitui mecanismo eficaz para garantir o cumprimento das normas na vigência dos contratos e a ética profissional. À semelhança da KeSPA na Coreia do Sul, essa entidade pode licenciar competições, fiscalizar contratos e estabelecer um registro nacional de jogadores e organizações. Essa ação é fundamental para oferecer suporte técnico, jurídico e psicológico aos atletas, contribuindo para um ambiente mais justo e sustentável.

Em suma, a regulamentação dos e-sports no Brasil exige a atuação

coordenada dos Poderes Legislativo e Executivo, sociedade civil e agentes privados. As diretrizes propostas neste trabalho têm o propósito de assegurar reconhecimento profissional, tratamento digno e proteção jurídica plena aos cyber-atletas, conforme os fundamentos da Constituição Federal e da legislação trabalhista brasileira.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho, o objetivo foi compreender os impactos da falta de regulamentação trabalhista entre os profissionais dos esportes eletrônicos no Brasil, os cyber-atletas. A pesquisa discutiu o crescimento global, a consolidação dos e-sports como atividade econômica no cenário esportivo e os desafios dos jogadores, especialmente no que se refere à informalidade nas contratações, à prática recorrente da pejotização e à falta de amparo legal e previdenciário. A análise empregou uma abordagem qualitativa e descritiva, com base na doutrina, em leis, artigos científicos e nos modelos internacionais.

A pergunta norteadora do estudo, —diante da lacuna normativa, de que maneira garantir proteção trabalhista aos cyber-atletas? , pôde ser respondida de maneira satisfatória. Verificou-se que, embora não exista no Brasil um marco legal que reconheça formalmente os e-sports como categoria profissional, existem elementos que justificam a regulamentação dessa modalidade esportiva. A precariedade nas relações laborais e a ausência de garantias mínimas configuram um cenário de vulnerabilidade que demanda ação urgente do poder público, da doutrina e da jurisprudência.

A hipótese inicial de que a inexistência de normas jurídicas específicas contribui para a fragilidade dos direitos dos jogadores eletrônicos se confirmou. A pesquisa demonstrou que muitos contratos firmados entre organizações e atletas são vínculos empregatícios mascarados, disfarçados de prestação de serviços, sem o devido reconhecimento legal. Isso resulta na perda de direitos fundamentais, férias, décimo terceiro salário, jornada regulamentada, FGTS e previdência social. Além disso, a sobrecarga física e emocional, aliada à ausência de suporte médico e psicológico adequado, agrava a situação dos atletas.

Os objetivos definidos ao longo do trabalho foram atingidos. Identificaram-se os principais entraves jurídicos enfrentados pelos jogadores de esportes eletrônicos no Brasil, analisaram-se experiências bem-sucedidas de outros países (Coreia do Sul e França) e foram propostas diretrizes para a criação de um marco normativo para o setor. O objetivo geral, examinar a necessidade de regulamentação dos e-sports no país, foi plenamente cumprido, especialmente ao evidenciar que o crescimento dessa modalidade esportiva, sem a devida proteção legal, tende a consolidar a exploração e o desenvolvimento insustentável da prática esportiva.

Conclui-se, pois, que a regulamentação dos e-sports no Brasil é possível, mas também necessária e urgente. Formalizar as relações de trabalho, reconhecer juridicamente a profissão de cyber-atleta, criar sindicatos ou associações representativas e definir condições mínimas para a atuação nesse mercado são ações essenciais para garantir o desenvolvimento ético e sustentável da indústria. A inexistência de proteção institucional colide com princípios fundamentais do ordenamento jurídico brasileiro, como dignidade da pessoa humana e valorização do trabalho.

Para futuras pesquisas, recomendam-se estudos empíricos com jogadores profissionais e representantes de organizações, com o objetivo de compreender de forma mais ampla as dinâmicas contratuais e as condições reais de trabalho na realização dos e-sports. Investigações sobre saúde física e mental dos atletas, políticas públicas voltadas à inclusão das atividades nos programas educacionais e esportivos, também são relevantes. Com a ampliação do debate e o envolvimento de diferentes atores sociais será possível consolidar um ambiente mais justo e seguro para os profissionais que movimentam os e-sports, um setor em constante expansão.

REFERÊNCIAS

ALVES, T, M. Considerações sobre os modelos de exploração dos esportes profissionais aplicados ao e-Sports. **Revista Síntese Direito Desportivo**, ano VII, n. 41, abr.-jun. 2018.

AMOR, P. D. **A ressignificação da gestão do Clube Furia Esports na perspectiva da saúde integral dos cyber-atletas**. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2020.
Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/32910/1/TCC%20Vers%C3%A3o%20Final%20-%20Paula%20Diniz%20Amor.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2025.

ABIDÃO NETO, B.; MOTTA, M. O crescimento do mercado de E-sports no Brasil. **Bichara e Mota advogados**, [s.d.]. Disponível em: <https://www.bicharaemotta.com.br/o-crescimento-do-mercado-de-esports-no-brasil/>. Acesso em: 19 set. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.597, de 12 de julho de 2023**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para dispor sobre o teletrabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14597.htm. Acesso em: 10 jul. 2024.

BRASIL. **Projeto de Lei do Senado n. 383, de 2017**. Dispõe sobre a regulamentação da prática esportiva eletrônica. Brasília: 2017. Disponível: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/131177> Acesso em: 26 mar. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 mar. 2025.

DEMO, P. **Pesquisa e informação qualitativa: aportes metodológicos**. 2. ed. Campinas, SP: Papirus, 2004. 135 p.

FERREIRA, V. R.; COSTA, P. L. Os contratos de trabalho dos esportistas eletrônicos no Brasil e a necessidade de sua regulamentação. **Meritum**, v.14, n. 1, jan./jul. 2019. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/meritum/article/download/6841/pdf>. Acesso em: 26 mar. 2025.

FOGGIATTO, R. E. **A aplicabilidade do direito desportivo e do direito do trabalho aos contratos dos atletas de esportes eletrônicos**. 2017. 65 f. Monografia (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, Curitiba, 2017.

GOIS, J. C. **O regime jurídico trabalhista dos cyber-atletas brasileiros**. 2017. 69 f. Monografia (Graduação em Direito) - Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/24848/1/GOIS%2C%20Jessica%20Caramuru%20%20O%20regime%20trablhistas%20dos%20CYBER.pdf>. Acesso em: 26 mar. 2025.

HOSPITAL SANTA MÔNICA. **Transtornos mentais relacionados ao trabalho: conheça os principais**. [S. l.], 2022. Disponível em: <https://hospitalsantamonica.com.br/transtornos-mentais-relacionados-ao-trabalho-conheca-os-principais/>. Acesso em: 10 jul. 2024.

LÉRIA, T. K.; MACIEL, J. M. profissionalização do Esport e as consequências jurídicas. **Academia de Direito**, [s. l.], v. 4, p. 1311-1333, 2022. Disponível em: <http://www.periodicos.unc.br/index.php/acaddir/article/download/3842/1851>

MAGNO, A.; BARBOSA, S.; ORBEM, Juliani Veronezi. —Pejotização : precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. **Revista eletrônica do curso de direito da UFSM**, v. 10, n. 2, p. 839-859, 2015.

OLIVEIRA, G. **Jaguars é acusada de atrasar salários e cobrar por estadia em gaming house**. *Ge.globo*, 2021. Disponível em: <https://ge.globo.com/esports/noticia/jaguars-e-acusada-de-atrasar-salarios-e-cobrar-por-estadia-em-gaming-house.ghtml>. Acesso em: 26 mar. 2025.

OLIVEIRA, S. W. de; MANDALOZZO, Silvana S. N.. Esportes eletrônicos e os direitos trabalhistas no Brasil. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 7, n. 11, p. 103543103560, 2021. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/39261> Acesso em: 26 mar. 2025.

PESQUISA GAME BRASIL. **Pesquisa Game Brasil**, 2024. 11 ed. Disponível em: https://drive.google.com/file/d/1i64N_wQNyzXqAl6zI4xE2hNwxG6kMwyE/view. Acesso em: 19 set. 2025.

ROHLFS, I. C. P. de M. et al. Relação da síndrome do excesso de treinamento com estresse, fadiga e serotonina. **Revista Brasileira de Medicina do Esporte**, São Paulo, v. 11, n. 6, p. 367-372, nov./dez. 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbme/a/NRngmMYgzZyNM55cgjwbPdG/>. Acesso em: 26 mar. 2024.

SCHOLZ, T. M.; NOTHELFER, N. **Esports: background analysis**. Brussels: European Parliament, Policy Department for Structural and Cohesion Policies, 2022. Disponível em: <https://bit.ly/3Ffp13p>. Acesso em: 13 maio 2025.

SILVA, F. G. C. da. **A gestão social e a organização salutogênica dos e-sports: um estudo sobre as possibilidades do clube Furia Esports para a promoção da saúde integral dos cyber-atletas**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2024.

SILVA, K. I. Q. **O esporte eletrônico e sua matriz normativa de regulamentação no Brasil em 2023**. 2023. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Campina Grande, Sousa, 2023.

SILVA, S. A. E.; BASTOS SEGUNDO, P. D. S. Jogos eletrônicos: uma nova modalidade desportiva. **Revista de Direito FIBRA Lex**, Belém, PA, ano 3, n. 4, p. 1-13, 2018.

Publicado originalmente no Caderno de Ciências Sociais Aplicadas - Volume 22, Número 3, 9-20, 2025

PROTEÇÃO INTEGRAL CONSTITUCIONAL E TRABALHISTA NA CASA DA MULHER BRASILEIRA (CMB)

Comprehensive Constitutional and Labor Protection at the Brazilian Women's House

Juliano Colman
Daniel Colman

RESUMO

O presente artigo desloca o eixo de análise da antinomia perito médico-legista-CRM-Estado, para o exame sistêmico da Casa da Mulher Brasileira (CMB) como ponto de convergência da proteção integral constitucional e trabalhista da mulher em situação de violência. Parte-se do arcabouço constitucional da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88) e da igualdade material (art. 5º, I, CF/88), lido em conjunto com a Lei n.º 11.340/2006 (Lei Maria da Penha) e com a Convenção Interamericana de Belém do Pará, para sustentar que a proteção integral se realiza por meio de quatro eixos funcionais que convivem, sem se fundir, no mesmo espaço institucional da CMB: a saúde pública, sob o princípio da integralidade do SUS; a atividade pericial médico-legal, sob a fiscalização do CRM, como pilar probatório do sistema protetivo; a advocacia e a assistência jurídica, como garantia do devido processo e do acesso à justiça; e a rede de proteção à mulher trabalhadora, fundada no art. 9º, §2º, da Lei Maria da Penha, na Lei n.º 14.457/2022 e na ainda não ratificada, mas jurisprudencialmente influente, Convenção n.º 190 da OIT. Demonstra-se que a efetividade da proteção integral depende da preservação da autonomia técnica de cada um destes quatro vetores, de interseção poliédrica, e não de sua fusão sob uma única autoridade coordenadora.

Juliano Colman

Oficial de Justiça Avaliador Federal da Vara do Trabalho de Jaguariaíva-PR. Graduado em Direito pela Universidade Estadual de Ponta Grossa, Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela mesma instituição.

Daniel Colman

Médico. Graduado pela Universidade Federal do Paraná. Mestre e Doutor em Clínica Cirúrgica pela UFPR. Especialista em Anestesiologia. Especialista em Medicina Legal e Perícia Médica. Médico-legista e consultor médico-legal (assistente técnico).

Palavras-chave: Proteção Integral; Casa da Mulher Brasileira; Lei Maria da Penha; Saúde Pública; Rede de Proteção à Mulher Trabalhadora; Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This article shifts the analytical focus from the conflict involving the forensic medical examiner, the Regional Medical Council (CRM), and the State, to a systemic examination of the *Casa da Mulher Brasileira* (CMB) as a convergence point for the comprehensive constitutional and labor-related protection of women facing violence. Drawing upon the constitutional framework of human dignity (Art. 1, III, 1988 Constitution) and substantive equality (Art. 5, I, 1988 Constitution)—read in conjunction with Law N.º 11.340/2006 (Maria da Penha Law) and the Inter-American Convention of Belém do Pará, the article argues that comprehensive protection is achieved through four functional axes that coexist, without merging, within the CMB's institutional space: public health, governed by the principle of comprehensive care within the Unified Health System (SUS); forensic medical examination, subject to CRM oversight, serving as the evidentiary pillar of the protection system; legal advocacy and assistance, ensuring due process and access to justice; and the protection network for working women, grounded in Art. 9, §2, of the Maria da Penha Law, Law N.º 14.457/2022, and the—not yet ratified but jurisprudentially influential—ILO Convention N.º 190. It demonstrates that the effectiveness of comprehensive protection relies on preserving the technical autonomy of each of these four vectors, rather than merging them under a single coordinating authority.

Keywords: Comprehensive Protection; Brazilian Women's House; Maria da Penha Law; Public Health; Working Women's Protection Network; Labor Law.

1 INTRODUÇÃO: DA INTERSEÇÃO PERICIAL À PROTEÇÃO INTEGRAL

Ao examinar numa perspectiva multidisciplinar, no exame do ambiente multiprofissional da Casa da Mulher Brasileira (CMB), ao conceito de interseção poliédrica, no qual perícia médico-legal, medicina assistencial, enfermagem e autoridade policial convivem como vetores autônomos.

O presente artigo desloca o foco: em vez de partir da perícia para, a partir dela, mapear os demais vetores, parte-se do princípio constitucional da proteção integral para examinar como quatro eixos funcionais, saúde pública, perícia oficial, advocacia e rede de proteção à mulher trabalhadora, se articulam na CMB para realizar, na prática,

a promessa normativa da Lei Maria da Penha e do texto constitucional.

Nesta perspectiva, a perícia, que era protagonista, passa a ser um dos quatro vetores de um sistema mais amplo, cuja lógica de funcionamento é examinada a seguir.

2 FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS E CONVENCIONAIS DA PROTEÇÃO INTEGRAL

2.1 Dignidade da Pessoa Humana e Igualdade Material

O princípio da proteção integral à mulher em situação de violência decorre diretamente do fundamento da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF/88) e do direito à igualdade, em sua dimensão material (art. 5º, I, CF/88), que impõe ao Estado não apenas a abstenção de discriminar, mas o dever positivo de estruturar políticas públicas capazes de neutralizar as desigualdades estruturais de gênero.

O art. 226, §8º, da Constituição Federal, ao determinar que o Estado assegurará assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram, criando mecanismos para coibir a violência no âmbito de suas relações, constitui o fundamento constitucional direto da Lei Maria da Penha.

2.2 A Lei Maria da Penha como Sistema de Proteção Integral

A Lei n.º 11.340/2006 não se limita a tipificar condutas ou a criar medidas protetivas de urgência: institui, em seus arts. 8º e 9º, uma política de proteção integral que articula assistência à saúde, assistência social, acesso à justiça e proteção ao vínculo trabalhista.

O art. 9º, caput, é expresso ao determinar que a assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada, conforme os princípios e diretrizes previstos na LOAS, no SUS, no SUAS e em demais normas e políticas públicas de proteção.

A CMB é, precisamente, a materialização arquitetônica desse mandamento de articulação: um único espaço físico que reúne os diferentes sistemas normativos que a Lei Maria da Penha determina que dialoguem entre si.

2.3 O Parâmetro Interamericano: Convenção de Belém do Pará

A Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará), incorporada ao ordenamento

brasileiro pelo Decreto n.º 1.973/1996, reforça o dever estatal de adotar políticas orientadas a prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher, servindo de parâmetro hermenêutico para a interpretação sistêmica da Lei Maria da Penha e, por extensão, para a compreensão da CMB como instrumento de cumprimento de obrigação internacional assumida pelo Estado brasileiro.

3 EIXO I - SAÚDE PÚBLICA: INTEGRALIDADE E ACOLHIMENTO

O atendimento de saúde prestado na CMB funda-se no princípio da integralidade da assistência, previsto no art. 198, II, da CF/88 e regulamentado pela Lei n.º 8.080/1990 (Lei Orgânica da Saúde), que impõe ao SUS a prestação de um conjunto articulado e contínuo de ações e serviços, preventivos e curativos, individuais e coletivos.

No contexto da violência de gênero, a integralidade exige que o acolhimento em saúde não se limite ao tratamento de lesões físicas, mas abranja o suporte psicossocial, o encaminhamento para acompanhamento continuado e a orientação sobre direitos reprodutivos, inclusive nos casos de violência sexual, nos termos da Lei n.º 12.845/2013.

A notificação compulsória de violência contra a mulher, prevista na Lei n.º 10.778/2003 e regulamentada por normas do Ministério da Saúde, cumpre função dúplice: subsidia a vigilância epidemiológica da violência de gênero e, simultaneamente, produz registro documental que pode vir a ser utilizado, sem prejuízo da distinção de finalidade entre o ato assistencial e o ato pericial, como elemento de contexto no processo que tramitará a partir da notícia de fato.

O fluxo de acolhimento em saúde, para ser efetivo, depende de protocolo interno que evite a revitimização, isto é, que evite a repetição desnecessária do relato da violência a cada novo profissional que atende a mulher.

4 EIXO II - ATIVIDADE PERICIAL MÉDICO-LEGAL: A PROVA COMO PILAR DA PROTEÇÃO

A atividade pericial médico-legal, cumpre na arquitetura da proteção integral uma função instrumental específica: produzir, sob o rigor do método médico e sob a fiscalização ético-disciplinar do CRM, a prova técnica que sustentará tanto a persecução penal quanto o deferimento das medidas protetivas de urgência previstas nos arts. 22 e 23 da Lei Maria da Penha.

Sem prova pericial idônea, o sistema de proteção integral perde parte de sua capacidade de sustentar, no plano judicial, as medidas que a rede de saúde, a

advocacia e a rede de proteção trabalhista pressupõem como já deferidas.

Remete-se, quanto aos fundamentos dogmáticos da autonomia técnica do perito médico-legista frente ao órgão estatal ao qual está funcionalmente vinculado, ao modelo da interseção sem fusão.

Também aqui, a urgência da tutela protetiva não autoriza que a autoridade policial ou o próprio fluxo de acolhimento da CMB substituam ou antecipem o juízo técnico-pericial médico-legal, sob pena de comprometer o peso probatório do laudo e, por consequência, a própria efetividade da proteção que dele depende.

5 EIXO III - ADVOCACIA E ASSISTÊNCIA JURÍDICA NA CASA DA MULHER BRASILEIRA

5.1 O direito ao acompanhamento por advogado ou defensor

O art. 27 da Lei Maria da Penha assegura que, em todos os atos processuais relativos à violência doméstica e familiar, a mulher em situação de violência deverá estar acompanhada de advogado, ressalvado o previsto no art. 19 da mesma lei, sendo-lhe garantido, nos termos do art. 28, o acesso aos serviços da Defensoria Pública ou da Assistência Judiciária Gratuita.

A presença, na CMB, de núcleos de orientação jurídica, compostos por advogados dativos, defensores públicos ou convênios com a OAB, não é mera comodidade logística, mas cumprimento de garantia legal expressa.

5.2 A advocacia como vetor autônomo na interseção poliédrica

A atuação do advogado ou da advogada na CMB submete-se ao sigilo profissional e às prerrogativas da advocacia, disciplinados pela Lei n.º 8.906/1994 (Estatuto da OAB), e à fiscalização exclusiva da própria Ordem dos Advogados do Brasil.

Tal qual ocorre com o CRM em relação ao ato médico e com o sistema COFEN/COREN em relação à enfermagem, a OAB mantém competência exclusiva e não delegável sobre a regularidade técnico-ética da atuação advocatícia, ainda que exercida dentro de um equipamento público de gestão estatal ou de convênio interinstitucional.

A orientação jurídica prestada na CMB constitui, assim, mais um vetor da interseção poliédrica: autônomo, sujeito a órgão de classe próprio, e cuja função, viabilizar o acesso à justiça e a compreensão, pela mulher assistida, das medidas protetivas e das opções processuais disponíveis, não se confunde nem se subordina à atuação da perícia, da saúde ou da autoridade policial.

6 EIXO IV - REDE DE PROTEÇÃO À MULHER TRABALHADORA

6.1 A manutenção do vínculo trabalhista: art. 9º, §2º, II, da Lei Maria da Penha

O art. 9º, §2º, II, da Lei Maria da Penha assegura à mulher em situação de violência doméstica e familiar a manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses, sempre que tal providência se fizer necessária para preservar sua integridade física e psicológica.

Trata-se de medida protetiva de natureza trabalhista, fixada pelo juízo criminal ou pelos juizados de violência doméstica, cuja efetivação depende da articulação entre a esfera penal, a esfera trabalhista e o empregador.

O Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Tema 1.370 de repercussão geral, em 2025, definiu que o afastamento remunerado da trabalhadora vítima de violência doméstica é determinado pelo juízo criminal, cabendo ao empregador o custeio da remuneração nos primeiros quinze dias de afastamento e ao INSS o custeio do período subsequente, independentemente do cumprimento de carência previdenciária.

A definição do STF supera a controvérsia doutrinária e jurisprudencial que antecedia o julgamento quanto à natureza jurídica da prestação, se previdenciária ou assistencial, e à responsabilidade pelo ônus remuneratório, conferindo maior segurança jurídica tanto à trabalhadora quanto ao empregador.

6.2 a Lei n.º 14.457/2022 e o programa emprega + mulheres

A Lei n.º 14.457/2022 instituiu o Programa Emprega + Mulheres e alterou a Consolidação das Leis do Trabalho para determinar que as empresas obrigadas a constituir Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) passem a constituí-la também como Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio, com a adoção obrigatória de canal de denúncias, regras de conduta e capacitações periódicas voltadas à prevenção do assédio sexual e de outras formas de violência contra a mulher no ambiente de trabalho.

A norma dialoga diretamente com a Norma Regulamentadora n.º 1 (NR-1), no que se refere à gestão de riscos psicossociais, e cria, no âmbito da relação de emprego, um dever de estrutura preventiva que complementa a proteção reativa oferecida pela Lei Maria da Penha e pela CMB.

A articulação entre a CMB e o empregador da mulher assistida, quando a violência sofrida tem repercussão ou origem no ambiente de trabalho, ou quando a trabalhadora necessita de afastamento protetivo, situa-se precisamente no ponto de

convergência entre a Lei Maria da Penha e a Lei n.º 14.457/2022: a rede de proteção não se exaure no atendimento presencial da CMB, mas se prolonga, por meio da orientação jurídica e do encaminhamento correto da medida protetiva ao juízo competente, até o próprio ambiente laboral da mulher assistida.

6.3 A Convenção n.º 190 da OIT: parâmetro ainda não ratificado, mas juridicamente influente

A Convenção n.º 190 da Organização Internacional do Trabalho, adotada em 2019 e em vigor internacional desde 2021, contém a primeira definição internacional de violência e assédio no mundo do trabalho.

O Brasil ainda não a ratificou: o Poder Executivo encaminhou o texto ao Congresso Nacional em março de 2023 (MSC 86/23), e a ratificação permanece pendente de aprovação pelas duas Casas legislativas. Não obstante a ausência de ratificação, e, portanto, de força vinculante formal, levantamento da Fundação Getúlio Vargas indica crescimento expressivo das citações à Convenção 190 na Justiça do Trabalho, o que revela sua utilização como parâmetro interpretativo e como referência de boas práticas, inclusive pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Para os fins deste artigo, a Convenção 190 cumpre função de horizonte normativo: descreve o padrão internacional de proteção ao qual a rede brasileira de proteção à mulher trabalhadora, hoje sustentada pela Lei Maria da Penha e pela Lei n.º 14.457/2022, e cuja eventual ratificação reforçaria o piso protetivo já em construção a partir da articulação entre a CMB e o mundo do trabalho.

7 A PROTEÇÃO INTEGRAL COMO SISTEMA: A INTERSEÇÃO POLIÉDRICA APLICADA AOS QUATRO EIXOS

Os quatro eixos examinados, saúde pública, perícia médico-legal, advocacia e rede de proteção à mulher trabalhadora, reproduzem, em escala ampliada, a lógica da interseção poliédrica já identificada no exame do ambiente multiprofissional da CMB.

Cada eixo responde a um órgão de fiscalização ou a um regime jurídico próprio (o SUS e o sistema de vigilância em saúde; o CRM, ao qual se submete a perícia médico-legal; a OAB; e o sistema de Justiça do Trabalho e Previdência Social), e nenhum deles pode ser absorvido, substituído ou hierarquizado pelos demais em nome da urgência ou da conveniência administrativa da política de proteção.

A efetividade da proteção integral não decorre, portanto, da concentração de todas essas funções sob uma única autoridade coordenadora, hipótese que reproduziria, em nova roupagem, o mesmo erro categorial de fusão institucional identificado na análise da LC 258/2023, mas da arquitetura deliberada de convergência funcional sem fusão de competências.

A mulher assistida percorre, num único espaço físico e num único fluxo de atendimento, quatro sistemas normativos autônomos que, exatamente por preservarem sua autonomia técnica, garantem a robustez conjunta da proteção que oferecem.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O exame sistemático da questão permite sustentar as seguintes conclusões:

I. A proteção integral à mulher em situação de violência decorre da dignidade da pessoa humana e da igualdade material (arts. 1º, III, e 5º, I, CF/88), concretiza-se por meio da Lei Maria da Penha e encontra na Casa da Mulher Brasileira sua principal expressão arquitetônica.

II. A saúde pública, no âmbito da CMB, deve observar o princípio da integralidade da assistência (art. 198, II, CF/88; Lei n.º 8.080/1990), articulando acolhimento, tratamento e notificação compulsória sem prejuízo da distinção, já estabelecida em trabalho anterior, entre o ato assistencial e o ato pericial.

III. A atividade pericial médico-legal permanece pilar probatório indispensável da proteção integral, cuja robustez depende da preservação da autonomia técnico-científica do perito médico-legista e da fiscalização do CRM, nos termos do modelo de interseção sem fusão.

IV. A advocacia e a assistência jurídica constituem vetor autônomo garantido pelos arts. 27 e 28 da Lei Maria da Penha, sujeito à fiscalização exclusiva da OAB, cuja função de viabilizar o acesso à justiça não se confunde com as demais funções exercidas na CMB.

V. A rede de proteção à mulher trabalhadora funda-se no art. 9º, §2º, II, da Lei Maria da Penha, hoje interpretado, quanto ao ônus remuneratório do afastamento protetivo, pelo Tema 1.370 do STF — e na Lei n.º 14.457/2022, e encontra na Convenção 190 da OIT um horizonte normativo internacional ainda não ratificado, mas já influente na jurisprudência trabalhista brasileira.

VI. A efetividade da proteção integral depende da preservação de uma interseção poliédrica entre os quatro eixos examinados, e não de sua fusão sob autoridade coordenadora única, sob pena de reproduzir, em nova roupagem, o mesmo

erro categorial identificado na análise da tentativa de blindagem legislativa estadual do perito médico-legista oficial perante o CRM.

A Casa da Mulher Brasileira realiza, assim, a promessa constitucional e convencional da proteção integral não pela concentração de poderes, mas pela convivência disciplinada de saberes e competências distintas: saúde, perícia, advocacia e proteção ao trabalho, que se tocam sem se confundir, cada qual respondendo, em sua esfera própria, pela dignidade da mulher que busca, naquele espaço, o primeiro passo para a reconstrução de sua integridade e de sua autonomia.

REFERÊNCIAS

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

BRASIL. **Lei n.º 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde. Diário Oficial da União, Brasília, 1990.

BRASIL. **Lei n.º 8.906, de 4 de julho de 1994**. Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil. Diário Oficial da União, Brasília, 1994.

BRASIL. **Lei n.º 10.778, de 24 de novembro de 2003**. Estabelece a notificação compulsória de violência contra a mulher. Diário Oficial da União, Brasília, 2003.

BRASIL. **Lei n.º 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Lei Maria da Penha. Diário Oficial da União, Brasília, 2006.

BRASIL. **Decreto n.º 1.973, de 1º de agosto de 1996**. Promulga a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará). Diário Oficial da União, Brasília, 1996.

BRASIL. **Lei n.º 12.845, de 1º de agosto de 2013**. Dispõe sobre o atendimento obrigatório e integral de pessoas em situação de violência sexual. Diário Oficial da União, Brasília, 2013.

BRASIL. **Lei n.º 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres. Diário Oficial da União, Brasília, 2022.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal. Tema 1.370 de Repercussão Geral.** Responsabilidade pelo ônus remuneratório do afastamento de mulher vítima de violência doméstica nos termos do art. 9º, §2º, II, da Lei n.º 11.340/2006. Brasília, 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n.º 190 sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho.** Genebra: OIT, 2019.

COLMAN, Juliano; COLMAN, Daniel. **Algumas considerações sobre Jurimetria:** comparação entre Perícia Tradicional e Perícia Bayesiana na busca do livre convencimento do juiz. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. Curitiba: TRT-9ª Região, v. 15, n. 153, p. 101-120, maio 2026. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/9032886>.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo.** 36. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

NUCCI, Guilherme de Souza. **Manual de Processo Penal e Execução Penal.** 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

A AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE PELA LEI Nº 15.371/2026: AVANÇOS, DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA A PROTEÇÃO DA FAMÍLIA E DA IGUALDADE DE GÊNERO

Samuel Felipe Weirich
Bruna Michele Weirich Lunkes

1 INTRODUÇÃO

A proteção à maternidade e à paternidade constitui um dos pilares do sistema brasileiro de seguridade social e representa importante instrumento de efetivação dos direitos fundamentais da criança, da família e do trabalhador. Embora a licença-maternidade tenha recebido tratamento normativo mais amplo desde a Constituição Federal de 1988, a licença-paternidade permaneceu, por décadas, limitada ao período de cinco dias previsto no art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), revelando uma assimetria histórica na distribuição das responsabilidades parentais e na tutela jurídica conferida aos genitores.

A promulgação da Lei nº 15.371, de 2026, representa um marco relevante na evolução da proteção social brasileira ao ampliar para vinte dias a licença-paternidade, conferindo maior participação do pai nos cuidados iniciais da criança e fortalecendo o princípio da paternidade responsável previsto no art. 226, § 7º, da Constituição Federal.

Samuel Felipe Weirich

Advogado. Mestrado em Desenvolvimento Rural Sustentável pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE. Especialista em Advocacia Trabalhista e Previdenciária pela Fundação Escola Superior do Ministério Público do Rio Grande do Sul –FMP, com bolsa custeada pela Escola Superior da Advocacia do Paraná –ESA PARANÁ. Advogado na Seccional OAB/PR. Graduando em Tecnologia da Gestão Pública Municipal pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE. Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR). E-mail: advocaciaweirich@hotmail.com Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3226553865681114> ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-8499-8424>

Bruna Michele Weirich Lunkes

Advogada. Pós-graduanda em Direito das Famílias e Sucessões e em Direito Trabalhista e Previdenciário pela Escola Superior de Advocacia Nacional – ESA Nacional. Graduada em Direito pela Universidade Paranaense (UNIPAR). E-mail: brunaweirich2901@hotmail.com Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8285868089932330> ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-3264-5715>.

A alteração legislativa aproxima o ordenamento jurídico brasileiro das tendências internacionais voltadas à corresponsabilidade parental, ao desenvolvimento infantil e à promoção da igualdade de gênero nas relações familiares e laborais.

A relevância da matéria transcende o âmbito estritamente trabalhista. A licença-paternidade encontra fundamentos na Seguridade Social, na proteção constitucional à família, na dignidade da pessoa humana, na proteção integral da criança e no direito ao desenvolvimento saudável durante a primeira infância. Sob essa perspectiva, o instituto revela-se importante mecanismo de concretização dos direitos sociais previstos na Constituição Federal e dos compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro em matéria de direitos humanos.

Além dos reflexos familiares e sociais, a ampliação da licença-paternidade repercute diretamente nas relações de trabalho, impondo novos desafios à gestão empresarial, à organização das atividades produtivas e à interpretação das normas trabalhistas e previdenciárias. A medida também reforça a necessidade de revisão de paradigmas historicamente construídos em torno da divisão sexual do trabalho, incentivando uma participação mais equilibrada entre homens e mulheres nas atividades de cuidado e educação dos filhos.

Nesse contexto, o presente estudo tem por objetivo analisar a Lei nº 15.371/2026 sob a perspectiva constitucional, trabalhista e previdenciária, examinando sua evolução histórica, seus fundamentos jurídicos e seus impactos para a proteção da família, da infância e da igualdade de gênero. Para tanto, desenvolve-se pesquisa qualitativa, de natureza jurídico-dogmática, fundamentada em revisão bibliográfica e documental, com análise da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho, da legislação previdenciária, da jurisprudência e da doutrina especializada.

1.1 METODOLOGIA

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa de natureza qualitativa, de caráter descritivo e analítico, desenvolvida por meio do método jurídico-dogmático, com fundamento em pesquisa bibliográfica e documental. A investigação concentrou-se na análise da Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026, que regulamentou a licença-paternidade prevista no art. 7º, inciso XIX, da Constituição Federal, instituiu o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social e promoveu alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na Lei nº 8.212/1991, na Lei nº 8.213/1991 e na Lei nº 11.770/2008.

A pesquisa bibliográfica foi realizada a partir da literatura especializada em

Direito do Trabalho, Direito Previdenciário e Direito Constitucional, com destaque para as contribuições de Agostinho (2020), Castro e Lazzari (2018), Porto e Araújo (2024), Silveira (2021), Delgado (2024) e demais autores que abordam a proteção social dos trabalhadores, a parentalidade e os direitos fundamentais. Também foram examinadas decisões do Supremo Tribunal Federal e do Superior Tribunal de Justiça relacionadas à proteção da maternidade, da paternidade, da adoção e da igualdade de tratamento entre os genitores, bem como documentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da Organização das Nações Unidas (ONU) e da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

A análise jurídica foi orientada pelos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da proteção integral da criança, da igualdade de gênero, da paternidade responsável, da valorização do trabalho e da proteção social, buscando verificar de que forma as inovações introduzidas pela Lei nº 15.371/2026 contribuem para o fortalecimento da tutela jurídica da família, da corresponsabilidade parental e da efetivação dos direitos sociais. Para complementar a investigação, realizou-se uma análise sistemática das alterações legislativas promovidas pela nova norma, comparando o regime jurídico anterior com as disposições atualmente vigentes, especialmente quanto à criação do salário-paternidade, à ampliação gradual da licença-paternidade, à estabilidade provisória do empregado e à incorporação do benefício ao sistema da Seguridade Social.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A licença-paternidade no contexto da Seguridade Social brasileira

A proteção social do trabalhador constitui um dos fundamentos do Estado Social de Direito e representa importante instrumento de efetivação dos direitos humanos e da dignidade da pessoa humana. No ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição Federal de 1988 conferiu especial relevância aos direitos sociais ao inseri-los entre os direitos fundamentais, reconhecendo que o trabalho deve ser exercido em condições capazes de assegurar proteção à saúde, à família, à maternidade, à infância e à segurança econômica do trabalhador. Diferentemente do modelo anterior, baseado predominantemente na proteção previdenciária contributiva, a nova ordem constitucional passou a integrar saúde, previdência social e assistência social em um sistema único de proteção aos direitos sociais (Brasil, 1988).

Nessa perspectiva, a Seguridade Social consolida-se como mecanismo de redistribuição de riscos sociais e promoção da justiça social, integrando ações de saúde,

previdência social e assistência social destinadas à garantia do bem-estar da população. Conforme destacam Weirich e Neres (2026a), a proteção social do trabalhador transcende a dimensão econômica da relação laboral, constituindo verdadeiro direito humano fundamental voltado à promoção da inclusão social, da redução das desigualdades e da concretização do trabalho decente, em consonância com a Agenda 2030 das Nações Unidas, especialmente com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8, que busca promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos.

Segundo Agostinho (2020), o Sistema de Seguridade Social foi introduzido pela Constituição Federal de 1988 e encontra fundamento no art. 194, que estabelece que a seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência social e à assistência social. Essa estrutura evidencia que a proteção conferida aos trabalhadores não se limita à concessão de benefícios previdenciários, mas integra uma política pública voltada à promoção da dignidade humana, da justiça social e da redução das desigualdades.

Sob essa perspectiva, os direitos sociais relacionados à maternidade e à paternidade não devem ser compreendidos apenas como benefícios trabalhistas ou previdenciários, mas como instrumentos destinados à proteção integral da família e ao desenvolvimento humano. Weirich e Neres (2026b) sustentam que a Previdência Social desempenha papel essencial na concretização dos direitos fundamentais ao assegurar mecanismos de proteção diante das contingências sociais que afetam a capacidade laborativa e a organização familiar.

A garantia de licenças parentais remuneradas, portanto, integra o conjunto de políticas públicas voltadas à promoção da dignidade da pessoa humana, da igualdade material entre homens e mulheres e da proteção da infância, contribuindo para a construção de relações de trabalho mais justas e compatíveis com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil em matéria de direitos humanos e desenvolvimento sustentável. Nesse contexto, a ampliação da licença-paternidade promovida pela Lei nº 15.371/2026 representa importante avanço na consolidação da proteção social dos trabalhadores, fortalecendo a corresponsabilidade parental e ampliando a efetividade dos direitos sociais assegurados constitucionalmente.

Nesse contexto, a proteção à maternidade e à paternidade insere-se como importante mecanismo de concretização dos direitos sociais previstos na Constituição Federal. Conforme destaca Agostinho (2020), desde a promulgação da Constituição de 1988 a proteção assegurada aos servidores públicos e aos segurados do Regime

Geral de Previdência Social contemplava licença-maternidade de 120 dias, prevista no art. 7º, XVIII, da Constituição Federal, enquanto a licença-paternidade permaneceu limitada ao período de cinco dias estabelecido pelo art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, situação que perdurou por décadas diante da ausência de regulamentação específica.

A doutrina previdenciária reconhece que essa diferenciação decorreu da construção histórica da proteção social brasileira, inicialmente voltada à tutela da maternidade como mecanismo de proteção da saúde da mulher trabalhadora e do recém-nascido. Entretanto, as transformações sociais ocorridas nas últimas décadas passaram a exigir uma releitura do instituto, reconhecendo a importância da participação paterna desde os primeiros dias de vida da criança.

Conforme ensinam Castro e Lazzari (2018), a expressão “Direito Social”, atribuída a Cesarino Júnior, surgiu para identificar um ramo intermediário entre o Direito Público e o Direito Privado, abrangendo, entre outros, o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário. Essa aproximação demonstra que os institutos relacionados à proteção da maternidade e da paternidade não podem ser analisados exclusivamente sob uma perspectiva contratual, mas como instrumentos de efetivação dos direitos fundamentais sociais assegurados pela Constituição.

Sob essa ótica, a licença-paternidade ultrapassa a simples justificativa de ausência ao trabalho para constituir verdadeiro direito fundamental de natureza social, destinado à proteção simultânea do trabalhador, da criança e da família.

2.2 Evolução legislativa da licença-paternidade no Brasil

A evolução normativa da licença-paternidade brasileira demonstra que a proteção conferida ao pai foi construída de forma gradual e significativamente mais lenta do que a destinada à maternidade. Silveira (2021) observa que a primeira previsão legal relacionada ao afastamento do pai ocorreu com a Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943. À época, o art. 473, inciso III, autorizava o empregado a ausentar-se do trabalho por apenas um dia, sem prejuízo do salário, em razão do nascimento do filho. O objetivo da norma restringia-se, essencialmente, à realização do registro civil da criança, inexistindo qualquer preocupação legislativa com o fortalecimento do vínculo afetivo entre pai e filho ou com a corresponsabilidade nos cuidados familiares.

A Constituição Federal de 1988 representou importante avanço ao reconhecer expressamente o direito à licença-paternidade como direito social dos trabalhadores, previsto no art. 7º, inciso XIX, determinando, entretanto, que sua

duração fosse disciplinada por legislação específica. Enquanto essa regulamentação não fosse editada, o art. 10, § 1º, do ADCT fixou provisoriamente o período de cinco dias de afastamento remunerado (Brasil, 1988).

Embora concebida como norma transitória, essa disciplina permaneceu vigente por quase quatro décadas. Durante esse período, poucas alterações ocorreram na legislação nacional. A principal delas decorreu da Lei nº 11.770/2008, que instituiu o Programa Empresa Cidadã (Brasil, 2008).

Segundo Agostinho (2020), a referida lei autorizou a prorrogação da licença-maternidade das servidoras públicas por mais sessenta dias, permanecendo inicialmente silente quanto à licença-paternidade. Somente posteriormente o Programa Empresa Cidadã passou a admitir a prorrogação da licença-paternidade por quinze dias adicionais para empregados de empresas participantes do programa, totalizando vinte dias de afastamento remunerado. Silveira (2021) destaca que essa ampliação possuía alcance restrito, uma vez que dependia da adesão voluntária das empresas ao Programa Empresa Cidadã, mantendo a grande maioria dos trabalhadores brasileiros submetida ao prazo constitucional de apenas cinco dias.

No âmbito do regime jurídico dos servidores públicos federais, Porto e Araújo (2024) observam que a Lei nº 8.112/1990 já previa licença-paternidade entre os benefícios assegurados aos servidores públicos, ao lado da licença à gestante, à adotante, da assistência à saúde e dos demais benefícios estatutários, evidenciando que a proteção familiar sempre integrou o conjunto das prestações funcionais destinadas aos servidores.

Outro aspecto relevante refere-se ao financiamento da proteção social decorrente da licença-paternidade. Castro e Lazzari (2018) ressaltam que, conforme entendimento consolidado pelo Superior Tribunal de Justiça no julgamento do Recurso Especial Repetitivo nº 1.230.957/RS, incide contribuição previdenciária patronal sobre os valores pagos a título de salário-maternidade e salário-paternidade, demonstrando a estreita relação existente entre o instituto e o sistema previdenciário brasileiro.

Castro e Lazzari (2018) também destacam que o Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Súmula nº 254, consolidou entendimento acerca da comprovação do direito ao salário-família, reconhecendo que, quando o empregador já possui conhecimento do nascimento do filho em razão da concessão da licença-paternidade, não se justifica negar o benefício sob o argumento de ausência de apresentação da certidão de nascimento, em observância aos princípios da proteção e da aptidão para a prova.

A recente promulgação da Lei nº 15.371/2026 representa, portanto, a primeira alteração legislativa de caráter geral destinada a ampliar o período mínimo da licença-

paternidade para todos os trabalhadores brasileiros, superando o modelo transitório inaugurado pela Constituição de 1988 e conferindo maior efetividade aos princípios constitucionais da proteção integral da criança, da dignidade da pessoa humana, da igualdade de gênero e da paternidade responsável.

2.3 A licença-paternidade na perspectiva do Direito Previdenciário

Embora a licença-paternidade costume ser analisada predominantemente sob a ótica do Direito do Trabalho, sua evolução encontra estreita relação com o desenvolvimento do sistema brasileiro de Seguridade Social. Nesse sentido, a proteção à maternidade e à paternidade integra o conjunto de políticas públicas voltadas à proteção da família, da infância e da dignidade do trabalhador, constituindo importante instrumento de concretização dos direitos sociais assegurados pela Constituição Federal de 1988.

Conforme lecionam Castro e Lazzari (2018), o Direito Previdenciário integra o denominado Direito Social, expressão atribuída por Cesarino Júnior para designar um ramo jurídico intermediário entre o Direito Público e o Direito Privado. Segundo os autores, o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário possuem origem comum, compartilhando princípios voltados à proteção da pessoa do trabalhador e à redução das desigualdades sociais. Essa aproximação evidencia que a licença-paternidade não constitui apenas uma garantia trabalhista, mas um instituto de proteção social inserido no contexto mais amplo da Seguridade Social.

Os autores destacam que, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, a proteção à maternidade recebeu tratamento previdenciário específico por meio do salário-maternidade, benefício custeado pelos regimes previdenciários. Situação distinta ocorreu com a licença-paternidade, que, apesar de assegurada constitucionalmente, permaneceu desprovida de benefício previdenciário próprio, tanto no Regime Geral de Previdência Social (RGPS) quanto nos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS). Dessa forma, o afastamento remunerado do pai sempre permaneceu sob responsabilidade direta do empregador, sem substituição de renda pelo sistema previdenciário.

Segundo Castro e Lazzari (2018), essa distinção demonstra que, historicamente, o legislador concentrou a proteção social na maternidade, compreendida inicialmente como mecanismo de recuperação da saúde da mulher e proteção do recém-nascido. Somente nas últimas décadas a doutrina e a jurisprudência passaram a reconhecer a licença-paternidade como instrumento destinado também à efetivação da convivência

familiar, da corresponsabilidade parental e do melhor interesse da criança.

No âmbito dos servidores públicos, Castro e Lazzari (2018) ressaltam que a Constituição Federal assegurou às servidoras ocupantes de cargo efetivo a licença-maternidade de cento e vinte dias, enquanto aos servidores do sexo masculino permaneceu assegurada apenas a licença-paternidade de cinco dias prevista no art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Mesmo após a instituição da Lei nº 11.770/2008, que autorizou a prorrogação da licença-maternidade em sessenta dias, nenhuma ampliação imediata foi conferida aos pais, evidenciando a assimetria existente entre a proteção jurídica da maternidade e da paternidade.

Posteriormente, com a promulgação da Lei nº 13.257/2016, a proteção foi parcialmente ampliada ao permitir a prorrogação da licença-paternidade por mais quinze dias para empregados de empresas participantes do Programa Empresa Cidadã, alcançando vinte dias de afastamento remunerado. Todavia, conforme observam Castro e Lazzari (2018), essa ampliação possuía alcance restrito, uma vez que dependia da adesão voluntária do empregador ao programa governamental, circunstância que manteve grande parte dos trabalhadores brasileiros submetidos ao período mínimo de cinco dias previsto constitucionalmente.

Outro aspecto relevante apontado pelos autores refere-se ao custeio da ampliação das licenças parentais. Conforme entendimento consolidado pelo então Ministério da Previdência Social, a prorrogação da licença-maternidade prevista na Lei nº 11.770/2008 não constitui benefício previdenciário, razão pela qual sua extensão não pode ser financiada pelos recursos dos Regimes Próprios de Previdência Social, devendo ser suportada diretamente pelo ente público ou empregador responsável. Esse entendimento evidencia a preocupação com o equilíbrio financeiro e atuarial dos regimes previdenciários, princípio expressamente previsto na Constituição Federal.

A jurisprudência também desempenhou papel importante na evolução das licenças parentais. Castro e Lazzari (2018) destacam que o Superior Tribunal de Justiça consolidou entendimento de que a prorrogação da licença-maternidade prevista na Lei nº 11.770/2008 não possui aplicação automática aos Estados e Municípios, dependendo de regulamentação específica por cada ente federativo. Posteriormente, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Recurso Extraordinário nº 778.889/PE, reconheceu a inconstitucionalidade da diferenciação entre licença-maternidade biológica e licença por adoção, afirmando que ambas devem possuir igual duração, em observância aos princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade entre os filhos e da proteção integral da criança. Esse precedente representou importante evolução na compreensão constitucional das licenças parentais e reforçou a centralidade do interesse da criança

na interpretação das normas protetivas.

Nesse contexto, a recente edição da Lei nº 15.371/2026 representa importante marco evolutivo da legislação brasileira ao conferir caráter geral à licença-paternidade de vinte dias. A nova disciplina supera a lógica anteriormente restrita ao Programa Empresa Cidadã e fortalece os princípios constitucionais da proteção integral, da paternidade responsável, da igualdade material entre homens e mulheres e da valorização da convivência familiar, aproximando o ordenamento jurídico brasileiro das tendências internacionais de fortalecimento das políticas de cuidado compartilhado.

2.4 Gênero, divisão sexual do trabalho e a licença-paternidade

A construção histórica das relações de trabalho foi marcada pela divisão sexual dos papéis familiares, atribuindo ao homem a função de provedor financeiro e à mulher a responsabilidade pelos cuidados domésticos e pela criação dos filhos. Essa concepção influenciou diretamente a formação da legislação trabalhista e previdenciária brasileira, que tradicionalmente concentrou a proteção jurídica na maternidade, relegando a paternidade a um papel secundário. Como consequência, a licença-paternidade permaneceu por décadas limitada a um curto período de afastamento, reforçando a percepção de que os cuidados com o recém-nascido seriam atribuição predominantemente materna.

Segundo Silveira (2021), a legislação brasileira refletiu essa construção histórica ao prever, inicialmente, apenas um dia de afastamento remunerado para o pai, conforme o art. 473, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, período destinado essencialmente ao registro civil do nascimento da criança. Somente com a Constituição Federal de 1988 a licença-paternidade passou a ser reconhecida como direito social dos trabalhadores, sendo fixado provisoriamente o prazo de cinco dias pelo art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Apesar desse avanço constitucional, a ausência de regulamentação específica manteve, por muitos anos, uma significativa diferença entre a proteção conferida à maternidade e à paternidade.

Silveira (2021) observa que a reduzida duração da licença-paternidade contribui para a perpetuação de estereótipos de gênero, ao reforçar a ideia de que o homem exerce apenas papel auxiliar no cuidado dos filhos, enquanto a mulher permanece como principal responsável pelas atividades domésticas e pelo cuidado infantil. Essa desigualdade repercute diretamente no mercado de trabalho, pois a

maior permanência da mulher afastada das atividades profissionais pode influenciar oportunidades de contratação, progressão na carreira, remuneração e estabilidade, ampliando desigualdades historicamente construídas entre homens e mulheres.

Segundo Silveira (2021), as experiências internacionais demonstram que políticas mais amplas de licenças parentais produzem efeitos positivos não apenas para o desenvolvimento da criança, mas também para a promoção da igualdade de gênero. Com base em estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Silveira (2021) aponta que diversos países adotam modelos de licença parental compartilhada ou licenças-paternidade significativamente superiores às previstas historicamente no Brasil, reconhecendo que a participação ativa do pai nos primeiros meses de vida da criança favorece o fortalecimento dos vínculos familiares, reduz a sobrecarga materna e contribui para uma divisão mais equilibrada das responsabilidades familiares.

A desigualdade de gênero no ambiente de trabalho permanece como um dos principais desafios para a efetivação da igualdade material entre homens e mulheres. Embora as mulheres apresentem, atualmente, níveis de escolaridade e qualificação profissional equivalentes ou superiores aos dos homens, essa vantagem educacional não se reflete nas oportunidades de inserção, ascensão e remuneração no mercado de trabalho. Conforme destaca Silveira (2021), um dos fatores determinantes dessa disparidade está associado à denominada “função reprodutora da mulher”, isto é, à expectativa social de que a maternidade e os cuidados familiares constituam responsabilidades predominantemente femininas.

Dados do Relatório de Desenvolvimento Humano do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD, 2019) demonstram que preconceitos estruturais e estereótipos de gênero continuam influenciando decisões de contratação, promoção e ocupação de cargos de liderança, perpetuando diferenças salariais e reduzindo as oportunidades profissionais das mulheres. Nesse contexto, a reduzida duração da licença-paternidade historicamente vigente no Brasil contribuiu para reforçar a concentração das responsabilidades parentais sobre a mulher, ampliando sua sobrecarga com o trabalho doméstico e o cuidado dos filhos. A ampliação da licença-paternidade, portanto, ultrapassa a dimensão da proteção ao trabalhador masculino, constituindo importante instrumento de promoção da igualdade de gênero, ao incentivar a corresponsabilidade parental, reduzir a discriminação indireta relacionada à maternidade e favorecer uma distribuição mais equilibrada das responsabilidades familiares e profissionais entre homens e mulheres (Silveira, 2021).

Nesse contexto, a ampliação da licença-paternidade promovida pela Lei nº 15.371/2026 representa importante avanço na superação da divisão tradicional dos

papéis de gênero. Ao ampliar o período de convivência entre pai e filho durante os primeiros dias após o nascimento ou adoção, a nova legislação fortalece o princípio da paternidade responsável previsto no art. 226, § 7º, da Constituição Federal e contribui para a construção de relações de trabalho mais igualitárias, nas quais o cuidado com a família deixa de ser compreendido como atribuição exclusiva da mulher e passa a constituir responsabilidade compartilhada entre ambos os genitores.

2.5 A licença-paternidade à luz dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: ODS 5 e ODS 8

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 2015, representa um compromisso global voltado à promoção do desenvolvimento econômico, da inclusão social e da proteção ambiental, estruturado em 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas interdependentes. Entre esses objetivos, destacam-se o ODS 5 – Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas e o ODS 8 – Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos, ambos diretamente relacionados às políticas de proteção da maternidade, da paternidade e da família (ONU, 2015).

A ampliação da licença-paternidade promovida pela Lei nº 15.371/2026 encontra estreita convergência com o ODS 5 ao contribuir para a redução das desigualdades estruturais entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Historicamente, a responsabilidade pelo cuidado dos filhos foi atribuída quase exclusivamente às mulheres, circunstância que repercute negativamente na inserção profissional feminina, na progressão da carreira, na remuneração e na ocupação de cargos de liderança. Ao ampliar o período de afastamento remunerado do pai, a legislação fortalece a corresponsabilidade parental e contribui para uma distribuição mais equilibrada das atividades de cuidado, reduzindo a discriminação indireta associada à maternidade e promovendo maior igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Sob a perspectiva do ODS 8, a licença-paternidade também se revela instrumento de promoção do trabalho decente e da proteção social dos trabalhadores. Weirich e Neres (2026a) destacam que os direitos sociais assegurados pela Constituição Federal constituem pressupostos essenciais para a efetivação do trabalho decente, uma vez que garantem proteção contra riscos sociais e promovem

condições laborais compatíveis com a dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, a ampliação da licença-paternidade fortalece a dimensão social das relações de trabalho ao reconhecer que o exercício da parentalidade constitui direito fundamental do trabalhador e elemento indispensável para o desenvolvimento saudável da criança e da família.

Dentre as metas do ODS 8, merece especial destaque a Meta 8.5, que estabelece o compromisso de, até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e assegurar trabalho decente para todas as mulheres e homens, incluindo jovens e pessoas com deficiência, garantindo remuneração igual para trabalho de igual valor (ONU, 2015). A efetivação dessa meta pressupõe a eliminação de barreiras estruturais que historicamente dificultam a permanência e a ascensão das mulheres no mercado de trabalho. Nesse contexto, políticas públicas que promovam a corresponsabilidade parental, como a ampliação da licença-paternidade, contribuem para reduzir a penalização profissional decorrente da maternidade, favorecendo relações laborais mais equitativas e compatíveis com o princípio constitucional da igualdade.

Igualmente relevante é a Meta 8.8, que prevê a proteção dos direitos trabalhistas e a promoção de ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, inclusive aqueles em situações de maior vulnerabilidade (ONU, 2015). A proteção social decorrente da licença-paternidade insere-se nesse compromisso internacional ao assegurar ao trabalhador o direito ao afastamento remunerado para o exercício das responsabilidades familiares, sem prejuízo do vínculo empregatício ou da remuneração. Além de fortalecer a proteção jurídica do trabalhador, essa medida contribui para a promoção da saúde física e mental dos pais, para o fortalecimento dos vínculos familiares e para o desenvolvimento integral da criança, elementos reconhecidos como componentes essenciais do conceito contemporâneo de trabalho decente.

Sob essa perspectiva, a Lei nº 15.371/2026 representa não apenas uma alteração legislativa de natureza trabalhista, mas também um importante instrumento de implementação da Agenda 2030 no Brasil. Ao ampliar a licença-paternidade para vinte dias, a norma aproxima o ordenamento jurídico brasileiro dos compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro em matéria de direitos humanos, igualdade de gênero, proteção social e desenvolvimento sustentável, reafirmando que a promoção do trabalho decente pressupõe políticas públicas capazes de conciliar a atividade laboral com a proteção da família e da primeira infância.

3 A LEI Nº 15.371/2026 E A NOVA DISCIPLINA DA LICENÇA-PATERNIDADE NO BRASIL

A promulgação da Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026, representa a mais significativa alteração legislativa relativa à licença-paternidade desde a Constituição Federal de 1988. Diferentemente das alterações pontuais promovidas anteriormente pela Lei nº 11.770/2008 e pela Lei nº 13.257/2016, a nova legislação promove uma reformulação estrutural do instituto ao regulamentar definitivamente o inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal, criar o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social e harmonizar diversos diplomas legais relacionados à proteção da família, da infância e das relações de trabalho.

Sob a perspectiva doutrinária, a Lei nº 15.371/2026 representa importante evolução do sistema brasileiro de proteção social. Conforme ensinam Castro e Lazzari (2018), a proteção previdenciária da maternidade sempre ocupou posição consolidada no sistema da Seguridade Social, enquanto a licença-paternidade permaneceu, durante décadas, como direito eminentemente trabalhista, sem benefício previdenciário correspondente. A criação do salário-paternidade rompe essa tradição histórica e amplia a participação da Previdência Social na proteção da parentalidade, aproximando os regimes jurídicos da maternidade e da paternidade.

Da mesma forma, Agostinho (2020) observa que a Constituição de 1988 assegurou apenas cinco dias de licença-paternidade como norma transitória, ao passo que a licença-maternidade recebeu disciplina constitucional e previdenciária muito mais abrangente. A nova lei corrige parcialmente essa assimetria ao reconhecer que a proteção da criança e da família exige participação ativa de ambos os genitores durante os primeiros dias de convivência.

3.1 o objeto da lei nº 15.371/2026

O art. 1º da Lei nº 15.371/2026 evidencia que o legislador optou por disciplinar simultaneamente três aspectos distintos: a regulamentação da licença-paternidade prevista constitucionalmente, a criação do salário-paternidade como benefício previdenciário e a harmonização das normas trabalhistas e previdenciárias relacionadas à proteção da família.

Essa técnica legislativa demonstra que o instituto deixa de ser compreendido apenas como hipótese de ausência justificada ao trabalho, passando a integrar o sistema brasileiro de proteção social. A partir da vigência da lei, verifica-se maior aproximação entre os benefícios destinados à maternidade e à paternidade, reforçando os princípios

da proteção integral da criança, da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável.

3.2 A ampliação das hipóteses de proteção

O art. 2º da Lei nº 15.371/2026 promove significativa ampliação do campo de incidência da licença-paternidade ao assegurar o benefício não apenas em decorrência do nascimento de filho biológico, mas também nas hipóteses de adoção, guarda judicial para fins de adoção, parto antecipado e falecimento da mãe, observadas as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho e da Lei nº 8.213/1991. Ao estender a proteção às famílias adotivas e contemplar situações excepcionais que demandam maior participação do pai ou responsável legal nos cuidados iniciais da criança, o legislador reafirma o princípio da proteção integral e reconhece a diversidade das configurações familiares existentes na sociedade contemporânea.

Essa ampliação revela inequívoca influência da evolução jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal, especialmente do julgamento do Recurso Extraordinário nº 778.889/PE, no qual a Corte reconheceu a necessidade de tratamento isonômico entre filiação biológica e adotiva, assegurando igualdade de proteção às crianças independentemente da origem da filiação e reafirmando os princípios da dignidade da pessoa humana, da prioridade absoluta da criança e do melhor interesse do menor (Brasil; STF, 2016).

Outro avanço importante consiste na exigência legal de que o pai participe efetivamente dos cuidados da criança durante o período de afastamento, proibindo o exercício de qualquer atividade remunerada. Trata-se de inovação semelhante à já existente para a licença-maternidade, evidenciando que a finalidade da licença não possui caráter recreativo ou meramente assistencial ao trabalhador, mas objetiva assegurar a convivência familiar e o desenvolvimento infantil.

Uma das principais inovações introduzidas pela Lei nº 15.371/2026 está prevista em seu art. 4º, que estabelece, pela primeira vez no ordenamento jurídico brasileiro, uma estabilidade provisória específica para o empregado em gozo de licença-paternidade. Nos termos da norma, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde o início da fruição da licença até um mês após o seu término, assegurando ao trabalhador maior segurança jurídica para exercer plenamente suas responsabilidades parentais.

Além disso, o parágrafo único do dispositivo prevê que, caso ocorra a rescisão contratual após a comunicação da futura licença ao empregador e antes do início de sua fruição, frustrando o exercício desse direito, o período correspondente deverá ser indenizado em dobro. A inovação aproxima a proteção conferida ao pai

daquela tradicionalmente assegurada à empregada gestante, fortalecendo a efetividade dos princípios constitucionais da proteção à família, da paternidade responsável, da convivência familiar e da proteção integral da criança. Ao mesmo tempo, a medida busca coibir práticas discriminatórias relacionadas ao exercício da parentalidade, reduzindo o risco de dispensas motivadas pelo afastamento temporário do empregado e promovendo maior equilíbrio entre as responsabilidades familiares e as relações de trabalho.

3.3 A criação do salário-paternidade

Sob a perspectiva previdenciária, a principal inovação promovida pela Lei nº 15.371/2026 consiste na instituição do salário-paternidade como benefício integrante do Regime Geral de Previdência Social, suprimindo uma lacuna histórica do sistema brasileiro de proteção social. Para tanto, a norma introduziu os arts. 73-A a 73-H na Lei nº 8.213/1991, disciplinando o benefício de forma semelhante à sistemática já consolidada para o salário-maternidade. A legislação estabelece regras específicas para a concessão, o custeio e o pagamento do benefício aos diversos segurados da Previdência Social, contemplando empregados, trabalhadores avulsos, empregados domésticos, contribuintes individuais, segurados facultativos, segurados especiais e trabalhadores desempregados que mantenham a qualidade de segurado.

Essa uniformização representa importante avanço na proteção previdenciária da parentalidade, aproximando os regimes jurídicos da maternidade e da paternidade e fortalecendo os princípios constitucionais da isonomia, da proteção à família e da corresponsabilidade parental, ao reconhecer que ambos os genitores desempenham papel fundamental no desenvolvimento e nos cuidados iniciais da criança. Conforme lecionam Castro e Lazzari (2018), historicamente a licença-paternidade permaneceu dissociada da proteção previdenciária, sendo custeada exclusivamente pelo empregador. A criação do salário-paternidade modifica essa lógica histórica ao inserir definitivamente a proteção da paternidade no âmbito da Previdência Social.

3.4 A criação do salário-paternidade – progressividade da licença

Sob a perspectiva previdenciária, a principal inovação promovida pela Lei nº 15.371/2026 consiste na instituição do salário-paternidade como benefício integrante do Regime Geral de Previdência Social, suprimindo uma lacuna histórica do sistema brasileiro de proteção social. Para tanto, a norma introduziu os arts. 73-A a 73-H na Lei nº 8.213/1991, disciplinando o benefício em moldes semelhantes aos já consolidados para o salário-maternidade.

A legislação estabelece regras específicas para a concessão, o custeio e o pagamento do benefício aos diversos segurados da Previdência Social, contemplando empregados, trabalhadores avulsos, empregados domésticos, contribuintes individuais, segurados facultativos, segurados especiais e trabalhadores desempregados que mantenham a qualidade de segurado. Dessa forma, a proteção previdenciária deixa de se restringir à maternidade e passa a reconhecer expressamente a paternidade como contingência social merecedora de tutela pelo sistema previdenciário.

A uniformização do regime jurídico entre salário-maternidade e salário-paternidade representa importante avanço na efetivação dos princípios constitucionais da isonomia, da proteção à família e da corresponsabilidade parental. Conforme lecionam Castro e Lazzari (2018), a licença-paternidade permaneceu historicamente dissociada da proteção previdenciária, sendo o afastamento remunerado custeado exclusivamente pelo empregador, diferentemente do que ocorre com o salário-maternidade, tradicionalmente financiado pela Previdência Social.

A criação do salário-paternidade rompe essa lógica histórica ao incorporar definitivamente a proteção da paternidade ao sistema da Seguridade Social, aproximando os regimes jurídicos destinados aos dois genitores e reconhecendo que a participação do pai nos cuidados iniciais da criança constitui direito social de relevante interesse público.

Tabela 1 – Cronograma progressivo de implementação do benefício¹

Período	Duração da licença-paternidade
Até 31/12/2026	5 dias (regra anterior)
A partir de 01/01/2027	10 dias
A partir de 01/01/2028	15 dias
A partir de 01/01/2029*	20 dias

Fonte: Elaborado pelos Autores com base na Lei nº 15.371/2026.

Outra inovação de grande relevância introduzida pela Lei nº 15.371/2026 refere-se à implementação gradual da ampliação da licença-paternidade.

¹ *O prazo de vinte dias dependerá do cumprimento das metas fiscais previstas na Lei de Diretrizes Orçamentárias, conforme os §§ 1º e 2º do art. 11.

Diferentemente de estabelecer imediatamente o período definitivo de vinte dias, o legislador optou por um modelo progressivo de implementação, previsto no art. 11 da lei, segundo o qual a licença terá duração de dez dias a partir de 1º de janeiro de 2027, quinze dias a partir de 1º de janeiro de 2028 e vinte dias a partir de 1º de janeiro de 2029, observada a condição de cumprimento das metas fiscais estabelecidas na Lei de Diretrizes Orçamentárias. Caso essas metas não sejam atingidas, a ampliação para vinte dias será postergada para o segundo exercício financeiro subsequente ao efetivo cumprimento dos parâmetros fiscais definidos pela legislação.

Essa técnica legislativa evidencia a preocupação do legislador em compatibilizar a ampliação dos direitos sociais com os princípios da responsabilidade fiscal e do equilíbrio financeiro da Seguridade Social. Ao condicionar a implementação integral da licença-paternidade ao desempenho das metas fiscais, a lei procura harmonizar a expansão da proteção social com a sustentabilidade financeira do sistema previdenciário, em consonância com o art. 195 da Constituição Federal. Trata-se de solução que busca conciliar a efetivação de um novo direito social com a preservação do equilíbrio atuarial da Previdência Social, demonstrando que a concretização dos direitos fundamentais pode ser realizada de forma gradual, sem desconsiderar as limitações orçamentárias e os compromissos de responsabilidade fiscal assumidos pelo Estado brasileiro.

3.5 Inclusão, proteção integral e corresponsabilidade parental

A Lei nº 15.371/2026 também promove significativo avanço na proteção conferida às famílias em situação de maior vulnerabilidade, ao reconhecer que determinadas circunstâncias demandam maior dedicação dos responsáveis durante os primeiros momentos de convivência com a criança ou o adolescente. Nesse sentido, o art. 12 estabelece que, nos casos de nascimento ou adoção de criança ou adolescente com deficiência, o período da licença-paternidade será acrescido de um terço, considerando as necessidades específicas de cuidado, adaptação e acompanhamento que essas situações frequentemente exigem. A medida demonstra sensibilidade do legislador em relação ao princípio da proteção integral da criança e da pessoa com deficiência, assegurando aos pais tempo adicional para oferecer os cuidados indispensáveis ao desenvolvimento físico, emocional e social do filho (Brasil; 1988; 2026).

Além disso, a legislação introduz mecanismos destinados a assegurar que a licença-paternidade cumpra efetivamente sua finalidade protetiva. Os arts. 2º, §§ 3º a 5º, e 73-H da Lei nº 8.213/1991 preveem a possibilidade de suspensão, cessação ou

indeferimento da licença e do salário-paternidade quando houver elementos concretos que indiquem a prática de violência doméstica ou familiar ou de abandono material pelo pai em relação à criança ou ao adolescente sob sua responsabilidade.

Ao vincular a manutenção do benefício ao exercício responsável da parentalidade, a norma evidencia que a licença-paternidade não constitui apenas um direito subjetivo do trabalhador, mas um instrumento jurídico voltado primordialmente à proteção da criança e ao fortalecimento dos vínculos familiares. Sob essa perspectiva, o instituto assume natureza de política pública de proteção integral, em consonância com o art. 227 da Constituição Federal, com o Estatuto da Criança e do Adolescente e com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil em matéria de direitos humanos e proteção à infância.

Tabela 2 – Quadro comparativo do salário-paternidade anterior e após a nova legislação.

Aspecto	Antes da Lei 15.371/2026	Após a Lei 15.371/2026
Licença-paternidade	5 dias (regra geral)	20 dias (implementação gradual)
Natureza jurídica	Direito trabalhista	Direito trabalhista e previdenciário
Salário-paternidade	Não existia	Benefício previdenciário
Estabilidade provisória	Não havia previsão geral	Até um mês após o término da licença
Adoção	Proteção limitada	Equiparação ao nascimento
Criança com deficiência	Não havia ampliação	Acréscimo de 1/3 da licença
Falecimento da mãe	Regras esparsas	Disciplina expressa
Custeio	Predominantemente empregador	Participação da Previdência Social
Programa Empresa Cidadã	Principal forma de ampliação	Mantido como complemento de incentivo fiscal

Fonte: Elaborado pelos Autores com base na Lei nº 15.371/2026.

A tabela 2 evidencia que a Lei nº 15.371/2026 promoveu uma profunda reformulação do regime jurídico da licença-paternidade ao ampliar progressivamente o período de afastamento e integrar a proteção trabalhista com a previdenciária. A transição de cinco para vinte dias demonstra que o legislador reconheceu a

necessidade de fortalecer a participação do pai nos cuidados iniciais da criança, aproximando o ordenamento jurídico brasileiro das tendências internacionais voltadas à corresponsabilidade parental e à proteção da primeira infância. A opção pela implementação gradual também revela preocupação com a sustentabilidade financeira da Previdência Social e com o equilíbrio das contas públicas, condicionando a ampliação integral ao cumprimento das metas fiscais previstas na Lei de Diretrizes Orçamentárias.

Outro aspecto de grande relevância diz respeito à consolidação da proteção jurídica da família por meio da harmonização entre a Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei nº 8.213/1991. A criação do salário-paternidade, a estabilidade provisória do empregado durante e após a licença, a ampliação das hipóteses de concessão para adoção, guarda judicial e parto antecipado, bem como a previsão de prorrogação da licença nos casos de nascimento ou adoção de criança com deficiência, demonstram que a legislação passou a compreender a paternidade como elemento essencial da proteção integral da criança e não apenas como um direito individual do trabalhador.

Merece especial destaque, ainda, a manutenção e a integração do disposto no art. 392-B da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943) segundo o qual, em caso de falecimento da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o direito de usufruir integralmente da licença-maternidade ou do período remanescente a que a mãe teria direito, ressalvadas as hipóteses de falecimento ou abandono da criança. Essa previsão reforça o princípio da continuidade da proteção à infância, assegurando que o recém-nascido não permaneça desassistido em um momento de extrema vulnerabilidade.

A Lei nº 15.371/2026 fortalece essa lógica protetiva ao criar mecanismos equivalentes no âmbito previdenciário, especialmente por meio da nova redação do art. 71-B da Lei nº 8.213/1991 (Brasil, 1991), permitindo a continuidade do benefício quando houver substituição do responsável legal pela criança. Assim, observa-se uma evolução do paradigma jurídico, que deixa de centrar a proteção exclusivamente na figura materna para priorizar o melhor interesse da criança, a corresponsabilidade parental e a preservação da convivência familiar, em consonância com o art. 227 da Constituição Federal e com o Estatuto da Criança e do Adolescente (Brasil, 1988; 1990).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise da Lei nº 15.371/2026 evidencia que a regulamentação da licença-paternidade representa um dos mais relevantes avanços da legislação trabalhista e previdenciária brasileira desde a promulgação da Constituição Federal de 1988. Ao regulamentar o inciso XIX do art. 7º da Constituição, instituir o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social e promover alterações na Consolidação das Leis do

Trabalho, na Lei nº 8.212/1991, na Lei nº 8.213/1991 e na Lei nº 11.770/2008, o legislador conferiu tratamento jurídico mais abrangente à proteção da parentalidade, superando a histórica limitação da licença-paternidade ao período de cinco dias previsto no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Os resultados da pesquisa demonstram que a nova legislação fortalece a proteção social dos trabalhadores ao incorporar a paternidade como contingência expressamente amparada pela Previdência Social, aproximando o regime jurídico do salário-paternidade ao já consolidado salário-maternidade. Essa mudança rompe com a lógica histórica que atribuía ao empregador o custeio exclusivo do afastamento do pai e reafirma o papel da Seguridade Social na proteção da família, da infância e dos direitos fundamentais sociais. Sob essa perspectiva, a criação do salário-paternidade representa não apenas inovação legislativa, mas também importante concretização dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da proteção integral da criança, da paternidade responsável e da solidariedade social.

A pesquisa também permitiu verificar que a ampliação gradual da licença-paternidade, a instituição da estabilidade provisória do empregado, a extensão do benefício às hipóteses de adoção, guarda judicial para fins de adoção, parto antecipado e falecimento da mãe, bem como a previsão de proteção diferenciada às famílias de crianças e adolescentes com deficiência, revelam uma mudança de paradigma na compreensão jurídica da parentalidade. A licença-paternidade deixa de representar simples hipótese de afastamento remunerado do trabalho para assumir natureza de instrumento de proteção da criança, fortalecimento da convivência familiar e promoção da corresponsabilidade entre os genitores.

Sob o enfoque das políticas públicas, a Lei nº 15.371/2026 também contribui para a implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, especialmente do ODS 5, ao incentivar maior equilíbrio na divisão das responsabilidades familiares e reduzir fatores estruturais que historicamente penalizam a inserção e a permanência das mulheres no mercado de trabalho, e do ODS 8, ao fortalecer a proteção social dos trabalhadores e ampliar as condições para a promoção do trabalho decente. Embora a ampliação da licença-paternidade, por si só, não elimine as desigualdades de gênero, ela constitui importante instrumento de transformação cultural ao reconhecer que o cuidado com os filhos deve ser compartilhado entre pai e mãe, contribuindo para relações familiares e laborais mais equitativas.

Por outro lado, a opção legislativa pela implementação gradual da ampliação da licença-paternidade, condicionada ao cumprimento das metas fiscais previstas na Lei de Diretrizes Orçamentárias, demonstra a preocupação do legislador em compatibilizar a expansão dos direitos sociais com a responsabilidade fiscal e com a sustentabilidade financeira da Seguridade Social. Trata-se de solução que procura conciliar a efetivação de novos direitos fundamentais com os limites orçamentários do Estado, preservando

o equilíbrio financeiro previsto no art. 195 da Constituição Federal.

Conclui-se, portanto, que a Lei nº 15.371/2026 representa um marco na evolução da proteção jurídica da família e da parentalidade no Brasil. Ainda que sua implementação integral ocorra de forma progressiva, a nova disciplina fortalece a atuação da Previdência Social, amplia a tutela constitucional da criança e promove maior equilíbrio entre as responsabilidades parentais, aproximando o ordenamento jurídico brasileiro das tendências internacionais de proteção social e dos compromissos assumidos pelo país em matéria de direitos humanos e desenvolvimento sustentável. Permanecem, contudo, desafios relacionados à regulamentação administrativa do benefício, à efetividade de sua implementação, à adaptação das relações de trabalho e à avaliação de seus impactos sociais e econômicos. Tais aspectos revelam a necessidade de futuras pesquisas empíricas e jurídicas capazes de acompanhar a aplicação da nova legislação, seus reflexos na proteção da família e sua contribuição para a consolidação de uma cultura de corresponsabilidade parental e de efetivação dos direitos sociais.

REFERÊNCIAS

AGOSTINHO, Theodoro. **Manual de direito previdenciário**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 416 p.

BRASIL. Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026. Dispõe sobre a licença-paternidade; institui o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social; 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 8.212, de 24 de julho de 1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8.213, de 24 de julho de 1991, e 11.770, de 9 de setembro de 2008. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 31 mar. 2026. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2026/lei/l15371.htm. Acesso em: 1 jul. 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 1 jul. 2026.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 7 maio 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 1 jul. 2026.

BRASIL. [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943]. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, DF:

Presidência da República, [2026]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 1 jul. 2026.

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 16 jul. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 1 jul. 2026.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 1 jul. 2026.

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**: seção 1, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm. Acesso em: 1 jul. 2026.

BRASIL. Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade e à prorrogação da licença-paternidade. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 10 set. 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: 1 jul. 2026.

BRASIL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Brasília: Comissão Nacional para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, 2025. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 1 jul. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 778.889/RJ. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 10 de março de 2016. **Casos Relevantes**: Licença Adotante. Brasília: STF, 2016. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/publicacaoBOInternet/anexo/link_download/casos_relevantes/pt/RE_778889.pdf. Acesso em: 1 jul. 2026.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário**. 21. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **ODS 8**: trabalho decente e crescimento econômico. Brasília, DF: IPEA, [2026]. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>. Acesso em: 1 jul. 2026.

NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Nova York: Organização das Nações Unidas, 2015. Disponível em: <https://sdgs.un.org/2030agenda>. Acesso em: 1 jul. 2026.

PORTO, Rafael Vasconcelos; ARAUJO, Gustavo Beirão. **Manual de direito previdenciário**. Indaiatuba: Editora Foco, 2024. 1 e-book (ePUB).

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). **Relatório do Desenvolvimento Humano 2019: além da renda, além das médias, além do presente: desigualdades no desenvolvimento humano no século XXI**. Nova York: Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, 2019. Disponível em: <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2019>.

SANTOS, Marisa Ferreira dos. **Direito previdenciário esquematizado**. Coordenação de Pedro Lenza. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 816 p. (Coleção esquematizado).

SILVEIRA, Eduardo Monteiro. **A busca pela diminuição da desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro: licença parental, uma alternativa ao atual modelo da licença-maternidade e licença-paternidade no Brasil**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/1884/71178>. Acesso em: 1 jul. 2026.

WEIRICH, Samuel Felipe; NERES, Marcela Abbado. O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO E A PROTEÇÃO SOCIAL DO TRABALHADOR SEGUNDO A PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS E DO 8º OBJETIVO PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 12, n. 1, p. 1–14, 2026a. DOI: 10.51891/rease.v12i1.23631. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/23631>. Acesso em: 1 jul. 2026.

WEIRICH, Samuel Felipe; NERES, Marcela Abbado. DIREITOS SOCIAIS DOS TRABALHADORES, PREVIDÊNCIA, E DIREITOS HUMANOS SEGUNDO O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 12, n. 1, p. 1–12, 2026b. DOI: 10.51891/rease.v12i1.23636. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/23636>. Acesso em: 1 jul. 2026.

DA LICENÇA-PATERNIDADE AO SALÁRIO-PATERNIDADE: A RECONFIGURAÇÃO DA PROTEÇÃO À PATERNIDADE NO BRASIL

Luciano Martinez

RESUMO

A licença-paternidade, prevista no art. 7º, XIX, da Constituição da República, permaneceu por décadas submetida a regime normativo insuficiente, marcado pela ausência de regulamentação adequada e pela fixação do prazo mínimo de cinco dias com base no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. A legislação infraconstitucional introduziu mecanismos de ampliação, mas manteve a fragmentação do instituto e sua dependência de programas facultativos. A Lei n. 15.371, de 31 de março de 2026, promove reconfiguração estrutural da licença-paternidade no Brasil, ao estabelecer regime jurídico próprio, ampliar sua duração, universalizar seu acesso e integrá-la ao sistema da Seguridade Social por meio da instituição do salário-paternidade. O presente estudo analisa essa transformação sob perspectiva sistemática, com base em abordagem dogmático-jurídica. Conclui-se que a nova disciplina representa avanço relevante na proteção à infância e na promoção da corresponsabilidade parental, embora persistam desafios quanto à sua efetividade.

Palavras-chave: licença-paternidade; salário-paternidade; direito do trabalho; direito previdenciário; corresponsabilidade parental.

ABSTRACT

Paternity leave, provided for in Article 7, XIX of the Brazilian Constitution, remained for decades under an insufficient regulatory framework, marked by the absence of proper legislation and the establishment of a minimum five-day period based on Article 10, §1 of the Transitional Constitutional Provisions Act. Subsequent legislation introduced

Luciano Martinez

Professor Associado III de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA). Mestre e Doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social (USP). Pós-Doutor em Direito pela PUCRS. Juiz do Trabalho desde 1995 (TRT5). Autor de diversas obras jurídicas. E-mail: lucianomartinez.ba@gmail.com. Instagram: @lucianomartinez10.

mechanisms for extension but maintained the fragmentation of the institute and its dependence on optional employer-based programs. The 2026 legislation promotes a structural reconfiguration of paternity leave in Brazil by establishing a specific legal framework, extending its duration, ensuring universal access, and integrating it into the Social Security system through the creation of paternity benefits. This study analyzes this transformation from a systematic perspective, adopting a doctrinal legal approach. It concludes that the new framework represents a significant advancement in child protection and shared parental responsibility, although challenges regarding its effectiveness remain.

Keywords: paternity leave; paternity benefit; labor law; social security law; shared parental responsibility.

1. INTRODUÇÃO

A licença-paternidade ocupa posição singular no sistema jurídico brasileiro, situando-se na confluência entre o Direito do Trabalho, o Direito Previdenciário e o Direito Constitucional. A sua previsão no art. 7º, XIX, da Constituição da República representou, desde a origem, a incorporação da figura paterna ao núcleo de proteção social destinado à família e à infância, ainda que de forma inicialmente tímida e normativamente incompleta. A trajetória do instituto revela, contudo, um descompasso persistente entre o comando constitucional e sua efetiva concretização legislativa.

O modelo historicamente consolidado estruturou-se sobre bases precárias. A fixação do prazo de cinco dias, prevista no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, concebida como solução provisória, assumiu caráter duradouro, convertendo-se, na prática, em padrão normativo dominante. A legislação infraconstitucional, embora tenha introduzido mecanismos de ampliação, manteve a fragmentação do regime, condicionando a extensão da licença à adesão voluntária do empregador e preservando a lógica de um afastamento de curta duração, com custeio predominantemente patronal.

Esse cenário normativo revelou-se progressivamente incompatível com a evolução das relações familiares e com a centralidade conferida à proteção integral da criança. A ampliação das funções parentais, a valorização da corresponsabilidade no cuidado e a busca por maior igualdade de gênero no âmbito doméstico passaram a exigir uma revisão estrutural do instituto. A licença-paternidade deixou de ser percebida como um direito meramente acessório do trabalhador para assumir contornos de

instrumento de política pública, voltado à promoção do desenvolvimento infantil e à redistribuição social das atividades domésticas de cuidado.

A persistência da omissão legislativa, por sua vez, provocou reação institucional relevante. A atuação do Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Ação Direita de Inconstitucionalidade por Omissão n. 20 (ADO 20), apresentada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS)¹, evidenciou a insuficiência do regime vigente e reafirmou a necessidade de regulamentação do direito previsto no texto constitucional. A decisão judicial, ao reconhecer a mora legislativa, contribuiu para impulsionar a produção normativa subsequente, inserindo o tema no centro da agenda jurídica e política.

Nesse contexto, a **Lei n. 15.371, de 31 de março de 2026, com vigência a partir de 1º de janeiro de 2027**, inaugurou uma nova etapa na conformação da licença-paternidade no Brasil. O instituto deixou de ser marcado pela transitoriedade e pela já referida fragmentação para assumir estrutura normativa própria, com ampliação de sua duração, definição de regras gerais de fruição e, sobretudo, integração ao sistema da Seguridade Social por meio da instituição do salário-paternidade. A mudança não se limitou ao aspecto quantitativo, mas atingiu a própria natureza jurídica do instituto, que passou a ser compreendido como mecanismo de proteção social mais amplo.

Impõe-se reiterar, com especial ênfase, que ***as inovações introduzidas pela Lei nº 15.371/2026 não possuem eficácia imediata***. A própria norma estabeleceu marco inicial diferido para sua vigência, fixando-a apenas a partir de 1º de janeiro de 2027. Até essa data, subsiste período de ***vacatio legis***, no qual o diploma legal, embora já existente no plano formal, não produz efeitos jurídicos obrigatórios. Trata-se de intervalo destinado à assimilação institucional e à apreciação crítica pela sociedade, sem qualquer exigibilidade das novas regras perante empregadores, trabalhadores ou a Administração Pública. Somente com o advento do termo inicial de vigência é que se inaugura a plena incidência normativa do novo regime.

O presente estudo tem por objetivo examinar essa transformação sob perspectiva sistemática. Busca-se reconstruir a evolução histórica da licença-paternidade, identificar os limites do modelo anterior e analisar, de forma detalhada, a nova disciplina introduzida pela legislação recente, com destaque para sua estrutura, suas condições de fruição e suas implicações no âmbito trabalhista e previdenciário. Pretende-se, ao final, avaliar em que medida o novo regime é capaz de concretizar os valores constitucionais que orientam a proteção à família, à infância e à igualdade nas

1 SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *STF retoma julgamento de ações sobre assédio judicial contra jornalistas e órgãos de imprensa*. Brasília, 16 maio 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=522497&ori=1> Acesso em: 10 abr. 2026.

responsabilidades parentais.

Sustenta-se, neste estudo, em rigor, que a legislação de 2026 promoveu a transformação da licença-paternidade de instituto acessório de natureza contratual para mecanismo estruturante de proteção social, com redefinição de sua natureza jurídica e de sua função no sistema constitucional.

2. FORMAÇÃO HISTÓRICA DO INSTITUTO

A construção histórica da licença-paternidade no direito brasileiro não se deu de forma autônoma, mas como derivação indireta de institutos voltados à disciplina da ausência do empregado. No período anterior à Constituição de 1988, inexistia previsão normativa específica de afastamento destinado ao exercício da paternidade, sendo a proteção jurídica concentrada quase exclusivamente na figura materna, em razão da centralidade atribuída à gestação e ao puerpério.

Nesse contexto, o principal referencial normativo encontrava-se no art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, que elencava hipóteses de ausência justificada ao trabalho, sem prejuízo do salário. A previsão relativa ao nascimento de filho inseria-se nesse rol de forma acessória, como uma das situações em que o empregado poderia deixar de comparecer ao serviço por período reduzido, normalmente concedido pelo tempo suficiente para que ele procedesse não mais do que o registro civil do recém-nascido. Não havia, portanto, reconhecimento de um direito à licença, mas apenas tolerância jurídica à ausência, com nítido caráter episódico e desprovido de densidade protetiva.

A inexistência de um regime próprio de licença-paternidade revela a orientação predominante do sistema jurídico da época, que atribuía à mulher a responsabilidade quase exclusiva pelo cuidado inicial da criança. A proteção à maternidade, estruturada de forma mais robusta, contrastava com a ausência de mecanismos que incentivassem ou viabilizassem a participação ativa do pai nos primeiros momentos da vida do filho. A paternidade, nesse cenário, permanecia juridicamente invisibilizada enquanto função social relevante².

Essa assimetria não se limitava ao plano trabalhista, mas refletia concepções culturais e sociais arraigadas, nas quais as atividades domésticas de cuidado eram compreendidas como um conjunto de atribuições essencialmente femininas. O direito positivo, ao não conferir autonomia normativa à licença-paternidade, reproduzia e

2 HIRATA, Helena e KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de Pesquisa. 37. 595-609, 2007 DOI 10.1590/S0100-15742007000300005 . Disponível em https://www.researchgate.net/publication/237330753_Novas_configuracoes_da_divisao_sexual_do_trabalho

reforçava esse modelo, contribuindo para a manutenção de desigualdades no âmbito familiar e no mercado de trabalho.

A ausência de tratamento sistemático também impedia a construção de uma natureza jurídica própria para o instituto. O afastamento do empregado por ocasião do nascimento do filho era compreendido como hipótese de interrupção contratual de curta duração, sem qualquer vinculação com o sistema de proteção social mais amplo. Não se cogitava, nesse momento, de sua inserção no âmbito da Seguridade Social, tampouco de sua articulação com políticas públicas voltadas à infância³.

A formação histórica da licença-paternidade, portanto, caracteriza-se por sua origem residual e pela ausência de estrutura normativa adequada. Esse ponto de partida revela-se fundamental para a compreensão das etapas posteriores de evolução do instituto, especialmente no que se refere à sua constitucionalização e à gradual incorporação de novas funções no sistema jurídico brasileiro.

3. CONSTITUCIONALIZAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE

A Constituição da República de 1988 representou marco decisivo na evolução da licença-paternidade ao elevá-la à condição de direito fundamental social. A previsão constante do art. 7º, XIX, rompeu com a lógica anterior de mera tolerância à ausência do empregado, conferindo densidade jurídica própria ao afastamento relacionado ao nascimento de filho. A partir desse momento, a licença-paternidade deixou de ser fenômeno periférico no sistema trabalhista para integrar o núcleo de proteção constitucional voltado à família, à infância e ao trabalho.

A inserção do instituto no catálogo de direitos sociais revela opção normativa alinhada à ampliação do conceito de proteção familiar. A Constituição não apenas reconhece a paternidade como função social relevante, mas também estabelece as bases para a construção de um modelo de corresponsabilidade parental, ainda que de forma incipiente. A leitura sistemática do texto constitucional evidencia a conexão entre a licença-paternidade e outros valores fundamentais, como a dignidade da pessoa humana, a proteção integral da criança e a igualdade material entre homens e mulheres⁴.

Não obstante a relevância da previsão constitucional, a ausência de regulamentação legislativa imediata conduziu à aplicação do § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que fixou o prazo de cinco dias para a licença-

3 IBRAHIM, Fábio Zambitte, BRAGANÇA, Kerlly Huback e FOLMANN, Melissa. Curso de direito previdenciário. 28. ed. Rio de Janeiro: Lujur, 2024

4 SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 14. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2022

paternidade. A norma transitória, concebida como solução provisória até a edição de lei específica, acabou por se estabilizar no tempo, configurando uma das mais evidentes e icônicas hipóteses de inércia legislativa em matéria de direitos sociais.

A consolidação desse regime mínimo revelou significativa dissonância entre a norma constitucional e sua concretização prática. O prazo de cinco dias mostrou-se insuficiente para atender às finalidades subjacentes ao instituto, especialmente no que se refere à participação efetiva do pai nos cuidados iniciais com a criança. A omissão legislativa, ao impedir o desenvolvimento do direito fundamental previsto na Constituição, comprometeu a eficácia plena do dispositivo constitucional⁵.

A assimetria em relação à licença-maternidade tornou-se, nesse cenário, ainda mais evidente. Enquanto esta última foi regulamentada de forma abrangente, com definição clara de duração, custeio e garantias associadas, a licença-paternidade permaneceu restrita a um modelo transitório, sem evolução normativa equivalente. A diferença de tratamento evidencia não apenas lacuna legislativa, mas também a persistência de padrões culturais que dificultaram a consolidação da paternidade como elemento central da proteção jurídica à família⁶.

A constitucionalização da licença-paternidade, portanto, produziu um paradoxo normativo. De um lado, instituiu-se um direito fundamental de elevada relevância social; de outro, sua efetividade permaneceu limitada por décadas em razão da ausência de regulamentação adequada. Esse descompasso entre norma e realidade constitui elemento essencial para a compreensão das transformações posteriores, especialmente no que se refere à atuação do Supremo Tribunal Federal e à intervenção legislativa que buscou superar essa lacuna histórica.

4. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA INFRACONSTITUCIONAL

A evolução legislativa infraconstitucional da licença-paternidade no Brasil caracteriza-se por avanços pontuais, porém marcados por fragmentação normativa e ausência de sistematicidade. Após a promulgação da Constituição de 1988, o instituto permaneceu, por longo período, ancorado no prazo mínimo de cinco dias previsto no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, sem que houvesse regulamentação abrangente capaz de conferir efetividade ao direito fundamental estabelecido no art. 7º, XIX.

A primeira inflexão relevante ocorreu com a edição da Lei n. 11.770/2008, que

5 BARROSO, Luís Roberto. *Curso de direito constitucional contemporâneo*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2023

6 MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional*. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2023

instituiu o Programa Empresa Cidadã. A norma introduziu, depois da alteração produzida pela Lei n. 13.257/2016, a possibilidade de prorrogação da licença-paternidade por quinze dias adicionais, além do período legal, condicionando esse acréscimo à adesão voluntária do empregador e ao cumprimento de requisitos formais pelo empregado. A medida representou avanço importante, mas manteve a lógica de acesso restrito, vinculando a ampliação do direito a uma política de incentivo fiscal, o que limitou sua abrangência prática.

Essa ampliação se deu no contexto do Marco Legal da Primeira Infância, que consolidou o modelo de prorrogação para o total de vinte dias (5 + 15 dias), mantendo, contudo, sua dependência em relação ao Programa Empresa Cidadã. A legislação reforçou a importância da participação paterna nos cuidados iniciais com a criança, vinculando o exercício do direito à comprovação de envolvimento em atividades de orientação sobre paternidade responsável. Apesar do avanço conceitual, a estrutura normativa permaneceu seletiva, não alcançando a totalidade dos trabalhadores.

Cabe anotar aqui que a Lei n. 11.770/2008 não perdeu a sua vigência nem aplicabilidade. Assim, com a regulamentação da licença-paternidade e do salário-paternidade, ela permanecerá oferecendo, mediante oferta seletiva um plus de 15 dias em favor dos pais cujos empregadores adiram ao Programa Empresa Cidadã. Ocorrerá tal qual acontece com a licença-maternidade e o salário-maternidade, que tem uma parte no modelo previdenciário (120 dias) e outra parte no modelo de oferta seletiva (60 dias). Para bem entender veja-se a tabela 1, na sua última linha

A Lei n. 13.257/2016 promoveu nova alteração relevante ao ampliar as hipóteses de incidência da licença-paternidade, incluindo expressamente a adoção e a guarda como fatos geradores do afastamento. A modificação aproximou o instituto das transformações contemporâneas do Direito de Família, reconhecendo a pluralidade das formas de constituição do vínculo parental⁷.

Ainda assim, porém, a alteração não enfrentou o problema central da insuficiência temporal da licença, tampouco modificou sua natureza jurídica, que continuou vinculada à lógica da interrupção contratual de curta duração.

A análise conjunta dessas iniciativas evidencia que, embora tenha havido progressiva ampliação do alcance do instituto, o modelo normativo permaneceu estruturalmente limitado. A dependência de programas facultativos, a ausência de universalização do direito e a manutenção do custeio predominantemente patronal impediram a consolidação de uma licença-paternidade compatível com os parâmetros

7 CABRAL, Ângelo Antônio; OLIVEIRA, Késley Karinne Souza de. A licença-paternidade sob a ótica feminista. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 85, n. 4, p. 253-265, out./dez. 2019.

constitucionais de proteção à infância e de igualdade de gênero.

Nesse sentido, a evolução legislativa anterior à Lei n. 15.371, de 31 de março de 2026, pode ser compreendida como etapa preparatória, marcada por avanços incrementais, mas incapaz de promover a reconfiguração estrutural do instituto. A superação desse modelo fragmentado exigiu intervenção normativa mais ampla, capaz de integrar a licença-paternidade ao sistema de proteção social de forma coerente e abrangente.

Tabela 1 – Evolução normativa da licença-paternidade no Brasil

Fase	Base normativa	Duração	Modelo
Pré-1988	CLT (art. 473)	1–5 dias	Ausência justificada
1988–2026	ADCT, art. 10, §1º	5 dias	Norma transitória
2016–2022	Lei 13.257/2016, que modificou a Lei 11.770/2008	5 dias, acrescido de 15 dias garantidos pela Lei 11.770/2008	Oferta seletiva
2026-2027	Lei 15.371/2026	10 15 20 dias, acrescido de 15 dias garantidos pela Lei 11.770/2008	Previdenciário
Pós 2027	Lei 15.371/2026 + Lei 11.770/2008	A partir de 2027: 10 dias, acrescido de 15 dias garantidos pela Lei 11.770/2008 A partir de 2028, 15 dias, acrescido de 15 dias garantidos pela Lei 11.770/2008 A partir de 2029, 15 dias, acrescido de 15 dias garantidos pela Lei 11.770/2008	Previdenciário + Oferta seletiva

Fonte: elaboração própria.

5. A OMISSÃO LEGISLATIVA E O CONTROLE JURISDICIONAL

Comose viu, a trajetória normativa da licença-paternidade no Brasil é marcada por uma omissão legislativa prolongada, que comprometeu a efetividade do direito

fundamental previsto no art. 7º, XIX, da Constituição. A ausência de regulamentação específica, por mais de três décadas, consolidou um modelo insuficiente, centrado no prazo mínimo de cinco dias, originalmente concebido como solução transitória. Essa inércia normativa impediu a concretização plena do direito, reduzindo seu alcance e limitando sua função social.

A persistência desse quadro gerou crescente tensão entre o texto constitucional e a realidade normativa. A doutrina especializada passou a destacar que a ausência de regulamentação adequada não apenas esvaziava o conteúdo do direito fundamental, mas também reforçava desigualdades estruturais no âmbito da divisão da atividade doméstica de cuidado. A limitação temporal da licença-paternidade dificultava a participação efetiva do pai nos primeiros momentos da vida da criança, perpetuando a concentração das responsabilidades parentais na figura materna.

A insuficiência do regime vigente também passou a ser analisada sob a perspectiva da proteção integral da criança. A literatura especializada evidenciou que a ampliação da licença-paternidade não constitui apenas um direito do trabalhador, mas um instrumento relevante para o desenvolvimento infantil e para a promoção de vínculos familiares mais equilibrados. Nesse sentido, a manutenção de um prazo reduzido mostrava-se incompatível com as finalidades constitucionais de proteção à infância e à família⁸.

Foi nesse contexto que se inseriu a ADO 20, proposta com o objetivo de reconhecer a mora legislativa na regulamentação da licença-paternidade. O Supremo Tribunal Federal, ao apreciar a ação, reconheceu a existência de omissão inconstitucional e fixou prazo para que o Congresso Nacional editasse a norma regulamentadora. A decisão representou importante marco na trajetória do instituto, ao afirmar a inadequação do regime vigente e a necessidade de sua revisão.

O pronunciamento do Supremo evidenciou que o prazo de cinco dias não atendia às exigências constitucionais contemporâneas, especialmente diante da evolução dos papéis familiares e da ampliação das funções parentais. A Corte destacou a necessidade de construção de um modelo mais compatível com a igualdade de gênero e com a corresponsabilidade no cuidado, sinalizando a insuficiência das soluções legislativas até então adotadas.

A atuação jurisdicional, nesse cenário, exerceu função catalisadora. Ao reconhecer a omissão legislativa, o STF não apenas reforçou a força normativa da

8 FUNDAÇÃO MARIA CECILIA SOUTO VIDIGAL. *Na pauta do STF: por que a licença-paternidade ampliada é um direito das crianças?* 2025. Disponível em: <https://fundacaomariacecilia.org.br/noticias/na-pauta-do-stf-por-que-a-licenca-paternidade-ampliada-e-um-direito-das-criancas/>

Constituição, mas também impulsionou o processo legislativo, contribuindo para a superação de uma lacuna histórica. A decisão inseriu a licença-paternidade no centro do debate jurídico e político, criando as condições institucionais para a elaboração de uma disciplina mais abrangente.

A omissão legislativa e sua superação por meio do controle jurisdicional revelam, portanto, elemento essencial para a compreensão da nova conformação do instituto. A intervenção do Supremo Tribunal Federal funcionou como ponto de inflexão, a partir do qual se tornou inevitável a construção de um novo regime jurídico, capaz de conferir efetividade ao direito fundamental à licença-paternidade.

6. A NOVA LEGISLAÇÃO DE 2026: ESTRUTURA GERAL

A Lei n. 15.371, de 31 de março de 2026, inaugura nova conformação jurídica da licença-paternidade no Brasil ao superar o modelo fragmentado que historicamente caracterizou o instituto. A disciplina deixa de se apoiar em soluções dispersas e passa a estruturar regime normativo próprio, com definição sistemática de seus elementos essenciais e integração ao sistema de proteção social.

A alteração não se limita à ampliação da duração do afastamento. A legislação redefine a própria configuração jurídica da licença-paternidade, que passa a ser compreendida como mecanismo estruturado de proteção social. O instituto deixa de ocupar posição acessória no âmbito das relações de trabalho e assume função normativa autônoma, orientada por sua finalidade de proteção à infância e de promoção da corresponsabilidade parental.

O afastamento do empregado passa a ser disciplinado de forma unitária, com previsão expressa de duração, condições de fruição e garantias associadas. A licença-paternidade deixa de se apresentar como hipótese episódica de ausência justificada e passa a integrar regime jurídico próprio, dotado de coerência interna e articulado com o salário-paternidade e com outros instrumentos de proteção social. A sistematização normativa confere maior previsibilidade e reduz as assimetrias que caracterizavam o modelo anterior⁹.

A universalização do acesso constitui elemento central dessa reconfiguração. A ampliação do direito deixa de depender da adesão do empregador a programas facultativos e passa a ser assegurada de forma geral aos trabalhadores inseridos no

9 SPELLMANN, Samuel. LICENÇA-PATERNIDADE À BRASILEIRA: UMA ANÁLISE CRÍTICA DO MARCO LEGAL DA PRIMEIRA INFÂNCIA. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 232-251, 2016. DOI: 10.21680/1982-310X.2016v9n1ID10331. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/constituicaoegarantiadedireitos/article/view/10331>

sistema de proteção social. A alteração elimina distorções relevantes do regime anterior e contribui para a uniformização do tratamento jurídico conferido à licença-paternidade.

A integração ao sistema previdenciário, mediante a instituição do salário-paternidade, reforça essa mudança estrutural. O custeio do afastamento é deslocado para a Seguridade Social, ainda que mantido o mecanismo de antecipação pelo empregador com posterior compensação. A nova disciplina aproxima o instituto da lógica já consolidada na licença-maternidade e evidencia o caráter coletivo da proteção à parentalidade¹⁰.

Nunca será demasiada a lembrança de que a “licença-paternidade” deve ser compreendida como o afastamento e que o “salário-paternidade” deve ser assimilado como o pagamento assumido pela Previdência Social justamente para cobrir o período de afastamento autorizado pela lei.

Em termos dimensionais:

“Licença-paternidade” dimensão trabalhista (afastamento)

“Salário-paternidade” dimensão previdenciária (custeio / proteção social)

A legislação também promove a ampliação e a uniformização das hipóteses de incidência. O nascimento, a adoção e a guarda judicial para fins de adoção passam a ser tratados de forma equivalente, o que afasta distinções normativas baseadas exclusivamente no vínculo biológico. O instituto passa a ser orientado pela função parental e pelo interesse da criança, em consonância com as transformações contemporâneas do Direito de Família.

Veja-se na legislação trabalhista (CLT) e na norma previdenciária (Lei 8.213/91):

CLT. Art. 392-A. À empregada ou ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade ou licença-paternidade.

[...]

§ 4º A licença-maternidade e a licença-paternidade serão concedidas mediante apresentação do registro de adoção ou do termo judicial de guarda.

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade e de licença-paternidade aos adotantes ou aos guardiães empregada ou empregado, não podendo ser concedido o mesmo tipo de licença a mais de 1 (um) adotante

10 INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Maternity and paternity at work: law and practice across the world. Geneva: ILO, 2014. Disponível em <https://www.ilo.org/publications/maternity-and-paternity-work-law-and-practice-across-world>

ou guardião.’ (NR)

Lei 8.213/91. Art. 73-B. Ao segurado ou à segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou de adolescente é devido salário-paternidade, na forma da lei.

A nova disciplina incorpora, ainda, mecanismos que densificam o conteúdo do direito. A exigência de afastamento efetivo do trabalho, associada à vedação ao exercício de atividade remunerada, reforça a finalidade da licença-paternidade como instrumento de convivência familiar. O instituto deixa de se limitar a um afastamento formal e passa a pressupor dedicação concreta ao cuidado da criança.

Veja-se:

Lei 8.213/91. Art. 73-C. A percepção do salário-paternidade, inclusive o previsto no art. 71-B desta Lei, está condicionada ao afastamento do segurado do trabalho ou da atividade desempenhada, sob pena de suspensão do benefício.

A previsão de garantias e de mecanismos de controle completa a estrutura normativa instituída pela legislação. A estabilidade provisória no emprego e a possibilidade de suspensão do direito em situações de violência doméstica ou abandono material evidenciam que a ampliação do instituto é acompanhada pela definição de parâmetros de responsabilidade. A licença-paternidade e o salário-paternidade passam a operar em ambiente normativo que combina proteção ao trabalhador e tutela da criança.

A análise sistemática da legislação de 2026 revela, portanto, mudança de paradigma na conformação do instituto. A licença-paternidade deixa de ser instrumento residual, marcado pela limitação temporal e pela dispersão normativa, e passa a integrar de forma estruturada o sistema de proteção social brasileiro. A nova disciplina confere unidade ao regime jurídico, reforça sua função social e o alinha aos princípios constitucionais de proteção à infância, à família e à igualdade nas responsabilidades parentais.

Figura 1 – Estrutura da licença-paternidade na legislação de 2026

Natureza > previdenciária

Duração > progressiva

Custeio > Seguridade Social

Hipóteses > nascimento / adoção / guarda
Garantias > estabilidade
Controle > vedação de desvio de finalidade

Fonte: elaboração própria.

7.DURAÇÃO E PROGRESSIVIDADE DA LICENÇA-PATERNIDADE E DO CORRESPONDENTE SALÁRIO-PATERNIDADE

A Lei n. 15.371, de 31 de março de 2026, promove alteração significativa no que se refere à duração da licença-paternidade, substituindo o modelo estático anteriormente vigente por um regime progressivo. A mudança não se limita à ampliação quantitativa do prazo, mas introduz técnica legislativa orientada à implementação gradual do direito, em consonância com parâmetros de sustentabilidade fiscal e adaptação institucional.

O novo regime estabelece três patamares sucessivos de duração.

No primeiro período de vigência, a licença-paternidade e o correspondente salário-paternidade passam a ter duração de 10 (dez) dias. Em seguida, no segundo estágio, amplia-se para 15 (quinze) dias. Por fim, atinge-se o patamar de 20 (vinte) dias, que corresponde à duração plena prevista pelo legislador. A progressividade adotada revela opção por transição escalonada, evitando impactos abruptos sobre o sistema produtivo e previdenciário.

A disciplina encontra-se expressamente prevista no art. 11 da Lei n. 15.371/2026:

Art. 11. A licença-paternidade e o salário-paternidade, considerados isoladamente, terão a duração total de:

I – 10 (dez) dias, a partir de 1º de janeiro de 2027;

II – 15 (quinze) dias, a partir de 1º de janeiro de 2028;

III – 20 (vinte) dias, a partir de 1º de janeiro de 2029.

§ 1º A duração total estabelecida no inciso III do caput deste artigo só será efetivada caso a meta apurada de acordo com o Anexo de Metas Fiscais da lei de diretrizes orçamentárias referente ao segundo ano tenha sido cumprida, observados os intervalos de tolerância de que trata o inciso IV do § 5º do art. 4º da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal).

§ 2º Caso a meta a que se refere o § 1º não seja verificada, a duração prevista no inciso III do

caput só entrará em vigor a partir do segundo exercício financeiro seguinte àquele em que se verificar o cumprimento da meta, nos termos do § 1º deste artigo.

A progressividade temporal do instituto pode ser visualizada na Figura 2, que evidencia a transição entre o modelo restrito e o regime ampliado.

Figura 2 – Progressividade da duração da licença-paternidade

5 dias > regime anterior (até a nova legislação, cuja vigência está datada para 1º/01/2027)
10 dias > 1º ano de vigência
15 dias > 2º ano de vigência
20 dias > a partir do 3º ano, condicionado ao cumprimento das metas fiscais previstas na legislação orçamentária

Fonte: elaboração própria

A previsão de ampliação gradual representa ruptura relevante em relação ao modelo anterior, no qual coexistiam, no plano da licença-paternidade, dois regimes distintos: um prazo mínimo de 5 (cinco) dias, de aplicação geral, e um prazo ampliado de 20 (vinte) dias, condicionado à adesão ao Programa Empresa Cidadã. A nova disciplina elimina essa dualidade e estabelece padrão uniforme, aplicável a todos os trabalhadores, o que contribui para maior segurança jurídica e igualdade de tratamento¹¹. Todos terão o mesmo prazo de licença-paternidade e de correspondente salário-paternidade, mas, por oferta seletiva, alguns pais podem ter a licença-paternidade adicional prevista na Lei 11.770/2008.

A etapa final de implementação, correspondente à duração de 20 (vinte) dias, encontra-se condicionada ao cumprimento de metas fiscais definidas na legislação orçamentária. Tal condicionamento evidencia a preocupação do legislador com o equilíbrio atuarial do sistema, especialmente diante da introdução do salário-paternidade no âmbito da Seguridade Social. A técnica adotada aproxima-se de modelos de implementação progressiva de direitos sociais, nos quais a ampliação de benefícios é compatibilizada com a capacidade financeira do Estado.

A progressividade da licença-paternidade e do correspondente salário-paternidade também deve ser analisada à luz de sua função social. A ampliação do período de afastamento permite maior participação do pai nos cuidados iniciais com

11 CABRAL, Angelo Antonio; OLIVEIRA, Késley Karinne Souza de.. Op. cit

a criança, contribuindo para a formação de vínculos afetivos e para a redistribuição das responsabilidades parentais. Estudos indicam que a extensão da licença paterna está diretamente relacionada à maior equidade na divisão do trabalho doméstico e ao desenvolvimento infantil, reforçando a importância da medida como instrumento de política pública.

A análise do regime de duração e progressividade revela, portanto, que a Lei n. 15.371, de 31 de março de 2026, não apenas ampliou o tempo de licença-paternidade e do correspondente salário-paternidade, mas também redesenhou sua lógica de implementação. A substituição de um modelo mínimo e desigual por um sistema progressivo, universal e estruturado representa avanço relevante na consolidação do instituto, alinhando-o aos parâmetros constitucionais de proteção à infância e de promoção da igualdade nas relações familiares.

8. O SALÁRIO-PATERNIDADE E A NATUREZA PREVIDENCIÁRIA

A instituição do salário-paternidade representa uma das principais inovações introduzidas pela Lei n. 15.371, de 31 de março de 2026, ao redefinir a inserção da licença-paternidade no sistema jurídico brasileiro. O instituto, que tem seu cálculo atrelado ao salário de benefício¹², deixa de se estruturar exclusivamente no âmbito das relações de trabalho e passa a integrar o regime da Seguridade Social, com disciplina própria e fundamento na lógica contributivo-solidária.

Vejam-se os ajustes na Lei 8.213/91:

Art. 73-A. O salário-paternidade é devido ao segurado da Previdência Social, na forma da lei, observadas, quando aplicáveis, as mesmas situações e condições previstas na legislação, no que concerne à proteção à maternidade.

§ 1º O salário-paternidade, no que couber, observará as mesmas regras do salário-maternidade, para fins de reconhecimento de direito e de concessão de benefício.

§ 2º O pagamento do salário-paternidade é condicionado à apresentação da certidão de nascimento do filho, do termo de adoção ou do termo de guarda judicial para fins de adoção, nos termos de regulamento.

O modelo anterior atribuía ao empregador o encargo integral do afastamento do empregado, ainda que se tratasse de direito com evidente dimensão social. Essa configuração transferia à esfera privada o custeio de medida vinculada à proteção da infância e à promoção da parentalidade. Havia aquilo que o autor deste texto chamava

¹² Lei n. 8.213/91: [...] Art. 28. O valor do benefício de prestação continuada da Previdência Social, inclusive o regido por norma especial e o decorrente de acidente do trabalho, exceto o salário-família, o salário-maternidade e o salário-paternidade, será calculado com base no salário de benefício.

de “atuação previdenciária patronal”¹³. A ausência de enquadramento previdenciário diferenciava a licença-paternidade da licença-maternidade, cujo financiamento já se encontrava inserido no sistema de proteção social.

A nova disciplina corrige essa assimetria ao instituir benefício previdenciário destinado a substituir a remuneração do segurado durante o período de afastamento. O salário-paternidade aproxima-se, no que couber, do regime jurídico do salário-maternidade, tanto no que se refere às hipóteses de concessão quanto aos critérios de cálculo e à forma de pagamento. A equiparação normativa evidencia a opção legislativa pela integração do instituto à lógica da proteção social coletiva.

A operacionalização do benefício adota modelo que combina eficiência administrativa e abrangência. Em relação ao empregado e ao trabalhador avulso, o pagamento é antecipado pelo empregador, com posterior compensação/reembolso junto à Previdência Social¹⁴. Para os demais segurados, o benefício é pago diretamente pelo sistema previdenciário, o que assegura adaptação às diferentes formas de inserção no mercado de trabalho e amplia o alcance da proteção.

Anote-se que, independentemente da categoria do segurado, o salário-paternidade decorrente de adoção será pago pela Previdência Social.

Note-se:

Art. 73-B. Ao segurado ou à segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou de adolescente é devido salário-paternidade, na forma da lei.

§ 1º O salário-paternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social, ressalvado o disposto no art. 73-D desta Lei.

[...]

Art. 73-D. O salário-paternidade para o segurado empregado ou o trabalhador avulso consistirá em renda mensal igual à sua remuneração integral, proporcional à duração do benefício.

§ 1º Cabe à empresa pagar o salário-paternidade devido ao respectivo empregado,

13 MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 16ª ed. São Paulo: Saraiva, 2025.

14 Ver nova redação dada à Lei n. 8.212/91:

Art. 89. [...]

§ 11. Aplica-se aos processos de restituição das contribuições de que trata este artigo e de reembolso de salário-família, de salário-maternidade e de salário-paternidade o rito previsto no Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972.

Ver nova redação dada à Lei n. 8.213/91:

“Art. 72. [...]

§ 1º-A. As microempresas e as pequenas empresas receberão, em prazo razoável, reembolso do valor do salário-maternidade pago às empregadas que lhes prestem serviço, nos termos de regulamento (NR)

efetivando-se o reembolso, em prazo razoável, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, nos termos de regulamento.

§ 2º As microempresas e as pequenas empresas receberão, em prazo razoável, reembolso do salário-paternidade pago aos empregados que lhes prestem serviço, nos termos de regulamento.

[...]

Art. 73-E. O salário-paternidade para os demais segurados, inclusive o empregado doméstico, será pago diretamente pela Previdência Social, em renda mensal proporcional ao tempo de duração do benefício, e consistirá:

I – em valor correspondente ao do seu último salário de contribuição, para o segurado empregado doméstico;

II – o valor do salário-mínimo, para o segurado especial que não contribua facultativamente;

III – em 1/12 (um doze avos) da soma dos 12 (doze) últimos salários de contribuição, apurados em período não superior a 15 (quinze) meses, para os segurados contribuinte individual e facultativo.

§ 1º Aplica-se ao segurado desempregado, desde que mantida a qualidade de segurado, na forma prevista no art. 15 desta Lei, o disposto no inciso III do caput deste artigo.

§ 2º É assegurado o valor de 1 (um) salário-mínimo proporcional ao tempo de duração do benefício.

A definição da base de cálculo observa a diversidade das categorias de segurados, preservando, contudo, a diretriz de substituição da renda. Para o empregado e o trabalhador avulso, o valor corresponde à remuneração integral; para os demais, considera-se o histórico contributivo, com garantia de piso mínimo. A estrutura normativa busca conciliar universalidade da proteção e coerência com os princípios do sistema previdenciário.

A percepção do salário-paternidade está condicionada ao afastamento efetivo do trabalho, sob pena de suspensão do benefício. A exigência reforça o caráter substitutivo da prestação previdenciária e impede a descaracterização do instituto. A licença-paternidade passa a pressupor dedicação exclusiva ao cuidado da criança, o que afasta a possibilidade de cumulação com atividade remunerada no período.

A disciplina também contempla hipóteses específicas que evidenciam a flexibilidade do regime. A possibilidade de manutenção simultânea de salário-paternidade e salário-maternidade, quando atribuídos a genitores distintos em relação ao mesmo evento, revela a orientação do sistema para a promoção da corresponsabilidade parental. A solução normativa afasta a lógica de substituição excludente e reconhece a

pluralidade das funções parentais.

Nada impede, assim, que uma mesma criança ou adolescente gere, simultaneamente, para a sua mãe a licença-maternidade e para o seu pai o salário-paternidade, ainda que decorrentes do mesmo evento, seja nascimento, adoção ou guarda para fins de adoção. Afasta-se, assim, qualquer interpretação restritiva quanto à cumulação desses benefícios. A previsão reforça a autonomia das proteções conferidas a cada genitor. Ao mesmo tempo, evidencia a valorização da corresponsabilidade no cuidado e na formação da criança.

Perceba-se:

Lei 8.213/91. Art. 73-F. É permitida a manutenção simultânea de salário-paternidade e de salário-maternidade, em relação a nascimento, a adoção ou a guarda judicial para fins de adoção, de uma mesma criança ou adolescente.

A previsão de transferência do benefício em caso de falecimento de um dos genitores, como se verá mais adiante, reforça a centralidade da proteção à criança. O direito passa a ser assegurado à pessoa que assumir as responsabilidades parentais, o que garante continuidade do cuidado e preservação da função social do instituto. A medida evidencia que a titularidade do benefício se orienta pela necessidade de proteção do núcleo familiar.

A inserção do salário-paternidade no âmbito da Seguridade Social produz efeitos relevantes na compreensão dogmática do instituto. O afastamento do empregado deixa de se vincular exclusivamente à lógica contratual e passa a ser estruturado como hipótese em que a remuneração é suportada pelo sistema previdenciário. A nova disciplina aproxima a licença-paternidade das categorias típicas de proteção social, sem eliminar por completo suas conexões com o contrato de trabalho.

A alteração também reafirma a natureza pública da proteção à parentalidade. O custeio do benefício pelo sistema previdenciário deixa claro que a participação do pai nos cuidados iniciais com a criança não constitui interesse exclusivamente individual, mas componente de política pública voltada à infância e à família. A licença-paternidade passa a integrar o conjunto de instrumentos destinados à promoção da igualdade nas responsabilidades parentais.

A criação da Subseção VII-A na Lei n. 8.213/91, dedicada ao salário-paternidade, confere autonomia normativa ao instituto no plano previdenciário. A sistematização dos dispositivos entre os arts. 73-A e 73-H evidencia a consolidação de regime próprio,

com regras específicas quanto à concessão, ao cálculo e ao pagamento do benefício. A nova disciplina supera a dispersão normativa anterior e confere unidade ao tratamento jurídico da matéria.

A análise do salário-paternidade demonstra, portanto, elemento central na reconfiguração da licença-paternidade no ordenamento brasileiro. A integração ao sistema previdenciário, a redefinição do custeio e a aproximação com o regime da licença-maternidade consolidam o instituto como instrumento de proteção social estruturado, alinhado aos princípios constitucionais de proteção à infância e de corresponsabilidade parental.

9. HIPÓTESES DE INCIDÊNCIA E SUJEITOS PROTEGIDOS

A legislação de 2026 promoveu significativa ampliação e sistematização das hipóteses de incidência da licença-paternidade e salário-paternidade, superando o modelo anterior, que tratava tais situações de forma fragmentária e, por vezes, incompleta. A nova disciplina estabelece rol normativo abrangente, conferindo unidade ao instituto e alinhando-o às transformações contemporâneas do Direito de Família e da proteção social.

A hipótese clássica de incidência permanece sendo o nascimento de filho, agora inserida em contexto normativo mais amplo, que assegura o afastamento do empregado com remuneração integral e sem prejuízo do vínculo de emprego. A proteção deixa de se limitar ao evento biológico e passa a ser compreendida como mecanismo de garantia da presença paterna nos primeiros momentos da vida da criança, com ênfase na formação de vínculos afetivos e na corresponsabilidade no cuidado.

A inovação mais relevante reside na equiparação expressa entre nascimento, adoção e guarda judicial para fins de adoção. A legislação passa a reconhecer, de forma inequívoca, que a parentalidade não se restringe ao vínculo biológico, assegurando tratamento jurídico uniforme às diversas formas de constituição da família. A adoção e a guarda deixam de ser hipóteses acessórias e passam a integrar o núcleo central do instituto, com idêntico regime de proteção.

Veja-se:

Art. 2º A licença-paternidade será concedida ao empregado, em razão de nascimento de filho, de adoção ou de guarda judicial para fins de adoção de criança ou de adolescente, sem prejuízo do emprego e do salário.

A disciplina também contempla a hipótese de adoção ou guarda conjunta, estabelecendo regras de coordenação entre os adotantes ou guardiães. Nesses casos, admite-se a concessão simultânea de licença-maternidade e licença-paternidade, vedada apenas a atribuição do mesmo tipo de licença a mais de um beneficiário. Veda-se, assim, a licença-maternidade para cada uma das duas mães ou a licença-paternidade para cada um dos dois pais, hipóteses encontráveis em situações relacionadas às uniões homoafetivas. Permite-se, entretanto, que cada um dos integrantes desse grupo familiar receba uma licença-maternidade e uma licença-paternidade. A solução normativa evidencia preocupação com a efetividade da proteção e com a organização do núcleo familiar, evitando sobreposição indevida de benefícios.

Outro ponto de destaque refere-se às situações de ausência materna. A nova legislação prevê que, na inexistência de mãe no registro civil ou nos casos em que a adoção ou guarda seja exercida exclusivamente pelo pai, a licença-paternidade poderá assumir extensão equivalente à licença-maternidade. A medida representa avanço significativo, ao reconhecer a centralidade do interesse da criança e ao afastar distinções baseadas exclusivamente no gênero do genitor.

A norma também disciplina hipóteses excepcionais, como o falecimento de um dos genitores, assegurando a transferência do direito ao responsável legal que assumir as funções parentais. A previsão. Como se verá, reforça a lógica de proteção integral, garantindo continuidade do cuidado e preservação do vínculo familiar, independentemente de eventos supervenientes.

A ampliação das hipóteses de incidência deve ser compreendida à luz da evolução das estruturas familiares e das demandas sociais contemporâneas. A literatura especializada destaca que a equiparação entre diferentes formas de parentalidade constitui elemento essencial para a promoção da igualdade e para a efetivação dos direitos da criança, afastando modelos normativos excludentes¹⁵.

A análise do novo regime revela, portanto, a construção de um modelo inclusivo e sistemático, no qual a licença-paternidade se desvincula de critérios estritamente biológicos e passa a ser orientada pelo reconhecimento da função parental. A ampliação dos sujeitos protegidos e a uniformização das hipóteses de incidência consolidam o instituto como instrumento de proteção à família em suas múltiplas configurações.

15 GOMES, Ana Virgínia Moreira; DIAS, Eduardo Rocha; BARROSO, Ana Beatriz de Mendonça. A licença parental no Brasil e a promoção da igualdade de gênero. *Rev. Quaestio Iuris.*, Rio de Janeiro, Vol. 15, N.01., 2022, p. 889-911. DOI: 10.12957/rqi.2022.54705.

10. CONDIÇÕES DE FRUIÇÃO E LIMITES DO DIREITO

A Lei n. 15.371, de 31 de março de 2026, não se limita a ampliar a duração da licença-paternidade, mas estabelece conjunto de condições para sua fruição, conferindo densidade normativa ao exercício do direito. O afastamento deixa de ser concebido como simples prerrogativa formal do empregado e passa a estar vinculado a requisitos que reforçam sua função social, especialmente no que se refere à proteção da criança e à participação efetiva do pai no cuidado.

A primeira condição relevante consiste na necessidade de afastamento integral do trabalho durante o período de licença. A norma veda o exercício de atividade remunerada no curso do afastamento, sob pena de suspensão do benefício previdenciário. Essa exigência reforça o caráter substitutivo do salário-paternidade e impede a descaracterização da finalidade do instituto, que é assegurar tempo efetivo de convivência familiar.

Note-se:

Art. 2º [...]

§ 1º O empregado deverá afastar-se do trabalho pelo período previsto no art. 11 desta Lei, contado da data de nascimento de filho, de adoção ou de guarda judicial para fins de adoção de criança ou de adolescente.

§ 2º Durante o período de afastamento, o empregado não poderá exercer qualquer atividade remunerada e deverá participar dos cuidados e da convivência com a criança ou o adolescente.

A legislação também estabelece deveres procedimentais a serem observados pelo empregado. A comunicação prévia ao empregador, quando possível, e a apresentação de documentos comprobatórios — como certidão de nascimento ou termo judicial de guarda — constituem requisitos formais para a concessão da licença. Tais exigências visam conferir previsibilidade à organização do trabalho, sem comprometer o exercício do direito, especialmente em situações de ocorrência inesperada, como parto antecipado.

Eis:

Art. 2º [...]

§ 6º O direito à licença-paternidade é assegurado, inclusive:

I – nos casos de parto antecipado; e

II – na hipótese de falecimento da mãe, observado o disposto no art. 392-B da Consolidação

das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e no art. 71-B da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Art. 3º Para fins de gestão da escala de trabalho do empregador, o empregado deverá comunicar ao empregador, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, o período previsto para a licença-paternidade.

§ 1º A comunicação de que trata este artigo será acompanhada de:

I – atestado médico que indique a data provável do parto; ou

II – certidão emitida pela Vara da Infância e da Juventude que indique a previsão de emissão do termo judicial de guarda.

§ 2º No caso de parto antecipado, o afastamento será imediato, devendo o empregado notificar o empregador da situação com a maior brevidade possível e apresentar posteriormente o documento comprobatório.

§ 3º O empregado deverá apresentar ao empregador, oportunamente:

I – cópia da certidão de nascimento do filho; ou

II – termo judicial de guarda de que conste como adotante ou guardião.

A legislação também incorpora exigência implícita de participação ativa do pai nos cuidados com a criança. Embora não se trate de requisito formal de difícil mensuração, a norma orienta o exercício do direito para a convivência familiar e o desenvolvimento infantil. A licença-paternidade passa, assim, a ser compreendida como instrumento de política pública, voltado à promoção de vínculos afetivos e à redistribuição das responsabilidades parentais.

No plano das limitações, a legislação prevê hipóteses de suspensão ou indeferimento do direito, especialmente em situações de violência doméstica ou abandono material. A possibilidade de intervenção judicial, inclusive mediante provocação de órgãos legitimados, evidencia que o exercício da licença-paternidade não se dissocia dos deveres inerentes à função parental. O instituto passa a estar condicionado ao respeito aos direitos da criança e à observância das normas de proteção familiar.

Veja-se no texto de Lei:

Art. 2º [...]

§ 3º A licença-paternidade será suspensa, cessada ou indeferida, nos termos de regulamento, quando houver elementos concretos que indiquem a prática, pelo pai, de violência doméstica ou familiar ou de abandono material em relação à criança ou ao adolescente sob sua responsabilidade.

§ 4º Para fins do disposto no § 3º deste artigo, serão observadas, no que couber, as normas do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e das Leis nºs 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha).

§ 5º A suspensão, a cessação ou o indeferimento da licença-paternidade poderão ser determinados pelo juízo responsável ou de ofício pela autoridade competente ou mediante provocação do Ministério Público, da mulher em situação de violência doméstica e familiar ou da pessoa responsável pela criança ou adolescente vítima de violência ou de abandono material, nos termos de ato do Poder Executivo.

Lei 8.213/91. Art. 73-H. Se houver elementos concretos que evidenciem a ocorrência de violência doméstica ou familiar ou de abandono material praticados pelo pai contra criança ou adolescente sob sua responsabilidade, o salário-paternidade será suspenso, cessado ou indeferido por ato administrativo ou judicial, observado o disposto no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e nas Leis nºs 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), nos termos de ato do Poder Executivo.”

A disciplina das condições de fruição revela, portanto, preocupação com a efetividade do direito e com a preservação de sua finalidade. A licença-paternidade deixa de ser concebida como afastamento meramente formal e passa a integrar um regime jurídico orientado por princípios de responsabilidade parental, proteção à infância e função social do trabalho.

11. GARANTIAS TRABALHISTAS ASSOCIADAS

A Lei n. 15.371, de 31 de março de 2026, não se restringiu a disciplinar a duração e as condições de fruição da licença-paternidade, mas estabeleceu conjunto relevante de garantias trabalhistas destinadas a assegurar a efetividade do direito. O instituto passou a produzir efeitos diretos sobre o contrato de trabalho, reforçando a proteção do empregado no período imediatamente anterior, durante e após o afastamento.

A principal garantia introduzida consistiu na estabilidade provisória no emprego. A norma veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde o início do gozo da licença-paternidade até período posterior ao seu término, fixado em um mês. Trata-se de mecanismo essencial para impedir que o exercício do direito resulte em prejuízo ao trabalhador, assegurando-lhe condições de usufruir plenamente do afastamento sem receio de perda do emprego.

Veja-se:

Art. 4º É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado no período entre o início do gozo da licença-paternidade até o prazo de 1 (um) mês após o término da licença. Parágrafo único. Se, após a apresentação da comunicação ao empregador prevista no caput do art. 3º desta Lei e antes do início do gozo da licença-paternidade, ocorrer rescisão do contrato que frustre o gozo da licença, será indenizado em dobro o período indicado no caput deste artigo.

A previsão de estabilidade revela aproximação com o regime jurídico da licença-maternidade, no qual a proteção contra a dispensa já se encontrava consolidada. A extensão dessa garantia ao pai representa avanço significativo, na medida em que reconhece a importância da presença paterna no período inicial de vida da criança e evita práticas discriminatórias relacionadas ao exercício da paternidade.

A legislação também disciplina os efeitos da licença-paternidade sobre a organização do contrato de trabalho. Durante o período de afastamento, são preservados todos os direitos e vantagens adquiridos, assegurando-se ao empregado o retorno à função anteriormente exercida. A manutenção da remuneração integral, ainda que por intermédio do salário-paternidade, reforça o caráter substitutivo do benefício e impede a redução de renda no período.

Eis a mudança produzida na CLT:

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, e o pai empregado tem direito à licença-paternidade nos termos previstos em lei, sem prejuízo do emprego e do salário.

[...]

Art. 393. Durante o período de licença-maternidade e de licença-paternidade, os beneficiários terão direito ao salário integral, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como aos direitos e às vantagens adquiridos, e a eles será ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupavam. (NR)

Outro aspecto relevante diz respeito à relação entre licença-paternidade e férias. A nova disciplina admite a fruição das férias em continuidade ao término da licença, desde que observados requisitos de comunicação prévia ao empregador. A previsão corrige lacuna existente no regime anterior, no qual a sobreposição entre

férias e licença-paternidade frequentemente resultava na absorção do período de afastamento, com prejuízo ao trabalhador.

Perceba-se a alteração imposta a dispositivos da CLT:

Art. 131 [...]

II – durante o licenciamento compulsório decorrente da paternidade, da maternidade ou da perda gestacional custeadas pela Previdência Social” (NR)

Art. 134. [...]

§ 4º O empregado tem o direito de gozar as férias no período contínuo ao término da licença-paternidade, desde que manifeste essa intenção com antecedência mínima de 30 (trinta) dias antes da data esperada para o parto ou para a emissão de termo judicial de guarda.

§ 5º No caso de parto antecipado, é dispensado o cumprimento da antecedência mínima referida no § 4º deste artigo.” (NR)

A norma também reafirma a vedação de práticas discriminatórias relacionadas à situação familiar do empregado. A paternidade, assim como a maternidade, passa a integrar o conjunto de fatores protegidos contra discriminação no ambiente de trabalho, impedindo que o exercício do direito à licença seja utilizado como critério para tratamento desigual.

Atente-se:

Art. 5º Aplicam-se ao empregado, em relação às vedações de discriminação em função da situação familiar ou do estado de gravidez de cônjuge ou companheira, as disposições constantes do art. 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

A literatura especializada aponta que a ausência de garantias efetivas constitui um dos principais fatores de limitação do uso da licença-paternidade, especialmente em contextos de insegurança laboral. A previsão de estabilidade e de proteção contra discriminação tende a ampliar a utilização do instituto e a fortalecer sua função social¹⁶.

A análise das garantias trabalhistas associadas deixa claro, portanto, que a legislação de 2026 não apenas ampliou o direito à licença-paternidade, mas também

16 GAMA, Andréa de Sousa; COSTA, Renata Gomes da; ROCHA, Mellyne Sousa de Araujo. Licença Paternidade no Brasil: Reflexões a partir da divisão sexual e racial do trabalho. Serviço Social em Revista, [S. l.], v. 27, n. 3, p. 741–762, 2024. DOI: 10.5433/1679-4842.2024v27n3p741. Disponível em: <https://www.ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/ssrevista/article/view/51298>.

criou condições jurídicas para sua efetiva fruição. A proteção ao emprego, a preservação das condições contratuais e a vedação de discriminação consolidam o instituto como elemento relevante na estrutura das relações de trabalho contemporâneas.

12. SITUAÇÕES ESPECIAIS E EXTENSÕES DO DIREITO

A legislação de 2026 não se limitou a disciplinar as hipóteses ordinárias de incidência da licença-paternidade e de salário-paternidade, mas contemplou um conjunto de situações especiais que ampliam e densificam a proteção conferida ao instituto. A previsão dessas hipóteses demonstrou preocupação do legislador com a adaptação do regime jurídico às diversas contingências que podem afetar o núcleo familiar, especialmente no período inicial da vida da criança.

Tabela 2 – Situações especiais da licença-paternidade

Situação	Efeito jurídico
Internação hospitalar	Suspensão da contagem da licença
Criança com deficiência	Acréscimo de 1/3 do período
Ausência materna	Equiparação à licença-maternidade
Falecimento de genitor	Transferência do direito

Fonte: elaboração própria.

Uma das inovações mais relevantes refere-se à prorrogação da licença-paternidade nos casos de internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido, desde que haja nexo com o parto. Nessa hipótese, o prazo da licença é suspenso durante o período de internação e retomado a partir da alta hospitalar, o que assegura ao pai a fruição integral do afastamento em momento efetivamente adequado ao convívio familiar. A medida corrige lacuna histórica do ordenamento, que anteriormente não contemplava solução normativa para tais situações.

Veja-se no âmbito da legislação trabalhista (CLT) e da norma previdenciária (Lei 8.213/91):

CLT. Art. 392. [...] § 8º Em caso de internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido, desde

que comprovado o nexo com o parto, a licença-paternidade será prorrogada pelo período equivalente ao da internação, e voltará a correr o prazo da licença a partir da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que ocorrer por último.’ (NR)

Lei 8.213/91. Art. 73-G. Nos casos de internação hospitalar da segurada ou do recém-nascido, em decorrência de complicações médicas relacionadas ao parto, o salário-paternidade será prorrogado pelo período equivalente ao da internação, e voltará a correr o prazo do benefício a partir da alta hospitalar da segurada ou do recém-nascido, o que ocorrer por último.

Outra previsão significativa diz respeito ao nascimento ou à adoção de criança **com deficiência**. A legislação estabelece o acréscimo de um terço ao período de licença-paternidade, reconhecendo a necessidade de maior dedicação do genitor em contextos que demandam cuidados intensificados. A norma alinha-se à lógica de proteção integral e reforça a centralidade do interesse da criança na conformação do instituto.

Perceba-se o dispositivo da Lei em exame:

Art. 12. Nos casos de nascimento ou adoção de criança ou adolescente com deficiência, o período de licença estabelecido nesta Lei será acrescido de 1/3 (um terço).

A disciplina também contempla hipóteses relacionadas à reorganização do núcleo familiar em situações excepcionais. Nos casos de falecimento de um dos genitores, assegura-se à pessoa que assumir legalmente as responsabilidades parentais o direito à fruição integral da licença ou do período remanescente, conforme o caso. A previsão garante continuidade do cuidado e preservação da proteção social, independentemente de eventos supervenientes que afetem a estrutura familiar.

Art. 2º [...]

§ 6º O direito à licença-paternidade é assegurado, inclusive:

I – [...]; e

II – na hipótese de falecimento da mãe, observado o disposto no art. 392-B da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e no art. 71-B da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Nesse sentido, a Lei aqui em exame produziu modificação normativa na CLT e na Lei Previdenciária de Benefícios (Lei n. 8.213/91):

CLT:

Art. 392-B. No caso de falecimento da mãe ou do pai, é assegurado a quem assumir legalmente os deveres parentais, se possuir a qualidade de empregado, o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou da licença-paternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe ou o pai falecido, o que for mais favorável, exceto no caso de falecimento da criança ou de seu abandono. (NR)

Lei n. 8.213/91:

Art. 71-B. No caso de falecimento da segurada ou do segurado que fizer jus ao recebimento do salário-maternidade ou do salário-paternidade, o benefício será pago, por todo o período ou pelo tempo restante a que teria direito, à pessoa que assumir legalmente as responsabilidades parentais, desde que tenha a qualidade de segurado, exceto no caso do falecimento da criança ou de seu abandono, observadas as normas aplicáveis ao respectivo benefício.

§ 1º O pagamento do benefício de que trata o caput deverá ser requerido até o último dia do prazo previsto para o término do benefício originário.

§ 2º O benefício será pago diretamente pela Previdência Social durante o período entre a data do óbito e o último dia do término do benefício originário e será calculado sobre:

I – a remuneração integral, para o empregado e o trabalhador avulso;

II – o último salário de contribuição, para o empregado doméstico;

III – 1/12 (um doze avos) da soma dos 12 (doze) últimos salários de contribuição, apurados em período não superior a 15 (quinze) meses, para o contribuinte individual, facultativo e desempregado; e

IV – o valor do salário-mínimo, para o segurado especial.

§ 3º Aplica-se o disposto neste artigo ao segurado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

§ 4º Quando concorrerem direitos ao salário-maternidade e ao salário-paternidade em razão do mesmo evento, será assegurado à pessoa referida no caput o benefício de maior valor.” (NR)

Especial destaque merece a hipótese de ausência materna, seja no registro civil, seja nas situações em que a adoção ou guarda seja exercida exclusivamente pelo pai. Nesses casos, a licença-paternidade passa a equivaler, inclusive em duração, à licença-maternidade, o que representa avanço expressivo na superação de distinções baseadas exclusivamente no gênero. A solução normativa evidencia deslocamento do foco do instituto para a função parental e para o interesse da criança.

Apure-se na modificação imposta à legislação previdenciária e à CLT:

Lei n. 8.213/91. Art. 73-B. [...] § 3º Na hipótese de ausência materna no registro civil de nascimento da criança ou no caso de adoção ou de obtenção de guarda judicial para fins de adoção apenas pelo pai, o salário-paternidade equivalerá ao salário-maternidade, inclusive no que se refere à sua duração.

CLT. Art. 392-D. Na hipótese de ausência materna no registro civil de nascimento da criança ou no caso de adoção ou de obtenção de guarda judicial para fins de adoção apenas pelo pai, a licença-paternidade equivalerá à licença-maternidade, inclusive no que se refere à sua duração e à estabilidade prevista no art. 391-A desta Consolidação

A remissão final ao art. 391-A da CLT evidencia a particularidade ali prevista. A confirmação do estado de gravidez no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio, trabalhado ou indenizado, assegura à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (Incluído pela Lei 12.812, de 2013). Idêntica solução foi adotada pela Lei 13.509, de 2017, que acrescentou o parágrafo único ao art. 391-A, estendendo a proteção ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção.

Nesse quadro, por evidente paralelismo, sobrevivendo adoção no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o aviso prévio, trabalhado ou indenizado, passou-se a assegurar igualmente ao adotante a estabilidade provisória de cinco meses, contados da formalização da guarda para fins de adoção ou da própria adoção.

Como já se apontou em outro momento, diante da ausência de restrição no texto originário do parágrafo único (introduzido pela Lei 13.509, de 2017), a estabilidade era conferida indistintamente a ambos os adotantes, na mesma medida, de modo que qualquer deles pudesse invocá-la contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Nessa perspectiva, a “guarda provisória” da maternidade socioafetiva assumia função equivalente ao “parto” na maternidade biológica¹⁷.

A redação do parágrafo único do art. 391-A da CLT foi, contudo, alterada pela Lei 15.371, de 31 de março de 2026, mediante o acréscimo da expressão “e que tenha direito à licença-maternidade”. A alteração suscita indagação relevante: houve modificação no alcance interpretativo da norma?

Tudo indica resposta afirmativa.

17 MARTINEZ, Luciano. Op.cit.

Diz-se isso porque, ao inserir, ao final do dispositivo, a exigência de que o adotante “tenha direito à licença-maternidade”, o legislador estabeleceu critério delimitador. Passam a ter acesso à estabilidade nos mesmos moldes da maternidade biológica: i) as mulheres adotantes; ii) os homens que adotem sem a presença de figura materna; e iii) os homens que assumam integralmente a responsabilidade parental em razão do falecimento da mãe adotiva da criança.

Os demais homens adotantes, por sua vez, não se inserem nesse regime ampliado, fazendo jus apenas à estabilidade de 1 (um) mês após o término da licença-paternidade.

13. ANÁLISE CRÍTICA DA NOVA DISCIPLINA

A Lei n. 15.371, de 31 de março de 2026, promove avanço relevante na conformação jurídica da licença-paternidade no Brasil ao superar a fragmentação normativa que historicamente limitou o instituto. A ampliação da duração, a generalização do acesso e a integração ao sistema previdenciário aproximam a disciplina dos parâmetros constitucionais de proteção à infância, à família e à igualdade nas responsabilidades parentais.

A principal inflexão reside na redefinição da natureza jurídica do instituto. A instituição do salário-paternidade e sua inserção no âmbito da Seguridade Social deslocam o custeio do afastamento da esfera exclusivamente patronal para o plano coletivo. A proteção à paternidade deixa de ser tratada como ônus privado, deixa de ser uma “atuação previdenciária patronal” e passa a ser reconhecida como componente de política pública, o que reforça a coerência do sistema e corrige distorção histórica em relação à licença-maternidade.

Note-se:

CLT. Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: [...]

*III – pelo período de usufruto da licença-paternidade ou da licença-maternidade, **custeadas pela Previdência Social;***

[...]

§ 1º O período a que se refere o inciso III do caput deste artigo será contado a partir da data de nascimento de filho, de adoção ou de obtenção de guarda para fins de adoção, ressalvado o disposto nos §§ 1º, 6º e 7º do art. 392 e no art. 392-B desta Consolidação.

A superação do modelo seletivo constitui outro aspecto positivo. A desvinculação da ampliação do direito em relação a programas facultativos elimina desigualdades entre trabalhadores e confere maior uniformidade ao regime jurídico. A nova disciplina estabelece padrão geral de proteção, reduzindo assimetrias que comprometiam a efetividade do instituto no modelo anterior.

A ampliação das hipóteses de incidência também revela alinhamento com transformações contemporâneas do Direito de Família. A equiparação entre nascimento, adoção e guarda judicial desloca o foco do instituto do vínculo biológico para a função parental, reforçando a centralidade do interesse da criança. A solução normativa afasta modelos excludentes e contribui para a construção de regime mais inclusivo.

As principais diferenças estruturais entre os regimes podem ser sintetizadas na Tabela 3:

Tabela 3 – Comparação entre o regime anterior e a legislação de 2026

Elemento	Regime anterior	Nova disciplina
Duração	5 dias	10 15 20 dias
Ampliação	Facultativa	Universal
Custeio	Empregador	Previdência Social
Natureza jurídica	Trabalhista	Previdenciária
Acesso	Restrito	Geral
Hipóteses	Limitadas	Ampliadas
Estabilidade	Incipiente	Estruturada

Fonte: elaboração própria.

Não obstante esses avanços, a disciplina ainda apresenta limitações relevantes. A diferença de duração entre a licença-paternidade e a licença-maternidade permanece expressiva, o que tende a reproduzir assimetrias na divisão da atividade de cuidado. A manutenção de prazos significativamente distintos dificulta a consolidação de modelo efetivamente igualitário e preserva a centralidade materna na organização das responsabilidades familiares.

A técnica de implementação progressiva, condicionada ao cumprimento de metas fiscais, introduz elemento de incerteza quanto à plena efetivação do direito. A vinculação da ampliação do prazo a parâmetros orçamentários, embora compatível

com a lógica de sustentabilidade financeira, pode retardar a consolidação do patamar máximo de proteção. A dependência de variáveis econômicas desloca a efetividade do direito para um plano contingente, o que fragiliza sua concretização.

A exigência de afastamento integral do trabalho, associada à vedação ao exercício de atividade remunerada, também suscita desafios práticos. Em contextos de informalidade ou de vínculos precários, a efetividade do salário-paternidade depende da capacidade do sistema previdenciário de alcançar segmentos tradicionalmente excluídos da proteção social. A norma, embora adequada em sua formulação, enfrenta limites estruturais na sua implementação.

Os mecanismos de controle previstos na legislação, especialmente a possibilidade de suspensão do direito em situações de violência doméstica ou abandono material, demandam aplicação criteriosa. A utilização desses instrumentos deve observar garantias processuais e critérios objetivos, a fim de evitar restrições indevidas ao exercício do direito. A vinculação do instituto ao cumprimento de deveres parentais, embora coerente com sua finalidade, exige equilíbrio na sua operacionalização.

A análise crítica evidencia, portanto, que a nova disciplina representa avanço consistente, mas ainda incompleto. A legislação aproxima o modelo brasileiro de sistemas que reconhecem a licença parental como instrumento de política pública, sem, contudo, alcançar padrões mais igualitários de distribuição do tempo de cuidado entre os genitores.

A consolidação da licença-paternidade como mecanismo efetivo de promoção da igualdade e de proteção à infância dependerá da aplicação da norma e de seu eventual aperfeiçoamento legislativo. A ampliação do prazo, a redução das assimetrias em relação à licença-maternidade e o fortalecimento da cobertura previdenciária constituem pontos centrais para o desenvolvimento futuro do instituto.

A nova disciplina estabelece bases relevantes para essa evolução, ao conferir unidade normativa, ampliar o alcance do direito e integrar a licença-paternidade ao sistema de proteção social. O avanço, contudo, não esgota o processo de construção do instituto, que permanece aberto a ajustes capazes de aprofundar sua função como instrumento de corresponsabilidade parental e de proteção integral à criança.

Tabela 4 – Estrutura normativa da licença-paternidade na legislação de 2026

Elemento	Disciplina jurídica
Natureza jurídica	Previdenciária
Duração	Progressiva (10, 15, 20 dias)
Implementação	Escalonada
Condicionamento	Metas fiscais
Custeio	Seguridade Social
Pagamento	Antecipação + compensação
Hipóteses	Nascimento, adoção, guarda
Garantias	Estabilidade
Limitações	Vedação de atividade, controle judicial
Função	Proteção à infância e corresponsabilidade

14. CONCLUSÃO

A evolução da licença-paternidade no direito brasileiro evidencia a passagem de um modelo normativo residual, marcado pela ausência de sistematização e pela limitação temporal, para um regime juridicamente estruturado e integrado ao sistema de proteção social. A Lei n. 15.371, de 31 de março de 2026, representa o ponto de inflexão desse processo ao conferir unidade normativa ao instituto e redefinir sua inserção no ordenamento.

A ampliação da duração, a generalização do acesso e, sobretudo, a instituição do salário-paternidade como benefício previdenciário alteram a lógica subjacente ao afastamento do trabalhador. A licença-paternidade deixa de ser compreendida como prerrogativa de natureza predominantemente contratual e passa a integrar o conjunto de instrumentos de proteção social voltados à infância e à família. A mudança evidencia o reconhecimento da parentalidade como dimensão de interesse coletivo.

A nova disciplina desloca o eixo do instituto para a função parental, ao equiparar as diversas formas de constituição da família e ao vincular o exercício do direito à convivência efetiva com a criança. A proteção deixa de se orientar por critérios estritamente biológicos e passa a refletir a centralidade do interesse da criança, em consonância com os princípios constitucionais que regem a matéria.

Não obstante os avanços, o modelo ainda revela limites que condicionam sua plena efetividade. A diferença de duração em relação à licença-maternidade, a

implementação progressiva dependente de parâmetros fiscais e os desafios estruturais da cobertura previdenciária indicam que a consolidação do instituto permanece em curso. A legislação estabelece bases relevantes, mas não esgota o processo de construção normativa.

A licença-paternidade, na configuração atual, assume papel central na estrutura de proteção social brasileira ao articular direitos trabalhistas e previdenciários em torno da promoção da corresponsabilidade parental. A sua evolução normativa revela mudança mais ampla na compreensão jurídica da família e do cuidado, deslocando a paternidade do plano periférico para o núcleo das políticas públicas de proteção à infância.

O desenvolvimento futuro do instituto dependerá da capacidade de aprimoramento do regime jurídico, especialmente no que se refere à ampliação do período de afastamento e à redução das assimetrias entre os genitores. A consolidação de modelo mais equilibrado de distribuição do tempo de cuidado constitui condição para a plena realização dos valores constitucionais que fundamentam a licença-paternidade e o salário-paternidade.

A legislação de 2026 representa, assim, marco relevante nesse percurso, ao transformar a licença-paternidade e o salário-paternidade em instrumentos estruturados de proteção social. O avanço não se limita à ampliação de um direito, mas reflete a redefinição do papel jurídico da paternidade no sistema brasileiro, agora reconhecida como elemento essencial na promoção da igualdade e na proteção integral da criança.

REFERÊNCIAS

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo**. 13ª ed. São Paulo: Saraiva, 2025

CABRAL, Ângelo Antônio; OLIVEIRA, Késley Karinne Souza de. A licença-paternidade sob a ótica feminista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 85, n. 4, p. 253-265, out./dez. 2019. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/167972>

FUNDAÇÃO MARIA CECILIA SOUTO VIDIGAL. **Na pauta do STF: por que a licença-paternidade ampliada é um direito das crianças?** 2025. Disponível em: <https://fundacaomariacecilia.org.br/noticias/na-pauta-do-stf-por-que-a-licenca-paternidade->

ampliada-e-um-direito-das-criancas/

GAMA, Andréa de Sousa; COSTA, Renata Gomes da; ROCHA, Mellyne Sousa de Araujo. Licença Paternidade no Brasil: Reflexões a partir da divisão sexual e racial do trabalho. **Serviço Social em Revista**, [S. l.], v. 27, n. 3, p. 741–762, 2024. DOI: 10.5433/1679-4842.2024v27n3p741. Disponível em: <https://www.ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/ssrevista/article/view/51298>

GOMES, Ana Virgínia Moreira; DIAS, Eduardo Rocha; BARROSO, Ana Beatriz de Mendonça. A licença parental no Brasil e a promoção da igualdade de gênero. **Rev. Quaestio Iuris.**, Rio de Janeiro, Vol. 15, N.01., 2022, p. 889-911. DOI: 10.12957/rqi.2022.54705 Disponível em <https://www.e-publicacoes.uerj.br/quaestioiuris/article/view/54705/42029>

HIRATA, Helena e KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**. 37. 595-609, 2007 DOI 10.1590/S0100-15742007000300005 Disponível em https://www.researchgate.net/publication/237330753_Novas_configuracoes_da_divisao_sexual_do_trabalho

IBRAHIM, Fábio Zambitte, BRAGANÇA, Kerlly Huback e FOLMANN, Melissa. **Curso de direito previdenciário**. 28. ed. Rio de Janeiro: Lujur, 2024

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Maternity and paternity at work: law and practice across the world**. Geneva: ILO, 2014. Disponível em <https://www.ilo.org/publications/maternity-and-paternity-work-law-and-practice-across-world>

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: Saraiva, 2025.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. Curso de direito constitucional. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2023

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 14. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2024.

SPELLMANN, Samuel. Licença-Paternidade à brasileira: uma análise crítica do marco

legal da primeira infância. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 232-251, 2016. DOI: 10.21680/1982-310X.2016v9n1ID10331. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/constituicaoegarantiadedireitos/article/view/10331>.

ASSEMBLEIA DE CRIAÇÃO DO SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES “MULTIMÍDIA” É SUSPensa APÓS MOBILIZAÇÃO E DECISÃO JUDICIAL

2 de abril de 2026

A tentativa de criação de um sindicato nacional dos chamados trabalhadores “multimídia” foi suspensa nesta terça-feira (31/03), durante assembleia prevista para ocorrer na Assembleia Legislativa de São Paulo (ALESP). A medida ocorreu após decisão judicial no âmbito da ação civil coletiva nº 1.51014/2026.5020063, em tramitação no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, impetrada pelas Federações dos Radialistas.

A suspensão também é resultado da mobilização de representantes da Federação Nacional dos Jornalistas (FENAJ) e do Sindicato dos Jornalistas Profissionais no Estado de São Paulo (SJSP), que atuaram para barrar a iniciativa, considerada pelas entidades uma tentativa de precarizar profissões já regulamentadas.

“Não vamos aceitar a criação de um sindicato que, na prática, fragiliza categorias já organizadas e regulamentadas. Essa proposta representa um ataque aos direitos dos trabalhadores da comunicação e à própria estrutura sindical construída historicamente”, afirmou Thiago Tanji, presidente do Sindicato dos Jornalistas de São Paulo e segundo vice-presidente da FENAJ.

DEFESA DAS PROFISSÕES REGULAMENTADAS

A iniciativa de criação do chamado “Sindicato Nacional do Multimídia” é vista pela FENAJ como uma ameaça à organização sindical existente e aos direitos de categorias já regulamentadas.

A entidade tem atuado em articulação com as Federações dos Radialistas para construir estratégias conjuntas de enfrentamento à proposta. As entidades alertam que a criação de um sindicato com essa abrangência pode gerar sobreposição de representação e fragilizar categorias profissionais historicamente organizadas.

Além da atuação judicial, a FENAJ também ingressou com manifestação administrativa junto ao Ministério do Trabalho, na qual aponta risco concreto de conflito de base sindical. No documento, a entidade sustenta que as atividades descritas para os chamados profissionais “multimídia” coincidem diretamente com o núcleo da atividade jornalística contemporânea, especialmente na produção, edição e difusão de conteúdo em plataformas digitais.

PECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A FENAJ reforça que o conceito de “multimídia” não configura uma profissão específica, mas sim uma característica do exercício contemporâneo de diversas atividades, especialmente no jornalismo — o que, na prática, abre espaço para a retirada de direitos.

“O termo ‘multimídia’ não pode ser usado como pretexto para desmontar profissões regulamentadas e retirar direitos históricos dos trabalhadores da comunicação. O jornalista já é, por natureza, um profissional multimídia. O que está em curso é uma tentativa de precarização do trabalho”, afirma a presidenta da FENAJ, Samira de Castro.

A entidade também alerta que a convocação da assembleia para criação do suposto sindicato nacional reúne, de forma indistinta, diferentes perfis de atuação — incluindo trabalhadores, prestadores de serviço e até agentes econômicos — o que contraria a lógica do sistema sindical brasileiro e dificulta a definição objetiva de uma categoria profissional.

A FENAJ tem denunciado que iniciativas como a chamada “Lei do Multimídia” caminham nesse mesmo sentido, ao diluir funções, flexibilizar direitos e enfraquecer a regulamentação profissional, atingindo diretamente jornalistas e outras categorias da comunicação.

CONTINUIDADE DA MOBILIZAÇÃO

A suspensão da assembleia é considerada uma vitória importante das entidades, ainda que provisória. A FENAJ reforça que seguirá acompanhando o andamento da ação e atuando de forma articulada com outras organizações para impedir a criação do sindicato.

A entidade reafirma seu compromisso com a defesa do jornalismo profissional, da regulamentação e de condições dignas de trabalho, destacando que a unidade entre sindicatos e federações será fundamental para enfrentar iniciativas que ameaçam direitos históricos dos trabalhadores da comunicação.

Fonte: FENAJ

LEI 15.325: O QUE MUDA COM A REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DE MULTIMÍDIA?

Daniel Ângelo Luiz da Silva
29 de janeiro de 2026

A promulgação da Lei nº 15.325/2026 [1] representa um marco relevante na adaptação do ordenamento jurídico brasileiro às transformações estruturais da economia digital, ao reconhecer formalmente a profissão de multimídia.

O legislador busca conferir enquadramento jurídico a atividades amplamente exercidas, mas que permaneciam até então em uma zona normativa difusa, sobretudo no que se refere à definição de direitos, deveres e responsabilidades.

A nova lei foi sancionada em um contexto de crescente profissionalização da produção de conteúdo digital, marcado pela expansão do mercado de publicidade em plataformas online e pela intensificação do debate público sobre a atuação de influenciadores digitais, ao mesmo tempo em que provocou reações institucionais relevantes, especialmente de entidades representativas do jornalismo e da radiodifusão, que apontam potenciais conflitos de atribuições e riscos à estrutura tradicional da comunicação social no país.

Nesse cenário, o presente artigo examina os principais efeitos jurídicos da Lei nº 15.325/2026, com atenção especial à tributação dos influenciadores digitais, às tensões entre categorias profissionais e à correlação, sem qualquer juízo de causalidade automática, com investigações recentes envolvendo publicidade digital e plataformas de apostas.

CONTEÚDO NORMATIVO DA LEI Nº 15.325/2026

A definição legal da profissão de multimídia foi construída de forma ampla para abarcar a versatilidade exigida pelo mercado tecnológico e a diversidade de atividades desenvolvidas no ambiente digital, permitindo a atuação profissional em múltiplos formatos, linguagens e plataformas, ao mesmo tempo em que o legislador buscou estabelecer critérios mínimos de qualificação para o exercício regular da atividade [2].

Nesse sentido, o artigo 2º da Lei nº 15.325/2026 dispõe expressamente que o exercício da profissão está vinculado à formação de nível superior ou técnico, requisito que confere maior densidade normativa ao reconhecimento profissional e sinaliza a intenção de elevar o padrão de qualificação da mão de obra inserida no setor multimídia.

A exigência legal não se traduz em restrição excessiva, mas em tentativa de equilibrar flexibilidade e profissionalização, reconhecendo a dinâmica própria do mercado digital sem abdicar de parâmetros objetivos de capacitação, especialmente em um contexto marcado pela expansão da publicidade online e pela crescente relevância econômica da produção de conteúdo digital.

Sob esse prisma, o impacto normativo da lei não se limita ao reconhecimento formal da atividade, mas alcança também a consolidação de um modelo profissional menos associado ao amadorismo e mais vinculado a trajetórias formativas estruturadas, com reflexos diretos nos campos trabalhista, previdenciário e fiscal, ao passo que o enquadramento jurídico passa a considerar não apenas o exercício habitual da atividade, mas também o atendimento aos requisitos de qualificação previstos em lei [3].

COMO FUNCIONA A TRIBUTAÇÃO PARA INFLUENCIADORES NA LEI 15.325/2026?

A tributação dos influenciadores digitais decorre, ainda que de forma indireta, do reconhecimento formal da profissão de multimídia, promovendo uma mudança qualitativa relevante ao deslocar a atividade para um plano jurídico mais definido.

Esse movimento impacta a forma como o Fisco identifica e interpreta a riqueza gerada no ambiente digital, ao contribuir para a superação do chamado “limbo normativo” associado a enquadramentos genéricos e dissociados da realidade técnica da função.

A positivação da atividade, aliada à sua vinculação ao Cadastro Brasileiro de Ocupação sob o código 2534-10, fornece parâmetros mais objetivos para a identificação do fato gerador e para a caracterização das receitas oriundas de publicidade digital, parcerias comerciais, monetização de plataformas e gestão profissional de conteúdo.

É relevante destacar que a correspondência com a Lei nº 15.325/2026 não é nominal, mas funcional, decorrendo da aderência entre as atividades efetivamente exercidas e o conceito jurídico de multimídia [4].

Sob a ótica do Direito Tributário, a definição legal das atividades do profissional multimídia atende ao princípio da tipicidade, segundo o qual a hipótese de incidência deve ser claramente definida em lei, e aproxima essas prestações da Lista de Serviços da Lei Complementar nº 116/2003 [5], reforçando a incidência do ISS e reduzindo conflitos de competência.

Do ponto de vista doutrinário, a lei se alinha à teoria dos bens intangíveis, desenvolvida por Marco Aurélio Greco [6], ao reconhecer que o valor econômico da atividade multimídia reside no capital intelectual e na capacidade de influência do profissional, e ao exigir formação de nível superior ou técnico, a Lei nº 15.325/2026 qualifica essa atuação como serviço intelectual, permitindo aplicação mais coerente do princípio da capacidade contributiva sobre os contratos de publicidade.

Em síntese, a nova lei consolida a atividade multimídia como exercício profissional integrado à cadeia de fornecimento nas relações de consumo, afastando leituras baseadas em amadorismo e reforçando deveres de conformidade. Mesmo que sem criar novos tributos, o novo marco reduz ambiguidades quanto à natureza econômica da renda gerada no ambiente digital e integra definitivamente esses profissionais ao sistema jurídico e fiscal, com maior transparência e perda da antiga invisibilidade regulatória.

REAÇÃO INSTITUCIONAL DE JORNALISTAS E RADIALISTAS E EMBATE CONSTITUCIONAL

A sanção da Lei nº 15.325/2026 provocou reação imediata de sindicatos e federações representativas do jornalismo profissional, que passaram a sustentar que o reconhecimento do profissional de multimídia pode gerar sobreposição de atribuições e fragilizar a regulamentação do jornalismo e do radialista.

Para essas entidades, a nova categoria teria potencial de exercer atividades informativas semelhantes às do jornalista sem observar os mesmos critérios de formação e vinculação institucional, criando um cenário de concorrência assimétrica e

risco de precarização das relações de trabalho [7].

A Federação Nacional dos Jornalistas adotou posição mais contundente ao afirmar que a norma representa um ataque estrutural à profissão, destacando a existência de pareceres jurídicos que apontam possível violação ao Decreto-Lei nº 972/1969, esvaziamento da função social do jornalismo e conflitos relevantes de atribuições [8].

A mobilização sindical e a anunciada intenção de questionamento judicial da lei revelam que a controvérsia extrapola o plano corporativo e se projeta como debate institucional e constitucional ainda em aberto, marcado pelos impactos da convergência tecnológica sobre profissões tradicionalmente organizadas por meios específicos de comunicação.

PROFISSÃO MULTIMÍDIA E PUBLICIDADE DIGITAL: REFLEXOS NO DEBATE SOBRE APOSTAS ONLINE

O reconhecimento da profissão de multimídia insere-se em um contexto mais amplo de debate sobre responsabilidade na publicidade digital, especialmente diante da crescente atuação de influenciadores na promoção de produtos e serviços sensíveis, entre eles as plataformas de apostas online, tema que passou a receber maior atenção institucional nos últimos anos.

Nesse cenário, a Comissão Parlamentar de Inquérito das Bets, no Senado, aprovou pedidos de indiciamento envolvendo empresários, operadores e influenciadores digitais, sob a alegação de possível participação em estratégias de divulgação consideradas lesivas, o que contribuiu para intensificar o debate público sobre os limites da atuação profissional na publicidade digital [9].

É essencial destacar, contudo, que a Lei nº 15.325/2026 não estabelece qualquer presunção de responsabilidade penal, civil ou administrativa para profissionais de multimídia. A correlação existente é de natureza contextual, pois ao reconhecer a atividade como profissional o ordenamento jurídico reforça critérios de análise como habitualidade, remuneração e grau de consciência na atuação publicitária.

Em casos concretos, esses elementos podem ser considerados na avaliação

jurídica da conduta, especialmente à luz do Direito do Consumidor e das normas que regem a publicidade, sem que disso decorra responsabilização automática. A imputação de responsabilidade permanece condicionada à demonstração de prova, nexo causal e análise individualizada, preservando-se a lógica casuística própria do sistema jurídico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Lei nº 15.325/2026 representa um esforço do legislador para ajustar o ordenamento jurídico à realidade da economia digital ao conferir reconhecimento formal a uma atividade já consolidada no plano econômico, reduzindo zonas de incerteza normativa sem promover ruptura imediata com regimes profissionais tradicionais.

Os efeitos da norma projetam-se de maneira transversal sobre aspectos trabalhistas, tributários e regulatórios e, ao mesmo tempo, revelam tensões institucionais próprias do processo de convergência tecnológica, evidenciando que o reconhecimento jurídico de novas profissões envolve não apenas técnica legislativa, mas também acomodação entre modelos históricos e novas formas de organização do trabalho.

Nesse cenário, a aplicação da Lei nº 15.325/2026 tende a ser construída de forma gradual, orientada pela interpretação judicial, pelo debate institucional e por critérios técnicos, cabendo ao sistema jurídico conciliar inovação e segurança normativa sem soluções automáticas, preservando a análise casuística e a função social da comunicação no ambiente digital.

Referências

Lei nº 15.325, de 6 de janeiro de 2026. Reconhece a profissão de multimídia e dispõe sobre o exercício da atividade. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 jan. 2026.

Senado Federal. Lei que reconhece a profissão de multimídia é sancionada. 7 jan. 2026.

Associação Brasileira de Rádio e Televisão (Abratel). Sancionada lei que regulamenta a profissão de multimídia.

Código CBO. CBO 2534-10 – Influenciador digital.

Lei Complementar nº 116, de 31 de julho de 2003. Dispõe sobre o Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza (ISSQN). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1º ago. 2003.

GRECO, Marco Aurélio. Revista de Direito Tributário Atual RDTA, Instituto Brasileiro de Direito Tributário, n. 45.

Senado Federal. Lei que criou profissional multimídia será questionada na Justiça, afirma Fenaj. Rádio Senado, 13 jan. 2026.

Federação Nacional dos Jornalistas (Fenaj). Fenaj convoca plenária nacional para debater impactos da lei do multimídia sobre o jornalismo.

Senado Federal. CPI das Bets pede indiciamento de 16 pessoas, incluindo influenciadores. Rádio Senado, 10 jun. 2025.

[1] Lei nº 15.325, de 6 de janeiro de 2026. Reconhece a profissão de multimídia e dispõe sobre o exercício da atividade. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 jan. 2026.

[2] Senado Federal. Lei que reconhece a profissão de multimídia é sancionada. 7 jan. 2026.

[3] Associação Brasileira de Rádio e Televisão (Abratel). Sancionada lei que regulamenta a profissão de multimídia.

[4] Código CBO. CBO 2534-10 – Influenciador digital.

[5] Lei Complementar nº 116, de 31 de julho de 2003. Dispõe sobre o Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza (ISSQN). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1º ago. 2003.

[6] GRECO, Marco Aurélio. Revista de Direito Tributário Atual RDTA, Instituto Brasileiro de Direito Tributário, n. 45.

[7] Senado Federal. Lei que criou profissional multimídia será questionada na Justiça, afirma Fenaj. Rádio Senado, 13 jan. 2026.

[8] Federação Nacional dos Jornalistas (Fenaj). Fenaj convoca plenária nacional para debater impactos da lei do multimídia sobre o jornalismo.

[9] Senado Federal. CPI das Bets pede indiciamento de 16 pessoas, incluindo influenciadores. Rádio Senado, 10 jun. 2025.

DIPLOMA PARA MULTIMÍDIA? O STF ENTENDE QUE NÃO

Israel Nonato da Silva Junior

terça-feira, 10 de fevereiro de 2026

A profissão de multimídia não expõe a sociedade a risco de dano. Exigir diploma para o seu exercício viola a Constituição.

A lei 15.325/26 exige diploma de curso superior ou técnico como requisito para o exercício da profissão de multimídia. A Constituição, porém, estabelece a liberdade como regra. O Estado só pode impor restrições ao exercício profissional quando a atividade envolve risco social. Não é o caso da atividade multimídia.

O que a lei fez

A lei 15.325/26 mudou as regras para quem cria, edita, planeja, gerencia e dissemina conteúdo digital. Pela nova regulamentação, só quem possui “nível superior ou técnico” pode ser considerado profissional de multimídia. Quem não tem essa formação deixa de existir profissionalmente, ao menos na lógica da lei.

O problema não está apenas no art. 2º, que estabelece a exigência de diploma. Está também no art. 4º, que diz que o profissional multimídia poderá atuar “na forma desta lei” a serviço de empresas e instituições públicas ou privadas. Essa expressão não é neutra. Ela significa que qualquer atuação só tem reconhecimento jurídico se feita dentro dos parâmetros que a própria lei criou, entre eles a exigência de diploma de curso superior ou técnico.

A JURISPRUDÊNCIA DO STF: LIBERDADE E RISCO DE DANO

A Constituição de 1988 estabelece que “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer” (art. 5º, XIII). Essa liberdade compreende tanto a escolha da profissão quanto o seu exercício efetivo, como dimensão direta da autonomia individual.

A jurisprudência do STF é clara e firme: a liberdade é a regra. Em 2011, no julgamento do RE 414.426, a Corte afastou a exigência de inscrição de músicos em conselho profissional. No voto condutor, a ministra Ellen Gracie assentou que o exer-

cício profissional só está sujeito a limitações que tenham por finalidade preservar a sociedade contra danos provocados pelo mau exercício das atividades:

“O exercício profissional só está sujeito a limitações estabelecidas por lei e que tenham por finalidade preservar a sociedade contra danos provocados pelo mau exercício de atividades para as quais sejam indispensáveis conhecimentos técnicos ou científicos avançados.”

A relatora destacou que restrições à liberdade de profissão somente se legitimam quando a atividade envolve algum risco social, afastando exigências meramente formais ou corporativas:

“[...] as exigências de cunho formal não podem servir a um grupo, não podem se prestar à reserva de mercado, só se justificando a imposição de inscrição em conselho de fiscalização profissional, mediante a comprovação da realização de formação específica e especializada, nos casos em que a atividade, por suas características, demande conhecimentos aprofundados de caráter técnico ou científico, envolvendo algum risco social.”

No seu voto, a ministra Ellen Gracie ressaltou que há atividades cujo mau exercício pode causar sério dano à vida, à saúde, à segurança, ao patrimônio ou mesmo à formação intelectual das pessoas. É justamente essa potencialidade de dano que fundamenta a exigência de qualificações formais em determinadas profissões:

Há atividades cujo mau exercício pode implicar sério dano, por exemplo, à saúde, à segurança, ao patrimônio ou mesmo à formação intelectual das pessoas.

Daí a exigência de que médicos, psicólogos e enfermeiras, engenheiros e arquitetos, advogados e professores ostentem curso superior como requisito para o exercício das suas atividades. Exige-se o registro do diploma e, na maioria dos casos, também o registro profissional perante o conselho criado para a fiscalização da atividade. Também é indubitavelmente legítima a exigência de habilitação específica para outras atividades profissionais em que a imperícia implicaria risco grave, como a de motorista.

Em 2009, no julgamento do RE 511.961, o STF declarou a não recepção, pela Constituição de 1988, do decreto-lei 972, de 1969, que reservava o exercício da profissão de jornalista aos detentores de diploma de jornalismo. O Tribunal entendeu que tal

exigência restringia as liberdades de imprensa, de expressão, de informação, assim como a liberdade de exercício profissional.

No voto condutor, o ministro Gilmar Mendes afirmou que a profissão de jornalista prescinde do diploma de curso superior em jornalismo. A razão é que o jornalismo não implica riscos diretos à saúde ou à vida dos cidadãos em geral. O relator esclareceu que eventuais danos causados a terceiros não são inerentes à atividade profissional. Por essa razão, a exigência de um diploma de jornalismo não evitaria esses danos:

“Como parece ficar claro a partir das abordagens citadas, a doutrina constitucional entende que as qualificações profissionais de que trata o art. 5º, inciso XIII, da Constituição, somente podem ser exigidas, pela lei, daquelas profissões que, de alguma maneira, podem trazer perigo de dano à coletividade ou prejuízos diretos a direitos de terceiros, sem culpa das vítimas, tais como a medicina e demais profissões ligadas à área de saúde, a engenharia, a advocacia e a magistratura, entre outras várias. Nesse sentido, a profissão de jornalista, por não implicar riscos à saúde ou à vida dos cidadãos em geral, não poderia ser objeto de exigências quanto às condições de capacidade técnica para o seu exercício. Eventuais riscos ou danos efetivos a terceiros causados pelo profissional do jornalismo não seriam inerentes à atividade e, dessa forma, não seriam evitáveis pela exigência de um diploma de graduação. Dados técnicos necessários à elaboração da notícia (informação) deveriam ser buscados pelo jornalista em fontes qualificadas profissionalmente sobre o assunto.”

Na linha da jurisprudência¹ do STF, só é constitucional a limitação do exercício profissional quando indispensável à proteção da sociedade. Fora desse campo, a regra é a liberdade plena. Não há espaço para restrições quando a profissão não envolve perigo de dano à vida, à saúde ou à segurança das pessoas.

A ATIVIDADE MULTIMÍDIA NÃO IMPLICA RISCO DE DANO

A jurisprudência do STF exige, como condição da constitucionalidade da regulação profissional, que se demonstre o risco de dano decorrente do mau exercício da atividade. Esse risco não está presente na profissão de multimídia, pois as atribuições previstas no art. 3º da lei 15.325/26 não envolvem qualquer potencial lesivo.

As atividades dos incisos I e II incluem a criação de portais, sites, redes sociais, aplicativos, jogos eletrônicos e animações. Também incluem o desenvolvimento

e a edição de conteúdos textuais, visuais e audiovisuais. São tarefas ligadas à comunicação, à expressão criativa e ao uso de ferramentas digitais. Se houver erro técnico nessas atividades, a qualidade do produto final fica comprometida. Sua eficácia estética ou comunicacional também pode ser prejudicada. Porém, esse erro não expõe a coletividade a perigo concreto.

O inciso III refere-se ao suporte técnico à produção de conteúdos, como montagem, transporte de recursos e apoio a operações de áudio, imagem e iluminação. Essas funções são acessórias e operacionais, comuns em ambientes culturais, publicitários e audiovisuais, e não envolvem decisões técnicas cujo mau exercício produza risco social. A falha, nesse contexto, gera atraso, prejuízo material ou perda de eficiência, não dano grave a bens jurídicos fundamentais.

O planejamento, a coordenação e a gestão de recursos, equipes, equipamentos, estúdios, locações e eventos, atividades previstas no inciso IV, dizem respeito à organização de processos produtivos. A imperícia nessa esfera pode resultar em má gestão, desperdício ou insucesso do projeto, mas não se converte, por si, em ameaça à integridade das pessoas. Gestão ineficiente não se confunde com risco de dano social.

Os incisos V, VI e VII tratam da produção e direção de conteúdos de áudio e vídeo, do desenvolvimento de cenários, iluminação, desenho sonoro, captação de imagens e sons, bem como de gravação, edição, sonorização e pós-produção. Ainda que envolvam técnica e especialização prática, essas atividades não exigem conhecimentos científicos avançados cuja ausência gere perigo social grave. O erro profissional permanece circunscrito ao plano artístico, técnico ou econômico.

O inciso VIII contempla programação, controle, publicação, inserções publicitárias e disseminação de conteúdos para diferentes mídias e canais. O inciso IX trata da atualização e da gestão de redes sociais, plataformas digitais, portais e canais de comunicação. Nessas hipóteses, o mau exercício pode afetar reputações, audiências ou resultados comerciais, mas não cria risco de dano à coletividade.

O médico imperito pode comprometer diretamente a vida do paciente. O engenheiro despreparado pode provocar o colapso de uma estrutura. O piloto mal treinado pode causar uma tragédia coletiva. Em todas essas hipóteses, o risco de dano é inerente à própria natureza da atividade.

No caso das atribuições do art. 3º da lei 15.325/26, essa relação de dano não se verifica. O mau exercício das atividades de multimídia não expõe a coletividade a risco social capaz de legitimar a restrição do exercício profissional.

A desinformação não é risco inerente à atividade multimídia

Há quem afirme que o nível de formação exigido pela lei 15.325/26 serviria como instrumento de combate à desinformação. Contudo, esse argumento é equivocado. O combate à desinformação não autoriza a imposição de restrições quando a atividade, por sua própria natureza, não expõe a coletividade a perigo relevante.

A criação de conteúdo digital é constitucionalmente protegida. A desinformação constitui conduta individual, praticada por escolha consciente, e pode ocorrer com ou sem formação formal. O diploma não impede a difusão de conteúdo falso porque o problema não está na atividade multimídia, mas no grau de responsabilidade, argúcia e comprometimento do profissional.

Esse debate ocorreu no julgamento do RE 511.961. No seu voto, a ministra Ellen Gracie salientou que não é a ausência de qualificações técnicas específicas da atividade jornalística que poderá causar danos à coletividade. O problema está no modo como o profissional da comunicação lida com os fatos, a verdade, a moral e a ética:

No presente caso, a exigência de curso superior de jornalismo para o exercício da profissão de jornalista é, sem dúvida alguma, restrição estatal inadequada, desnecessária e desmedida. Isso porque não é a ausência de qualificações técnicas específicas da atividade jornalística que poderá causar danos à coletividade, mas o modo com que o profissional da comunicação lidará com os fatos, a verdade, a moral e a ética, seu grau de responsabilidade, argúcia e comprometimento com o bom-senso e a seriedade. Como bem equacionou o eminente ministro Eros Grau no parecer já mencionado, o risco de dano proveniente da atividade do jornalista 'não é um risco inerente à atividade, ou seja, risco que se possa evitar em função da exigência de que o jornalista freqüente regularmente um curso de formação profissional, no qual deva obter aprovação'".

O próprio ministro Gilmar Mendes, no voto condutor do RE 511.961, apontou que "eventuais riscos ou danos efetivos a terceiros causados pelo profissional do jornalismo não seriam inerentes à atividade e, dessa forma, não seriam evitáveis pela exigência de um diploma de graduação".

Além desses argumentos jurisprudenciais, o ordenamento brasileiro já dispõe de instrumentos suficientes para enfrentar a divulgação de notícias falsas, como é o caso do CC, do CP, do CDC e do Marco Civil da Internet. Esses mecanismos incidem sobre a conduta lesiva e permitem a responsabilização de quem efetivamente propaga desinformação, sem interferir no livre exercício da atividade multimídia.

A INCONSTITUCIONALIDADE DA LEI 15.325/26

A Constituição só admite restrições à liberdade de profissão quando o exercício da atividade puder causar dano à vida, à saúde ou à segurança das pessoas. A atividade multimídia não apresenta esse potencial lesivo. Não há, portanto, fundamento para restrições. Ao exigir diploma como requisito para o exercício da profissão de multimídia, a lei 15.325/26 viola o art. 5º, XIII, da Constituição.

O art. 2º da lei cria uma exigência formal dissociada da natureza das atividades reguladas. O art. 4º aprofunda a violação ao condicionar o reconhecimento jurídico da atuação profissional à observância da própria lei. Desse modo, sem base constitucional, a lei exclui do campo legítimo de atuação todos aqueles que não atendam ao filtro criado pelo legislador. O efeito combinado desses dispositivos suprime o direito fundamental ao exercício profissional. Atinge tanto quem já exerce a atividade quanto aqueles que pretendem iniciar suas carreiras.

O problema não se esgota na violação individual da liberdade de profissão. A restrição indevida ao exercício da atividade multimídia projeta efeitos diretos sobre o funcionamento da democracia. A criação de conteúdo digital integra a esfera do debate público, da crítica social e da circulação de ideias. Ao condicionar o acesso a esse campo a requisitos formais, a lei cria um precedente perigoso de controle indireto sobre quem pode falar, produzir e alcançar o público.

A Constituição protege a liberdade de profissão para evitar o bloqueio de ideias. Ao exigir a presença de risco social como fundamento para qualquer restrição, o texto constitucional afasta o uso da regulação profissional como mecanismo de controle indevido sobre atividades que influenciam a vida social, cultural, política e econômica do país.

A profissão de multimídia, por não envolver risco social, não justifica a intervenção do Estado. Nesses termos, ao exigir nível superior ou técnico para o exercício da atividade multimídia, a lei 15.325/26 contraria o art. 5º, XIII, da Constituição.

IMPACTO NO ECOSISTEMA DIGITAL

A lei 15.325/26 produz efeitos imediatos no mercado de comunicação digital. A norma, ao converter a formação em condição de reconhecimento profissional, cria insegurança jurídica nas contratações. Agências passam a operar sob risco de questionamento contratual, disputas trabalhistas e judicialização de relações privadas.

O custo de conformidade tende a aumentar. Talentos consolidados, com histórico comprovado de resultados, mas sem formação formal, são excluídos ou empurrados para a informalidade. Projetos se tornam mais caros, menos diversos e menos competitivos. O funil criativo se estreita, e a inovação perde espaço.

A distinção artificial entre profissionais que exercem as mesmas funções, baseada apenas em diploma, desorganiza o mercado. O critério de qualidade deixa de ser o resultado entregue e passa a ser um requisito formal alheio à prática profissional. O efeito final não é proteção, mas perda de eficiência econômica, exclusão de trajetórias legítimas e impedimento do surgimento de novos talentos.

Há ainda um aspecto preocupante. A lei estimula o uso estratégico de denúncias como instrumento de perseguição concorrencial. Agências e profissionais passam a denunciar outros agentes do mercado que atuam sem atender ao requisito de formação previsto na Lei 15.325/2026. O denunciismo tem como objetivo não proteger a sociedade, mas eliminar concorrentes não certificados pela lei.

CONCLUSÃO

A lei 15.325/26 não protege a sociedade. Ela protege um critério formal vazio. Ao exigir nível superior ou técnico para o exercício da multimídia, a norma não reage a risco social algum. Cria, apenas, uma barreira artificial de acesso a uma atividade que, por sua própria natureza, não tem potencial lesivo.

A lei exclui pessoas que já atuam no mercado digital, com portfólio, contratos e geração de renda, apenas porque não possuem a formação formal exigida. O problema se agrava para quem pretende ingressar na atividade. Jovens e adultos sem recursos para custear curso técnico ou superior ficam afastados do mercado formal.

O alcance da restrição não se limita ao indivíduo. Ao criar barreiras formais em um campo ligado à produção e à circulação de ideias, a lei 15.325/26 reduz a pluralidade e incentiva a concentração. Quanto maior o custo de entrada, menor o número de vozes, e mais difícil a renovação do debate público em ambiente digital.

No plano econômico, a lei tende a ampliar insegurança e custo de conformidade. Empresas passam a atuar com receio de litígios e questionamentos sobre contratações e prestação de serviços. É previsível que as agências prefiram perfis com nível superior, ainda que isso não reflita, necessariamente, qualidade, experiência ou resultados. Forma-se então uma divisão artificial entre trabalhadores que exercem funções semelhantes, baseada em diploma, e não em competência demonstrada.

A lei 15.325/26 cria um recorte artificial de pertencimento e exclusão.

Por não implicar risco de dano à vida, à saúde ou à segurança das pessoas, a exigência de diploma como requisito para o exercício da atividade multimídia vira barreira de acesso que restringe indevidamente a liberdade de profissão. A lei 15.325/26 viola a liberdade fundamental assegurada pelo art. 5º, XIII, da Constituição.

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO

ORIENTAÇÕES PARA SUBMISSÃO DE ARTIGOS

A Revista Eletrônica do TRT-PR é uma publicação científica de periodicidade mensal e temática, divulgada exclusivamente em meio eletrônico, no site: www.trt9.jus.br

1. Requisitos de Autoria

O artigo pode ter até três autores.

Pelo menos um dos autores deve possuir título de Mestre.

Os autores devem fornecer breves currículos em notas de rodapé, indicadas por asteriscos junto ao nome.

2. Temática

Os artigos devem estar alinhados a um dos temas divulgados na página da revista - consulte os próximos temas aqui.

Artigos que não se enquadrem nos temas poderão ser avaliados e publicados como “Artigos Especiais”, desde que apresentem relevância e contribuição científica significativa.

3. Estrutura e Elementos Textuais

O artigo deve obedecer à NBR 6024/2012 (Numeração progressiva das seções de um documento escrito).

As seções devem ser numeradas em algarismos arábicos, alinhadas à esquerda, sem ponto após o número.

O texto deve iniciar duas linhas abaixo do título da seção.

Não deve haver ponto final após os títulos das seções.

3. Estrutura e Elementos Textuais

O artigo deve obedecer à NBR 6024/2012 (Numeração progressiva das seções de um documento escrito).

As seções devem ser numeradas em algarismos arábicos, alinhados à esquerda, sem ponto após o número.

O texto deve iniciar duas linhas abaixo do título da seção.

Não deve haver ponto final após os títulos das seções.

Regras de apresentação:

Seções primárias (1, 2, 3...) em negrito, letras maiúsculas, alinhadas à esquerda.

Seções secundárias (1.1, 1.2...) em negrito, apenas a primeira letra em maiúsculo, alinhadas

à esquerda.

Seções terciárias (1.1.1, 1.1.2...) em itálico, apenas a primeira letra em maiúsculo.

Seções quaternárias (1.1.1.1...) em itálico, caixa baixa, apenas a primeira letra em maiúsculo.

Exemplo de aplicação:

1 INTRODUÇÃO

Texto da introdução inicia duas linhas abaixo do título.

1.1 Fundamentação teórica

Texto inicia duas linhas abaixo do subtítulo.

1.1.1 Perspectiva doutrinária

Texto referente à seção terciária.

1.1.1.1 Autores clássicos

Texto referente à seção quaternária.

Resumo e palavras-chave: obrigatórios em **português e inglês**, antecedendo o corpo do texto. Os nomes dos autores devem aparecer na primeira página, abaixo do título, alinhados à direita.

4. Formatação do Texto

Extensão: **12 a 20 páginas** (excepcionalmente serão aceitos artigos com número superior - verificada sua relevância).

Formato: A4, nos arquivos **.doc, .docx, .rtf**.

Margens: 3 cm (superior e esquerda) e 2 cm (inferior e direita).

Fonte: **Arial ou Times New Roman**.

Tamanho:

Fonte 14: título

Fonte 12: corpo do texto

Fonte 10: citações longas e legendas

Espaçamento:

1,5 no corpo do texto

1,0 em citações longas, legendas e notas explicativas

Alinhamento: justificado.

5. Citações e Referências

Citações: conforme **NBR 10520**, no sistema **Autor-Data**.

Citações diretas longas: recuo de 4 cm da margem esquerda, fonte 10, espaçamento simples.

Notas de rodapé: apenas para explicações.

Referências: conforme **NBR 6023**.

Listadas ao final do artigo, na ordem em que aparecem no texto, alinhadas à esquerda.

Espaçamento simples no corpo e duplo entre referências.

Exemplo de referência:

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Grupo GEN, 2023. Disponível em: <http://www...> Acesso em: 01 jan. 2024.

6. Submissão

O artigo deve ser enviado para o e-mail: revistaeletronica@trt9.jus.br.

O envio implica:

Autorização de publicação sem remuneração.

Transferência dos direitos de primeira publicação à revista, sob licença Creative Commons - Atribuição-NãoComercial-Compartilha Igual 4.0 Internacional.

A aprovação está sujeita a análise de:

Formatação

Aderência ao tema

Qualidade e originalidade

7. Ética Editorial

Plágio: artigos com plágio confirmado serão retirados (despublicados) imediatamente.

Responsabilidade: os autores devem garantir a correta atribuição de créditos a todo material previamente publicado.

8. Contato

Dúvidas podem ser encaminhadas para: revistaeletronica@trt9.jus.br

Respeitosamente.

CONSELHO EDITORIAL



TRT-9ª REGIÃO