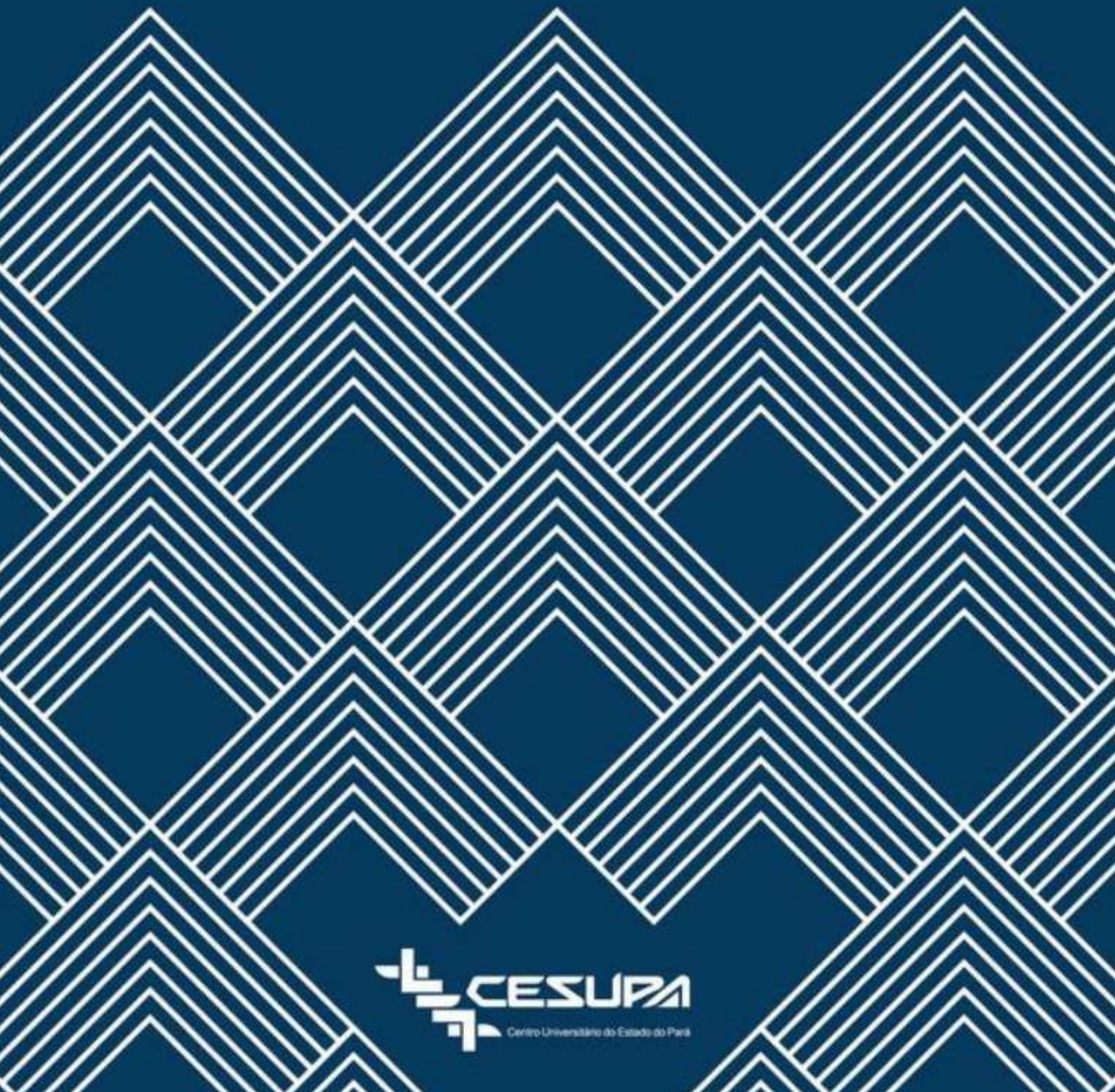


REVISTA DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS E DESENVOLVIMENTO NA AMAZÔNIA:

REVISTA

Jurídica do CESUPA

v. 6, n. 2, jul. dez. 2025



Reitor:

Profº Sérgio Fiúza de Mello Mendes

Vice-reitor:

Profº Dr. João Paulo Mendes Filho

Pró-reitoria de graduação e extensão:

Profª Msc. Sílvia Mendes Pessôa

**Coordenação adjunta de graduação e
extensão:**

Profª Drª. Gisele Seabra Abrahim

**Pró-reitoria de pós-graduação,
pesquisa e desenvolvimento
tecnológico:**

Profº Dr. João Paulo Mendes Filho

Coordenação de pós-graduação:

Leonardo R. Nicolau da Costa / João Paulo
Mendes Neto

**Coordenação do Programa de Pós-
graduação em Direito:**

Profº Dr. Jean Carlos Dias

**Vice-coordenação do Programa de
Pós-graduação em Direito:**

Profº Dr. José Claudio Monteiro de Brito Filho

Coordenação de curso

Bacharelado em Direito:

Prof. Dr. Arthur Laércio Homci

Revista Jurídica do CESUPA

Editor-chefe:

Prof. Dr. José Claudio Monteiro de Brito Filho

Editora-gerente:

Profª. Msc Juliana Oliveira Eiró do Nascimento

Projeto gráfico:

Profª. Msc Juliana Oliveira Eiró do Nascimento

Editoração:

Prof. Dr. José Claudio Monteiro de Brito Filho
Profª. Msc. Juliana Oliveira Eiró do Nascimento

**Centro Universitário do Estado Pará –
direito**

Avenida Alcindo Cacela, n. 980, Belém/PA - CEP:
66060-271
Fone: (91) 4009-9180 – Site:
<https://www.cesupa.br/>

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)
Biblioteca Campus José Malcher do CESUPA, Belém-PA-Brasil

R454 Revista Jurídica do Cesupa [recurso eletrônico] / Centro Universitário
do Estado do Pará. — v. 1, n. 1 (2019-). — Belém, PA: CESUPA,
2019— .

Semestral
ISSN 2675-7788
Disponível apenas online

1. Direito - Periódicos. I. Centro Universitário do Estado do Pará.

CDD 340.05

Catalogação elaborada por:
Silvia Maria Bitar de Lima Moreira
CRB-2 / 229

Os conceitos emitidos em artigos assinados são de absoluta e exclusiva responsabilidade
de seus autores

CONSELHO EDITORIAL

Alberto de Moraes Papaléo Paes (UNAMA)

Celso Fiorillo (UNINOVE / Politécnico de Tomar)

Eid Badr (UEA)

Erivaldo Cavalcanti e Silva Filho (UEA)

Georges Abboud (PUC/SP)

Helena Cristina Guimarães Queiroz Simões (UNIFAP)

Jean Carlos Dias (CESUPA)

Juraci Mourão Lopes Filho (Centro Universitário Christus – UNICHRISTUS)

Linara Oeiras Assunção (UNIFAP)

Liziane Oliveira (UNICEUB)

Sérgio Zandona (FUMEC)

Thiago Augusto Galeão de Azevedo (UFAM)

Tiago Cappi Janini (UFMG)

SUMÁRIO / SUMMARY

APRESENTAÇÃO	7
--------------------	---

Artigos

1. A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR NA ERA DA INDÚSTRIA 4.0: O PAPEL DO UPSKILLING E RESKILLING NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	9
<i>WORKER PROTECTION IN THE INDUSTRY 4.0 ERA: THE ROLE OF UPSKILLING AND RESKILLING IN WORK RELATIONS</i>	
Lucas Balena Cavalcante	
Mauricio Perrotta Miranda	
Felipe Prata Mendes	
2. CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS E O DIREITO DE LIVRE ASSOCIAÇÃO SINDICAL: OS IMPACTOS DA NÃO INSTRUMENTALIZAÇÃO DO DIREITO DE OPOSIÇÃO NO CENÁRIO AMAZÔNIDA.....	31
<i>ASSISTANCE CONTRIBUTIONS AND THE RIGHT TO FREEDOM OF TRADE UNION ASSOCIATION: THE IMPACTS OF THE LACK OF IMPLEMENTATION OF THE RIGHT TO OBJECT IN THE AMAZONIAN CONTEXT</i>	
Antonio Carlos Monteiro Cardoso	
Felipe Prata Mendes	
3. HOLDINGS FAMILIARES E SUCESSÃO PATRIMONIAL: (IN)EFICIÊNCIA FISCAL EM CONTEXTO DE REFORMA TRIBUTÁRIA.....	54
<i>FAMILY HOLDINGS AND WEALTH SUCCESSION: TAX (IN)EFFICIENCY IN THE CONTEXT OF TAX REFORM</i>	
Nicole Ramos Xerfan	
Polliana dos Anjos Salgado	
Luciano Cavalcante de Souza Ferreira	
4. COMPLIANCE TRABALHISTA E O NOVO CENÁRIO JURÍDICO DA PEJOTIZAÇÃO: UMA ABORDAGEM SOBRE A ATUAÇÃO PREVENTIVA NAS STARTUPS DIANTE DO TEMA 1.389 DO STF.....	70
<i>LABOR COMPLIANCE AND THE NEW LEGAL LANDSCAPE OF "PEJOTIZAÇÃO" (THE PRACTICE OF HIRING WORKERS AS INDEPENDENT CONTRACTORS TO AVOID LABOR LAWS): AN APPROACH TO PREVENTIVE ACTION IN STARTUPS IN LIGHT OF SUPREME COURT RULING 1.389</i>	
Leticia Alcantara Coutinho	
Ligia Oliveira Correa Lopez	
Juliana Oliveira Eiró do Nascimento	

5. SOCIOCONSTITUCIONALIDADE E FOLCLORE: UMA ANÁLISE DO USO DO MITO DA COBRA GRANDE COMO NARRATIVA DE OCULTAÇÃO PARA O TRÁFICO SEXUAL INFANTOJUVENIL NO MARAJÓ.....	100
<i>SOCIOCONSTITUTIONALITY AND FOLKLORE: AN ANALYSIS OF THE USE OF THE MYTH OF THE GREAT SERPENT AS A NARRATIVE OF CONCEALMENT FOR CHILD AND ADOLESCENT SEX TRAFFICKING IN MARAJÓ</i>	
Eduarda dos Santos Moreira	
José Claudio Monteiro de Brito Filho	
6. A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA PROCESSAR E JULGAR O INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA DE EMPRESAS EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL: UMA ANÁLISE DO TEMA 26 DO TST.....	120
<i>THE COMPETENCE OF THE LABOR COURT TO PROCESS AND JUDGE THE INCIDENT OF DISREGARD OF THE LEGAL PERSONALITY OF COMPANIES UNDER JUDICIAL RECOVERY: AN ANALYSIS OF THEME 26 OF THE TST</i>	
Lucas Willott Pereira	
Juliana Oliveira Eiró do Nascimento	
7. O RACISMO RELIGIOSO E A FALHA NA APLICAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO: DESAFIOS À LIBERDADE RELIGIOSA DE CULTOS DE MATRIZ AFRICANA NO PARÁ.....	147
<i>RELIGIOUS RACISM AND THE FAILURE TO APPLY THE CONSTITUTION: CHALLENGES TO RELIGIOUS FREEDOM OF AFRICAN-BASED CULTS IN PARÁ</i>	
Eduarda Carolina Gomes Guerreiro	
Salete Alves Ferreira	
Lucas do Couto Gurjão Macedo Lima	

APRESENTAÇÃO

Chega a Revista Jurídica do CESUPA, agora denominada Revista Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento na Amazônia: Revista Jurídica do CESUPA, ao número 2 do 6º volume, mantendo uma periodicidade semestral desde o número 1 do volume 3, e sem qualquer atraso.

Em relação ao primeiro aspecto, é preciso destacar que a mudança da denominação da Revista obedece à necessidade de reposicionar o periódico, identificando suas principais áreas de divulgação de ideias e investigações, com destaque para a difusão de pesquisas que tratem do desenvolvimento da Amazônia, região onde está localizado o Centro Universitário do Estado do Pará e seu Programa de Pós-graduação em Direito.

Quanto ao segundo, a manutenção por quatro anos da periodicidade semestral, bem como o fato de que a Revista não tem atrasos em sua publicação, mostra que é um veículo confiável para aqueles que desejam ter suas pesquisas divulgadas, assim como para os que buscam a leitura de textos de qualidade e que chegam à internet no momento em que isso é, previamente, divulgado.

Neste número contamos com sete artigos de temas variados, sendo quatro ligados à área trabalhista e sindical, tanto no plano material como no processual, um da área tributária, um relativo ao tráfico sexual infantojuvenil, e um de Direito constitucional, mais especificamente à liberdade religiosa, mas, compatíveis com a vocação do periódico, e que tratam: da proteção do trabalhador na era da indústria 4.0: o papel do upskilling e reskilling nas relações de trabalho; das contribuições assistenciais e o direito de livre associação sindical: os impactos da não instrumentalização do direito de oposição no cenário amazônida; das holdings familiares e sucessão patrimonial: (in)eficiência fiscal em contexto de reforma tributária; do compliance trabalhista e o novo cenário jurídico da pejotização: uma abordagem sobre a atuação preventiva nas startups diante do tema 1.389 do STF; de socioconstitucionalidade e folclore: uma análise do uso do mito da cobra grande como narrativa de ocultação para o tráfico sexual infantojuvenil no Marajó; da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar o incidente de desconsideração da personalidade jurídica de empresas em recuperação judicial: uma análise

do tema 26 do TST; e, do racismo religioso e a falha na aplicação da constituição: desafios à liberdade religiosa de cultos de matriz africana no Pará.

São textos selecionados com rigor, no sistema *blind review*, e que compõem um interessante acervo para pesquisa.

Por esses motivos recomendamos e desejamos uma boa leitura.

Belém, dezembro de 2025

José Claudio Monteiro de Brito Filho, Prof. Dr.
Editor-Chefe

A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR NA ERA DA INDÚSTRIA 4.0: O PAPEL DO UPSKILLING E RESKILLING NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

WORKER PROTECTION IN THE INDUSTRY 4.0 ERA: THE ROLE OF UPSKILLING AND RESKILLING IN WORK RELATIONS

Recebido em	05/06/2025
Aprovado em	01/12/2025

Lucas Balena Cavalcante¹
Mauricio Perrotta Miranda²
Felipe Prata Mendes³

RESUMO

O presente artigo pretende investigar os impactos ocasionados pela influência da Quarta Revolução Industrial, especificamente, pela implementação das máquinas e seus impactos sobre a relação de trabalho, para tratar sobre as soluções para resguardar os direitos dos trabalhadores e discorrer sobre as novas oportunidades decorrentes das técnicas *Upskilling* e *Reskilling*. Ainda, o estudo almeja discorrer acerca dos desafios enfrentados pelos trabalhadores em decorrência desta evolução tecnológica, nas mais diversas áreas de atuação de trabalho que sofreram significativas mudanças em decorrência da Indústria 4.0, sob a ótica dos princípios do direito do trabalho e dos requisitos da relação de emprego, com base na doutrina e na lei, para resguardar os direitos mínimos dos empregados brasileiros. Argumenta-se não tratar a implementação de automação das máquinas como um problema, mas sim como um fato inevitável e que necessita de um amparo legal que acompanhe o avanço desenfreado da era digital nas relações de trabalho na indústria 4.0, além de apresentar também as inúmeras oportunidades de especialização aos empregados, que irão gerar uma alavancagem profissional e aumento monetário aos trabalhadores na nova era digital, razão esta que a implementação das técnicas *Upskilling* e *Reskilling* são fundamentais para dar uma maior segurança jurídica ao trabalhador nesta Quarta Revolução Industrial. Para tanto, utiliza-se o método dedutivo e a abordagem bibliográfica, com base em doutrina nacional e internacional.

Palavras-chave: Indústria 4.0. Automação. Relações de trabalho. Proteção do trabalhador. *Upskilling* e *Reskilling*.

ABSTRACT

This article aims to investigate the impacts caused by the influence of the Fourth Industrial Revolution, specifically, by the implementation of machines and their impacts on the labor relationship, to finally discuss solutions to protect workers' rights and discuss about the new opportunities arising from *Upskilling* and *Reskilling* specialization techniques. Furthermore, the study will discuss the challenges faced by workers as a result of this technological evolution,

¹ Graduando do 10º semestre de Direito do Centro Universitário do Pará - CESUPA.

² Graduando do 10º semestre de Direito do Centro Universitário do Pará - CESUPA.

³ Graduado em Direito pelo Centro Universitário do Pará - CESUPA. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Escola de Direito de São Paulo (GVlaw/FGV-SP). Mestre em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional pelo Centro Universitário do Pará - CESUPA. Doutor em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP).

in the most diverse areas of economic activity that have undergone significant changes as a result of Industry 4.0, from the perspective of the principles of labor law and the requirements of the employment relationship, based on doctrine and law. It is argued not to treat the implementation of machine automation as a problem, but rather as an inevitable fact that requires legal support to accompany the unbridled advancement of labor relations in industry 4.0, in addition to also presenting numerous opportunities for specialization. to Employees to generate professional leverage and monetary increase in the new digital era, which is why the implementation of digital smart techniques is essential to provide greater legal security to workers in this Fourth Industrial Revolution. To this end, the study employs the deductive method and a bibliographic approach, based on both national and international doctrinal sources.

Keywords: Industry 4.0. Automation. Labor relations. Worker protection. Upskilling and Reskilling.

1 INTRODUÇÃO

Inicialmente, cumpre destacar que a sociedade contemporânea vem passando por significativas transformações na atividade laboral em decorrência do avanço tecnológico e do advento da sociedade digital/informacional, os quais os doutrinadores chamam de Indústria 4.0 ou Quarta Revolução Industrial.

Nesse sentido, dentre as diversas mudanças trazidas nesta nova era, destaca-se a automação das máquinas, a qual proporcionou um aumento no desempenho das atividades funcionais do maquinário, possibilitando, ainda, exercer funções realizadas pelos trabalhadores, com maior qualidade no produto, bem como alto grau de repetibilidade e com precisão, minimizando riscos de falhas no processo de produção.

Ademais, cabe pontuar que a automação dará origem a novas formas de relação entre o ser humano e as máquinas. Os trabalhadores, ao lidarem com equipamentos cada vez mais complexos, estarão diante da criação de novos postos de trabalho, mas também de inevitáveis exigências de qualificação profissional. Como a mão de obra humana vem sendo gradualmente substituída por sistemas automatizados, os empregadores tendem a preferir aqueles que possuem conhecimento técnico e domínio das ferramentas digitais.

Dessa forma, nota-se que os pontos que demandam exclusivamente mão de obra irão desaparecer com o advento da indústria 4.0, o que resultará em uma elevada perda de empregos não só no Brasil, mas no mundo.

Assim, essas mudanças trazem inúmeros benefícios a diversos segmentos da indústria, eis que a produção será mais eficaz e precisa, bem como benéfico ao empregador, de ponto de vista econômico, já que gastará menos com a contratação de empregados, razão esta que muitas

profissões que demandam mão de obra menos qualificada estão se extinguindo e sendo substituídas pelas máquinas.

Contudo, cumpre destacar que as mudanças provenientes da Era Digital também apresentam desafios, já que a automatização nas indústrias proporciona que as máquinas possam desenvolver tarefas que anteriormente seriam realizadas exclusivamente por seres humanos, entretanto, produzindo com maior quantidade e menor custo, gerando, portanto, inúmeros desempregos, além da necessidade dos trabalhadores de se adequarem a esta nova realidade.

Em face a esta situação, é imprescindível que exista uma eficaz regulamentação na legislação trabalhista a fim de se adaptar aos impactos da automação das máquinas sobre a relação de emprego, com o intuito de garantir o devido resguardo dos direitos mínimos e fundamentais aos trabalhadores, além de trazer soluções inovadoras de técnicas de especialização digital para permitir que os trabalhadores mantenham a relação de emprego em sua finalidade.

Nesse contexto, o presente artigo busca responder ao seguinte problema de pesquisa: “como o direito à proteção do trabalhador nas relações de trabalho pode ser garantido frente ao avanço da indústria 4.0, considerando a implementação de programas de *upskilling* e *reskilling* como mecanismos de adaptação às novas demandas tecnológicas?

A hipótese é de que o aprimoramento profissional em especialização digital é necessário para resguardar os direitos mínimos do trabalhador, além de possibilitar uma alavancagem profissional pelo surgimento inevitável dos novos postos de trabalho que demandam a utilização de software e operação digital, utilizando-se dos programas de *upskilling* e *reskilling* para atingir melhores resultados profissionais. Quanto à metodologia, utiliza-se o método dedutivo e abordagem bibliográfica, com base em doutrina nacional e internacional.

Ademais, este artigo busca discorrer sobre os impactos gerados pela 4º Revolução Industrial nas relações de emprego acerca da automação das máquinas, e especificar a questão com base nos requisitos da relação de emprego, os princípios do direito do trabalho na Indústria 4.0, bem como identificar estratégias para acompanhar o avanço desenfreado da tecnologia nas relações de trabalho, como a implementação dos programas *upskilling* e *reskilling*.

A justificativa da presente investigação se dá pela escassez de normas e projetos de lei para tratar da relação de emprego em detrimento da inovação da automação das máquinas, pelo fato de ser um tema recente, a fim de que se criem as bases para tratar da proteção dos direitos

fundamentais dos trabalhadores, além de apresentar as técnicas de especialização digital para a garantia de trabalho e, no mais, salários mais dignos.

Assim sendo, esta pesquisa contará com análises que demonstraram o percentual quantitativo das consequências ocasionados pela influência da Quarta Revolução Industrial em relação às constantes transformações da organização do trabalho nas áreas de atuação exercida pelo trabalhador brasileiro, especificamente, da robotização das máquinas em âmbito urbano, para enfim resguardar os direitos mínimos dos trabalhadores, sob a ótica dos princípios do direito do trabalho e dos requisitos da relação de emprego, com base na doutrina e na lei brasileira, além do auxílio de estudiosos norte-americanos que comentam sobre esta problemática contemporânea.

Portanto, estruturalmente, o presente trabalho organiza-se em quatro seções principais. A primeira seção examina o direito à proteção do trabalhador nas relações de trabalho, apresentando os fundamentos constitucionais e principiológicos que sustentam essa tutela e sua adaptação frente às transformações tecnológicas. A segunda seção analisa o fenômeno da substituição da força de trabalho humana pelas máquinas, abordando os impactos econômicos e sociais da automação e as respostas institucionais propostas no cenário brasileiro. A terceira seção dedica-se ao estudo das oportunidades de qualificação e requalificação profissional, com ênfase nas técnicas de *upskilling* e *reskilling*, como instrumentos de inclusão produtiva na Indústria 4.0. Por fim, a quarta seção discute os efeitos da inteligência artificial sobre as relações laborais, destacando seus benefícios, riscos e desafios jurídicos para a manutenção do trabalho digno na era digital.

2 DIREITO À PROTEÇÃO DO TRABALHADOR NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A priori, o capitalismo acarretou uma série de mudanças estruturais nas novas formas de trabalhos, ocasionando a chamada precarização do trabalho.

Pela lógica do conceito capitalista, ao priorizar a maximização do lucro e redução de custas, especialmente, pela facilidade de novos postos de trabalho decorrentes da modernização das relações de trabalho na Quarta Revolução Industrial, frequentemente contribuiu para a precarização do trabalho.

Especificamente sob a ótica da relação de trabalho, a definição de trabalhador precário se enquadra a um conjunto de aspectos negativos de imprevisibilidade e insegurança jurídica aos trabalhadores, ensejando uma significativa redução de direitos e proteção ao trabalho, o que consequentemente irá gerar uma maior margem de desemprego.

Por outro lado, o trabalho decente se consagra quando se atinge o objetivo de um ambiente de trabalho seguro, justo, digno e, sobretudo, quando se resguarda os direitos fundamentais dos empregados.

Além do mais, o avanço da Quarta Revolução Industrial gerou novas perspectivas no currículo profissional brasileiro, extinguindo cargos considerados “braçais” e exigindo habilidades digitais, fato este que ensejou a precarização do trabalho.

Com isso, o legislativo brasileiro inicia a defesa pelos direitos dos trabalhadores frente ao avanço tecnológico, garantindo-lhes a efetividade dos princípios do direito do trabalho que venham sendo violados com o avanço descontrolado da indústria 4.0.

Sobre a questão, é mister pontuar que o Brasil já se posicionou sobre o tema por meio do Projeto de Lei 1091/19, para regular o disposto no inciso XXVII do art. 7º da Constituição Federal Brasileira, garantindo a proteção do trabalho afetado pela automação. Ainda sobre o referido projeto de lei, a medida estabelece uma série de condições que as empresas brasileiras estarão sujeitas a adotar antes mesmo de implementar as novas tecnologias de produção proporcionadas pela Indústria 4.0, entre elas, a proibição da demissão em massa, em atenção ao princípio da proteção ao trabalhador.

Além disso, é importante destacar que o avanço digital aperfeiçoou os Equipamentos de Proteção Individual – EPI’S, com o intuito de atingir seu propósito, isto é, a proteção dos trabalhadores em face dos riscos relacionados ao ambiente de trabalho e para evitar acidentes fatais, fortalecendo, portanto, o princípio fundamental da proteção do trabalhador. (Rodriguez, 1996).

Ainda nesse sentido, é importante pontuar que os EPI’S passaram por significativos avanços em razão da Quarta Revolução Industrial, o que foi fundamental para atender o seu objetivo, isto é, a proteção ao trabalhador exposto em situações de risco (insalubres e perigosas), eis que a aplicação da alta tecnologia levou ao aprimoramento desse mecanismo de proteção, como por exemplo, a integração de sensores inteligentes e a Internet das Coisas (IoT).

Para fins ilustrativos, a integração de sensores inteligentes no EPI’S foi pontual para proteger os trabalhadores que trabalham em condições em altas temperaturas, os quais têm direito a receber o adicional de insalubridade de acordo OJ 173, II da SDI-1.

À guisa de exemplo, para os trabalhadores de construção civil que são expostos em temperaturas altíssimas, o sensor de inteligência já está sendo implementado em seus capacetes de proteção, alertando quando a temperatura corporal dos empregados atingir um nível crítico

e prejudicial a sua saúde, mostrando, nesse sentido, que o avanço da tecnologia vem contribuindo a proteção dos trabalhadores, principalmente aos trabalhadores expostos em risco.

Por outro lado, é certo que a Indústria 4.0 certamente acarretará a criação de novos postos de trabalho, o que consequentemente induzirá a criação de novas relações de trabalho nesta era digital, já que os perfis e o modo de produção serão alterados.

Neste seguimento, cabe frisar que, embora o avanço tecnológico esteja redefinindo as funções e obrigações dos trabalhadores, passando por constantes mudanças com a célebre evolução da indústria 4.0, os requisitos da relação de emprego não sofreram alterações, e em especial, o vínculo empregatício, em que se mantém o contrato de trabalho formalizado, definindo os direitos e obrigações entre as partes, empregador e empregado.

Outrossim, faz-se necessário uma nova interpretação acerca dos requisitos para caracterização de uma relação de emprego, com o intuito de adequá-los frente aos impactos da indústria 4.0 na atividade laboral.

Dito isso, é inevitável concluir que novas modalidades de trabalho irão surgir ao longo dos anos com o avanço da tecnologia, sendo certo que os requisitos da relação de emprego (subordinação, não eventualidade, onerosidade e pessoalidade), estabelecidos no art. 3º, da CLT, tenham sua interpretação adaptada à nova realidade, para que os direitos dos trabalhadores sejam resguardados (Lemos, 2021).

Ademais, cumpre destacar que a Indústria 4.0 inovou também o modo de produção, de forma a proporcionar a implementação do sistema de monitoramento digital para fiscalizar os trabalhadores, o que modifica o conceito “ultrapassado” da supervisão constante do empregador, através do seu poder diretivo e disciplinar, o qual, anteriormente, configura requisito de subordinação jurídica.

Como se vê, as mudanças advindas da automação das máquinas são inevitáveis e tendem se fortalecer ainda mais. Contudo, os direitos fundamentais são, continuam e sempre serão fundamentais aos seres humanos, em especial, no ambiente de trabalho, de modo que estes direitos devem ser respeitados.

Dessa forma, não se pode se limitar o gênero de direito fundamental no ambiente de trabalho em relação ao século passado, onde não existiam essas novas tecnologias, mas agora, é fundamental que exista uma expansão na interpretação deste fundamental conceito para garantir que a dignidade do trabalhador seja resguardada.

Por isso, tanto o judiciário, Ministério Público do Trabalho, empresas, universidades, sindicatos e o Executivo devem constantemente se fortalecer diante da evolução da Indústria

4.0, e discutir sobre os seus impactos para garantir um futuro melhor aos trabalhadores um contexto laboral justo, digno e equitativo.

Não obstante, cabe destacar brevemente que o trabalho decente possui uma perspectiva institucional essencial, de forma a garantir a sua promoção e implementação, com o intuito de equilibrar o desenvolvimento econômico com justiça social na relação de trabalho.

O trabalho decente abrange não somente condições de trabalho seguras e salários justos, mas também contribui com a liberdade de associação, a igualdade de gênero, a proteção social e a inclusão de grupos vulneráveis, indo além de um simples emprego, representando um direito fundamental do trabalhador na busca incessante por justiça social e bem-estar coletivo.

Nesse contexto, as instituições, sindicatos, empresas, organizações internacionais e o governo, desempenham uma função essencial na promoção do trabalho decente. O governo deve ser responsável pela criação e implementação de políticas públicas garantidoras dos direitos trabalhistas. As empresas devem garantir condições dignas de trabalho e salários compatíveis, enquanto os sindicatos atuam em defesa dos direitos dos trabalhadores por meio de negociações. Já as organizações internacionais, devem estabelecer normas que orientem a criação de políticas que assegurem o trabalho decente.

Passada a breve, mas indispensável contextualização quanto ao conceito de trabalho decente e sua importância, é válido trazer à baila que, em decorrência do surgimento das novas modalidades de trabalho, é necessário ainda uma eficaz reinterpretação para adequar o conceito de subordinação jurídica para que os trabalhadores recebam uma tutela jurisdicional, com o intuito de preservar as condições de um trabalho digno aos trabalhadores.

Com efeito, uma nova interpretação aos requisitos de relação de emprego é fundamental para atingir o objetivo constitucional de resguardar os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, previsto no art. 1º, IV da CF.

Por fim, devem ser resguardados, mesmo em locais onde a automação já se faz presente, o direito da saúde e segurança no trabalho, no qual é dever dos empregadores garantirem a segurança e salubridade aos trabalhadores, conforme art. 7º caput e XXII da CF e Convenção nº 155 da OIT, artigos 16 a 21.

Portanto, faz-se necessário que os princípios e requisitos citados sejam adaptados a cada situação que se encontra na escala evolutiva tecnológica, com a finalidade de que continuem sendo respeitados, para proteger o interesse dos hipossuficientes na relação de emprego, promovendo também a inovação e o correto desenvolvimento das empresas.

3 A “SUBSTITUIÇÃO” DOS TRABALHADORES PELAS MÁQUINAS

Como exposto anteriormente, é necessário que os princípios e requisitos da relação de emprego sejam reinterpretados para se adequarem os diversos setores que passam pela constante mudança decorrente da indústria 4.0, uma vez que, caso haja uma negligência na adaptação e solução eficaz para acompanhar essas inovações tecnológicas, o resultado será a “substituição” dos trabalhadores pelas máquinas e o consequente aumento de desemprego.

Nesse ínterim, um estudo feito por estudantes da Universidade Federal de Minas Gerais, Vaz, Fernandes, Oliveira, Santos e Barreira (2022), para estimar a proporção de empregos que podem ser substituídos por máquinas, teve como resultado que 58,1% dos empregos brasileiros podem “desaparecer” nos próximos 10 a 20 anos, em decorrência da automatização das indústrias, evidenciando, portanto, os grandes impactos e desafios que o trabalhador brasileiro pode enfrentar no futuro próximo em decorrência da Indústria 4.0.

Apesar da projeção supracitada quanto aos empregos dos brasileiros, não é preciso ir longe para começarmos a perceber esta mudança. Um grande e recente exemplo disso é a automatização dos bares, restaurantes e lanchonetes, que estão substituindo o trabalho humano pelos programas de aplicativo criados especificamente para cada estabelecimento, utilizado pelos clientes por meio de tablets posicionados em cada mesa ou em um balcão, levando comodidade e facilidade para os consumidores, mas criando um problema para aqueles que buscam emprego.

Com isso, inicia-se um debate interessante quanto aos benefícios e malefícios causados por essa mudança. Por um lado, muitas pessoas perdem seus empregos para as máquinas implementadas, por outro, algumas pessoas são estimuladas a se especializarem na área, enquanto outras também buscam aprimorar suas habilidades para criar esses programas tecnológicos para estabelecimentos comerciais, que estão procurando cada vez mais essas plataformas, a fim de modernizar sua empresa e, com isso, atrair clientes.

Fato é que é impossível impedir o avanço da tecnologia e sua invasão em todos os espaços, mas tratando especialmente da situação dos restaurantes e seus funcionários, pode-se dizer que, apesar da aparente problemática, ela é necessária para estimular a especialização e o estudo dos trabalhadores, para que busquem se aprimorar para ter mais oportunidades no mercado de trabalho, qualificando e agregando valor à mão de obra do brasileiro.

Segundo Vervloet (2024), em publicação no jornal “A Gazeta”, “*precisamos identificar os problemas do setor, conscientizar os empresários e capacitar trabalhadores e gestores. Mas esse desejo precisa ser despertado pelo próprio brasileiro em querer sempre crescer*”. Nesse

trecho da reportagem, fica evidente a preocupação com as mudanças decorrentes da indústria 4.0, o trabalhador tem que se especializar para não perder seu espaço, e esse choque de realidade serve de estímulo.

Na mesma matéria, o autor ainda enfatiza que o nível de produtividade do trabalhador brasileiro equivale a somente um quarto do trabalhador norte-americano, executando em uma hora a mesma tarefa que um trabalhador dos Estados Unidos finaliza em 15 minutos, citando ter como base informações reunidas pelo presidente do Conselho de Emprego e Relações do Trabalho da Fecomércio - SP, professor José Pastore.

Com isso, a baixa produtividade do trabalhador brasileiro implica em um aumento de custo no setor de serviços, sendo necessária uma alta rotatividade de funcionários que, por consequência, geram uma queda na qualidade do serviço, sendo o principal fator que desperta o interesse do empregador em implementar as tecnologias emergentes em seu restaurante.

Dessa forma, apesar da perda de empregos, isso estimula as pessoas a buscarem seu desenvolvimento profissional, agindo como uma forma de incentivo que começa a se apresentar. Segundo um estudo da Fundação Getúlio Vargas (FGV), publicado por Veloso (2024), a produtividade da economia brasileira por hora trabalhada teve um aumento de 1,9% no ano de 2023, um pequeno avanço, mas muito importante, tendo em vista que os dois anos anteriores a esta pesquisa foram de queda. Esse avanço reflete justamente o que foi abordado, o trabalhador está sentindo na pele as mudanças tecnológicas e está buscando se aprimorar para voltar a ter oportunidades no mercado de trabalho.

Não somente partindo sob a primície do âmbito urbano, mas as zonas rurais também sofreram fortes impactos em decorrência da mecanização agrícola.

Este conceito está atrelado ao uso intenso de implementos e máquinas como ferramenta para automatizar dos diversos atos da atividade rural, como por exemplo, o plantio, adubação, colheita etc.

De um ponto de vista econômico, é demasiadamente vantajoso ao empregador a utilização destes mecanismos, eis que descarta a contratação de inúmeros trabalhadores rurais, já que a mecânica consegue reproduzir o trabalho braçal de forma plena em menos tempo, com evidente redução de custo operacional, sendo inclusive uma forma mais sustentável de praticar o desenvolvimento econômico rural.

Nesse sentido, à guisa de exemplo, destaca-se a pesquisa realizada pelo IBGE (2019), que tem como título: *“Com aumento da mecanização, agropecuária perde 1,5 milhão de trabalhadores”*, demonstrando que a mecanização agrícola, por um outro ponto de vista,

ocasionou uma intensa demissão em massa não somente no setor urbano, mas também, sobretudo, no setor rural.

Além do mais, a Indústria 4.0 revolucionou de forma extraordinária todos os segmentos profissionais do mundo com a criação da Inteligência Artificial (IA), que nada mais é do que uma máquina da internet capaz de realizar tarefas do ser humano, de tal forma que a internet é capaz de “pensar” e “responder” como um ser humano.

Dessa forma, a IA vem substituindo várias funções que anteriormente eram ocupadas pelo ser humano, como por exemplo o atendimento ao cliente, de tal forma que não é mais necessário a contratação de vários trabalhadores para responderem várias perguntas que um único sistema (IA) é capaz de responder de forma automática.

Não obstante, o setor bancário, o qual possui relação de trabalho mais onerosas, como é o caso do gerente, também sofreu significativos impactos em detrimento da automação das máquinas.

Antes, o gerente ou o analista de investimento tinha o dever de diariamente analisar dado por dado os gráficos de crédito, gestão de risco e entre outros fatores financeiros, mas, com a criação dessa ferramenta digital, esta inovação é capaz de não somente avaliar todos os dados de forma automática, mas também de avaliar a capacidade de pagamento dos clientes e oferecer produtos personalizados a seus clientes, de tal forma que esse mecanismo vem substituindo a função do Gerente de Banco.

Como se pode ver, várias funções tradicionais como o gerente vêm sendo cada vez menos necessárias no mercado de trabalho, já que com a criação destas novas competências tecnológicas, como a IA, as necessidades e qualificações profissionais têm sido readequadas, sendo de suma importância que os trabalhadores se adaptem nessas novas mudanças para manusear esta ferramenta e assim se especializarem na sua linha de produção econômica.

Assim, o Legislador, em face ao inevitável desemprego em massa em função da Indústria 4.0, apresentou o Projeto de Lei 1091/19, com fundamento no Art. 7º, inciso XXVII, como forma de assegurar a proteção dos trabalhadores em face da automação, com base ao princípio de proteção ao trabalhador.

Além do mais, o judiciário vem entendendo que a alegação de ofensa de livre iniciativa do empreendimento a ser levantada pelo Empregador não é suficiente para implementar a substituição do ser humano pela máquina em diversas áreas de atuação onde existem sindicados que proíbem essa “contratação”, como por exemplo a questão da portaria digital, como já mencionado anteriormente neste artigo.

Outrossim, destaca-se ainda que, ao contrário dos Estados Unidos, os acordos coletivos brasileiros preveem pela proibição do sistema de autoatendimento em posto de combustíveis, sendo tal medida justificada pelo princípio da proteção do trabalho em face da automação.

A título de exemplo, a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) do Estado do Pará, disposta em 2023/2024 pela Fenepospetro (Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo), prevê, em sua cláusula trigésima, a proibição do funcionamento de bombas de autosserviço (SELF-SERVICE), operadas pelo próprio consumidor nos postos de abastecimentos de combustíveis, sob pena em descumprimento de multa R\$ 2.000,00 (Dois mil reais) ao posto de combustível infrator e a Companhia Distribuidora a qual o posto estiver vinculado.

Assim, destaca-se a suma importância de um diálogo eficaz do sindicato com o judiciário, com o intuito de assegurar a segurança e o princípio da proteção do trabalhador, para enfim resguardar seus direitos mínimos e fundamentais.

Ainda, sobre a discussão coletiva, o Ministro Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal, firmou no Tema 1.046, em 02/06/2022: “são constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente de explicação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”.

No entanto, somente o sindicato não será suficiente para tratar da questão, devendo o legislativo também discorrer sobre esse tema.

Contudo, no Brasil, só existe um único projeto de lei criado para discorrer sobre a proteção do trabalhador em face da automação das máquinas, o que causa uma certa insegurança jurídica e possivelmente, pode ocasionar lacunas na jurisdição brasileira e assim, causando inúmeros desempregos, é completamente insuficiente para assegurar uma adequada proteção aos trabalhadores.

Por isso, é necessário que o Poder Legislativo apresente propostas, com fundamento em lei, e levando em consideração as pesquisas científicas, para assegurar uma blindagem profissional aos trabalhadores.

Além do mais, é necessário, além da apresentação de leis, que as empresas busquem tratar das questões relativas à Quarta Revolução Industrial em âmbito sindical, com o intuito de assegurar os direitos dos trabalhadores, bem como atingir as finalidades da empresa, já que a referida pretensão depende de um sistema sindical forte e representativo.

É importante salientar que a legislador, sem sombra de dúvidas, terá dificuldades para se adaptar com as mudanças decorrentes da Revolução na tecnologia, restando fácil concluir que somente o legislativo será insuficiente para tratar sobre a questão da automação das máquinas.

Por isso, cabe reforçar mais uma vez que se faz necessário que o Sindicato discuta conjuntamente com o legislativo para conduzir, da melhor forma possível, o avanço inevitável da tecnologia, preservando os direitos fundamentais do trabalhador, a fim de coletivamente encontrar formas de colocar o homem no centro.

Portanto, verifica-se que sem uma solução eficaz para tratar estas inovações tecnológicas, o resultado será uma elevada perda de empregos e ainda, a escassez da legislação sobre o tema podem ocasionar uma grande insegurança nos trabalhadores quanto ao mercado de trabalho, sendo necessária a criação de políticas públicas protetivas aos empregados, além de uma intensa discussão sobre o tema na seara sindical para acompanhar o avanço desenfreado da 4º Revolução Industrial.

4 UMA NOVA OPORTUNIDADE DE ALAVANCAGEM PROFISSIONAL COM A UTILIZAÇÃO DE MECANISMOS DIGITAIS – *UPSKILLING E RESKILLING*

Verifica-se que sem uma solução eficaz para tratar essas inovações tecnológicas, o resultado será uma elevada perda de empregos e, o que pode ocasionar uma grande insegurança nos trabalhadores quanto ao mercado de trabalho, sendo necessária a criação de políticas protetivas aos empregados para acompanhar o avanço desenfreado da Quarta Revolução Industrial.

Conforme analisado anteriormente, os “ultrapassados” postos que demandam apenas o trabalho manual inevitavelmente irão desaparecer e novos postos que demandam o domínio digital irão surgir como forma predominantemente no mercado internacional. Por isso, várias empresas globais já demandam o domínio técnico para a utilização de software, além da capacidade de operar no meio digital.

No que se refere às soluções eficazes para acompanhar o avanço desenfreado da implementação tecnológica na Indústria 4.0 sobre relação de emprego, destacam-se os métodos de *upskilling* e *reskilling*.

Os referidos métodos de *upskilling* e *reskilling* tem por objetivo o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, aprimorando habilidades já existentes ou criando habilidades, com foco na melhoria e adaptação de suas funções, principalmente em meio digital.

A técnica de *upskilling* refere-se especificamente ao aprimoramento de habilidades que um determinado profissional já possui, em que não há mudança em sua área de atuação, passando a desempenhar as suas funções costumeiras de forma mais eficiente, melhorando-a e atualizando-a.

A referida técnica tem por objetivo justamente acompanhar as inovações tecnológicas que tomam espaço dos trabalhadores ao passar do tempo, melhorando a produtividade e eficiência dos serviços, elevando a possibilidade de crescimento profissional dentro de uma empresa. Como exemplo desse método, pode-se citar o profissional de marketing digital, que trabalha administrando as redes sociais de uma empresa e, com o fito de otimizar campanhas de publicidade on-line, decide se especializar e aprender sobre análise de dados.

Por outro lado, a técnica do *reskilling* tange a respeito do aprendizado de novas habilidades, visando a mudança de função em certo local de trabalho, ou até mesmo a mudança da área de atuação. Este método foi observado principalmente em trabalhadores cujas profissões vêm se tornando obsoletas devido à introdução das máquinas e alterações na estrutura de mercado, alertando esses profissionais quanto ao risco de sobrevivência de suas funções, despertando o desejo de se profissionalizar em outra área para não se tornar vítima da Indústria 4.0.

Com isso, a técnica supracitada objetiva preparar profissionais para novas funções dentro ou fora da empresa, reduzindo demissões e realocações no local de trabalho, na tentativa de acompanhar as mudanças econômicas e de demanda do mercado.

Dessa forma, os métodos apresentados importam em grande redução de custos, com demissões e contratações externas, oportunizando os talentos já pré-existentes na empresa, incentivando a competitividade e o crescimento profissional individual de forma saudável, fomentando a empregabilidade no atual mercado de trabalho.

Ademais, as referidas técnicas, que inclusive já são adotadas como requisito primordial em alguns países globalizados, podem favorecer o sucesso e alavancagem da carreira profissional dos empregados, podendo acarretar, inclusive, em aumento salarial, além de garantir seu espaço no mercado, reduzindo os riscos de substituição pelas máquinas.

Sobre o tema, o World Economic Forum (2020) fez uma estimativa de que até o presente ano de 2025, pelo menos 50% dos trabalhadores precisarão se utilizar dos métodos de *upskilling* e *reskilling* para se manterem no mercado, diante da grande competitividade.

A título de curiosidade, países como Alemanha e Suécia adotam incentivos governamentais para qualificação profissional contínua dos trabalhadores, gerando a redução

dos níveis de desemprego ocasionados pela automação da indústria, de acordo com uma pesquisa realizado pelo Code Labs Academy (2024).

Como exemplo prático e real da aplicabilidade e eficácia dessas técnicas, cabe citar o caso da Amazon, grande empresa norte-americana, que informa em simples visita ao seu site, que realizou investimento de 1,2 bilhão de dólares destinados à capacitação de mais de 350 mil funcionários em novas funções tecnológicas. No mais, é válido citar também o caso do Google e Microsoft, que oferecem programas gratuitos de certificação para capacitar trabalhadores em tecnologia, podendo os programas ser acessados por qualquer pessoa, e não somente os funcionários dessas empresas, como depreende-se do próprio site da empresa.

Dessa forma, os programas *upskilling* e *reskilling*, são de grande importância para proporcionar ao empregado novas habilidades para prosperar no seu serviço, garantindo maior estabilidade no mercado de trabalho e, inclusive, possibilitá-los a exercer os novos postos criados pela era digital, o qual demandam uma expertise digital, para manusear, de maneira eficiente, a utilização das máquinas e os outros mecanismos trazidos pela Quarta Revolução Industrial.

Contudo, não é somente papel do empregador fomentar o aprimoramento das referidas técnicas aos seus trabalhadores, mas também cabe aos empregados, individualmente, se especializarem e desenvolver expertise digital.

Nessa nova era, é essencial que o próprio trabalhador busque se proteger e amenizar os impactos, que certamente podem lhes afetar negativamente caso não desenvolvam novas habilidades. Além disso, o interesse por se aprimorar profissionalmente pode não somente suavizar esta problemática, mas proporcionar novas oportunidades.

Assim, é fundamental que tanto os empregadores, como também os trabalhadores invistam em técnicas de estudo digital para que os trabalhadores desenvolvam novas habilidades e conhecimento para acompanhar as mudanças da Indústria 4.0.

Por outro lado, é necessário que os instrumentos normativos discorram sobre o tema para resguardar os trabalhadores diante das tantas mudanças acarretadas pela Era Digital e a intensa insegurança jurídica aos trabalhadores.

É valido pontuar que ainda não há entendimento jurisprudencial acerca dessas técnicas, portanto, recai a importância do poder judiciário em se aprofundar sobre o tema e suas peculiaridades e, inclusive, se basear em como os outros países os utilizam para proteger seus trabalhadores em detrimento da implementação da automação das máquinas, com o intuito de resguardar a relação de trabalho dos empregados.

Mais uma vez, não somente cabe ao judiciário tratar sobre o tema, mas em conjunto também com os sindicatos, de forma que eles se atualizem e realizem uma eficiente adaptação aos meios digitais, para assumir seu papel como mediador e protetivo para assegurar a proteção aos trabalhadores diante das incertezas decorrentes da indústria 4.0.

Não obstante, é certo que novos postos de trabalho surgiram com o advento da indústria 4.0, e para tanto, é necessário que os sindicatos já se adequem a estas inovações e prevejam normas para antecipadamente garantir a proteção dos trabalhadores, eis que muitas mudanças nesta era digital, especialmente em relação aos “novos empregos”, ainda não estão sendo discutidas na seara administrativa, o que concorrerá a uma insegurança jurídica em relação aos trabalhadores e ocasionar trabalho precário.

Ademais, é necessário que os instrumentos normativos identifiquem a obrigatoriedade dos estabelecimentos em fornecer cursos de especialização para que os empregados, principalmente os de maior idade, possam aprender e desenvolver habilidades, e enfim gerar uma maior estabilidade no emprego.

Portanto, uma eficaz adequação dos sindicatos na Era Digital, além intensas discussões na seara administrativa sobre a proteção dos empregados, e do papel dos sindicatos como mediador para evitar o trabalho precário, sem sombra de dúvidas garantirá uma proteção aos trabalhadores e resguardará a relação de emprego para atingir as suas finalidades.

5 OS IMPACTOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO – BENEFÍCIOS E MALEFÍCIOS

A Inteligência Artificial (IA) desponta como um dos elementos centrais da chamada Indústria 4.0, redefinindo não apenas a maneira como as empresas produzem e operam, mas também as relações entre capital e trabalho. Ao contrário das ondas anteriores de automação, centradas na substituição da força física e de tarefas repetitivas, a IA tem o potencial de replicar e até superar capacidades cognitivas humanas, como a tomada de decisões, o reconhecimento de padrões e a análise de grandes volumes de dados. Esse avanço introduz uma nova dimensão de transformação que não se limita à extinção de postos de trabalho, mas alcança a própria essência do que se entende por atividade laboral e dignidade no trabalho.

O impacto da IA sobre a empregabilidade, portanto, não é apenas técnico, mas estrutural. Profissões tradicionalmente consideradas estáveis, estão sendo reconfiguradas ou ameaçadas. Estudos como os de Estrada (2015) e Ford (2019) alertam para um cenário onde a obsolescência de funções não acompanha, na mesma velocidade, a criação de novas

oportunidades, gerando um desequilíbrio preocupante. Ainda que novas funções surjam, principalmente nas áreas de tecnologia, segurança cibernética e ciência de dados (Grimpe, Sofka & Kaiser, 2023), elas exigem qualificações altamente específicas, das quais grande parte da população economicamente ativa ainda está distante. Isso reforça desigualdades estruturais e aprofunda o fosso entre trabalhadores altamente qualificados e aqueles marginalizados pela transição tecnológica.

Nesse contexto, os programas de *reskilling* e *upskilling* surgem como medidas necessárias, mas não suficientes. A adaptação do trabalhador à nova realidade depende de políticas públicas robustas, de incentivos concretos à educação continuada e, principalmente, da democratização do acesso a essas oportunidades. Caso contrário, corre-se o risco de promover uma “inclusão excludente”: muitos terão acesso aos recursos da IA como consumidores, mas poucos como produtores de tecnologia ou agentes qualificados nesse novo mercado de trabalho.

No mais, tal adaptação não pode ser vista apenas como responsabilidade do indivíduo. Torna-se essencial considerar o conceito de trabalho decente, promovido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que compreende a oportunidade de acesso a um emprego produtivo, com remuneração justa, segurança no ambiente de trabalho, proteção social, e liberdade para expressar preocupações, organizar-se e participar das decisões que os afetam. A simples substituição de funções humanas por sistemas inteligentes, sem garantir as condições mínimas que configuram o trabalho decente, intensifica desigualdades e promove a precarização.

Outro aspecto crítico diz respeito à forma como a IA altera a estrutura jurídica das relações de trabalho. Quando sistemas automatizados passam a exercer funções de comando, controle e avaliação de desempenho, como já ocorre em plataformas de transporte e delivery, o conceito tradicional de subordinação é colocado em xeque. Surge, como apontam Kalil (2019) e Kelen (2020), um novo tipo de vínculo: a subordinação algorítmica. Trata-se de uma forma de controle difusa, impessoal e altamente eficiente, mas que esvazia as possibilidades de diálogo, negociação e responsabilização direta. Essa nova configuração acentua a precarização e exige uma resposta normativa urgente.

Internacionalmente, algumas jurisdições já vêm se movimentando nesse sentido. A União Europeia, por exemplo, discute não apenas a regulação ética da IA, mas também mecanismos de proteção para os trabalhadores impactados por sua adoção (Li, 2022). No Brasil, o Projeto de Lei 1091/2019 representa um esforço inicial nesse caminho, mas ainda carece de

aprofundamento e sistematização para se tornar eficaz diante da complexidade dos desafios apresentados.

Diante desse cenário, a neutralidade da tecnologia se revela um mito. A forma como a IA será incorporada ao mercado de trabalho não depende apenas de sua capacidade técnica, mas de escolhas políticas, econômicas e éticas. Cabe ao poder público, às empresas e às instituições sindicais atuarem de maneira coordenada para garantir que os ganhos de produtividade e eficiência proporcionados pela IA não sejam alcançados à custa da dignidade e da exclusão dos trabalhadores, e que resulte em um mercado de trabalho mais equitativo. O desafio, portanto, não é apenas tecnológico, mas sobretudo humano.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Face ao que fora apresentado, percebe-se a constante evolução tecnológica vivenciada do século passado até a atualidade, e a tendência é a continuidade desse processo, e que cada vez mais os trabalhadores percam espaço no mercado de trabalho, vez que as máquinas são capazes de realizar tarefas humanas com precisão e repetibilidade. Por esta razão, muitos empregadores vêm optando em investir em tecnologia na sua empresa, especificamente, na automação, com o intuito de “substituir” os trabalhadores pelas máquinas, fato este que seria benéfico aos empregadores, contudo, geraria demissão em massa, sendo este o principal impacto negativo que a Indústria 4.0 poderia afetar negativamente a relação de emprego dos trabalhadores.

Essa realidade impõe um desafio social e jurídico urgente: garantir que a modernização produtiva não aconteça às custas da dignidade do trabalhador. A Indústria 4.0 não pode ser analisada apenas sob a ótica econômica, mas sim à luz dos princípios do Direito do Trabalho, com destaque ao da proteção, da continuidade da relação de emprego, da valorização do trabalho humano e, especialmente, do trabalho decente, conceito promovido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que compreende um emprego produtivo, com remuneração justa, segurança, liberdade, igualdade de oportunidades e proteção social.

O trabalhador que não tiver acesso à requalificação corre o risco de se tornar “invisível” ao mercado, reforçando desigualdades e acentuando a exclusão. Por isso, é essencial que políticas públicas e privadas incentivem programas de *reskilling* e *upskilling*, promovendo o desenvolvimento de novas competências técnicas e comportamentais, como alternativa real de inclusão produtiva e mobilidade social. A qualificação, no entanto, precisa ser acessível,

contínua e integrada a uma agenda de trabalho decente, e não apenas uma exigência do mercado transferida ao indivíduo.

Embora a automação seja inevitável, ela não pode ser incontrolável. É fundamental que o ordenamento jurídico brasileiro acompanhe essas transformações por meio de atualização legislativa, atuação ativa dos sindicatos e decisões judiciais interpretativas que reconheçam as novas formas de vínculo trabalhista, como aquelas mediadas por algoritmos. A atuação conjunta dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, acompanhado de diálogos frequentes e eficazes com as instituições sindicais, torna-se imprescindível para a construção de um ambiente normativo que assegure condições justas, humanas e equilibradas de trabalho no contexto da Quarta Revolução Industrial, além de discussões constantes no legislativo sobre tal matéria para adequar as normas diante da modernização incessante.

Conclui-se, portanto, que a proteção ao trabalhador, enquanto sujeito de direitos e figura central das relações laborais, deve permanecer como prioridade absoluta diante das transformações tecnológicas em curso, e que continuarão a ocorrer. A modernização das formas de produção e a inovação no setor empresarial não podem comprometer os avanços sociais conquistados ao longo do século. Ao contrário, devem ser orientadas para o fortalecimento de um mercado de trabalho mais justo, inclusivo e sustentável, pautado na garantia de um trabalho digno e decente para todos, em especial aos trabalhadores fragilizados por tal problemática, visto que são hipossuficientes e necessitam de amparo.

REFERÊNCIAS

BERWANGER, Jane Lúcia Wilhelm; SOUZA, Letícia Roberta Medeiros Pirangy de; ALBUQUERQUE, Oton Vasconcelos Filho de. INDÚSTRIA 4.0, PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E (IN) SEGURIDADE SOCIAL: reflexões teóricas no contexto da COVID-19. *Revista Científica do UniRios*, v.1, 2021.

BRASIL, Projeto de Lei nº 1.091, de 25 de fevereiro de 2019. Regula o disposto no inciso XXVII do art. 7º da Constituição Federal, que estabelece o direito de o trabalhador urbano e rural ter "proteção em face da automação, na forma da lei". Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2019. Disponível em:
<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2192959>. Acesso em: 25 abr. 2025.

CAPACITAÇÃO gratuita para alavancar sua carreira. **Microsoft**. Disponível em:
<https://news.microsoft.com/pt-br/capacitacao-gratuita-para-alavancar-sua-carreira/>. Acesso em: 22 abr. 2025.

CASTRO, Marinella. **Mecanização no campo muda as relações de trabalho.** Estado de Minas Economia, Belo Horizonte, 14 jan. 2013. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2013/01/14/internas_economia,343131/mecanizacao-no-campo-muda-as-relacoes-de-trabalho.shtml. Acesso em: 24 fev. 2025.

COUTO, Mauren do et al. Dilema da inovação no contexto institucional brasileiro. **8º Congresso IFBAE.** Gramado, Rio Grande do Sul, 2015.

COM aumento da mecanização, agropecuária perde 1,5 milhão de trabalhadores. **Agência IBGE Notícias.** 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/25791-com-aumento-da-mecanizacao-agropecuaria-perde-1-5-milhao-de-trabalhadores>. Acesso em 12 jan. 2025.

CRUZ, Carolina Paz da et al. Definição de um modelo para avaliar a maturidade das tecnologias da indústria 4.0 na área de segurança e saúde do trabalho. In: **Congresso De Iniciação Científica**, 29., 2020, Pelotas. Anais. Pelotas, 2020.

DAMILANO, Cláudio Teixeira. Inteligência artificial e inovação tecnológica: as necessárias distinções e seus impactos nas relações de trabalho. **Brazilian Journal of Development**, v. 5, n. 10, p. 19985-20001, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 2, p. 11-40, 2007.

DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2015.
ESTRADA, Manuel Martín Pino. A inteligência artificial nas relações de trabalho. **Revista Eletrônica Direito & TI**, v. 1, n. 2, p. 3-3, 2015.

ESTRADA, Manuel Martín Pino. Inteligência Artificial e Desemprego. **Revista Eletrônica Direito & TI**, v. 1, n. 7, p. 6-6, 2017.

FENEOPSPETRO – Federação Nacional dos Frentistas. **Convenção Coletiva de Trabalho – Pará 2023/2024.** São Paulo: FENEOPSPETRO, 2023. Disponível em: <https://feneopspetro.org.br/cct-pará-2023-2024/>. Acesso em: 30 abr. 2025.
FORD, Martin. Os robôs e o futuro do emprego. Editora Best Seller, 2019.

FRANCO, Sueli. Indústria 4.0 e os desafios no Direito Sindical. **Revista da Advocacia de Rondônia**, Porto Velho, ano 1, n. 3, p. 90-99, nov./dez. 2020. Disponível em: <https://revista.ro.adv.br/biblioteca/industria-4-0-e-os-desafios-no-direito-sindical/>. Acesso em: 24 fev. 2025

FRIÃES, Giovana. **A influência da inteligência artificial nas futuras relações de trabalho.** Trabalho de Conclusão. Mackenzie, 2024.

GASPAR, Danilo. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial.** Dissertação de Mestrado. Universidade Federal da Bahia, 2011.

GONÇALVES, José Sidnei. Transformações estruturais da agropecuária paulista e mercado de trabalho no período 1948-2010: mecanização de processos e os impactos na produtividade,

ocupação e salários rurais. **Revista Informações Econômicas, São Paulo**, v. 42, n. 1, p. 71-83, 2012.

GRAGLIA, Marcelo Augusto Vieira; LAZZARESCHI, Noêmia. A indústria 4.0 e o futuro do trabalho: tensões e perspectivas. **Revista Brasileira de Sociologia-RBS**, v. 6, n. 14, 2018.
GRIMPE, Christoph; SOFKA, Wolfgang; KAISER, Ulrich. Competing for digital human capital: The retention effect of digital expertise in MNC subsidiaries. **Journal of International Business Studies**, v. 54, n. 4, p. 657-685, 2023.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo, 2019.

KELEN, Christina Leite. Trabalho precário: precariado, vidas precárias e processos de resistências. **Política & Trabalho**, n. 51, p. 108-125, 2020.

LANG, Guido; TRIANTORO, Tamilla. Upskilling and reskilling for the future of work: A typology of digital skills initiatives. **Information Systems Education Journal**, v. 20, n. 4, p. 97, 2022.

LOPES, Caroline Tibes Cercal; DOS SANTOS, Christiane Bischof. A transformação digital e o mercado de trabalho: perspectivas de recém-formados. **Caderno PAIC**, v. 23, n. 1, p. 37-52, 2022106, 2022.

LEI de Oportunidades de Qualificação da Alemanha melhora as competências da força de trabalho face aos desafios digitais. **Code Labs Academy**. 2024. Disponível em: <https://codelabsacademy.com/pt/blog/qualification-opportunities-act-qualifizierungschancengesetz>. Acesso em: 28 abr. 2025.

GALLARRETA ZUBIAURRE LEMOS., Matheus. A (in)certeza na definição da subordinação jurídica. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, [S. l.], v. 5, n. 9, 2024.
LI, Ling. Reskilling and upskilling the future-ready workforce for industry 4.0 and beyond. **Information Systems Frontiers**, p. 1-16, 2022.

LIMA, Alessandra Queiroz de et al. **Avanços tecnológicos dos equipamentos de proteção individual na área da construção de edifícios**. Trabalho de Conclusão. RIC-CPS, 2023.

MEIRA, Cainan Anjos. **A Proteção em Face da Automação, o Direito ao Trabalho e as dispensas Plúrimas e Coletivas: Perspectivas com o advento da Reforma Trabalhista**. Trabalho de Conclusão. UFBA, 2018.

MONIZ, António Brandão; KRINGS, Benna Krings; FREY, Philipp. Indústria 4.0 implicações de um conceito para o trabalho. **X Encontro Nacional do Trabalho “As mudanças no chão da fábrica”**. Lisboa, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho decente**: relatório do Diretor-Geral. Genebra: OIT, 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/portuguese/region/eurpro/lisbon/pdf/trabalhodecente.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho decente e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:** uma abordagem integrada. Genebra: OIT, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_630172/lang--pt/index.htm. Acesso em: 22 abr. 2025.

OTTONI, Bruno et al. Automação e perda de empregos: o caso brasileiro. **Nova Economia**, v. 32, p. 157-180, 2022. (OTTONI et al, 2022).

RIBEIRO, Emilly Lopes et al. **A eficácia na preparação profissional dos trabalhadores em vista das profissões futurísticas.** Trabalho de Conclusão. RIC-CPS, 2022.

OUR Upskilling Commitments. **Amazon**. 2025. Disponível em: <https://w.aboutamazon.com/workplace/upskilling-commitments> . Acesso em: 22 abr. 2025.

Portaria remota cresce polarizando economia de gastos do condomínio e desemprego. **O Estado de S. Paulo**, [s.l.], Disponível em: <https://www.estadao.com.br/economia/radar-imobiliario/portaria-remota-cresce-polarizando-economia-de-gastos-do-condominio-e-desemprego>. Acesso em: 24 fev. 2025.

RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1996.

SOARES JÚNIOR, Gilberto Gomes et al. Tecnologias habilitadoras da indústria 4.0 aplicadas para melhoria da segurança do trabalho na construção civil. 2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2^a REGIÃO. Convenção nº 155 da OIT:
sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. Disponível em:
https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html. Acesso em: 29 abr.
2025.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 5^a REGIÃO. Tema nº 1046: validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente. Salvador: TRT5, 2023. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/node/48050>. Acesso em: 30 abr. 2025.

VAZ, Bruno Ottoni Eloy; FERNANDES, Lucas Alexandre Estrela Ferreira; OLIVEIRA, Paulo Rocha e; SANTOS, Ana Tereza Pires dos; BARREIRA, Tiago Cabral. Automação e perda de empregos: o caso brasileiro. **Nova Economia**, Belo Horizonte, v. 32, n. 1, p. 157–180, 2022. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/novaeeconomia/article/view/6367>.

VELOSO, Fernando. O crescimento da produtividade em 2023 foi temporário ou permanente? **FGV IBRE**, 01 de abril de 2024. Disponível em: [https://blogdoibre.fgv.br/posts/o-crescimento-da-produtividade-em-2023-foi-temporario-ou- permanente#:~:text=Considerando%20o%20ano%20como%20um,acima%20do%20n%C3%A9o%20foi%20tempor%C3%A1rio%20e%20n%C3%A9o%20foi%20permanente%20de%20modo%20significativo.](https://blogdoibre.fgv.br/posts/o-crescimento-da-produtividade-em-2023-foi-temporario-ou- permanente#:~:text=Considerando%20o%20ano%20como%20um,acima%20do%20n%C3%A9o%20pr%C3%A1ticamente%20n%C3%A9o%20foi%20tempor%C3%A1rio%20e%20n%C3%A9o%20foi%20permanente%20de%20modo%20significativo.)

VERVLOET, Rodrigo. Bares, restaurantes e consumidores sofrem com baixa produtividade do trabalhador. **A Gazeta**, Vitória/ES, 22 de julho de 2024. Disponível em: <https://www.agazeta.com.br/artigos/bares-restaurantes-e-consumidores-sofrem-com-a-baixa-produtividade-do-trabalhador-0724>

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Future of Jobs Report 2020.** Disponível em:
<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>. Acesso em: 22 abr. 2025.

CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS E O DIREITO DE LIVRE ASSOCIAÇÃO SINDICAL: OS IMPACTOS DA NÃO INSTRUMENTALIZAÇÃO DO DIREITO DE OPOSIÇÃO NO CENÁRIO AMAZÔNIDA

ASSISTANCE CONTRIBUTIONS AND THE RIGHT TO FREEDOM OF TRADE UNION ASSOCIATION: THE IMPACTS OF THE LACK OF IMPLEMENTATION OF THE RIGHT TO OBJECT IN THE AMAZONIAN CONTEXT

Recebido em	16/07/2025
Aprovado em	07/12/2025

Antonio Carlos Monteiro Cardoso¹
Felipe Prata Mendes²

RESUMO

Este escrito propõe uma análise da forma como a não instrumentalização do Direito de Oposição ao pagamento da contribuição assistencial pelo empregado não sindicalizado impacta nos direitos fundamentais no cenário Amazônida. Isto porque, com o advento da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) e a consequente alteração do Art. 578, da CLT, as contribuições sindicais passaram a ser facultativas. Diante disso as entidades sindicais perderam uma importante fonte de financiamento e passaram a buscar novas formas de custeio, como a cobrança das contribuições assistenciais. Em sede do tema 935, o STF fixou a tese de que a contribuição assistencial pode ser cobrada de não associados, resguardando a estes o direito de oposição. Entretanto, não dirimiu como esta prerrogativa será exercida. Isto impacta diretamente o direito de livre associação sindical. A instrumentalização do direito de oposição ficou a cargo do TST, que julgará o IRDR nº 1000154-39.2024.5.00.0000. Trata-se de uma questão relevante interesse nacional e regional. Dada a fragilidade do cenário laboral amazônico, o julgamento do referido Incidente promete não só uma resolução jurídica, mas o enriquecimento de uma relevante discussão acadêmica. Ao fim, ressalta-se que pesquisa é de natureza básica, caracterizada por objetivos de caráter exploratório e abordagem de natureza qualitativa. Fundamenta-se na pesquisa bibliográfica e documental.

Palavras-chave: Direito de Oposição; Reforma Trabalhista; Contribuições Assistenciais; Livre Associação Sindical; Cenário Amazônida.

ABSTRACT

¹Graduando Concluinte do Curso de Bacharelado Direito no Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA), Assessor Jurídico na Procuradoria da Câmara de Conciliação, Mediação e Arbitragem (PCAM), setorial especializada da Procuradoria Geral do Estado do Pará (2025-Atualmente). ID Lattes: 2862682237769514. ORCID: 0009-0003-5899-9064. E-mail: antonio21060131@aluno.cesupa.br.

²Doutor em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2022). Mestre em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional pelo Centro Universitário do Pará - CESUPA (2017). Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela FGvLaw/São Paulo (2018). Professor Universitário das disciplinas Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, no curso de Bacharelado em Direito - CESUPA. Professor do Curso de Pós-Graduação em Direito Processual Civil e do Trabalho - CESUPA/ESA. Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário do Pará - CESUPA (2013). ID Lattes: 9587483262174943. ORCID: 0009-0005-7548-0613.

This paper analyzes how the lack of clear regulation regarding the Right of Opposition to the payment of assistance contributions by non-unionized workers affects fundamental rights in the Amazon region. With the enactment of the Labor Reform (Law nº 13.467/2017) and the subsequent amendment of Article 578 of the CLT, union dues became optional. Consequently, trade unions lost a key source of funding and began turning to alternative mechanisms, such as the collection of assistance contributions. In its ruling on Theme 935, the Federal Supreme Court (STF) held that such contributions may be charged to non-members, provided their right to object is preserved. However, the Court did not establish how this right should be exercised. This omission directly impacts the fundamental right to freedom of association. The responsibility for regulating the exercise of this right was left to the Superior Labor Court (TST), which is set to decide the matter in IRDR nº 1000154-39.2024.5.00.0000. This is a matter of significant national and regional concern. Given the precarious labor conditions in the Amazon, the outcome of this case is expected not only to provide legal clarity but also to contribute meaningfully to academic debate. This is a basic research study with exploratory objectives and a qualitative approach, grounded in bibliographic and documentary analysis.

Keywords: Right to Object; Labor Reform; Assistance Contributions; Freedom of Trade Union Association; Amazonian Context.

1 INTRODUÇÃO

Com o advento da Reforma Trabalhista em 2017, instituída pela Lei nº 13.467 do mesmo ano, as mudanças nas relações laborais foram inúmeras. Ampliações, revogações, manutenções, novação de direitos e deveres trabalhistas trouxeram uma nova roupagem na relação empregado-empregador. Em verdade, as transcendem, alcançando as instituições de direito coletivo.

As alterações no âmbito do Direito Coletivo são tão reais quanto às do Direito do Trabalho Individual. Mais que isso, são polêmicas. Uma delas é justamente a qual motiva este escrito. Com o advento da Reforma, a nova redação do Art. 578 da CLT agora inaugura a facultatividade da prestação de contribuições sindicais, outrora considerado um imposto e, portanto, compulsório.

É claro que a referida contribuição já existia. Porém, com a nova redação trazida pelo diploma alterador, o legislador autorizava a cobrança, inclusive, dos não associados a determinado sindicato. Toda grande mudança é seguida de uma boa dose de controvérsias. Com esta, não foi diferente. Não demorou para que os sindicatos começassem a recorrer para outros meios de captação de receita.

Nesse intuito, passaram a onerar os sindicalizados e os não associados com as chamadas contribuições assistenciais. De uma ponta, os novos contribuintes e o Ministério Público do Trabalho sustentam que a cobrança feria o direito à liberdade individual negativa de associação. De outra, os Sindicatos alegam que é necessário o devido financiamento para que a manutenção

dos direitos dos trabalhadores seja possível. Afinal, um sindicato falido é uma instituição impossibilitada de pleitear direitos trabalhistas.

E, assim, a lide chegou ao STF. Este foi claro em dizer que é necessário o resguardo ao direito de oposição pelo empregado não associado. Porém, a Corte foi totalmente omissa em instrumentalizar tal garantia. O modo pelo qual isto será feito, por quem será realizado, qual o prazo e quais as condições para tanto permanecem desconhecidas. Note que todas estas questões são relevantes e, contudo, não foram respondidas pela honorável Corte Suprema.

Na multiplicidade de entendimentos quanto ao mesmo fato jurídico, caberá ao TST julgar nos autos do IRDR nº 1000154-39.2024.5.00.0000 o modo pelo qual esta prerrogativa será executada, ofertada, manuseada pelos empregados e seus respectivos sindicatos. Este Incidente, por sua vez, será julgado pela Corte Trabalhista e é sobre seus efeitos, ou a inexistência destes, que este trabalho visa refletir.

Nesse contexto, a investigação reúne informações com a finalidade de responder ao seguinte problema de pesquisa: Como a não instrumentalização do Direito de Oposição impacta nos direitos fundamentais no cenário Amazônica?

A hipótese é a de que a omissão do Supremo Tribunal Federal em clarificar como o direito de oposição será exercido pelos empregados não associados, bem como o mesmo será viabilizado pelos sindicatos, impacta o direito de livre associação em sua esfera mais negativa. Isto porque o direito de livre associação sindical, resguardado pela Constituição Federal, assegura que todo o trabalhador pode se associar ao sindicato que melhor lhe aprovou, entretanto, o inverso também é protegido.

O trabalhador, portanto, sob o prisma deste direito fundamental deve ser resguardado, inclusive, quando escolher não se associar a sindicato algum. Assim, em que pese o direito de oposição seja previsto, ao não ser instrumentalizado, poderá sim impactar diretamente em um direito fundamental de grande valia. Tal fato faz com que o debate nas cortes jurisdicionais seja tão necessário quanto o debate acadêmico.

O estudo possui como objetivo geral analisar em qual medida a não instrumentalização do direito de oposição do empregado não associado impacta em diversos direitos trabalhistas, com enfoque no cenário laboral amazônica.

Para tanto, a pesquisa é estruturada em 5 itens. A primeira é esta introdução. A segunda aborda a questão sobre o prisma do impacto nos direitos fundamentais, com enfoque no direito de livre associação sindical e as contribuições em apreço. A terceira analisa os julgados que levaram a consolidação do atual cenário. A quarta investiga como os julgados e a multiplicidade

de entendimento concorrem para a concretização dos efeitos, positivos ou negativos, no direito de livre associação sindical no cenário amazônida. A quinta e última seção apresenta as considerações finais.

A investigação se justifica, do ponto de vista teórico, pelo fato de que a não instrumentalização da referida prerrogativa poderá gerar impactos e, inclusive, uma possível violação de direitos trabalhistas e constitucionais. A incerteza gerada pela aparente omissão do STF em dizer como o direito de oposição será ofertado e gozado é tão grave quanto parece ser. Assim, é plenamente justificável, inclusive necessário, que a reflexão transcendia a esfera jurisdicional e abarque de igual forma o campo acadêmico.

No recorte social, a pesquisa se mostra de grande relevância. A fragilidade do cenário laboral amazônico é conhecida, bem como a Região Norte do país como um todo. Em um contexto de vulnerabilidade não é um absurdo pensar que a não instrumentalização de um direito tão importante pode maximizar desigualdades e facilitar abusos na relação entre os sindicatos e empregados não associados de determinada classe.

A justificativa jurídica é ainda mais clara: instrumentalizar o direito de oposição, tornando-o apto para uso e gozo dos trabalhadores não associados, traduz a concretização de direitos fundamentais, bem como garantias trabalhistas. A insegurança do trabalhador não associado, atualmente, é palpável. Parte deste problema é devido a omissão das Cortes superiores em não clarificar a questão. Assim, o atual empasse é, antes de mais nada, uma controvérsia jurídica.

A pesquisa é de natureza básica, caracterizada por objetivos de caráter exploratório e abordagem de natureza qualitativa. Quanto aos procedimentos empregados, o estudo se fundamenta na pesquisa bibliográfica e documental.

Assim, a coleta de dados será realizada por meio da análise de livros, artigos científicos, teses, dissertações e legislações pertinentes relacionadas ao tema. A compilação de informações será conduzida de maneira qualitativa, visando à conclusão da investigação por meio do método hipotético dedutivo.

2 O DIREITO À LIVRE ASSOCIAÇÃO NEGATIVA E AS CONTRIBUIÇÕES

Primariamente, salutar diferenciar “contribuições sindicais” das “contribuições assistenciais”. As primeiras, entendidas como uma prestação pecuniária não obrigatória devida para o custeio de todo o sistema sindical (Brito Filho, 2024). Não é algo totalmente inovado

pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/17). Pelo contrário, as contribuições sindicais, ou imposto sindical, já eram previstas pela CLT e oponíveis a todos os trabalhadores.

A novidade foi a perda de seu caráter compulsório e a inauguração de seu viés voluntário. Isto, materializada pela necessidade de haver prévia e expressa autorização do trabalhador manifestando seu interesse, ou a falta deste, em pagar o imposto. Ressalta-se, no entanto, que não há exigência de nenhuma atuação do sindicato para que esta seja devida. Ou seja, pode ser cobrada de todos, resguardado a estes o direito de não autorizar o desconto referente à contribuição sindical.

A segunda contribuição, assistencial, não tem previsão legal, diferente da imediatamente citada acima, que é prevista no já elevado Art. 578 da CLT. As contribuições assistenciais também chamadas de contribuição de solidariedade ou, ainda, taxa assistencial, são destinadas a custear as ações promovidas pelo sindicato com o condão de representar a categoria em negociações e acordos trabalhistas (Martins, 1998).

Em verdade, a presente problemática começou quando o imposto sindical, que antes era obrigatório, se tornou facultativo. A nova redação do Art. 579, da CLT determina que as contribuições, para serem pagas pelos integrantes das classes profissionais aos sindicatos, dependem de autorização clara, expressa e inequívoca (Brasil, 1943). Esta nova posição da legislação trabalhista foi amplamente criticada por motivos claros: uma fonte de financiamento em massa dos sindicatos foi perdida.

Doravante, importante lembrar que ao tratar de sindicalização, a Carta Magna Brasileira autorizou que tais associações detivessem o poder de organização interna de suas atividades sem interferência estatal (Art. 8, I, CRFB/88). Isto, em verdade, é o que Amauri Nascimento (1989) chama de “democracia interna”, que, ao seu tempo, se traduz justamente no poder que os sindicatos têm de se auto administrar conforme as necessidades internas a partir da análise do cenário em que se encontra.

Tal conceito pode ser igualmente aferido no Art. 3º, 1, da Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho. Esta tem teor semelhante à Constituição Brasileira ao convergir no entendimento que as associações sindicais podem, ou melhor, devem ter o poder de se autorregular. Isto vai além de decisões administrativas, burocráticas e de composição de seus órgãos internos. Abarca também o modo de captação de receita e como estas serão utilizadas por aquele organismo.

Esta norma internacional versa sobre liberdade sindical e autonomia da vontade. Entretanto, vale dizer, que a referida Convenção nunca foi ratificada pelo Brasil. Isto, para

Duailibe (2021), se deve ao fato de que o Brasil adota – por redação de dispositivos como os Incisos II e IV do Art. 8º, da Constituição Federal – a unicidade sindical compulsória, prevalecendo a imposição legal e não a autonomia da vontade dos trabalhadores. Isto, na visão da autora, concorre para o cerceamento do direito da liberdade sindical, seja ela coletiva ou individual.

Assim, de certo modo, a liberdade sindical acaba sendo fragilizada, se aproximando mais de um “direito humano” do que um “direito fundamental”. Ambas as terminologias são amplamente utilizadas, muito embora haja diferenças sensíveis que devem ser observadas.

Direitos humanos dizem respeito a um rol de direitos firmados em tratados ou convenções internacionais que, em primeiro momento, não são oponíveis em âmbito interno de certo Estado. Isto, por não estarem positivados no texto constitucional do respectivo Estado. Assim, por não serem componentes do corpo legal de certa nação, apenas contido em tratados internacionais, não há a possibilidade de reclamação interna (Ramos, 2025).

Na medida que os “direitos humanos” estão contidos somente na matriz internacional, os “direitos fundamentais” foram positivados no âmbito jurídico interno da nação e, por isso, é possível exigir seu cumprimento e apreciação junto ao judiciário do país (Ramos, 2025). No mais, vale dizer que tal positivação se dá em meio do direito constitucional do país, ou seja, a norma que salvaguarda as respectivas prerrogativas está contida junto as constituições dos países das quais fazem parte.

É verdade que a diferenciação entre “direitos humanos” e “direitos fundamentais” está cada vez mais fluída e diluída. Isto porque o próprio texto constitucional brasileiro usa, no art. 4º, II, a expressão “direitos humanos”. Ainda assim, por força do Artigo 68, I, da Convenção Interamericana de Direitos Humanos, os Estados-membros que aderirem aos ditames da convenção estão sujeitos ao cumprimento obrigatório da sentença da corte interna da convenção. O que torna obrigação do Estado brasileiro o resguardo desta prerrogativa.

De todo modo, é verdade que os sindicatos têm respaldo interno e internacional para cobrar as referidas contribuições. Esta é uma prerrogativa que ampara os sindicatos e não é sobre a possibilidade ou não de cobrança que reside a atual discussão. Em verdade, o problema perpassa justamente pelo modo como certas contribuições vêm sendo cobradas pelos sindicatos.

Com a edição da Lei nº 13.467 de 2017 e a consequente perda da compulsoriedade das contribuições sindicais - antes obrigatória, agora voluntária - os sindicatos foram obrigados a perceber receitas de outra forma. A cobrança de contribuições assistenciais se mostrou uma boa saída para essa intempéria.

Isto porque agora, com o julgamento em Plenário pelo STF dos Embargos de Declaração no ARE 1018459 e a posterior edição do Tema 935 do Supremo Tribunal, o novo entendimento do Supremo Tribunal Federal é de que as contribuições assistenciais poderão, sim, ser constituídas em acordos e convenções coletivas. E mais, poderão ser impostos a todos os empregados da categoria. Entretanto, deverá ser oportunizado a todos o direito de oposição.

Em verdade, esta mudança de entendimento muito se deve ao fato de que com o recém adquirido caráter facultativo do imposto sindical com a Reforma Trabalhista a contribuição em massa antes angariada pelos sindicatos restou prejudicada. Este foi um dos principais motivos que levaram o Ministro Gilmar Mendes, na oportunidade do julgamento dos referidos Embargos, a mudar seu voto.

Nas palavras do Ministro, caso se mantivesse o entendimento firmado anteriormente, em 2017, nos autos do mesmo ARE 1018459, no sentido de que era inconstitucional a cobrança de contribuição assistencial dos não associados, as associações se veriam “vulnerabilizadas no tocante ao financiamento de suas atividades” (Gilmar Mendes, ED no ARE nº 1.018.459, em 12/09/2023).

Este novo posicionamento do STF é controverso. Por exemplo, o Professor Maurício Godinho Delgado (2017), há tempos firmava posicionamento no sentido de que como os benefícios de uma negociação coletiva bem-sucedida beneficiaria a toda uma classe, não seria nenhum absurdo que todos os integrantes desta categoria contribuíssem monetariamente. É claro, sempre oportunizando o direito de oposição, em respeito ao princípio da liberdade sindical.

De outra ponta, Vólia Bomfim Cassar (2017) segue uma lógica diferente ao sustentar que a oneração de trabalhadores - em que pese da mesma classe - não afiliados ao sindicato por meio de contribuição assistencial fere toda a lógica de liberdade sindical. Isto, em seu aspecto negativo, afinal, o trabalhador, com base em legislação seja internacional, seja interna, tem direito de afiliar-se a qual associação quiser ou, ainda, não se juntar a nenhuma.

Neste ponto é de muita valia tratar de conceituar liberdade sindical. A Organização Internacional do Trabalho, em sua convenção nº 87 de 1948, em seu Art. 2º, estabeleceu que liberdade sindical se traduz no direito que tanto o empregado, quanto os empregadores têm de constituir, filiar-se ou desligar-se de instituições sindicais sem a intervenção do Estado das quais fazem partes. Deste conceito, surgem várias facetas, quais sejam: liberdade sindical coletiva e liberdade sindical individual. Esta última, se dividindo entre positiva e negativa.

Primeiro, a coletiva, que significa a liberdade de uma coletividade de constituir sindicatos a seu critério, dirimindo entre eles a organização e o funcionamento da instituição. Nesta via, a liberdade sindical coletiva retira o foco do indivíduo e passa a resguarda o grupo profissional (Brito Filho, 2024).

Em suma, o prisma da liberdade coletiva se subdivide em: liberdade de associação, liberdade de organização, liberdade de administração e liberdade no exercício de suas funções. A liberdade de associação tem seio constitucional, no Art. 8º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, na qual se resguarda tanto aos trabalhadores, quanto aos empregadores, o direito de criar sindicatos sem que para isso necessitem de prévia autorização estatal. É, portanto, nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento (1989), “o reconhecimento, pela ordem jurídica, de que devem existir associações sindicais.”

Uma vez criada a entidade sindical, deve ser ainda resguardado o seu direito de se organizar interna e externamente. É neste ponto onde menos existe liberdade, consoante Brito Filho (2024). Isto porque o sistema sindical brasileiro tem um forte caráter rígido e as disposições trazidas pelos incisos II e IV, do Art. 8º da Constituição Federal - como unicidade sindical, base territorial mínima, sindicalização por categoria e sistema confederativo da organização sindical - mais trazem restrições do que fornecem liberdade as associações coletivas.

A liberdade de administração traduz o direito dos Sindicatos de tomar suas decisões no âmbito administrativo sem qualquer intervenção do Estado ou de terceiros (Brito Filho, 2024). Ou seja, terceiros não podem ter qualquer interferência na escolha de um dirigente sindical, por exemplo. Sendo todas as decisões administrativas tomadas pelo sindicado, com interferência seja do Executivo, seja do Legislativo ou, ainda, de terceiros.

A liberdade no exercício de suas funções, muito se assemelha a liberdade de administração. Diz respeito ao direito de que os integrantes dos sindicatos exerçam suas funções sem qualquer tipo de interferência ou medo de represálias. Isto, mais uma vez, não importando se será do Estado ou de terceiros.

A segunda, individual, engloba o direito dos trabalhadores e dos empregadores de constituírem sindicatos e confere aos mesmos grupos a prerrogativa de filiar-se à estas organizações. Isto, é claro, na face positiva do conceito.

No prisma negativo, o de maior interesse a este escrito, está ligado a ideia de desligamento do sindicato. Consoante esta parte do conceito, todo empregado tem o direito de não apenas de se desassociar do sindicato quando quiser, mas também de nem sequer se tornar

associado (Cassar, 2017). Ora, se a filiação não é obrigatória, e a saída pode ser feita a qualquer tempo, não parece certo, em primeira análise, que não filiados arquem com a assistência prestada por uma instituição da qual não mantém vínculo algum.

Nesta via, o entendimento mais atual do STF parece ter o objetivo de encontrar um meio termo entre posicionamentos opostos. Abre margem para que os sindicatos alcem novos meios para percepção de financiamento. Ao mesmo tempo, não chega a tolher o direito de livre associação sindical, vez que apesar de tornar constitucional a cobrança de contribuição assistencial de não associado, resguarda aos onerados o direito de oposição.

À primeira vista, do ponto de vista formal, embora tenha havido uma flexibilização não houve o cerceamento total do direito de livre associação sindical. Isto porque a mudança beneficia os sindicatos, já que o STF ampliou o rol de possíveis contribuintes. Entretanto, o ponto de vista fático não é tão otimista.

A Alta Corte resguardou ao trabalhador não associado o direito de se opor à cobrança da contribuição assistencial. Todavia, os honoráveis Ministros não esclareceram os termos que regerão de um lado, o gozo desta prerrogativa pelo trabalhador, de outro os padrões de disponibilização deste mesmo direito – pelos sindicatos - aos não associados.

Isto abriu margem para que muitas entidades coletivas tornassem cada vez mais difícil para o trabalhador se opor à cobrança desta contribuição. Consoante José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2024), esta é uma prática antiga, vez que os sindicatos sempre obstaram o direito de oposição tanto para os associados, quanto para os não associados, com práticas diversas, como prazos extremamente curtos e a necessidade de que a oposição seja feita por escrito na sede dos sindicatos.

Ao cabo, o cenário atual traduz uma compulsoriedade fática da referida contribuição. Em que pese o STF não ter obrigado os não associados ao pagamento da contribuição assistencial, ao não instrumentalizar a defesa do trabalhador facilitou o processo de cerceamento do seu direito de livre associação sindical em esfera negativa. Ainda, concorreu para a perpetuação de uma postura já adotada pelos sindicatos no sentido de dificultar a manifestação contrária por parte do empregado.

Diante disso, não foram poucos os processos que chegaram as varas trabalhistas que tinham como temática principal o direito de oposição, ou melhor, a sua ausência. O modo, o momento e o lugar em que se faria o direito de oposição frequentemente variavam a depender do juízo que decidisse a lide.

Diante dessa multiplicidade de posicionamentos jurídicos, em fevereiro de 2024 o TST aceitou o Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) nº 1000154-39.2024.5.00.0000. Este, visa uniformizar o posicionamento jurídico quanto ao exercício do direito de oposição pelos não sindicalizados perante os sindicatos.

É sobre as lides que motivaram a instauração do Incidente, bem como o próprio incidente, que se passará a tratar.

3 OS JULGADOS RELEVANTES E A ATUAL SITUAÇÃO

O atual cenário jurisprudencial começa ainda em 2017, junto com a reforma trabalhista. Uma vez cientes da nova redação dos aludidos artigos da CLT a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transporte Aquaviário e Aéreo, na Pesca e nos Portos (CONTTMAF) impetrou a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.794.

O referido remédio visava declarar inconstitucional a nova redação dada pela Lei nº 13.467/17 aos artigos 1º, 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602, todos da CLT, que tornavam facultativo o pagamento das contribuições sindicais. Os reclamantes tinham como base argumentos que abrangiam fundamentos tributários e constitucionais.

Em seara tributária, alegavam que a referida mudança só poderia ter sido feita em sede de Lei Complementar, vez que a contribuição sindical tinha natureza de imposto. No campo constitucional, alegaram ofensa ao princípio da isonomia e da livre associação (Art. 5, XX e Art. 8º, V, ambos da CRFB/88).

Os argumentos da parte autora não parecem ter surtido o efeito desejado. Em sessão realizada em 29 de junho de 2018 o STF denegou a ADI, sagrando o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical. A suprema corte decretou que a contribuição nada tinha de tributo de qualquer natureza. Mas concordaram em partes com os argumentos pautados nos direitos fundamentais.

Cientes de que a percepção de receita diminuiria drasticamente com o novo caráter facultativo das contribuições sindicais, as associações coletivas se debruçaram na busca por alternativas para mitigar essa redução de renda. Ao tempo, pareceu viável aos sindicatos que se buscasse a mudança do entendimento do STF no que tangia as contribuições assistenciais que, até então, se mostrava mais conservadora do que o entendimento atual.

Em sessão realizada em 23 de fevereiro de 2017, nos autos do ARE nº 1.018.459, com relatoria do Ministro Gilmar Mendes foi julgado inconstitucional a cobrança de contribuições assistenciais de não associados em qualquer situação. Consoante o acórdão do referido ARE,

em suma, a cobrança do referido auxílio assistencial refletia uma violação do direito de livre associação sindical. Por isso, sua cobrança traduzia uma ofensa a constituição, vez que é nesta lei que a referida prerrogativa encontra arrimo e sustentação (Art. 5, XX e Art. 8º, V, ambos da CRFB/88).

Entretanto, esta decisão parecia não se encaixar com o entendimento mais atual da Suprema Casa, instituída em 2018 na oportunidade de julgamento da ADI 5794, já comentada acima. Isto porque o novo caminho adotado pela Alta Corte tinha um caráter mais flexível quanto as cobranças. A decisão do ARE nº 1.018.459 era um tanto mais conservadora, já que privava os sindicatos de realizar cobrança de contribuições assistenciais de não associados.

Assim, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, de Máquinas, Mecânicas, de Material Elétrico, de Veículos Automotores, de Autopeças e de Componentes e Partes para Veículos Automotores da Grande Curitiba, na oportunidade representado pelo seu advogado, o Dr. Cristiano Brito Alves Meira, opuseram Embargos de Declaração contra a decisão proferida no ARE.

Os embargos alegavam que houve confusão por parte dos Ministros do STF no momento de prolação do acórdão paradigmático. Afirmavam que o Supremo havia confundido as contribuições assistenciais – de fato em análise no caso – com as confederativas, que não se relacionavam a questão. Esta confusão, segundo o embargante, teria feito com que a decisão fosse contrária aos seus interesses.

Apontaram que a jurisprudência consolidada do STF entendia que a cobrança ou não de contribuições assistenciais era matéria infraconstitucional. Ainda, afirmavam que o entendimento do Tribunal era de que as contribuições assistenciais podiam sim ser cobradas de todos, inclusive dos não filiados.

Elevaram que o Art. 513, alínea “e”, da CLT dispõe que é prerrogativa dos sindicatos cobrar contribuições – e não especifica quais contribuições – de todos os trabalhadores integrantes sejam de categorias econômicas, sejam profissões liberais representadas. Isto incluía os profissionais não sindicalizados.

Expuseram que todas estas questões já haviam sido pacificadas em momento pretérito. A única, questão, em verdade, que não havia sido dirimida era quanto ao direito de oposição. Assim, no dia 14 de abril de 2023 se deu início ao julgamento do presente embargo.

Em vertente encabeçada pelo Ministro Roberto Barroso, a necessidade de autorização expressa pelo trabalhador para que a cobrança das contribuições assistenciais fosse possível diminuiu consideradamente a principal fonte de custeio das instituições sindicais.

Barroso defendia que a cobrança de contribuições assistências dos não associados não significa – desde que observado seu direito de se opor – o cerceamento do direito de livre associação do empregado.

Alegou o Magistrado que como a contribuição sindical se destina ao custeio das negociações coletivas – e não do sindicato em si – que, por sua vez, beneficiam a toda uma classe, inclusive os não associados, não seria constitucional que estes arcassem com uma quantia dos custos necessários para a realização das negociações.

Por fim, o Relator, o Ministro Gilmar Mendes, acabou por concordar com as razões trazidas por Roberto Barroso, de modo que os embargos foram parcialmente acolhidos. A sessão foi finalizada no dia 24 de abril de 2023, dez dias após seu início. Como resultado, foi reformulado o entendimento do STF quanto a cobrança das contribuições assistenciais e a nova face do Tema 935 do STF nasceu.

A passagem “desde que prévia e expressamente autorizadas” disposta no já mencionado Art. 578 da CLT fez toda a diferença para decisão final. Entenderam os Doutos Ministros que a contribuição era devida. Mais que isso, era necessária para o custeio das atividades sindicais, em especial as negociações coletivas.

Contudo, concordaram que a livre associação em esfera individual é um direito fundamental e que a cobrança dos não associados, sem qualquer tipo de direito de defesa, era indevida. O fim da obrigatoriedade das contribuições sindicais – sagrada na ADI 5794 - serviu como uma das bases para edição do Tema 935 do STF, de inigualável valia para a presente questão.

Neste tema, foi fixada a tese de que é a constitucional a cobrança das contribuições assistenciais dos não sindicalizados, desde que feitas por acordo ou convenção coletiva e assegurado o direito de oposição.

Entretanto, mais uma vez, isto não resolveu o problema. Pelo contrário, criou outro. Houve omissão por parte do STF em dizer como o direito de oposição seria, de um lado, exercido pelos trabalhadores e, de outro, oportunizado pelos sindicados.

Neste cenário marcado pela vaguedade, as lides motivadas pela ausência de parâmetros quanto a instrumentalização do direito de oposição e seu uso pelos empregados começaram a aparecer em quantidade notável nos Tribunais Regionais.

Consoante parecer do Ministério Público do Trabalho (MPT), na oportunidade representada por sua Subprocuradora-Geral do Trabalho, a Dra. Edelamare Barbosa Melo, emitido nos autos do IRDR nº 1000154-39.2024.5.00.0000 no dia 16 de maio de 2024, pelo

menos seis dos vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho já haviam formado precedentes que se referente a temática em apreço e todos eles com aparente divergência entre si (Brasil, 2024).

Ainda, de acordo com o referido parecer, somadas, as causas em julgadas pelos TRT's contabilizam oito lides envolvendo a matéria. Dentre estes, dois foram formados pelo TRT da 2^a região quais sejam: ROT nº 1000627-77.2023.5.02.0073, firmado no dia 17/11/2023 e julgado pela 6^a Turma do Tribunal, com relatoria do Desembargador Erotilde Ribeiro Dos Santos e ROT nº 1001252- 76.2019.5.02.0033, instituído no dia 08/07/2020, julgado pelo Gabinete da Vice-Presidência Judicial e de Relatoria do Desembargador Davi Furtado Meirelles.

O TRT da 3^a também conta com dois processos ROT nº 0010263-75.2022.5.03.0143, julgado em 16/10/2023 pela 7^a Turma, de Relatoria do Desembargador Paulo Roberto de Castro. O segundo processo (AP nº 0010366-93.2018.5.03.0023), mais antigo julgado em 10/06/2019, tramitado pela 5^a turma do Tribunal, desta vez com Relatoria do Desembargador Oswaldo Tadeu Guedes também figura como um, dos muitos processos, que levaram a instauração do Incidente.

Os TRT's da 4^a, 7^a, 8^a e 17^a região julgaram quatro processos, um em cada uma das Cortes. A Seção de Dissídios Coletivos (SDC) do TRT da 4^a Região foi titular do processo nº 0029372-89.2022.5.04.0000, julgado em 03/10/2023, com relatoria do Desembargador Clovis Fernando Schuch Santos. De outro lado, com relatoria do Desembargador Carlos Alberto Trindade Rebonatto, o Gabinete da Desembargadora Maria José Girão, do TRT-7, julgou o processo nº 0004012- 71.2022.5.07.0000 no dia 11/08/2023.

O TRT da 8^a Região, ao seu tempo, julgou o processo nº 0000308-62.2018.5.08.0000 no dia 10/07/2020 com relatoria do Desembargador Georgenor De Sousa Franco Filho. Este processo, ganhará destaque mais à frente, dado que o TRT em questão julga lides provindas do Pará e Amapá. Áreas de interesse deste escrito.

Por fim, a 1^a Turma do TRT da 17^a Região julga, em 13/09/2023, o processo nº 0001219-48.2022.5.17.0141, cujo relator foi o Desembargador Alzenir Bolles de Plá Loeffler. Além de precedentes distintos, a quantidade de processos que tratam sobre essa questão também chama a atenção.³

³ Não houve delongas no teor das decisões, vez que são provenientes de Regiões que não impactam diretamente o cenário Amazônico. Para o objetivo do tópico, basta que se saiba que não havia uniformidade nas decisões e que isto levou a instauração do IRDR nº 1000154-39.2024.5.00.0000.

Em pesquisa solicitada pelo Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos à Coordenadoria de Estatística e Levantamento dos Processos do TST, constatou-se que, pelo menos, há 2.423 causas que envolvem contribuição assistencial e a possibilidade, ou não, de se opor a sua cobrança (Brasil, 2024).

Diante desta pluralidade de entendimentos e causas, em novembro de 2023 foi proposto pela Seção de Dissídio Coletivos (SDC) do TST um Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) para tratar da questão. O processo de origem foi o ROT 20516-39.2022.5.04.0000, tramitado pelo TRT da 4ª região. Tratava-se de uma lide envolvendo o Sindicato dos Empregados no Comércio de Passo Fundo e Região contra o Sindicato do Comércio Varejista de Passo Fundo e o Ministério Público do Trabalho (MPT).

Acontece que os sindicatos firmaram acordo que previa a cobrança da contribuição assistencial aos não associados, conforme autorizado pelo STF. Neste, era previsto o direito de oposição, conforme também mandava a Corte Máxima. No acordo, a oposição deveria ser feita dentro de 15 dias, a contar da assinatura da convenção coletiva, por comunicação pessoal e escrita ao sindicado. Tal acordo foi homologado em sua integralidade pelo TRT-4.

O MPT, no entanto, viu no acordo diversos mecanismos que dificultavam e, em certos pontos, inviabilizavam o direito de oposição. Os sindicatos impugnavam as alegações. Afiravam que os meios disponibilizados eram viáveis. Caso contrário, segundo a defesa, o acordo não teria sido homologado pelo TRT-4. O MPT, firme no posicionamento inicial, alegou que os meios ofertados não condiziam com a realidade e que, se mantidos, ameaçavam o pleno gozo do direito de oposição por parte dos trabalhadores.

Apesar de tantas discordâncias, todos concordaram em um ponto: não há parâmetros para o oferecimento e gozo do direito de oposição. Foi por este motivo que o IRDR foi proposto. E pelo mesmo motivo foi aceito pelo Ministro e Relator, Doutor Guilherme Augusto Caputo Bastos, em 22 de fevereiro de 2024.

Caputo Bastos, na oportunidade da prolação do acórdão que aceitou o IRDR, destacou que o cenário atual, marcado pela pluralidade de entendimentos e pela grande quantidade de causas, exigia que o TST intervisse. Isto porque a conjuntura hodierna estava afetando diretamente princípios processuais fundamentais como isonomia e segurança jurídica (Brasil, 2024).

Isto é um fato, o que torna responsabilidade do TST julgar nos autos do IRDR nº 1000154-39.2024.5.00.0000 o modo como esta prerrogativa será usufruída pelos não associados. A aceitação de Caputo Bastos e o teor de seu voto só torna mais evidente o

problema: em que pese seja assegurado o direito de oposição, este não foi instrumentalizado na oportunidade do julgamento do STF.

Diante disso, limitações e violações de direitos fundamentais são eminentes. A possibilidade de uma lesão direita já está materializada nos autos do Incidente em apreço. A não instrumentalização do direito de se opor a cobrança de contribuições assistenciais obriga, mesmo que tacitamente, que os empregados se afiliem ao sindicado ou, ao menos, arquem com seu custeio.

Esta é uma clara violação ao princípio da isonomia, (Art. 5^a, CAPUT, CRFB/88), da segurança jurídica (Art. 5^º, XXXVI, CRFB/88) e do direito livre associação sindical (Art. 5^º, XX e Art. 8^º, V, ambos da CRFB/88). O julgamento final do IRDR nº 1000154-39.2024.5.00.0000 promete, se não solucionar, ao menos mitigar os efeitos negativos desta omissão. É sobre seus efeitos no cenário Amazônida que este artigo passará a tratar.

4 OS IMPACTOS E AS CAUSAS DA NÃO INSTRUMENTALIZAÇÃO DO DIREITO DE OPOSIÇÃO NO CENÁRIO AMAZÔNICO

Em seu Parecer Jurídico nos autos do IRDR nº 1000154-39.2024.5.00.0000 o MPT apresentou oito processos nos quais se põe em análise o direito de oposição. Dentre os quais se destaca o seguinte: o de nº 0000308-62.2018.5.08.0000, julgado pelo TRT da 8^a região. Nesta causa, julgou-se uma lide na qual figuravam como requeridos o Sindicato Intermunicipal Dos Trabalhadores no Comercio de Macapá e o Sindicato dos Representantes Comerciais do Estado do Amapá.

Tratava-se de uma Ação Anulatória de Cláusulas Convencionais, proposta pelo Ministério Público do Trabalho da 8^a Região em 2018. O MPT, na oportunidade representado pelo Doutor Lóris Rocha Pereira Júnior, Procurador Regional do Trabalho, impugnava a vigésima oitava cláusula do acordo coletivo do trabalho, pleiteando a sua anulação. O acordo em questão, vale dizer, entrou em vigência no dia 01 de maio de 2017 e findaria em 20 de abril de 2019.

A referida disposição contratual versava sobre a cobrança das contribuições assistenciais dos trabalhadores da categoria, associados ou não, bem como estes exerçeriam seu direito de oposição. Entretanto, o MPT alegava que a lógica usada no acordo estava errada. A sistemática usada era de que as contribuições seriam cobradas de qualquer jeito e, caso o não associado não quisesse contribuir, este deveria sair da inércia e se opor ao pagamento do auxílio.

Para o Ministério Público, no entanto, o correto seria o completo inverso. A posição mais acertada seria de que antes de qualquer tipo de cobrança desta natureza, os sindicatos deveriam oportunizar aos futuros contribuintes que expressassem seu consentimento, ou não, quanto ao pagamento. O que acontecia, no caso concreto, é que as disposições do acordo coletivo tornavam regra a cobrança das contribuições assistenciais, quando, na verdade, deveriam ser uma exceção.

Por tais motivos, o MPT quereria a anulação da cláusula convencional também por entender que a conjuntura criada por essa disposição contratual feria o direito de livre associação do empregado (Artigos 5º, XX e 8º, V, da CRFB/88). Isto porque os mesmos deveriam ser consultados antes de qualquer cobrança, não onerados de pronto e, em caso de discordância, se opor.

Neste ponto, importante lembrar que a Convenção nº 87 da OIT, já mencionada neste artigo, preza pela autonomia da vontade do trabalhador. Afinal, o conceito de liberdade de associação remete a um estado de repouso do trabalhador, que deve sair da inércia para filiar-se a um sindicato ou permanecer em seu estado inicial e não realizar qualquer associação. Fazer com que o trabalhador saia da inércia para contestar uma cobrança que deveria ser exceção e passa a se tornar regra vai completamente de encontro a um instrumento jurídico fundamental, como é o direito de livre associação.

Atentos a isto, em decisão proferida pela Corte Trabalhista (ID c504cca) a cláusula foi suspensa imediatamente até o julgamento da Ação Anulatória. Na oportunidade da prolação do acórdão, a tese fixada foi a de que a cláusula em acordo ou convenção coletiva que vincula o trabalhador – mesmo não associado – ao pagamento da contribuição assistencial sem observar-lhe o contraditório “fere o livre direito de não associação”. Isto, nos termos do voto do relator (ID 01182f7), publicado no dia 10 de julho de 2020 nos autos eletrônicos, pelo Desembargador Relator Georgenor de Sousa Franco Filho.

O precedente do TRT-8 era um tanto mais conservador do que o entendimento que sobreveio em abril de 2023, com o julgamento do ED no ARE nº 1.018.459, já comentado acima. O entendimento posterior do STF entendia que era sim devida a cobrança do auxílio, desde que oportunizado o direito de oposição.

Acontece que para o Tribunal Regional, nem o direito de oposição empresta legalidade a tais descontos. O correto, segundo o Relator, seria a lógica contrária, que primeiro se relacionasse quem deseja pagar a contribuição e, somente após isso, realizar a cobrança. Por

tais razões, o MPT teve sucesso em seu pleito, tendo sido anulada a cláusula vinte e oito do acordo coletivo em apreço.

Esta parece ter adotado o caminho mais acertado. Isto porque, dada a natureza jurídica do direito à livre associação – direito humano e fundamental – tornar regra a cobrança de uma contribuição que nunca foi obrigatória, seja dos não associados, seja dos filiados, e excepcionar os casos em que esta não será paga, traduz uma verdadeira violação a uma prerrogativa tão importante do trabalhador. O que houve, em verdade, foi uma perigosa inversão de valores, de modo que o que era regra se tornou exceção e vice-versa.

Este é um acórdão prolatado em 2020, pela mesma corte que julga as demandas do Estado do Pará. Ou seja, está próxima do cenário Belenense no espaço e no tempo. Esta constante discussão torna imprescindível que se conheça os impactos do julgamento do referido IRDR. Isto porque, como demonstrado, a questão já vem sendo debatida pelos tribunais nortistas há, pelo menos, 5 anos.

É verdade que o entendimento do TRT-8, em que pese forneça mais segurança ao não associado, se mostra obsoleto no atual cenário. A verdade é que não se discute mais se é necessária à sua garantia. Se discute como fazê-lo. O único ponto concreto desta discussão é a necessidade de que a contribuição seja firmada por acordo e convenção coletiva (Tema 935, do STF).

Para tanto, é necessário que, preteritamente, sejam realizadas negociações coletivas de trabalho. Por esta, nas palavras de Antonio Carlos Aguiar (2018), entende-se como “um ato jurídico complexo paramétrico comportamental, compreendido num duplo sentido, jurídico e sociológico”. Ou seja, trata-se de um processo marcado pelo diálogo, envolvendo os sindicatos e empresas com o objetivo de aprimorar seja as condições de trabalho, seja o montante das remunerações, em prol da classe representada (Santos, 2024).

Para José Cláudio Monteiro de Brito Filho (1998), a negociação coletiva figura como sendo “a melhor forma de solução dos conflitos coletivos de trabalho [...]. Ainda assim, para que esta seja realizada, é necessária que haja uma união de fatores para a concretização e a devida eficiência deste diálogo. Assim, qualquer carência destas condições pode resultar na falta de eficácia das negociações e na precarização das condições socioeconômicas do trabalhador.

Fato é que tanto a reforma trabalhista, quanto o entendimento atual do STF conferem muito crédito a negociação coletiva do trabalho. Isto porque partem do pressuposto que as negociações estão sendo e serão realizadas aos moldes ideais. Entretanto, a negociação

coletiva passa por uma série de obstáculos que dificultam seu desenvolvimento e o alcance de resultados condizentes com seu objetivo principal, qual seja: resguardar os direitos dos trabalhadores.

Acontece que as negociações coletivas encontram entraves estruturais, legislativos e sociais (Mendes, 2022). Em termos estruturais, pensando nas contribuições assistenciais, muitas vezes os sindicatos adotam uma postura que mais onera o trabalhador, do que efetivamente lhe traz melhorias. Para Felipe Prata Mentes (2022), é estritamente necessário que os sindicatos “não utilizem a negociação como meio de redução de garantias constitucionais”, como é o caso do direito à livre associação sindical do empregado.

O comportamento das entidades sindicais, atualmente, se revela totalmente contrário a esta visão. O que se extraí da atual conjuntura é que na busca pelo custeio de suas atividades, os sindicatos renunciaram a uma parte essencial de sua razão de existir. A busca pelo financiamento deturpou a função essencial dos sindicatos que, ao invés de salvaguardarem os direitos dos trabalhadores, acabam por assumir uma postura prejudicial na proteção destes.

Não se pretende, no entanto, demonizar as entidades sindicais. Fato que estes também são vítimas de um problema maior. É preocupante que uma única mudança legislativa tenha abalado tanto a saúde financeira dessas associações a ponto de fazer com que estas travesssem sua principal função.

O ponto é que conferir aos sindicatos e às empresas a tarefa de resguardar o direito de livre associação, esperando que estes resguardem ao trabalhador o direito de escolher não contribuir financeiro com associação, é, no mínimo, assumir um risco.

Ainda, quando se toma ciência do cenário baixa captação economia que passam as instituições coletivas, marcado pela perda da compulsoriedade da contribuição sindical a decisão fica mais questionável.

Em regiões como o Norte, os impactos disso podem ser ainda mais latentes. A pouca estrutura dos sindicatos aliado a fragilidade do trabalhador nortista se mostra verdadeiros obstáculos para uma negociação coletiva eficaz e que resguarde os direitos dos empregados. Consoante Mendes (2022), “sindicatos mais bem estruturados e efetivamente representativos permitem que o instituto da negociação coletiva, protegido constitucionalmente, seja exercido com maior eficácia”.

Portanto, a pluralidade de entendimentos jurídicos, demonstrada pelo julgado do TRT-8 e comparado com o tema 935 do STF, a vulnerabilidade do trabalhador nortista, o problema estrutural financeiro dos sindicatos, o seu déficit de representação, bem como a

precariedade das negociações coletivas firmadas por estes demonstram como a não instrumentalização do Direito de Oposição impacta nos direitos fundamentais no cenário Amazônica.

Isto, torna cada vez mais urgente que o julgamento do IRDR nº 1000154-39.2024.5.00.0000 aconteça. Isto, para que se estabeleçam parâmetros necessários e compulsórios na instrumentalização do direito de oposição dos empregados, especialmente os Nortistas.

É verdade que um único julgado não resolverá um problema estrutural e histórico que se materializa nesta questão. Trata-se de uma mazela histórica, com raízes que se ramificam em recortes sociais, legislativos e econômicos.

Assim uma edição legislativa combate tão somente uma das frentes de um problema maior. Logo, não basta para solucioná-lo. Afinal, como destaca Mendes (2022), problemas complexos exigem respostas e soluções de igual natureza.

Ainda assim, é de suma importância haver parâmetros e regras para a instrumentalização de um direito de oposição à cobrança de contribuições que nunca foram obrigatórias – o que promete ser feito com o julgamento do Incidente.

Isto porque resguarda aos empregados o direito de livre associação. O que é um significativo avanço não apenas para a proteção de prerrogativas fundamentais dos trabalhadores nortistas, mas do empregado brasileiro como um todo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao fim, nota-se que o problema inaugurado pela não instrumentalização do Direito de Oposição impacta de diversas formas o cenário Amazônica. Em verdade, a problemática é mais complexa do que parece ser. Tem raízes multifatoriais e, por consequência, traz consequências de diversas ordens.

Interessante pensar que toda esta discussão começou com a edição de um dispositivo da legislação trabalhista que, a priori, nada tinha a ver com as contribuições assistenciais. A edição do Art. 578, da CLT, retirando o teor obrigatório do referido imposto, tinha o objetivo de concretizar o Direito Fundamental da Livre Associação Sindical. Entretanto, no plano prático, pareceu ter efeito totalmente contrário.

Isto porque esta edição ocasionou a perda de boa parte de uma importante fonte de financiamento dos sindicatos. O que era obrigatório, agora passou a ser faculdade do trabalhador. Esta alteração foi julgada constitucional pelo STF na oportunidade do julgamento

da Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.794, que deu causa a muitos dos julgados analisados neste escrito.

Se encontrando sem saída, os Sindicatos pleitearam, por meio dos Embargos de Declaração no ARE nº 1.018.459, a possibilidade de cobrança dos trabalhadores não associados das contribuições assistenciais. Tiveram sucesso, como se viu. Entretanto, ficou estabelecido que esta cobrança só seria devida se oportunizassem ao empregado que não era afiliado ao sindicato o direito de se opor à cobrança e não realizar pagamento de montante de qualquer espécie

O entendimento jurisprudencial anterior seguia pela via da impossibilidade de cobrar as contribuições assistenciais do trabalhador não associado em qualquer situação. Esta posição, mais acertada, quer queira, quer não, trazia um grau maior de proteção ao direito de livre associação do empregado que não mantinha vínculo com o sindicato. Assim, a mudança de posicionamento, ainda que preveja o direito de oposição, confere ao operário nada mais, nada menos que uma posição mais frágil no que tange a proteção de seu direito fundamental a livre associação.

Para piorar a situação, o STF não descreveu como iria funcionar o Direito de Oposição. Em melhores termos: não o instrumentalizou. Deste modo, o Supremo além de afrouxar o grau de proteção aos direitos do trabalhador, também abriu margem para que terceiros protagonizem e participem desta violação.

E assim fizeram os Sindicatos. Na ausência de regulamentação do direito de oposição, coube a estes ditar as regras do jogo. Estas, quando surgiram, nem de longe prezavam pela razoabilidade e da boa-fé. As associações aproveitaram a oportunidade para estabelecer condições que quase impossibilitavam que o empregado se opusesse a cobrança das contribuições assistenciais.

Este cenário materializa uma verdadeira associação obrigatória, mesmo que tácita, dos trabalhadores aos sindicatos. Nessa via, é, no mínimo, irônico perceber que esta situação de maior vulnerabilidade do direito de livre associação sindical negativa começou com uma ação bem-intencionada do legislador ao alterar um dispositivo para assegurar ao trabalhador esta mesma prerrogativa. Isto, antes de uma triste conjuntura, demonstra um problema estrutural tremendo no âmbito sindical brasileiro.

Isto porque traz à luz uma grande fragilidade dos Sindicatos que, na perda de uma importante fonte de custeio, passaram a buscar, a qualquer custo, novas formas de financiamento de suas atividades. Para isso, não se preocupam com os impactos negativos que

sua nova postura pode acarretar ao trabalhador. O importante é angariar fundos para que se mantenham em atividade.

A busca desenfreada para tornar possível a manutenção de suas funções fez com que muitos sindicatos esquecessem de seu principal objetivo: resguardar os direitos da classe a qual representam. Assim, o trabalhador, seja este associado ou não, se encontra em um cenário de grande vulnerabilidade, já que parte considerável das instituições que, à priori, deveriam proteger e representar seus interesses parecem assumir uma postura ativa na violação de seus direitos.

Não foram poucos os casos em que os sindicatos adotaram esta postura. Tantos foram as lides envolvendo esta questão que o TST achou cabível instaurar um Incidente para uniformizar os critérios e dar ao trabalhador um maior grau de proteção de seu direito de livre associação, bem como conceder isonomia e segurança jurídica aos envolvidos nesta discussão que não parecer ter um vilão.

O cenário Nortista só agrava a situação. O grande número de sindicatos, o baixo grau de representatividade destes, a precariedade das negociações coletivas e o já constatado entrave promovido pelas associações em oportunizar o direito de oposição a estes os colocam em uma situação de desolação.

Não há como haver livre associação sindical se ao mesmo tempo há compulsoriedade – ainda que de maneira circunstancial – no pagamento de uma contribuição que sempre foi facultativa aos associados e totalmente inexigível daqueles que não são. Ambas os fatos não conversam e não devem se misturar.

Esta é a importância do julgamento do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas nº 1000154-39.2024.5.00.0000. Retirar do trabalhador o fardo de ser obrigado a cumprir uma obrigação que de obrigatoriedade nada tem. O julgamento deste IRDR não irá tornar pleno o direito de livre associação do empregado. Ainda assim, é extremamente necessário para que se dê um passo a mais na direção correta.

Por fim, constata-se que o problema em apreço é multifacetado. Tem raízes em dificuldades estruturais, carências legais, omissões jurisprudenciais e vulnerabilidades sociais. É um entrave que a simples edição legislativa não resolverá. Afinal, esta ocorreu e gerou mais problemáticas do que proteção. Se espera que o julgamento do IRDR nº 1000154-39.2024.5.00.0000 amenize a carência de proteção do trabalhador brasileiro e, em especial, do empregado nortista.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antonio Carlos. **Negociação coletiva de trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicacomilado.htm. Acesso em: 16 dez. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 16 dez. 2024.

BRASIL. Decreto nº 678, de 6 de novembro de 1992. **Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 9 nov. 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 26 maio 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Reforma Trabalhista**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 16 dez. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI 5794**. Disponível em: https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/repercussao-geral-e-controle-concentrado-adi-adc-e-adpf-stf/downloads/controle-concentrado-adi/Acordao_ADI_5794.pdf. Acesso em: 16 dez. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ARE nº 1018459**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/re/recurso-extraordinario-agravo1018459.pdf>. Acesso em: 16 dez. 2024

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Embargos de Declaração no ARE nº 1.018.459/PR (Tema 935 da Repercussão Geral)**. Brasília, DF: STF, 2023. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/repercussao-geral-e-controle-concentrado-adi-adc-e-adpf-stf/downloads/acordao-tema-935-tese-alterada.pdf>. Acesso em: 12 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **Processo nº 0000308-62.2018.5.08.0000**. Disponível em: <https://pje.trt8.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000308-62.2018.5.08.0000/2#01182f7>. Acesso em: 16 dez. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão no processo nº TST-IRDR-1000154-39.2024.5.00.0000**. Relator: Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. Brasília, 16 maio 2024. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/jurisprudencia/incidentes-suscitados-irr-iac-arginc-tst/downloads/acordao-irdr-2-tst-adm.pdf>. Acesso em: 14 maio 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST vai discutir direito de oposição à cobrança de contribuição negocial**. Brasília: TST, 19 mar. 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/tst-vai-discutir-direito-de-oposi%C3%A7%C3%A3o-%C3%A0-cobran%C3%A7a-de-contribui%C3%A7%C3%A3o-negocial>. Acesso em: 14 maio 2025.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. **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. 10 ed. São Paulo: LTR Editora, 2024.

BRITO FILHO, Jose Claudio Monteiro de. **Mediação e arbitragem como meios de Solução de conflitos coletivos de trabalho: atuação do Ministério Público do Trabalho.** Revista LTr, São Paulo v. 62 n. 3 p. 348 mar. 1998.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017.** 14ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DUAILIBE, Anna Carolina Lima Vieira Jansen. **A liberdade sindical como direito fundamental e a Convenção 87 da OIT.** Brazilian Journal of Development, Curitiba, v. 8, n. 5, p. 35707–35721, maio 2022. DOI: 10.34117/bjdv8n5-197. Disponível em: <https://brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/download/47765/pdf>. Acesso em: 26 maio 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Contribuições sindicais:** direito comparado e internacional: contribuições assistencial, confederativa e sindical. São Paulo: Atlas, 1998.

MENDES, Felipe Prata. **Os obstáculos ao desenvolvimento da negociação coletiva.** 2022. 213 p. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, PUC-SP, São Paulo, 2022.

MPT. **Parecer do Ministério Público do Trabalho.** Disponível em: <https://fecomercomg.org.br/wp-content/uploads/2024/06/Parecer-MPT-Link-TEXTO-2.pdf>. Acesso em: 16 dez. 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical.** São Paulo: Saraiva, 1989.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 87, sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização.** Genebra, 09 jul. 1948. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/legislacoes/convencao_87-oit. Acesso em: 16 dez. 2024

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos - 12ª Edição 2025.** 12. ed. Rio de Janeiro: Saraiva, 2025.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2014.

HOLDINGS FAMILIARES E SUCESSÃO PATRIMONIAL: (IN)EFICIÊNCIA FISCAL EM CONTEXTO DE REFORMA TRIBUTÁRIA

FAMILY HOLDINGS AND WEALTH SUCCESSION: TAX (IN)EFFICIENCY IN THE
CONTEXT OF TAX REFORM

Recebido em	03/11/2025
Aprovado em	05/12/2025

Nicole Ramos Xerfan ¹
Poliana dos Anjos Salgado ²
Luciano Cavalcante de Souza Ferreira ³

RESUMO

O presente estudo tem como objeto a análise do uso das holdings familiares como instrumentos de sucessão patrimonial e gestão de riscos fiscais diante da iminente reforma tributária no Brasil. O objetivo principal é investigar de que forma essas estruturas jurídicas podem conciliar a continuidade do patrimônio familiar com a busca por eficiência fiscal. Para isso, o trabalho se propõe a analisar o conceito e a estrutura das holdings familiares, identificar os principais riscos fiscais relacionados à sucessão nesse contexto e avaliar como o planejamento tributário pode contribuir para a proteção patrimonial. A pesquisa adota abordagem qualitativa, de natureza pura, com objetivos exploratórios e descritivos. A metodologia envolve revisão bibliográfica e documental, fundamentada no método dedutivo, com análise de legislações, propostas de reforma e casos doutrinários e jurisprudenciais. Como conclusão, destaca-se que as holdings familiares, quando estruturadas estrategicamente, podem representar alternativa útil à organização patrimonial e à sucessão de bens. Contudo, em razão das alterações introduzidas pela reforma tributária, como a tributação de dividendos, a elevação da carga sobre heranças e a intensificação da fiscalização, tais estruturas deixam de implicar automaticamente em redução de impactos fiscais, exigindo planejamento criterioso e constante atualização frente ao novo cenário normativo.

Palavras-chave: holdings familiares; sucessão patrimonial; planejamento tributário; reforma tributária; riscos fiscais.

ABSTRACT

This study aims to analyze the use of family holding companies as instruments for asset succession and tax risk management in light of the imminent tax reform in Brazil. The main objective is to investigate how these legal structures can reconcile the continuity of family assets with the pursuit of tax efficiency. To this end, the work proposes to analyze the concept and structure of family holding companies, identify the main tax risks related to succession in this context, and evaluate how tax planning can contribute to asset protection. The research adopts a purely qualitative approach, with exploratory and descriptive objectives. The methodology involves bibliographic and documentary review, based on the deductive method, with analysis

¹ Graduada em designer de interiores (FACI).

² Mestre em business administration - logistics (WILMINGTON UNIVERSITY - USA).

³ Mestre em direito políticas públicas e desenvolvimento regional (CESUPA).

of legislation, reform proposals, and doctrinal and jurisprudential cases. In conclusion, it is highlighted that family holding companies, when strategically structured, can represent a useful alternative for asset organization and succession planning. However, due to the changes introduced by the tax reform, such as the taxation of dividends, the increase in the tax burden on inheritances, and the intensification of audits, such structures no longer automatically imply a reduction in fiscal impacts, requiring careful planning and constant updating in light of the new regulatory landscape.

Keywords: family holding companies; estate planning; tax planning; tax reform; tax risks.

1 INTRODUÇÃO

As holdings familiares consolidaram-se no Brasil como instrumentos jurídicos de grande relevância para a organização patrimonial e a sucessão de bens. Sua utilização ganhou força a partir da segunda metade do século XX, quando passaram a ser amplamente recomendadas como mecanismos de planejamento sucessório e de mitigação de riscos fiscais em um contexto marcado pela complexidade normativa e pela elevada carga tributária incidente sobre pessoas físicas. Tradicionalmente, esses entes societários eram vistos como meios eficazes de otimização tributária, uma vez que possibilitavam a isenção do imposto sobre dividendos, a redução da carga fiscal sobre rendimentos de locação e ganhos de capital, além da possibilidade de diluir o impacto do ITCMD por meio da doação antecipada de cotas sociais.

Contudo, o advento da reforma tributária, materializada na Emenda Constitucional n. 132/2023 e regulamentada pela Lei Complementar n. 214/2025, alterou de maneira substancial o panorama antes consolidado. O novo cenário normativo trouxe a tributação de dividendos, a elevação progressiva das alíquotas do ITCMD em alguns estados e um fortalecimento dos mecanismos de fiscalização, criando insegurança quanto à manutenção das vantagens fiscais outrora associadas às holdings familiares. Em determinadas situações, a própria constituição da holding pode gerar novos custos de manutenção e até maior onerosidade tributária quando comparada à administração direta dos bens em nome das pessoas físicas.

Diante dessa realidade, a problemática central que orienta a presente investigação é: de que maneira as holdings familiares podem ser utilizadas para promover a sucessão patrimonial e, ao mesmo tempo, lidar com os impactos fiscais advindos das alterações trazidas pela reforma tributária? Parte-se da hipótese de que, embora essas estruturas mantenham relevância como mecanismos de organização, governança e proteção patrimonial, não se pode mais afirmar que proporcionam, de forma automática, mitigação de riscos fiscais. Ao contrário, sua eficiência passa a depender de planejamento criterioso, alinhado às exigências legais e atento às particularidades de cada grupo familiar.

Para responder a essa problemática, o trabalho desenvolve-se em cinco seções articuladas. A primeira corresponde à presente introdução. A segunda examina os fundamentos jurídicos e estruturais das holdings familiares, situando-as no ordenamento brasileiro e em comparação com outras formas de organização patrimonial. A terceira aborda a sucessão patrimonial no contexto das holdings, discutindo instrumentos jurídicos, cláusulas protetivas e a relevância da organização prévia da transmissão de bens. A quarta seção dedica-se a analisar a posição das holdings antes e depois da reforma tributária, enfatizando a perda de vantagens automáticas e a emergência de novos riscos. A quinta seção trata da eficiência fiscal dessas estruturas no cenário pós-reforma, avaliando em que medida ainda se mostram vantajosas e quais adaptações se fazem necessárias. Por fim, a última seção apresenta as considerações finais, sintetizando as conclusões obtidas e apontando perspectivas para estudos futuros.

A relevância deste estudo decorre do papel estratégico das holdings familiares na articulação entre direito societário, direito tributário e direito das sucessões. Em um contexto de profundas transformações legislativas e de intensificação da fiscalização, torna-se necessário analisar criticamente os limites e as potencialidades dessas estruturas. Nesse sentido, a investigação busca oferecer subsídios teóricos e práticos a juristas, contadores e administradores, contribuindo para uma compreensão mais precisa da função atual das holdings familiares no planejamento patrimonial.

Metodologicamente, trata-se de pesquisa de natureza pura, com objetivos exploratórios e descriptivos. Fundamenta-se em revisão bibliográfica e documental, valendo-se da análise de legislação vigente, propostas de reforma, decisões judiciais e contribuições doutrinárias. A abordagem é qualitativa e orientada pelo método dedutivo, permitindo identificar as mudanças normativas e discutir seus reflexos sobre a utilização prática das holdings familiares no Brasil.

2 FUNDAMENTOS JURÍDICOS E ESTRUTURAIS DAS HOLDINGS FAMILIARES

As holdings familiares têm ganhado destaque no cenário jurídico brasileiro como instrumentos estratégicos para a organização patrimonial e a sucessão de bens, especialmente em contextos de instabilidade econômica e mudanças na legislação tributária. Este capítulo aborda os fundamentos jurídicos e estruturais dessas entidades, analisando sua evolução no ordenamento jurídico brasileiro e suas características distintivas em relação a outras formas de organização patrimonial.

O termo "*holding*" deriva do inglês "*to hold*", que significa segurar, manter ou controlar. No contexto jurídico, uma holding é uma sociedade constituída com o objetivo principal de

participar do capital social de outras empresas. Conforme explica Magalhães (2024), a holding familiar é essencialmente uma estruturação empresarial utilizada por famílias para guardar, administrar e proteger seus ativos, isto é, bens e direitos.

A previsão legal para a constituição de holdings no Brasil encontra-se inicialmente na Lei das Sociedades Anônimas a Lei nº 6.404/76, que em seu artigo 2º, §3º, estabelece que "a companhia pode ter por objeto participar de outras sociedades". Como destaca Freitas (2020), embora a previsão expressa esteja na Lei das S.A., considerando que a legislação brasileira admite que uma sociedade tenha qualquer objeto social lícito, não há vedação para a constituição de holdings sob outras formas societárias.

Quanto à natureza jurídica, as holdings familiares podem ser constituídas como sociedades simples ou empresárias, dependendo da finalidade e da estrutura patrimonial da família. Segundo Mamede e Mamede (2021), a holding familiar pode ser classificada em diferentes tipos, conforme sua finalidade: Holding pura: quando tem como único objeto social a participação em outras sociedades; Holding mista: quando, além da participação em outras sociedades, exerce atividades operacionais próprias; Holding patrimonial: quando tem como finalidade principal a gestão de bens imóveis e outros ativos da família.

A estrutura jurídica das holdings familiares é moldada de acordo com as necessidades específicas de cada grupo familiar. Em sua composição societária, geralmente figuram os membros da família, com distribuição de quotas ou ações que refletem a intenção do planejamento patrimonial e sucessório.

Um aspecto fundamental da estrutura das holdings familiares é a possibilidade de inclusão de cláusulas restritivas, como as de incomunicabilidade, impenhorabilidade e inalienabilidade, que visam proteger o patrimônio contra eventuais riscos decorrentes de divórcios, execuções ou alienações indesejadas. Como ressalta Freitas (2020), essas medidas não configuram uma "blindagem patrimonial" absoluta, mas tornam mais eficiente a gestão do patrimônio em um contexto de planejamento legítimo.

A utilização de holdings familiares como instrumento de planejamento patrimonial e sucessório ganhou força no Brasil a partir da década de 1990, com a estabilização econômica e o desenvolvimento do mercado de capitais. Contudo, foi nas últimas duas décadas que se observou uma expansão significativa desse modelo, impulsionada pela busca de maior eficiência na gestão patrimonial e pela necessidade de adaptação às mudanças na legislação tributária.

A evolução legislativa também tem influenciado a estruturação das holdings familiares. A Lei no 10.406/2002 do Código Civil trouxe importantes inovações no direito societário, ampliando as possibilidades de organização empresarial. Mais recentemente, a Lei da Liberdade Econômica (Lei no 13.874/2019) reforçou princípios como a liberdade de iniciativa e a mínima intervenção estatal, criando um ambiente mais favorável para o planejamento patrimonial por meio de holdings.

As holdings familiares possuem particularidades que as diferenciam de outras formas de organização patrimonial, como os *trusts*, as fundações ou os condomínios. De acordo com Cordeiro (2023), essas particularidades incluem a personalidade jurídica própria, que assegura a separação entre o patrimônio dos sócios e o da sociedade, oferecendo maior segurança jurídica. Também apresentam uma estrutura societária flexível, que pode ser moldada conforme as necessidades da família, além de mecanismos de governança que possibilitam a gestão centralizada dos bens.

Outro ponto relevante é o potencial para a otimização fiscal legítima, respeitando os limites legais, e, por fim, a facilitação do processo sucessório, o que contribui para a redução de custos e a prevenção de conflitos entre herdeiros.

Como observa Magalhães (2024), a holding familiar não é apenas um instrumento jurídico, mas uma estratégia de organização patrimonial que integra aspectos societários, sucessórios, tributários e de governança, proporcionando uma visão holística da gestão do patrimônio familiar.

Em síntese, os fundamentos jurídicos e estruturais das holdings familiares revelam um instituto em constante evolução no direito brasileiro, que tem se consolidado como importante ferramenta para a organização patrimonial e o planejamento sucessório, especialmente em um contexto de complexidade crescente nas relações familiares e empresariais e de mudanças significativas no ambiente normativo tributário.

3 SUCESSÃO PATRIMONIAL E PLANEJAMENTO SUCESSÓRIO NO CONTEXTO DAS HOLDINGS FAMILIARES

A sucessão patrimonial no Brasil é regida principalmente pelo Código Civil (Lei no 10.406/2002), que estabelece as regras da sucessão legítima e testamentária. Conforme explica Dias (2021), a sucessão legítima ocorre quando o autor da herança não deixa testamento, ou quando este é declarado inválido, seguindo a ordem de vocação hereditária prevista no artigo

1.829 do Código Civil. Já a sucessão testamentária permite ao autor da herança dispor de seus bens dentro dos limites legais, respeitando a legítima dos herdeiros necessários.

No contexto contemporâneo, entretanto, esses mecanismos tradicionais de sucessão têm se mostrado, em muitos casos, insuficientes para atender às necessidades de famílias com patrimônios complexos. Como observa Tartuce (2023), o processo de inventário judicial ou extrajudicial pode ser moroso, custoso e, frequentemente, gerar conflitos familiares que comprometem não apenas as relações afetivas, mas também a integridade e a continuidade do patrimônio.

Diante dessas limitações, o planejamento sucessório surge como uma alternativa estratégica, permitindo a organização antecipada da transmissão patrimonial. De acordo com Lôbo (2022), o planejamento sucessório compreende um conjunto de medidas jurídicas, financeiras e administrativas que visam organizar a sucessão de bens e direitos de forma eficiente, minimizando custos, tributos e conflitos.

Dentre os instrumentos de planejamento sucessório previstos no ordenamento jurídico brasileiro, destacam-se o testamento, que permite ao titular dispor de seus bens para depois da morte, desde que respeitada a legítima dos herdeiros necessários; a doação em vida, que possibilita a transferência de bens enquanto o titular ainda está vivo, podendo ou não haver reserva de usufruto; a previdência privada, que viabiliza a nomeação de beneficiários específicos e conta com tratamento tributário mais vantajoso; o seguro de vida, utilizado como forma de proteção financeira e também como ferramenta de planejamento sucessório; e, por fim, as holdings familiares, que são estruturas societárias organizadas com o objetivo de facilitar a administração e a transmissão do patrimônio entre gerações.

A transmissão de bens e direitos no contexto sucessório envolve diversos aspectos jurídicos que precisam ser considerados em um planejamento eficiente. Segundo Veloso (2023), entre esses aspectos destacam-se questões relacionadas ao direito de família, ao direito societário, ao direito tributário e ao direito das sucessões propriamente dito.

No âmbito do direito de família, é fundamental considerar o regime de bens do casamento ou da união estável, que influencia diretamente a partilha do patrimônio. Como ressalta Madaleno (2022), a meação do cônjuge ou companheiro sobrevivente precede a herança, e sua desconsideração pode comprometer todo o planejamento sucessório.

Quanto ao direito tributário, a transmissão de bens por sucessão está sujeita ao Imposto sobre Transmissão Causa Mortis e Doação (ITCMD), de competência estadual, com alíquotas que variam conforme o estado e o valor dos bens transmitidos. De acordo com Paulsen (2023),

o planejamento tributário legítimo pode resultar em significativa economia fiscal, desde que realizado dentro dos parâmetros legais e com propósito negocial.

No contexto do direito societário, a transmissão de participações em sociedades envolve questões específicas, como cláusulas de acordo de sócios, restrições à transferência de quotas ou ações, e regras de governança corporativa. Como observa Carvalhosa (2021), essas questões ganham complexidade adicional quando se trata de empresas familiares, onde aspectos emocionais e relacionais frequentemente se sobrepõem a considerações puramente econômicas ou jurídicas.

As holdings familiares têm se consolidado como instrumentos eficazes de planejamento sucessório, oferecendo soluções para muitos dos desafios enfrentados na transmissão patrimonial. Conforme explica Freitas (2020), a holding familiar possibilita a divisão do patrimônio familiar, a inserção de cláusulas contra a dilapidação do patrimônio (como cláusulas de incomunicabilidade, impenhorabilidade e inalienabilidade) e a expressa definição dos bens que pertencerão a cada um dos herdeiros.

Como destaca Magalhães (2024), uma das principais vantagens da holding familiar no contexto sucessório é a possibilidade de transmitir os bens aos herdeiros mantendo os poderes de administração, ou seja, o construtor do patrimônio (patriarca ou matriarca) permanece com controle sobre os bens até o falecimento. Além disso, é possível reverter ou reaver os bens dos herdeiros para o patrimonialista e, se desejável, realizar nova sucessão.

Segundo estudo realizado por Cordeiro (2023), as holdings familiares também oferecem maior proteção patrimonial, separando os bens pessoais dos empresariais e blindando o patrimônio contra possíveis credores. Essa separação patrimonial, quando realizada de forma legítima e sem intuito fraudulento, representa uma importante estratégia de preservação do patrimônio familiar.

Outro aspecto relevante é a facilitação da sucessão de negócios. Como observa Teixeira (2023), a organização do patrimônio ainda em vida permite o diálogo e a preparação para sucessão dos negócios, adequando as aptidões de cada filho. Assim, simplifica-se a transição de liderança de uma geração para outra, garantindo a continuidade dos negócios com herdeiros habituados e preparados para conduzir as atividades empresariais.

No entanto, como alerta Oliveira (2022), a holding familiar não é uma solução universal para todos os casos de planejamento sucessório. Sua adequação depende de diversos fatores, como o perfil da família, a natureza e o volume do patrimônio, os objetivos específicos do planejamento e o contexto tributário. Em alguns casos, outros instrumentos de planejamento

sucessório podem ser mais adequados ou podem ser utilizados de forma complementar às holdings.

Em síntese, as holdings familiares representam uma evolução nos mecanismos de sucessão patrimonial, oferecendo alternativas mais eficientes e personalizadas em comparação com os métodos tradicionais. Quando adequadamente estruturadas, com assessoria jurídica especializada e considerando as particularidades de cada família, podem contribuir significativamente para a preservação do patrimônio familiar e para a redução de conflitos sucessórios, especialmente em um cenário de crescente complexidade patrimonial e de mudanças constantes no ambiente normativo.

4 AS HOLDINGS FAMILIARES ANTES E DEPOIS DA REFORMA TRIBUTÁRIA

Antes da reforma tributária, a constituição de holdings familiares era amplamente difundida no Brasil como um dos instrumentos mais eficazes de organização patrimonial e sucessória, associando-se quase automaticamente à obtenção de vantagens fiscais. Essa percepção se sustentava, sobretudo, em três pilares: (i) a isenção do imposto de renda sobre dividendos; (ii) a possibilidade de redução da carga tributária incidente sobre rendimentos de locação e ganhos de capital; e (iii) a previsibilidade do recolhimento do ITCMD mediante a antecipação da partilha por meio de doação de cotas sociais.

Nesse contexto, enquanto pessoas físicas eram tributadas em até 27,5% sobre rendimentos de locação, holdings patrimoniais optantes pelo lucro presumido alcançavam carga efetiva próxima a 11,33%, representando economia superior a cinquenta por cento em comparação direta (KLEIN, 2018). Além disso, a alienação de imóveis pela pessoa jurídica era tributada a uma alíquota de 6,73%, inferior àquela aplicada às pessoas físicas, e a utilização das cotas sociais como instrumento sucessório possibilitava fracionar o pagamento do ITCMD, aliviando o ônus fiscal imediato da transmissão hereditária (PEREIRA, 2020).

Essas vantagens conferiram às holdings familiares o status de mecanismo sofisticado de planejamento sucessório e tributário, frequentemente recomendadas por advogados e consultores como solução natural para famílias com patrimônio expressivo. A literatura especializada destaca que, além da economia fiscal, tais estruturas proporcionavam blindagem patrimonial contra riscos negociais e litígios sucessórios, fortalecendo a governança e a previsibilidade administrativa (SILVA; SOUZA, 2021).

Com a promulgação da reforma tributária, esse cenário passou por significativa reconfiguração. A tributação de dividendos, antes isentos, eliminou um dos principais atrativos

das holdings, reduzindo de forma sensível sua eficiência fiscal (CASTRO, 2025). Paralelamente, a elevação progressiva das alíquotas do ITCMD em diversos estados ampliou os custos das reorganizações patrimoniais, tornando o planejamento sucessório mais oneroso.

Outro ponto de tensão diz respeito à incidência e à base de cálculo do ITCMD nas doações de cotas com reserva de usufruto, prática amplamente utilizada nas holdings familiares para fins sucessórios.

4.1 A incidência do ITCMD nas doações com reserva de usufruto

A doação com reserva de usufruto, modalidade em que o doador transfere a nua-propriedade, mantendo para si o direito de usufruto vitalício, constitui instrumento recorrente no planejamento sucessório por meio de holdings. Todavia, sua repercussão tributária, especialmente no que concerne ao ITCMD, tem sido objeto de intensos debates judiciais e doutrinários.

O Superior Tribunal de Justiça consolidou o entendimento de que a base de cálculo do ITCMD deve corresponder ao valor venal de mercado dos bens ou direitos transmitidos, e não ao valor contábil ou patrimonial declarado. Assim, caso o Fisco identifique discrepância entre o valor declarado e o de mercado, é legítimo o arbitramento da base de cálculo (AgInt no REsp n. 2.150.788/SP, Rel. Min. Francisco Falcão, Segunda Turma, julgado em 28/10/2024).

PROCESSUAL CIVIL. TRIBUTÁRIO. ITCMD. DOAÇÃO DE QUOTAS SOCIAIS. BASE DE CÁLCULO. PREÇO DE MERCADO. ACÓRDÃO RECORRIDO EM CONFRONTO COM A JURISPRUDÊNCIA DO STJ. I - Na origem, trata-se de mandado de segurança impetrado contra o Secretário de Fazenda do Estado de São Paulo, objetivando a declaração de inexigibilidade de diferença de crédito de ITCMD relativo à doação de quotas societárias. II - Na sentença, denegou-se a segurança. No Tribunal a quo, a sentença foi reformada para conceder a segurança. Esta Corte deu provimento ao recurso especial para restabelecer a sentença. III - A base de cálculo do ITCMD é o valor venal dos bens e direitos transmitidos, assim compreendido como aquele que corresponde ao valor de mercado. IV - Assim, verificando o fisco que o valor declarado na contabilidade do contribuinte seja incompatível com o preço de mercado poderá praticar o arbitramento da base de cálculo de acordo com tal previsão. Sobre o assunto, confira-se: (AgInt no RMS n. 70.528/MS, relator Ministro Herman Benjamin, Segunda Turma, julgado em 29/5/2023, DJe de 27/6/2023 e AgInt no AREsp n. 1.176.337/SP, relator Ministro Gurgel de Faria, Primeira Turma, julgado em 1/6/2020, DJe de 9/6/2020.) V - Agravo interno improvido. (STJ - AgInt no REsp: 2150788 SP 2024/0216196-0, Relator: Ministro FRANCISCO FALCÃO, Data de Julgamento: 28/10/2024, T2 - SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DJe 30/10/2024)

Por outro lado, tribunais estaduais, notadamente o Tribunal de Justiça de São Paulo, têm adotado entendimento divergente, admitindo que, na doação de quotas com reserva de usufruto, a base de cálculo do ITCMD seja o valor patrimonial contábil, reduzido proporcionalmente em razão da nua-propriedade. Essa interpretação fundamenta-se na legislação estadual paulista (Lei nº 10.705/2000), segundo a qual o valor da nua-propriedade corresponde a 2/3 do valor patrimonial das quotas.

MANDADO DE SEGURANÇA. DECADÊNCIA. Alegação de que ultrapassado o prazo de 120 dias para impetração previsto no art. 23 da Lei nº 12.016/2009. Inocorrência. Auto de infração lavrado em 22/05/2023; mandado de segurança impetrado em 05/06/2023. Transcurso do prazo decadencial não configurado. Preliminar afastada. **MANDADO DE SEGURANÇA. ITCMD. ILEGITIMIDADE PASSIVA.** Inocorrência. Responsabilidade solidária dos doadores. Legitimidade passiva configurada. Preliminar afastada. **MANDADO DE SEGURANÇA. NULIDADE.** Alegação de nulidade do procedimento de fiscalização do ITCMD. Inocorrência. Partes notificadas. Ausência de prejuízo para a defesa. Preliminar afastada. **MANDADO DE SEGURANÇA. ITCMD. BASE DE CÁLCULO.** Doação da nua-propriedade de quotas sociais. Tributo que deve ser recolhido com base no valor patrimonial contábil das quotas sociais doadas. Pretensão do Fisco de utilizar o valor atualizado dos bens que integram o patrimônio da empresa transferida. Impossibilidade. Observância do art. 14, § 3º, da Lei nº 10.705/2000. Precedentes. Quotas gravadas com reserva de usufruto vitalício, devendo a base de cálculo corresponder a 2/3 do valor patrimonial contábil. Inteligência do art. 9º, § 2º, item 4, da Lei nº 10.705/2000. Prova do recolhimento devido. Insubsistência do AIIM e, consequentemente, da multa e dos encargos a ele atrelados. Sentença reformada. Recurso provido. (TJ-SP - Apelação Cível: 1034461-16.2023.8.26.0053 São Paulo, Relator: Claudio Augusto Pedrassi, Data de Julgamento: 07/02/2024, 2ª Câmara de Direito Público, Data de Publicação: 07/02/2024)

Tal divergência revela a instabilidade normativa e interpretativa que permeia a tributação das holdings familiares. A coexistência de entendimentos distintos, ora privilegiando o valor de mercado, ora o valor contábil, gera insegurança jurídica e exige cautela no planejamento sucessório, especialmente diante do risco de autuação fiscal e da eventual desconsideração da operação como planejamento lícito.

Em São Paulo, a jurisprudência também reconhece a não incidência do ITCMD na extinção do usufruto por morte, sob o argumento de que a consolidação da plena propriedade na pessoa do nu-proprietário não configura nova transmissão, mas representa mero efeito jurídico automático decorrente do falecimento do usufrutuário. Esse entendimento afasta a exigência do tributo por ausência de previsão legal específica e com fundamento no princípio da legalidade estrita previsto no artigo 110 do Código Tributário Nacional.

Essas controvérsias evidenciam que o valor atual das holdings familiares transcende a mera busca por economia tributária. O foco desloca-se para a função organizacional, preventiva e protetiva dessas estruturas. A governança patrimonial, a mitigação de conflitos sucessórios e a blindagem contra riscos externos permanecem como fundamentos centrais de sua relevância, ainda que a eficiência fiscal tenha sido relativizada.

O cenário pós-reforma impõe a necessidade de planejamento técnico e multidisciplinar, considerando não apenas a estrutura societária e as alíquotas aplicáveis, mas também os aspectos sucessórios, fiscais e patrimoniais. A tendência é que o uso de holdings familiares seja cada vez mais pautado pela segurança jurídica e pela aderência às interpretações consolidadas da jurisprudência superior, evitando práticas que possam ser interpretadas como planejamento tributário abusivo (SOARES, 2025).

5 EFICIÊNCIA FISCAL DAS HOLDINGS FAMILIARES NO CENÁRIO DA REFORMA TRIBUTÁRIA BRASILEIRA

A eficiência fiscal sempre figurou entre os principais atrativos para a constituição de holdings familiares no Brasil. Durante décadas, essas estruturas jurídicas foram associadas à possibilidade de mitigar a carga tributária incidente sobre a sucessão patrimonial, reduzir riscos de litígios entre herdeiros e assegurar maior previsibilidade na gestão de ativos. Antes da reforma tributária, a adoção de holdings era incentivada por vantagens concretas, como a isenção de imposto sobre dividendos, a tributação reduzida de rendimentos de locação e de ganhos de capital em comparação com a pessoa física, além da possibilidade de fracionar o recolhimento do ITCMD mediante a doação de cotas sociais com reserva de usufruto (KLEIN, 2018; PEREIRA, 2020).

Entretanto, o advento da Emenda Constitucional n. 132/2023 e da Lei Complementar n. 214/2025 alterou de forma significativa esse panorama. Como observa Briganti (2025), a tributação de dividendos, a elevação progressiva das alíquotas do ITCMD em alguns estados e a intensificação da fiscalização impuseram novos desafios às holdings familiares, que já não podem ser vistas como instrumentos de economia tributária automática. Ao contrário, em certos cenários, o custo de manutenção societária e contábil, somado ao novo regime de incidência sobre a distribuição de resultados, pode tornar a estrutura mais onerosa do que a manutenção dos bens em nome de pessoas físicas (CASTRO, 2025; SOARES, 2025).

Não obstante, é inegável que, mesmo diante das transformações introduzidas pela reforma, as holdings familiares preservam relevância no âmbito do planejamento patrimonial e

sucessório. Como ressalta Marinbertoldi (2025), a centralização de ativos em pessoa jurídica ainda viabiliza estratégias de organização, governança e sucessão mais seguras, capazes de reduzir disputas familiares e de conferir maior previsibilidade à transmissão de bens. Assim, embora o eixo principal de atratividade tenha migrado da economia fiscal imediata para a função de governança patrimonial, a eficiência das holdings permanece possível, desde que lastreada em propósito negocial e ajustada às novas regras.

Outro aspecto relevante refere-se ao ITCMD, conforme aponta o portal Migalhas (2025), a reforma abriu espaço para a progressividade e a majoração das alíquotas, o que tende a aumentar o ônus tributário das sucessões. Nesse contexto, a utilização de holdings familiares, se estruturada com antecedência, ainda pode representar alternativa eficiente, não pela redução absoluta da carga tributária, mas pela possibilidade de organizar a sucessão de forma planejada e escalonada, evitando desembolsos concentrados e conflitos sucessórios.

Diante desse cenário, a eficiência fiscal das holdings familiares no contexto da reforma tributária não pode mais ser compreendida como decorrência direta da constituição da estrutura societária. Exige, ao contrário, uma abordagem sofisticada e dinâmica, capaz de integrar variáveis tributárias, sucessórias, empresariais e familiares em um planejamento de longo prazo. Como salienta Sintac (2025), a preservação e a continuidade do patrimônio familiar em ambiente normativo em constante mutação dependem de atenção permanente às mudanças legislativas e fiscais, de modo a ajustar estratégias e assegurar que a holding cumpra seu papel de instrumento legítimo de governança e sucessão patrimonial.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A investigação desenvolvida ao longo deste estudo permite afirmar que as holdings familiares mantêm relevância no planejamento sucessório e patrimonial após a reforma tributária, porém sob pressupostos substancialmente distintos daqueles historicamente observados. As vantagens outrora associadas ao emprego dessas estruturas, especialmente aquelas vinculadas à otimização fiscal, não subsistem de modo automático. O novo contexto normativo exige que a constituição de holdings se fundamente prioritariamente em racionalidade organizacional, continuidade patrimonial e prevenção de litígios sucessórios.

A posição assumida nesta pesquisa é a de que a reforma tributária produziu um deslocamento conceitual necessário. As holdings familiares deixaram de ser tratadas como instrumentos de redução de carga tributária e passaram a ocupar o espaço que, juridicamente, sempre lhes pertenceu, qual seja, o de mecanismos societários voltados à centralização,

organização e gestão estratégica de patrimônio. A interpretação de que tais estruturas operariam como arquiteturas destinadas prioritariamente à mitigação fiscal apresenta-se incompatível com o regime constitucional de legalidade tributária e com as exigências contemporâneas de transparência, compliance e propósito negocial.

Este estudo sustenta que a eficiência fiscal das holdings familiares no cenário pós-reforma é relativa e condicionada. Não se verifica a eliminação de seus benefícios, mas sim a transformação de seus fundamentos. A constituição de holdings continua justificável quando orientada por objetivos legítimos de governança patrimonial, sucessão planejada, segurança jurídica e racionalização administrativa. Em contrapartida, torna-se inapropriada quando utilizada como expediente artificial ou movida exclusivamente por expectativas de economia tributária dissociadas de substância jurídica e negocial.

O dissenso jurisprudencial identificado quanto à base de cálculo do ITCMD nas doações com reserva de usufruto evidencia fragilidade sistêmica relevante. A ausência de uniformidade interpretativa, ora privilegiando o valor de mercado, ora adotando o valor patrimonial contábil, transfere ao contribuinte o ônus da incerteza e compromete a segurança jurídica necessária ao planejamento sucessório. A posição firmada nesta pesquisa é a de que a consolidação interpretativa, seja pela uniformização da jurisprudência superior, seja por intervenção legislativa clara, constitui medida indispensável para conferir estabilidade normativa e previsibilidade fiscal.

A contribuição autoral deste trabalho consiste na redefinição do locus jurídico das holdings familiares no contexto pós-reforma tributária. Não se defende o seu emprego como meio prioritariamente fiscal, mas como ferramenta de organização patrimonial dotada de efeitos tributários inerentes. O eventual ganho fiscal deve ser compreendido como resultado secundário e compatível com o ordenamento jurídico, e não como razão determinante para sua constituição. A eficiência contemporânea das holdings depende da aderência às normas tributárias e societárias, da coerência entre o desenho da estrutura e os objetivos familiares, e da observância dos princípios de legalidade, transparência e integridade.

A partir desses elementos, torna-se possível afirmar que as holdings familiares permanecem úteis e justificáveis, desde que concebidas com rigor técnico, fundamentação jurídica consistente e finalidade legítima. Permanecem também como instrumentos aptos a ordenar a sucessão, preservar ativos, estimular a governança e reduzir conflitos hereditários. Desaparece, contudo, qualquer presunção de economia tributária automática, substituída pela necessidade de planejamento complexo, interdisciplinar e contextualizado.

Por fim, considera-se essencial que futuras pesquisas aprofundem a análise empírica dos reflexos concretos da reforma tributária nas operações de reorganização patrimonial. A aferição de indicadores reais de impacto, especialmente no que se refere às novas regras de tributação de dividendos e ao ITCMD, permitirá avaliar com maior precisão a adequação e a eficiência das holdings familiares no cenário pós-reforma. Estudos dessa natureza poderão contribuir significativamente para o refinamento do debate acadêmico, para a orientação da prática profissional e para a formulação de políticas públicas capazes de compatibilizar a arrecadação estatal com a legítima proteção do patrimônio familiar.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Sebastião; OLIVEIRA, Euclides de. **Inventário e partilha: teoria e prática.** 26. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

BRIGANTI. **Como a Reforma Tributária impactará as Holdings Familiares?** 2025. Disponível em: <https://briganti.com.br/como-a-reforma-tributaria-impactara-as-holdings-familiares/>. Acesso em: 13 mai. 2025.

BRIGANTI, Leonardo. A reforma tributária e os impactos no planejamento sucessório. **Revista de Direito Tributário Atual**, São Paulo, v. 47, n. 2, p. 215-236, 2025.

CARRAZZA, Roque Antonio. **ICMS.** 20. ed. São Paulo: Malheiros, 2020.

CARVALHOSA, Modesto. **Comentários à Lei de Sociedades Anônimas.** São Paulo: Saraiva, 2021.

CASTRO, Paulo. **Inconstitucionalidade do IR sobre a cessão gratuita de bens imóveis em holdings familiares.** Consultor Jurídico, São Paulo, 28 ago. 2025. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-ago-28/inconstitucionalidade-do-ir-sobre-a-cessao-gratuita-de-bens-imoveis-em-holdings-familiares/>. Acesso em: 18 set. 2025.

CORDEIRO, L. **Holdings familiares no planejamento patrimonial e sucessório.** 2023. Disponível em: <https://cordeirolima.com.br/holdings-familiares-no-planejamento-patrimonial-e-sucessorio/>. Acesso em: 19 mai. 2025.

DIÁRIO DO COMÉRCIO. **Holding familiar: estratégia eficiente para reduzir impostos.** 2025. Disponível em: <https://diariodocomercio.com.br/legislacao/holding-familiar-estrategia-eficiente-reduzir-imposto-s/>. Acesso em: 20 mai. 2025.

DIAS, Maria Berenice. **Manual das Sucessões.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

FREITAS, C. M. **Holding familiar como ferramenta de planejamento patrimonial e sucessório.** IBDFAM, 2020. Disponível em: <https://ibdfam.org.br/artigos/1500/Holding+familiar+como+ferramenta+de+planejamento+patrimonial+e+sucess%C3%B3rio>. Acesso em: 20 mai. 2025.

KLEIN, Rodrigo Maurício. **Vantagens tributárias da holding patrimonial**. Consultor Jurídico, São Paulo, 29 abr. 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-abr-29/rodrigo-klein-vantagens-tributarias-holding-patrimonial>. Acesso em: 18 set. 2025.

LÔBO, Paulo Luiz Netto. **Direito Civil: Sucessões**. São Paulo: Saraiva, 2022. MACHADO, Hugo de Brito. **Planejamento tributário**. 9. ed. São Paulo: Malheiros, 2019. MADALENO, Rolf. **Direito de Família**. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

MAGALHÃES, G. **O que é e para quem é a holding familiar?** Migalhas, 2024. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/402606/o-que-e-e-para-quem-e-a-holding-familiar>. Acesso em: 21 mai. 2025.

MAMEDE, Gladston; MAMEDE, Eduardo Carvalho. **Holding Familiar e suas Vantagens**. São Paulo: Atlas, 2021.

MARINBERTOLDI. **Os impactos da Reforma Tributária sobre o planejamento patrimonial e sucessório familiar**. 2025. Disponível em: <https://marinsbertoldi.com.br/os-impactos-da-reforma-tributaria-sobre-o-planejamento-patrimonial-e-sucessorio-familiar-notadamente-sobre-as-holdings-familiares/>. Acesso em: 09 mai. 2025.

MARINBERTOLDI, André. Holdings familiares e a reforma tributária: novas estratégias de governança patrimonial. **Revista Brasileira de Planejamento Tributário**, Curitiba, v. 11, n. 1, p. 88-109, 2025.

MELO, José Eduardo Soares de. **Curso de Direito Tributário**. São Paulo: Dialética, 2025.

MIGALHAS. **Os desafios da holding familiar em tempos de reforma tributária**. 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/430056/os-desafios-da-holding-familiar-em-tempos-de-ref orma-tributaria>. Acesso em: 21 mai. 2025.

MIGALHAS. **Reforma tributária e o impacto no ITCMD e na sucessão patrimonial**. Migalhas, São Paulo, 10 jul. 2025. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/>. Acesso em: 18 set. 2025.

OLIVEIRA, D. P. R. **Holding, Administração Corporativa e Unidade Estratégica de Negócio**. São Paulo: Atlas, 2022.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; GAGLIANO, Pablo Stolze. **Manual de Direito Civil**: volume único. 7. ed. São Paulo: Saraiva Jus, 2023.

PAULSEN, Leandro. **Curso de Direito Tributário Completo**. São Paulo: Saraiva, 2023.

PEREIRA, Ana Lúcia. **Holding patrimonial**: aspectos societários, sucessórios e fiscais. São Paulo: Atlas, 2020.

PORTAL DA CONTABILIDADE. **Reforma Tributária: como reestruturar holdings familiares**. 2025. Disponível em: <https://portaldicontabilidade.clmcontroller.com.br/reforma-tributaria-como-reestruturar-holdings-familiares/>. Acesso em: 22 abr. 2025.

SILVA, Marcos; SOUZA, Renata. **Holding patrimonial: proteção e sucessão de bens familiares**. Belo Horizonte: Fórum, 2021.

SINTAC. **Especialista alerta sobre como a Reforma Tributária trará aumento de 15% na gestão das holdings familiares**. 2025. Disponível em: <https://sintac.sintseve.org.br/especialista-alerta-sobre-como-a-reforma-tributaria-trara-aumento-de-15-na-gestao-das-holdings-familiares-jornal-contabil/>. Acesso em: 02 mai. 2025.

SINTAC. **A importância da adaptação das holdings familiares diante da reforma tributária**. Sintac News, Brasília, 15 jun. 2025. Disponível em: <https://www.sintac.org.br/>. Acesso em: 18 set. 2025.

SOARES, Cláudio. **Planejamento sucessório pelo sistema de três células e a fiscalização iniciada pelo Sefaz-RS**. Consultor Jurídico, São Paulo, 8 ago. 2025. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-ago-08/planejamento-sucessorio-pelo-sistema-de-3-celulas-e-a-fiscalizacao-iniciada-pelo-sefaz-rs/>. Acesso em: 18 set. 2025.

TARTUCE, Flávio. **Direito Civil: Direito das Sucessões**. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

TEIXEIRA, Tarcísio. **Direito Empresarial Sistematizado**. São Paulo: Saraiva, 2023.

VELOSO, Zeno. **Código Civil Comentado**. São Paulo: Atlas, 2023.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil: Família e Sucessões**. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

ZANNIX BRASIL. **Holding Patrimonial Familiar: segurança jurídica, eficiência fiscal e sucessão**. 2025. Disponível em: <https://zannixbrasil.com.br/holding-patrimonial-familiar/>. Acesso em: 19 mai. 2025.

COMPLIANCE TRABALHISTA E O NOVO CENÁRIO JURÍDICO DA PEJOTIZAÇÃO: UMA ABORDAGEM SOBRE A ATUAÇÃO PREVENTIVA NAS STARTUPS DIANTE DO TEMA 1.389 DO STF

LABOR COMPLIANCE AND THE NEW LEGAL LANDSCAPE OF "PEJOTIZAÇÃO"
(THE PRACTICE OF HIRING WORKERS AS INDEPENDENT CONTRACTORS TO
AVOID LABOR LAWS): AN APPROACH TO PREVENTIVE ACTION IN STARTUPS IN
LIGHT OF SUPREME COURT RULING 1.389

Recebido em	05/11/2025
Aprovado em	27/11/2025

Leticia Alcantara Coutinho ¹
Ligia Oliveira Correa Lopez ²
Juliana Oliveira Eiró do Nascimento ³

RESUMO

O presente artigo examina os efeitos da implementação de programas de *compliance* trabalhista em *startups*, com especial atenção à sua função preventiva na redução de litígios, na promoção de práticas laborais éticas e na mitigação de riscos decorrentes da pejotização e de contratações atípicas. Tal análise assume relevância diante da suspensão nacional dos processos sobre o Tema 1.389 pelo Supremo Tribunal Federal, que acentuou a insegurança jurídica quanto à licitude dessas modalidades contratuais. A pesquisa se concentra na atuação das *startups* na elaboração e efetivação de políticas internas, códigos de conduta, canais de denúncia e mecanismos de auditoria, instrumentos capazes de reduzir passivos trabalhistas, fortalecer a governança corporativa e promover responsabilidade social empresarial. Para tanto, adota-se abordagem qualitativa, baseada em revisão bibliográfica e análise documental, com método dedutivo aplicado ao estudo da legislação, da jurisprudência e da doutrina especializada sobre governança e *compliance* trabalhista. Os resultados evidenciam que programas estruturados de *compliance* contribuem para a construção de ambientes de trabalho mais éticos, transparentes e seguros, capazes de inibir a imposição de jornadas, metas e rotinas típicas de vínculo empregatício em contratações formalmente autônomas. Ademais, reforçam a integridade institucional das *startups*, agregando valor reputacional perante investidores, colaboradores e demais *stakeholders*. Conclui-se que a adoção contínua e efetiva do *compliance* trabalhista constitui fator indispensável para a sustentabilidade corporativa, para a proteção de direitos fundamentais e para a mitigação de riscos jurídicos e operacionais, sobretudo no atual cenário de incerteza regulatória instaurado pela análise do Tema 1.389.

Palavras-chave: *startups*; *compliance* trabalhista; governança corporativa; riscos jurídicos;

ABSTRACT

¹ Graduanda do Curso de Direito no Centro Universitário do Estado do Pará, Belém-PA, Brasil.

² Graduanda do Curso de Direito no Centro Universitário do Estado do Pará, Belém-PA, Brasil.

³ Advogada. Mestre em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional. Editora-gerente da Revista Jurídica CESUPA. Docente de Graduação e Pós-graduação do Centro Universitário do Estado do Pará, Belém-PA, Brasil.

This article examines the effects of implementing labor compliance programs in startups, with particular emphasis on their preventive role in reducing litigation, promoting ethical labor practices, and mitigating risks arising from pejotização and other atypical contracting arrangements. This analysis gains special significance in light of the nationwide suspension of judicial proceedings concerning Supreme Court Theme 1.389, a measure that has heightened legal uncertainty regarding the legitimacy of such contractual models. The research focuses on the role of startups in designing and implementing internal policies, codes of conduct, whistleblowing channels and auditing mechanisms, tools capable of reducing labor liabilities, strengthening corporate governance and promoting corporate social responsibility. To this end, a qualitative approach is adopted, based on bibliographic and documentary review, using a deductive method applied to the study of labor legislation, case law and specialized doctrine on governance and labor compliance. The findings reveal that structured compliance programs contribute to the creation of more ethical, transparent and safe work environments, capable of preventing the imposition of work schedules, goals and routines typical of employment relationships in formally autonomous arrangements. Furthermore, they reinforce the institutional integrity of startups, enhancing their reputational value among investors, employees and other stakeholders. It is concluded that the continuous and effective adoption of labor compliance represents an essential factor for corporate sustainability, the protection of fundamental rights and the mitigation of legal and operational risks, especially in the current context of regulatory uncertainty arising from the ongoing analysis of Supreme Court Theme 1.389.

Keywords: startups; labor compliance; corporate governance; legal risks;

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o fenômeno da pejotização tem se destacado de forma crescente no cenário jurídico e empresarial brasileiro. Trata-se da prática por meio da qual empresas contratam trabalhadores como pessoas jurídicas (PJs) constituídas pelos próprios profissionais, com o aparente propósito de afastar o reconhecimento do vínculo empregatício e, por consequência, as obrigações previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Embora em determinadas situações esse modelo possa refletir relações efetivamente autônomas, é frequentemente utilizado para mascarar vínculos laborais típicos, nos quais estão presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, conforme previsto no art. 3º da CLT (Brasil, 1943).

O debate jurídico sobre a pejotização foi significativamente intensificado em abril de 2025, quando o Supremo Tribunal Federal, no âmbito do Tema 1.389 de repercussão geral, deferiu medida liminar suspendendo nacionalmente os processos trabalhistas que versam sobre

a validade da contratação por pessoa jurídica. A decisão, ao interromper o julgamento de eventuais fraudes contratuais, impactou diretamente a atuação da Justiça do Trabalho e

instaurou significativa insegurança jurídica para empregadores e trabalhadores, especialmente em ambientes dinâmicos e inovadores como o ecossistema das *startups*.

Diante desse cenário, emerge a necessidade de adoção de mecanismos internos de prevenção e controle capazes de assegurar a conformidade legal nas relações laborais. O *compliance* trabalhista, nesse contexto, assume papel central ao contribuir para a mitigação de riscos jurídicos e reputacionais, além de promover práticas empresariais éticas e alinhadas às normas vigentes. Assim, a reflexão sobre sua eficácia preventiva, especialmente diante da atual suspensão judicial e da consequente incerteza normativa, constitui o núcleo deste estudo.

No âmbito laboral, programas de *compliance* consistem em políticas e procedimentos voltados à garantia do cumprimento de direitos e deveres trabalhistas, com o objetivo de reduzir riscos legais, financeiros e operacionais. Embora possuam forte dimensão jurídica, tais programas extrapolam a esfera legal e abarcam práticas de gestão corporativa e governança ética, voltadas à prevenção de danos à organização, conforme ressaltado por Silva, Pinheiro e Bomfim (2024).

À luz desse contexto, esta pesquisa busca responder ao seguinte problema: Diante da suspensão dos processos trabalhistas sobre pejotização determinada pelo STF no Tema 1.389, em que medida o *compliance* trabalhista pode atuar como instrumento preventivo para *startups*, mitigando os riscos jurídicos e operacionais associados à contratação de profissionais como pessoas jurídicas?

Parte-se da hipótese de que, apesar da suspensão dos processos judiciais, a ausência de critérios objetivos e a informalidade que frequentemente permeiam a contratação de PJs por *startups* continuam a configurar riscos jurídicos relevantes, os quais podem ser significativamente reduzidos mediante a implementação de programas eficazes de *compliance* trabalhista.

O objetivo geral consiste em analisar o papel do *compliance* trabalhista como mecanismo de prevenção e mitigação de riscos nas contratações por meio de pessoa jurídica no contexto das *startups*, especialmente frente à suspensão das ações judiciais sobre pejotização. Para alcançar essa finalidade, o trabalho está estruturado em cinco seções: a presente introdução; a análise do contexto jurídico da pejotização e dos efeitos da decisão do STF no Tema 1.389; a identificação dos riscos enfrentados pelas *startups*; o estudo do *compliance* trabalhista como instrumento preventivo e suas estratégias de implementação; e, por fim, as considerações finais.

A relevância da pesquisa reside no fato de que a contratação via pessoa jurídica se tornou prática amplamente difundida no ambiente das *startups*, despertando intensos debates no Direito do Trabalho quanto à potencial burla à caracterização do vínculo empregatício. A suspensão nacional dos processos sobre a matéria pelo STF evidencia a complexidade jurídica envolvida e reforça a urgência de analisar ferramentas capazes de oferecer segurança jurídica e garantir o respeito às normas laborais.

Nesse contexto, a investigação contribui para a compreensão do papel estratégico do *compliance* trabalhista na prevenção de litígios, fornecendo subsídios teóricos e práticos tanto ao meio jurídico quanto ao setor empresarial, e estimulando práticas contratuais mais transparentes, regulares e sustentáveis.

O estudo adota abordagem qualitativa e natureza teórico-exploratória, valendo-se de pesquisa bibliográfica e documental. A coleta de dados se baseia na análise de doutrinas, artigos acadêmicos, dissertações, teses, jurisprudências e dispositivos legais pertinentes ao tema. O método utilizado é o hipotético-dedutivo.

2 CONTEXTO JURÍDICO DA PEJOTIZAÇÃO E IMPACTOS DA SUSPENSÃO DOS PROCESSOS TRABALHISTAS PELO STF NO ÂMBITO DO TEMA 1.389

Em um primeiro momento, é fundamental compreender o conceito de pejotização no Brasil, especialmente no que se refere aos impactos nas relações de trabalho e nos direitos trabalhistas. A partir da Reforma Trabalhista instituída pela Lei nº 13.467/2017, ampliaram-se as possibilidades de contratação atípica, como a flexibilização das regras de terceirização, a contratação de Microempreendedor Individual (MEI) e a admissão de trabalhadores por meio de pessoa jurídica (Santos; Magalhães Júnior; Pereira, 2024). Esse contexto normativo contribuiu para a consolidação da denominada pejotização como forma recorrente de prestação de serviços, fomentando intenso debate jurídico acerca de sua validade e de seus limites.

De acordo com Sousa (2023), a pejotização configura fraude quando o empregador contrata um trabalhador como pessoa jurídica com o intuito de afastar os encargos decorrentes de uma contratação celetista, transformando, apenas formalmente, uma relação de emprego típica em uma relação civil-empresarial.

Nesses casos, o vínculo se estabelece, em tese, entre duas pessoas jurídicas, afastando o regime celetista, embora a prestação pessoal, contínua e subordinada de serviços permaneça caracterizada. Assim, busca-se reduzir custos trabalhistas e previdenciários, afetando inclusive

a arrecadação pública, sem alterar, em essência, a dinâmica de subordinação e dependência econômica (Sousa, 2023).

Para a adequada compreensão do fenômeno, torna-se indispensável identificar os elementos configuradores da relação de emprego, previstos no art. 3º da CLT. Conforme ensina Delgado (2025), a relação empregatícia exige a presença concomitante de cinco elementos fático-jurídicos: (I) prestação de serviços por pessoa física; (II) pessoalidade na execução das tarefas, que não podem ser delegadas; (III) habitualidade, caracterizada pela continuidade da prestação laboral, distinguindo-se do trabalho eventual; (IV) subordinação jurídica, consistente no poder diretivo do empregador sobre a forma de execução do trabalho; e (V) onerosidade, com a contraprestação pecuniária pelo labor. Dentre tais requisitos, destaca-se a subordinação como elemento nuclear da relação empregatícia.

Nesse contexto, prevalece no Direito do Trabalho o princípio da primazia da realidade, segundo o qual os fatos concretos se sobrepõem às formas contratuais aparentes. Assim, ainda que o trabalhador seja formalmente enquadrado como autônomo ou representante comercial, cabe ao julgador verificar se, na prática, a prestação laboral atende aos elementos caracterizadores do vínculo empregatício, hipótese em que se impõe o reconhecimento da relação de emprego e a proteção correspondente. Esse princípio, portanto, desempenha função essencial na identificação da pejotização fraudulenta, garantindo que a aparência contratual não prevaleça sobre a verdadeira natureza da prestação de serviços (Delgado, 2025).

A título ilustrativo, mesmo que um profissional seja contratado como pessoa jurídica e assine contrato civil de prestação de serviços, se ele presta atividades de forma pessoal, subordinada, contínua e remunerada, direcionadas a um único tomador, é possível reconhecer relação de emprego. Nessa hipótese, havendo simulação, a contratação é nula, nos termos do art. 9º da CLT, cabendo o reconhecimento do vínculo empregatício e o pagamento das verbas correspondentes, conforme leciona Martins (2012).

Importa ressaltar que a pejotização tem como finalidade central a redução de custos trabalhistas e previdenciários, como FGTS, INSS, férias, décimo terceiro salário e verbas rescisórias. Ao compelir o trabalhador a constituir pessoa jurídica para prestar serviços, o empregador subverte o modelo protetivo trabalhista e coloca o indivíduo em condição de vulnerabilidade acentuada. Na prática, o pejotizado costuma cumprir jornada, receber ordens diretas, submeter-se a metas e se dedicar exclusivamente a um contratante, mas sem usufruir das garantias celetistas (Viola, 2025).

Outro ponto relevante se refere à distinção entre a contratação legítima via pessoa jurídica e a pejotização fraudulenta. Nem toda prestação de serviços por meio de pessoa jurídica configura irregularidade trabalhista. A diferença reside na efetiva autonomia do prestador e na ausência dos elementos caracterizadores da relação de emprego. Conforme esclarece Machado (2019), com fundamento no art. 129 da Lei nº 11.196/2005, há pejotização lícita quando a atividade apresenta natureza empresarial real, permitindo ao profissional plena liberdade na organização de seu trabalho, métodos e prazos, sem submissão a ordens diretas e com autonomia financeira e operacional. Nesses casos, inexiste subordinação típica do vínculo celetista.

Sob a ótica constitucional, Delgado (2025) destaca que o art. 7º da Constituição Federal garante um patamar mínimo de direitos trabalhistas, cuja observância visa assegurar dignidade e proteção social ao trabalhador. Tais direitos são instrumentalizados pela CLT, formando um sistema normativo destinado a impedir práticas que busquem fraudar a legislação trabalhista, dentre elas, a pejotização irregular. Assim, a tentativa empresarial de mascarar vínculo de emprego mediante pessoa jurídica encontra óbice no art. 9º da CLT, que invalida atos destinados a desvirtuar ou impedir a aplicação das normas protetivas (Porto; Vieira, 2019).

A jurisprudência trabalhista brasileira consolida entendimento alinhado à lógica protetiva que orienta o Direito do Trabalho. Como explicam Souza (2021), a maior parte das demandas envolvendo pejotização decorre da tentativa do trabalhador de afastar a simulação contratual civil ou empresarial e ver reconhecida a relação de emprego, com fundamento no princípio da primazia da realidade e nos elementos previstos no art. 3º da CLT.

Nos Tribunais Regionais do Trabalho, há precedentes expressivos nesse sentido. Em 2019, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região reconheceu vínculo empregatício em caso no qual o trabalhador, formalmente contratado como pessoa jurídica, desempenhava atividades típicas de portaria de modo pessoal, contínuo e subordinado (TRT-4, RO 0021010-74.2016.5.04.0561, 2ª Turma, 2019). O Tribunal salientou que a simples constituição de empresa individual não é suficiente para afastar o vínculo celetista quando a prestação laboral revela elementos caracterizadores da relação de emprego, declarando nulo o arranjo contratual por ofensa ao art. 9º da CLT e aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho.

Na esfera superior, o Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que reconheceu vínculo de emprego de profissional formalmente tratado como autônomo, ao verificar que as atividades eram desempenhadas em atividade-fim, com subordinação e pessoalidade (TST, Ag-

AIRR-638-76.2015.5.02.0050, 7^a Turma, 2019). O TST destacou que a autonomia contratual formal não prevalece diante de provas que indiquem relação típica de emprego, reafirmando, ainda, a impossibilidade de revolvimento do conjunto fático-probatório em sede recursal, conforme Súmula nº 126.

Em 2022, o TRT da 2^a Região confirmou vínculo empregatício entre jornalista e empresa de comunicação, afastando a contratação por pessoa jurídica por entender caracterizada a subordinação, habitualidade e pessoalidade na prestação de serviços (TRT-2, ROT 1001498-28.2019.5.02.0080, 11^a Turma, 2022). Já em 2023, o TRT da 3^a Região

reafirmou esse entendimento ao reconhecer fraude na contratação de profissional como PJ e declarar a nulidade do contrato empresarial, diante da constatação de prestação pessoal, habitual e subordinada (TRT-3, ROT 0010746-35.2020.5.03.0092, 11^a Turma, 2023).

Em linha semelhante, o TRT da 2^a Região, em decisão de 2024, concluiu que uma assistente comercial contratada como pessoa jurídica atuava de forma integrada à dinâmica empresarial de instituição financeira, mediante controle, metas e exclusividade. Reconheceu-se, assim, a fraude contratual e a nulidade da contratação empresarial, aplicando-se o princípio da primazia da realidade e o art. 9º da CLT (TRT-2, ROT 1001581-89.2023.5.02.0052, 4^a Turma, 2024).

Tais precedentes demonstram que a forma jurídica conferida pelas partes ao contrato não tem o condão de afastar a incidência das normas trabalhistas quando a prestação dos serviços se revela típica de relação de emprego. O uso da pejotização como mecanismo para mascarar vínculo empregatício encontra barreira sólida na jurisprudência, que reafirma a prevalência da realidade fática sobre a forma e prestigia a função tutelar do Direito do Trabalho, em consonância com a orientação consolidada na Súmula 331 do TST.

Esse entendimento majoritário reafirma que, sempre que presentes os elementos caracterizadores do vínculo laboral, pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade, a relação deve ser reconhecida como empregatícia, independentemente da roupagem jurídica adotada pelas partes, sob pena de precarização das relações de trabalho e esvaziamento das garantias constitucionais do trabalhador.

O aumento expressivo de litígios envolvendo a pejotização, contudo, levou o Supremo Tribunal Federal a apreciar o Tema 1.389 de repercussão geral, que trata da licitude da contratação por intermédio de pessoa jurídica ou como trabalhador autônomo, bem como da competência da Justiça do Trabalho para apreciar eventuais fraudes. Para Muller (2025), a análise do tema revela a busca por uniformizar os limites de atuação da Justiça do Trabalho

diante dessas contratações, nas quais podem ocorrer disfarces de vínculo empregatício. Assim, o STF fixou como pontos centrais do debate a competência da Justiça do Trabalho para apurar fraudes em contratos civis e a definição do ônus da prova quanto à fraude.

Segundo Leandro (2025), ao admitir o tema, o STF determinou a suspensão nacional, ocasionando a paralisação de milhares de processos que tratam do reconhecimento de vínculo empregatício em situações de possível pejotização, impedindo temporariamente a Justiça do Trabalho de atuar no combate a essa ilicitude. Embora a medida busque uniformizar o entendimento e conferir segurança jurídica, ela tem gerado, no curto prazo, um cenário de incerteza para empresas e trabalhadores, uma vez que milhares de ações estão paralisadas à espera da definição do parâmetro constitucional aplicável.

A decisão que vier a ser proferida terá efeito vinculante e impacto direto sobre a atuação da Justiça do Trabalho. Há duas possibilidades jurídicas principais: (i) a reafirmação da primazia da realidade e da vedação à fraude, com manutenção da atuação da Justiça especializada na requalificação das relações de trabalho; ou (ii) a validação mais ampla da contratação via PJ, sobretudo em segmentos que alegam maior autonomia e capacidade negocial, como profissionais altamente qualificados e setores inovadores, conforme apontam Porto e Vieira (2019).

Essa discussão se insere também no âmbito da garantia constitucional de acesso à justiça prevista no art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal (Brasil, 1988), que assegura a apreciação judicial de lesões ou ameaças a direitos. A suspensão de processos, ao retardar a solução de conflitos e a efetivação de direitos trabalhistas, especialmente em relações marcadas por hipossuficiência e risco de fraude, suscita preocupação quanto à concretização desse direito fundamental.

Além disso, conforme observa Leandro (2025), a intervenção do STF em tema historicamente consolidado na competência da Justiça do Trabalho desperta questionamentos institucionais. Isso porque, ao afastar temporariamente a atuação da Justiça especializada na análise de situações possivelmente fraudulentas, corre-se o risco de fomentar um ambiente de desregulamentação e insegurança jurídica, fragilizando a proteção social do trabalhador e relativizando a função constitucional da Justiça do Trabalho na promoção da igualdade material e na tutela dos direitos sociais.

No que se refere aos efeitos práticos, a suspensão dos processos relacionados ao Tema 1.389 acarreta impactos distintos para trabalhadores e empresas. Para os trabalhadores, sobretudo aqueles em situação de hipossuficiência econômica, a medida implica o adiamento

do reconhecimento de direitos trabalhistas e previdenciários, bem como o recebimento de verbas rescisórias e demais parcelas decorrentes de eventual vínculo de emprego. Considerando que já ocupam posição de desigualdade na relação laboral, o adiamento do julgamento agrava sua vulnerabilidade e posterga a concretização de direitos sociais assegurados pelo ordenamento jurídico.

Do ponto de vista empresarial, a suspensão também produz incertezas, especialmente quanto à validade e aos riscos jurídicos de contratos firmados sob o modelo de prestação de serviços via pessoa jurídica. Ainda que se busque reduzir divergências interpretativas, o cenário atual demanda cautela nas contratações, haja vista a ausência de definição definitiva pelo Supremo Tribunal Federal sobre os limites constitucionais da pejotização.

Azevedo (2025) destaca que as críticas dirigidas à suspensão e ao exame do tema pelo STF se concentram na percepção de que a pejotização tem promovido redução da proteção social ao trabalhador, contrariando os comandos da CLT e da Constituição Federal. A preocupação central é que a interrupção do processamento das ações represente, ainda que temporariamente, um enfraquecimento da tutela trabalhista, atingindo justamente a parte mais vulnerável da relação jurídica.

Sob a perspectiva institucional, a suspensão evidencia o papel do Supremo Tribunal Federal como órgão de uniformização constitucional, especialmente diante da alegada resistência de setores da Justiça do Trabalho em observar precedentes da Corte. Conforme registrado nos autos do Tema 1.389, a medida cautelar deferida pelo Ministro Gilmar Mendes busca evitar a multiplicação de decisões conflitantes e conter um movimento reiterado de afastamento das orientações do Supremo, o que comprometeria a segurança jurídica e ampliaria o contencioso (STF, 2025).

Segundo ressaltado pelo Ministro, a insistência em interpretações divergentes, mesmo após sucessivos julgados do STF, contribui para a judicialização excessiva e, na prática, torna a Corte um revisor constante de decisões trabalhistas, cenário que enfraquece a estabilidade jurisprudencial e demanda maior harmonização entre as instâncias judiciais (STF, 2025; Azevedo, 2025).

Diante desse panorama, a decisão definitiva sobre o Tema 1.389 terá caráter vinculante e orientará obrigatoriamente a atuação de todos os magistrados e tribunais do país. A expectativa, conforme observações públicas do relator, é que a deliberação do STF estabeleça diretrizes claras acerca da licitude da pejotização e da competência para o julgamento dessas demandas, levando em consideração os efeitos econômicos e sociais do fenômeno. Assim,

busca-se não apenas assegurar segurança jurídica às relações laborais, mas também preservar a proteção constitucional ao trabalho e o equilíbrio entre liberdade contratual e prevenção de fraudes.

3 RISCOS JURÍDICOS DECORRENTES DA CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS COMO PESSOAS JURÍDICAS POR STARTUPS

As *startups* se consolidam como protagonistas da inovação e da transformação econômica contemporânea. Caracterizam-se por estruturas organizacionais marcadas pela agilidade, flexibilidade e informalidade, em contraste com os modelos tradicionais de governança corporativa. Inseridas em ambientes de incerteza e experimentação, buscam validar rapidamente produtos e modelos de negócios escaláveis, priorizando decisões céleres e adaptações constantes. Embora essa dinâmica favoreça a eficiência e a competitividade, também introduz desafios relevantes à conformidade jurídica, especialmente no que se refere ao Direito do Trabalho (Silva; Pinheiro; Bomfim, 2024).

Nesse contexto, a economia digital e as tecnologias emergentes desempenham papel decisivo ao possibilitar novas formas de organização produtiva, mediadas por plataformas digitais, algoritmos de gestão e sistemas automatizados de controle. Essas ferramentas redefinem as fronteiras entre autonomia e subordinação, criando modalidades laborais híbridas e, por vezes, difusas. Impulsionadas por esses avanços tecnológicos e pela globalização, muitas empresas têm buscado flexibilizar e adotar formas simplificadas de contratação, como resposta às rápidas transformações do cenário econômico e à necessidade de adaptação às novas demandas da sociedade contemporânea (Silva; Souza; Rego, 2024). Tal realidade tensiona os limites tradicionais do Direito do Trabalho e demanda sua atualização para abarcar formas de prestação de serviços que não se enquadram facilmente na dicotomia clássica empregado-empregador.

Adicionalmente, a intensa competição e a pressão pela redução de custos operacionais impulsionam *startups* a adotar modelos de gestão simplificados, incluindo alta rotatividade, contratação por demanda e flexibilização máxima das relações de trabalho. Ainda na visão de Silva, Pinheiro e Bomfim (2024), embora tais práticas possam ser justificadas sob o argumento da eficiência e da sustentabilidade econômica, elas também podem gerar fragilização do trabalhador e redução da proteção social quando não observadas as normas protetivas.

Paradoxalmente, a cultura de inovação que valoriza liberdade, autonomia e criatividade pode servir como argumento discursivo para relativizar proteções trabalhistas, sob a alegação

de se tratar de novos formatos de trabalho compatíveis com o “espírito empreendedor”. Conforme sustenta Silva (2024), a reestruturação produtiva e o avanço das formas flexíveis de ocupação, como o trabalho autônomo e temporário, desafiam o modelo tradicional de emprego com garantias contratuais e estabilidade. Daí a importância de uma análise jurídica que reconheça a especificidade econômica das *startups*, sem perder de vista seu impacto social e a necessidade de garantir condições dignas de trabalho.

Nesse cenário, observa-se que a contratação de pessoa jurídica surge como prática recorrente, justificada, no discurso empresarial, pela busca por eficiência econômica e redução de encargos. O autor acrescenta que, no contexto das *startups*, essa prática se intensifica, pois, embora apresentem um ambiente dinâmico e criativo, também exigem altos níveis de produtividade e utilizam contratos que nem sempre asseguram estabilidade ou garantias trabalhistas a longo prazo (Silva, 2024).

De acordo com Delgado (2017), as motivações empresariais centrais para esse modelo residem no menor custo financeiro quando comparado à contratação celetista, bem como em vantagens tributárias típicas da tributação sobre pessoas jurídicas. Assim, a prática se apresenta como instrumento de gestão e otimização financeira, especialmente atrativo em mercados de alta concorrência e margens reduzidas.

Todavia, deve-se distinguir entre eficiência na gestão e fraude trabalhista. Conforme sustentam Silva e Sanches (2023), a eficiência empresarial legítima não se confunde com práticas que, sob aparência contratual, ocultam vínculo empregatício. Sempre que se verificarem os elementos caracterizadores do emprego, pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade, a contratação via pessoa jurídica configura fraude, nos termos do art. 9º da CLT. Nesses casos, o contrato civil funciona como mero instrumento formal destinado a elidir a incidência das normas protetivas, transferindo indevidamente os riscos da atividade econômica ao trabalhador.

Nesse sentido, o discurso da autonomia contratual, frequentemente associado à pejotização, revela-se, na prática, limitado e, muitas vezes, ilusório. Embora se afirme que o profissional PJ negocia livremente suas condições, na realidade, em inúmeros casos ele continua sujeito às diretrizes empresariais, com capacidade negocial mínima ou inexistente. A subordinação persiste, ainda que encoberta por linguagem empresarial e contratos comerciais. Como observa Magno, Barbosa e Orbem (2015), a constituição de pessoa jurídica surge, não raro, como condição imposta para acesso ao trabalho, e não como escolha autônoma, reproduzindo desigualdades e mascarando relações típicas de emprego.

Dessa forma, observa-se que a expansão da pejotização tem promovido uma verdadeira “flexibilização sem proteção” no ambiente de trabalho. Quando eficiência e competitividade são elevadas à condição de valores absolutos, em detrimento das balizas éticas e legais, instala-se um cenário de erosão dos direitos sociais e intensificação da precarização. Aquilo que se apresenta discursivamente como modernização das relações laborais, na prática, corresponde à transferência dos riscos do empreendimento ao trabalhador, que passa a assumir ônus que, juridicamente, são próprios do empregador. Para Baião e Santos (2023), o desafio contemporâneo consiste justamente em encontrar um ponto de equilíbrio entre a flexibilidade econômica necessária ao dinamismo empresarial e a garantia de proteção mínima aos trabalhadores, evitando que modelos inovadores de gestão resultem em insegurança jurídica e exclusão social.

Nesse contexto, a utilização intensiva de contratos de prestação de serviços por pessoas jurídicas, prática recorrente no ecossistema das *startups*, pode gerar riscos jurídicos e financeiros expressivos quando a realidade da prestação laboral revela características típicas de relação de emprego. Nessas hipóteses, a Justiça do Trabalho, à luz dos arts. 3º e 9º da CLT e do princípio da primazia da realidade, tem reiteradamente procedido à requalificação do vínculo, reconhecendo a natureza empregatícia da relação independentemente da roupagem jurídica formal adotada.

A requalificação contratual desencadeia uma série de consequências, entre as quais o pagamento retroativo de verbas trabalhistas, como férias, 13º salário, FGTS, verbas rescisórias e multas, além de impor repercussões previdenciárias e tributárias relevantes. Como observa Oliveira (2023), trabalhadores contratados sob o regime de pessoa jurídica frequentemente deixam de acessar integralmente direitos previdenciários fundamentais, tais como seguro-desemprego, salário-maternidade e aposentadoria, em razão de contribuições realizadas sob regime menos protetivo.

Do ponto de vista empresarial, o risco é igualmente elevado. Caso o vínculo de emprego seja reconhecido judicialmente, a empresa poderá ser compelida ao recolhimento retroativo de contribuições sociais e tributos, acréscidos de juros, multas e demais encargos legais. Ademais, como destaca Barros (2017), quando caracterizada fraude na utilização da pessoa jurídica, há potencial responsabilização pessoal de sócios e administradores. Nesses casos, é possível a aplicação do art. 50 do Código Civil e do art. 855-A da CLT, que autorizam a desconsideração da personalidade jurídica e a imputação direta de responsabilidade aos gestores pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias inadimplidas.

Além dos impactos financeiros e trabalhistas, práticas que caracterizem falsidade ideológica ou fraude à legislação laboral podem ensejar repercuções penais. O artigo 203 do Código Penal criminaliza a frustração de direitos trabalhistas mediante fraude ou violência. Conforme Magno, Barbosa e Orbem (2016), tal conduta se configura quando o empregador utiliza artifícios, como a pejotização simulada, ausência de registro em CTPS ou falsificação documental, para impedir o acesso do trabalhador a direitos legalmente assegurados. Nesse cenário, a pejotização fraudulenta não apenas viola normas trabalhistas, mas pode representar ilícito penal apto a responsabilizar seus idealizadores.

No contexto atual, o reconhecimento da repercussão geral sobre a matéria (Tema 1.389/STF) e a consequente suspensão nacional dos processos que discutem pejotização representam marco relevante no Direito do Trabalho. Entretanto, essa paralisação, embora orientada à uniformização jurisprudencial, produz aprofundada insegurança jurídica, sobretudo para *startups* e empresas de base tecnológica que se valem de modelos contratuais flexíveis.

Como observam Batista e Silva (2017), tais organizações operam em ciclos acelerados de inovação, com necessidade constante de agilidade na gestão de equipes e alta especialização técnica. A adoção de contratos atípicos, incluindo a contratação por PJ, torna-se, portanto, elemento estratégico para atrair talento qualificado e manter competitividade. Contudo, a ausência de diretriz definitiva do STF acerca dos limites de licitude desses arranjos compromete a previsibilidade jurídica e inviabiliza planejamento organizacional adequado, ampliando o risco de passivos trabalhistas e tributários futuros.

Esse quadro traz consequências diretas para o ambiente de inovação. Silva et al. (2025) destacam que a incerteza regulatória afeta a disposição de investidores em aportar capital de risco, dificultando a expansão e a consolidação de *startups* brasileiras. A inibição de investimentos, somada ao aumento do custo de conformidade, limita a capacidade de crescimento e compromete a posição do Brasil em setores tecnológicos intensivos. O tema ainda repercute sobre a percepção de risco dos fundos, que passam a considerar a pejotização um passivo potencial difícil de mensurar, especialmente em momentos de suspensão judicial como o atual.

No plano econômico, a resposta empresarial a essa incerteza tem sido a adoção de estratégias defensivas: retenção de capital, postergação de contratações e substituição de arranjos ágeis por estruturas mais custosas, porém juridicamente seguras. Essa necessidade de moderação, ao reduzir o dinamismo característico do ecossistema inovador, impacta diretamente a escalabilidade dos negócios e pode reduzir a competitividade do país.

O ambiente de inovação e o mercado de trabalho altamente qualificado também sofrem os efeitos desse impasse. Embora *startups* dependam de profissionais com autonomia técnica e capacidade criativa, o quadro atual pressiona o retorno a modelos contratuais mais rígidos, restringindo a flexibilidade que historicamente impulsiona o setor. Pasqualeto e Pargendler (2025) ressaltam que a ausência de clareza normativa pode, inclusive, estimular a migração de empresas e talentos para jurisdições que ofereçam maior estabilidade regulatória, evidenciando o risco de perda de competitividade global.

Paralelamente, mesmo quando formalmente lícita, a pejotização pode configurar precarização velada. Profissionais que atuam com exclusividade, metas rígidas e jornadas extensas, mas sem acesso às garantias legais, enfrentam insegurança financeira, emocional e social. Nascimento (2024) observa que a falta de regulamentação específica dificulta a fiscalização dessas práticas, criando brechas passíveis de exploração. O discurso corporativo de autonomia e meritocracia, nesse cenário, pode ocultar relações assimétricas e práticas que fragilizam trabalhadores em nome da agilidade e da performance.

Sob essa ótica, a busca pela eficiência organizacional frequentemente entra em tensão com padrões éticos e de responsabilidade social. Conforme assinala Ramalho (2019), a maximização de lucros e a minimização de custos, valores característicos de empresas inovadoras, podem induzir práticas que sacrificam garantias legais e o bem-estar dos trabalhadores. Surge, assim, uma dissonância entre o discurso de modernização e autonomia e a realidade de modelos laborais que, em muitos casos, reproduzem vulnerabilidade e precarização. Esse descompasso representa um desafio central para a governança corporativa das *startups*, demandando alinhamento entre valores declarados e condutas efetivamente praticadas, mediante políticas internas consistentes e mecanismos institucionais de autocontrole.

Nesse contexto, o princípio da boa-fé objetiva assume papel essencial ao impor padrões mínimos de lealdade, transparência e cooperação nas relações contratuais. Como explica Magalhães (2015), sua função transcende o texto contratual, sendo aferida a partir das circunstâncias do caso concreto e do comportamento esperado das partes. Aplicada às relações laborais contemporâneas, a boa-fé objetiva funciona como limite ético-jurídico à atuação dos gestores, coibindo práticas que, embora revestidas de licitude formal, violem expectativas legítimas e comprometam direitos essenciais.

Como bem trata Magalhães (2015), a função da boa-fé passa a ser avaliada não apenas pelo que foi acordado, mas pelas circunstâncias do caso concreto e pelo comportamento

esperado das partes. Nessa mesma perspectiva, a responsabilidade social corporativa, associada à boa-fé reforça a expectativa de que empresas atuem de modo socialmente responsável, convertendo princípios éticos em práticas concretas voltadas à dignidade do trabalhador, sustentabilidade e bem-estar coletivo. Nesse sentido, quando *startups* negligenciam garantias trabalhistas ou adotam modelos contratuais que fragilizam colaboradores sob a justificativa de inovação, não apenas violam regras de proteção, como também comprometem sua governança e sua legitimidade perante o mercado e a sociedade.

Considerando esse cenário, a implementação de políticas éticas, programas de *compliance* trabalhista e mecanismos de governança se torna estratégia indispensável para empresas que operam em ambientes dinâmicos e com estruturas flexíveis. Como apontam Silva, Pinheiro e Bomfim (2024), tais medidas fortalecem a credibilidade institucional, aumentam a transparência, promovem sustentabilidade organizacional e previnem riscos jurídicos e reputacionais. Ao consolidar práticas de integridade e mecanismos de monitoramento contínuo, as *startups* reduzem vulnerabilidades, reforçam sua cultura corporativa e resguardam seus colaboradores, promovendo, em última análise, uma convergência virtuosa entre inovação, ética e proteção social.

4 O COMPLIANCE TRABALHISTA COMO INSTRUMENTO PREVENTIVO E ESTRATÉGIAS DE IMPLEMENTAÇÃO EM STARTUPS

O *compliance* trabalhista pode ser compreendido como um sistema de gestão interna composto por políticas, procedimentos e práticas voltados à conformidade das relações laborais com o ordenamento jurídico, regulamentos setoriais e valores ético-corporativos da organização. Seu objetivo central é prevenir irregularidades, mitigar riscos e promover uma cultura de integridade, transparência e respeito aos direitos sociais (Machado, 2025).

O termo *compliance*, derivado do verbo inglês *to comply*, remete à ideia de cumprir e agir em conformidade. Para Carvalho et al. (2024), no âmbito corporativo, trata-se do conjunto estruturado de mecanismos destinados a assegurar que a empresa e seus colaboradores atuem alinhados às normas legais, aos regulamentos aplicáveis e aos princípios éticos que regem a instituição.

Originalmente impulsionado pela Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), o conceito se expandiu gradativamente para outras áreas, consolidando sua presença no Direito do Trabalho. Conforme Martins (2020), o *compliance* trabalhista traduz a aplicação dos princípios de integridade corporativa ao campo juslaboral, com foco na prevenção de infrações e na promoção de relações de trabalho justas e regulares.

Segundo Carloto (2025), no ambiente trabalhista o *compliance* assume função essencialmente preventiva, operando como instrumento de gestão comprometido com a mitigação de riscos jurídicos e reputacionais e com a promoção de condições laborais dignas. Observa-se, assim, uma transição de um modelo reativo, pautado apenas na punição, para um paradigma preventivo e educativo, que fomenta cultura organizacional baseada em ética, integridade e respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Do ponto de vista normativo, a base constitucional do *compliance* laboral se encontra nos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1º, III e IV, da CF), pilares estruturantes do Estado Democrático de Direito. Esses fundamentos são aprofundados no art. 7º da Constituição Federal, que elenca um catálogo de direitos sociais destinados à proteção dos trabalhadores urbanos e rurais. Nessa perspectiva, programas de *compliance* não se limitam a boas práticas administrativas: representam instrumentos para concretização dos mandamentos constitucionais e para efetivação da função social da empresa.

No plano infraconstitucional, a Lei nº 12.846/2013 se destacou ao prever, em seu art. 7º, VIII, que a existência de mecanismos internos de integridade pode atenuar sanções administrativas, incentivo normativo que favoreceu a disseminação dos programas de *compliance* no Brasil (Brasil, 2013).

Posteriormente, a Lei nº 14.457/2022, ao instituir o Programa Emprega + Mulheres e Jovens, reforçou a centralidade da adoção de boas práticas trabalhistas, especialmente no que tange à promoção de igualdade de gênero, diversidade, prevenção ao assédio e combate a práticas discriminatórias (Brasil, 2022). Essa expansão normativa evidencia a conexão entre conformidade legal, cultura organizacional e gestão responsável de pessoas.

No plano internacional, destacam-se as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ratificadas pelo Brasil, como a Convenção nº 155 (segurança e saúde), a Convenção nº 190 (violência e assédio), a Convenção nº 100 (igualdade salarial) e a Convenção nº 111 (não discriminação). Tais instrumentos reforçam o compromisso com o conceito de Trabalho Decente e fundamentam o *compliance* como mecanismo estratégico para assegurar ambientes laborais seguros, inclusivos e equitativos.

Estabelecidos os fundamentos teóricos e normativos, é possível analisar como o *compliance* se traduz em práticas concretas, particularmente no contexto das *startups*, caracterizado por estruturas enxutas, decisões rápidas e alto grau de informalidade operacional (Blok, 2023). Essas empresas, segundo Silva (2024), operam com equipes reduzidas e processos simplificados, o que facilita a adaptação e o dinamismo, mas pode resultar na

negligência de obrigações trabalhistas quando o foco recai exclusivamente na escalabilidade e no crescimento acelerado.

Nesses ambientes, o *compliance* trabalhista emerge como ferramenta estratégica, não apenas para assegurar conformidade legal, mas para sustentar vantagem competitiva. Investidores, especialmente fundos internacionais, frequentemente exigem programas de integridade e mecanismos de governança como condição para aporte de recursos, pois tais práticas reduzem riscos, elevam a credibilidade e demonstram maturidade organizacional. Assim, o *compliance* fortalece não apenas a proteção laboral, mas também a governança corporativa, a atratividade para investimentos e a reputação empresarial, elementos indispensáveis para o desenvolvimento sustentável das *startups* (Machado, 2025).

A boa governança corporativa, da qual o *compliance* constitui pilar essencial, desempenha papel estratégico não apenas na atração de investidores e na ampliação da credibilidade no mercado de capitais, mas também na valorização institucional perante *stakeholders* e sociedade. Conforme destacam Marinho e Mader (2024), ao adotar práticas baseadas na transparência, na ética e na observância das normas trabalhistas, a organização demonstra compromisso inequívoco com a proteção dos trabalhadores e com a atuação responsável e sustentável, fortalecendo sua reputação e agregando valor à marca.

Sob a perspectiva preventiva, o *compliance* trabalhista atua para antecipar riscos e orientar decisões estratégicas. Assi (2018) sintetiza sua função nos pilares “prevenir, detectar e responder”, evidenciando que a finalidade principal não se restringe à reação diante de irregularidades, mas sim à construção de mecanismos capazes de impedir sua ocorrência.

No âmbito da pejotização, o *compliance* opera como ferramenta preventiva ao estabelecer critérios objetivos de contratação, monitorar relações laborais e coibir práticas como subordinação disfarçada, exclusividade indevida ou imposição de jornada incompatível com o regime de prestação de serviços autônomos. O *compliance* trabalhista cumpre esse papel ao estabelecer parâmetros transparentes de contratação, supervisionar o cumprimento das normas laborais e prevenir práticas que possam caracterizar vínculos fraudulentos. Dessa forma, contribui para a consolidação de uma cultura organizacional ética, mitigando riscos e fortalecendo a credibilidade institucional (Silva; Souza; Rego, 2024).

Para a efetiva implementação de um programa de *compliance* trabalhista, o primeiro passo consiste no diagnóstico e mapeamento de riscos relacionados às práticas de gestão de pessoas e aos procedimentos documentais. Trata-se de identificar vulnerabilidades capazes de gerar passivos trabalhistas, mediante análise do modelo de contratação de colaboradores,

prestadores de serviços e parceiros, avaliando sua conformidade com a CLT, com a jurisprudência dominante na Justiça do Trabalho e com normas coletivas aplicáveis. Como aponta Mathies (2018), a eficácia do programa depende de ações concretas que realmente mudem a cultura da empresa e evitem vínculos ocultos e que traduza os valores da *startup*, fortalecendo o compromisso com a integridade e o cumprimento da lei.

A partir desse diagnóstico, emerge a necessidade de políticas internas robustas e de um código de conduta claro e acessível. Conforme Silva, Pinheiro e Bomfim (2024), o código de ética expressa os valores e a cultura organizacional, abrangendo todos os indivíduos que mantêm vínculo com a empresa e reforçando princípios éticos que complementam a legislação vigente. Já o regulamento interno adquire contornos jurídico-operacionais, disciplinando direitos, deveres e condutas no âmbito da relação laboral. Ambos são essenciais para orientar práticas de contratação, gestão e desligamento, assegurando tratamento equitativo e respeito às garantias trabalhistas.

Os autores ainda destacam como elemento central a existência de canais de denúncia seguros, confidenciais e capazes de proteger denunciantes de retaliações. Tais mecanismos incentivam o reporte de inconformidades e fortalecem a política de consequências, assegurando a aplicação proporcional de sanções internas aos responsáveis por condutas violadoras. De modo complementar, enfatizam a relevância da *due diligence* (diligência prévia) de terceiros, voltada à identificação de riscos e à fiscalização das atividades daqueles que mantêm vínculo com a empresa, sobretudo nas contratações de prestadores de serviços, permitindo verificar previamente se a pessoa jurídica dispõe de estrutura autônoma, capacidade técnica e independência operacional, condições indispensáveis para evitar a configuração de vínculo empregatício encoberto.

Adicionalmente, a realização de auditorias internas e externas contribui para o fortalecimento do programa de *compliance*, ao permitir a identificação precoce de irregularidades e vulnerabilidades. A auditoria realiza três ações principais, que consistem em apontar desconformidade e punições, promover medidas de correção e implementar as correções. Embora não se confundam com o *compliance* em si, tais mecanismos funcionam como instrumentos de verificação e controle, assegurando que políticas e práticas estejam alinhadas à legislação e às diretrizes internas. Para tanto, equipes qualificadas devem examinar rotinas trabalhistas, avaliando obrigações legais, possíveis riscos e medidas corretivas (Silva; Pinheiro; Bomfim, 2024).

A efetividade do programa depende, ainda, da cultura organizacional e do engajamento da alta gestão. Treinamentos periódicos, *workshops* e ações educativas promovem compreensão das regras e valores, ampliam a capacidade de prevenção e fortalecem a cultura de integridade. Práticas tecnológicas, como *softwares* de gestão de RH, plataformas de controle de jornada e arquivos digitais auditáveis, estimulam transparência e rastreabilidade das informações. A correta distinção entre empregados e contratados autônomos, fundamentada na legislação e nas atividades desenvolvidas, revela-se fundamental para garantir segurança jurídica (Marinho; Mader, 2024).

Diante do caráter dinâmico do Direito do Trabalho, revisões periódicas das políticas internas se tornam imprescindíveis. Consoante a Faria (2021), a incorporação de indicadores de desempenho e auditorias externas permite monitorar a efetividade do programa, com métricas como o número de denúncias recebidas, o tempo de resposta dos casos, a taxa de reincidência e as recomendações dos auditores independentes. Tais práticas fortalecem a governança, asseguram alinhamento contínuo às melhores práticas e posicionam a *startup* de forma competitiva, ética e juridicamente segura.

Ao definir políticas internas claras, promover treinamentos contínuos e instituir canais seguros e eficazes para reporte de irregularidades, as *startups* asseguram que suas contratações sejam sustentadas por critérios objetivos, evitando improvisações e reduzindo significativamente o risco de reconhecimento judicial da relação de emprego. Dessa forma, um programa de *compliance* eficiente não apenas reforça a aderência à legislação, mas também fortalece a reputação institucional, previne passivos trabalhistas e contribui para a consolidação de uma cultura corporativa ética e transparente. Nesse cenário, mesmo em ecossistemas inovadores e dinâmicos, a existência de um departamento jurídico capaz de acompanhar e orientar essas práticas se torna elemento estruturante para mitigar riscos antes que se convertam em litígios (Silva; Pinheiro; Bomfim, 2024).

A implementação eficaz do *compliance* trabalhista em *startups* não se limita ao cumprimento formal da legislação; exige uma dinâmica estruturada, adaptativa e contínua. Conforme observa Martins (2020), considerando o ritmo acelerado e o elevado potencial de expansão dessas empresas, o programa deve ser proporcional à sua estrutura e aos recursos disponíveis, de forma a assegurar viabilidade prática e escalabilidade. A literatura especializada indica que o processo é composto por fases interdependentes, desde o diagnóstico inicial até o monitoramento permanente.

A etapa inaugural, de planejamento, consiste na análise do ambiente regulatório e na realização do mapeamento de riscos (*risk assessment*), envolvendo a avaliação de contratos e práticas organizacionais vigentes para identificação de fragilidades e potenciais passivos (Silva; Pinheiro; Bomfim, 2024). A partir dessa análise, inicia-se a fase de estruturação, na qual são formalizados os instrumentos de governança, políticas internas, diretrizes comportamentais e metas estratégicas. Carloto (2025) ressalta que, nessa etapa, a eficácia depende da capacidade de adaptar o programa à realidade econômica e operacional da *startup*, evitando a simples transposição de modelos corporativos rígidos e incompatíveis com sua estrutura enxuta.

Superada essa fase, passa-se à implementação, que envolve a integração efetiva das práticas de *compliance* ao cotidiano organizacional. Elemento essencial nesse processo é o engajamento irrestrito da alta administração. Segundo Blok (2023), o chamado *tone at the top*, o exemplo concreto dado pela liderança, constitui não apenas uma boa prática gerencial, mas verdadeiro dever jurídico, refletindo o compromisso institucional com a ética e a conformidade. A incorporação desses valores pelos gestores sinaliza aos colaboradores a centralidade do *compliance* e consolida a cultura organizacional de integridade.

O ciclo se completa com o monitoramento contínuo e a mensuração da efetividade do programa. A definição de indicadores de desempenho (KPIs), tais como índices de adesão às políticas internas, qualidade das apurações e redução de litígios, permite aferir sua eficácia e promover melhorias constantes (Dias, 2018). Ademais, como salientam Perregil e Calcini (2023), a integração com práticas ESG, particularmente no eixo Social, reforça o compromisso da empresa com a dignidade humana, a saúde e a segurança do trabalhador, consolidando o *compliance* como dimensão essencial da governança corporativa.

Assim, o *compliance* trabalhista não se reduz a um atendimento formal à legislação; representa instrumento estratégico de criação de valor e de sustentabilidade organizacional. Sua adoção sistemática gera benefícios relevantes, especialmente em ambientes inovadores e com estruturas enxutas, como as *startups*. No plano reputacional, o *compliance* fortalece a confiança institucional e demonstra compromisso com práticas empresariais responsáveis — elemento crucial para atração de capital e retenção de talentos de alta qualificação (Blok, 2023).

Do ponto de vista interno, contribui para um ambiente organizacional mais equitativo, transparente e seguro. O respeito aos direitos fundamentais gera engajamento, reduz conflitos e aumenta a produtividade, favorecendo a retenção e o desenvolvimento do capital humano.

Contudo, sua implementação enfrenta desafios. O primeiro é o custo operacional, que inclui investimento em tecnologia, consultorias, treinamento e manutenção de canais de

denúncia, aspecto sensível especialmente para *startups* com recursos limitados (Carvalho et al. 2024). Outro obstáculo é a resistência cultural e a necessidade de engajamento da liderança. Conforme Perregil e Calcini (2023), a consolidação de uma cultura ética demanda tempo, comunicação clara e comprometimento visível da alta administração. Soma-se ainda a complexidade e volatilidade do ordenamento trabalhista brasileiro, que exige monitoramento contínuo e adaptações frequentes (Martins, 2020).

Em síntese, a adoção do *compliance* trabalhista, quando planejada e executada com rigor técnico, converte desafios iniciais em oportunidades estratégicas. Ao assumir esse compromisso institucional, a *startup* fortalece sua governança, minimiza riscos e se posiciona de forma sólida e competitiva no mercado, alinhando-se às melhores práticas contemporâneas de gestão, responsabilidade corporativa e proteção ao trabalhador.

No cenário brasileiro, experiências concretas demonstram que a adoção de programas de *compliance* e integridade em *startups* pode representar um diferencial competitivo e um vetor de credibilidade. O exemplo paradigmático é o do Nubank, uma das maiores fintechs do país, cujo crescimento exponencial esteve fortemente associado à implementação de um modelo de conformidade alinhado a padrões regulatórios internacionais. Além de estruturar programas sólidos de *compliance* voltados à prevenção de riscos regulatórios e à promoção de valores éticos inegociáveis, a instituição incorporou metodologias ágeis em sua gestão, buscando a melhoria contínua de seus produtos e serviços. Essa combinação permitiu não apenas sua consolidação no mercado financeiro, mas também a obtenção de licenças bancárias e a atração consistente de investimentos, fatores centrais para sua legitimação institucional e expansão global (Nubank 2025; Nascimento 2024).

Na mesma direção, observa-se atuação relevante da Associação Brasileira das Empresas de Software (ABES), que fomenta a cultura de integridade no setor tecnológico por meio da iniciativa “Uma Empresa Ética”. Segundo a Infor Channel (2023), o programa promove a observância dos mais elevados princípios éticos na condução das relações e atividades internas e externas, estabelecendo diretrizes para implementação de códigos de conduta, treinamentos de *compliance* e canais independentes de denúncia, conferindo certificação às empresas que comprovam a observância desses parâmetros. Organizações como a Brasoftware e a CLM figuram entre as primeiras a receber o selo, evidenciando o compromisso do setor com práticas de governança e responsabilização (ABES, 2020).

Ainda que incipiente, a cultura de autorregulação vem se fortalecendo no ecossistema de inovação nacional. O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) tem

desempenhado papel estratégico nesse processo, por meio do lançamento do guia “*Governança Corporativa para Startups & Scale-Ups*” e de programas direcionados a empreendedores e investidores (IBGC, 2019). De acordo com Martins (2022), essas iniciativas visam difundir princípios de boa governança, transparência e prestação de contas, estimulando o amadurecimento das estruturas decisórias em organizações emergentes e preparando o ambiente para um crescimento sustentável, ético e juridicamente seguro.

No âmbito comparado, modelos internacionais oferecem importantes subsídios. Segundo Camargo (2019), o modelo anglo-saxão, predominante nos Estados Unidos e no Reino Unido, estrutura-se pela maximização do valor ao acionista e pela clara segregação das funções decisórias, com forte independência do conselho de administração e ampla transparência entre administração, investidores e *stakeholders*. A clara delimitação de competências e a obrigatoriedade de prestação de contas conferem maior segurança jurídica e previsibilidade ao ambiente empresarial.

Em contraste, o modelo latino-europeu se caracteriza pela concentração patrimonial em empresas familiares ou grupos econômicos restritos, reduzida pressão externa capaz de influenciar práticas de gestão e limitada proteção aos acionistas minoritários. Tal estrutura resulta, consoante o autor, em governança menos robusta, menor transparência e vulnerabilidade à captura decisória, fatores que demandam maior vigilância regulatória para evitar assimetrias e conflitos de interesse (Camargo, 2019).

A análise comparada evidencia que o fortalecimento da governança corporativa, especialmente por meio do *compliance* e da autorregulação, contribui para equilibrar inovação e segurança jurídica. No contexto das *startups*, essas práticas assumem papel estratégico ao garantir conformidade normativa, prevenir riscos e consolidar culturas organizacionais pautadas pela ética, diversidade e respeito aos direitos fundamentais. Conforme observa Faria (2021), a existência de um programa de *compliance* e de uma cultura organizacional bem estruturada demonstra a maturidade da *startup* e constitui importante diferencial competitivo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Portanto, o *compliance* trabalhista deve ser compreendido como instrumento essencial para a prevenção de litígios, a gestão eficiente de riscos e a promoção de práticas laborais éticas em um ambiente empresarial dinâmico e em constante transformação. Em *startups*, caracterizadas por estruturas enxutas, escalabilidade acelerada e alta exposição a inovações contratuais, sua implementação pode e deve ser proporcional à maturidade institucional e ao

grau de complexidade operacional da organização, sem jamais perder de vista os pilares da governança corporativa e da responsabilidade social empresarial.

A consolidação de programas de *compliance* no âmbito juslaboral representa verdadeira evolução paradigmática, deslocando o foco de um modelo tradicional reativo, baseado na fiscalização e punição, para uma abordagem preventiva, educativa e estratégica. Ao adotar mecanismos de governança e integridade, as empresas constroem uma cultura pautada na ética, na transparência e no respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores. Tal postura não apenas mitiga riscos e reduz a probabilidade de condenações judiciais, como também fortalece a reputação organizacional e confere maior credibilidade perante investidores, colaboradores, parceiros comerciais e demais *stakeholders*.

A relevância dessa abordagem se torna ainda mais clara diante do atual cenário jurídico envolvendo a pejotização e modelos contratuais atípicos, amplamente utilizados por empresas inovadoras. A suspensão nacional dos processos relativos ao Tema 1.389 pelo Supremo Tribunal Federal evidencia a complexidade e a instabilidade normativa que cercam a contratação por pessoa jurídica para funções que, materialmente, preenchem os requisitos do vínculo empregatício. Nesse contexto, programas de *compliance* bem estruturados atuam como mecanismos protetivos indispensáveis, ao estabelecer parâmetros objetivos, coibir práticas de subordinação dissimulada e prevenir a imposição de rotinas incompatíveis com a autonomia contratual.

Assim, o *compliance* trabalhista não se limita ao cumprimento formal da legislação, mas exerce função proativa de governança e responsabilidade institucional. Políticas internas claras, códigos de conduta, canais de denúncia seguros, investigações internas eficazes e auditorias periódicas constituem elementos essenciais para garantir ambientes laborais íntegros e preventivos. Para tanto, o comprometimento da alta administração é imprescindível, pois o exemplo ético e o tone at the top são vetores fundamentais na consolidação de uma cultura organizacional orientada à integridade.

A implementação de um programa de *compliance* exige planejamento contínuo e adaptação dinâmica. O mapeamento de riscos, a definição de regulamentos internos, a realização de *due diligence* e o monitoramento por meio de indicadores de desempenho permitem à empresa identificar vulnerabilidades e corrigi-las tempestivamente. Tais práticas garantem não apenas conformidade com o ordenamento jurídico, mas também a criação de ambientes seguros, transparentes e dignos, em consonância com os princípios constitucionais que regem as relações de trabalho no Brasil.

Quando associado às diretrizes ESG, especialmente no eixo Social, o *compliance* ganha relevância ainda maior, ao promover igualdade de oportunidades, prevenir discriminação e assédio, valorizar o capital humano e assegurar práticas empresariais responsáveis. Dessa forma, deixa de ser mero mecanismo de controle para se tornar ativo estratégico, capaz de promover competitividade sustentável, perenidade corporativa e fortalecimento institucional.

Mesmo em organizações de menor porte ou em fase inicial, o *compliance* trabalhista se mostra indispensável. Ele assegura segurança jurídica, reforça a cultura organizacional e reduz riscos associados à informalidade e aos processos de contratação acelerados. *Startups* que adotam políticas estruturadas demonstram maturidade executiva, elevam sua atratividade diante de investidores e parceiros e constroem reputação alinhada às exigências contemporâneas de mercado.

Em síntese, o *compliance* trabalhista transcende o cumprimento normativo estrito: constitui compromisso ético com a dignidade humana, vetor de saúde organizacional e condição para o desenvolvimento sustentável de negócios inovadores. Sua implementação contínua, evolutiva e tecnicamente orientada garante que a empresa esteja preparada para enfrentar desafios jurídicos, econômicos e sociais com responsabilidade, equilíbrio e visão estratégica, harmonizando inovação, segurança jurídica e respeito aos direitos fundamentais do trabalho.

REFERÊNCIAS

ABES, Associação Brasileira das Empresas de Software. Brasoftware e CLM são as primeiras empresas a receberem o certificado da iniciativa Uma Empresa Ética. **ABES - Associação Brasileira das Empresas de Software**. São Paulo, 04. dez. 2020. Disponível em: <https://abes.org.br/abes-assume-o-compromisso-de-promover-a-etica-no-setor-de-tecnologia/>. Acesso em: 29 out. 2025.

ASSI, Marcos. **Compliance: como implementar**. 1^aed. São Paulo: Trevisan Editora, 2018.

AZEVEDO, Fernanda Cardoso. **A pejotização no direito do trabalho brasileiro:** análise à luz da jurisprudência do STF. 2025. 61 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade de Direito, Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco, São Luís, 2025.

BAIÃO, Rafaela Conti Pereira; SANTOS, Valdivino Passos. A pejotização e a precarização do trabalho pela violação da proteção integral do trabalhador à luz da lei 13.467/17 na ótica do direito do trabalho no Brasil. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 9, p. 4161-4178, 2023. DOI: <https://doi.org/10.51891/rease.v9i9.11425>

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11^a ed. São Paulo: LTr, 2017.

BATISTA, Isabel de Oliveira; SILVA, Patrick Luiz Martins. A pejotização sob o prisma dos princípios do direito do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 171-194, 2017. DOI: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/110133>

BLOK, Marcella. **Compliance e governança corporativa**. 4. ed. São Paulo: Editora Freitas Bastos, 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 22 out. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Brasília, DF: Presidência da República, [1940]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm. Acesso em: 23 out. 2025

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República [1943]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 01 set. 2025

BRASIL. **Decreto nº 8.420, de 18 de março de 2015**. Regulamenta a Lei nº 12.846/2013 de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República [2015]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/decreto/D8420.htm. Acesso em: 01 nov. 2025

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2002]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 22 out. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013**. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública. Brasília, DF: Presidência da República [2013]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm. Acesso: em 02 nov. 2025

BRASIL. **Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022**. Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011. Brasília, DF: Presidência da República [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14457.htm. Acesso em 30 out. 2025

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **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 pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade. Brasília (DF): Supremo Tribunal Federal. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=7138684&numeroProcesso=1532603&classeProcesso=ARE&numeroTema=1389>. Acesso em: 3 out. 2025

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (4. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista: 1001581-89.2023.5.02.0052**, Relator Ivani Contini Bramante, data de julgamento: 21/08/2024. São Paulo (SP): Tribunal Regional do Trabalho, 2024. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/2680052316>. Acesso em: 15 out. 2025

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (11. Turma). **Recurso Ordinário: 10014982820195020080**, Relator: Eduardo de Azevedo Silva, data de publicação: 26/04/2022. São Paulo (SP): Tribunal Regional do Trabalho, 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1482494162?origin=serp>. Acesso em: 10 out. 2025

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (11. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista: 00107463520205030092**, Relator: Marco Antônio Paulinelli Carvalho, data de julgamento: 08/03/2023. Belo Horizonte (MG): Tribunal Regional do Trabalho, 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1825286358/inteiro-teor-1825286359>. Acesso em: 20 out. 2025

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (2. Turma). **Recurso Ordinário: 00210107420165040561**, Relatora Brígida Joaquina Charao Barcelos, data de julgamento: 13/05/2019. Porto Alegre (RS): Tribunal Regional do Trabalho, 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/708733721?origin=serp>. Acesso em: 01 out. 2025

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). **Agravo de instrumento em recurso de revista Ag-AIRR- 638-76.2015.5.02.0050**. Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, data de julgamento: 30 de agosto de 2019, DEJT: 30/08/2019. Brasília (DF): Tribunal Superior do Trabalho, 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/750898333>. Acesso em: 07 out. 2025

CAMARGO, Renata Freitas. Conheça os principais modelos de governança corporativa. **Glic Fas — blog**, São Paulo, 28 jan. 2019. Disponível em: <https://glicfas.com.br/conheca-os-principais-modelos-de-governanca-corporativa/>. Acesso em: 29 out. 2025.

CARLOTO, Selma. **Compliance Trabalhista**. 6. ed. São Paulo: Editora Mizuno, 2025.

CARVALHO, André Castro; BERTOCCELLI, Rodrigo de Pinho; ALVIM, Tiago Cripa; VENTURINI, Otavio. **Manual de Compliance**. 4. ed. São Paulo: Editora Forense, 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada. 22ª ed. São Paulo: JusPodivm, 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DIAS, Sergio Vidal dos Santos. **Manuais de Controle nas Empresas: Padronização dos Processos e Procedimentos Organizacionais – Conceitos e Aplicação do Compliance de Processos.** 1^aed. Curitiba: Juruá Editora, 2018.

FARIA, Vinícius. Compliance para startups - desafios e benefícios em sua implementação. **Jornal Jurídico**, v. 3, n. 2, p. 123-137, 2021.

INFOR CHANNEL. **ABES apresenta em Recife o programa Uma Empresa Ética.** Infor Channel, 27 abr. 2023. Disponível em: <https://inforchannel.com.br/2023/04/27/abes-apresenta-em-recife-o-programa-uma-empresa-etica/>. Acesso em: 4 nov. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA (IBGC). **Governança corporativa para startups & scale-ups.** São Paulo: IBGC, 2019. 56 p. ISBN 978-85-99645-70-3. Disponível em: <https://ejm.tjmmg.jus.br/ejm/wp-content/uploads/2025/02/IBGC-Segmentos-Governanca-Corporativa-para-Startups-Scale-ups.pdf#~:text=A%20governan%C3%A7a%20corporativa%20assenta%2Dse%20em%20qualquer%20princ%C3%ADpios,ela%20v%C3%A1%20desenvolvendo%20a%20sua%20governan%C3%A7a%20paulatinamente>. Acesso em: 02 nov. 2025.

LEANDRO, Allan Clark da Silva. **A (in)compatibilidade da decisão do STF no tema 1.389 com o combate à fraude na pejotização: análise crítica e perspectivas para a justiça do trabalho.** 2025. 35 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal Rural do Semi-árido, Mossoró, 2025.

MACHADO, Lucas Tiscoski. **A (i)licitude da prática da pejotização como espécie de terceirização de empregados após a Lei 13.467/2017.** 2019. 61 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade de Direito, Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2019.

MACHADO, Paula. Compliance trabalhista para startups. **Deel. -blog.** Jurídico e Compliance. 15 jul. 2025. Disponível em: <https://www.deel.com/pt/blog/compliance-trabalhista-startups/>. Acesso em: 29 out. 2025.

MAGALHÃES, Renato Luiz Vieira. **Governança Corporativa e os Deveres de Consideração Decorrentes da Boa-Fé Objetiva.** 2015. 210 f. Tese de Doutorado (Programa de Pós-Graduação em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2015.

MAGNO, Attila; BARBOSA, Silva; ORBEM, Juliani Veronezi. Debatendo a delinquência patronal através da “pejotização” como ilícito trabalhista e penal. **Revista DIREITO E JUSTIÇA – Reflexões Sociojurídicas**, Pelotas, n. 26, p 100-118, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.31512/rdj.v16i26.1761>.

MAGNO, Attila; BARBOSA, Silva; 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.
DOI: <https://doi.org/10.5902/1981369420184>

MARINHO, Weslenny Silva; MADER, Renata Malachias Santos. Compliance Trabalhista: os benefícios do compliance trabalhista nas organizações contemporâneas. **Revista Ibero-**

Americana de Humanidades, Ciências e Educação, v. 10, n. 5, p. 922–932, 2024. DOI:
<https://doi.org/10.51891/rease.v10i5.13852>.

MARTINS, Angelina. Como a governança corporativa pode contribuir para a perenidade das startups: Estudos e pesquisas do IBGC e de organizações do mercado mostram como as boas práticas de governança refletem na gestão das empresas. **IBGC - Instituto Brasileiro de Governança Corporativa**. São Paulo, 27. jul. 2022. Disponível em: <https://www.ibgc.org.br/blog/como-governanca-corporativa-pode-contribuir-para-perenidade-das-startups#:~:text=A%20publica%C3%A7%C3%A3o%20do%20IBGC%20%60Governan%C3%A7a%20Corporativa%20para,valor%20para%20empresas%20que%20querem%20ser%20bem%2Dsucedidas>. Acesso em: 29 out. 2025.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Compliance no Direito Trabalhista**. 1^a ed. São Paulo: Thomson Reuters, Revista dos Tribunais, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 44. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2012. p. 189-192.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Compliance Trabalhista e os Programas de Integridade nas Empresas**. São Paulo: Atlas, 2022.

MULLER, Alexandre Garcia. Julgamento do Tema 1.389 transcende os limites da pejotização. **Consultor Jurídico**, São Paulo, 2025, 8 out. 2025. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-out-08/tema-1-389-do-stf-e-a-recategorizacao-juridica-do-trabalho-um-falso-debate-sobre-a-pejotizacao/>. Acesso em 03 nov. 2025.

MATHIES, Anaruez. **Assédio moral e compliance na relação de emprego: dos danos e dos custos e instrumentos de prevenção de acordo com a reforma trabalhista**. Curitiba: Juruá, 2018.

NASCIMENTO, Beatriz Teixeira de Jesus. **A flexibilização dos direitos trabalhistas nas contratações freelancers em startups nacionais**. 2024. 70 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2024.

NUBANK. **Ética, compliance e ESG**. São Paulo, 2025. Disponível em: <https://nubank.com.br/etica-compliance-esg>. Acesso em: 4 nov. 2025.

OLIVEIRA, Kesley Daniel Rodrigues Faria De. **A pejotização como forma de maquiar o contrato de trabalho**. 2023. 21 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Escola de Direito, Negócios e Comunicação Núcleo de Prática Jurídica, Goiânia, 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT. Agenda do Trabalho Decente. Genebra: OIT, 1999.

PASQUALETO, Olívia; PARGENDLER, Mariana. Pejotização no STF: um ataque à tradição jurídica brasileira. **JOTA**, 26 jun. 2025. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e->

analise/artigos/pejotizacao-no-stf-um-ataque-a-tradicao-juridica-brasileira. Acesso em 23 out. 2025.

PERREGIL, Fernanda; CALCINI, Ricardo. **LGPD e Compliance Trabalhista**. 2. ed. São Paulo: Editora Mizuno, 2023.

PORTO, Lorena Vasconcelos; VIEIRA, Paulo Joarê. A “Pejotização” na Reforma Trabalhista e a Violação às Normas Internacionais de Proteção ao Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 85, n. 4, p. 119-144, 2019.

RAMALHO, Amanda. Governança corporativa em startups. **Revista de Direito, Governança e Novas Tecnologias**, Belém, v. 5, n. 2, p. 74-91, 2019.

SANTOS, Gilson Cássio de Oliveira; MAGALHÃES JÚNIOR, José Evandro; PEREIRA, Alisson Diniz. A pejotização nas relações de trabalho: fraude ou recompensa. **Revista Multidisciplinar Do Nordeste Mineiro**, v. 2, n. 1, p. 1-13, 2024. DOI: <https://doi.org/10.61164/rmmn.v2i1.2135>.

SILVA, Adriana Monteiro Da; COSTA, Ana Paula Dos Anjos; RIOS, Bruno Carlos dos; ALBUQUERQUE, Thalia Vitória Cardozo Neves de. Pejotização: Modernização do Trabalho e ameaças aos Direitos Trabalhistas. **Advances in Global Innovation & Technology**, São Paulo, v. 3, n. 3, p. e33349, 2025. DOI: <https://doi.org/10.29327/2384439.3.3-8>

SILVA, Fabrício Lima.; PINHEIRO, Iuri.; BOMFIM, Vília. **Manual do Compliance Trabalhista: Teoria e Prática**. 5 ed., rev., atual., ampl. São Paulo: Editora JusPodivm, 2024.

SILVA, Isabella Bino da. Seminário Nacional De Sociologia Do PPGS/UFS, 5., 2024. São Cristóvão. **Anais do V Seminário Nacional de Sociologia do PPGS/UFS - Sociologia e internacionalização: explorando novos horizontes e desafios**. São Cristóvão: Programa de Pós-Graduação em Sociologia - Universidade Federal de Sergipe, 2024. Explorando a precarização do trabalho em startups brasileiras: uma análise multifacetada.

SILVA, João Guilherme Roque Desidério da; SANCHES, Wagner Francisco. Pejotização como estratégia de fraude trabalhista: análise dos efeitos na proteção dos direitos dos trabalhadores. **Revista Científica Multidisciplinar**, Cornélio Procópio, v. 5, n. 1, p.1-15, 2023. DOI:<https://doi.org/10.47820/recima21.v5i1.6020>

SILVA, Lucas André de Lima e; SOUZA, Carlos Eduardo da Cruz; REGO, Ihgor Jean. Jurisprudência Trabalhista: A Pejotização À Luz Dos Princípios Fundamentais Do Direito Do Trabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 10, n. 5, p. 3291–3305, 2024. DOI: 10.51891/rease.v10i5.14025. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/14025>. Acesso em: 26 out. 2025.

SOUZA, Ana Beatriz de Sá Bezerra. **Pejotização das relações de trabalho:** forma lícita de contratação ou fraude trabalhista? 2023. 42f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade de Direito, Instituto de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Pará, Belém, 2023.

SOUZA, Natália Dodl e. **O fenômeno da pejotização como forma de fraude na relação de emprego**. 2012. 100 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) -

Faculdade de Direito, Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012.

VIOLA, Vitória Rocha. **Das relações de trabalho à pejotização: uma análise jurisprudencial.** 2025. 30 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade de Direito Professor Jacy de Assis, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2025.

SOCIOCONSTITUCIONALIDADE E FOLCLORE: UMA ANÁLISE DO USO DO MITO DA COBRA GRANDE COMO NARRATIVA DE OCULTAÇÃO PARA O TRÁFICO SEXUAL INFANTOJUVENIL NO MARAJÓ

SOCIOCONSTITUTIONALITY AND FOLKLORE: AN ANALYSIS OF THE USE OF
THE MYTH OF THE GREAT SERPENT AS A NARRATIVE OF CONCEALMENT FOR
CHILD AND ADOLESCENT SEX TRAFFICKING IN MARAJÓ

Recebido em	25/11/2025
Aprovado em	25/11/2025

Eduarda dos Santos Moreira ¹
José Claudio Monteiro de Brito Filho ²

RESUMO

O tráfico sexual infantojuvenil constitui uma das mais graves violações de direitos humanos na Amazônia, com forte incidência no arquipélago do Marajó, região marcada pela pobreza estrutural e pela ausência do Estado. Nesse cenário, o folclore local atua não apenas como expressão cultural, mas, por vezes, como instrumento simbólico de silenciamento. O mito da Cobra Grande, figura lendária que seduz e arrasta crianças para o fundo dos rios, é amplamente difundido entre os ribeirinhos, podendo ser associado à ocultação e naturalização dos desaparecimentos de crianças e adolescentes vítimas do tráfico sexual. Assim, o presente artigo tem como objetivo analisar a ambiência sociocultural e jurídica da utilização do mito como máscara para a violência sexual e o aliciamento infantojuvenil no Marajó, investigando como a crença popular pode contribuir para o silêncio social e para a invisibilidade do crime. A metodologia empregada é bibliográfica, documental e empírica, utilizando artigos, livros, relatórios oficiais e narrativas culturais regionais. Como resultado, verificou-se que a associação entre lenda e realidade não apenas encobre práticas criminosas, mas também fragiliza o enfrentamento estatal e comunitário ao tráfico, perpetuando ciclos de exploração. Nesse hiato, o artigo pretende contribuir para o debate jurídico e sociocultural sobre a efetividade dos direitos fundamentais das crianças e adolescentes marajoaras, clamando pela superação do silêncio que se esconde nas águas dos rios.

Palavras-chave: Socioconstitucionalidade; Tráfico Sexual; Direitos humanos; Direitos Fundamentais.

ABSTRACT

Child and adolescent sex trafficking constitutes one of the most serious human rights violations in the Amazon, with a strong incidence in the Marajó archipelago, a region marked by structural poverty and the absence of the State. In this scenario, local folklore acts not only as a cultural expression but, at times, as a symbolic instrument of silencing. The myth of the Great Serpent, a legendary figure that seduces and drags children to the bottom of the rivers, is widely disseminated among riverside communities and can be associated with the concealment and

¹ Acadêmica do Curso de Direito Público do Centro Universitário do Estado do Pará.

² Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP. Vice-Coordenador do PPGD/CESUPA.

normalization of the disappearances of children and adolescents who are victims of sex trafficking. Thus, this article aims to analyze the sociocultural and legal environment of the use of myth as a mask for sexual violence and child and adolescent recruitment in Marajó, investigating how popular belief can contribute to social silence and the invisibility of the crime. The methodology employed is bibliographic, documentary, and empirical, using articles, books, official reports, and regional cultural narratives. As a result, it was found that the association between legend and reality not only conceals criminal practices but also weakens state and community efforts to combat trafficking, perpetuating cycles of exploitation. Within this context, this article aims to contribute to the legal and sociocultural debate on the effectiveness of the fundamental rights of children and adolescents in Marajó, calling for an end to the silence hidden beneath the rivers.

Keywords: Socioconstitutional issues; Sex trafficking; Human rights; Fundamental rights.

1 INTRODUÇÃO

No arquipélago do Marajó, no Estado do Pará, o folclore vai muito além de narrativas lúdicas ou fantasiosas, ele se integra profundamente à identidade cultural dos povos ribeirinhos. As lendas, transmitidas oralmente de geração em geração, moldam a visão de mundo dos marajoaras, oferecendo explicações para fenômenos naturais.

Dentre essas narrativas destaca-se a figura da Cobra Grande, entidade mítica que habita os rios e igarapés da Amazônia. Segundo a tradição oral, esse mito surge silenciosamente das profundezas, encantando e levando crianças e jovens para o fundo das águas. Conforme observam Almeida, Castro e Teixeira (2015), na obra *Narrativas míticas na Ilha do Marajó*: o caso da Cobra Norato ou Tupinambá, essas histórias expressam a profunda relação entre os povos marajoaras e o ambiente aquático, em que o mito atua como forma de explicação simbólica para fenômenos naturais e sociais, reforçando a dimensão espiritual e identitária da cultura amazônica.

No entanto, a utilização do folclore não se restringe à sua dimensão cultural. Em diversas situações ele é igualmente incorporado ao inconsciente coletivo como instrumento simbólico de ocultação de realidades sociais incômodas. Assim, determinados fenômenos são, por vezes, explicados pela ação de entidades míticas — como o Boto-cor-de-rosa —, mascarando violências reais e impedindo sua denúncia.

Há registros, por exemplo, de que essa lenda é usada como justificativa simbólica para abusos sexuais no interior do Pará, quando meninas engravidam e a explicação é atribuída ao mito, em vez de se enfrentar o agressor (Ponto de Pauta, 2022). Esse uso do folclore como “máscara” reforça o papel das lendas locais não apenas como forma de narrativa cultural, mas também como mecanismo de silenciamento social.

Essa atribuição de sentido garante a passividade dos moradores, impedindo questionamentos mais profundos sobre as reais causas das violências. Assim, narrativas como a da Cobra Grande não apenas reforçam a tradição cultural, mas também funcionam como mecanismo de silenciamento social, capazes de dissimular práticas criminosas de extrema gravidade, como o tráfico sexual infantojuvenil.

No Marajó, o tráfico sexual de crianças e adolescentes insere-se em um contexto de extrema vulnerabilidade social. Trata-se de uma das maiores ilhas fluvio-marítimas do planeta, marcada por altos índices de pobreza e pelo isolamento geográfico³. Nessas condições, a infância e a juventude tornam-se alvos fáceis de aliciadores, que exploram tanto a carência material das famílias quanto a fragilidade da proteção estatal.

O interesse deste estudo surge da vivência da pesquisadora, filha do arquipélago, que cresceu imersa nessas narrativas míticas. Atribuir ao mito da Cobra Grande o desaparecimento de crianças, em vez de investigar crimes de exploração sexual, evidencia-se não apenas a força da tradição cultural, mas também a gravidade do déficit de proteção jurisdicional e social na região.

Nesse contexto, a investigação reúne informações com a finalidade de responder ao seguinte problema de pesquisa: como o mito da cobra grande pode operar como narrativa simbólica de ocultação para o tráfico sexual infantojuvenil no Marajó?

A hipótese é a de que o mito da Cobra Grande pode atuar como uma narrativa simbólica que encobre o tráfico sexual infantojuvenil no Marajó, especialmente em contextos marcados por vulnerabilidade socioeconômica, isolamento geográfico e ausência de respostas estatais, funcionando como explicação cultural para desaparecimentos e violências que não encontram esclarecimento institucional.

O estudo possui como objetivo geral analisar como o mito da Cobra Grande pode operar como narrativa simbólica de ocultação do tráfico sexual infantojuvenil no Marajó, considerando o folclore como elemento cultural que, em determinados contextos de vulnerabilidade, pode contribuir para a invisibilização dessas violências.

Para tanto, a pesquisa é estruturada em cinco seções. A segunda aborda a relação entre folclore, mito e imaginário ribeirinho, contextualizando a força das lendas amazônicas no Marajó. A terceira analisa as condições de vulnerabilidade socioeconômica e de ausência estatal

³ O Arquipélago do Marajó possui cerca de 590 mil habitantes. É o maior arquipélago fluvio-marítimo do planeta. Formado por cerca de 2.500 ilhas e ilhotas, possui grande potencial de desenvolvimento e crescimento, mas atualmente conta com oito municípios na lista dos 50 com pior Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) do Brasil. (Programa Abrace o Marajó - Balanço e Prestação de Contas, Brasília: MMFDH, 2022, p. 3)

que favorecem a invisibilização de violações contra crianças e adolescentes na região. A quarta investiga como o mito da Cobra Grande pode operar como narrativa simbólica de ocultação do tráfico sexual infantojuvenil no Marajó. A quinta e última seção apresenta as considerações finais.

A investigação se justifica pela necessidade de compreender como elementos culturais profundamente enraizados no imaginário marajoara podem interagir com contextos de violência contra crianças e adolescentes, contribuindo simbolicamente para a falta de visibilidade e enfrentamento do tráfico sexual infantojuvenil em regiões de forte vulnerabilidade social e isolamento geográfico.

A pesquisa é de natureza pura, caracterizada por objetivos exploratórios e descritivos. Quanto aos procedimentos empregados, o estudo se fundamenta em pesquisa bibliográfica e documental.

Assim, a coleta de dados será realizada por meio da análise de obras e estudos sobre mitologia amazônica, cultura ribeirinha e folclore (como Almeida, Góes e Loureiro), bem como relatórios oficiais e documentos institucionais referentes ao tráfico de pessoas e às vulnerabilidades do Marajó (MJSP, MDHC, ECA, Protocolo de Palermo, entre outros). A compilação de informações será conduzida de maneira qualitativa, visando à conclusão da investigação por meio do método dedutivo.

2 TRÁFICO SEXUAL: ASPECTOS HISTÓRICOS E CONTEXTUAIS

Neste capítulo, será abordada a problemática do tráfico sexual de crianças e adolescentes, com foco em aspectos históricos, legais e sociais. O objetivo é contextualizar o fenômeno na Amazônia, analisando tanto sua evolução histórica quanto os instrumentos normativos de proteção, além de discutir o impacto da exploração sobre as vítimas e a sociedade.

2.1 A DEFINIÇÃO NORMATIVA DE TRÁFICO SEXUAL

A violência sexual contra crianças e adolescentes é uma das mais graves violações de direitos humanos: atinge a integridade física e psíquica da vítima, compromete seu desenvolvimento e gera efeitos de longa duração sobre a coletividade. Segundo Romaro e Capitão (2007, p. 144), tais vítimas correm risco de psicopatologias graves que prejudicam sua evolução psicológica, afetiva e sexual.

O Protocolo de Palermo (2000) define o tráfico de pessoas para exploração sexual como o recrutamento, transporte, alojamento ou acolhimento de indivíduos por meio de ameaça, força ou coerção, com o fim de sujeitá-los à exploração. Essa exploração inclui prostituição infantil, pornografia, exploração sexual comercial e turismo sexual.

No Brasil, a Lei nº 13.344/2016 internalizou e ampliou essas disposições, tipificando o tráfico de pessoas e reconhecendo diversas formas de exploração. Constitucionalmente, o artigo 227 da Constituição Federal de 1988 impõe ao Estado, à família e à sociedade o dever de assegurar a proteção integral de crianças e adolescentes, incluindo a defesa contra negligência, exploração e violência.

2.2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRATAMENTO PROTECIONAL DADO À CRIANÇA E AO ADOLESCENTE

Historicamente, o reconhecimento do tráfico de crianças e adolescentes como violação de direitos humanos é recente. Em termos mais antigos, como, por exemplo, registros bíblicos e mitológicos, crianças e jovens eram vistos como seres insignificantes para a sociedade, de modo que a normalização de maus tratos foi um dos principais fatores que facilitaram a submissão dessas vítimas a esses abusos.

Caim matou Abel, enquanto Zeus sequestrou o jovem Ganimedes para lhe servir de copeiro e amante. O Livro a Vida dos Doze Césares, de Suetônio, registrou as inclinações sexuais do imperador romano Tibério com crianças: ele se retirou para a ilha de Capri com várias crianças pequenas, as quais forçava a cometerem atos sexuais vulgares e a atenderem seus desejos pornográficos. (Carter-lourensz; johnsonpowell, 1999 apud Azambuja, 2004, p.21 - 22).

Ainda segundo Azambuja (2004), a humanidade historicamente negligenciou a proteção legal da infância, dispensando às crianças um tratamento legislativo inadequado que refletia a cultura dominante de cada época. Em seus primórdios, sociedades ao redor do mundo normalizavam diferentes formas de violência contra menores, legitimando abusos físicos, psicológicos e até sexuais. Senão, vejamos:

Ao tempo do Código de Hamurábi (1700 a.C-1600 a.C), no Oriente Médio, ao filho que batesse no pai havia a previsão de cortar a mão, uma vez que a mão era considerada o objeto do mal. Também o filho adotivo que ousasse dizer ao pai ou à mãe adotivos que eles não eram seus pais, cortava-se a língua; ao filho adotivo que aspirasse voltar à casa paterna, afastando-se dos pais adotivos, extraíam-se os olhos. Em Roma (449 a. C), a Lei das XII Tábuas permitia ao pai matar o filho que nascesse disforme mediante o julgamento de cinco vizinhos (Tábua Quarta, nº 1), sendo que o pai tinha sobre os filhos nascidos de casamento legítimo o direito de vida e de morte e o poder de castigá-los (Tábua Quarta, nº 2). Na Grécia antiga, as crianças que nascessem com deficiência eram eliminadas nos Rochedos de Taigeto. Em Roma e na

Grécia a mulher e os filhos não possuíam qualquer direito. O pai, o Chefe de Família, podia castigá-los, condená-los à prisão e até excluí-los da família. (Azambuja, 2004, p. 2)

No Brasil, a ideia de proteção ofertada à criança e ao adolescente em tempos primórdios não era diferente. Segundo os historiadores, as crianças e adolescentes que compunham a tripulação das embarcações de Portugal eram tratadas de forma degradante, submetidas a exaustivos trabalhos braçais, além de sofrerem abusos sexuais pelos outros tripulantes adultos.

As primeiras embarcações que Portugal lançou ao mar, mesmo antes do descobrimento, foram povoados com as crianças órfãs do rei. Nas embarcações vinham apenas homens e as crianças recebiam a incumbência de prestar serviços na viagem, que era longa e trabalhosa, além de se submeter aos abusos sexuais praticados pelos marujos rudes e violentos. Em caso de tempestade, era a primeira carga a ser lançada ao mar. Até o advento da Constituição Federal de 1988, a criança não era considerada sujeito de direitos, pessoa em peculiar fase de desenvolvimento e tampouco prioridade absoluta. (Azambuja, 2004, p. 3)

Somente a partir da Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança (1989) e do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA, 1990), consolidou-se a doutrina da proteção integral, reconhecendo crianças e adolescentes como sujeitos de direitos, merecedores de garantias fundamentais e prioridade absoluta.

Atualmente, a infância e a adolescência são reconhecidas como fases sensíveis e determinantes do desenvolvimento humano, nas quais a proteção integral, o amparo familiar e garantias legais efetivas são fundamentais para assegurar a formação física, psicológica, emocional e social adequada. Historicamente negligenciadas, essas fases da vida passaram a receber atenção jurídica e social mais consistente com a promulgação do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA, 1990), que consolidou a doutrina da proteção integral.

Nesse contexto, o Conselho Tutelar emerge como um órgão essencial para a efetivação das políticas de proteção, atuando diretamente na defesa dos direitos básicos das crianças e adolescentes, na prevenção de violações e na orientação das famílias, promovendo a cidadania e a responsabilização social frente às situações de risco (Carvalho, 1992, p. 419/420). Sua presença é ainda mais relevante em regiões de vulnerabilidade social e institucional, onde o Estado atua de forma limitada, evidenciando a importância de monitoramento contínuo e de ações preventivas.

Essa relevância se torna mais evidente ao analisarmos os dados recentes sobre a exploração sexual: o Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP, 2024) aponta que essa prática continua sendo uma das principais finalidades do tráfico de pessoas no Brasil, incidindo

de forma mais intensa em áreas de difícil acesso e alta vulnerabilidade socioeconômica, como a Amazônia Legal. Esses números reforçam a necessidade de políticas públicas eficazes e fiscalização constante para a proteção integral das crianças e adolescentes.

3 O MARAJÓ E SEUS POVOS RIBEIRINHOS: REALIDADE SOCIAL E VULNERABILIDADE INFANTOJUVENIL

A Ilha do Marajó, no Pará, integra a Área de Proteção Ambiental do Marajó, e divide-se em duas porções: o Marajó das Florestas (municípios de São Sebastião da Boa Vista, Curralinho, Bagre, Portel, Melgaço, Breves, Anajás, Afuá e Gurupá) e o Marajó dos Campos (Chaves, Soure, Salvaterra, Cachoeira do Arari, Santa Cruz do Arari, Muaná e Ponta de Pedras) (Pacheco, 2018).

Essa diversidade territorial é marcada por rios, igarapés e florestas, elementos que alimentam o imaginário local e dão forma a lendas, mitos e encantarias presentes na vida cotidiana de seus povos tradicionais. No entanto, apesar dessa riqueza cultural que molda práticas e narrativas sociais, o arquipélago enfrenta graves deficiências socioeconômicas, como pobreza e isolamento geográfico, evidenciando um contraste entre o patrimônio cultural vibrante e as vulnerabilidades estruturais que afetam suas comunidades.

Conforme levantamento realizado pelo Atlas do Desenvolvimento Humano no Brasil 2013 através de dados do Censo de 2010 do IBGE, Melgaço, município localizado na região do Marajó, possui o pior índice de desenvolvimento humano do país, com registro de 0,418. (Fundação João Pinheiro; PNUD; IPEA, 2023).

Esse indicador evidencia não apenas a precariedade local, mas também reflete um padrão de vulnerabilidade presente em outros municípios do arquipélago. A população marajoara, de maneira geral, enfrenta baixos rendimentos, escassez de empregos formais, saneamento básico insuficiente, transporte escolar precário e acesso limitado a serviços de saúde, agravados pelo isolamento geográfico. Ademais, a predominância de rios como principal meio de transporte entre as cidades reforça essa fragilidade estrutural, tornando toda a região mais suscetível a desigualdades socioeconômicas e dificultando a efetivação de políticas públicas essenciais.

3.1 OS DESAFIOS DA EDUCAÇÃO ENTRE OS RIOS

Os povos ribeirinhos, como são popularmente chamados os moradores das margens dos rios, possuem como único meio de locomoção as “rabetas” e “cascos” (pequenas embarcações),

uma vez que a sua natureza está diretamente relacionada com o meio fluvial, tanto para transporte quanto para alimentação.

O povo ribeirinho da Amazônia são os moradores que vivem nas beiras dos rios da Amazônia. O termo ribeirinhos e ribeirinhas é o modo que a população tradicional é popularmente chamada. O termo é originário da característica de residirem perto dos rios, viverem da pesca tradicional e manterem um estilo de vida natural. Por isso, encontramos povos ribeirinhos em diversas partes do Brasil, por exemplo, no Pará, em Mato Grosso e em Goiás. O que os define como ribeirinhos não é o estado, mas sua relação de vida com o rio. Os ribeirinhos moram às margens dos rios, igarapés, igapós e lagos e têm a vida direcionada pela sazonalidade das águas. (REDDA+, 2023)

Contudo, observando a realidade ribeirinha através de um prisma educacional, é possível constatar a ausência de instrução acadêmica, que, seja pela ineficácia de políticas públicas, seja pela falta de estrutura familiar, afeta principalmente as crianças e adolescentes, uma vez que os primeiros anos educacionais do indivíduo ditam o seu desenvolvimento.

Em um primeiro plano, destacando a vertente da atuação governamental no Marajó fluvial, surge um dos principais obstáculos da concretização das políticas públicas: o isolamento. A região marajoara possui uma expansão territorial de mais de 6 (seis) mil quilômetros, contando, ainda, com uma densidade demográfica baixa, de modo que a população se espalha pelos rios, o que dificulta as políticas de saúde e educação. (G1, 2013).

Destarte, o isolamento demográfico dificulta não só a atuação do Estado, mas também o próprio deslocamento dos povos ribeirinhos para a zona urbana, uma vez que a locomoção no arquipélago é realizada quase que exclusivamente por via fluvial, sendo as rabetas — pequenas embarcações movidas a motor — amplamente utilizadas como meio essencial de transporte (Gonçalves; Costa, 2020).

Todavia, a dependência de combustível para o funcionamento desses motores impõe um obstáculo significativo, já que o seu alto custo, somado à escassez de recursos financeiros das comunidades locais, limita severamente o acesso e a circulação dessas populações.

Não obstante o exposto acima, outro fator que implica na baixa escolaridade entre as crianças e adolescentes ribeirinhos é a dinâmica familiar. Por viverem de caça e pesca, as famílias incentivam o trabalho precoce nas matas e rios, enviando seus filhos para colherem produtos regionais e posteriormente vender nas grandes balsas que atravessam as regiões, provocando a interdição escolar.

Na Amazônia, o povo ribeirinho mantém uma forte relação com o ciclo dos rios. Apesar disso, também sobrevive do roçado, da caça e do extrativismo. A economia dos ribeirinhos está ligada à comercialização de frutos, peixes e farinha para os centros urbanos. (REDDA+, 2023)

Essa realidade econômica e cultural, embora profundamente enraizada na identidade amazônica, acaba por se refletir nas condições educacionais locais. Segundo Costa (2021), muitas crianças e adolescentes precisam conciliar as atividades de subsistência com os estudos, o que, somado às limitações de infraestrutura, acentua o quadro de evasão e defasagem escolar.

Nesse sentido, insta frisar que a educação nas comunidades ribeirinhas do Marajó enfrenta desafios severos: grandes distâncias entre vilas e centros escolares, transporte fluvial restrito a determinadas épocas do ano, escassez de professores, falta de material didático e condições sanitárias precárias.

Diferentes alunos de vários destinos (localizados em diversos rios) são obrigados a viajar por mais de duas horas em pequenos barcos ou rabetas, que dificilmente atendem as normas de segurança de navegação estabelecidas pela Capitania dos Portos. Esses alunos saem de suas casas na madrugada (às 5h ou até antes) para chegar às 8h à escola, e geralmente esses/as alunos/as “[...] com fome, dor na cabeça, devido ao barulho do motor, enfrentam a sala de aula, sem muito ânimo”, expressou Joaquim, 49 anos, professor dos anos iniciais do ensino fundamental em uma escola polo no Mapuá. (Costa, 2021, p. 289)

Tais limitações educacionais, contudo, não podem ser dissociadas da realidade socioeconômica da região. A escassez de recursos, a dependência de atividades de subsistência e a ausência de políticas públicas efetivas perpetuam um ciclo de pobreza que atravessa gerações, condicionando o acesso à escola e o próprio projeto de vida das famílias marajoaras. É nesse contexto que se evidencia a vulnerabilidade estrutural do arquipélago, cuja precariedade econômica impacta diretamente o desenvolvimento social e a proteção de crianças e adolescentes.

3.2 VULNERABILIDADE SOCIOECONÔMICA E RISCO DE EXPLORAÇÃO

A pobreza é uma característica estrutural do arquipélago do Marajó. Grande parte da população ribeirinha depende de pesca, extrativismo, agricultura e da oferta irregular de bens básicos. Em muitos casos, crianças e adolescentes trabalham como uma forma de subsistência para as suas famílias (Padilha, 2005, p. 23), o que pode levar ao abandono escolar ou à demora para ingresso no mercado formal de trabalho.

Segundo pesquisa elaborada pelo Instituto Articule em 2023, na região Norte, o principal motivo da não frequência escolar entre adolescentes e jovens de 14 a 29 anos que deixaram a escola sem concluir o Ensino Médio é gravidez e afazeres domésticos para as mulheres e necessidade de trabalho para os homens.

Os membros do Gaepe apontam que a realidade de muitas das crianças e adolescentes na Ilha do Marajó envolve, além do trabalho infantil e da gravidez precoce, o casamento precoce e a exploração sexual. (Articule, 2023).

Dessa maneira, o trabalho infantil assume uma prioridade para os povos tradicionais em relação à educação, uma vez que, por ser a extração de açaí, e demais produtos locais vista como algo natural na cultura e cotidiano ribeirinho, sem observar a problemática da exploração do trabalho infantil. Vejamos um entendimento sobre:

[...] a utilização da mão-de-obra infantil nos açaizais é tão comum que ninguém condena esta prática. Ao invés disto, é até motivo de orgulho para um pai afirmar que seu filho, de 8 anos de idade, já é capaz de apanhar 3 ou 4 latas de açaí por dia. Isto, que para os olhos de alguém de fora configura, no mínimo, um típico caso de exploração do trabalho infantil, para a população ribeirinha não passa de um fato corriqueiro, tão natural que difícil é encontrar alguma criança, a partir dos 8 anos que não saiba “subir na açaizeira”, como se diz localmente. (Marinho, 2005)

Ademais, é possível constatar, portanto “a exposição de dezenas de milhares de jovens (número que precisa ser melhor avaliado pelos órgãos competentes), muitos sem idade para trabalhar, tanto homens, como mulheres, a uma atividade profissional que exige grande esforço e é de alto risco” (Peabiru, 2016).

Em um contexto geral de vulnerabilidade, de acordo com o Conselho Nacional do Ministério Público e o Ministério Público do Estado do Pará (2025), o Marajó reúne quase 7% da população em contextos marcados por pobreza multidimensional, isolamento logístico e cobertura precária de políticas públicas básicas. fatores esses que criam um ambiente fértil para violações de direitos, sobretudo contra crianças e adolescentes, cuja proteção é prejudicada pela distância entre comunidades ribeirinhas e equipamentos especializados.

Por conseguinte, a vulnerabilidade socioeconômica no Marajó transcende a dimensão material e alcança o campo dos direitos fundamentais, comprometendo o desenvolvimento integral de crianças e adolescentes. Sem mecanismos de proteção efetivos e políticas públicas contínuas, a infância na região segue marcada pela desigualdade, pela negligência e pela exposição a riscos sociais que violam os princípios da dignidade humana e da proteção integral (Brasil, 1990; ONU, 1989).

Não obstante, dados obtidos no Relatório “Cidadania Marajó” do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC, 2023) revelam que a taxa de cobertura da Atenção Primária à Saúde em março de 2023 era de apenas 32,3% no Marajó, contra uma média de 75,12% no Brasil. Vejamos ainda o que diz o citado relatório:

As taxas relacionadas ao saneamento são extremamente impactantes. Embora se trate de um arquipélago, com boa parte de seu território alagado e cortado por rios, apenas 27,4% da população é atendida por abastecimento de água. Não há dados disponíveis sobre o percentual da população atendida com esgotamento sanitário, mas apenas 32,14% da população é atendida com coleta regular de lixo pelo menos uma vez por semana.

Considerando todo o exposto, insta frisar como a vulnerabilidade socioeconômica no Marajó transcende a dimensão material e alcança o campo dos direitos fundamentais, comprometendo o desenvolvimento integral de crianças e adolescentes. Sem mecanismos de proteção efetivos e políticas públicas contínuas, a infância na região segue marcada pela desigualdade, negligência e exposição a riscos sociais, violando princípios de dignidade humana e proteção integral.

4 O USO DO FOLCLORE DA COBRA GRANDE E O TRÁFICO SEXUAL INFANTOJUVENIL NO MARAJÓ

O folclore amazônico, rico em lendas e mitos, desempenha um papel central na formação cultural das comunidades do Marajó. Entre essas narrativas, destaca-se a figura da Cobra Grande, entidade mítica que habita rios e igarapés, representando tanto o poder das águas quanto elementos de temor e respeito nas relações sociais.

No entanto, estudos e relatos contemporâneos apontam que, em contextos de vulnerabilidade socioeconômica, essas narrativas podem ser instrumentalizadas como máscaras para a ocultação de crimes, incluindo a violência infantojuvenil. Este capítulo tem como objetivo analisar a interseção entre as lendas tradicionais e a exploração de crianças e adolescentes, identificando como a cultura local pode, inadvertidamente, facilitar ou encobrir práticas ilícitas.

4.1 O FOLCLORE NA CULTURA MARAJOARA E A CONSTRUÇÃO DO IMAGINÁRIO RIBEIRINHO

O folclore marajoara é uma das mais vivas expressões da cultura amazônica. Suas lendas, mitos e encantarias moldam não apenas a identidade coletiva dos povos ribeirinhos, mas também o modo como essas comunidades interpretam os fenômenos da vida cotidiana.

Neste caso, não se pode negar que a cultura é uma variável determinante de comportamento do homem, que o condiciona a pensar, agir e sentir de acordo com os padrões vigentes, além de desenhar a identidade do sujeito e da comunidade como um todo. Então, constata-se que as diferentes sociedades possuem traços culturais

específicos, formando uma estrutura na qual o mito aparece como elemento relevante. (Almeida; Castro; Teixeira, 2015).

As narrativas populares, transmitidas oralmente de geração em geração, simbolizam histórias que se enraízam no imaginário ribeirinho. Para essas comunidades, o natural e o sobrenatural coexistem, e rios, igarapés e florestas tornam-se cenários vivos do folclore local, carregados de encantamentos e desaparecimentos. Conforme destacam Pojo e Vilhena (2013, p. 141) tais narrativas constituem “os saberes das culturas seculares dos povos das florestas”.

Segundo Loureiro (2007, p. 46), as encantarias amazônicas configuram uma zona transcendente situada nos fundos dos rios, espécie de “olímpo submerso”, habitado por divindades encantadas no íntimo de todas as coisas, compondo a teogonia amazônica. Nesse espaço simbólico, o medo, o respeito e a devoção aos rios são atravessados por figuras míticas, que funcionam tanto como elementos pedagógicos — ensinando limites e prudência — quanto como instrumentos de controle social e moral.

4.2 A LENDA DO TUPINAMBÁ E O DESAPARECIMENTO DE CRIANÇAS EM MELGAÇO

No município de Melgaço, a lenda do Tupinambá circula amplamente. Trata-se de uma entidade espiritual que, segundo relatos populares, atrai crianças e adolescentes que brincam nas margens dos rios e praias. De acordo com Almeida, Castro e Teixeira (2015, pág. 11), o Tupinambá encanta os jovens e os leva para o fundo das águas, de onde nunca retornam.

Moradores mais antigos de Melgaço relatam histórias de desaparecimentos repentinos, frequentemente atribuídos ao “chamado do Tupinambá”. Embora se trate de uma crença popular, essa narrativa adquire contornos sociais mais complexos quando confrontada com o crescente número de crianças e adolescentes desaparecidos na região, fenômeno que carece de investigação e visibilidade pública.

A correlação entre mito e desaparecimento revela um padrão cultural de explicação mística para tragédias reais. Este fenômeno é comparável à utilização da lenda do boto para mascarar casos de abuso sexual infantojuvenil, como aponta Góes (2018, p. 15). O folclore, nesse contexto, atua como uma justificativa simbólica para a violência sexual sofrida por jovens ribeirinhos, preservando a reputação das vítimas e naturalizando o silêncio social em torno de crimes graves.

A cidade de Melgaço fica no arquipélago do Marajó, a 290 km de Belém. Apesar da aparente proximidade geográfica, o município é separado da capital por um abismo econômico: a cidade tem o pior Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) do país,

e seus 26 mil habitantes convivem com o problema alarmante da exploração sexual que atinge crianças. (G1, 2015)

Assim, a população, diante da ausência de respostas estatais, elabora significados simbólicos para o que não pode compreender ou enfrentar. O mito, nesse caso, funciona não apenas como narrativa cultural, mas também como véu que encobre situações de exploração e tráfico infantojuvenil.

4.3 A LENDA DA COBRA GRANDE E O TRÁFICO INFANTOJUVENIL NO MARAJÓ

Em uma perspectiva folclórica mais ampla, a lenda da Cobra Grande, também conhecida como “Cobra Norato”, é uma das mais antigas e difundidas em todo o território amazônico. Descrita como uma serpente colossal que habita rios e igarapés, é temida por sua capacidade de “puxar” pessoas, sobretudo crianças, para o fundo das águas. (Almeida; Castro; Teixeira, 2015, pág. 3).

Diante do contexto contemporâneo de extrema vulnerabilidade no Marajó, a leitura simbólica sugere que tais narrativas podem contribuir para o silenciamento de crimes contra crianças e adolescentes. Ou seja, o desaparecimento ou a violência sofrida por essas vítimas, muitas vezes, não recebe a atenção institucional necessária e tende a ser naturalizado socialmente, sendo interpretado como efeito de força sobrenatural, de modo que, segundo Góes (2018, p. 15), “a violência física é quase sempre camuflada através da romantização das narrativas”.

O silenciamento acerca das violações dos direitos infantojuvenis é refletido na ausência de denúncias aos órgãos competentes, haja vista que a exploração sexual de crianças e adolescentes marajoaras não possuem correspondência nos dados oficiais de atendimento. De acordo com o Relatório “Cidadania Marajó (2023, p. 5), há um quadro histórico e atual de subnotificação de violência sexual contra crianças e adolescentes diante da ausência de registros oficiais.

Importa, contudo, separar duas ordens analíticas distintas: (i) a existência e a função das narrativas míticas enquanto patrimônio cultural e processo simbólico genuíno; e (ii) a possibilidade de que tais narrativas, em contextos de fragilidade institucional, passem a atuar também como mecanismos sociais que ocultam ou naturalizam práticas criminosas.

A literatura sobre folclore e violência social registra como mitos podem legitimar explicações alternativas para ocorrências traumáticas quando o Estado e a justiça estão ausentes ou ineficazes, como exemplo, o entendimento de Góes (2018), acerca da lenda do boto — e é

justamente esse hiato institucional que torna a hipótese de correlação plausível em áreas de vulnerabilidade extrema.

[...] Entendo essa narrativa, em certa medida, como álibi para as mulheres que subvertem a moral que rege a nossa sociedade. O fato de ter que se justificar ou se esconder detrás de uma lenda é uma forma de violência simbólica. E a sua parte mais desumana é a que envolve a violência física dos corpos, que se encontram em contextos de vulnerabilidades: incestos, estupros e pedofilia 18 são algumas formas de violências que sofrem, com maior incidência, as mulheres e que na Amazônia algumas vezes podem ser “justificados” ou ocultados pela narrativa do boto (Góes, 2018. p. 15).

De acordo com o Relatório Nacional Tráfico de Pessoas de 2021, no Pará existe de maneira até cultural uma grande quantidade de meninas que são trazidas do interior para a capital, para “morar” em casas com a desculpa de que a pessoa vai poder estudar, embora elas sejam em sua maioria exploradas em seu trabalho, sem direitos trabalhistas e até sem salário, abusadas etc. (R37)

Segundo a Assembleia Legislativa do Estado do Pará (2025), em discurso do representante da UNICEF, Paulo Moraes, em 2024, o estado registrou 31 mil casos de abuso sexual, sendo 13 mil apenas na capital, Belém. Complementando esses dados, o Anuário Brasileiro de Segurança Pública indica que 76,8% das vítimas de estupro tinham até 13 anos de idade, evidenciando a vulnerabilidade extrema de crianças e adolescentes na região.

De modo mais específico, no Marajó, Bernardo e Rodrigues (2024) apontam que, entre 2018 e 2022, o arquipélago registrou 1.094 casos de violência sexual contra crianças e adolescentes, com predomínio de estupro de vulnerável — 84,84% dos registros nesse período.

Além das estatísticas, há evidências institucionais de atenção federal e parlamentar à gravidade do problema no Marajó: em 2023 e 2024 o Ministério dos Direitos Humanos (MDHC) articulou comitivas e planos específicos (Programa Cidadania Marajó e comitivas técnicas) para enfrentar a exploração infantil na ilha.

Outrossim, em 2025, a Comissão de Direitos Humanos do Senado (CDH) realizou missão de inspeção — a “Missão Marajó” — para apurar denúncias de desaparecimentos e tráfico. Esses movimentos institucionais corroboram a existência de uma problemática que ultrapassa relatos isolados e exige resposta pública coordenada.

Na mesma direção, o Relatório Nacional sobre Tráfico de Pessoas (MJSP/UNODC, 2024) aponta que a exploração sexual figura entre as principais finalidades do tráfico no Brasil, com rotas internas que utilizam canais terrestres, fluviais e marinhos, informação relevante para compreender o Marajó, cuja malha de transporte é essencialmente fluvial.

Por ser o Marajó majoritariamente fluvial, a sua economia também é movimentada através dos rios, com o transporte de mercadorias por meio das grandes embarcações que trafegam, principalmente, pelo rio Tajapuru, importante rota para a comercialização de produtos regionais, que banha os municípios de Melgaço e Breves.

De acordo com Florenzano (2015), o rio Tajapuru evidencia um lado preocupante do arquipélago do Marajó. A região apresenta altos índices de exploração sexual infantil, uma consequência de sua função como rota estratégica para Belém, recebendo cargas e passageiros vindos do Amazonas, Amapá e até de países vizinhos, como Suriname e Guiana. Essas atividades ilícitas são coordenadas por quadrilhas especializadas, que operam em uma cadeia criminosa complexa.

Em razão de sua posição fronteiriça, que demanda atenção especial de segurança nacional, a área permanece praticamente desprotegida, com fiscalização insuficiente. Nesse contexto, Dom José Luís Azcona denuncia que a dignidade infantil é frequentemente negligenciada, uma vez que crianças e adolescentes são traficados, comprados e vendidos para exploração sexual, resultado direto da falta de monitoramento efetivo das autoridades sobre o cumprimento de seus direitos (G1, 2015).

Essa realidade brutal vem sendo denunciada há mais de uma década pelo bispo do Marajó, Dom José Luiz Azcona, mas, mesmo após duas CPIs da Pedofilia e a CPI do Tráfico de Pessoas, permanece inalterada. Cidades como Portel, Breves, Melgaço e Curralinho, além de Belém, continuam servindo de rota para o tráfico internacional de seres humanos e exploração sexual de crianças e adolescentes, além das drogas e armas. Nos municípios de Bagre, Anajás, Chaves e Afuá, a ausência do poder público é realçada pela inexistência de representantes locais da Defensoria Pública, Ministério Público e do Poder Judiciário. Não à toa, Melgaço ficou célebre por deter o pior IDH (Índice de Desenvolvimento Humano) nacional, Curralinho o menor PIB per capita do Brasil e Bagre o segundo pior índice. (Florenzano, 2015)

Por mais, diante da realidade socioeconômica ribeirinha, a especialista em Assuntos Humanitários pela The Exodus Road, Cintia Meirelles, em entrevista ao canal Tramonta News (2025), expõe acerca da ausência de questionamentos públicos sobre as violências sexuais cometidas contra crianças e adolescentes marajoaras.

Se você nascer menina, o seu pai, ou sua mãe vai pegar a sua voadeira e vai fazer um paralelo com os barcos daquela região para te vender por um saco de farinha, essa é uma realidade que todo mundo sabe que acontece, só que é muito distante da nossa, e quando se vem a público, ninguém questiona. (Tramonta News, 2025)

Outrossim, outro ponto relevante levantado por Meirelles é a ausência de registros acerca dos desaparecimentos, uma vez que, segundo a especialista, a maioria dos povos

ribeirinhos não possui registro geral, o que contribui para a inércia estatal diante do desaparecimento desses grupos, que, civilmente, não existem, assim “se essa pessoa não existe no sistema e ela desaparecer, ela desapareceu para quem?” (Tramonta News, 2025).

Assim, diante da limitação do acesso geográfico e atuação reduzida das instituições estatais, o silêncio tornou-se uma prática social. A ausência de recursos e de confiança nas estruturas de segurança pública faz com que muitos casos de desaparecimento de crianças e adolescentes não sejam comunicados às autoridades competentes.

Diante do contexto de vulnerabilidade social e econômica do arquipélago do Marajó, aliado à limitada presença do Estado e à precariedade das estruturas de segurança e justiça, o mito da Cobra Grande atua como uma explicação simbólica para eventos traumáticos envolvendo crianças e adolescentes. A expressão popular de que “a Cobra levou” não deve ser interpretada como uma ação intencional dos ribeirinhos para encobrir crimes, mas como um recurso cultural que permite lidar com o medo e o luto em face da ausência de respostas efetivas.

No entanto, esse repertório simbólico, embora legítimo enquanto patrimônio cultural, acaba por colaborar involuntariamente para a invisibilidade de práticas criminosas, incluindo exploração sexual, tráfico de crianças e adolescentes e trabalho infantil. A naturalização de desaparecimentos ou de situações de violência, envolta em narrativas míticas, reduz a pressão social para que ocorram investigações rigorosas e efetivas, criando uma lacuna entre o que é culturalmente explicado e o que precisa ser judicialmente apurado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por todo o exposto, esta pesquisa conclui que atingiu seu objetivo ao demonstrar como o folclore, enquanto construção simbólica e sociocultural, pode atuar como um elemento de naturalização e silenciamento das violências estruturais no arquipélago do Marajó. Longe de se limitar a um conjunto de narrativas míticas, o imaginário marajoara, o que inclui a lenda da Cobra Grande, manifesta-se como expressão identitária e, ao mesmo tempo, como um dispositivo simbólico que, em contextos de ausência estatal, converte-se em linguagem social para explicar o inaceitável.

A análise desenvolvida ao longo do trabalho revelou que o uso do mito não se confunde com a prática criminosa, mas com o modo como as comunidades, diante da negligência estatal e da fragilidade institucional, reelaboram o sofrimento coletivo por meio da tradição oral. Nessa perspectiva, o mito opera como uma forma de representação do medo, do luto e da impotência

frente à violência, transformando o tráfico sexual e os desaparecimentos em narrativas de encantamento — e, assim, reduzindo o espaço da denúncia e da responsabilização.

O estudo evidenciou, ainda, que a ausência de políticas públicas efetivas, a vulnerabilidade social e o isolamento geográfico do Marajó contribuem para que as crenças populares assumam funções explicativas e regulatórias da realidade. Ao mesmo tempo, tais crenças, quando não mediadas por uma atuação estatal sólida e sensível à cultura local, podem reforçar a invisibilidade das violações, perpetuando um ciclo de silêncio que impede o reconhecimento dos direitos fundamentais das crianças e adolescentes marajoaras.

Conclui-se, portanto, que a lenda da Cobra Grande deve ser compreendida como um símbolo ambíguo: expressão legítima da cultura amazônica e, simultaneamente, espelho de um cenário de abandono e negligência. Sua força reside não em ocultar dados concretos, mas em revelar a forma como o imaginário coletivo se organiza diante da ausência de proteção estatal.

Assim, compreender o folclore sob uma ótica socioconstitucional mostra-se essencial para romper o pacto de silêncio que se ergue entre a tradição, o medo e o esquecimento, reafirmando a necessidade urgente de políticas públicas integradas que respeitem a cultura local, sem permitir que ela se torne escudo para a violação de direitos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Ivone Maria Xavier de Amorim; CASTRO, José Guilherme de Oliveira; TEIXEIRA, Lucilinda Ribeiro. Narrativas míticas na Ilha do Marajó: o caso da Cobra Norato ou Tupinambá. **Revista Unesp**, São Paulo, v. 11, n. 2, p. 88–101, jul./dez. 2015. ISSN 1808-1967. Disponível em:
<file:///C:/Users/eduar/Downloads/DialnetNarrativasMiticasNaIlhaDoMarajo-5703302.pdf>. Acesso em: 6 out. 2025.

ARTICULE; TODOS PELA EDUCAÇÃO. **Levantamento de dados: Arquipélago do Marajó**. Cuiabá; Brasília: Articule; Todos Pela Educação, nov. 2023. Disponível em:
<https://articule.org.br/wp-content/uploads/2023/11/Levantamento-dados-Arquipelago-do-Marajo-Articule-e-Todos-Pela-Educacao-Nov2023.pdf>. Acesso em: 5 out. 2025.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO PARÁ (ALEPA). **Em preparação para a COP 30, Pará reforça rede de proteção a crianças e adolescentes**. Belém, 2 out. 2025. Disponível em: <https://www.alepa.pa.gov.br/Comunicacao/Noticia/11251/em-preparacao-para-a-cop-30-pará-reforça-rede-de-proteção-a-crianças-e-adolescentes>. Acesso em: 16 out. 2025.

AZAMBUJA, Maria Regina Fay de. **Violência sexual intrafamiliar**: é possível proteger a criança? Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

BERNARDO, Alethea Maria Carolina Sales; RODRIGUES, Ariane Lilian Lima dos Santos Melo. **Violência sexual contra criança e adolescente na Amazônia: um panorama no Arquipélago do Marajó.** Fonte Segura: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, ed. 241, 2023. Disponível em: <https://fontessegura.forumseguranca.org.br/violencia-sexual-contra-crianca-e-adolescente-na-amazonia-um-panorama-no-arquipelago-do-marajo>. Acesso em: 6 out. 2025.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 1 out. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.344, de 6 de outubro de 2016.** Dispõe sobre o enfrentamento do tráfico de pessoas e dá outras providências. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, 7 out. 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13344.htm. Acesso em: 1 out. 2025.

BRASIL. Ministério da Educação. **Governo do Brasil entrega 43 obras da educação no Marajó (PA).** Brasília, DF: MEC, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/noticias/2025/outubro/governo-do-brasil-entrega-43-oberas-da-educacao-no-marajo-pa>. Acesso em: 6 out. 2025.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Dados sobre tráfico de pessoas revelam diferenças de exploração entre gêneros e principais canais de aliciamento.** Brasília, DF: MJSP, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/noticias/dados-sobre-trafico-de-pessoas-revelam-diferencias-de-exploracao-entre-generos-e-principais-canais-de-aliciamento>. Acesso em: 1 out. 2025.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. **Relatório da Comitiva Cidadania Marajó: atividades no Arquipélago do Marajó, 02 a 05 de maio de 2023.** Brasília, DF: MDHC, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/cidadania-marajo/acoes/Cidadania_Marajo_Relatorio_.pdf. Acesso em: 6 out. 2025.

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. **Relatório Nacional sobre Tráfico de Pessoas: dados 2021 a 2023.** Brasília, DF: MJSP; UNODC, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mj/pt-br/assuntos/sua-protectao/trafico-de-pessoas/relatorio-nacional-trafico-de-pessoas-oficial.pdf>. Acesso em: 6 out. 2025.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. **Relatório da Comitiva Cidadania Marajó.** Brasília, DF: MDHC, 2023. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/cidadania-marajo/acoes/Cidadania_Marajo_Relatorio_.pdf. Acesso em: 16 out. 2025.

BRASIL. Senado Federal. **No Marajó, CDH investiga denúncias de tráfico humano e criança desaparecida.** Brasília, DF: Senado Federal, 2025. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/audios/2025/06/no-marajo-cdh-investiga-denuncias-de-trafico-humano-e-crianca-desaparecida>. Acesso em: 6 out. 2025.

BRASIL. Senado Federal. **Relatório aponta desafios estruturais no Marajó**. Brasília, DF: Senado Federal, 2025. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/noticias/audios/2025/08/relatorio-aponta-desafios-estruturais-no-marajo>. Acesso em: 6 out. 2025.

CARVALHO, Rose Mary de. Comentários ao art. 136 do ECA. In: CURY, Munir; SILVA, Antônio Fernando Amaral e; MENDEZ, Emílio García (coords.). **Estatuto da Criança e do Adolescente comentado: comentários jurídicos e sociais**. 1. ed. São Paulo: Malheiros, 1992. p. 413-420.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (CNMP); MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO PARÁ (MPPA). **CNMP e MPPA se unem para combater a violência sexual contra crianças e adolescentes no Arquipélago do Marajó**. Brasília, DF: CNMP, 26 jun. 2025. Disponível em: <https://www.cnmp.mp.br/portal/todas-as-noticias/18700-cnmp-e-mppa-se-unem-para-combater-a-violencia-sexual-contra-criancas-e-adolescentes-no-arquipelago-de-marajo>. Acesso em: 16 out. 2025.

COSTA, E. M. Escolas ribeirinhas e seus desafios: faces da educação do campo na Amazônia marajoara. **Revista Teias**, n. 387, 2021.

FLORENZANO, Fransinete. **O drama das meninas balseiras no Marajó**. Uruá-Tapera, 2015. Disponível em: <https://uruatapera.com/o-drama-das-meninas-balseiras-no-marajo/>. Acesso em: 16 out. 2025.

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO; PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD); INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Atlas do Desenvolvimento Humano Municipal**: perfil do município de Melgaço (PA). Brasília, DF: Fundação João Pinheiro; PNUD; IPEA, 2023. Disponível em: <http://www.atlasbrasil.org.br/perfil/municipio/150450>. Acesso em: 4 out. 2025.

G1. **Crianças são vítimas de exploração sexual na Ilha do Marajó**, no Pará. G1 Pará, 18 ago. 2015. Disponível em: <https://g1.globo.com/pará/noticia/2015/08/criancas-sao-vitimas-de-exploracao-sexual-na-ilha-do-marajo-no-pará.html>. Acesso em: 16 out. 2025.

G1. **Cidade com pior IDH no país, Melgaço (PA), tem 50% de analfabetos**. G1 Pará, 29 jul. 2013. Disponível em: <http://glo.bo/13hsfwZ>. Acesso em: 5 out. 2025.

G1. **Crianças são vítimas de exploração sexual na Ilha do Marajó, no Pará**. G1 Pará, 2015. Disponível em: <https://g1.globo.com/pará/noticia/2015/08/criancas-sao-vitimas-de-exploracao-sexual-na-ilha-do-marajo-no-pará.html>. Acesso em: 6 out. 2025.

GÓES, Aquésia Maciel. **Boto cor-de-rosa: uma narrativa sobre gênero, raça e violência**. 2018. Dissertação (Mestrado em Literatura Comparada) – Universidade Federal da Integração Latino-Americana (UNILA), Foz do Iguaçu, 2018. Disponível em: <http://dspace.unila.edu.br/123456789/4156>. Acesso em: 6 out. 2025.

INSTITUTO PEABIRU. **“O Peconheiro”**: diagnóstico das condições de trabalho do extrativista de açaí. Belém: Instituto Peabiru, 2016.

LOUREIRO, João de Jesus Paes. **A conversão da semiótica: na arte e na cultura.** Edição trilíngue. Belém: EDUFPA, 2007.

MARINHO, José Antônio Magalhães. **Dinâmica das relações socioeconômicas e ecológicas no extrativismo do açaí:** o caso do médio rio Pracuúba, São Sebastião da Boa Vista, Marajó (PA). 2005. 186 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Sustentável do Trópico Úmido) – Universidade Federal do Pará, Belém, 2005.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Protocolo para Prevenir, Reprimir e Punir o Tráfico de Pessoas, especialmente Mulheres e Crianças. Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (OHCHR).** Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/protocol-prevent-suppress-and-punish-trafficking-persons>. Acesso em: 1 out. 2025.

PACHECO, Agenor Sarraf. Cartografia & fotoetnografia das águas: modos de vida e de luta na Amazônia marajoara. **Iluminuras**, n. 65, 2018.

POJO, Eliana Campos; VILHENA, Maria de Nazaré. Crianças ribeirinhas da Amazônia paraense. In: SILVA, Isabel de Oliveira e; SILVA, Ana Paula Soares da; MARTINS, Aracy Alves (orgs.). **Infâncias do campo.** Belo Horizonte: Autêntica, 2013. p. 135–148.

PONTO DE PAUTA – PARÁ. **Podcast levanta polêmica sobre a lenda do boto-cor-de-rosa: “máscara” à violência sexual?** 24 jun. 2022. Disponível em: <https://pontodepauta.com/2022/06/24/podcast-levanta-polemica-sobre-a-lenda-do-boto-cor-de-rosa-mascara-a-violencia-sexual/>. Acesso em: 11 out. 2025.

PROGRAMA ABRACE O MARAJÓ. **BALANÇO E PRESTAÇÃO DE CONTAS.** Brasília, DF: Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (MMFDH), 2022. Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/acao-a-informacao/governanca/BALANCO_MARAO.pdf. Acesso em: 27 out. 2025.

REDDA+. **Conheça o povo ribeirinho da Amazônia.** Redda+, 2023. Disponível em: <https://redda.com.br/povo-ribeirinho-da-amazonia/>. Acesso em: 5 out. 2025.

ROMARO, R. A.; CAPITÃO, C. G. **As faces da violência:** aproximações, pesquisas, reflexões. São Paulo: Vetor, 2007.

TRAMONTA NEWS. **Vítimas da Ilha do Marajó:** o que acontece por trás da exploração #TN. [S. l.]: Tramonta News, 2025. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Lhsfx6zBT3g>. Acesso em: 16 out. 2025.

UNITED NATIONS OFFICE ON DRUGS AND CRIME (UNODC). **GLO-ACT Brazil: ação global interativo 2018.** Viena: UNODC, 2018. Disponível em: https://www.unodc.org/documents/human-trafficking/GLO-ACT/GLOACT-Brazil_Acao_Global_Interativo_2018.pdf. Acesso em: 7 out. 2025.

A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA PROCESSAR E JULGAR O INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA DE EMPRESAS EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL: UMA ANÁLISE DO TEMA 26 DO TST

THE COMPETENCE OF THE LABOR COURT TO PROCESS AND JUDGE THE
INCIDENT OF DISREGARD OF THE LEGAL PERSONALITY OF COMPANIES
UNDER JUDICIAL RECOVERY: AN ANALYSIS OF THEME 26 OF THE TST

Recebido em	01/12/2025
Aprovado em	03/12/2025

Lucas Willott Pereira ¹
Juliana Oliveira Eiró do Nascimento ²

RESUMO

O presente trabalho analisa a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar o incidente de desconsideração da personalidade jurídica (IDPJ) quando a empresa reclamada se encontra em recuperação judicial, especialmente após a promulgação da Lei nº 14.112/2020. O estudo examina os limites de atuação da Justiça do Trabalho diante do juízo universal da recuperação, considerando os impactos práticos e teóricos na interface entre o Direito do Trabalho e o Direito Empresarial. O objetivo central consiste em compreender a distribuição da competência jurisdicional à luz da legislação, da doutrina e da jurisprudência. Entre os objetivos específicos, destacam-se: identificar os fundamentos jurídicos da desconsideração da personalidade jurídica no processo trabalhista; analisar o regime jurídico da recuperação judicial e seus reflexos sobre a execução trabalhista; e investigar as divergências interpretativas entre o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Superior Tribunal de Justiça (STJ). A metodologia empregada é de natureza teórico-empírica, com abordagem qualitativa, baseada em pesquisa bibliográfica e documental, abrangendo legislação, doutrina, julgados recentes dos tribunais superiores e pareceres institucionais. Os resultados indicam que, após a Lei nº 14.112/2020, prevalece o entendimento de que o IDPJ envolvendo empresas em recuperação judicial deve ser decidido pelo juízo universal, cabendo à Justiça do Trabalho apurar e liquidar o crédito. Exceção ocorre quando a medida atinge bens de terceiros não submetidos ao plano recuperacional. Conclui-se que a compatibilização entre a tutela do crédito trabalhista e a preservação da empresa se mostra indispensável para assegurar segurança jurídica e equilíbrio entre os valores constitucionais.

Palavras-chave: Justiça do Trabalho; recuperação judicial; desconsideração da personalidade jurídica; competência; Lei nº 14.112/2020.

¹ Graduando em Direito pelo Centro Universitário do Pará (CESUPA). Presidente e Fundador da Liga Acadêmica de Direito do Trabalho. Pesquisador vinculado ao Grupo de Pesquisa de Trabalho Decente do CESUPA (GPTD). Assessor do Conselho de Recursos da Previdência Social (CRPS-INSS). Representante Acadêmico de Cooperação do Tribunal Regional da 8ª Região.

² Mestre em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional. Advogada no escritório André Eiró Advogados. Professora de Graduação e Pós-Graduação no CESUPA.

ABSTRACT

This study analyzes the jurisdiction of the Labor Courts to process and adjudicate the Incident of Disregard of Legal Personality (IDPJ) when the defendant company is undergoing judicial reorganization, particularly after the enactment of Law No. 14.112/2020. It examines the limits of the Labor Courts' authority in light of the universal jurisdiction of reorganization, observing practical and theoretical implications at the intersection between Labor Law and Business Law. The main objective is to understand the allocation of jurisdictional competence based on legislation, doctrine, and case law. The specific objectives include identifying the legal foundations of the disregard of legal personality in labor proceedings, analyzing the legal framework of judicial reorganization and its effects on labor enforcement, and investigating interpretative divergences between the Superior Labor Court (TST) and the Superior Court of Justice (STJ). The methodology is theoretical and empirical, adopting a qualitative approach through bibliographic and documentary research grounded in legislation, doctrine, recent case law from higher courts, and institutional opinions. The findings indicate that, following Law No. 14.112/2020, the prevailing view is that the IDPJ involving companies under judicial reorganization must be decided by the bankruptcy court, while the Labor Court remains responsible for determining and liquidating the claim. An exception arises when the measure affects the assets of third parties not bound by the reorganization plan. It is concluded that reconciling the protection of labor credits with the preservation of the company is essential to ensure legal certainty and balance among constitutional values.

Keywords: Labor Court; judicial reorganization; disregard of legal personality; jurisdiction; Law No. 14.112/2020.

1 INTRODUÇÃO

A desconsideração da personalidade jurídica, prevista no Código Civil e amplamente aplicada pela Justiça do Trabalho, constitui instrumento destinado a coibir abusos do instituto da pessoa jurídica. Sua função é responsabilizar sócios e administradores quando constatadas fraude, abuso de direito ou confusão patrimonial, assegurando que a autonomia societária não seja utilizada como escudo para práticas ilícitas. No âmbito trabalhista, tal mecanismo ganhou especial relevo como meio de garantir a efetividade da execução e a satisfação de créditos de natureza alimentar, cuja tutela jurisdicional demanda máxima celeridade.

Em sentido complementar, a recuperação judicial, disciplinada pela Lei nº 11.101/2005 e substancialmente reformada pela Lei nº 14.112/2020, tem por finalidade preservar empresas viáveis, manter empregos e organizar o pagamento aos credores de forma equilibrada. Nesse contexto, vigora o princípio do juízo universal, que centraliza os atos executórios a fim de evitar tratamentos desiguais entre credores e assegurar a função social da empresa e a continuidade da atividade econômica.

A interseção entre esses dois institutos, desconsideração da personalidade jurídica e recuperação judicial, tem gerado intenso debate jurídico. De um lado, ressalta-se a necessidade de proteger o trabalhador e garantir a satisfação de créditos alimentares; de outro, impõe-se o

respeito à autoridade do juízo recuperacional e à ordem de pagamentos estabelecida pela legislação concursal.

A reforma legislativa de 2020 e a subsequente divergência jurisprudencial entre o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Superior Tribunal de Justiça (STJ) ampliaram a complexidade da matéria, especialmente no que se refere aos limites da competência da Justiça do Trabalho para processar o incidente de desconsideração em face de empresas em recuperação judicial.

Nesse cenário, a presente investigação se propõe a responder ao seguinte problema de pesquisa: em que medida a Justiça do Trabalho detém competência para processar e julgar o incidente de desconsideração da personalidade jurídica em face de empresas em recuperação judicial, à luz da reforma introduzida pela Lei nº 14.112/2020 e das recentes divergências jurisprudenciais entre o TST e o STJ?

Parte-se da hipótese de que, após a reforma de 2020, a competência para apreciar o incidente de desconsideração, quando se tratar de empresa em recuperação judicial, deve ser concentrada no juízo universal, cabendo à Justiça do Trabalho apenas apurar e liquidar o crédito trabalhista, salvo quando a responsabilização recair sobre patrimônio de terceiros não submetidos ao processo recuperacional.

O objetivo geral do estudo consiste em analisar a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar o incidente de desconsideração da personalidade jurídica em contexto de recuperação judicial, com base na legislação, na doutrina e na jurisprudência contemporânea.

A relevância do tema decorre da tensão entre dois valores constitucionais centrais: a efetividade da tutela do crédito trabalhista, de natureza eminentemente alimentar, e a preservação da empresa, associada ao princípio da *par conditio creditorum*. A persistente ausência de uniformidade entre os entendimentos do TST e do STJ tem gerado significativa insegurança jurídica para trabalhadores, empresas e investidores, evidenciando a importância de uma análise crítica e sistemática sobre a matéria, bem como de propostas que favoreçam a harmonização entre os ramos do Direito envolvidos.

Metodologicamente, trata-se de pesquisa teórica e empírica, de caráter exploratório, com abordagem qualitativa e método propositivo. Serão utilizadas pesquisa bibliográfica e documental, envolvendo a análise da legislação aplicável, da doutrina especializada e de julgados recentes dos tribunais superiores, além de notas técnicas e publicações institucionais. A coleta de dados abrangerá obras jurídicas, a Lei nº 14.112/2020 e decisões paradigmáticas do TST e do STJ, com o objetivo de identificar a evolução normativa e jurisprudencial. A

sistematização das informações será realizada de forma crítica e comparativa, buscando propor soluções interpretativas que promovam uma articulação coerente entre o Direito do Trabalho e o Direito Empresarial.

2 A DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA NO DIREITO DO TRABALHO

A desconsideração da personalidade jurídica, embora de construção relativamente recente no ordenamento jurídico brasileiro, tem assumido importância crescente, especialmente diante dos abusos cometidos por meio da autonomia patrimonial conferida às pessoas jurídicas. Como leciona Gonçalves (2013), o sistema reconhece às pessoas jurídicas uma personalidade distinta daquela de seus membros, atribuindo-lhes direitos e deveres próprios. Tal autonomia patrimonial, indispensável ao desenvolvimento das atividades empresariais, pode, contudo, ser manipulada para fins ilegítimos, convertendo-se em mecanismo de fraude ou abuso de direito contra credores, de modo a permitir o enriquecimento ilícito de sócios ou administradores que se valem da estrutura societária como um verdadeiro “véu” protetor para práticas ilícitas.

Nessa linha, Tartuce (2014) esclarece que a pessoa jurídica possui capacidade própria para exercer direitos e contrair obrigações, de forma autônoma em relação aos indivíduos que a compõem, decorrendo daí a separação patrimonial entre sociedade e sócios. Tal separação constitui pilar do Direito Civil e do Direito Empresarial contemporâneos, garantindo segurança jurídica e estímulo à atividade econômica. Todavia, como ressalta o autor, essa autonomia não é absoluta: os componentes da pessoa jurídica, em regra, respondem apenas nos limites do capital social, salvo nas hipóteses legais em que se admite a responsabilização pessoal por atos ilícitos, abuso de direito ou fraude.

A doutrina contemporânea tem destacado que essa autonomia não pode servir de escudo para práticas fraudulentas ou que impliquem burla à legislação, sobretudo em contextos empresariais marcados por grupos familiares e estruturas societárias complexas. Sousa e Medrado (2023) demonstram que o uso distorcido da personalidade jurídica, em especial por empresas familiares, pode comprometer a tutela dos credores e justificar a superação episódica da autonomia patrimonial, de modo a responsabilizar diretamente os sócios que dela se beneficiam de forma irregular. Gaspary (2023), ao analisar a desconsideração da personalidade jurídica em empresas em recuperação judicial no âmbito da Justiça do Trabalho, evidencia que esse instrumento assume relevância ainda maior na proteção do crédito trabalhista, dada sua natureza alimentar e a vulnerabilidade acentuada em cenários de crise econômica empresarial.

Nieweglowski (2023), em estudo sobre a vulnerabilidade dos créditos laborais em processos de recuperação judicial e falência, reforça que a autonomia patrimonial não pode ser utilizada como blindagem absoluta contra a satisfação das obrigações trabalhistas, sob pena de violação da função social da empresa e do valor social do trabalho, ambos princípios constitucionais estruturantes. Dessa forma, a desconsideração da personalidade jurídica, ainda que excepcional, apresenta-se como mecanismo necessário para compatibilizar a limitação da responsabilidade dos sócios com a proteção efetiva dos credores, especialmente os trabalhadores, e para preservar a boa-fé objetiva nas relações econômicas.

No campo do Direito do Trabalho, essa distinção patrimonial sofre temperamentos em razão da função social do crédito trabalhista e da proteção ao trabalhador hipossuficiente. A Justiça do Trabalho, ao aplicar a teoria da desconsideração da personalidade jurídica, busca impedir que a autonomia patrimonial seja utilizada como instrumento de frustração de obrigações trabalhistas, notadamente nos casos de encerramento irregular das atividades empresariais ou de esvaziamento patrimonial. Assim, a boa-fé objetiva e a vedação ao abuso de direito constituem fundamentos materiais para o afastamento da autonomia societária, recebendo, no âmbito trabalhista, densidade prática voltada à efetividade da tutela jurisdicional e à promoção da justiça social (Santos; Nogueira, 2024).

Dessa forma, a aplicação da desconsideração da personalidade jurídica no processo trabalhista visa harmonizar o princípio da autonomia patrimonial com os valores constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho. Embora o instituto tenha origem no Direito Privado, no contexto laboral assume caráter protetivo e instrumental, permitindo ao julgador relativizar a separação entre sociedade e sócios sempre que esta se revelar obstáculo à satisfação de créditos de natureza alimentar ou meio para a prática de fraude e abuso. Essa relativização encontra respaldo na função social do crédito trabalhista, de modo que a desconsideração atua como mecanismo de efetividade da tutela jurisdicional diante da vulnerabilidade do trabalhador frente à autonomia societária (Garcia, 2023).

A aplicação da teoria menor da desconsideração da personalidade jurídica às empresas em recuperação judicial tem sido objeto de intenso debate doutrinário e jurisprudencial. Embora historicamente difundida nos âmbitos trabalhista e consumerista, a promulgação da Lei nº 14.112/2020, ao introduzir os artigos 6º-C e 82-A na Lei de Recuperação e Falência (Lei nº 11.101/2005), estabeleceu um novo marco interpretativo (Brasil, 2020; 2005).

Com a reforma, consolidou-se a diretriz de preservação do juízo universal e a exigência de observância da teoria maior, prevista no artigo 50 do Código Civil, de modo a condicionar

a superação da personalidade jurídica à comprovação efetiva de abuso, por desvio de finalidade ou confusão patrimonial. Afasta-se, assim, a aplicação automática da teoria menor, que prescinde dessa demonstração, impondo-se a necessidade de prova concreta do abuso da personalidade jurídica como requisito para a responsabilização dos sócios (Souza, 2025).

A insistência na adoção da teoria menor pela Justiça do Trabalho após a reforma legislativa tem potencial para gerar significativa insegurança jurídica. Tal prática, além de contrariar o espírito da Lei nº 14.112/2020, compromete a previsibilidade das decisões judiciais e desestabiliza o necessário equilíbrio entre a tutela efetiva do crédito trabalhista e a preservação da empresa, valores constitucionais que devem coexistir de forma harmônica (Brasil, 2020).

A ampliação indiscriminada da responsabilização de sócios, especialmente quando estes atuam de boa-fé, pode resultar em esvaziamento patrimonial e inviabilizar o soerguimento empresarial, frustrando a própria finalidade da recuperação judicial. Esse risco é enfatizado por Souza (2025), que adverte que a aplicação da desconsideração da personalidade jurídica em empresas em recuperação, com base na teoria menor e na simples constatação de insolvência ou inadimplemento, ameaça a estabilidade da estrutura empresarial e desestimula o uso do instituto recuperacional.

Na mesma direção, Gaspary (2023) demonstra que a adoção da teoria menor em relação a empresas em recuperação judicial promove desequilíbrio entre credores e compromete os objetivos do processo recuperacional. Fey (2023), por sua vez, alerta para os riscos de insegurança jurídica e desestímulo à livre iniciativa quando a desconsideração é aplicada sem a devida comprovação de abuso. Em complemento, Borba (2011) sustenta que o uso indiscriminado do instituto fragiliza a segurança jurídica e a autonomia patrimonial, princípios estruturantes do Direito Empresarial, podendo provocar instabilidade econômica e social.

A exigência de que o incidente de desconsideração da personalidade jurídica seja processado perante o juízo da recuperação judicial, e não pela Justiça do Trabalho, busca precisamente preservar a lógica concursal e assegurar a efetividade do plano de reestruturação, contribuindo para a continuidade da atividade produtiva e a manutenção de empregos. Trata-se de medida que reforça os princípios da legalidade, da preservação da empresa e da segurança jurídica, pilares essenciais tanto ao Direito Empresarial quanto ao Direito do Trabalho (Souza, 2025; Bebber, 2024).

Cumpre destacar, entretanto, que a desconsideração da personalidade jurídica constitui mecanismo de utilização estritamente excepcional, destinado a relativizar a autonomia patrimonial apenas quando houver efetiva demonstração de abuso, fraude ou confusão

patrimonial. A doutrina contemporânea tem enfatizado que o instituto não se presta a suprir a mera insolvência da empresa, exigindo uma análise rigorosa que articule o plano material, caracterização do desvio de finalidade ou abuso societário, ao plano processual, adequação do procedimento, com respeito ao contraditório e à ampla defesa.

Conforme observa Gaspari (2023), a desconsideração, especialmente em contextos de crise empresarial, requer demonstração concreta de má gestão ou de condutas desviantes por parte dos administradores, sob pena de comprometer a segurança jurídica e a igualdade entre credores. Na mesma linha, Fey (2023) defende que a aplicação do instituto deve observar critérios objetivos e isonômicos, de modo a equilibrar a proteção dos credores com a garantia do devido processo legal, evitando responsabilizações automáticas ou desproporcionais. Assim, reafirma-se que a excepcionalidade e a fundamentação robusta permanecem pilares indispensáveis para a aplicação adequada da desconsideração da personalidade jurídica no sistema jurídico contemporâneo.

No âmbito laboral, a aplicação da desconsideração da personalidade jurídica assume relevo particular, em razão do caráter alimentar dos créditos trabalhistas e da hipossuficiência estrutural do empregado. Nesse sentido, Baraúna e Teixeira (2016) destacam que o incidente de desconsideração da personalidade jurídica no processo do trabalho deve ser manejado em conformidade com os princípios que lhe são próprios, especialmente a tutela do trabalhador e o contraditório.

Há, contudo, uma corrente doutrinária que defende maior flexibilidade no contexto da execução trabalhista. Sorgatto (2014), por exemplo, sustenta que a aplicação rígida da teoria maior, que exige prova formal e robusta do desvio de finalidade ou da confusão patrimonial, pode, em determinadas situações, inviabilizar a satisfação de créditos de natureza alimentar. Para o autor, admitir a teoria menor como instrumento de proteção do hipossuficiente seria compatível com os valores sociais do trabalho e com a efetividade da jurisdição laboral.

O debate revela, de forma enfática, a necessidade de harmonizar a tutela reforçada do trabalhador com a preservação da empresa e a salvaguarda da segurança jurídica, especialmente diante das profundas alterações promovidas pela Lei nº 14.112/2020. A partir dessa reforma, observa-se uma orientação normativa e jurisprudencial consistente em reafirmar a competência do juízo universal para processar o incidente de desconsideração da personalidade jurídica e consolidar a prevalência da teoria maior como critério para a superação da autonomia patrimonial da sociedade empresária. Essa diretriz busca assegurar unidade e racionalidade ao

processo recuperacional, evitando decisões conflitantes e preservando a igualdade entre credores.

Não obstante, a centralização do incidente e o reconhecimento da teoria maior não afastam a natureza tutelar que permeia o Direito do Trabalho. A doutrina contemporânea tem destacado que a proteção ao crédito trabalhista, dada sua natureza alimentar e relevância constitucional, exige do intérprete a formulação de soluções equilibradas, capazes de compatibilizar a efetividade dos direitos laborais com a manutenção da atividade econômica e a finalidade do instituto recuperacional.

Nessa perspectiva, Silva e Andrade (2023) assinalam que o desafio pós-reforma reside justamente em estruturar mecanismos decisórios que preservem o trabalhador sem comprometer o ambiente de estabilidade indispensável à reorganização empresarial. De igual modo, Diniz (2021) ressalta que a atuação judicial deve se pautar por critérios objetivos e proporcionais, prevenindo tanto o uso abusivo da personalidade jurídica quanto interferências que possam frustrar o plano de recuperação. Assim, a construção interpretativa contemporânea requer uma abordagem ponderada, que concilie a vocação protetiva do Direito do Trabalho com a lógica sistemática da recuperação judicial.

A singularidade que caracteriza o processo do trabalho impõe cautela redobrada na aplicação da desconsideração da personalidade jurídica, sobretudo diante de suas peculiaridades procedimentais e de sua finalidade eminentemente protetiva. A Instrução Normativa nº 39 do Tribunal Superior do Trabalho, ao regulamentar o incidente de desconsideração da personalidade jurídica no âmbito laboral, determina a observância das regras previstas no Código de Processo Civil, garantindo aos sócios e administradores o exercício pleno do contraditório e da ampla defesa (Brasil, 2016). Essa diretriz normativa busca harmonizar a efetividade da execução trabalhista com a segurança jurídica, assegurando que a superação da autonomia patrimonial não se realize de forma automática ou dissociada dos direitos fundamentais processuais.

Não obstante, parte relevante da doutrina contemporânea questiona a plena compatibilidade do incidente de desconsideração com a dinâmica própria do processo do trabalho. Garcia (2024) observa que a natureza marcadamente executiva da jurisdição laboral, que admite, inclusive, atos de constrição patrimonial *ex officio*, pode gerar tensões entre a celeridade processual, a proteção do crédito trabalhista e a necessidade de preservar a estabilidade das relações empresariais, especialmente quando se trata de empresas em crise. Do mesmo modo, Sousa e Medrado (2023) destacam que a adoção indiscriminada do incidente,

dissociada de critérios objetivos e da análise das circunstâncias econômico-produtivas, pode comprometer o equilíbrio entre eficiência executiva e segurança jurídica, resultando em responsabilizações excessivas ou desproporcionais.

Assim, embora o IDPJ represente um mecanismo relevante para coibir abusos, sua aplicação no processo laboral requer interpretação ponderada, capaz de compatibilizar a efetividade da tutela trabalhista com a racionalidade e a estabilidade necessárias ao ambiente empresarial.

Em síntese, ainda que a desconsideração da personalidade jurídica seja um instituto consagrado e de aplicação excepcional no sistema jurídico brasileiro, sua utilização no processo do trabalho deve observar as especificidades dessa jurisdição, conciliando a efetividade da tutela creditícia com as garantias processuais fundamentais e com o modelo normativo reforçado pela Lei nº 14.112/2020.

3 A RECUPERAÇÃO JUDICIAL E SUA RELAÇÃO COM A DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

O instituto da recuperação judicial foi concebido para proporcionar às empresas em crise econômico-financeira a possibilidade de reorganização, assegurando a preservação de sua função social, a continuidade da atividade produtiva e a manutenção de empregos. Trata-se de mecanismo estruturado sobre o princípio do juízo universal, responsável pela centralização dos atos executórios e das deliberações que possam afetar o patrimônio da recuperanda, evitando decisões contraditórias e assegurando tratamento isonômico entre credores, conforme já destacou a doutrina especializada (Mendes; Ferraz, 2023).

A reforma promovida pela Lei n. 14.112/2020 reforçou essa lógica ao introduzir os arts. 6º-C e 82-A na Lei n. 11.101/2005. O art. 6º-C impede que a recuperação judicial ou a homologação do plano sejam utilizadas para imputar, de forma automática, responsabilidade patrimonial a terceiros, exigindo demonstração específica de condutas abusivas (Brasil, 2020).

Por sua vez, o art. 82-A, especialmente em seu parágrafo único, estabelece que a desconsideração da personalidade jurídica da sociedade falida ou em recuperação judicial deve ser decretada exclusivamente pelo juízo universal, observando-se os requisitos materiais do art. 50 do Código Civil e o procedimento dos arts. 133 a 137 do Código de Processo Civil (Brasil, 2020). Tais dispositivos, como observa Souza (2023), fixaram balizas mais rígidas para a superação episódica da autonomia patrimonial, preservando a coerência do processo concursal.

A atualidade e a relevância do tema foram reafirmadas na audiência pública promovida pelo Tribunal Superior do Trabalho, em 13 de novembro de 2025, no âmbito do Tema n. 26, na qual magistrados, estudiosos e representantes da advocacia especializada discutiram a competência da Justiça do Trabalho para apreciar incidentes de desconsideração da personalidade jurídica envolvendo empresas em recuperação judicial. Destacou-se que a interpretação dos arts. 6º-C e 82-A deve harmonizar a tutela dos créditos trabalhistas com a racionalidade da recuperação judicial, evitando decisões paralelas que comprometam a preservação da empresa e a igualdade entre credores (TST, 2025). Como ressaltado, a centralização da análise da desconsideração no juízo universal contribui para a estabilidade econômica e para a efetividade da função social da empresa.

Desse modo, a reforma legislativa e o posicionamento institucional recente convergem para a compreensão de que a desconsideração da personalidade jurídica, em contexto de crise empresarial, deve ser manejada com parcimônia e sob coordenação do juízo recuperacional, compatibilizando a proteção dos credores, especialmente os trabalhistas, com o objetivo maior de reestruturação empresarial (Souza, 2023).

A desconsideração da personalidade jurídica, por sua vez, constitui instrumento fundamental no sistema jurídico brasileiro, permitindo responsabilizar sócios e administradores quando utilizam a pessoa jurídica de modo abusivo, fraudulento ou com o intuito de frustrar credores. Sua aplicação revela especial relevância em hipóteses de confusão patrimonial, desvio de finalidade ou fraude, funcionando como garantia de efetividade na tutela do crédito trabalhista e de concretização do princípio da proteção ao trabalhador (Lopes; Santos, 2022). Nessa perspectiva, o instituto atua como mecanismo de correção ao mau uso da autonomia patrimonial, assegurando que a estrutura societária não seja utilizada como escudo para práticas lesivas.

Contudo, no âmbito da recuperação judicial, a desconsideração não pode ser tratada como via automática de responsabilização de sócios ou administradores em razão do simples inadimplemento. A Lei n. 14.112/2020 delineou um novo regime jurídico que visa preservar a função reestruturadora da recuperação e assegurar a par conditio creditorum. Parte da doutrina sustenta que, nesse contexto, o incidente deve ser processado exclusivamente pelo juízo universal e com base em comprovação concreta de abuso da personalidade, desvio de finalidade ou confusão patrimonial, requisitos típicos da teoria maior (Paula; Almeida, 2023).

Em perspectiva convergente, Souza (2025) adverte que a adoção indiscriminada da teoria menor em execuções durante a recuperação ou a falência rompe com a lógica do regime

especial de solvência coletiva, podendo comprometer a reestruturação e inviabilizar o plano aprovado pelos credores. Tupinambá (2023) examina os desafios fáticos e processuais da desconsideração em sede trabalhista, ressaltando a necessidade de procedimentos compatíveis com os fins do processo concursal, a fim de evitar decisões conflitantes e assegurar segurança jurídica às partes envolvidas.

Portanto, quando tratada no contexto da recuperação judicial, a desconsideração da personalidade jurídica deve obedecer a critérios rigorosos e verdadeiramente excepcionais. Ela não se presta a suprir meros efeitos da crise ou do inadimplemento, devendo equilibrar a proteção dos credores com a preservação da empresa e a estabilidade do sistema econômico-concursal.

O art. 82-A da Lei de Recuperação e Falência estabelece que a desconsideração da personalidade jurídica somente poderá ser declarada pelo juízo da recuperação ou da falência, seguindo-se o procedimento previsto nos arts. 133 a 137 do Código de Processo Civil e observando-se os requisitos materiais do art. 50 do Código Civil (Brasil, 2002; Brasil, 2005). Como assevera Lopes (2022), o respeito a essa reserva de competência é essencial para evitar a desestabilização do plano recuperacional e garantir a observância da ordem concursal. Assim, o equilíbrio interpretativo do art. 82-A constitui requisito indispensável para compatibilizar a efetividade da execução trabalhista com a preservação da empresa em crise.

A discussão acerca do órgão competente para apreciar o incidente de desconsideração da personalidade jurídica, no contexto da recuperação judicial, está diretamente vinculada à definição da competência jurisdicional e à própria lógica do processo concursal. A Lei n. 14.112/2020, ao introduzir o art. 82-A na Lei n. 11.101/2005, estabeleceu de forma categórica que o incidente deve ser processado e julgado exclusivamente pelo juízo da recuperação ou da falência, afastando a atuação paralela de outros ramos do Judiciário, inclusive da Justiça do Trabalho (Brasil, 2020).

A doutrina recente tem reconhecido que esse dispositivo representa uma opção legislativa clara pela centralização decisória, destinada a assegurar coerência procedural, evitar decisões contraditórias e impedir que credores específicos obtenham satisfação patrimonial à margem da ordem concursal. Nesse sentido, Paula e Almeida (2023) afirmam que a concentração do incidente no juízo universal é condição indispensável para preservar a unidade do processo de insolvência e assegurar que eventual responsabilização de sócios, administradores ou integrantes de grupo econômico observe critérios rigorosos, compatíveis com a excepcionalidade da desconsideração.

De forma convergente, Souza (2025) sustenta que a competência exclusiva do juízo recuperacional para a análise do incidente impede a fragmentação das decisões e protege a racionalidade do regime de reestruturação, evitando que a aplicação da teoria menor ou de mecanismos de execução externos comprometa o plano de soerguimento aprovado pelos credores. Assim, a leitura sistemática da legislação e da doutrina contemporânea revela que o art. 82-A não apenas define competência, mas consolida a centralização como elemento estrutural da recuperação judicial, reforçando a coerência do sistema concursal e a segurança jurídica.

Ainda que a Justiça do Trabalho permaneça competente para reconhecer e liquidar o crédito trabalhista, a responsabilidade pessoal dos sócios e administradores da empresa em recuperação deve ser apurada pelo juízo universal. Esse entendimento foi reafirmado em recentes decisões do Superior Tribunal de Justiça, que consolidaram a necessidade de preservação da unidade do juízo recuperacional e a vedação à fragmentação de execuções (Brasil, 2024).

Além disso, estudos jurimétricos recentes demonstram que os processos de recuperação judicial e de falência no Brasil apresentam significativa morosidade, alcançando, em média, 9,2 anos de duração, conforme levantamento realizado pelo Instituto Brasileiro de Administração do Sistema Judiciário – IBRAJUS (IBRAJUS, 2021). A excessiva dilação temporal desses procedimentos evidencia a vulnerabilidade dos trabalhadores, cujos créditos, de natureza alimentar, frequentemente permanecem longos períodos sem satisfação.

Nesse cenário, a demora processual amplia os riscos decorrentes de atos de gestão temerária, fraude ou desvio patrimonial praticados por sócios e administradores, ocasionando prejuízos irreparáveis e comprometendo a própria função social da empresa. Reforça-se, assim, a necessidade de que o ordenamento jurídico disponha de mecanismos efetivos de responsabilização para aqueles que, em manifesta violação aos deveres societários e à boa-fé objetiva, atuam em detrimento da coletividade de credores e empregados (Tupinambá; Noronha, 2023).

Sob o ponto de vista estrutural, a responsabilidade dos sócios nas sociedades empresárias é tradicionalmente compreendida como subsidiária, sendo excepcional a execução direta sobre o patrimônio pessoal antes da verificação do esgotamento dos bens sociais. A doutrina societária contemporânea mantém a classificação clássica dos regimes de responsabilidade: ilimitada, quando os sócios respondem integralmente pelas obrigações da sociedade; mista, hipótese em que apenas determinados sócios, como os comanditados,

possuem responsabilidade ilimitada; e limitada, modelo predominante no ambiente empresarial brasileiro, no qual o risco econômico dos sócios se restringe ao valor das quotas ou ações subscritas (Schnorr; Freitas, 2022).

Esse regime jurídico reforça a autonomia patrimonial da pessoa jurídica e sua função de organizar a atividade econômica, razão pela qual sua superação somente pode ocorrer em situações excepcionais e mediante comprovação robusta de abuso.

Coelho (2015) enfatiza que, nas sociedades de responsabilidade ilimitada, os bens dos sócios se submetem automaticamente ao regime da falência (Lei de Falências, art. 81), ao passo que, nas sociedades limitadas e anônimas, somente se admite a responsabilização pessoal quando o capital social não estiver integralizado (Lei de Falências, art. 82).

A responsabilização dos sócios ou administradores pode decorrer tanto da prática de ato ilícito quanto do abuso da personalidade jurídica. Campinho (2017, p. 216) esclarece que “a responsabilidade pelas dívidas sociais poderá derivar da prática de um ato ilícito (imputação direta) ou do abuso da personalidade jurídica, decorrente do desvio de finalidade ou da confusão patrimonial”. Em tais hipóteses, cabe ação de responsabilidade voltada ao resarcimento da massa falida ou da empresa em recuperação pelos prejuízos sofridos, conforme previsão do art. 944 do Código Civil.

O Código Civil e a Lei de Recuperação e Falência estabelecem parâmetros específicos para a responsabilização dos sócios, os quais variam conforme a estrutura societária adotada. Nas sociedades limitadas, prevalece o regime de responsabilidade subsidiária, de modo que o patrimônio pessoal dos sócios somente pode ser alcançado após o esgotamento dos bens sociais, respondendo solidariamente apenas pelo capital social ainda não integralizado. Já nas sociedades anônimas, a responsabilização patrimonial dos acionistas é ainda mais restrita, limitando-se ao montante das ações subscritas, preservando-se a autonomia patrimonial da companhia e a lógica da livre circulação do capital (Costa; Reis, 2021).

Esses modelos refletem a arquitetura típica do direito societário contemporâneo, que condiciona a superação da separação entre os patrimônios à demonstração de abuso ou gestão irregular, e não ao simples inadimplemento decorrente da crise econômico-financeira.

No que tange ao regime concursal, os arts. 81 e 82 da Lei de Recuperação e Falência conferem ao magistrado poderes específicos para proteger a empresa e os credores em situações de risco. Tais dispositivos autorizam a decretação de indisponibilidade de bens de administradores, controladores ou sócios que tenham contribuído para a situação de crise

mediante atos ilícitos, temerários ou fraudulentos, podendo a medida alcançar patrimônio suficiente para recompor o prejuízo causado (Brasil, 2020).

Como destaca Ferreira (2022), esses mecanismos não se confundem com a desconsideração da personalidade jurídica, mas funcionam como instrumentos preventivos e asseguratórios voltados à proteção da integridade da empresa e da massa de credores no curso do processo concursal, reforçando a necessidade de responsabilização proporcional e fundamentada.

Campinho (2017) observa que o objetivo dessas ações é assegurar o resarcimento da massa, podendo, em casos extremos, resultar em responsabilidade ilimitada.

Sturzenegger e Cavalcante (2023) reconhecem que, embora o incidente de desconsideração da personalidade jurídica (IDPJ) não esteja expressamente previsto na LRF, sua utilização é possível nas fases de execução do plano ou diante de indícios concretos de abuso, fraude ou confusão patrimonial, desde que respeitada a competência do juízo universal. Trata-se, contudo, de medida excepcional, que deve ser manejada com cautela para não se converter em instrumento de coerção judicial capaz de inviabilizar o soerguimento empresarial.

O Superior Tribunal de Justiça, por sua vez, reafirmou que a concessão da recuperação judicial não impede a execução contra os sócios após a desconsideração da personalidade jurídica, desde que respeitados os limites da boa-fé e da autonomia empresarial (Brasil, 2024). No voto condutor, a Ministra Nancy Andrighi enfatizou que o afastamento da personalidade jurídica constitui providência excepcional, cuja adoção não compromete o objetivo primordial do instituto recuperacional, a superação da crise e a continuidade da atividade produtiva.

Essa orientação visa equilibrar valores constitucionais em tensão: a proteção do crédito, especialmente o trabalhista, e a preservação da empresa e de sua função social. Como ressaltam Cavalcante e Sturzenegger (2023) e Lopes e Santos (2022), o desafio consiste em assegurar instrumentos eficazes de responsabilização para casos de abuso, sem inviabilizar a reestruturação empresarial e a manutenção de empregos, ambos essenciais à livre iniciativa e ao desenvolvimento econômico.

Em conclusão, recuperação judicial e desconsideração da personalidade jurídica não configuram institutos antagônicos, mas complementares. Enquanto a recuperação judicial busca preservar a viabilidade econômica e a função social da empresa, a desconsideração impede o uso indevido da estrutura societária para fins ilícitos ou fraudulentos. A harmonização entre ambos exige aplicação criteriosa e respeito aos limites legais, garantindo, simultaneamente, a

efetividade dos créditos, sobretudo trabalhistas, e a estabilidade social decorrente da continuidade da atividade empresarial.

4 CONFLITOS DE COMPETÊNCIA E JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS SUPERIORES

A controvérsia atinente à competência para a apreciação do incidente de desconsideração da personalidade jurídica (IDPJ), quando envolvida empresa em recuperação judicial, revela um dos debates mais complexos do direito contemporâneo, marcado pela intersecção entre a jurisdição trabalhista e o regime jurídico empresarial. A problemática ganha relevo à medida que se evidencia o entrelaçamento de valores constitucionais de alta densidade normativa: de um lado, a tutela do crédito trabalhista, de natureza alimentar e diretamente vinculada à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho (arts. 1º, III e IV, e 7º, CF); de outro, a preservação da empresa, enquanto expressão da função social da propriedade e instrumento de promoção do desenvolvimento econômico sustentável (art. 170, CF; art. 47, LRF).

Como observa Souza (2025), essa tensão entre duas rationalidades jurídicas, a protetiva, que informa o Direito do Trabalho, e a recuperacional, que orienta o Direito Empresarial, estrutura o cerne da disputa interpretativa contemporânea. A Justiça do Trabalho, historicamente orientada à efetividade da execução e à proteção do hipossuficiente, tradicionalmente exercia papel expansivo na busca pela satisfação do crédito laboral. Entretanto, a Lei nº 14.112/2020, ao reformar profundamente a Lei nº 11.101/2005, deslocou o eixo dessa discussão, reafirmando a competência do juízo universal da recuperação judicial para centralizar atos de constrição patrimonial, por força dos arts. 47, 6º-C e 82-A.

Essa alteração normativa provocou significativa redefinição das fronteiras jurisdicionais, especialmente quanto ao IDPJ. Diniz (2024) destaca que a reforma de 2020 reposicionou a Justiça do Trabalho dentro de um cenário de interdependência, exigindo compatibilização entre a efetividade da execução e o princípio da preservação da empresa. Para o autor, o deslocamento da competência para o juízo recuperacional, sempre que o patrimônio atingido estiver sujeito ao plano de soerguimento, decorre de uma opção legislativa de política judiciária, voltada a garantir a coerência sistêmica do processo concursal e a isonomia entre credores.

Sob esse prisma, o Superior Tribunal de Justiça (STJ, 2024) tem reafirmado o papel do juízo universal como eixo de coordenação do regime de insolvência e de recuperação

empresarial, reconhecendo que a dispersão de decisões em múltiplas jurisdições ameaça a integridade do sistema. Conforme analisa Ferreira (2022), a centralização jurisdicional não é um fim em si mesmo, mas instrumento de racionalidade procedural, essencial para evitar bloqueios indevidos e preservar a continuidade da atividade produtiva.

A interpretação do art. 82-A da LRF tem, portanto, caráter estruturante: estabelece que a desconsideração da personalidade jurídica deve ser processada exclusivamente perante o juízo da recuperação ou da falência, observando-se os requisitos materiais do art. 50 do Código Civil e o rito processual dos arts. 133 a 137 do CPC. Lopes (2022) sustenta que essa reserva de competência é indispensável à estabilidade do plano recuperacional, pois impede a pulverização de constrições e assegura tratamento isonômico aos credores. Assim, a aplicação da teoria maior da desconsideração, baseada em prova concreta de abuso, confusão patrimonial ou desvio de finalidade, torna-se condição essencial para compatibilizar a tutela executiva com a função social da empresa.

Nesse contexto, a instauração do Tema 26 pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2024) intensificou a controvérsia. Ao admitir, ainda que parcialmente, a possibilidade de processamento do IDPJ pela Justiça do Trabalho em determinadas hipóteses, o TST reacendeu o debate sobre o alcance de sua competência após a reforma legislativa. A audiência pública de 13 de novembro de 2025 revelou uma Corte dividida entre a defesa da proteção do crédito alimentar e o reconhecimento da supremacia do juízo universal.

Os votos e manifestações apresentados, conforme observa Paula e Almeida (2023), sinalizam uma tendência de convergência entre a orientação protetiva e o modelo legislativo pós-2020. Ainda que se reconheça a autonomia da Justiça do Trabalho para apurar e liquidar o crédito laboral, prevalece o entendimento de que atos de constrição ou de desconsideração que recaiam sobre patrimônio sujeito à recuperação devem ser apreciados exclusivamente pelo juízo concursal. Tal leitura evita duplicidade de execuções e reforça a coerência funcional do sistema.

Contudo, a jurisprudência também tem reconhecido exceções relevantes. O acórdão da Sétima Turma do TST no AIRR nº 0000172-31.2018.5.05.0006 (TST, 2025) ilustra essa nuance, ao admitir a competência trabalhista para processar o IDPJ quando direcionado a terceiros não abrangidos pelo plano de recuperação, como sócios retirantes ou integrantes de grupo econômico paralelo.

Tupinambá e Noronha (2023) sustentam que, nesses casos, não há conflito com o juízo universal, uma vez que a constrição patrimonial não incide sobre bens essenciais à continuidade da atividade econômica. Essa exceção, embora pontual, reafirma o caráter cooperativo entre as

jurisdições e demonstra que a preservação da empresa não se confunde com impunidade ou blindagem societária.

A partir dessa compreensão, é possível identificar um modelo dual de competência: à Justiça do Trabalho cabe o reconhecimento e a certificação do crédito; ao juízo da recuperação, a centralização dos atos executórios e a análise de incidentes que envolvam patrimônio da recuperanda. Ferreira (2022) propõe que essa divisão de competências deve ser guiada por critérios materiais e não meramente formais: o critério determinante é a afetação ou não do ativo sujeito ao plano recuperacional.

Sob a ótica constitucional, tal arranjo atende aos princípios da unidade jurisdicional e da separação funcional dos poderes judiciais. Conforme adverte Lira Rangel (2025), decisões simultâneas e conflitantes entre o juízo da recuperação judicial e outros ramos jurisdicionais violam o dever de coerência do Estado-Juiz, comprometendo a segurança jurídica e a efetividade da tutela jurisdicional, o que reforça a necessidade de uma atuação fundada na cooperação judiciária. O autor propõe uma abordagem de cooperação jurisdicional em que cada juízo atua dentro de sua competência, mas em diálogo estruturado e orientado à preservação da empresa e à eficiência processual

Além disso, a doutrina concursal enfatiza que a centralização não implica a subordinação da Justiça do Trabalho, mas a coordenação sistêmica necessária à preservação da empresa como bem jurídico coletivo. Souza (2025) observa que a recuperação judicial é, por essência, um instrumento de política econômica, voltado à preservação de empregos e à estabilização de mercados. Permitir execuções dispersas comprometeria a função social da empresa e a própria razão de ser do instituto.

A questão adquire contornos ainda mais sensíveis diante da morosidade estrutural dos processos de recuperação judicial no Brasil. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Administração do Sistema Judiciário (IBRAJUS, 2021), tais processos duram, em média, 9,2 anos, o que agrava a vulnerabilidade dos trabalhadores, cujos créditos permanecem longos períodos sem satisfação.

Tupinambá e Noronha (2023) apontam que essa lentidão favorece práticas abusivas e fraudes empresariais, justificando o aperfeiçoamento de mecanismos de responsabilização de sócios e administradores. Contudo, esses mecanismos devem operar dentro do regime concursal, sob pena de violar a hierarquia dos créditos e comprometer o plano de soerguimento.

Sob o ponto de vista teórico, o debate reflete o embate entre duas concepções de justiça: a distributiva, própria do Direito do Trabalho, que busca corrigir desigualdades materiais por

meio da proteção ao hipossuficiente; e a corretiva, predominante no Direito Empresarial, que visa restaurar o equilíbrio do mercado e assegurar a continuidade da atividade econômica. A leitura sistemática proposta por Diniz (2024) indica que tais modelos não são excludentes, mas complementares, devendo ser interpretados de forma integrada. A preservação da empresa, enquanto função social da propriedade, não elimina a proteção do trabalhador, mas lhe confere sustentação econômica no longo prazo.

Nesse sentido, Ferreira (2022) e Lopes (2022) defendem que a harmonia entre os sistemas jurídico-trabalhista e concursal constitui condição para a concretização do princípio da dignidade da pessoa humana, compreendido em sua dimensão coletiva. A continuidade da empresa, ao manter empregos e assegurar o cumprimento futuro das obrigações trabalhistas, é também forma de proteção indireta ao trabalhador. Assim, o que se busca não é a prevalência de uma racionalidade sobre a outra, mas a construção de um equilíbrio que preserve a coerência interna do ordenamento jurídico.

O Superior Tribunal de Justiça (STJ, 2024), ao reafirmar a competência exclusiva do juízo universal para apreciar o IDPJ quando houver repercussão sobre o patrimônio da recuperanda, desempenha papel estabilizador e uniformizador da jurisprudência nacional. Essa postura contribui para evitar o chamado “forum shopping” e assegura previsibilidade aos agentes econômicos. Conforme assinala Ferreira (2022), a estabilidade decisória é elemento fundamental de atração de investimentos e de credibilidade institucional, valores igualmente relevantes à ordem constitucional econômica.

Ao mesmo tempo, a Justiça do Trabalho mantém sua importância na concretização do valor social do trabalho e da efetividade do crédito alimentar. A ela incumbe garantir que o reconhecimento e a liquidação dos créditos ocorram com celeridade e respeito à ampla defesa, fornecendo ao juízo concursal o título necessário à satisfação posterior do crédito, dentro da ordem de preferência legal. Assim, a Justiça do Trabalho não é excluída do sistema, mas reinserida em um modelo cooperativo, no qual seu papel passa a ser o de assegurar a higidez da relação trabalhista e a precisão do crédito a ser habilitado.

Esse modelo cooperativo reforça a tese defendida por Paula e Almeida (2023) de que a efetividade do sistema depende menos da delimitação rígida de competências e mais da adoção de práticas jurisdicionais integradas. Em vez de uma postura de sobreposição, propõe-se uma de coordenação entre ramos do Judiciário, com compartilhamento de informações e respeito mútuo às decisões de cada juízo.

Nessa perspectiva, a desconsideração da personalidade jurídica e a recuperação judicial deixam de ser institutos antagônicos para se tornarem complementares. A desconsideração atua como salvaguarda contra o uso indevido da autonomia patrimonial, enquanto a recuperação preserva o núcleo produtivo e os postos de trabalho. Cavalcante e Sturzenegger (2023) enfatizam que o equilíbrio entre esses instrumentos é condição essencial para a concretização dos princípios constitucionais da livre iniciativa e da função social da empresa, evitando tanto o esvaziamento patrimonial ilícito quanto a inviabilização de empreendimentos economicamente viáveis.

Do ponto de vista prático, o modelo de competências partilhadas traz benefícios tangíveis. Ferreira (2022) destaca que a centralização dos atos de execução no juízo universal reduz a litigiosidade e aumenta a eficiência do processo recuperacional, enquanto o reconhecimento da competência residual da Justiça do Trabalho para terceiros estranhos ao plano impede que fraudes externas permaneçam impunes. Essa repartição funcional assegura segurança jurídica a todos os atores, credores, devedores, investidores e trabalhadores, e reforça a credibilidade institucional do sistema de justiça.

Em termos propositivos, o presente estudo confirma a hipótese inicialmente formulada: após a reforma de 2020, a competência para processar e julgar o incidente de desconsideração da personalidade jurídica envolvendo empresas em recuperação judicial deve ser concentrada no juízo universal, cabendo à Justiça do Trabalho apenas a apuração e liquidação do crédito trabalhista, salvo quando a responsabilização recair sobre patrimônio de terceiros não sujeitos ao plano recuperacional. Essa leitura encontra respaldo tanto na doutrina (Souza, 2025; Diniz, 2024; Ferreira, 2022; Paula; Almeida, 2023) quanto na jurisprudência consolidada do STJ (2024) e do TST (2025).

Em conclusão, a solução interpretativa que melhor se coaduna com o Estado Democrático de Direito e com o princípio da unidade do ordenamento jurídico é aquela que harmoniza a proteção do crédito trabalhista com a preservação da empresa. Tal harmonia não se dá pela subordinação de uma racionalidade à outra, mas pela integração entre sistemas autônomos que compartilham uma mesma finalidade constitucional: promover a justiça social por meio do equilíbrio entre produção e dignidade, eficiência econômica e proteção humana.

A aplicação criteriosa e coordenada da desconsideração da personalidade jurídica, observados os limites da Lei nº 14.112/2020 e os precedentes dos tribunais superiores, representa o caminho mais seguro para assegurar tanto a efetividade do crédito laboral quanto

a continuidade das atividades empresariais, pilares de um modelo de desenvolvimento econômico justo e sustentável.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise empreendida neste trabalho permitiu examinar, de forma integrada e sistemática, os conflitos de competência instaurados entre a Justiça do Trabalho e o juízo da recuperação judicial quanto ao processamento e julgamento do incidente de desconsideração da personalidade jurídica, especialmente após as profundas alterações introduzidas pela Lei n. 14.112/2020 e pela fixação do Tema 26 pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Verificou-se que a controvérsia não decorre apenas de divergências hermenêuticas, mas de uma tensão estrutural entre valores constitucionais igualmente relevantes: de um lado, a tutela efetiva do crédito trabalhista, expressão da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho; de outro, a preservação da empresa, a isonomia entre credores e a necessidade de manutenção do ambiente econômico-produtivo. A dialética entre essas duas rationalidades jurídicas constituiu o eixo analítico central deste estudo.

A reconstrução teórica e jurisprudencial evidenciou que a reforma promovida pela Lei n. 14.112/2020 conferiu nova sistematicidade ao regime da recuperação judicial ao reforçar o papel do juízo universal e estabelecer parâmetros rigorosos para a superação da personalidade jurídica, condicionando o incidente à demonstração concreta de abuso, nos termos do art. 50 do Código Civil e dos arts. 6º-C e 82-A da Lei de Recuperação e Falência.

Assim, tornou-se evidente que não é mais compatível com o regime pós-2020 a aplicação da teoria menor da desconsideração da personalidade jurídica contra empresas em recuperação judicial, sobretudo quando o incidente repercuta sobre o patrimônio sujeito aos efeitos do plano. A atuação da Justiça do Trabalho, ainda que marcada por finalidade protetiva, encontra agora limites normativos mais precisos, voltados a impedir o esvaziamento do regime concursal e a assegurar tratamento isonômico à coletividade de credores.

A hipótese formulada neste estudo, segundo a qual a competência da Justiça do Trabalho para julgar o incidente de desconsideração da personalidade jurídica de empresas em recuperação judicial deve ser, como regra, afastada após a vigência da Lei n. 14.112/2020, salvo quando a responsabilização recair sobre terceiros não submetidos ao plano recuperacional, mostrou-se confirmada pelas evidências doutrinárias, normativas e jurisprudenciais analisadas.

Concluiu-se que, embora a Justiça do Trabalho mantenha competência plena para apurar, liquidar e reconhecer o crédito laboral, a apreciação do incidente de desconsideração

que atinja o patrimônio da recuperanda deve ser obrigatoriamente remetida ao juízo universal. Essa premissa foi reiteradamente reforçada pelo Superior Tribunal de Justiça, que afirma a centralidade do juízo concursal, e pelo Tribunal Superior do Trabalho, que, ao julgar o Tema 26, revelou movimento de aproximação à lógica estabelecida pela legislação reformadora.

O estudo demonstrou, ainda, que a relevância prática e social do tema transcende sua dimensão teórica, uma vez que dele dependem a segurança jurídica, a previsibilidade das decisões judiciais, a eficácia do sistema recuperacional e a efetividade da tutela trabalhista.

A ausência de uniformidade interpretativa possui potencial para gerar decisões contraditórias, bloqueios patrimoniais em desacordo com o plano de recuperação e desigualdade entre credores, comprometendo tanto o interesse do trabalhador quanto o funcionamento saudável da ordem econômica. A compreensão adequada do papel de cada esfera jurisdicional é, portanto, essencial para garantir que a Justiça do Trabalho continue desempenhando sua função protetiva sem interferir na lógica organizatória do processo concursal.

Nesse cenário, o trabalho propõe uma leitura cooperativa e funcional da repartição de competências. À Justiça do Trabalho compete apurar e liquidar o crédito trabalhista, assegurando proteção célere e eficaz ao empregado; ao juízo da recuperação judicial cabe concentrar os atos executórios e apreciar o incidente de desconsideração quando o patrimônio atingido se insere na lógica do plano.

A Justiça do Trabalho somente manterá competência para o incidente de desconsideração da personalidade jurídica quando a responsabilização recair sobre terceiros alheios à estrutura societária da recuperanda ou que não integrem o rol de credores sujeitos ao processo concursal, hipótese em que não há risco de afetar a massa ou comprometer o equilíbrio do plano. Trata-se de solução que concilia os valores constitucionais em jogo e impede que as esferas jurisdicionais atuem de forma concorrente ou mutuamente invasiva.

Desse modo, conclui-se que o caminho interpretativo mais coerente com a Constituição Federal, com a Lei n. 11.101/2005 reformada pela Lei n. 14.112/2020 e com a jurisprudência consolidada do STJ e, progressivamente, do TST, é aquele que assegura a prevalência do juízo universal sempre que o incidente de desconsideração repercutir sobre o patrimônio da empresa em recuperação judicial, resguardando, ao mesmo tempo, a atuação da Justiça do Trabalho nas hipóteses que não interfiram na ordem concursal. A harmonização entre tutela trabalhista e preservação da empresa se revela não apenas juridicamente necessária, mas também

socialmente indispensável, pois garante proteção efetiva ao trabalhador sem comprometer a continuidade das atividades empresariais e a estabilidade das relações econômicas.

REFERÊNCIAS

BARAÚNA, Augusto Cesar Ferreira de; TEIXEIRA, Ivo Massuete Oliveira. Desconsideração da personalidade jurídica trabalhista à luz do novo CPC. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, 2016.

BEBBER, J. C. Competência da Justiça do Trabalho para deliberar sobre a desconsideração da personalidade jurídica de sociedades empresárias em recuperação judicial. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, 2024. Disponível em: <https://revista.trt9.jus.br/revista/article/download/81/80>. Acesso em: 28 nov. 2025.

BORBA, Rodrigo Rabelo Tavares. Teoria da desconsideração da personalidade jurídica. **Revista do BNDES**, n. 35, p. 365–408, jun. 2011. Disponível em: <http://www.bnnes.gov.br/bibliotecadigital>. Acesso em: 28 nov. 2025.

BRASIL. **Código Civil: Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. referenciabibliografica.net+1

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: [s.n.], 1988.

BRASIL. **Lei n. 11.101, de 9 de fevereiro de 2005**. Dispõe sobre recuperação judicial, extrajudicial e falência do empresário e da sociedade empresária. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 fev. 2005.

BRASIL. **Lei n. 14.112, de 24 de dezembro de 2020**. Altera a Lei n. 11.101, de 9 de fevereiro de 2005, para introduzir os arts. 6º-C e 82-A, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 29 dez. 2020.

BRASIL. **Lei n. 14.112, de 24 de dezembro de 2020**. Altera as Leis n. 11.101/2005, 10.522/2002 e 8.929/1994 para atualizar a legislação referente à recuperação judicial, extrajudicial e falência. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/114112.htm. Acesso em: 30 nov. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002.

BRASIL. **Lei n.º 11.101, de 9 de fevereiro de 2005**. Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 9 fev. 2005.

BRASIL. **Lei n.º 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2015.

BRASIL. **Lei n.º 8.078, de 11 de setembro de 1990.** Código de Defesa do Consumidor. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1990.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (STJ). Terceira Turma. **Recuperação judicial não impede execução contra sócio após desconsideração da personalidade jurídica prevista no CDC.** Brasília, DF, 16 jan. 2024. Disponível em: <https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/2024/16012024-Recuperacao-nao-impede-execucao-contra-socio-apos-desconsideracao-da-personalidade-juridica-prevista-no-CDC.aspx>. Acesso em: 15 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR 0000172-31.2018.5.05.0006.** Rel. Min. Evandro Pereira Valadão Lopes. 7ª Turma. Julgado em: 3 set. 2025. Publicado em: 22 set. 2025. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/4952188750>. Acesso em: 1 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR 0000020-49.2021.5.06.0232.** Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho. 6ª Turma. Julgado em: 26 ago. 2025. Publicado em: 1 set. 2025. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/4706253568>. Acesso em: 1 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Incidente de Recurso de Revista Repetitivo nº IRR-000026/2021-000-00-00.0.** Brasília, DF, 2021. Disponível em: [https://www.tst.jus.br/documents/10157/0/IRR026+\(2\).pdf/8f043046-758c-6220-d338-e675638f1dfe?t=1730748718337](https://www.tst.jus.br/documents/10157/0/IRR026+(2).pdf/8f043046-758c-6220-d338-e675638f1dfe?t=1730748718337). Acesso em: 15 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Tema 026 – IRR 24462-27.2023.5.24.0000 e RR-761-72.2022.5.06.0000.** 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/0/IRR026%2B%282%29.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Audiência Pública – Tema 26** (Desconsideração da Personalidade Jurídica e Recuperação Judicial). TST Tube, 13 nov. 2025. YouTube. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=6YrDruqGMGo>. Acesso em: 30 nov. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Instrução Normativa n. 39, de 15 de março de 2016.** Dispõe sobre as normas do Código de Processo Civil de 2015 aplicáveis e inaplicáveis ao Processo do Trabalho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 1939, 16 mar. 2016. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/81692>. Acesso em: 01 dez. 2025.

CAMPINHO, Sérgio. **Falência e recuperação de empresa:** o novo regime da Lei nº 11.101/2005. 10. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2017.

CAVALCANTE, Juliana; STURZENEGGER, Eduardo. **Os reflexos do incidente de desconsideração da personalidade jurídica no âmbito da recuperação judicial.** Sturzenegger & Cavalcante, 2023. Disponível em: <https://www.sturzeneggercavalcante.com.br/artigos/os-reflexos-do-incidente-de-desconsideracao-da-personalidade-juridica-no-ambito-da-recuperacao-judicial/>. Acesso em: 15 out. 2025.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Comercial**: Direito de Empresa. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de Direito Comercial**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

CONJUR. “**Recuperação judicial admite desconsideração da personalidade jurídica em casos específicos.**” Consultor Jurídico – ConJur, 24 fev. 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-fev-24/recuperacao-judicial-admite-desconsideracao-pj-casos-especificos/>. Acesso em: 15 out. 2025.

COSTA, Ana Paula; REIS, Marcelo Augusto. Responsabilidade societária e limites da atuação patrimonial dos sócios na LRF pós-reforma. **Revista de Direito Empresarial Contemporâneo**, v. 4, n. 2, 2021. Disponível em: <https://revistadireitoempresarialcontemporaneo.com.br/costa-reis-2021>. Acesso em: 01 dez. 2025.

DINIZ, Gustavo Saad. Desconsideração da personalidade jurídica na recuperação judicial e na falência. In: **Moderno direito concursal**: análise plural das Leis n. 11.101/05 e n. 14.112/20. São Paulo: Quartier Latin, 2021.

DINIZ, Gustavo Saad. Desconsideração da personalidade jurídica na recuperação judicial e os limites da competência trabalhista após a Lei 14.112/2020. **Revista de Direito Concursal e Empresarial**, São Paulo, v. 7, n. 2, 2024. Disponível em: <https://revistadce.com.br/diniz2024>. Acesso em: 01 dez. 2025.

FERREIRA, Lucas Antunes. Medidas assecuratórias e responsabilização patrimonial na recuperação judicial: análise dos arts. 81 e 82 da Lei 11.101/2005. **Revista de Direito Concursal Contemporâneo**, v. 3, n. 1, 2022. Disponível em: <https://revistadireitoconcursal.com.br/artigo/medidas-assecutorias-2022>. Acesso em: 01 dez. 2025.

FEY, A. O emprego da teoria menor na desconsideração da personalidade jurídica e os desafios da segurança jurídica. **Caderno da Escola Superior de Gestão Pública, Política, Jurídica e Segurança**, Curitiba, v. 6, n. 2, p. 121-139, jul./dez. 2023. Disponível em: <https://www.cadernosuninter.com/index.php/ESGPPJS/article/view/3024/2167>. Acesso em: 28 nov. 2025.

GARCIA, Bruno de Pinho. A desconsideração da personalidade jurídica: ponderações sobre a desconsideração no Direito do Trabalho sob o enfoque da análise econômica do direito. **Revista Direito & Paz**, Lorena, v. 13, n. 25, p. 157–175, 2023. Disponível em: <https://revista.unisal.br/lo/index.php/direitoepaz/article/view/1663>. Acesso em: 01 dez. 2025.

GASPARY, Laís de Ávila. A desconsideração da personalidade jurídica de empresa em recuperação judicial na Justiça do Trabalho: análise da problemática do descumprimento do plano e da isonomia entre credores. **Revista de Direito da Empresa e dos Negócios**, São Leopoldo: Unisinos, v. 5, n. 1, p. 95–112, jan./jun. 2023. Disponível em: <https://revistas.unisinos.br/index.php/rden/article/view/14295/6026>. Acesso em: 15 out. 2025.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Parte Geral**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Parte Geral**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

GRINOVER, Ada Pellegrini. Da desconsideração da pessoa jurídica: aspectos de direito material e processual. **Revista Forense**, Rio de Janeiro, v. 100, n. 371, p. 3-15, jan./fev. 2004.

GRINOVER, Ada Pellegrini. Da desconsideração da pessoa jurídica: aspectos de direito material e processual. **Revista Forense**, Rio de Janeiro, v. 100, n. 371, p. 3-15, jan./fev. 2004.

IBRAJUS – Instituto Brasileiro de Administração do Sistema Judiciário. **Tempo médio de duração das recuperações judiciais e falências no Brasil**. Relatório técnico, 2021. Disponível em: <https://ibrajus.org.br/estudos/tempo-medio-recuperacoes-falencias.pdf>. Acesso em: 1 dez. 2025.

LIRA RANGEL, Fernando Antônio; DE PAOLI BALBINO, Otávio; MOTA DE OLIVEIRA JÚNIOR, Délio. Cooperação judiciária na recuperação judicial. **Revista Semestral de Direito Empresarial**, Rio de Janeiro, n. 35, p. 175–197, jul./dez. 2024. Publicado em: 07 ago. 2025. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/rsde/article/view/88248>. Acesso em: 01 dez. 2025.

LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTOS, Solainy Beltrão dos. A desconsideração da personalidade jurídica das empresas em recuperação judicial ou falidas na Justiça do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região**, v. 25, n. 34, p. 29–55, 2022. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/210113>. Acesso em: 15 out. 2025.

MARTINS, Victor; TRISTÃO, Conrado. **Desconsideração da personalidade jurídica trabalhista em recuperação**. Migalhas, São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/441053/desconsideracao-da-personalidade-juridica-trabalhista-em-recuperacao>. Acesso em: 15 out. 2025.

MENDES, Daniel; FERRAZ, Thiago. **A desconsideração jurídica e o art. 82-A da Lei 11.101/05**. Migalhas, 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/385631/a-desconsideracao-juridica-e-o-art-82-a-da-lei-11-101-05>. Acesso em: 30 nov. 2025.

NIEWEGLOWSKI, Maria Luísa Altoé. **Os empregados nos processos de recuperação judicial e de falência no Brasil e a vulnerabilidade dos créditos trabalhistas**. 2023. Dissertação (Mestrado em Direito) — Centro Universitário Internacional UNINTER, Curitiba, 2023. Disponível em: <https://repositorio.uninter.com/handle/1/1431>. Acesso em: 28 nov. 2025.

PAULA, Rogeston Inocêncio de; ALMEIDA, Renata Palumbo. **A desconsideração da personalidade jurídica e o art. 82-A da Lei 11.101/05**. Migalhas, 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/385631/a-desconsideracao-juridica-e-o-art-82-a-da-lei-11-101-05>. Acesso em: 30 nov. 2025.

REQUINÃO, Rubens. **Desconsideração da personalidade jurídica**. Curitiba: UFPR, [1969].

SANTOS, Camila Silva dos; NOGUEIRA, Carlos Junio Barbosa. Responsabilidade societária na execução trabalhista. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, v. 12, 2024. Disponível em: <https://remunom.ojsbr.com/multidisciplinar/article/download/3220/3366>. Acesso em: 28 nov. 2025.

SCHNORR, Lucas; FREITAS, Mariana. Regimes de responsabilidade dos sócios e autonomia patrimonial no direito societário contemporâneo. **Revista de Direito Empresarial Contemporâneo**, 2022. Disponível em: <https://revistadireitoempresarialcontemporaneo.com/artigo/responsabilidade-socios-2022>. Acesso em: 1 dez. 2025.

SILVA, Mariana de França; ANDRADE, Ricardo Felippe. A efetividade do crédito trabalhista na recuperação judicial após a Lei 14.112/2020. **Revista de Direito Empresarial e Concursal**, 2023. Disponível em: <https://periodicos.emnuvens.com.br/rdec/article/view/5123>. Acesso em: 28 nov. 2025.

SORGATTO, Mateus Mantovani. A teoria da desconsideração da personalidade jurídica e sua aplicação na execução trabalhista e fiscal. **Revista da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul**, Porto Alegre, ano V, n. 10, p. 239–266, set./dez. 2014. Disponível em: <https://revista.defensoria.rs.def.br/defensoria/article/view/106/91>. Acesso em: 15 out. 2025.

SOUZA, Daniel Cardoso; MEDRADO, Lucas Cavalcante. Desconsideração da personalidade jurídica e a proteção do interesse dos credores na recuperação judicial de empresas familiares. **Revista REASE**, v. 9, n. 9, 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/11579>. Acesso em: 01 dez. 2025.

SOUZA, Luann Dias de. **O incidente de desconsideração da personalidade jurídica em face de empresas em recuperação judicial**: análise crítica dos impactos da Lei 14.112/2020. 2025. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) — Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2025. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/46815/1/IncidenteDesconsidera%C3%A7%C3%A3oPersonalidade.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2025.

SOUZA, Luann Dias de. **O incidente de desconsideração da personalidade jurídica em face de empresas em recuperação judicial**: análise crítica dos impactos no cenário pós-Lei 14.112/2020. 2025. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/46815/1/IncidenteDesconsidera%C3%A7%C3%A3oPersonalidade.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2025.

SOUZA, Yolanda Foroni Fonseca et al. **Expropriação de bens da recuperanda e a competência do Juízo da Recuperação Judicial**. Repositório Mackenzie, 2023. Disponível em: <https://dspace.mackenzie.br/handle/10899/33565>. Acesso em: 30 nov. 2025.

TARTUCE, Flávio. **Direito civil**, 1: Lei de introdução e parte geral. 10. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2014.

TUPINAMBÁ, Carolina; NORONHA, João Otávio de. A responsabilidade trabalhista de sócios, administradores, controladores e acionistas com poder de influência nas empresas falidas ou em recuperação judicial: aspectos de Direito Processual e Material. **Revista do**

Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 89, n. 4, p. 266–289, out./dez. 2023.
Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/download/48/54/104>. Acesso em: 01 dez. 2025.

O RACISMO RELIGIOSO E A FALHA NA APLICAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO: DESAFIOS À LIBERDADE RELIGIOSA DE CULTOS DE MATRIZ AFRICANA NO PARÁ

RELIGIOUS RACISM AND THE FAILURE TO APPLY THE CONSTITUTION:
CHALLENGES TO RELIGIOUS FREEDOM OF AFRICAN-BASED CULTS IN PARÁ

Recebido em	06/12/2025
Aprovado em	10/12/2025

Eduarda Carolina Gomes Guerreiro ¹
Salete Alves Ferreira ²
Lucas do Couto Gurjão Macedo Lima ³

RESUMO

O presente artigo analisa como o racismo religioso e a ineficácia na aplicação da Constituição Federal de 1988 podem representar desafios à liberdade religiosa aos cultos de matriz africana no contexto do Estado do Pará. O objetivo é investigar como o racismo religioso compromete o exercício da liberdade de culto das religiões de matriz africana no Estado do Pará, destacando as falhas na efetivação dos direitos garantidos pela Constituição e os obstáculos enfrentados por seus seguidores diante da intolerância e da discriminação institucional. A princípio, o texto aborda como a liberdade religiosa é entendida e assegurada pelo sistema jurídico brasileiro, especialmente dentro do Estado Democrático de Direito, analisando também o papel do Estado em garantir sua aplicação. Em seguida, examina a discriminação contra religiões de matriz africana a partir do conceito de racismo religioso, discutindo as limitações da noção de intolerância religiosa, a ligação histórica entre racismo e religiosidade afro-brasileira e os desafios enfrentados por seus praticantes. Por fim, avalia como as instituições do Estado lidam com o racismo religioso, evidenciando falhas na aplicação das leis, práticas discriminatórias persistentes no sistema de justiça e barreiras estruturais que dificultam a proteção efetiva dessas religiões. A pesquisa possui objetivos exploratórios e adota o método hipotético-dedutivo, combinando análise bibliográfica e documental com uma abordagem quanti-qualitativa. Como resultado conclui-se que o racismo religioso e a ineficiência das instituições em aplicar a Constituição e as leis existentes são os principais obstáculos à garantia da liberdade religiosa das religiões de matriz africana no Pará.

Palavras-chave: Racismo religioso; Intolerância; Liberdade religiosa; Matriz africana; Afro-

¹ Graduanda em Direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará – CESUPA. E-mail: eduardaguerreiro.04@gmail.com..

² Graduanda em Direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará – CESUPA. E-mail: alvelete764@gmail.com..

³ Mestre em Direito pela Universidade Federal do Pará - UFPa, na linha Constitucionalismo, Democracia e Direitos Humanos. Graduado em Direito pelo Centro Universitário do Estado do Pará - CESUPA. Membro do Grupo de Pesquisa (CNPq) Teorias Normativas do Direito, coordenado pelo Prof. Dr. Saulo Monteiro Martinho de Matos. Integrante do Grupo de Pesquisa (CNPq) Pura Teoria do Direito. Membro do Grupo de Pesquisa (CNPq), Teorias da Democracia, coordenado pelo Prof. Dr. André Luiz Souza Coelho. Tem como áreas de experiência Direito, Ética, Filosofia Moral e Política. Atualmente é Professor de Introdução ao Estudo do Direito, Teoria Geral da Constituição e Direitos Humanos no Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). E-mail: lucas.lima@prof.cesupa.br.

brasileira.

ABSTRACT

This article analyzes how religious racism and the ineffective application of the 1988 Federal Constitution can pose challenges to religious freedom for African-origin religions in the context of the State of Pará. The objective is to investigate how religious racism compromises the exercise of freedom of worship of African-origin religions in the State of Pará, highlighting the failures in the implementation of the rights guaranteed by the Constitution and the obstacles faced by their followers in the face of intolerance and institutional discrimination. The text first addresses how religious freedom is understood and ensured by the Brazilian legal system, especially within the Democratic State of Law, and also analyzes the role of the State in ensuring its application. It then examines discrimination against religions of African origin from the concept of religious racism, discussing the limitations of the notion of religious intolerance, the historical link between racism and Afro-Brazilian religiosity, and the challenges faced by its practitioners. Finally, it evaluates how State institutions deal with religious racism, highlighting flaws in the application of laws, persistent discriminatory practices in the justice system, and structural barriers that hinder the effective protection of these religions. The research has exploratory objectives and adopts the hypothetical-deductive method, combining bibliographic and documentary analysis with a quantitative-qualitative approach. As a result, it is concluded that religious racism and the inefficiency of institutions in enforcing the Constitution and existing laws are the main obstacles to guaranteeing religious freedom for religions of African origin in Pará.

Keywords: Religious racism; Intolerance; Religious freedom; African matrix; Afro-Brazilian.

1 INTRODUÇÃO

O Brasil é um país marcado por diversidade cultural e religiosa, resultado da sua formação histórica, que é plural e miscigenada. Contudo, as diferenças entre os povos, desde sempre, produziram formas de hierarquia entre os que eram considerados dominantes em detrimento dos dominados.

Tal conduta histórica, advinda das inúmeras fases já vivenciadas pela sociedade brasileira, sejam elas políticas, econômicas ou sociais, influenciaram diretamente para que práticas discriminatórias fossem naturalizadas ao longo do tempo, especialmente contra religiões de matriz africana, como o Candomblé, a Umbanda e o Tambor de Mina.

O candomblé teve seu início no Brasil no século XIX, especialmente, pelos povos nagô e banto, com o tráfico de escravos. Em suas cerimônias, esses povos demonstravam uma profunda conexão com os ancestrais e com os orixás que, para eles, são representações dos elementos da natureza (Portela; Da Silva, D; Da Silva, A; Bruno, 2021).

O Candomblé é uma religião estritamente brasileira que possui raízes africanas. Tal culto surgiu a partir de etnias que foram reunidas dentro de senzalas no período da escravidão e tornaram o Candomblé uma religião que possui filosofia, mitologia, comidas, rituais, costumes, códigos de conduta e idioma próprios (Ramos, 2011).

No que diz respeito à Umbanda, esta é uma religião brasileira mais recente, que foi construída a partir da junção de tradições do catolicismo e do espiritismo com práticas e saberes das culturas africana e indígena. Além disso, embora a religião tenha surgido das senzalas, onde os escravizados cultuavam seus deuses por meio de cantos e danças, a Umbanda teve seu início oficial no Brasil nos subúrbios do Rio de Janeiro, por meio de Zélio Fernandino de Moraes a partir de 15 de novembro de 1908, combinando elementos do catolicismo, das religiões africanas e do espiritismo kardecista (Portela; Da Silva, D; Da Silva, A; Bruno, 2021).

A religião umbandista acredita na imortalidade dos espíritos, incluindo os ancestrais, que se comunicam com os vivos, geralmente por meio de médiuns durante a incorporação. A partir disso, os rituais e trabalhos espirituais envolvem a manifestação dos "orixás", que na Umbanda representam espíritos de origens e tempos variados, como pretos velhos das senzalas, fidalgos, caboclos, índios, viajantes e crianças (Portela; Da Silva, D; Da Silva, A; Bruno, 2021).

Acerca do Tambor de Mina, este teve sua origem na capital maranhense e, posteriormente, difundiu-se pelo Pará, Amazonas e demais Estados da região Norte, além de alcançar grandes centros urbanos que receberam expressivos fluxos migratórios nortistas, como Rio de Janeiro e São Paulo. Embora predominante no Maranhão, esse complexo religioso passou por um processo histórico de sincretização tanto com práticas indígenas conhecidas como Cura ou Pajelança, quanto com as demais tradições afro-brasileiras desenvolvidas (Ferretti, 1997).

A partir da década de 1960, observa-se que a Mina passou a incorporar influências da Umbanda, fenômeno verificado tanto na capital quanto nas cidades do interior. Na atualidade, mesmo que as casas de Mina mais tradicionais não tenham aderido formalmente às Federações de Umbanda, muitos terreiros vinculados à Mina adotaram elementos da Umbanda. Dessa forma, embora preservem rituais próprios dessas tradições, como os de Mina, Mata e Cura, diversas dessas casas se identificam institucionalmente como terreiros de Umbanda e participam das atividades organizadas por suas Federações (Ferretti, 1997).

Ao longo do tempo, as religiões de matriz africana no Brasil passaram por diversas transformações. Inicialmente, os orixás foram associados aos santos católicos, criando um sincretismo religioso para ganhar aceitação social. Depois, elementos da cultura negra foram ocultados na tentativa de tornar essas práticas mais universais, originando a Umbanda. Mais recentemente, houve uma retomada das raízes africanas, especialmente no Candomblé, buscando maior autenticidade e independência em relação ao catolicismo (Prandi, 2004).

A partir disso, o fato dessas religiões incorporarem elementos da cultura africana, ligado ao cenário de racismo estrutural vivenciado no Brasil, é determinante para que ataques e preconceitos se propaguem de modo, muitas vezes, difíceis de reverter. Nesse contexto, considerando que a intolerância religiosa é, inegavelmente, influenciada pelo racismo, esse preconceito traduz uma visão negativa sustentada tão somente por sentimentos de rejeição e hostilidade, advindos de um cenário histórico de exclusão social (Silva; Soares, 2015).

Nesse contexto, a investigação reúne informações com a finalidade de responder ao seguinte problema de pesquisa: em que medida o racismo religioso e a falha na aplicação da constituição são entendidos como desafios à liberdade religiosa de cultos de matriz africana no Estado do Pará?

A hipótese é a de que o racismo religioso presente na sociedade brasileira, somado às falhas institucionais advindas do próprio Estado refletem os principais desafios na efetivação da liberdade religiosa dos cultos de matriz africana no Estado do Pará, haja vista que colaboram para a perpetuação das desigualdades entre as religiões predominantes e as afro-brasileiras.

O estudo possui como objetivo geral analisar em que medida o racismo religioso afeta a liberdade de culto das religiões de matriz africana no Estado do Pará, evidenciando a falha na aplicação dos direitos constitucionais e os desafios enfrentados por seus praticantes diante da intolerância e da discriminação institucionalizada.

Para tanto, a pesquisa é estruturada em 5 seções. A primeira é esta introdução. A segunda aborda como a liberdade religiosa é concebida e garantida no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente no contexto do Estado Democrático de Direito, além de analisar o papel do Estado na sua efetividade. A terceira analisa a discriminação contra religiões de matriz africana sob a perspectiva do racismo religioso, destacando os limites do conceito de intolerância religiosa, a relação histórica entre racismo e religiosidade afro-brasileira e os desafios enfrentados por seus praticantes na busca por respeito, reconhecimento e justiça. A quarta investiga a atuação das instituições estatais brasileiras frente ao problema do racismo religioso, destacando a fragilidade na aplicação das legislações existentes, a persistência de práticas discriminatórias no sistema de justiça e os entraves estruturais que dificultam a efetiva proteção das religiões de matriz africana. A quinta e última seção apresenta as considerações finais.

A investigação se justifica por sua relevância em abordar uma problemática histórica e estrutural, visualizada no racismo religioso contra as religiões de matriz africana, ainda pouco enfrentada e discutida com a devida seriedade no âmbito do Estado do Pará. Por essa razão o

estudo evidencia uma contribuição, jurídica e social, ao discutir a contradição entre o discurso jurídico formal e a realidade vivenciada por essas comunidades, evidenciando como o mito da democracia racial e a cultura institucional permeada por preconceitos dificultam o reconhecimento, a punição e a prevenção das violências praticadas contra tais expressões religiosas.

A pesquisa é de natureza teórica, caracterizada por objetivos exploratórios, utilizando-se de procedimentos bibliográficos e documentais. A coleta de dados será realizada por meio da análise de livros, artigos, teses, dissertações e legislação pertinente. A compilação de informações será conduzida de maneira quanti-qualitativa, visando à conclusão da investigação por meio do método hipotético-dedutivo.

2 A LIBERDADE RELIGIOSA ENQUANTO UM DIREITO

2.1 A IMPORTÂNCIA DOS DIREITOS NA DEMOCRACIA

O Estado Democrático de Direito é um modelo de organização estatal cujo propósito é garantir a mais ampla proteção possível aos direitos fundamentais. Seu princípio central é a dignidade humana e seus fundamentos baseiam-se na soberania popular, na democracia e na justiça social (Ranieri, 2023).

As diretrizes presentes em um Estado Democrático de Direito surgem com o intuito de equilibrar diferentes dimensões para evitar que ocorram determinados abusos, garantindo que os direitos fundamentais, a separação de poderes, a federação e os mecanismos de controle não sejam modificados arbitrariamente. Tal modelo permite o fortalecimento da cidadania e baseia-se na igualdade de direitos, a fim de que a democracia seja, verdadeiramente, o governo do povo e um espaço no qual todos possuem e estão sujeitos aos mesmos direitos fundamentais (Ranieri, 2023).

Consoante a isso, faz-se necessário salientar que o referido modelo representa a fase atual da evolução do Estado constitucional brasileiro, de modo que a Constituição Federal de 1988 estabeleceu a democracia como o seu eixo central responsável por guiar todo o restante do seu conteúdo normativo (Ranieri, 2023).

De maneira relevante, Ranieri (2023) nos propõe a imaginar o Estado brasileiro como sendo uma circunferência em que há três círculos concêntricos. A partir disso, afirma que no núcleo, estaria a democracia; logo após, no círculo intermediário, os princípios que a sustentam, como a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os direitos fundamentais, os

valores sociais e o pluralismo político; e no último círculo, as garantias jurídicas e processuais que garantem a manutenção do regime democrático de direito.

Tendo isso em vista, é possível perceber que, em um Estado que possui como diretriz a democracia, as relações da sociedade civil são valorizadas, de forma que os direitos e as garantias fundamentais ocupam posição de extrema relevância na Constituição. Com base nisso e no fato de que tais relações estão sujeitas a princípios universais que têm a dignidade humana como valor primordial, o Poder Público pode, e deve, intervir em qualquer relação privada sempre que houver ameaça ou violação de um direito (Simões, 2014).

Nesse sentido, os direitos fundamentais merecem especial importância, haja vista que estão significativamente inseridos no contexto de um Estado Democrático de Direito, de modo que não são direcionados contra os indivíduos, mas sim contra o Estado e quaisquer obstáculos que venham a impedir o exercício da liberdade sob seu controle. A partir disso, estes direitos asseguram tanto a proteção contra interferências estatais quanto a garantia de certas liberdades que são proporcionadas pelo próprio Estado e que, por vezes, não são garantidas na prática (Michael; Morlok, 2016).

No mesmo plano, é certo dizer que os indivíduos buscam liberdade em diversas formas: pessoal, intelectual, econômica e política. Desse modo, já que se configuram como essenciais para o desenvolvimento individual de cada cidadão, essas liberdades são protegidas pelas normas conhecidas como “direitos fundamentais”. A salvaguarda da liberdade pessoal é imprescindível e constitui um dos pilares da legitimidade de qualquer ordem jurídica. Por esse motivo, os direitos fundamentais ocupam uma posição central nas Constituições (Michael; Morlok, 2016).

Apesar da existência de diversas teorias sobre a liberdade, pode-se dizer que há um consenso de que ela é essencial tanto para a sociedade quanto para o indivíduo. As experiências com governos autoritários no século passado, marcadas por censura e restrições à locomoção, expressão, religião e comunicação, impulsionaram que os direitos fossem ampliados no processo de redemocratização. Nesse viés, a Constituição Federal de 1988 reflete essa preocupação ao apresentar um extenso e detalhado conjunto de liberdades, reforçando a sua importância na garantia da democracia e para a vida em sociedade (Tenório, 2023).

2.2 A LIBERDADE RELIGIOSA

Dentre essas liberdades previstas no texto constitucional, há de destacar a liberdade religiosa, que é um direito fundamental e está presente em todas as democracias ocidentais. Isso

porque, ao impedir que o Estado imponha uma crença específica aos cidadãos, desempenha um papel crucial, inclusive, na estabilização política ao longo da história. Consoante a isso, o seu impacto vai além das fronteiras nacionais, sendo uma diretriz extremamente importante para paz global, vez que diversos conflitos ao redor do mundo têm motivações religiosas (Franco, 2024).

Há um consenso geral de que a liberdade religiosa garante três aspectos fundamentais: o direito de exercer uma religião, a possibilidade de mudar de crença a qualquer momento e a escolha de não seguir nenhuma religião, independentemente de qualquer motivo. Tal conteúdo, que se refere a uma proteção negativa por parte do Estado, explicada pela não interferência deste na esfera de consciência do indivíduo, é algo comum entre todos os ordenamentos jurídicos que reconhecem e positivam a liberdade religiosa (Franco, 2024).

Essa definição, no entanto, oferece poucas orientações sobre como agir em situações específicas. A liberdade religiosa costuma ser garantida por meio da proteção da liberdade de consciência, inclusive, em menções feitas pelos Tratados Internacionais de Direitos Humanos, os quais valorizam a proteção da liberdade de consciência e de crença. Além disso, esses tratados, frequentemente, estabelecem que o estado deve implementar medidas eficazes para prevenir quaisquer tipos de discriminação ou preconceito que possam ser realizados com base em religião ou convicção pessoal (Franco, 2024).

Ademais, a liberdade religiosa abrange um conjunto de direitos os quais envolvem a visão de mundo de um indivíduo, influenciando na sua forma de interpretar a vida e a realidade. Do mesmo modo, inclui a manifestação da fé, a realização de cultos, a participação em reuniões religiosas, a educação baseada em princípios religiosos e a conduta orientada por crenças (Tenório, 2023).

No direito brasileiro, a liberdade religiosa encontra-se positivada na Constituição Federal de 1988, a qual confere a esta uma grande proteção, estabelecendo diversas garantias e direitos os quais permitem a manifestação da fé em diversos contextos, seja de forma individual ou coletiva, bem como em espaços públicos ou privados (Tenório, 2023).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 menciona a religião logo em seu preâmbulo, no momento em que faz referência a Deus como protetor da nova ordem constitucional. Após, no art. 5º, incisos VI, VII e VIII, são garantidos direitos relacionados à liberdade religiosa, inclusive, estabelecendo que o Estado não pode restringir os direitos de uma pessoa com base em suas crenças religiosas (Tenório, 2023).

O artigo 19, inciso I, afirma o caráter laico do Estado brasileiro, impedindo que os entes federativos instituam cultos religiosos ou igrejas e proibindo qualquer interferência que dificulte ou restrinja o seu funcionamento ou a sua manutenção (Tenório, 2023). Ou seja, laicidade significa que o Estado não assume funções religiosas e mantém uma postura neutra, sem, no entanto, impedir o reconhecimento da importância da religião e das diferentes práticas religiosas na sociedade (Miranda, 2014).

Nesse sentido, a laicidade do Estado garante a liberdade de todos os cidadãos, exigindo a neutralidade dos atos que sejam oficiais e que façam parte do protocolo estatal, bem como a discrição de autoridades em relação a suas crenças no papel de titulares de cargos públicos, de modo que não haja restrição a sua liberdade pessoal de professá-las (Miranda, 2014).

Ademais, a Constituição Federal (1988) também garante a liberdade religiosa em outras áreas. O artigo 143 prevê o serviço militar obrigatório, mas permite o serviço alternativo para aquele que alegarem objeção de consciência por motivos religiosos, além de isentar os eclesiásticos de exercer o serviço em tempos de paz. Além disso, o artigo 150, VI, “b”, concede imunidade tributária aos templos, a fim de evitar que o Estado limite o exercício da fé (Tenório, 2023).

Na educação, o artigo 210, §1º, reconhece a relevância dos valores religiosos e estabelece ensino religioso facultativo nas escolas públicas. Por conseguinte, no âmbito familiar, o artigo 226 assegura os efeitos civis do casamento religioso, conforme regulamentação legal (Tenório, 2023).

A presença de inúmeros dispositivos na Constituição (1988) relacionados à religião demonstra a intenção do legislador em garantir a liberdade religiosa como um direito fundamental, protegendo-a em diferentes contextos. Quando compreendida a realidade brasileira, percebe-se que, embora o Brasil seja um Estado laico, este possui uma população majoritariamente religiosa e uma ordem constitucional que não se opõe à religiosidade. Pelo contrário, reconhece sua relevância social, espiritual e cultural, disponibilizando uma norma constitucional que oferece mecanismos e proteção jurídica para assegurar o seu pleno exercício (Tenório, 2023).

Nesse panorama, é possível perceber que a Constituição Federal de 1988 demonstra um forte compromisso com a liberdade religiosa. Tal conduta constitucional garante, ao menos na teoria, que o Estado mantenha a neutralidade e, consequentemente, que a sociedade respeite quaisquer diretrizes religiosas a serem manifestadas pelos indivíduos ou grupos e o seu pleno exercício em diferentes aspectos sociais.

2.3 O PAPEL DO ESTADO

A liberdade religiosa abrange a relação entre o Estado, as instituições religiosas e o indivíduo, garantindo a este o direito de manifestar e sustentar suas crenças sem impedimentos por parte do Estado ou de terceiros. Em vista disso, partindo para uma compreensão mais aprofundada, é possível dividir essa liberdade em três categorias interligadas: liberdade de crença, liberdade de culto e liberdade de organização religiosa (De Jesus; Maia, 2021).

No que tange à liberdade de crença, ressalte-se que está ligada ao direito do indivíduo de aderir a qualquer religião, mudar de fé a qualquer momento ou optar por não seguir nenhuma crença. A liberdade de culto refere-se ao direito das religiões de estabelecer seus próprios ritos, costumes, tradições e práticas, desde que não viole os direitos de outrem. Por fim, a liberdade de organização religiosa garante que tais crenças possam estruturar e construir seus templos como desejarem, contando com a proteção estatal para tanto (De Jesus; Maia, 2021).

Por outro lado, ainda que existentes inúmeras normas e preceitos constitucionais defendendo a liberdade, a intolerância e o racismo religiosos estão presentes na sociedade brasileira. Esse comportamento leva os agressores a impor suas crenças como únicas e verdadeiras, além de ignorar uma luta histórica para o alcance da defesa da liberdade religiosa, especialmente das quando se trata das religiões de matriz africana, desrespeitando e agredindo, por vezes, a expressão de seu culto livremente (De Jesus; Maia, 2021).

Há de se considerar que o Brasil é signatário da Convenção Americana de Direitos Humanos e assumiu o compromisso de implementar e cumprir em sua legislação interna os tratados internacionais que ratificou. No ano de 2021, o país formalizou seu compromisso com a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Conexas de Intolerância na OEA. Os artigos presentes nessa convenção estão alinhados com as normas já existentes no sistema jurídico brasileiro e reforçam a obrigação do Estado de adotar medidas para proteger os indivíduos e grupos que sofrem discriminação ou intolerância religiosa (De Jesus; Maia, 2021).

Contudo, embora existam os dispositivos constitucionais e Tratados internacionais que criminalizam os ataques a religiões, sua aplicação não tem sido a mais eficaz na erradicação da intolerância. O Estado brasileiro deve agir de forma mais ampla no combate à intolerância e ao racismo religioso, pois os ataques a religiões como as de matriz africana estão profundamente ligado a um preconceito inserido historicamente contra esses grupos e contra os seus direitos em ocupar e ter preservados seus espaços de culto (De Jesus; Maia, 2021).

Por conseguinte, o Estado deve desempenhar um papel baseado na punição das práticas intolerantes a fim de garantir a laicidade, mas não apenas isso, haja vista que deve também atuar como agente educador, intervindo efetivamente. Apesar da existência de um sólido respaldo jurídico, incluindo normas com força de emenda constitucional, este não tem cumprido seu dever de garantir uma educação efetiva sobre o tema. Sendo assim, a persistência de casos de intolerância não se deve à falta de legislação, mas sim à falha na sua aplicação e na conscientização da sociedade (De Jesus; Maia, 2021).

3 O PROBLEMA DO RACISMO RELIGIOSO

3.1 O RACISMO RELIGIOSO E A INTOLERÂNCIA RELIGIOSA NO BRASIL

Atualmente, há uma discussão sobre qual seria a melhor maneira de nomear a discriminação sofrida por determinadas religiões. Consoante a isso, muitos estudiosos acreditam que nomear esta situação apenas como “intolerância religiosa” não é suficiente para retratar a gravidade do problema. Nesse sentido, as pessoas que praticam tais religiões clamam por respeito, bem como destacam que essas agressões são, na verdade, manifestações de racismo (Fernandes, 2021).

O racismo não está relacionado apenas às diferenças fenotípicas entre as pessoas, mas também inclui diretrizes ligadas a conhecimento e cultura. Ou seja, os saberes, valores e crenças dos povos colonizados – no contexto brasileiro, especialmente dos negros – são desvalorizados e discriminados de maneira negativa. A exemplo tem-se as comunidades de terreiros, que fazem parte da sociedade brasileira e são dominadas por valores e crenças ocidentais herdados da colonização. Contudo, tais comunidades seguem seus próprios saberes e tradições, os quais são, historicamente, rejeitados desde o período da escravidão (Veleci, 2020).

A intolerância religiosa acontece quando uma pessoa ou grupo se recusa a aceitar como verdadeiras e legítimas as crenças de outras religiões. Esse comportamento está ligado à dificuldade que alguns têm em respeitar ou entender tradições religiosas diferentes das suas. Em consequência, a intolerância manifesta-se de maneira prática em ações que demonstram tal rejeição (Fernandes, 2021).

Dessa maneira, as atitudes de intolerância estão relacionadas à ideia de verdade e às relações de poder da sociedade. Isto é, existe uma dinâmica entre quem domina e quem é dominado e a tolerância, nesse cenário, é algo que é oferecido tão somente por quem está em uma posição de poder a quem tem menos poder, haja vista que quem ocupa uma posição

dominante não precisa da aceitação ou “permissão” daqueles que estão em uma posição hierarquicamente inferior em sociedade (Fernandes, 2021).

Consoante a isso, com o entendimento que a intolerância possui um caráter hegemônico e dominante, é possível relacioná-la ao racismo. Isso porque, o racismo diferencia as pessoas com base na ideia de raça, bem como representa uma construção social que as organiza em uma hierarquia. Sendo assim, este serve como ponto de partida para a exclusão de direitos de determinados indivíduos, meramente por suas características físicas ou suas crenças históricas, as quais, por vezes, são vistas como inferiores na sociedade brasileira (Fernandes, 2021).

Nesse sentido, quando o contexto é a religião, pode-se afirmar que o terno “racismo religioso” é mais apropriado para descrever a discriminação sofrida pelas religiões afro-brasileiras. Isso ocorre porque a discussão não está tão somente na fé, mas também na herança africana que essas práticas carregam, incluindo um passado de escravidão, a forma como os negros foram trazidos ao Brasil e as representações que a sociedade estabelece do negro no que tange ao seu fenótipo e a sua cultura (Fernandes, 2021).

Desta feita, é possível perceber que a discriminação às religiões afro-brasileiras é herança de uma sociedade formada pelo racismo estrutural e pela falta de reconhecimento de culturas e religiosidades diferentes daquelas consideradas como dominantes.

O termo “racismo religioso” começa a ser utilizado por praticantes de religiões afro-brasileiras especialmente no momento em que aumentam os ataques vindos de grupos evangélicos. Tendo isso em vista, não é por acaso que o racismo religioso é indicado como uma forma de discriminação mais agressiva do que a intolerância religiosa, haja vista ocorrer especificamente contra religiões que possuem origem e herança africana (De Moraes, 2021).

Além disso, a formulação da categoria “racismo religioso” desenvolve-se paralelamente à construção da noção de “povos e comunidades tradicionais de matriz africana”, no contexto de articulações políticas promovidas por tais comunidades em âmbito federal. Enquanto esta última busca enfatizar dimensões culturais e sociais, distanciando-se da diretriz religiosa, o termo “racismo religioso” recoloca a religião no centro do debate, possibilitando classificar os ataques contra as religiões afro-brasileiras como crime (De Moraes, 2021).

Acerca da problemática ainda, importante pontuar a existência de dois marcos legais fundamentais os quais antecedem e contribuem para a construção dessa categoria de racismo religioso: a Lei 7.716/1989 (Brasil, 1989) e o Estatuto da Igualdade Racial, de 2010 (Brasil, 2010). A Lei 7.716/89 dispõe acerca dos crimes motivados por preconceito racial ou de cor, e foi ampliada no ano de 1997 para incluir também a discriminação por etnia, religião e origem

nacional, destacando a importância da dimensão religiosa na legislação antidiscriminatória (De Morais, 2021).

Do mesmo modo, o Estatuto da Igualdade Racial reforça o destaque ao termo “religião” ao dedicar um capítulo específico à proteção das religiões afro-brasileiras, assegurando o direito à liberdade de crença e cultos religiosos, conforme estabelecido nos artigos 24, 25 e 26. Além disso, o Estatuto da Igualdade Racial escolhe termos os quais reforçam a afirmação religiosa desses grupos. Isso porque, utiliza expressões como “cultos religiosos de matriz africana”, “religiosidade de matriz africana” e “religiões de matriz africana”, deixando claro que reconhece as tradições afro-brasileiras como religiões legítimas (De Morais, 2021).

Elina Inkeri Hartikainen (2018) realizou uma pesquisa no final dos anos 2000, em Salvador, sobre militância religiosa de praticantes do candomblé, uma das religiões de matriz africana que mais sofrem com ataques. Na referida pesquisa, a autora observou que a palavra “respeito” era o discurso central dos militantes, os quais exigiam respeito não apenas por sua religião ou pelas diferenças que ela representa, mas também por seus valores culturais. Além disso, a exigência por respeito também era direcionada às instituições públicas, autoridades estatais e sociedade em geral.

Em consonância a isso, os pedidos por respeito, ao invés de simples tolerância, refletem um ensinamento frequentemente atribuído à Mãe Beata de Iemanjá, uma importante líder religiosa do candomblé no Rio de Janeiro. A frase “Não quero tolerância! Quero respeito!”, dita pela referida ativista, expressava a insatisfação dela com o modo como os conflitos entre praticantes do candomblé e grupos evangélicos estavam sendo tratados no debate público e político (Hartikainen, 2021).

A conclusão que se chega é a de que a fala representa a frustração dos religiosos de matriz africana com a superficialidade da “tolerância”, a qual não garante igualdade e nem uma proteção real, bem como não expressa, verdadeiramente, os níveis de violência física ou simbólica sofridas pelos adeptos do candomblé. Ao contrário do respeito, que é capaz de possibilitar o reconhecimento da dignidade e dos direitos das religiões afro-brasileiras, aceitando-as como legítimas (Hartikainen, 2021).

Hartikainen (2021) demonstra que, na segunda metade dos anos 2000, ao se introduzir o termo “racismo religioso”, muitos adeptos do candomblé resistiram à ideia de associar sua vivência religiosa à uma questão racial, principalmente, por considerarem que sua religião é universal e que os orixás não diferenciam pessoas por raça. Contudo, militantes defenderam o uso do termo para evidenciar que, embora a religião em si não fosse racializada, os ataques

contra seus praticantes tinham um claro e evidente viés racial, considerando que, quase sem exceção, os ataques eram destinados a afro-brasileiros.

Os praticantes da Umbanda e do Candomblé convivem tanto com membros de sua própria fé quanto com pessoas de outras religiões e, nos terreiros, encontram um espaço onde exercem suas rezas, confraternizações, rituais familiares, partilha de alimentos e práticas de dor e de cura. No entanto, é extremamente comum que indivíduos de outros grupos religiosos utilizem, de forma pejorativa, termos como “macumbeiros” para se referirem a praticantes da Umbanda e do Candomblé.

Além disso, o Tambor de Mina, em suas diversas vertentes passou historicamente por processos de sincretização que integraram práticas religiosas variadas. Ao longo de sua trajetória, esse culto absorveu elementos provenientes da Cura/Pajelança, tradição de matriz indígena, assim como incorporou influências de outras religiões afro-brasileiras, como a Umbanda e o Candomblé, além de incorporar símbolos, devoções e orações oriundos do catolicismo. Esses cruzamentos culturais não ocorreram de maneira uniforme: em alguns casos foram resultado de imposições históricas, enquanto em outros constituíram adaptações intencionais produzidas pelos próprios praticantes (Reis et al., 2014).

Nesse sentido, apesar dessa construção sincrética ao longo dos séculos, as religiões de matriz africana, entre elas a Umbanda, o Candomblé e o Tambor de Mina, permanecem alvo de discriminação desde o período colonial, fenômeno que ainda se manifesta de forma marcante. Essas práticas religiosas são frequentemente rejeitadas, sobretudo por segmentos de tradição judaico-cristã e por veículos de comunicação associados a denominações evangélicas, que utilizam sua visibilidade para reforçar narrativas negativas. Tal postura contribui para a propagação da intolerância e para a construção de estigmas, revelando o desconhecimento generalizado sobre os princípios e práticas que estruturam as religiões de matriz africana (Reis et al., 2014).

3.2 O RACISMO RELIGIOSO NO ESTADO DO PARÁ

No Estado do Pará, especificamente na cidade de Belém, entre 2015 e os primeiros meses de 2019, observou-se um crescimento considerável nos registros de crimes de intolerância religiosa, com um aumento de 900%, conforme dados da Delegacia de Combate a Crimes Discriminatórios e Homofóbicos (DCCDH). De acordo com a delegada titular dos inquéritos policiais, Hildenê Falqueto, a maior parte das ocorrências envolve ofensas contra

religiões de matriz africana, como umbanda e candomblé, embora a legislação conte a proteção de todas as expressões religiosas (Dos Santos, C; Dias; Dos Santos, L, 2023).

Mais recentemente, no ano de 2022, o Pará teve quase 700 ataques registrados, referente a práticas melhor definidas como “racismo religioso”, por estarem atreladas especialmente à matriz africana (Guimarães, 2022). Um exemplo disso foi o homicídio de um homem na saída de um terreiro de religião afro-brasileira, ocorrido em Marituba, o qual embora não possua motivações oficialmente confirmadas pela Policia Civil do Pará, suscita debates acerca de um possível caso de racismo religioso (Dos Santos, C; Dias; Dos Santos, L, 2023).

Ademais, ainda no ano de 2022, em Ananindeua (Pará), um homem ameaçou integrantes de um terreiro com um facão, proferiu ofensas, jogou água suja sobre eles durante o ritual e destruiu oferendas religiosas que estavam sendo utilizadas, alegando que o grupo estava sujando a rua. De acordo com relatos, as agressões são recorrentes, relevando que há um padrão de hostilidade contra as religiões de matriz africana na região (Dos Santos, C; Dias; Dos Santos, L, 2023).

Lado outro, segundo dados da Federação Espírita e Umbandista dos Cultos Afro-Brasileiros do Estado do Pará (Feucabep), Belém abriga cerca de 3.500 terreiros afro-religiosos e episódios como os referidos evidenciam os desafios enfrentados por praticantes dessas religiões no que diz respeito ao livre exercício de sua fé e à proteção contra atitudes que expressam o preconceito e a violência extrema (Dos Santos, C; Dias; Dos Santos, L, 2023).

No livro “Marajó - o coração da Amazônia”, do professor e historiador Agenor Sarraf Pacheco, a análise de registros históricos sobre a região do Marajó, no Pará, revela que, apesar de lidarem com uma religiosidade marcada pela presença indígena e por elementos das matrizes africanas, tais documentos dedicavam pouca atenção às práticas religiosas locais.

Mesmo com mais de oito décadas de convivência com essas populações, os missionários identificaram apenas poucas referências aos rituais e crenças existentes. Essa invisibilidade contribuiu para interpretações equivocadas, levando alguns religiosos a associar a religiosidade indígena a superstições e práticas incompatíveis com os padrões do catolicismo da época (Pacheco, 2024).

Em 1959, por exemplo, Salvaterra era descrita como um local de pouca movimentação e de grande indiferença às atividades religiosas. A ausência de sacerdotes e a mistura de costumes indígenas e africanos eram consideradas, pelo clero, responsáveis por abusos e superstições. Diante de doenças e adversidades, muitos moradores buscavam os pajés ou

curandeiros da região, o que irritava alguns padres, que interpretavam tais rituais como atos supersticiosos (Pacheco, 2024).

Ao mesmo tempo, práticas tradicionais como o pajé, entendido como aquele que aprende com os espíritos indígenas os remédios e curas, continuavam vivas, especialmente por meio do uso de ervas medicinais. Entretanto, tais saberes eram vistos como incompatíveis com a disciplina religiosa exigida pelas irmandades católicas que tentavam organizar a vida espiritual local, como a Cruzada Eucarística e o Apostolado da Oração, que buscavam separar as práticas consideradas “autênticas” daquelas rotuladas como supersticiosas (Pacheco, 2024).

A necessidade de evangelização era frequentemente justificada pelo argumento de que tais práticas representavam “sobrevivências” de universos religiosos indígenas, expressões que revelariam, segundo o discurso missionário, a distância entre a população local e a doutrina cristã (Pacheco, 2024).

A crítica antropológica contemporânea, entretanto, evidencia que essas manifestações culturais correspondem à permanência de tradições orais complexas, mobilizadas em contextos sociais marcados por conflitos entre sistemas de saber distintos. Os estudos de campo nas comunidades de Chaves, Soure e Salvaterra demonstram que as práticas religiosas locais são resultado de longos processos de reelaboração cultural diante das mudanças do território e das relações com o sagrado (Pacheco, 2024).

Por conseguinte, embora as religiões de matriz africana tenham respaldo legal para se defender judicialmente contra os ataques sofridos, isso não garante que tais casos sejam reconhecidos e punidos como crimes. Estudos que se dedicam a entender o cenário de enfrentamento vivenciado pelos grupos afro-religiosos mostram que o processo jurídico é lento e de difícil reconhecimento, havendo inúmeros obstáculos até que uma agressão seja oficialmente tratada como crime. Por esse motivo, muitas vezes, as vítimas sequer denunciam, em razão da insegurança diante do sistema de justiça, o qual deveria proteger sua liberdade religiosa (De Moraes, 2021).

4 A INEFICÁCIA INSTITUCIONAL

A princípio, pode-se entender a democracia racial no contexto histórico brasileiro tão somente como um mito que foi utilizado como principal explicação para as relações raciais no Brasil, surgindo inicialmente como uma crítica ao racismo científico que predominava nas primeiras décadas da República. No entanto, apesar dessa aparência progressista, esse discurso carregava uma contradição: ao mesmo tempo que rejeitava o racismo biológico, reforçava uma

nova forma de dominação racial sobre a população negra, por meio da manutenção de desigualdades estruturais em diversas áreas da sociedade, como economia, política, cultura e religião (Guimarães, 2014).

Na prática, esse mito promoveu uma ideia de tolerância baseada na assimilação e em atitudes paternalistas, que negavam o racismo ao mesmo tempo em que o reproduziam. Assim, persistiram comportamentos e políticas racistas disfarçados por discursos de igualdade. Essa contradição sustenta um racismo institucionalizado e uma forma de fascismo social que atinge especialmente as expressões culturais e religiosas de origem africana no Brasil (Guimarães, 2014).

Desta feita, os discursos oficiais no Brasil, há anos, promovem a ideia de uma convivência racial harmoniosa baseada na miscigenação, mas, na prática, isso mascara mecanismos de exclusão das manifestações culturais negras. Esse cenário impede a efetiva reivindicação de direitos e favorece práticas que normalizam a desigualdade, sustentadas por um suposto sincretismo racial e cultural. Sendo assim, predomina uma tolerância assimilacionista, que aceita as expressões negras apenas quando adaptadas aos padrões dominantes (Guimarães, 2018).

4.1 A INEFICÁCIA INSTITUCIONAL DO PODER LEGISLATIVO

No mesmo sentido, embora a Constituição Federal de 1988 assegure a liberdade religiosa como um direito fundamental e como uma cláusula pétrea, tornou-se necessário que normas infraconstitucionais especificassem condutas passíveis de punição, especialmente para coibir manifestações de racismo religioso (Borges; Botelho, 2022).

A Lei nº 11.635/2007 (Brasil, 2007) instituiu o dia 21 de janeiro como o Dia Nacional de Combate à Intolerância Religiosa, com celebração em todo o território brasileiro. O Código Penal (Brasil, 1940) em seu artigo 208 traz o principal instrumento jurídico para punir atos de intolerância religiosa no Brasil, o qual criminaliza da seguinte forma:

Art. 208 - Escarnecer de alguém publicamente, por motivo de crença ou função religiosa; impedir ou perturbar cerimônia ou prática de culto religioso; vilipendiar publicamente ato ou objeto de culto religioso:

Pena - detenção, de um mês a um ano, ou multa.

Parágrafo único - Se há emprego de violência, a pena é aumentada de um terço, sem prejuízo da correspondente à violência.

Ademais, reprise-se que as vítimas de discriminação também encontram respaldo na Lei nº 7.716/1989 (Brasil, 1989), conhecida como Lei Caó, a qual, inicialmente foi instituída para definir e punir crimes motivados por preconceito de raça ou cor. Posteriormente, com a promulgação da Lei nº 9.459/1997, houve modificação no sentido de ampliar o escopo da referida lei para incluir também crimes resultantes de discriminação ou preconceito de etnia, religião ou procedência nacional. Por fim, vítimas desses ataques também podem recorrer à Lei nº 12.288/10 (Estatuto da Igualdade Racial), o qual expandiu a visibilidade para os cultos de matrizes africanas (Borges; Botelho, 2022).

Lado outro, importante destacar um avanço legislativo decorrente da Lei 10.639/2003, a qual tornou obrigatório o ensino de História e Cultura Africana e Afro-brasileira nas escolas públicas e privadas do ensino fundamental e médio do país. Contudo, em pesquisa realizada com o objetivo de identificar e analisar as iniciativas realizadas por redes públicas de ensino no que tange às condutas pedagógicas, restou evidente que, embora a lei represente um progresso na temática, a sua implementação nas escolas ainda está longe de ser efetivada (Gomes; De Jesus, 2013).

Desta feita, as escolas onde o mito da democracia racial está presente com mais força, mostraram práticas mais isoladas, com pouca participação coletiva dos profissionais e baixo investimento em formação continuada voltada para a Lei e suas diretrizes. Por esse motivo, tais instituições tendem a ter ações menos consistentes e duradouras na promoção da diversidade (Gomes; De Jesus, 2013).

Ademais, os próprios docentes ainda apresentam conhecimentos limitados e estereotipados sobre as relações étnico-raciais e a história da África. Sendo assim, apesar de os estudantes mostrarem-se sensibilizados e mais conscientes sobre o racismo e a discriminação, quando a temática é inserida no aprendizado, ainda carecem de uma base teórica sólida sobre a cultura afro-brasileira, a qual é, por vezes, repassada de maneira superficial (Gomes; De Jesus, 2013).

A partir disso, o desinteresse de algumas escolas por temas étnico-raciais vai além do racismo e da discriminação, refletindo também a forma como educadores lidam com questões políticas e pedagógicas mais amplas. Isso inclui práticas autoritárias de gestão, falta de compromisso com a educação pública, desvalorização da carreira docente e adesão a visões políticas conservadoras (Gomes; De Jesus, 2013).

Tendo isso em vista, apesar de um considerável contexto legislativo com a finalidade de inibir a prática do racismo religioso no Brasil, este não vem sendo suficiente. No que tange,

especificamente, ao Estatuto da Igualdade Racial, a crítica baseia-se no cenário de que a sua elaboração não prevê sanções para o descumprimento das suas diretrizes, além do fato de que muitos de seus artigos apenas reiteram direitos já previstos pelo Constituição Federal (Brasil, 1988) e por outras legislações existentes (Borges; Botelho, 2022).

Nesse panorama, a crítica, em verdade, se estende a todo o conjunto de leis existentes, que têm falhado em conter de forma eficaz o racismo religioso. A Lei Caó (Brasil, 1989), embora represente uma conquista importante, ainda é aplicada de forma insatisfatória, haja vista que, suas sanções, assim como as do Código Penal, são consideradas leves e pouco eficazes para desestimular a ocorrência de novas agressões (Borges; Botelho, 2022). Ou seja, é inegável o reconhecimento de que não basta possuir a lei para servir de base, mas sim que esta precisa ser eficiente na prevenção e na punição diante dos ataques sofridos por esses grupos religiosos.

Sob essa ótica, devido à ausência de punições mais rigorosas e, especialmente, de uma legislação mais específica, os casos de violência contra praticantes de religiosa afro-brasileiras têm aumentado em todo o país. Um enorme agravante para isso é que inúmeras vítimas não denunciam os ataques e, quando o fazem, as autoridades, por vezes, classificam os casos apenas como agressão física, ignorando o componente de discriminação religiosa (Borges; Botelho, 2022). Sendo assim, é possível perceber a influência negativa desse quadro no combate ao racismo religiosa, visto que compromete a correta contabilização e visibilidade desses crimes.

Embora o uso do termo "racismo religioso" por parte de alguns operadores do direito indique uma possível aproximação do Estado às análises, extremamente relevantes para a solução do problema, feitas por militantes de religiões de matriz africana sobre a natureza sistemática desses ataques, a forma como esses casos são tratados na Justiça mostra outra realidade. Isso porque, é perceptível que há uma resistência do sistema jurídico tais atitudes como crimes de discriminação religiosa, que legalmente se equiparam aos crimes de racismo (Hartikainen, 2021).

Tendo isso em vista, a alteração da Lei Caó ao incluir discriminação religiosa ao lado de preconceito racial, inicialmente, gerou otimismo entre os praticantes de matriz africana. No entanto, esse sentimento logo foi substituído por frustração ao perceberem que a lei raramente tem sido aplicada na prática (Hartikainen, 2021).

4.2 A INEFICÁCIA INSTITUCIONAL NO PODER JUDICIÁRIO

Em uma pesquisa realizada, mesmo após 13 anos da entrada em vigor da Lei Caó, ficou reconhecido que as autoridades policiais e o Poder Judiciário, em muitos casos, não reconhecem os ataques como discriminação religiosa (Miranda, 2010), e mesmo com o passar do tempo,

ainda assim os tratam como infrações menores ou nem sequer os consideram crimes (Miranda; Côrrea; Almeida, 2019). Como resultado disso, são poucos os casos que chegam a julgamento e culminam em condenações por discriminação ou racismo religiosa (Hartikainen, 2021).

Miranda (2010) demonstra que a forma como a polícia trata as denúncias de ataques às religiões de matriz africana desde os anos 2000 contribui até os dias atuais para a impunidade desses crimes. A exemplo, no fim dos anos 2000, no Rio de Janeiro, os policiais usavam o termo “feijoada” para classificar esse tipo de crime, sugerindo serem casos de pouca importância. Não somente por isso, mas também pelo modo como o Estado enquanto Instituição visualiza tais atitudes, criou-se uma trajetória em que esses ataques deixam de ser tratados como crimes graves de discriminação religiosa e são tipificados como simples injúria (Miranda; Côrrea; Almeida, 2019).

Além disso, por vezes, tais episódios não são nem levados ao juízo criminal, mas tão somente ao sistema judiciário conciliatório. Isso porque, os ataques a religiões de matriz africana eram vistos como simples desentendimentos entre vizinhos, e não como violações reais da liberdade religiosa. Nesse contexto, criou-se um cenário estrutural em que juízes e promotores tratam os casos como conflitos triviais, motivados por falta de educação ou exagero das vítimas, evitando ao máximo reconhecer o racismo religiosa envolvido e deixando de aplicar as punições adequadas (Miranda, 2010).

Outro cenário importante que explicita a ineficácia institucional referente ao Poder Judiciário está presente na interpretação que os tribunais brasileiros passaram a adotar da Lei Caó, interpretação esta que limitou sua aplicação a casos que envolvem ofensa contra grupos coletivos, em detrimento de ataques contra indivíduos ou pequenos grupos. Por consequência, ataques à religião de um indivíduo ou de um pequeno grupo não é considerado crime de preconceito ou discriminação, pelo contrário, limitam-se a serem classificados como crimes menores, como a injúria, o que enfraquece consideravelmente a proteção legal (Hartikainen, 2021).

Hartikainen (2021) defende que a combinação entre a forma como a lei está estruturada, o desprezo demonstrado por operadores do direito em relação à gravidade dos ataques sofridos por religiões de matriz africana e a influência de interpretações jurídicas que são decorrentes de uma estrutura social enraizada e já consolidada no que tange à discriminação racial, cria um enorme entrave à aplicação da Lei Caó. Por todo esse contexto, não é surpreendente que praticantes dessas religiões enfrentem tantos obstáculos na tentativa de garantir o reconhecimento e a punição aos ataques que sofrem.

As religiões afro-brasileiras representam uma forma de resistência dos povos africanos que foram trazidos ao Brasil como escravizados a partir do século XVI. Desde o início, esses grupos tiveram seus direitos negados, vivendo em uma sociedade que não os reconhecia como cidadãos. Como resultado disso, perderam grande parte de suas origens e identidades, porém, encontraram na religiosidade um espaço para reconstruir seus cultos e preservar elementos da cultura africana, mantendo vivas suas tradições por meio da prática religiosa (Portela; Da Silva, D; Da Silva, A; Bruno, 2021).

Nesse viés, a incompreensão e o pré-julgamento, advindo de um contexto estrutural de preconceito em relação às religiões afro-brasileiras é um fator preocupante, visto que pode afetar negativamente, inclusive, a imparcialidade de autoridades judiciais ao analisarem questões relacionadas aos princípios e práticas dessas tradições religiosas (Portela; Da Silva, D; Da Silva, A; Bruno, 2021).

Embora a lei garanta a todos o direito à liberdade de culto, na prática, seguir religiões como a Umbanda e o Candomblé frequentemente desperta reações de estranhamento e preconceito, especialmente por apresentarem elementos simbólicos, rituais e místicos que fogem ao entendimento comum de outras tradições religiosas (Portela; Da Silva, D; Da Silva, A; Bruno, 2021). Contudo, a ausência de compreensão sobre os princípios e práticas de cada religião pode resultar em julgamentos precipitados e conclusões incorretas por parte dos próprios agentes estatais responsáveis por proteger essas pessoas.

A forma como o Estado reage à essa violência dependerá também da maneira como os tribunais interpretam e aplicam os conceitos de liberdade religiosa e discriminação religiosa. Por esse motivo, quando comprehende-se essas interpretações jurídicas dentro dos debates sociais mais amplos sobre religião e raça, ajuda a explicar por que o sistema judiciário age de determinada forma diante dos ataques às religiões de matriz africana (Hartikainen, 2021).

Consoante a isso, pode-se dizer que a negligência quanto à proteção da liberdade religiosa dos praticantes das religiões de matriz africana também está ligada à forma como o sistema jurídico lida com esses casos. A Lei Caó concentra-se nas ações e intenções do agressor, deixando de considerar de modo adequado os impactos vividos pelas vítimas. Esse foco revela uma falha mais ampla na legislação: nenhuma das normas existentes oferece, de fato, respaldo suficiente para que os praticantes dessas religiões utilizem a liberdade religiosa como um argumento eficaz contra os ataques que sofrem (Hartikainen, 2021).

A partir dos argumentos acima expostos, é possível perceber que há um contexto histórico responsável por influenciar os poderes do Estado brasileiro sobre como lidar diante

da grave problemática do racismo religioso. Além disso, importante entender que as diretrizes estatais institucionais são decorrentes de um longo processo carregado de preconceito e dominação de determinados povos em detrimento de outros. Sendo assim, ainda que tenham o dever de ser imparcial, as estruturas do Estado e seus poderes também traduzem e, por vezes, perpetuam o cenário de violência vivenciado pelas religiões de matriz africana no Brasil.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante o exposto, conclui-se que o Estado brasileiro tem a responsabilidade de enfrentar a intolerância e o racismo, ligados às religiões de matriz africana, as quais historicamente sofrem com ataques carregados de preconceito racial. No Estado do Pará, restou evidenciado que não é diferente, esses ataques não se dirigem apenas à fé, mas também à cor da pele, às origens étnicas e à herança dos povos negros que lutaram para conquistar seus direitos e garantir o espaço de cultos nessa região.

Desta feita, confirma-se a hipótese de que o racismo religioso e a falha institucional na aplicação da Constituição Federal e da legislação vigente acerca da temática, são os principais desafios à efetivação da liberdade religiosa dos cultos de matriz africana no Estado do Pará. Isso porque, conforme demonstrado, a sociedade brasileira como um todo decorre de uma construção estrutural que valoriza determinados grupos em detrimento de outros considerados inferiores, como os afro-brasileiros.

A partir da presente pesquisa foi possível constatar que a legislação brasileira conta com importantes alterações ao longo dos anos, incorporando garantias como a liberdade religiosa na Constituição Federal de 1988 e leis que colaboram para o combate ao racismo religioso, reconhecendo o direito de todos à livre manifestação de fé. No entanto, tais conquistas ainda não foram suficientes para eliminar o racismo religioso, o qual persiste na sociedade brasileira e nas diversas cidades do Estado do Pará (Borges; Botelho, 2022).

Dessa forma, o Estado não deve julgar questões religiosas com base em valores de uma cultura dominante, mas sim adotar uma perspectiva que valorize a diversidade e o pluralismo. Ou seja, as decisões realizadas capazes de afetar uma vivência e uma cultura deve considerar o sentimento de identidade e pertencimento do grupo envolvido, respeitando a sua visão e os seus direitos (Guimarães, 2018).

Tendo isso em vista, além da criação de leis mais específicas e com punições mais severas, é fundamental que as instituições encarregadas de receber denúncias estejam devidamente capacitadas para lidar com os casos de intolerância religiosa, como uma forma, também, de assegurar às vítimas dos ataques preconceituosos que o Estado é capaz de enfrentar

a problemática de maneira adequada e rigorosa. Isso porque, quando tais crimes são tratados com descaso ou invisibilizados pelo próprio poder institucional, isso gera insegurança nas vítimas e fortalece a impunidade e o crescimento dessas práticas criminosas (Borges; Botelho, 2022).

Paralelamente, os dados acerca dos ataques religiosos aos cultos e praticantes de matriz africana no Pará demonstram que ainda há muito a ser percorrido para que tal violência seja mitigada na região. Assim como no restante do Brasil, a sociedade paraense reflete o preconceito e a discriminação negativa tida em relação à cultura e à religião afro-brasileiras, sendo demonstrado diariamente nos registros dos casos que representam a repulsa por meio da violência física e moral praticada contra essas pessoas.

Consoante a isso, apesar de extremamente importante e necessária, a punição diante dos ataques não é suficiente, o Estado, antes de qualquer coisa, precisa assumir um papel educativo, com o objetivo de consertar a raiz do problema. Mesmo com leis sólidas e normas que têm força constitucional, o Estado tem falhado em garantir a educação necessária para conscientizar a população sobre esse tema, demonstrada pela falta de valorização e implementação da Lei 10.639/2003, a qual esclarecer que essa formação deve acontecer nas escolas. Em razão disso, o grande número de casos que ainda ocorrem não se deve à falta de leis, mas sim à falha em colocá-las em prática de forma eficaz (De Jesus; Maia, 2021).

Lado outro, conforme visualizado, o problema do racismo religioso no Estado do Pará revela-se como uma grave violação da liberdade religiosa, expressando-se por meio de agressões físicas, simbólicas e institucionais contra praticantes de religiões de matriz africana. Os dados alarmantes, como o aumento de 900% nas denúncias em Belém entre 2015 e 2019, e os quase 700 ataques registrados apenas em 2022, evidenciam não apenas a frequência dessas ocorrências, mas também a persistência de um padrão histórico de marginalização e preconceito racial, os quais refletem uma estrutura social ainda marcada pelo racismo, pela intolerância e pela consequente negação da diversidade religiosa e cultural.

Por conseguinte, é possível concluir, diante dos inúmeros casos de racismo religioso enfrentados por praticantes de cultos de matriz africana no Pará, que ainda há uma distância considerável entre a liberdade religiosa garantida constitucionalmente e a realidade vivida por esses grupos. Consequentemente, manter um cenário de intolerância, racismo, ausência de punições eficazes e a negligências na aplicação das leis é manter a gravíssima falha do Estado em assegurar direitos que são fundamentais.

Em síntese, para garantir a isonomia, não é necessário tão somente tolerância, mas sim que seja efetivado o respeito à diversidade religiosa. Para isso, é urgente não apenas aplicar com rigor as normas já existentes e aprimorá-las, mas também valorizar a educação acerca do tema, com a formação de agentes públicos qualificados para lidar com os casos apresentados e políticas públicas que reconheçam e valorizem as tradições afro-brasileiras, capaz de enfrentar, desse modo, o preconceito estrutural histórico e ainda enraizado na sociedade brasileira.

REFERÊNCIAS

BORGES, Nadyne Aparecida Martins Romão; BOTELHO, Daniela Garcia. Intolerância Religiosa: A Dificuldade na Denúncia sobre a Violência Sofrida por Grupos Religiosos de Matriz Africana no Brasil. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 8, n. 7, p. 729-750, 2022.

BRASIL. **Constituição**. República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 05 out. 1998. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 mar. 2025.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal. Brasília, DF: Presidência da República, [1940]. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 20 mai. 2025.

BRASIL. **Lei nº 10.639, de 9 de janeiro de 2003**. Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2003]. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.639.htm. Acesso em: 20 mai. 2025.

BRASIL. **Lei nº 11. 635, de 27 de dezembro de 2007**. Institui o Dia Nacional de Combate à Intolerância Religiosa. Brasília, DF: Presidência da República, [2007]. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11635.htm. Acesso em: 20 mai. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.288, de 20 de julho de 2010**. Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003. Brasília, DF: Presidência da República, [2010]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12288.htm. Acesso em: 20 mai. 2025.

BRASIL. **Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989**. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília, DF: Presidência da República, [1989]. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm. Acesso em: 20 mai. 2025.

DE JESUS, Gabriel Henrique Vitorino Alves; MAIA, Maria Cláudia Zaratini. O papel do Estado no combate à Intolerância Religiosa: efetivação do direito à liberdade religiosa para as Religiões de Matriz Africana. **Revista JurisFIB**, v. 12, n. 12, 2021.

DE MORAIS, Mariana Ramos. Intolerância, Racismo e Genocídio Religioso do Povo Negro: Pensando sobre as Categorias Afro-Religiosas da "Política dos Terreiros". **Debates do NER**, 2021.

DOS SANTOS, Carlos Alberto Ivanir; DIAS, Bruno Bonsanto; DOS SANTOS, Luan Costa Ivanir. **II Relatório sobre Intolerância Religiosa: Brasil, América Latina e Caribe**. 1. ed. Rio de Janeiro: CEAP, 2023.

FERRETTI, Mundicarmo. **Tambor de Mina e Umbanda: o culto aos caboclos no Maranhão**. 1997.

FERNANDES, Nathália Vince Esgalha. A discriminação contra religiões afro-brasileiras, um debate entre intolerância e racismo religioso no estado brasileiro. **Revista Calundu–Vol**, v. 5, n. 2, 2021.

FRANCO, Meliza Marinelli. **A religião é especial para o direito? O âmbito de proteção possível da liberdade religiosa nas sociedades democráticas contemporâneas**. 2024. Tese (Doutorado em Direito do Estado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2024. doi:10.11606/T.2.2024.tde-28082024-105551. Acesso em: 30 mar. 2025.

GOMES, Nilma Lino; DE JESUS, Rodrigo Ednilson. As práticas pedagógicas de trabalho com relações étnico-raciais na escola na perspectiva de Lei 10.639/2003: desafios para a política educacional e indagações para a pesquisa. **Educar em Revista**, p. 19-33, 2013.

GUIMARÃES, Andréa Letícia Carvalho. **ÈTÓ FÚN ÀWÓN TÓ YÀTÒ**: análise do I Plano Nacional de inclusão dos Povos e Comunidades Tradicionais de Matriz Africana a partir dos processos de reconstrução da identidade do sujeito constitucional. **Dissertação de Mestrado em Direito pela Universidade de Brasília – UnB**. Brasília, 2014.

GUIMARÃES, Andréa Letícia Carvalho. Os terreiros como espaço da diferença: análise sobre as intervenções do estado nas comunidades tradicionais de matriz africana. **Revista Calundu**, v. 2, n. 1, 2018.

GUIMARÃES, Camila. **Intolerância religiosa: Pará teve quase 700 ataques registrados em 2022**. O Liberal, 2022. Disponível em: <https://www.oliberal.com/policia/intolerancia-religiosa-para-teve-quase-700-ataques-registrados-em-2022-1.610591>. Acesso em: 01 mai. 2025.

HARTIKAINEN, Elina I. A politics of respect: Reconfiguring democracy in Afro-Brazilian religious activism in Salvador, Brazil. **American Ethnologist**, v. 45, n. 1, p. 87-99, 2018.

HARTIKAINEN, Elina I. Racismo Religioso, Discriminação e Preconceito Religioso, Liberdade Religiosa: Controvérsias sobre as Relações entre Estado e Religião no Brasil Atual. **Debates do NER**, Porto Alegre, ano 21, n. 40, p. 89-114, 2021.

MICHAEL, Lothar; MORLOK, Martin. **Série IDP – Direitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2016. E-book. pág.48. ISBN 9788547212421. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788547212421/>. Acesso em: 30 mar. 2025.

MIRANDA, Ana Paula M. de. Entre o privado e o público: considerações sobre a (in)criminação da intolerância religiosa. **Anuário Antropológico**, n. 2, p. 125-152, 2010.

MIRANDA, Ana Paula Mendes de; CÔRREA, Roberta de Mello; ALMEIDA, Rosiane Rodrigues. de. O “renascimento” da intolerância religiosa e as formas de administração institucional de conflitos no Brasil. In: PERLINGEIRO, Ricardo (ed.). **Liberdade Religiosa e direitos humanos**. Núcleo de Pesquisa e Extensão Sobre Ciências do Poder Judiciário (Nupej), TRF-2, 2019. p. 111-146.

MIRANDA, J. Estado, Liberdade Religiosa e Laicidade. **Observatório da Jurisdição Constitucional**, [S. l.], n. 1, 2014. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/observatorio/article/view/956>. Acesso em: 31 mar. 2025.

PACHECO, Agenor Sarraf. **Marajó – O coração da Amazônia**: afroindígenas e agostinianos em práticas interculturais no regime das águas. 22. ed. Manaus: Editora Valer, 2024. p. 315-316. ISBN 9786555854831.

PORTELA, Eunice Nóbrega; DA SILVA, Dirce Maria; DA SILVA, Andreza Cristina Fernandes; BRUNO; Susana de Moraes Spencer. O Preconceito e a intolerância enfrentados pelas religiões afro-brasileiras umbanda e candomblé: uma abordagem transversal e multidisciplinar. **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros**, v. 12, n. 43, p. 15-30, 2021.

PRANDI, Reginaldo. O Brasil com axé: candomblé e umbanda no mercado religioso. **Estudos avançados**, v. 18, p. 223-238, 2004.

RAMOS, Eurico. **Revendo o candomblé**. Mauad Editora Ltda, 2011.

RANIERI, Nina. **Teoria do Estado: Do Estado de Direito ao Estado Democrático de Direito**. 3.ed. São Paulo: Grupo Almedina, 2023. E-book. pág.409. ISBN 9786556278032. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786556278032/>. Acesso em: 30 mar. 2025.

REIS, Marcos Vinicius de Freitas; SILVA, Fabilson da Costa; LIMA JÚNIOR, José Nogueira; SILVA, Diovani Furtado da. *Tambor de Mina Nagô: desconstruindo mitos em Macapá – uma visita ao Terreiro São Lázaro de Mãe Kátia Obaluaê. I Encontro Estadual da ANPUH-AP, I Jornada Internacional de Estudos de História da Amazônia “Diáporas, migrações e territorialidades na Pan-Amazônia”, Macapá-AP, 3-5 dez, 2014.*

SILVA, Lucília Carvalho da; SOARES, Katia dos Reis Amorim. A intolerância religiosa face às religiões de matriz africana como expressão das relações étnico-raciais brasileiras: O retorno do combate à intolerância no município de Duque de Caxias. **Revista EDUC**, Faculdade de Duque de Caxias, vol. 01, nº 03, jan-jun. 2015.

SIMÕES, Carlos. Teoria & crítica dos direitos sociais: o estado social e o estado democrático de direito. São Paulo: Cortez Editora, 2014. E-book. pág.291. ISBN 9788524922558. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788524922558/>. Acesso em: 30 mar. 2025.

TENÓRIO, Ricardo Jorge M. Liberdade Religiosa e Discurso de Ódio. São Paulo: Almedina, 2023. E-book. pág.39. ISBN 9788563920287. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788563920287/>. Acesso em: 30 mar. 2025.

VELECI, Nailah Neves. Racismo religioso e os obstáculos para o exercício dos direitos das religiões afro-brasileiras. **Direitos dos povos de terreiro**, v. 2, p. 221, 2020.