

ORGANIZADORES

Andressa Brito,
Giovana Duarte,
Luanna Figueira.

Resistindo à Crise do Trabalho:
Trabalho Precarizado, Movimentos
Sociais e Ativismo dos Trabalhadores



CEEINTER EDITORA

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Resistindo à crise do trabalho: trabalho precarizado, movimentos sociais e ativismo dos trabalhadores. [livro eletrônico] / [organização Luanna da Silva Figueira; Andressa Brito Vieira; Giovana Duarte]. -- Florianópolis, SC: Editora CEEINTER, 2026.

PDF

Bibliografia

ISBN 978-65-86114-51-5

1. Trabalho. 2. Movimentos sociais. 3. Ativismo. 4. Crise. I. Figueira, Luanna da Silva. II. Vieira, Andressa Brito. III. Duarte, Giovana.

26-001

CDD- 331

Índices para catálogo sistemático:

Ciências Sociais 331

Kethllen Barroso Martins - Bibliotecária -
CRB-11/760

DOI: 10.56579/cc-ebk-2026-001-res-crise-trabalho

EQUIPE EDITORIAL EDITORA CEEINTER

Editor-Chefe

Me. Ewerton da Silva Ferreira
Centro de Estudos
Interdisciplinares

Editor Assistente

Dr. Jeremyas Machado da
Silva
Centro de Estudos
Interdisciplinares

Assessoria Editorial

Allan Mamedh de Souza
Centro de Estudos
Interdisciplinares

Eduardo Lima
Centro de Estudos
Interdisciplinares

Felipe Ziembowicz Schreiner
Centro de Estudos
Interdisciplinares

Maria Fernanda Avila Coffi
Centro de Estudos
Interdisciplinares

Valeria Vinci Zinelli da Costa
Centro de Estudos
Interdisciplinares

Diagramação e Arte

Caio Santana de Barros

Conselho Editorial

Dr. André Vilhena de Oliveira -
Brasil

Dr. Alberto Elisavetsku –
Argentina

Dra. Carolina Cândida da Cunha
– Brasil

Dra. Dália Maria de Sousa
Gonçalves da Costa – Portugal

Dr. Diogo Jacintho Barbosa –
Brasil

Dr. Emiliano Carretero Morales –
Espanha

Dra. Jaqueline de Melo Barros -
Brasil

Dra. Jaqueline Carvalho
Quadrado – Brasil

Dra. Jenny González Muñoz –
Venezuela

Dra. Lisianne Sabedra Ceolin –
Brasil

Dra. Nidianne Nascimento
Vilhena – Brasil

Dra. Rita de Cássia Grecco dos
Santos – Brasil

Dra. Silvina Inés Merenson –
Argentina

Dr. Tauã Lima Verdán Rangel –
Brasil

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	5
TRABALHO E OPRESSÕES DE GÊNERO: Assédio e outras violências sob o Capitalismo Neoliberal Karoline Parrião Rodrigues DOI: 10.56579/cc-cap-2026-001-res-crise-trabalho-c1	8
PARENTALIDADE CONSCIENTE: Uma análise a partir da distinção de gênero no Mercado de Trabalho Larissa Cabral dos Santos DOI: 10.56579/cc-cap-2026-002-res-crise-trabalho-c2	20
JORNADAS DE TRABALHO, PERCURSOS DE ADOECIMENTO: A vivência de trabalho e seus (d)efeitos na contemporaneidade Bruna Mello da Fonseca DOI: 10.56579/cc-cap-2026-003-res-crise-trabalho-c3	33
ENTRE O DIREITO E O ADOECIMENTO: A judicialização da saúde do trabalhador como reflexo da omissão estatal e da precarização laboral Daniela Provin DOI: 10.56579/cc-cap-2026-004-res-crise-trabalho-c4	42
ORGANIZADORAS	56

Apresentação

A sociedade capitalista, nos anos 1970, experimentou uma série de transformações envolvendo uma nova fase de internacionalização do capital, desindustrialização, introdução de novas tecnologias, mudanças nas técnicas de gerenciamento do trabalho, da produção e do consumo, como resultado de uma reestruturação produtiva que impactou as relações de trabalho, e com o objetivo de reerguer o capitalismo após a crise estrutural da década (Mattos, 2007), diante do binômio taylorismo-fordismo que entrava em declínio, foram construídas diversas elaborações teórico-ideológicas que anunciaram o fim do trabalho.

Em “Manifesto contra o Trabalho” o Grupo KRISIS¹ (1999), por exemplo, afirmava: “um defunto domina a sociedade - o defunto do trabalho”. No entanto, a História (que não teve fim!) comprovou que a sociedade do trabalho está mais viva do que nunca, e a despeito do trabalho ter adquirido novas expressões e modos de ser realizado, algo permaneceu intacto: a exploração do trabalhador! No máximo tendo sua configuração atualizada.

Nesse cenário de crises econômicas, políticas, climáticas e laborais, tanto nacionais quanto internacionais, as transformações estruturais promovidas pelo neoliberalismo têm intensificado os processos de financeirização do capital, privatização e desregulamentação de legislações trabalhistas e ambientais. Essas mudanças, impulsionadas por políticas de austeridade, impactam diretamente a classe trabalhadora, reforçando desigualdades e vulnerabilidades, ao mesmo tempo em que ampliam a liberdade do setor patronal para atender às demandas do mercado.

No contexto pós-crise de 2008, observou-se a modificação de legislações trabalhistas culminando na fragilização das relações de trabalho, sobretudo na perda de direitos com a contrarreforma trabalhista de 2017, que impulsionou o oferecimento de empregos cada vez mais precarizados, aos quais se submetem a classe trabalhadora e o “exército de reserva” (Marx, 1867)² (desempregados, desalentados, etc.) que se vêem fragilizados e convencidos também pelo “canto da sereia” do empreendedorismo.

Assim, se configuram novas formas de trabalho fragmentadas, flexibilizadas e tecnologicamente mediadas por plataformas digitais que, não apenas redefinem novos modus operandi de inserção do trabalhador, como também dificultam a construção de identidades coletivas e a própria capacidade de organização política da classe trabalhadora.

O e-book ***Resistindo à Crise do Trabalho: Trabalho Precarizado, Movimentos Sociais e Ativismo dos Trabalhadores*** surge, primeiramente, do encontro acadêmico de três pesquisadoras inquietas com esta configuração produtiva, e que, embora analisando dimensões diferentes da expressão deste fenômeno social, encontram diálogo nos prejuízos que ele vem trazendo aos trabalhadores e trabalhadoras, inclusive em seus processos de organização e mobilização. Nesse sentido, compreendendo a importância social das discussões suscitadas por essas temáticas e da divulgação científica como uma ferramenta para popularizar a ciência é que surge a proposta deste dossiê, com o anseio que os resultados das pesquisas, mesmo que de modo modesto, alcancem os sujeitos mais impactados neste contexto.

1 GRUPO KRISIS. Manifesto contra o trabalho. 1999. Disponível em: <https://www.krisis.org/1999/manifesto-contra-o-trabalho/>

2 MARX, Karl. O capital. Livro I. São Paulo: Boitempo, 2013 [1867].

Este anseio encontra eco também nas pesquisadoras e pesquisadores que partilham resultados de suas pesquisas nos cinco capítulos que compõem a obra, a partir de uma abordagem interdisciplinar das Ciências Sociais e Jurídicas, a coletânea propõe um debate crítico sobre os processos de flexibilização, plataformização e precarização do trabalho no contexto da desindustrialização e neoindustrialização. As análises sobre as intersecções entre gênero, movimentos sociais e os impactos das políticas neoliberais nas relações e condições de trabalho, bem como pesquisas sobre a precarização do trabalho e seus efeitos na saúde dos trabalhadores, e os desafios enfrentados pelos movimentos sociais na defesa de direitos laborais. Com uma perspectiva crítica e interdisciplinar, os capítulos reunidos buscam problematizar as novas configurações do mundo do trabalho e contribuir para a compreensão dos desafios contemporâneos impostos às relações trabalhistas.

No primeiro capítulo ***“Trabalho e Opressões de Gênero: Assédio e outras violências sob o Capitalismo Neoliberal”***, a autora Karoline Parrião apresenta resultados parciais de sua pesquisa de Doutorado, e analisa as opressões de gênero no trabalho a partir da perspectiva da luta de classes, situada no âmbito do capitalismo neoliberal. A autora aponta que embora, a violência no trabalho, própria do sistema econômico em curso na atualidade, é utilizada como ferramenta para sua manutenção e fortalecimento, alicerçada às práticas patriarcais, racistas e classistas que desencadeiam desigualdades persistente em todos os âmbitos da vida humana, ela também notou um espaço em disputa, impulsionando a classe trabalhadora à resistência e enfrentamento às violências sofridas.

Com a utilização de uma bibliografia densa e coerente teoricamente para a análise da temática, a autora apresenta reflexões que com certeza contribuem para os estudos atinentes ao trabalho, gênero e resistência dos trabalhadores.

Em seguida, no capítulo ***“Parentalidade consciente: uma análise a partir da distinção de gênero no mercado de trabalho”*** a autora Larissa Cabral, que expõe os resultados de sua pesquisa de conclusão de curso de graduação, analisa a parentalidade consciente levando em consideração as desigualdades de gênero dentro do mercado de trabalho, partindo da hipótese de que as mulheres enfrentam desafios históricos e que permanecem até hoje na inserção no mercado do trabalho assalariado, como consequência de construções sociais patriarcais que tem como base os papéis de gênero.

A autora apresenta uma temática atual, contribuindo para debates que têm ocorrido no Brasil, principalmente diante da construção da Política de Cuidados e das discussões sobre legislações que ajustam as licenças de paternidade e maternidade, e apresenta uma revisão bibliográfica importante. Além de trazer um olhar jurídico sobre uma temática costumeiramente estudada pela sociologia e economia.

No capítulo ***“Jornadas de trabalho, percurso de adoecimentos: a vivência de trabalho e seus (D)efeitos na contemporaneidade”***, a autora Bruna Mello, analisa as relações contemporâneas com o trabalho, evidenciando como o neoliberalismo intensifica condições adoecedoras e a falta de políticas de cuidado. A partir de uma pesquisa de mestrado na UFSC, ela discute o tempo dedicado ao trabalho como grande produtor de mal-estar. O estudo se desenvolve como desdobramento dessa pesquisa, utilizando a metapsicologia psicanalítica para interpretar dados culturais e clínicos. A autora apresenta uma interdisciplinaridade precisa e necessária.

A autora Daniela Provin, no capítulo ***“Entre o Direito e o adoecimento: a judicialização da saúde do trabalhador como reflexo da omissão estatal e da precarização laboral”***, discute como a omissão estatal e a precarização das relações de

trabalho levam trabalhadores a buscar o Judiciário para garantir direitos básicos de saúde. Mostra que, apesar das garantias constitucionais, entraves estruturais impedem sua efetivação. Evidencia também que práticas trabalhistas intensificadas e desregulamentadas ampliam o adoecimento físico e mental. O tema em pesquisa, se torna importante pois, revela que a judicialização é um sintoma de falhas profundas nas políticas públicas e na proteção laboral, indicando a urgência de soluções estruturais.

Desejamos à vocês uma excelente leitura!

Dezembro de 2025.

Andressa Brito
Giovana Duarte
Luanna Figueira

1.

TRABALHO E OPRESSÕES DE GÊNERO: Assédio e outras violências sob o Capitalismo Neoliberal

* Karoline Parrião Rodrigues

Resumo

Apresenta-se resultados parciais de pesquisa doutoral que analisa as opressões de gênero no trabalho a partir da perspectiva da luta de classes, situada no âmbito do capitalismo neoliberal. No curso da investigação, identificou-se a dominação política e econômica experimentada pelas mulheres historicamente, aprofundadas pelo projeto neoliberal e seus mecanismos atualizados de exploração e opressão da classe trabalhadora. Nesse sentido, a violência no trabalho, própria do sistema econômico em curso na atualidade, é utilizada como ferramenta para sua manutenção e fortalecimento, alicerçada às práticas patriarcais, racistas e classistas que desencadeiam desigualdades persistente em todos os âmbitos da vida humana. De outro modo, esse também é um espaço em disputa, impulsionando a classe trabalhadora à resistência e enfrentamento às violências sofridas. Assim, importantes mecanismos políticos, institucionais e legislativos podem ser identificados no sentido de combater as opressões de gênero que seguem em crescente na sociedade brasileira.

Palavras-Chave: Trabalho; Gênero; Opressões; Assédio.

Introdução

Este trabalho se apresenta como um exercício de reflexão acerca dos avanços no processo de investigação da pesquisa doutoral que objetiva problematizar o trabalho e as opressões de gênero sob o capitalismo neoliberal a partir da experiência do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão – IFMA, considerando que a violência no trabalho é própria do funcionamento do sistema capitalista e alicerçada pelo patriarcado, sendo reproduzida também nas instituições públicas brasileiras, desmobilizando a classe trabalhadora e fortalecendo o sistema.

Importante destacar que, com o avanço do neoliberalismo, o sistema capitalista tem atualizado seus mecanismos de exploração e segregação da classe trabalhadora. No âmbito do trabalho, é possível identificar a flexibilização e precarização das relações e formas de trabalho, mecanismos de controle e manipulação do medo e outras emoções, isolamento, individualização, competitividade e vigilância entre trabalhadoras/es, entre outros, com consequente fragmentação da força de organização, mobilização e reivindicação de trabalhadoras/es.

Soma-se a isso, a histórica e persistente desigualdade de gênero, que alimenta o sistema econômico, político e social em curso na atualidade, posto que legitima as opressões de gênero por meio da exploração econômica, dominação política e reprodução das violências nos âmbitos privado e público, na esfera material e subjetiva da vida humana.

Importa destacar que está impressa neste trabalho a compreensão de gênero como construção social, que impõe culturalmente padrões dicotômicos de socialização, negando e oprimindo tudo o que não for lido como hegemônico (homem, mulher, cis,

hétero, etc). Ou seja, o texto se situa longe de qualquer argumento naturalista, assumindo que a violência de gênero atinge não somente mulheres, mas também pessoas LGBTQIAP+, especialmente, corpos que performam alguma feminilidade.

O estudo aponta importantes avanços no enfrentamento às violências de gênero no âmbito do trabalho, como a criação de leis e outras normativas, políticas, protocolos, comissões, núcleos, secretarias, entre outros, que denotam um esforço, embora ainda insuficiente diante de uma realidade histórica e persistente. Destaca-se ainda a força e potência da organização e mobilização feminista e de coletivos LGBTQIAP+ na denúncia das violências e conquista de mecanismos institucionais, sendo considerado o horizonte para as transformações sociais sob o capitalismo neoliberal na atualidade.

Metodologia

Imprime-se no percurso metodológico da pesquisa orientações do materialismo histórico dialético como base de investigação e análise, compreendendo que nenhum conhecimento é estanque ou acabado, mas, sim, parte de um movimento em constante transformação envolvendo uma totalidade social, bem como suas particularidades e singularidades. Considerando que “o ideal não é mais do que o material, transposto e traduzido na cabeça do homem” (Marx, 2011, p. 129), compreendo que o método dialético possibilita a compreensão das relações sociais capitalistas, complexas, antagônicas e contraditórias, subsidiando o estudo aqui apresentado com vistas a uma melhor apreensão da realidade social em foco.

Isto posto, a investigação possui caráter qualitativo, embora também faça uso de dados quantitativos como fonte secundária. Com vistas a alcançar uma melhor apreensão do objeto em investigação, o percurso será estruturado por meio de: a) Pesquisa bibliográfica a partir das categorias “luta de classes”, “trabalho”, “opressões” e “gênero”; e b) Pesquisa Documental, onde estão sendo analisados relatórios, dossiês, diagnósticos, legislações e outras normativas.

Após o levantamento de dados, será realizada sua análise crítica, o que resultará na exposição do estudo com considerações preliminares sobre a realidade concreta investigada. A consolidação do trabalho dar-se-á a partir da organização, interpretação e análise dos dados coletados através das entrevistas, que serão balizados pela correlação das pesquisas bibliográfica e documental realizadas. Essas análises, por sua vez, terão por base estrutural a fundamentação teórica percebida durante o processo de estudo.

Trabalho e opressões de gênero: a trama do capitalismo pujante

A pesquisa “Visível e Invisível: a Vitimização de Mulheres no Brasil”, realizada pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública apresenta em sua 5ª edição dados alarmantes acerca das violências de gênero contra mulheres no país. O levantamento foi realizado em 126 municípios e abrangeu todas as regiões brasileiras. Do total de participantes, 37,5% afirmaram ter sofrido algum tipo de violência entre 2024 e 2025, em sua maioria

mulheres negras (64,2%). Ganha destaque no relatório o aumento da vitimização no ambiente de trabalho que passou de 13,3% em 2017 para 20,5% (cerca de 11 milhões) em 2025. Outro dado que chama atenção é o histórico silenciamento que envolve tais violências, considerando que apenas 25,7% das vítimas acionaram algum órgão oficial, enquanto 47,4% não denunciou ou pediu ajuda (Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2025).

Conforme assinala D'atri (2004, p.17, tradução nossa) a categoria opressão está relacionada ao uso das desigualdades em função de colocar em desvantagem determinado grupo social. Diante da conjuntura do capitalismo neoliberal, alimentado pelas persistentes desigualdades e opressões enquanto expressões da luta de classes, as violências de gênero encontram solo fértil para produzir-se e reproduzir-se enquanto violência cotidiana e concretamente atravessada pelo patriarcado por eleger como principais alvos as mulheres e demais dissidências de gênero. Nessa perspectiva, a autora avalia que,

A opressão de todas as mulheres obtém a 'legitimidade' que lhe outorga um sistema baseado na exploração da enorme maioria da humanidade por uma pequena minoria de parasitas capitalistas; um sistema onde a perpetuação das hierarquias e das desigualdades são parte fundamental do seu funcionamento (D'atri, 2004, p. 19, tradução nossa).

Apesar da notória subnotificação, o Conselho Nacional de Justiça afirma que entre os anos de 2020 e 2023 a Justiça do Trabalho julgou, em todas as instâncias, 419.342 ações pertinentes a assédio moral e assédio sexual, havendo um aumento expressivo do assédio sexual nesse período (14,3%).³ No contexto da Administração Pública Federal, o Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal registrou, somente no ano 2024, 6.496 denúncias de assédio moral e sexual envolvendo 301 órgãos das mais variadas áreas. As manifestações se concentraram no assédio moral com 5.354 denúncias, entretanto, 1.142 foram concernentes ao assédio sexual.

Os dados apresentados são sintomáticos do contexto de opressões desencadeado pelo sistema econômico e social em curso na atualidade que, possui contradições diversas, produz e reproduz conflitos, violências e desigualdades extremas nos âmbitos social, cultural, econômico e político afim de segregar, explorar e desmobilizar a classe trabalhadora em prol do seu fortalecimento e manutenção.

Com a consolidação do sistema capitalista de produção e reprodução, observa-se o aprofundamento das opressões sociais em paralelo à atualização dos mecanismos capitalistas de exploração e segregação da classe trabalhadora. Em sua obra *Capitalismo Caníbal*, Nancy Fraser (2023) analisa esse sistema que, segundo a autora, devora a democracia e o planeta colocando em risco sua própria existência.

Os apontamentos de Gaulejac (2007) contribuem em demasia para a compreensão das relações de trabalho sob o capitalismo neoliberal, que fomenta o individualismo e a disputa entre pares por seus lugares desviando a atenção de trabalhadoras/es sobre as

3 <https://www.cnj.jus.br/em-tres-anos-justica-do-trabalho-julgou-mais-de-400-mil-casos-de-assedio-moral-e-sexual/>

contradições próprias do sistema e sua intencionalidade em distanciar e enfraquecer a classe trabalhadora, lógica que priva a classe trabalhadora de exercitar livremente o pensamento crítico, onde os setores públicos e privados estão igualmente imersos na mesma lógica de gestão do trabalho.

Reforçando tal pensamento, Dardot e Laval (2016) na obra *A nova razão do mundo*, analisam o neoliberalismo não somente enquanto uma ideologia, mas uma racionalidade que determina a subjetividade humana na atualidade histórica. Para os autores, “[...] com o neoliberalismo, o que está em jogo é nada mais nada menos que a forma de nossa existência, isto é, a forma como somos levados a nos comportar, a nos relacionar com os outros e com nós mesmos” (Dardot; Laval, 2016, p.14). Trata-se de normativas que,

impõe a cada um de nós que vivamos num universo de competição generalizada, intima os assalariados e as populações a entrar em luta econômica uns contra os outros, ordena as relações sociais segundo o modelo do mercado, obriga a justificar desigualdades cada vez mais profundas, muda até o indivíduo, que é instado a conceber a si mesmo e a comportar-se como uma empresa (Dardot; Laval, 2016,14-15).

Acrescenta-se a isso, o modelo de sociedade patriarcal, hegemônico e euro centrado – fruto do processo de formação social, econômica e cultural da América Latina, que produz desde então desigualdades sociais severas, expressas pelo racismo, discriminação, xenofobia, sexismo, machismo, cultura do estupro, homotransfobia, entre outros elementos que dão corpo às mais variadas formas de violência historicamente e sistematicamente entrelaçadas.

Na perspectiva de ampliar o debate, recorre-se a Jules Falquet, que possui importante contribuição no que tange a pesquisas sobre a globalização neoliberal e o papel central das categorias “sexo”, “raça” e “classe” no fortalecimento e expansão do sistema capitalista mediante o neoliberalismo, defendendo a existência de uma imbricação entre elas, que fortalece as relações assimétricas de poder e as condições materiais de sobrevivência desse sistema. A autora considera a violência como um tema complexo e multiforme, que tem sido utilizada de forma instrumental para reorganizar a coerção, polarização, exploração e desmobilização de determinados grupos, reforçando a necessidade de desnaturalizar a ideia de violência e chamando a atenção para sua importância política, social e econômica para o sistema (FALQUET, 2008).

Essa dinâmica de conflitos no trabalho com perspectiva de gênero é demonstrada pela organização Grow – Género y Trabajo em importante levantamento sobre as barreiras ao bem-estar laboral na América Latina. Em 2024, após consultar 3.243 pessoas de 14 países, incluindo o Brasil, foi identificado que 80% dessas pessoas afirmou que vive ou viveu alguma situação de violência laboral (GROW; MundoSur 2024).

A violência de gênero aparece nitidamente nos dados publicados, visto que a maioria das pessoas afetadas (91%) possuem identidades não cisgênera (mulher trans, homem trans, não binária, queer, etc), 82% são mulheres cis e 76% são homens cis, demonstrando como as questões de gênero afetam as relações de trabalho. Conforme os

dados os dados coletados, a violência psicológica segue como a de maior relevância e obteve um aumento de 32% de 2021 a 2024. Já a violência sexual, aumentou em 10% no mesmo período e afeta majoritariamente mulheres cis e identidades não cisgênera, sendo os homens cis os que mais exercem as violências, reforçando o peso que as relações de gênero possuem no âmbito do trabalho (GROW; MundoSur, 2024).

No Brasil, concernente ao contexto da Administração Pública Federal chama atenção o quantitativo de manifestações alusivas aos assédios nas instituições federais. Somente em 2024, o Sistema de Ouvidoria do Poder Executivo Federal registrou 6.496 denúncias de assédio moral e sexual envolvendo 301 órgãos das mais variadas áreas. As manifestações se concentraram no assédio moral com 5.354 denúncias, entretanto, 1.142 foram concernentes ao assédio sexual. Cabe destacar que, no âmbito das instituições federais de ensino foram registradas 618 manifestações de assédio sexual e 2.396 de assédio moral (CGU, 2025), dados que lançam luz de alerta à problemática denunciada.

Para além da subnotificação que acompanha essas violências em decorrência de fatores multidimensionais que reforçam o silenciamento e a ausência de estatísticas oficiais do governo sobre a problemática, os dados apresentados até aqui são sintomáticos do contexto de opressões desencadeado pelo sistema econômico e social em curso na atualidade que, possui contradições diversas, produz e reproduz conflitos, violências e desigualdades extremas nos âmbitos social, cultural, econômico e político a fim de segregar, explorar e desmobilizar a classe trabalhadora em prol do seu fortalecimento e manutenção. Sistema esse que é alimentado pelas desigualdades de gênero, raça e classe, produzindo e reproduzindo violências as mais diversas tanto a nível de brutalidade, quanto a nível de volume, o que reforça a necessidade e urgência de descortinar tais violências em movimento paralelo ao seu enfrentamento.

Violência de gênero no trabalho: é possível ter perspectiva de superação?

Considera-se que as opressões de gênero no trabalho possuem várias nuances e se concretizam por meio da exploração e dominação tanto política, quanto econômica, a exemplo da divisão sexual do trabalho e seus desdobramentos que, nos termos de Hirata e Kergoat (2007, p. 599) é a forma da divisão social do trabalho por sexo, posto que designa aos homens prioritariamente o trabalho produtivo/ assalariado e “as funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares, etc.)”, enquanto às mulheres é destinado o trabalho reprodutivo de cuidados e atividades domésticas, historicamente precarizado e desvalorizado social e economicamente. Ampliando esse debate, Rodrigues (2021, p. 22) reflete:

A divisão social do trabalho, com base no gênero, delega historicamente as atividades domésticas e de cuidado à mulher, com base em características biológicas (reprodução humana) mas também construídas socialmente (fragilidade, delicadeza, beleza, futilidade, obediência, etc.), de modo que sua força física, intelectual e emocional, dispensada a essas ações, muitas vezes ainda não é considerada trabalho.

Essa segregação e hierarquização com base no gênero se refletem nas desigualdades salariais, na sobrecarga de jornadas de trabalho, na dificuldade em acessar níveis mais altos de escolarização/ formação profissional, nos obstáculos para ascensão nas carreiras profissionais, nas barreiras ao acesso em cargos políticos, entre outros, em desfavor dos corpos femininos. Dados do DIEESE – Departamento Intersindical e Estudos Socioeconômicos⁴ referentes a 2024 afirmam que as mulheres recebem uma média salarial de 22% a menos que os homens e que as mulheres gastam cerca de 21 dias a mais por ano em atividades domésticas em comparação com os homens – que possuem menor taxa de desemprego, sendo as mulheres negras as mais afetadas por tais desigualdades (Dieese, 2024).

As estatísticas iluminam um contexto de desigualdades com imbricação de gênero, classe e raça, históricas e ainda persistentes no âmbito do trabalho, que são aprofundadas pelo projeto neoliberal e seus mecanismos de exploração, segregação e opressão da classe trabalhadora. Diante disso, outras formas de violência de gênero no trabalho ganham solo fértil, a exemplo dos assédios que são experimentados cotidianamente a nível mundial.

O Ministério do Trabalho e Emprego (Brasil, 2010, p.11) afirma que “o assédio moral e sexual no trabalho caracteriza-se pela exposição dos [as] trabalhadores [as] a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho” e relacionadas ao exercício de sua função. Trata-se de um atentado à dignidade humana que, conforme analisa Rodrigues (2021, p. 19) [...] para além da problematização acerca da sua contribuição para o fortalecimento do modo de produção/ reprodução capitalista em suas nuances mais perversas, que é a exploração sem limites do/a trabalhador/a, provoca impactos profundos, muitas vezes irreversíveis”.

Em seus estudos, Hirigoyen (2002), Freitas, Heloani e Barreto (2008) e Figueredo (2012) assinalam características consideradas frequentes na prática dos assédios, a saber: degradação intencional do ambiente de trabalho; desqualificação do trabalho da vítima; ataques contra a dignidade da pessoa, provocando situações de constrangimento, humilhação, injúria e exposição desta; ameaça à segurança da vítima com agressões verbais, físicas e/ ou sexuais. Situações que muitas vezes são de difícil identificação, até mesmo por parte das vítimas, e tendem a ser vivenciadas de forma silenciosa e solitária, agravando suas consequências e ampliando o tempo de exposição à violência sofrida. Nota-se nesse cenário o estranhamento e a insegurança próprio das relações de trabalho sob o capitalismo, conforme explica Silva (2014, p. 53),

O trabalho torna-se ainda mais opressor e tirano, acirrando a alienação, o trabalho estranhado. Os/as demais trabalhadores/as também passam a ser vistos/as como estranhos/as, como opressores/as, como seus/ suas próprios/as algozes, participando todos/ as do mesmo processo de alienação e massificação.

4 Disponível em: <https://www.dieese.org.br/materialinstitucional/2025/relatorioTransparencia1Semestre2025.pdf>

Nessa perspectiva, Rodrigues (2021, p. 76) considera o assédio como mecanismo atualizado de violência no trabalho,

[...] que intenciona fomentar ambientes de trabalho inseguros, altamente produtivos e individualistas, com precária ou nenhuma organização coletiva, nos quais ‘sobreviva’ aquele/a que ‘veste a camisa’ e se entrega ao jogo de acumulação do capital, na medida em que o ‘vale tudo’ para conquista e manutenção do espaço de trabalho é autorizado e incentivado.

Reforçando o pensamento de Falquet (2008), essa violência não é natural, mas sim, intencional e utilizada como ferramenta de dominação e exploração, análise também adotada por Collins (2024, p. 11) quando afirma que “a violência está disseminada precisamente porque foi e continua sendo essencial para manter as relações de poder e desigualdades sociais generalizadas [...]”.

Entretanto, Collins admite que “a organização do poder oferece diversas possibilidades de resistência à violência interseccional por aqueles que dela se beneficiam, bem como por aqueles que são prejudicados por ela”, acrescentando ainda que “as ferramentas de resistência política são tão variadas quanto as pessoas que as utilizam” (Collins, 2024, p. 23). Segundo a autora, as opressões e violências estão vinculadas com alguma maneira de resistência às mesmas possibilitando que as pessoas ou grupos afetados por elas tenham a possibilidade de superá-las.

Por essa razão, é indispensável destacar as ferramentas de resistência e enfrentamento às violências de gênero no trabalho que possibilitam sua prevenção e responsabilização dos atores que a praticam. A nível internacional, ganhou evidência a Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, primeira normativa internacional sobre violência no trabalho, que reconhece as questões de gênero nela impressa, sendo considerado um grande marco em defesa do trabalho digno e livre de violência de gênero desde 2019. Importa destacar que o Brasil iniciou o processo de ratificação à C190 apenas no ano 2023.

O Brasil, apesar dos retrocessos impostos pela última reforma trabalhista (2017), possui avançada legislação sobre o tema. Entretanto, embora o assédio sexual tenha sido incluído no artigo 216-A do Código Penal Brasileira desde 2001, quando se trata da prevenção e intervenção contra o assédio e demais violências no trabalho e o reconhecimento das questões de gênero nelas imbricado, o país caminha timidamente. Embora não haja um direcionamento nacional específico, já é possível identificar em algumas instituições públicas, como universidades, a atuação por meio de Protocolos de prevenção e atendimento a violências de gênero, passo importante para o reconhecimento da demanda a nível nacional.

Acrescenta-se a isso o Programa Nacional de Integridade (2019) que versa sobre prevenção a irregularidades, desvios éticos e de conduta envolvendo trabalhadoras/es federais, o que inclui a prática de assédio e outras violências. E de modo mais recente, ganha destaque a Lei 14.540/2023 que instituiu o Programa de Prevenção e

Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública nos três níveis de governo, sendo considerada uma importante conquista para o país.

No âmbito do setor privado, identifica-se uma medida igualmente recente, mas que representa um importante passo no combate às violências de gênero no trabalho. Trata-se da Lei 14. 457 de 21 e setembro de 2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres e altera dispositivos da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas. O capítulo VII da legislação é todo direcionado para prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no âmbito do trabalho, exigindo das empresas a adoção de medidas voltadas para criação de regras de conduta específicas para casos de violência, canal de denúncias e apuração, capacitação e orientação de profissionais e inclusão de temas relacionados à prevenção nas atividades da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa). Ao reconhecer a relevância de tal conquista, é necessário também questionar de que maneira a legislação tem sido cumprida ou não pelas empresas, visto que é uma ferramenta cara para trabalhadoras/es.

Nesse processo, relembando os ensinamentos de Collins (2024), é indispensável reconhecer a força e a potência da classe trabalhadora no sentido de nomear e denunciar coletivamente as violências de gênero no trabalho, tanto por meio de sindicatos e organizações trabalhistas, mas também através de movimentos e coletivos feministas e LGBTQIAP+, mobilização sem a qual não seria possível alcançar os avanços obtidos até o momento. Portanto, identifica-se a organização coletiva e solidária de trabalhadoras/es como horizonte de superação das violências de gênero no trabalho, tão naturalizadas e enraizadas pelo capitalismo neoliberal.

Considerações finais

Compreende-se que o capitalismo neoliberal se nutre das desigualdades a partir da subjetividade humana como base material para seu funcionamento, manutenção e fortalecimento, atualizando historicamente os mecanismos de exploração da classe trabalhadora. Ademais, identifica-se que as relações hierárquicas de poder imbricadas por questões de gênero, raça e classe possibilitam a opressão, exploração e segregação de determinados grupos como ferramenta para desmobilizar e desorganizar a classe trabalhadora. Nessa perspectiva, as violências de gênero, em suas mais variadas formas, são utilizadas como forma de controle e repressão, estando os ambientes de trabalho também inseridos no processo como um espaço de reprodução delas.

Os dados apresentados neste texto delineiam o panorama da violência de gênero no âmbito do trabalho ao desnudar uma realidade ainda pouco debatida na sociedade brasileira, mas que afeta grande parte da população a nível mundial. Assim, acredita-se que a ampliação de investigações científicas e mobilizações coletivas é imprescindível para inscrever essa demanda na agenda pública, mas também para romper o silenciamento que permeia a problemática, considerando a alta subnotificação de casos e baixo quantitativo de denúncias. O conhecimento acerca das várias formas de violência laboral é indispensável para seu enfrentamento, visto que há um processo de

naturalização dessas práticas que, em grande parte, sequer são reconhecidas como violência, favorecendo assim sua reprodução.

Outrossim, é necessário reconhecer os avanços institucionais ocorridos nos últimos anos como a implementação de políticas, protocolos, setores/ comissões específicas e aparatos jurídicos que objetivam prevenir e atuar contra as desigualdades e violências de gênero. Entretanto, é notória a insuficiência dos mecanismos de enfrentamento e dados estatísticos atualizados, inclusive dados oficiais do Estado, demandando um esforço coletivo tanto da sociedade quanto do Estado no sentido de frear uma realidade histórica e persistente. Acrescenta-se ainda a necessidade de investigação científica quanto à aplicabilidade da Lei 14.457/ 2022, que pode contribuir sobremaneira para o enfrentamento às violências de gênero no âmbito do setor privado.

Embora a violência no trabalho seja intrínseca ao modo de produção/ reprodução capitalista, que tem utilizado o projeto neoliberal para aprofundá-la e, com isso, se fortalecer, o debate sobre o tema pode ser considerado recente, especialmente no Brasil, diante do seu alcance mundial e impactos de proporção grave muitas vezes. Nesse sentido, se faz necessário e urgente a ampliação de estudos e investigações acadêmicas que lancem luz a essa problemática histórica e ainda persistente no sentido de subsidiar a transformação de tal realidade.

Desse modo, espera-se que as reflexões aqui apresentadas possam dialogar com outras investigações científicas e contribuir para a ampliação do debate, bem como construção de ações coletivas e institucionais no que tange ao enfrentamento das violências de gênero, embora sejam resultados ainda em construção, restante uma gama de possibilidades para aprofundamento, problematização e análise crítica da realidade em estudo.

Por fim, resta imperativo a organização, mobilização e solidariedade coletiva como resistência às violências de gênero no âmbito do trabalho, visto que o Estado atende às demandas capitalistas e favorece sua reprodução. Por essa razão, é urgente a construção de estratégias pedagógicas e coletivas no sentido de ampliar o debate, as produções científicas, os canais de denúncia, as responsabilizações e inscrever demanda tão grave na agenda das políticas públicas, de modo a contribuir com a desconstrução das relações desiguais que oprimem e violentam historicamente mulheres, pessoas LGBTQIAP+, negras/os, imigrantes, quilombolas, indígenas, entre outros grupos. Fortalecer a solidariedade e tecer a organização coletiva é o horizonte potencial em tempos de capitalismo neoliberal.

Referências

BARRETO, Margarida Maria Silveira; HELOANI, Roberto. **Assédio moral**: gestão por humilhação. Curitiba: Juruá, 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Subcomissão de Gênero. Comissão de Ética do TEM. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília, DF: TEM/ASCOM, 2010. Disponível em:

<https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/legislacao/norma%20sem%20numero/Cartilha%20MTE%20assedio%20moral%20e%20sexual.pdf>. Acesso em: 10 set. 2020.

CGU – Controladoria Geral da União. **Central de Painéis - Painel Resolveu?** Brasília, 2025. Disponível em: <https://centralpaineis.cgu.gov.br/visualizar/resolveu>. Acesso em: 20 mar. 2025.

COLLINS, Patricia Hill. **Intersecções Letais: Raça, Gênero e Violência**. São Paulo: Boitempo, 2024.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Editora Boitempo, 2016. 402p.

DIEESE – Departamento Intersindical e Estudos Socioeconômicos. **Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens**. Ministério do Trabalho e Emprego, 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/materialinstitucional/2024/relatorioTransparencia2Semestre2024.html>. Acesso em: 20 jun 2025.

D'ATRI, Andrea. **Pan y Rosas**: Pertenencia de género y antagonismo de clase en el capitalismo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires/Argentina: Ediciones Las armas de la crítica, 2004.

FALQUET, Jules. Repensar as relações sociais de sexo, classe e "raça" na globalização neoliberal. **Mediações - Revista de Ciências Sociais**, Londrina, v. 13, n. 1/2, p. 121–142, 2008. DOI: 10.5433/2176-6665.2008v13n1/2p121. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/3290>. Acesso em: 10 jan. 2025.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA (FBSP). **Visível e Invisível: a vitimização de mulheres no Brasil**. 5 ed. São Paulo, 2025. Disponível em: <https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2025/03/relatorio-visivel-e-invisivel-5ed-2025.pdf?v=13-03>

FRASER, Nancy. **Capitalismo Caníbal**: qué hacer con este sistema que devora la democracia y el planeta, y hasta pone en peligro su propia existencia. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina, 2023.

GAULEJAC, Vincent de. **Gestão como doença social**: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Tradução Ivo Stornioli. Aparecida: Ideias Letras, 2007.

GROW, Género y Trabajo; MUNDOSUR. **Inclusion en alerta**: barreras al bienestar laboral en América Latina. Informe Ejecutivo. Buenos Aires, 2024. Disponível em: https://mundosur.org/wp-content/uploads/2025/04/Inclusion-en-alerta_Barreras-al-bienestar-laboral.pdf. Acesso em: 03 fev. 2025

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf>. Acesso em: 1 nov. 2018.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral**: a violência perversa do cotidiano. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

MARX, Karl. **O capital**: livro I. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2011.

RODRIGUES, Karoline Parrião. **Assédio nosso de cada dia**: análise do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão a partir das relações de gênero no trabalho. 2021. 158 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2021.

SILVA, Ociana Donato da. **Assédio moral nas relações de trabalho do/a assistente social**: uma questão emergente. 2014. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2014.

2.

PARENTALIDADE CONSCIENTE:
Uma análise a partir da distinção de
gênero no Mercado de Trabalho

* Larissa Cabral dos Santos

Resumo

O tema central da pesquisa tem como finalidade aprofundar a análise do tema da parentalidade consciente (Siegel; Hartzell, 2014) levando em consideração as desigualdades de gênero dentro do mercado de trabalho, partindo da hipótese de que as mulheres enfrentam desafios históricos e que permanecem até hoje na inserção no mercado do trabalho assalariado, como consequência de construções sociais patriarcais que tem como base os papéis de gênero. Mesmo existindo as previsões legais, como a licença-maternidade e a lei da igualdade salarial, por exemplo, as mulheres ainda sofrem com as desigualdades, como a dupla jornada de trabalho, a diferença salarial e as dificuldades de ascensão profissional principalmente após se tornarem mães. O estudo também analisa a omissão legislativa da ausência de regulamentação adequada da licença-paternidade, que propaga estereótipos com base no gênero em prejuízo de ambos os gêneros sob diferentes perspectivas. Isso porque, a falta dessa regulamentação atribui a mulher toda a responsabilidade de cuidado com o filho em prejuízo de sua carreira profissional, bem como, impede o pai de criar um vínculo mais profundo com o recém-nascido em seus primeiros meses de vida, colocando o genitor como coadjuvante na criação de seus filhos. A parentalidade consciente é apresentada como alternativa para um modelo mais justo e igualitário de relações familiares e profissionais, promovendo justiça social, igualdade de gênero e resguardando o maior interesse da criança.

Palavras-Chave: Mercado de Trabalho; Distinção de gênero; Parentalidade.

Introdução

A Constituição Federal de 1988 garante a igualdade entre os gêneros, mas mesmo passado três décadas, a realidade contradiz essa previsão, principalmente dentro do mercado de trabalho. As mulheres, em especial, continuam enfrentando obstáculos significativos, não só ingressaram tardiamente no mercado de trabalho, como também lidam, até hoje, com disparidades salariais, dificuldades de ascensão profissional e uma carga de trabalho duplicada. Isso porque, além da atividade remunerada, a grande maioria das mulheres acumulam responsabilidades domésticas e de cuidado, quase sempre sem uma divisão justa com os homens do seu convívio, o que contribui para a sobrecarga feminina.

Essas desigualdades não se configuram como meros eventos isolados, mas possuem fundamentação estrutural. Estão diretamente relacionadas à persistência de uma visão social que ainda naturaliza e atribui papéis de gênero fixos. O trabalho de cuidado, por exemplo, é exclusivamente designado às mulheres, como se fosse inerente à sua natureza (Federici, 2019, p. 42). Essa atribuição contribui para a desvalorização desse trabalho, que não é reconhecido como atividade passível de remuneração, resultando, assim, em sua invisibilidade social e econômica, apesar de sua importância essencial.

Essas construções sociais são sustentadas por fatores culturais, religiosos e estruturais, inclusive pelo fato de a sociedade ser fundada numa cultura patriarcal, a qual continua influenciando as políticas públicas e decisões legislativas. Mesmo com direitos conquistados, como a licença-maternidade ou a proteção da gestante, o sistema penaliza a mulher, especialmente quando ela se torna mãe. A ausência de uma licença-parental igualitária chancela que a responsabilidade pelo cuidado com os filhos é atribuição somente das mulheres.

Nesse contexto, emerge o conceito de parentalidade consciente que consiste em educar os filhos com presença, e responsabilidade emocional de ambos os genitores, respeitando os direitos da criança e valorizando o equilíbrio entre as necessidades de todos na família, defendendo uma divisão equilibrada das tarefas parentais. Mais do que uma ideia abstrata, trata-se de um instrumento importante na busca por justiça de gênero e equidade nas relações familiares e profissionais. Mas, para que isso funcione de fato, é preciso repensar a legislação brasileira e a questionar a cultura patriarcal enraizada na sociedade.

Metodologia

A pesquisa é qualitativa e utiliza o método hipotético-dedutivo⁵ com base em revisão bibliográfica e pesquisa documental em obras doutrinárias (GOLDIN, Claudia; HIRATA, Helena), legislação nacional, jurisprudências, notícias jornalísticas e análise comparativa de dados e estatísticas com base nos gêneros dentro do mercado de trabalho brasileiro.

Os desafios da mulher no mercado de trabalho: um olhar sobre o trabalho de cuidado

Desde que a mulher ingressou no mercado de trabalho, a influência do gênero na segregação de empregos e na definição das ocupações predominantemente femininas tornou-se mais evidente e delimitada. Eram definidos para as mulheres empregos que levavam em consideração sua capacidade física e de produtividade, as colocando em posições inferiores e de subalternidade se comparado com os homens. Joan Scott (1991, p. 81) afirma que esse discurso resultou em uma divisão de gênero no mercado de trabalho, direcionando as mulheres para determinadas ocupações e excluindo-as de outras, mantendo-as constantemente nos níveis mais baixos das hierarquias profissionais e garantindo que seus salários permanecessem abaixo do mínimo necessário para subsistência.

A historiadora acrescenta que, no decorrer do século XIX, o trabalho feminino era restrito a empregos segregados pelo sexo, onde os salários pagos para mão- de-bra

5 O método hipotético-dedutivo consiste na formulação de uma hipótese a partir de uma observação ou problema, seguida pela dedução de consequências logicamente verificáveis. No presente trabalho, ele foi utilizado para propor uma hipótese teórica e, a partir dela, desenvolver uma análise crítica com base em fundamentos doutrinários, legais e empíricos, buscando confirmar ou refutar a hipótese inicial (Figueiredo, 2025, *on-line*). Link de referência <https://www.projeto-de-pesquisa.com/artigos/metodo-hipotetico-dedutivo>

feminina eram menores. Tal situação enraizou-se na sociedade de tal forma que salários menores para mulheres se tornaram algo natural até os dias de hoje.

Segundo dados da ONU – Mulheres (Cartilha dos direitos das mulheres trabalhadoras. 2021), “as mulheres representam apenas 38% das posições de liderança e, mesmo que apresentando níveis de escolaridade mais altos, recebem, em média, 20,5% a menos que os homens.” Desse modo, a desigualdade entre os gêneros, se manifesta também, na carga horária de trabalho, devido à sobrecarga de afazeres domésticos, índices esses que, são ainda mais distantes quando se trata de mulheres pretas, indígenas, portadoras de deficiência e transsexuais, por exemplo.

Desta forma, fica evidente que a sociedade de forma coletiva, enraizou em seu inconsciente o ideal que as tarefas de cuidar, servir e manter uma família feliz e saudável, cuidando da saúde de seus integrantes, alimentação, afazeres domésticos, e consequentemente da subsistência da vida da instituição familiar, são de responsabilidade exclusiva das mulheres, as sobrecarregando e as mantendo num lugar de total responsáveis por todas as tarefas domésticas e de cuidados.

A mulher como cuidadora e a dupla jornada de trabalho

Considerando que as mulheres das camadas sociais ligadas à produção de bens e serviços nunca estiveram afastadas do trabalho, ao assumirem postos fora do ambiente doméstico, passaram a contribuir financeiramente para o sustento do núcleo familiar. Dessa forma, passaram não apenas a dividir as responsabilidades do cuidado doméstico, mas também a assumir papel ativo na provisão de recursos para a casa, os filhos e para si mesmas, compartilhando com os homens a tarefa de garantir o sustento financeiro da família. Essa contribuição expressa a inserção feminina no mercado de trabalho, refletindo a longa história da presença das mulheres na produção econômica, seja dentro ou fora do lar, com impacto direto na organização das responsabilidades familiares e na dinâmica econômica das unidades domésticas.

Ocorre que, não foi feito um movimento inverso pelos homens, haja vista que mesmo após suas parceiras adentrarem no mercado de trabalho, estes não assumiram mais responsabilidades com os afazeres domésticos de forma proporcional, sucedendo, portanto, a sobrecarga da mulher, que agora é provedora e cuidadora, somando a exploração do trabalho feminino e com a dupla-jornada de trabalho.

As mulheres começaram a ser responsabilizar pelo papel no mercado de trabalho e como cuidadora do lar e dos filhos, ocorrendo um acúmulo de mais funções, Como apontam os autores Souza; Guedes (2016, p. 123):

A história do século XIX revela que havia, na sociedade de modo geral, uma nítida divisão entre domínio público e privado. Os homens “pertenciam” à esfera pública, pois desempenhavam de forma predominante o papel de provedor da família, e as mulheres “pertenciam” à esfera privada, uma vez que o cuidado do lar funcionava como atividade de contrapartida dado o sustento financeiro do marido.

Dessa maneira, a mulher adentrou a esfera pública do mercado de trabalho, sem deixar seu papel na esfera privada do lar e, mesmo com as mudanças dos papéis sociais entre os gêneros na sociedade, ainda é perceptível as divisões de gênero nos cuidados com pessoas e afazeres domésticos. Souza e Guedes (2016) consideram que as tarefas domésticas passaram a ser invisíveis, enquanto as relações de poder desiguais entre os gêneros continuaram presentes no âmbito da família.

Dito isso, surge o termo conhecido como “trabalho do cuidado” (Hirata, 2016) , que consiste no trabalho invisível e não remunerado exercido na maioria das vezes por mulheres. Essas atividades ainda são percebidas como uma ação motivada pelo amor (Federici, 2019, p. 42). Todavia, a forma que se organiza este trabalho tem grande impacto na economia. Isso porque, todos em algum momento, necessitam de cuidados, e a maior parte desta atividade é realizada por mulheres de forma gratuita, como algo inato de se ser mulher.

Assim, com a divisão sexual do trabalho, as tarefas atribuídas às mulheres afastaram os homens dessas responsabilidades, transformando o cuidado em uma atividade doméstica exclusiva das mulheres, o que resultou em uma sobrecarga feminina e na exploração de sua força de trabalho. Essa situação se agrava após a maternidade, pois reforça o peso do cuidado que já existia e intensifica a desigualdade de gênero quando se trata do mercado de trabalho, já que aos homens, só cabe se dedicar exclusivamente ao trabalho (Gonçalves *et al.*, 2018, p.6).

Embora o trabalho doméstico não resulte em um salário, se trata do trabalho mais precioso que existe no mercado Capitalista, pois é dele que é sustentada a força de trabalho. O trabalho doméstico e o “trabalho reprodutivo” é muito além do que limpar a casa, é servir aos assalariados física, emocional e sexualmente, pois prepara o proletariado para o trabalho diariamente. É cuidar das crianças (futuros trabalhadores), garantindo que o seu desempenho esteja condizente com o que é esperado pelo capitalismo. Isso significa que, detrás de toda escola, fábrica, escritório, há o trabalho invisível de milhões de mulheres (Federici; Silva, 2019, p. 68).

Além do mais, a fraude que se esconde sob o nome de “amor” e “casamento” afeta todas as mulheres, até as não casadas, já que o trabalho doméstico é naturalizado e sexualizado, uma vez que se torna um atributo de ser mulher e todas as mulheres são caracterizadas por ele. Se realizar certas tarefas é considerado algo natural, então é esperado que todas as mulheres realizem essas tarefas, e que gostem dessas tarefas de forma inata, o despersonalizando de uma forma de trabalho (Federici, 2019, p.44).

Desta forma, é notável o expressivo domínio das relações familiares e domésticas, que a responsabilidade sobre o trabalho do lar e os cuidados, ainda é majoritariamente feminina, mesmo que as mulheres estejam inseridas no mercado de trabalho de modo formal ou informal. As mulheres desenvolvem inúmeras e variadas funções domésticas, além de educarem, zelarem e cuidarem dos filhos, dos idosos e dos doentes da família e ainda trabalham fora de casa (Bruschini, 2007, p. 540).

A maternidade como empecilho à contratação de mulheres

A primeira vez que foi debatida a questão da licença a maternidade foi no início do século XX, nos Estados Unidos, quando a Bridget Peixotto⁶ precisou recorrer ao judiciário ao ser demitida após ter se tornado mãe sob a premissa de que estaria negligenciando do seu dever com o trabalho, pois precisou se ausentar para dar à luz.

O caso foi encerrado em 1915, quando, em uma decisão histórica e pioneira, Bridget conseguiu ser reconduzida às suas funções profissionais, após o Comissário Estadual reconhecer que ela foi acusada de negligência no cumprimento do dever, foi esclarecido que ela não foi declarada culpada por negligência, mas sim culpada por ter dado à luz (Melo, 2014, p.4).

Nos Estados Unidos, por grande parte do século XX, a desigualdades sofridas pelas mulheres foi um grande obstáculo para o desenvolvimento de uma carreira sólida. Isso porque, logo após a crise de 1929, foram estabelecidas leis e políticas empresariais que restringiam o emprego de mulheres casadas, onde a gravidez e a maternidade foram transformadas como um empecilho da contratação dessas mulheres (Goldin, 2021, p.18).

No Brasil, o estudo sobre os indicadores sociais das mulheres publicado no ano 2024, realizado com base nos dados da PNAD contínua de 2022, mostrou que o nível de ocupação de pessoas de 25 a 54 anos de idade, com ou sem crianças de até 6 anos de idade vivendo no domicílio também evidenciou a disparidade entre os gêneros. O nível de ocupação de mulheres sem filhos foi de 66,2% e dos homens foi de 82,2% na mesma situação. Quando se tem a presença de filhos no domicílio, o nível de ocupação das mulheres cai para 56,6%, enquanto dos homens aumenta para 89,0% (IBGE, 2024, p.4).

Ou seja, enquanto a taxa de empregos para homens após ter filhos aumenta, as taxas das mulheres cai após a presença de filhos. Esses resultados demonstram que a presença de filhos, causa impactos mais significativos na vida das mulheres se comparado aos homens, tanto em relação ao mercado de trabalho, como quando se trata de trabalhos precários, à jornada parcial e ao trabalho autônomo (Guigisnki, 2019, p.17 *apud*, Baía, 2024, p.123).

Esse fenômeno pode ser resultado da discriminação de gênero velada no mercado de trabalho, onde empregadores preferem contratar mulheres com uma menor carga de responsabilidades familiares e domésticas. Além disso, muitas mulheres optam por permanecer ou não no mercado de trabalho após a maternidade, avaliando se vale a pena retornar diante das condições precárias encontradas, como salários insuficientes para custear creche e o fato de que o salário do cônjuge geralmente é maior. Essas circunstâncias acabam dificultando a reinserção feminina no mercado após se tornarem mães, perpetuando, portanto, desigualdades com base no gênero (Guigisnki, 2019, p.17 *apud* Baía, 2024, p.123).

Isso acontece porque, a licença-maternidade implica custos adicionais para a empresa em comparação à contratação de um homem. Embora o salário-maternidade

6 Ver mais em: https://jus.com.br/artigos/86885/licenca-familia-uma-solucao-para-igualdade-de-direitos-entre-pais-e-maes/2#google_vignette

seja custeado pela Previdência Social, as empresas e empregadores ainda precisam arcar com encargos como contribuições previdenciárias e FGTS durante o afastamento da empregada, além do possível custo de contratar um substituto temporário. No entanto, essas alegações refletem percepções que contribuem para práticas discriminatórias no mercado de trabalho e reforçam a desigualdade de gênero na contratação, colocando as mulheres em desvantagem frente aos homens, isso porque, mesmo que veladamente, esses fatores são considerados pelo empregador ao decidir entre a contratação de um homem, ou de uma mulher.

Como uma tentativa de proteger o mercado de trabalho feminino, no art. 10, inciso II, alínea B do ADCT (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias), é assegurado à gestante o período de estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez, até cinco meses depois do parto, não podendo o empregador dispensar a empregada de maneira arbitrária ou sem justa causa nesse período. Entretanto, essa estabilidade não é o suficiente para garantir que essa mulher não seja dispensada sem justa causa imediatamente após o término desse período, que é o que ocorre frequentemente.

Nesse sentido, foi realizado um estudo denominado “The Labor market consequences of maternity leave policies”, (Machado; Rodrigues Neto, 2017, Baía, Camila, 2022, p.120-121) a respeito do mercado de trabalho feminino brasileiro, que indica que aproximadamente metade das mulheres são dispensadas depois que o período de estabilidade previsto na ADCT. Na pesquisa foram analisadas as trajetórias de trabalho de mulheres entre 25 e 35 anos, com vínculo empregatício e que estiveram em licença-maternidade em 2009 e 2012, totalizando cerca de 247.455 mulheres, excluídas as funcionárias do setor público, por 47 meses antes e depois do período da licença, e foi realizado como base a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) que é um conjunto de dados que computa as datas de admissão e data de início e do término da licença-maternidade.

A pesquisa demonstra que o emprego permaneceu estável até o quarto mês após o início da licença, cumprindo as determinações indicadas pela legislação vigente, mas que houve uma queda acentuada após o quinto mês, período de proteção ao emprego, indicando uma taxa de alta dispensa das mulheres. Depois de 24 meses, quase metade das mulheres que fizeram uso do período da licença-maternidade foram demitidas, padrão que se perpetuou nos 47 meses subsequentes (Machado; Rodrigues Neto, 2017, p.10).

Um aspecto relevante trazido pela Lei nº 12.873/2013⁷ ao art. 392-A, §5º, é a garantia do período de 120 dias de licença tanto para a empregada quanto para o empregado adotante. Essa previsão evidencia uma incongruência na legislação brasileira, pois concede aos homens que adotam o direito a 120 dias de licença, enquanto aos pais de filhos biológicos é assegurado apenas o prazo de 5 dias, salvo em caso de falecimento da mãe, situação em que o genitor passa a ter direito ao período remanescente da licença a que a mãe teria direito.

7 Veja mais em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12873.htm

Desse modo, fica evidente os diversos pontos que corroboram para o tratamento desigual entre homens e mulheres no mercado de trabalho, já que, os papéis sociais tradicionais realizados pelos gêneros na sociedade é delimitado como homem provedor e a mulher cuidadora. As políticas públicas, devem ser desenhadas considerando essas questões para que possam minorar tais impactos e a licença-paternidade é um direito que tem potencial de gerar um impacto relevante na questão, combatendo assim, um sistema patriarcal, que em anos, perpetua um ciclo desigual no mercado de trabalho, visto que corrobora na sociedade, a ideia de que a responsabilidade parental é apenas do gênero feminino.

A parentalidade consciente como resposta

A análise realizada evidencia a desigualdade de gênero perpetuada pela legislação vigente, reproduzindo estruturas patriarcais que violam direitos fundamentais. Dessa forma, nasce a discussão sobre “Parentalidade consciente” como um meio de reduzir esses impactos. A parentalidade consciente consiste no vínculo entre uma pessoa e uma criança ou adolescente que ela é responsável (Siegel; Hartzell, 2014). Alguns dos aspectos que envolvem a relação de Parentalidade positiva são as garantias dos cuidados básicos da criança, além de fornecer educação, cuidados com a saúde, apoio emocional e material, independentemente do estado civil de seu responsável ou de sua orientação sexual, sendo igualmente importantes a função dos genitores para com esses cuidados.

A parentalidade consiste em uma abordagem de criação dos filhos na qual os pais, ao buscarem uma conexão profunda e respeitarem os limites de todos os membros da família, evitam sobrecarregar apenas um dos lados. Eles procuram reconhecer e acolher as necessidades e emoções tanto da criança quanto dos próprios pais, sempre priorizando o melhor interesse da criança. Desse modo, crianças criadas em ambientes que ambos os genitores participam ativamente de sua educação, tendem a desenvolver uma maior inteligência emocional, criando conexões e pontes seguras naqueles que o cuidaram na infância. Houghugh (2004, p.5) destaca a importância dos pais e da sua relação com o filho, para o seu desenvolvimento socioemocional da criança e criação de vínculos profundos com os filhos.

Cabe destacar que a parentalidade está prevista no Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei Nº 8.069, de 13 de julho de 1990):

A história do século XIX revela que havia, na sociedade de modo geral, uma nítida divisão entre domínio público e privado. Os homens “pertenciam” à esfera pública, pois desempenhavam de forma predominante o papel de provedor da família, e as mulheres “pertenciam” à esfera privada, uma vez que o cuidado do lar funcionava como atividade de contrapartida dado o sustento financeiro do marido.

O sistema atual de licenças parentais no Brasil, conforme disposto na Constituição Federal de 1988 e regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), apresenta prazos distintos para mães e pais, o que perpetua estereótipos e desigualdades de gênero. O art. 7º, inciso XVIII, da Constituição garante licença-maternidade de 120 dias, enquanto a licença-paternidade é prevista apenas por 5 dias (com possibilidade de ampliação por programas como Empresa Cidadã) (CF/88, art. 7º, XVIII; CLT). Essa diferença coloca sobre as mulheres a maior responsabilidade pelo cuidado do recém-nascido, reforçando uma divisão desigual.

Assim, é de suma importância a atuação legislativa no sentido de que atue na equiparação entre as licenças maternas e paternas, de modo que demonstre a vontade estatal em equilibrar os papéis de gênero, corroborando para a igualdade como um ponto inicial. Com a equiparação temporal entre as licenças, o Poder legislativo atribui a ambos os sexos o dever de cuidado com os filhos de forma mais proporcional como um mecanismo para reduzir essa desigualdade de gênero no âmbito profissional.

Além de que, o maior envolvimento paterno, permite que as mães retornem às suas funções profissionais mais cedo, corroborando para o fim da chamada “penalidade da maternidade” que consiste nas desvantagens que as mulheres mães enfrentam no mercado de trabalho devido à maternidade. Algumas dessas desvantagens são os salários inferiores para mulheres com filhos, menor participação no mercado formal de trabalho, maior probabilidade de inatividade, maior taxa de trabalhos informais e precários, entre outros, o que evidencia a desigualdade de gênero no mercado de trabalho e prejudica a carreira feminina (Beheshti, 2022).

Dessarte, com o equilíbrio da divisão das tarefas domésticas e de cuidado entre os gêneros, diminui a sobrecarga e estresse gerado pela maternidade, uma vez que, com o companheiro envolvido, o estresse e o risco de depressão pós-parto decaem, além de reduzir o desgaste físico e emocional. Uma maior participação do genitor com o bebê, gera um maior envolvimento dos homens na tarefa de cuidado (Câmara dos deputados, 2025).

A ampliação da licença-paternidade promove a equidade de gênero no mercado de trabalho ao incentivar uma cultura organizacional mais justa, com divisão equilibrada das responsabilidades familiares entre homens e mulheres. Isso facilita a ascensão profissional feminina, pois as mulheres podem investir em carreiras duradouras e estáveis ao contar com maior apoio familiar. Organizações que adotam políticas eficientes de licença parental tendem a ter mais mulheres em cargos de liderança, aumentando a diversidade e inclusão (Beheshti, 2022).

Contudo, é importante lembrar que as desigualdades enfrentadas pelas mulheres no mercado não se limitam à maternidade, abrangendo também preconceitos, falta de oportunidades iguais e barreiras estruturais. Estratégias como programas de desenvolvimento, mentorias e redes de apoio são essenciais para promover uma verdadeira igualdade no ambiente profissional, além da licença parental.

Considerações finais

Nessa pesquisa, observou-se as múltiplas dimensões envolvidas no tema parentalidade consciente, analisada sob a ótica das desigualdades de gênero persistentes no mercado de trabalho. Embora tenham ocorrido avanços notáveis nas leis e na sociedade nas últimas décadas, as mulheres, principalmente as que se tornaram mães, ainda lidam com obstáculos estruturais que complica sua ascensão profissional. A forma que se dá a divisão do trabalho com base no gênero que foi consolidado na estrutura da sociedade ao longo do tempo, acaba perpetuando um modelo de divisão que intensifica a sobrecarga feminina e perpetua que o papel de cuidado com filho é exclusivamente materno.

É clara a omissão legislativa sobre o tema licença-paternidade, o que contribui para a manutenção da desigualdade de gênero. Na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão de N°20, fica evidente que o ordenamento jurídico brasileiro atual não reconhece a importância do papel paterno no processo de cuidado e do desenvolvimento infantil. Essa falha legislativa, além de colocar o pai em um papel secundário na criação dos próprios filhos, reforça estereótipos de gênero que penalizam a mulher com a maternidade, ampliando a desigualdade salarial e intensificando a dupla jornada de trabalho, distanciando as mulheres de postos de liderança e ascensão profissional.

Nesse contexto, surge a necessidade da “parentalidade consciente”, que tem como proposta promover uma divisão mais justa das responsabilidades com os filhos, buscando a equidade entre os gêneros e a justiça social. Esse conceito ultrapassa o ambiente familiar, tornando-se uma poderosa ferramenta para a transformação das relações profissionais e sociais. Valorizando o trabalho de cuidado (exercido majoritariamente por mulheres) e o reconhecendo como trabalho legítimo, o modelo de parentalidade consciente provoca tanto o modelo patriarcal, quanto o modelo capitalista, que historicamente se beneficiou do trabalho invisível e não remunerado feminino.

Vale salientar que políticas públicas mais igualitárias adotadas por outros países como Dinamarca e Cuba por exemplo, com licenças-parentais compartilhadas e flexíveis, geraram benefícios para toda coletividade. Isso porque, países que implementaram tais medidas observaram melhorias no desenvolvimento das crianças, maior equilíbrio das relações familiares e redução nas desigualdades de gênero no contexto do mercado de trabalho. Esses exemplos deixam claros que essas mudanças são possíveis e benéficas a todos.

Para que tais avanços cheguem ao Brasil, é de suma importância aprimorar as políticas públicas vigentes com o fim de aprimorar os direitos parentais e promover uma transformação cultural que valoriza o envolvimento dos pais na criação dos filhos, bem como na valorização no trabalho invisível, geralmente desempenhado por mulheres. Isso exige não só reformas na nossa legislação, mas também ações educativas, campanhas de conscientização e incentivos institucionais com objetivo de estimular a responsabilidade parental.

Conclui-se, portanto, que a luta pela licença-paternidade e igualdade de gênero no Brasil, exige não apenas reformas legislativas, mas uma profunda transformação cultural e institucional, capaz de romper com padrões históricos de opressão e construir uma sociedade verdadeiramente comprometida com a igualdade e a justiça social.

Referências

BAÍA, Camila de Paula Guimarães, **A Desigualdade de gênero no mercado de trabalho**. Editora Mizuno. 2024.

BEHESHTI, Naz. **Licença-paternidade contribui para a saúde mental de mães que trabalham**. Forbes, Brasil, 14 de ago. 2022. Disponível em: <https://forbes.com.br/forbes-mulher/2022/08/licenca-paternidade-contribui-para-saude-mental-de-maes-que-trabalham/> Acesso em: 20 mai.2025.

BRASIL. Ministério do trabalho e emprego. **Cartilha dos direitos da mulher trabalhadora**. Brasília. ministério do trabalho e emprego. 2021

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Brasília - DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 05 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Estatuto da Criança e do Adolescente; Brasília, 1990. Disponível em https://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/lei8069_02.pdf. Acesso em 05 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 12.873, de 24 de Outubro de 2013**. Brasília, 2013. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12873.htm. Acesso em 05 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 14.611 De 3 de Julho de 2023**.

Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; Brasília, 2023. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm. Acesso em 05 jun. 2025.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. **Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos**. Magé, Rio de Janeiro. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/KybtYCJQvGnnFWWjcyWKQrc/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 25 mar. 2025.

Câmara dos Deputados. Secretaria da Mulher. **Benefícios da ampliação da licença-paternidade: o que apontam as evidências científicas**. Brasília, 20 mai. 2025. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/secretarias/secretaria-da-mulher/noticias/beneficios-da-ampliacao-da-licenca-paternidade-o-que-apontam-as-evidencias-cientificas> Acesso em: 20 mai. 2025.

ESTATÍSTICAS SOCIAIS. **Em média, mulheres dedicam 10,4 horas por semana a mais que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas**. Agência IBGE, [S. l.], 31 de jul. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27877-em-media-mulheres->

dedicam-10-4-horas-por-semana-a-mais-que-os-homens-aos-afazeres-domesticos-ou-ao-cuidado-de-pessoas Acesso em: 04 jun. 2025.

FIGUEIREDO, Tiago. Método hipotético-dedutivo: descubra tudo sobre esse método científico. **Projeto de Pesquisa**, 2025. Disponível em: <https://www.projeto-de-pesquisa.com/artigos/metodo-hipotetico-dedutivo>. Acesso em 20 out. 2025

GONÇALVES, Jennifer e PETTERINI, Francis Carlo. **O Impacto da Maternidade na Desigualdade Salarial no Mercado de Trabalho formal: uma análise para o Brasil entre 2008 e 2018**. Texto Economia, Florianópolis, v.26, n.1, p.01-29, jan/jun, 2023. Disponível em:

https://www.academia.edu/107890041/O_impacto_da_maternidade_na_desigualdade_salarial_no_mercado_de_trabalho_formal_uma_an%C3%A1lise_para_o_Brasil_entre_2008_e_2018 Acesso em: 06 abr. 2025

HIRATA, Helena. O trabalho de cuidado, **Revista Internacional de Direitos Humanos**-vol. 13, 2016. Disponível em: <https://sur.conectas.org/wp-content/uploads/2017/02/5-sur-24-por-helena-hirata.pdf> Acesso em 14 out. 2025

HOGHUGH, Masud. LONG, Nicholas. **Handbook of Parenting theory and research for practice**. Sage Publications, London, [s.d]. Disponível em: https://books.google.com.br/books?id=-iHIDneXC6wC&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false Acesso em: 20 mai.2025.

FEDERICI, Silvia. **O ponto zero da revolução**, Elefante editora, 2019.

GOLDIN, Claudia. **Carreira e família**, Portfolio Penguin, 2021.

MACHADO, Cecilia. NETO, Pinho V. The Labor Market Consequences of Maternity Leave Policies: Evidence from Brazil. **Repositório FGV**. [S.I.], dezembro 2016. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/43de8bd0-cf35-4299-bdd2-9c511ee5b8d9/content> Acesso em: 14 out. 2025

MCCAN, Hannah, et.al. **Livro do feminismo**, editora Globo livros, 2019.

MELO, Cláudia Virgínia Brito de. **Proteção à maternidade e licença parental no mundo. Consultoria Legislativa, Brasília, julho 2019**. Disponível em: https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwriipctTUBo8QEAlaTz6Qt.;_ylu=Y29sbwNiZjEEcG9zAzlEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1750254126/RO=10/RU=https%3a%2f%2fbd.camara.leg.br%2fbd%2fbitstreams%2f852e9727-25c3-447a-bd92-b5950092014b%2fdownload/RK=2/RS=v_m2HiZaKISQu2SPPhI7JjbzPMo- Acesso em: 04 jun. 2025

SIEGEL, Daniel J. HARTZELL, Mary. Parentalidade Consciente. [S.I.], 2014. Disponível em: <https://cdn.bookee.app/files/pdf/book/pt/parentalidade-consciente.pdf> Acesso em: 24 out. 2025

SCOTT, Joan. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**, 2008. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/71721/40667> Acesso em: 04 jun. 2025.

SOUZA, Luana Passos de. GUEDES, Dyeggo Rocha. **A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década**, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/PPDVW47HsgMgGQQCgYYfWgp/?format=pdf> Acesso em 04 jun. 2025.

3.

JORNADAS DE TRABALHO, PERCURSOS DE ADOECIMENTO:

A vivência de trabalho e seus
(d)efeitos na contemporaneidade

* Bruna Mello da Fonseca

Resumo

Este escrito tem como objetivo tensionar as relações estabelecidas com a dimensão do trabalho no mundo contemporâneo. Observa-se, assim, os efeitos do neoliberalismo frente aos atravessamentos que tornam o campo de trabalho tão adoecedor e carente de atenção e políticas públicas, a fim de que se estabeleçam recursos de saúde mental. Para tanto, o trabalho parte da pesquisa de mestrado feita na UFSC, diante da qual intenta-se estudar a relação dos sujeitos com o tempo na contemporaneidade e nota-se o tempo destinado ao trabalho como um dos maiores produtores de mal-estar. Dessa forma, este trabalho surge como um desdobramento desta pesquisa. Enquanto metodologia, elege-se a metapsicologia psicanalítica como modo de investigação, análise e interpretação dos dados observados na cultura e através da escuta clínica. Será utilizado um caso clínico a fim de ilustração, garantindo a dimensão ética que preserva os sujeitos da identificação e privilegia a temática para o debate.

Palavras-Chave: Trabalho; Neoliberalismo; Adoecimento; Psicanálise.

Introdução

A presente comunicação é parte da dissertação e da pesquisa que vem sendo trabalhada durante o curso do Mestrado no PPG de Psicologia Social e Cultura da UFSC na linha de pesquisa Psicanálise, Política e Cultura. Através desta pesquisa, venho estudando a relação dos sujeitos com a dimensão do tempo na contemporaneidade, sendo um dos caminhos de investigação a relação dos sujeitos com o trabalho, sobretudo diante da eclosão de termos como “burnout” e da recente discussão a respeito da jornada de trabalho 6x1. Com estas reflexões, tem sido possível compreender quais os valores vigentes na cultura contemporânea e que tem guiado as formas de trabalho existentes e culminado em novos modos de sofrimento que atingem a dimensão do trabalho. Assim, esta pesquisa pretende compreender como o neoliberalismo atravessa o processo de subjetivação visto na atualidade.

A metodologia utilizada para esta pesquisa será o método psicanalítico de investigação, através do qual podemos tecer percepções acerca do subjetivo bem como do coletivo, valendo-nos de aportes de psicologia social e de autores que se ocupam da interpretação de nossos tempos. A respeito dos resultados, observamos que valores fomentados na contemporaneidade como o consumo, o imediatismo, a liquidez das relações, o ter em detrimento ao ser, o público versus o privado, o individualismo e a performance, a hiperprodutividade em oposição ao descanso e ao lazer tem produzido formas de sofrimento que isolam os sujeitos e que os capturam em sentimentos de incapacidade e insuficiência frente a uma sociedade que lucra com sua exaustão e padecimento. Assim, faz-se imperativo que possamos problematizar os valores que nos cercam e que culminam em adoecedoras relações de/com trabalho. Para tanto, dentro dos parâmetros éticos e de sigilos - próprios da pesquisa psicanalítica implicada – este trabalho trará fragmentos da escuta clínica que permitem a elaboração deste profícuo

debate. Para além da possibilidade do trabalho subjetivo e individual, trata-se do exercício clínico desta que é uma pauta do laço social e reafirma nossa implicação ético-política.

Metodologia

Em termos de metodologia, torna-se importante esclarecer que a metapsicologia psicanalítica de pesquisa parte da inegociável escuta ético-clínica. Assim sendo Kobori (2013) fala das condições metodológicas através da pesquisa psicanalítica e aponta que, assim, seria possível “utilizar o método criado por Freud, com o objetivo de construir um novo conhecimento, a respeito do ser humano, da sociedade, da cultura.” (p. 79) Desse modo, o método psicanalítico não estaria limitado as ideias de cura e tratamento, podendo avançar rumo a pesquisas de cunho clínico assim como pesquisas não clínicas, como análises institucionais, de filmes, de obras literárias – tal como nos deixou o legado freudiano. Assim sendo, o caso aqui utilizado, a fim de ilustrar a temática, terá tons ficcionais envolvidos, no intuito de trabalhar as dimensões contemporâneas relacionadas ao trabalho e as produções de adoecimento, muito mais que sobre o sujeito. Dessa forma, entende-se que

a escrita do caso vai além de uma apreensão circunstancial e momentânea do observado, pois envolve uma construção, a construção do caso metodológico, que transforma os registros daquilo que se apresenta como enigma em um relato, uma narrativa, uma experimentação e teorização de um campo. O caso revela não só o pesquisado, mas também aquele que escuta e as sinuosidades do campo que transita (Rosa; Domingues, 2010, p. 186).

Desenvolvimento do artigo

“Se você vencer sozinho, a vitória é do sistema” (Emicida; Matuê; Drik Barbosa, 2022)

Este trabalho surge enquanto fruto da pesquisa de mestrado no PPG de Psicologia Social e Cultura da UFSC na linha de pesquisa Psicanálise, Política e Cultura. Como uma parte de minha dissertação, refiro que nesta pesquisa me dedico a estudar a relação dos sujeitos com o tempo na contemporaneidade, como as pessoas sentem-se aceleradas, ao mesmo tempo em que ‘perdem’ tempo nas redes sociais; o quanto referem não terem tempo para processos analíticos e de acompanhamento psicológico pois sucumbem ao tempo imperativo da produtividade; o quanto o tempo parece passar numa outra batida ainda que os dias sejam medidos pelas mesmas métricas cronológicas, segundos, minutos, horas, dias, semanas, meses, anos... o que faz com que tenhamos a sensação de que o tempo voa cada vez mais? Ressalto aqui que o marcador tempo usado ao longo de minha pesquisa não é este tempo cartesiano, tempo do relógio, da física e do construtivismo. Escolho a abordagem psicanalítica para a interpretação do tempo em seu caráter atemporal, atravessado pelo ilógico do inconsciente e pelas marcas psíquicas e faltosas que compõem o sujeito. Observo, assim, que atualmente nos deparamos com um tempo que não cabe na palma da mão, que nos escapa, voa, em detrimento a tudo – ou

quase tudo – estar a palma da nossa mão? Sujeito ao nosso touch, não necessariamente ao nosso toque?

A partir de indagações como estas, o tema do tempo vem me inquietando, sobretudo pelo quanto o escuto a partir da perspectiva clínica desde onde atuo. É através da clínica que vejo surgir queixas acerca da percepção do tempo e penso que assim se revela um sintoma do laço social, para além das especificidades de cada subjetividade que escuto. A repetição traz essa indicação de que algo opera na cultura e que carece de escuta. Dessa forma, em minha pesquisa de mestrado opto por selecionar alguns fragmentos de casos clínicos para o debate. Valendo-me da ética psicanalítica, que supõe o sigilo e descaracterização dos sujeitos, uso de recortes para que se possa compreender o que os sujeitos falam de si e que conta também do social. Assim, mais que categorizar pessoas em linhas diagnósticas podemos contextualizar o caldo cultural que bebemos e pelo qual somos tragados. Daí versa um tanto da subjetividade de cada tempo, dos sujeitos que produzem o laço ao mesmo tempo em que se formam pelo coletivo. Dentre as diferentes formas de relação com o tempo que apareceu nas escutas que fiz, uma em especial chama atenção. Seja por seu grau de sofrimento ou pela frequência de sua repetição, o tema do tempo atrelado a dimensão do trabalho produziu uma observação que tensionou minha escuta. Com isso, trago um exemplo para fomentar a problematização.

Trago, assim, com os devidos cuidados de sigilo e ética, um recorte da análise de Tarso⁸, analisando que trabalha em agência de comunicação. Busca análise pois sente-se acelerado demais e abdicando cada vez mais de seus momentos de lazer. Refere que a agência toma muito de seu tempo, que iniciou em cargo de produção, sendo da área criativa, e que atualmente conquistou cargo de liderança. Para além das inúmeras inquietações que a nova posição lhe traz, relata desconforto por “não saber o que está fazendo” (sic). Diz que desejaria fazer um curso para lidar com pessoas, “como psicologia, administração ou RH” (sic), mas que inclusive por conta deste cargo e suas novas responsabilidades, sequer teria tempo para isso. Dedicar-se, nos momentos de lazer, a assistir palestras motivacionais e de desenvolvimento de lideranças e equipes.

Quando questiono o que vem aprendendo, não sabe responder, diz que coloca no Youtube e que “começa a viajar” (sic). Pergunto se realmente está se vendo em disponibilidade de assistir e responde que “tem que estar” (sic). Tarso queixa-se constantemente de cansaço, sente-se irritado com as demandas relacionais, querendo focar na execução dos projetos que lidera. Entende as demandas pessoais que chegam do seu time até a si como “bobagens” (Sic) e que só atrapalham a produtividade. Nesse mesmo momento, Tarso começa a notar-se pouco criativo, mas inicialmente atribui isso aos “mimimis” (sic) dos seus liderados. Tarso conta muito a respeito dos projetos que estão sob sua responsabilidade, fala apaixonado sobre que gosta (processo criativo e desenhos), ao mesmo tempo em que reclama dos prazos que chegam para ele e sua equipe.

8 Nome fictício, assim como demais informações que estão a serviço de não identificar a escuta que inspira o tema em debate.

Entende que o comercial da empresa “vende suas vidas” (Sic), uma vez que prometem prazos, ao seu ver, impossíveis de serem cumpridos e que nota que isso tem custado a saúde emocional de vários colaboradores. Aos poucos vai desconstruindo a visão que tinha de “mimimi”. Passa a correr risco de perder importantes membros de sua equipe e entende que alguns valores precisarão ser revistos, caso queiram manter a qualidade – seja a das suas entregas, como a da vida dos colaboradores. Entende que em seu meio de trabalho tudo é considerado “urgência”, tudo é recebido como demanda “para ontem” e que consegue mais clientes as empresas que vendem o menor prazo, pouco se importando com a qualidade ou mesmo com o custo do investimento. Com o tempo, vai sentindo-se desmotivado de trabalhar sob essa perspectiva. Reflete se é o cargo de gestão que está lhe sobrecarregando ou se simplesmente deixou de gostar da área.

Observa um colaborador seu, considerado seu braço direito, precisar afastar-se da empresa por depressão e sente-se muito incomodado, ao mesmo tempo em que oscila ao dizer que entende que “não é normal virar noites trabalhando, mas que em sua área também faz parte” (sic). Entre a crítica e a resignação, vê-se em processo de bloqueio criativo. Não consegue ter suas produções aprovadas, por mais que se dedique por horas. Depois de algumas reflexões oriundas da análise, Tarso conta ter tido conversa com seu superior a fim de repensarem alguns valores da empresa, para compreender o adoecimento de alguns funcionários ou mesmo do bloqueio criativo que vinha ocupando alguns. Tarso conta que se sentiu extremamente acuado, que foi tratado como incapaz e que diante disso foi colocado na “geladeira” (Sic), sendo retirado do cargo de liderança, pois seus chefes haviam entendido com esta conversa que ele não tinha a disponibilidade que esta responsabilidade pedia.

Neste caminho, mediante o exemplo de Tarso, podemos entender o ritmo excessivamente pulsante das imposições feitas pela vida contemporânea. Atravessado pelo imperativo do capital, cada sujeito tem seu ritmo distorcido a fim de que possa integrar o pacto social. Pacto este que alimenta o consumo desenfreado, o imediatismo e a resolutividade, a hiperprodutividade, a aceleração da informação, as promessas de satisfação constante e que geram intensas angústias e perda do sentimento e reconhecimento de si. “A perda do que é próprio provoca angústia, distanciando-se ainda mais a chance de alguma forma de satisfação mais genuína e exacerbando-se o mal-estar” (Junqueira, 2009, p. 307).

Verifica-se uma valorização constante à produtividade, o desempenho, ainda que em detrimento ao descanso e lazer. A ideia de que tudo é urgente, de que impera a quantidade em oposição à qualidade, o ter ao invés do ser, o pertencer a qualquer custo em oposição à solidão, a vida em redes sociais na contramão da introspecção, o público versus privado, o transitório e perecível sendo sedutor contra a construção e o esforço. Valores que atravessam nossa sociedade e que formam os sujeitos ao mesmo tempo em que produzem vidas bastante sintomáticas.

Com isso convido a observarmos a relação dos sujeitos com o trabalho na vida contemporânea. Nunca antes falamos tanto em Burnout e isso conta da forma como o

trabalho vem adoecendo as pessoas expressivamente. Incorporado em 2022 à classificação internacional de doenças feita pela OMS – Organização Mundial da Saúde – o termo tem ganhado bastante popularidade, sobretudo quando observamos as redes sociais. Palco de desabafos, memes e também reflexões, vemos que o tema circula de modo que precisamos problematizar seus significados. O termo que tem como significado e tradução a ideia de “esgotamento” corrobora com os dados medidos pelo INSS – Instituto Nacional de Seguro Social – do Ministério da Previdência Social que revelam aumento de afastamentos de trabalhadores por conta do diagnóstico e o sofrimento decorrente deste⁹.

O tempo que pode ser acelerado é o tempo do eu. É o tempo que tomo para mim. Ele leva à falta de tempo. Mas há também um outro tempo, a saber, o tempo do outro, um tempo que dou ao outro. O tempo do outro como dádiva não pode ser acelerado. Ele também escapa ao trabalho e ao desempenho, que sempre exigem o meu tempo. A política temporal do neoliberalismo abole o tempo do outro, pois ele não é eficiente. Ao contrário do tempo do eu, que isola e individualiza, o tempo do outro institui a comunidade. Somente o tempo do outro liberta o eu narcisista da depressão e da exaustão (Byung Chul-Han, 2024, p. 44-45).

O que nos modos de trabalho vigentes tem provocado tanto adoecimento? Para esboçar uma tentativa de resposta à pergunta anterior, penso ser necessário fazer uma ampla reflexão sobre os valores que permeiam nosso tempo e que, conseqüentemente, culminam nas relações com o trabalho e com o adoecimento. Norteados pelo imperativo das conquistas materiais e de consumo, vemos funcionar, sobretudo entre jovens, o apelo ao tempo imediato. Dessa forma, construir uma carreira, por exemplo, tornou-se impensável. O objetivo atual é ser desde o início CEO¹⁰, dono de seu próprio negócio, especialista em algum assunto, influenciador, entre outras categorias que virtualmente são valorizadas e que dispensam quaisquer narrativas em que haja uma espécie de construção a ser feita, contrariamente desejam uma carreira pronta. Quando pensamos do ponto de vista do mercado de trabalho, temos empresas e indústrias que exploram cada vez mais, que exigem não somente cargas horárias altíssimas, como alta produtividade, disponibilidade e performance. Como alguma frequência, vemos, por exemplo, ofertas de estágio que reivindicam experiência, ou seja, a conta não fecha visto ser o estágio propriamente um espaço para aquisição de experiência. Dito isso, temos um mercado cada vez mais exigente com seu trabalhador em detrimento as demandas internas cada vez mais irreais vividas pelos jovens em seu comparativo com as vidas influenciadas via redes sociais. Nesta equação, alguém sempre sairá insatisfeito. O mercado, contudo, está sempre um passo à frente e não admite perdas, com isso a conta aparece negativa exclusivamente na saúde mental do trabalhador. Para Dunker (2024, p. 168),

9 Segundo pesquisa publicada no site G1 de autoria de Carvalho (2024).

10 CEO significa Chief Executive Officer, o que traduzido denota a chefia ou presidência de uma empresa. O termo ganhou popularidade por atravessamentos neoliberais e se tornou objeto de desejo.

em vez de proteger as pessoas do sofrimento do trabalho, o neoliberalismo tem administrado doses cada vez mais elevadas de sofrimento por meio de políticas específicas envolvendo austeridade fiscal, demonização de custos, medo crônico de desemprego, ódio direcionado de forma agressiva para o aumento de desempenho, culpa produtivista, inveja concorrencial, alegria maníaca e surpresas cotidianas com mudanças de regras.”

É importante ressaltar que os dados acerca do Burnout indicam, entre outras perdas, que o trabalho vem consumindo tempo, lazer e saúde e lembro aqui do discurso feito por Antônio Candido em inauguração da biblioteca do MST. Dizia especialmente da importância de um tempo que nos humanize e da necessidade de esta ser uma luta do trabalhador. Também lembro de Byung Chul-Han, em *Favor fechar os olhos* (2024), que diz

A atual sociedade do cansaço toma o próprio tempo como refém. Ela o agrilha ao trabalho, transformando-o em tempo de trabalho. O tempo de trabalho é um tempo sem conclusão, sem começo nem fim. Ele não tem fragrância. A pausa, enquanto pausa do trabalho, não marca um outro tempo. Ela é apenas uma fase do tempo de trabalho. Hoje não temos outro tempo que não o tempo de trabalho. O tempo de trabalho se totalizou de modo a tornar-se o tempo. Há muito perdemos o tempo de festa (2024e, p. 34-35).

Observo ainda propostas de trabalho que propõem uma ausência de vínculo empregatício que, disfarçada de liberdade, desresponsabiliza a empresa e desampara o colaborador. Dessa forma, a Pjotização¹¹ da vida acompanha a liquidez das relações contemporâneas, suas exigências e metas enlouquecedoras. Ainda de acordo com Dunker (2024),

a gestão do sofrimento cada vez mais organiza o trabalho precarizado, intermitente, por projeto e sem suporte. Jornadas extensas com departamentos concorrendo entre si dentro de uma mesma empresa; colonização da vida como uma vida hobbesiana de todos contra todos; e um “eu” em estrutura de sociedade anônima. Quem pode oferecer emprego, assim como quem dispõe de maior poder de compra, oprime quem tem que trabalhar ou quem tem que consumir. Relações predatórias entre empregados e empregadores cada vez mais propõem que cada um de nós assuma a sua vida como uma empresa. Não é por acaso que os problemas corporativos sejam agora nomeados como burnout, depressão, afastamento por problemas de saúde mental, sem falar das táticas de produção de anestesia, indiferença e despersonalização (Dunker, 2024b, 168-169).

Bauman (2021) interpretando a liquidez das relações modernas faz importantes críticas ao consumo desenfreado e sua relação com a aceleração. Diz-nos que o que determina o consumismo não é o acúmulo de bens, mas sim a facilidade com que se

11 O termo faz referência a ideia de Pessoa Jurídica – PJ –, condição de trabalho fomentada pelos projetos capitalistas através de insígnias como liberdade e autonomia. Relewa-se, contudo, o desamparo e os dados sobre adoecimento no trabalho, como Burnout, reforçam essa perspectiva de desimplicação trabalhista.

consegue usar e descartar, na intenção de que novos consumos possam ser feitos. Concebe que “a vida consumista favorece a leveza e a velocidade. E também a novidade e a variedade que elas promovem e facilitam. É a rotatividade, não o volume de compras, que mede o sucesso na vida do homo consumens” (2021, p. 68) Desse modo, entende que tanto produtos quanto relações vêm adquirindo este caráter cíclico e transitório, despojado de interesse e investimento, manipulável e descartável.

Na contramão do que vivemos, em maio de 2024 a deputada Federal Erika Hilton a proposta de emenda à constituição (PEC) na qual pedia pelo fim da escala de trabalho 6x1, em que se trabalha durante seis dias e descansa-se um. Para a deputada, essa estratégia visa a melhor qualidade de vida dos trabalhadores, assim como entende que pode aumentar a produtividade e a geração de novos empregos. Sugere a redução da jornada de trabalho para quatro dias por semana, com carga horária semanal máxima de 36 horas, sem haver prejuízo ou redução salarial. A proposta surge da observação das relações de trabalho em outros países, como Holanda e Islândia. Através de projetos como este, busca-se um giro que possibilitaria um maior olhar sob os sujeitos em detrimento a este olhar cego sob o capital, a obtenção do lucro, custe o que custar. Dessa forma, esta pauta tem um cunho muito nítido no que diz respeito a estratégias de enfrentamento aos padecimentos em saúde mental, sobretudo se considerarmos a eclosão do fenômeno do burnout. Esta é uma proposta recente, que ainda está em debate, mas que nos traça um horizonte diante dos tempos mais saudáveis de que carecemos.

Considerações finais

O desejo de compartilhar os recortes da dissertação de mestrado e as elocubrações que dela decorrem é guiado pela intencionalidade de que as palavras ganhem debate. O desdobramento de meu tema (o tempo e a relação dos sujeitos com este) incorre rapidamente da dimensão do trabalho pelo espaço que este tem na vida contemporânea e nos discursos que nos banham. Assim, tais ligações são necessárias. Com isso, o objetivo com essas reflexões passa por uma intenção de mobilização e possível construção de dispositivos de saúde pública que compreendam e acolham os adoecimentos oriundos das experiências de trabalho. É mediante esse tipo de reflexão que poderemos mexer no cerne da questão e estabelecer furos nos discursos que legitimam a efervescência neoliberal diante da vivência de trabalho.

Dessa forma, aposta-se na psicanálise quanto dispositivo que escuta os sujeitos, mas que também proporciona uma leitura ético política da sociedade. Assim, mais que responsabilizar subjetividades por suas formas de padecer, poderemos problematizar modos de sofrimento que atravessam a todos. É mediante esses tensionamentos que poderemos despatologizar discursos e compreender um mal-estar que nos ronda. A partir disso, levando o tema para o debate público podemos questionar o sistema de trabalho que nos envolve e propor resistências e novas formas de relação com o trabalho, de modo que a nós reste tempo ao lazer, a saúde, ao bem-estar.

É, portanto, entendendo a complexidade dos sujeitos e retirando-os da mercadológica que os institui como massa de manobra e produção que poderemos projetar a construção de uma sociedade mais justa e igualitária – garantindo o mínimo acesso aos direitos, o que nos legitima enquanto cidadãos e constata nossa subjetividade.

Referências

BAUMAN, Z. **Amor líquido: sobre a fragilidade dos laços humanos**. Rio de Janeiro: Zahar, 1ª edição, 2021.

DUNKER, C. **A arte de amar: uma anatomia de afetos, emoções e sentimentos**. 1ed. Rio de Janeiro: Record, 2024.

EMICIDA, MATUÊ & DRIK BARBOSA. **Sobe junto**. Laboratório Fantasma: São Paulo: 2022. 3min25s.

HAN, B-C. **Favor fechar os olhos: em busca de um outro tempo**. Vozes. 2ª edição, 2024.

JUNQUEIRA, M. H. R. **O tempo e ritmo na cidade**. In: Tanis, B., & Khouri, M. G. (2009). A psicanálise nas tramas da cidade, 2009, pp. 301-309.

KOBORI, E. T. Algumas considerações sobre o termo Psicanálise Aplicada e o Método Psicanalítico na análise da Cultura. **Revista de Psicologia da UNESP**, 12(2), 2013. Disponível em <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/revpsico/v12n2/a06.pdf>.

ROSA, M. D. & DOMINGUES, E. O método na pesquisa psicanalítica de fenômenos sociais e políticos: a utilização da entrevista e da observação. **Psicologia & Sociedade**, 22(1), 180-188, 2010. Disponível em <https://www.scielo.br/j/psoc/a/yKGKsrdH3QvCNdYkTkPqpfP/?lang=pt>

4.

ENTRE O DIREITO E O ADOECIMENTO:
A judicialização da saúde do trabalhador
como reflexo da omissão estatal e da
precarização laboral

* Daniela Provin

Possui graduação em Direito e especialização em Direito Constitucional.

Resumo

O presente artigo analisa a judicialização da saúde do trabalhador no Brasil como reflexo da omissão estatal e da precarização das relações laborais. Parte-se do pressuposto de que, embora os direitos sociais à saúde e ao trabalho estejam consagrados na Constituição Federal de 1988, sua efetivação esbarra em entraves operacionais, orçamentários e institucionais. A precarização, impulsionada por reformas trabalhistas e práticas empresariais desregulamentadas, tem agravado o quadro de adoecimento físico e mental dos trabalhadores, principalmente em virtude da intensificação do ritmo de trabalho, da terceirização irregular e da ausência de medidas preventivas eficazes. Nesse cenário, a judicialização surge como tentativa de reparação tardia frente à negligência do poder público e do setor produtivo. A análise ressalta que programas como o PCMSO e o PPRA, apesar de previstos na legislação, são frequentemente implementados de forma superficial, comprometendo a prevenção de doenças ocupacionais. A omissão estatal, aliada à fragilidade dos órgãos de fiscalização, reforça a atuação do Judiciário como instância compensatória. O artigo destaca ainda a crescente demanda por ações indenizatórias e a atuação da Justiça do Trabalho no reconhecimento do nexo causal entre condições laborais e transtornos psíquicos, como burnout e depressão. Tais decisões indicam um papel transformador do Judiciário, embora limitado por obstáculos processuais e institucionais. Conclui-se que a judicialização não deve ser encarada como solução ideal, mas como evidência da ineficiência das políticas públicas. A proteção integral da saúde do trabalhador exige medidas preventivas, fortalecimento da fiscalização, revisão das práticas empresariais e atuação articulada do Estado, a fim de garantir a dignidade humana e a justiça social no ambiente laboral.

Palavras-Chave: Saúde do Trabalhador; Judicialização; Precarização Laboral.

Introdução

Os direitos sociais à saúde, à educação e ao trabalho constituem pilares fundamentais do Estado Democrático de Direito no Brasil, consagrados na Constituição Federal de 1988. Fruto de um processo histórico de lutas sociais, esses direitos representam não apenas garantias formais, mas compromissos estatais com o bem-estar da população, exigindo ações concretas de promoção, proteção e reparação. No entanto, a distância entre o que está previsto no ordenamento jurídico e a realidade vivenciada pela população revela a persistência de desigualdades estruturais e de omissões institucionais que limitam o acesso pleno a esses direitos, especialmente entre os trabalhadores inseridos em contextos laborais precarizados (Brasil, 1988; De Oliveira, 2018; Siqueira; Chaves, 2025).

Ao longo das últimas décadas, o Brasil desenvolveu diversas normativas no campo dos direitos sociais, abordando aspectos como a saúde, entendida pela Constituição como um direito de todos e dever do Estado (art. 196), deve ser garantida mediante políticas públicas que reduzam riscos e promovam o acesso universal e igualitário às ações e serviços. Do mesmo modo, o direito à educação básica gratuita (art. 205) e ao

trabalho digno (arts. 6º e 7º) expressa o ideal de justiça social que orienta o pacto constitucional de 1988 (Brasil, 1988).

Contudo, Silva (2021) e Norat *et al.*, (2023) explicam que a efetivação desses direitos, sobretudo quando considerados em sua dimensão interdependente, continua a esbarrar em limitações operacionais, orçamentárias e institucionais, refletindo um cenário de fragilidade na gestão pública e de insuficiência nas políticas integradas. Nesse contexto, a saúde do trabalhador desponta como um campo emblemático da tensão entre direitos sociais e organização do trabalho. A precarização das condições laborais, marcada pela intensificação do ritmo de produção, terceirizações irregulares, ausência de equipamentos de proteção e relações contratuais instáveis, tem contribuído para o agravamento de quadros de adoecimento físico e mental entre os trabalhadores brasileiros. As doenças ocupacionais e os acidentes de trabalho não apenas representam falhas na prevenção por parte dos empregadores e do Estado, mas também pressionam o sistema público de saúde e previdência, evidenciando a necessidade de políticas públicas eficazes e articuladas (Santos *et al.*, 2021).

A judicialização dos direitos sociais, nesse cenário surge como um fenômeno que reflete a insuficiência das respostas institucionais na garantia de direitos fundamentais. Quando o Estado se omite em suas responsabilidades ou quando as empresas negligenciam as normas de proteção ao trabalho, o Poder Judiciário passa a ser demandado como instância de reparação — seja pela via de ações indenizatórias, seja por demandas estruturais que buscam compelir a Administração Pública a formular ou implementar políticas de saúde e segurança no trabalho (Nascimento, 2025; Mazziero; De Oliveira, 2024).

Embora a via judicial possa representar um instrumento de acesso à justiça, seu crescimento revela, paradoxalmente, a falência de um modelo de proteção social que deveria operar de forma preventiva, e não exclusivamente reparatória (De Moraes, 2021).

Diante do exposto, neste estudo, propõe-se uma análise da articulação entre saúde, trabalho e políticas públicas no Brasil, com foco nos impactos da precarização laboral sobre a saúde dos trabalhadores e na consequente judicialização de direitos, para demonstrar como a ausência de ações estatais eficazes, a desresponsabilização dos empregadores e a fragilidade das estruturas de fiscalização contribuem para um cenário de adoecimento coletivo e de demandas judiciais que buscam compensar, de forma tardia, o que deveria ter sido evitado. Portanto, busca-se contribuir para o debate sobre a efetividade dos direitos sociais e sobre os caminhos possíveis para o fortalecimento de políticas públicas integradas, baseadas no respeito à dignidade humana e na promoção da justiça social.

Metodologia

A metodologia adotada neste estudo é a revisão de literatura, conforme orientações de Gil (2008), sendo apropriada para análises fundamentadas em materiais já publicados. A pesquisa consistiu na seleção, leitura e interpretação crítica de livros, artigos acadêmicos, legislações e documentos institucionais que tratam da saúde do trabalhador, da judicialização dos direitos sociais e das políticas públicas de proteção laboral. Por meio desse levantamento, buscou-se compreender como as transformações nas relações de trabalho e a atuação (ou omissão) estatal têm influenciado o aumento de litígios judiciais relacionados à saúde ocupacional.

Desenvolvimento do artigo

A proteção da saúde do trabalhador representa uma obrigação jurídica derivada não apenas dos princípios constitucionais do bem-estar social, da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, mas também de um conjunto normativo infraconstitucional que impõe deveres específicos ao poder público e aos empregadores, conforme pontuado por Ferreira (2021). O artigo 6º da Constituição Federal de 1988 insere o trabalho e a saúde como direitos sociais, vinculando ambos à noção de cidadania plena. Por sua vez, o artigo 7º, ao elencar os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, estabelece como obrigação do empregador a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, além de garantir seguro contra acidentes (Brasil, 1988).

Contudo, a efetividade desses dispositivos esbarra em barreiras históricas, econômicas e institucionais que têm resultado na persistência de ambientes laborais inseguros e insalubres, nos quais a saúde física e mental dos trabalhadores é continuamente comprometida. A naturalização do adoecimento decorrente do trabalho, seja por lesões osteomusculares, transtornos de ansiedade, depressão, ou síndromes como a de burnout revela não apenas a omissão de medidas preventivas, mas também a ausência de uma cultura jurídica sólida de responsabilização e reparação nos casos de violação dos direitos fundamentais à saúde e à integridade psicofísica (Remédio *et al.*, 2021; Vieira, 2023).

O processo de precarização das relações de trabalho, intensificado nas últimas décadas por reformas legislativas, avanço das terceirizações e desregulamentação de garantias trabalhistas, tem se revelado um fator determinante no agravamento do quadro de adoecimento dos trabalhadores. A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), por exemplo, flexibilizou diversas garantias e ampliou as possibilidades de contratação atípica, o que resultou em maior insegurança jurídica quanto à proteção da saúde do trabalhador (Brasil, 2017; Ferreira *et al.*, 2022).

Nesse contexto, a intensificação das jornadas, a multiplicação de vínculos informais e a sobrecarga laboral interferem na saúde mental, muitas vezes invisibilizados pelas estatísticas oficiais. A falta de estabilidade, aliada à pressão por produtividade e ao medo

constante do desemprego, tem provocado um aumento expressivo de transtornos psíquicos entre os trabalhadores, sem que, em contrapartida, haja um fortalecimento das estruturas estatais responsáveis pela fiscalização e prevenção (Rubal *et al.*, 2024).

O Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), previstos nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, frequentemente são tratados de forma meramente formal pelas empresas, sem efetiva implementação prática. Tais programas, que deveriam funcionar como instrumentos estratégicos de promoção da saúde e prevenção de agravos no ambiente laboral, acabam por se reduzir a meras exigências documentais para fins de fiscalização ou cumprimento de obrigações legais, perdendo seu caráter protetivo e preventivo (Silva, 2022; Brasil, 1978).

A inefetividade dessas medidas evidencia a fragilidade das políticas internas de saúde e segurança do trabalho, sobretudo quando se trata da prevenção de doenças ocupacionais de ordem psíquica, que demandam não apenas avaliações clínicas periódicas, mas também o monitoramento contínuo das condições psicossociais no ambiente laboral. A ausência de uma cultura empresarial voltada à saúde integral do trabalhador, aliada à falta de fiscalização eficiente por parte do Estado, contribui para a invisibilização do adoecimento mental e para a perpetuação de práticas organizacionais nocivas (Gomes *et al.*, 2021).

Nesse cenário, o descumprimento das diretrizes estabelecidas nos programas previstos pelas Normas Regulamentadoras pode configurar violação direta à legislação trabalhista e aos direitos fundamentais à saúde e à dignidade humana, previstos na Constituição Federal. Tal omissão, além de abrir espaço para responsabilização civil dos empregadores, reforça a tendência de judicialização como mecanismo compensatório da omissão institucional (Brasil, 1988).

O ordenamento jurídico brasileiro impõe, tanto ao Estado quanto aos empregadores, um dever de prevenção dos danos à saúde decorrentes das relações de trabalho. Tal dever decorre do princípio da precaução, aplicado ao Direito do Trabalho e ao Direito Sanitário, e encontra respaldo em diversos diplomas legais, como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei Orgânica da Saúde (Lei nº 8.080/1990) e os tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário, como a Convenção nº 155 da OIT (Brasil, 1988; Brasil, 1990; Brasil, 1943; Figueiredo; Da Silva; Alves, 2024).

Menezes (2024) explica que o não cumprimento desse dever enseja não apenas a responsabilização civil, com direito à reparação por danos morais, materiais e existenciais, mas também pode configurar omissão administrativa passível de controle pelo Ministério Público do Trabalho e pelo Judiciário. Todavia, a efetividade desse dessa normativa depende da existência de uma atuação estatal proativa e articulada.

A fragilidade dos órgãos de fiscalização, como as Superintendências Regionais do Trabalho e os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), compromete a capacidade de identificação precoce dos riscos laborais e de garantia da integridade dos trabalhadores. Essa fragilidade reforça o protagonismo do Judiciário como instância de

compensação, gerando o fenômeno da judicialização das políticas públicas de saúde e segurança do trabalho (Herrera, 2022).

No campo judicial, destaca-se a crescente jurisprudência dos tribunais trabalhistas e da Justiça Federal no reconhecimento da responsabilidade objetiva do empregador por acidentes e doenças ocupacionais, bem como a ampliação do conceito de dano moral para abarcar situações de sofrimento psíquico, humilhações sistemáticas e transtornos mentais decorrentes de práticas abusivas nas relações de trabalho. Essas decisões revelam uma tentativa de suprir as lacunas institucionais por meio da via judicial, ainda que tal estratégia tenha limitações estruturais e alcance restrito (Santos *et al.*, 2021; Elias, 2024).

A importância de refletir sobre a insuficiência dos mecanismos preventivos previstos nas normas vigentes diante da complexidade das novas dinâmicas do trabalho contemporâneo se justifica, conforme Menezes (2025) com a crescente informalidade, a uberização e a lógica da subcontratação em cadeias produtivas fragmentadas tornam ainda mais desafiadora a responsabilização direta do empregador e, por consequência, dificultam a atuação fiscalizatória e a reparação de danos. Nesse cenário, observa-se uma tendência de invisibilização do vínculo empregatício e, com isso, da própria figura do trabalhador enquanto sujeito de direitos (Silva, 2023).

Essa reconfiguração das relações de trabalho exige uma leitura mais ampliada do dever jurídico de proteção à saúde laboral, que vá além da responsabilização individual e considere a corresponsabilidade do Estado em garantir a efetividade das políticas públicas de saúde do trabalhador. A omissão estatal em estruturar uma política integrada, articulada e preventiva, com dados atualizados, ações coordenadas entre os entes federativos e investimento suficiente, configura falha institucional que contribui para a perpetuação de ambientes laborais adoecedores (Oliveira, 2022; Dourado, 2025).

Nesse contexto, De Araújo (2024) explica que ganha destaque a atuação do Poder Judiciário não apenas como via de indenização, mas também como instância de afirmação de direitos fundamentais, pois Judiciário tem sido provocado a se posicionar frente à omissão administrativa e à insuficiência de políticas públicas, especialmente quando se trata de assegurar condições mínimas de saúde e segurança nos ambientes de trabalho. A concessão de indenizações por danos morais e existenciais, assim como decisões que obrigam o cumprimento de normas de proteção coletiva, sinalizam para uma função jurisdicional de natureza transformadora, embora dependente da provocação individual e, muitas vezes, limitada pela morosidade processual (Neto; Wesendock, 2012; Da Silva; Dos Santos, 2025).

A judicialização da saúde tem se consolidado, nas últimas décadas, como um fenômeno multifacetado que ultrapassa a simples demanda por tratamentos médicos ou medicamentos específicos. No campo das relações de trabalho, ela assume contornos ainda mais densos, pois envolve o embate entre direitos fundamentais, omissões estruturais do Estado e a responsabilidade do setor produtivo no agravamento ou negligência da saúde dos trabalhadores. A complexidade desse cenário exige uma análise

que vá além da casuística judicial, incorporando elementos históricos, normativos e institucionais que moldaram essa realidade (De Carvalho, 2024).

Historicamente, o Brasil consolidou o direito à saúde como um dos pilares da seguridade social com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que marcou a transição para um Estado Democrático de Direito. O artigo 6º da Carta Magna inseriu a saúde no rol dos direitos sociais, e o artigo 196 atribuiu ao Estado o dever de garantir o acesso universal e igualitário às ações e serviços de saúde, como expressão concreta do princípio da dignidade da pessoa humana. No mesmo sentido, a Constituição também tratou do direito à saúde do trabalhador, de forma mais específica, no artigo 7º, inciso XXII, que assegura a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (Brasil, 1988; Veira; Braz, 2022).

No entanto, a efetividade desses dispositivos constitucionais depende de um conjunto de políticas públicas, fiscalização contínua, regulamentação trabalhista eficiente e atuação preventiva por parte do Estado e das empresas. Ocorre que, diante de recorrentes omissões estatais, fragilidades institucionais e práticas empresariais que colocam a produtividade acima da integridade física e mental dos trabalhadores, a violação desses direitos tornou-se recorrente, gerando um ambiente propício à judicialização. O Poder Judiciário, assim, passa a ser acionado não apenas como instância de resolução de conflitos individuais, mas como instrumento de efetivação de direitos sociais cuja garantia deveria ser primariamente administrativa e política (Pinheiro *et al.*, 2025; Ambrosi, 2024).

Desse modo Sabongi (2018) explica que o trabalhador, ao enfrentar condições insalubres, jornadas extenuantes, metas abusivas ou exposição a riscos psicossociais, como o assédio moral e a pressão por desempenho recorre ao Judiciário buscando reparação por danos morais, materiais e, em alguns casos, existenciais. A justiça do trabalho, nesse cenário, se torna um espaço de recomposição de direitos violados, especialmente quando as estruturas de proteção e fiscalização como o Ministério do Trabalho e os órgãos de saúde do SUS se mostram inoperantes ou desarticuladas (Dos Santos; Lopes, 2024).

Neves e Nunes (2015) abordam o avanço das doenças ocupacionais relacionadas à saúde mental, como síndrome de burnout, depressão, ansiedade generalizada e transtornos de adaptação intensificou esse processo. Tais quadros clínicos, embora reconhecidos pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e por diversos estudos científicos como consequências diretas das condições laborais contemporâneas, ainda encontram resistência na sua caracterização como doenças relacionadas ao trabalho dentro das perícias médicas e dos sistemas previdenciário e assistencial (Alves, 2015).

Resultados e discussões

O marco jurídico brasileiro estabelece, de forma expressa, a proteção à saúde do trabalhador como dever constitucional. O artigo 6º da Constituição Federal de 1988 consagra a saúde como um direito social, e o artigo 7º assegura aos trabalhadores urbanos e rurais condições de trabalho que visem à redução dos riscos inerentes ao

trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Ademais, o artigo 196 atribui ao Estado a responsabilidade de garantir políticas sociais e econômicas que visem à redução de riscos de doenças e de outros agravos. Em consonância com esse dispositivo, a Lei nº 8.080/1990 (Lei Orgânica da Saúde) estabelece, em seu artigo 6º, que a saúde do trabalhador integra o campo de atuação do Sistema Único de Saúde (SUS), incluindo a vigilância epidemiológica e a vigilância sanitária com enfoque ocupacional (Brasil, 1988; Brasil, 1990).

Entretanto, a prática revela um descompasso entre o que a legislação apresenta e a sua aplicação. O Judiciário vem sendo reiteradamente acionado para suprir as falhas no cumprimento dos dispositivos legais, especialmente quando o trabalhador, adoecido em decorrência das condições laborais, busca reparação moral, existencial ou material. As ações indenizatórias fundamentam-se no artigo 5º, inciso X, da Constituição, que protege a intimidade, a vida privada e a integridade moral, e nos artigos 186 e 927 do Código Civil, que tratam da responsabilidade civil por ato ilícito e da obrigação de reparação de danos (Reis, 2024; Brasil, 1988).

O Supremo Tribunal Federal (STF), em diversas decisões, já reconheceu a responsabilidade objetiva do empregador em casos de atividades de risco, conforme a interpretação do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil. Essa jurisprudência, embora represente um avanço no campo da reparação, não substitui a necessidade de atuação preventiva do Estado e das empresas. Em muitos casos, a concessão de indenizações ocorre após o esgotamento da capacidade laborativa do indivíduo, representando não a proteção do direito à saúde, mas a confirmação de sua violação (Oliveira; Rosário, 2025). A judicialização, quando excessiva e não acompanhada de uma resposta estrutural das políticas públicas, pode naturalizar a lógica da reparação como único meio de garantir direitos, deslocando para o campo privado uma responsabilidade que é eminentemente pública. O ajuizamento de ações por doenças ocupacionais, transtornos psíquicos relacionados ao trabalho e afastamentos prolongados por burnout ou depressão tem se intensificado, refletindo não apenas um fenômeno judicial, mas também um sintoma de negligência institucional (Rezende, 2024).

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR 1) estabelece diretrizes gerais sobre as condições de segurança e saúde no trabalho, impondo responsabilidades aos empregadores para garantir ambientes laborais seguros e saudáveis. Esta norma, que tem caráter obrigacional, exige que os empregadores adotem medidas de proteção que previnam acidentes e doenças ocupacionais, com destaque para o compromisso em assegurar a integridade física e psíquica dos trabalhadores. A NR 1 obriga as empresas a implementarem programas e procedimentos de segurança do trabalho, visando reduzir riscos e promover a saúde laboral. Embora a norma determine um marco regulatório importante, sua efetividade depende da fiscalização constante e do comprometimento das empresas com a implementação prática dessas medidas. A falta de recursos para cumprir essas obrigações ou a negligência por parte dos empregadores podem agravar ainda mais o quadro de adoecimento e insegurança no ambiente de trabalho, tornando-se um

desafio estrutural que demanda mais do que legislações, mas também fiscalização, conscientização e investimentos consistentes em políticas preventivas (Brasil, 1978).

A título de exemplo, a Portaria nº 1.823/2012 do Ministério da Saúde, que institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT), propõe uma abordagem integral e intersetorial, mas sua implementação é fragilizada por limitações orçamentárias, ausência de fiscalização sistemática e desarticulação entre os níveis de governo. A ausência de um sistema robusto de vigilância em saúde do trabalhador, articulado com os Centros de Referência em Saúde do Trabalhador compromete a eficácia da própria política pública, gerando efeitos colaterais na judicialização e o fortalecimento das instâncias administrativas, o cumprimento das obrigações constitucionais e legais, e a reorientação das políticas públicas com foco na saúde ocupacional são caminhos necessários para que a judicialização não seja a regra, mas a exceção em um Estado Democrático de Direito comprometido com a dignidade da pessoa humana (Brasil, 2012; Brandão *et al.*, 2022).

Considerações finais

A trajetória deste estudo evidenciou que a crescente judicialização da saúde do trabalhador está longe de ser um fenômeno pontual ou casual. Ao contrário, ela se apresenta como um indicativo concreto das deficiências estruturais que ainda permeiam as políticas públicas de proteção à saúde laboral no Brasil.

Embora a Constituição Federal de 1988 e a legislação infraconstitucional estabeleçam garantias expressas ao direito à saúde, à dignidade no ambiente de trabalho e à prevenção de riscos ocupacionais, observa-se, na prática, uma discrepância preocupante entre o que está assegurado em norma e o que de fato se realiza no cotidiano dos trabalhadores e essa lacuna normativa-material se acentua diante da ausência de políticas públicas efetivas e da fragilidade das estruturas de fiscalização, o que acaba empurrando os trabalhadores para o Poder Judiciário como último recurso.

A Justiça do Trabalho, nesse contexto, tem assumido um papel que, embora necessário, não deveria ser central. O Judiciário vem sendo acionado para garantir direitos que, em tese, deveriam ser protegidos administrativamente por meio de ações estatais organizadas, permanentes e preventivas. Ao longo desta pesquisa, tornou-se claro que a saúde mental no ambiente laboral, marcada por índices alarmantes de adoecimento psíquico ainda enfrenta resistência para ser reconhecida como uma questão jurídica de urgência e relevância.

As doenças profissionais, em especial as mentais, como depressão, ansiedade e a síndrome de burnout, têm se tornado uma realidade crescente e alarmante no cenário laboral brasileiro. Esse fenômeno evidencia um cenário cada vez mais sombrio para o futuro da população trabalhadora, com implicações profundas não apenas para a saúde dos indivíduos, mas também para a estrutura do sistema de saúde pública e da seguridade social do país. O crescente número de trabalhadores acometidos por transtornos psicológicos relacionados ao ambiente de trabalho coloca uma pressão

significativa sobre o governo, que será cada vez mais exigido a fornecer o devido suporte tanto nos órgãos de saúde quanto na Previdência Social.

A falta de uma abordagem preventiva e a escassez de políticas públicas adequadas para lidar com esse problema estrutural tornam o cenário ainda mais preocupante. Se não forem tomadas medidas contundentes para enfrentar as causas dessas doenças, o Brasil poderá vivenciar um colapso no atendimento a essa população, o que exigirá um esforço conjunto das esferas governamentais, das empresas e da sociedade para reverter esse quadro e proporcionar condições de trabalho que não sejam prejudiciais à saúde mental dos trabalhadores.

Essa mudança é lenta, mas aponta para um amadurecimento do sistema de justiça no trato com uma temática cada vez mais presente nos conflitos trabalhistas e ainda assim, muitos obstáculos persistem, pois a dificuldade de produção de provas nos casos de adoecimento mental, a subnotificação de doenças ocupacionais e a banalização de ambientes tóxicos muitas vezes romantizados como “desafiadores” ou “exigentes” acabam fragilizando a proteção legal. O cenário demanda um olhar mais atento por parte do Judiciário, bem como uma atuação mais firme das instituições públicas, inclusive com a atualização de normas regulamentadoras e o fortalecimento dos mecanismos de inspeção do trabalho.

Por fim, conclui-se que é nesse sentido que a judicialização não pode ser vista como resposta ideal, mas como evidência de um sistema falho. O protagonismo do Judiciário deve ocorrer de forma subsidiária e não como substituto do dever estatal de garantir, por meio de políticas públicas consistentes, a saúde física e mental de quem trabalha. O papel das empresas também não pode ser negligenciado: é urgente repensar as práticas organizacionais e fortalecer uma cultura corporativa comprometida com o bem-estar psíquico dos seus colaboradores, sob pena de responsabilidade civil e trabalhista.

Como proposta de aprofundamento, este estudo sugere a realização de análises comparativas entre decisões judiciais que tratam de indenizações por danos decorrentes de adoecimento mental no trabalho, com especial atenção aos critérios de fundamentação, à responsabilização empresarial e à interpretação da prova técnica. Além disso, seria oportuno investigar como os programas públicos e privados de saúde mental vêm dialogando — ou não — com o arcabouço jurídico existente e ressalta-se por fim que o direito à saúde do trabalhador é inseparável do projeto constitucional de dignidade humana e justiça social, logo, garantir esse direito não é apenas uma obrigação legal, é uma escolha política e institucional que reflete o formato de sociedade que se deseja construir.

Referências

ALVES, N. C. R. A construção sociopolítica dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho. **Universidade de São Paulo, São Paulo**, 2015.

AMBROSI, V. G. **Judicialização da saúde e a atuação judicial na implementação das políticas sociais pela jurisdição constitucional: uma análise à luz do direito ao mínimo existencial**. Editora Dialética, 2024.

BRANDÃO, P. M. *et al.* **Aplicação da teoria dos diálogos institucionais na mediação das demandas judiciais de saúde urbana com forma de concretização das funções sociais da cidade: análise das Câmaras de Conciliação em matéria de saúde no âmbito do Rio de Janeiro no ano de 2019-2020**. 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**. Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 18 abr. 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: 15 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990**. Lei Orgânica da Saúde. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm. Acesso em: 17 abr. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 17 abr. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 1**: Disposições gerais. Brasília, 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>. Acesso em: 15 abr. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 7 – Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)**. Portaria n.º 3.214, de 8 de junho de 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br>. Acesso em: 15 abr. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora nº 9 – Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)**. Portaria n.º 3.214, de 8 de junho de 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br>. Acesso em: 16 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Jurisprudência sobre doenças ocupacionais e responsabilidade do empregador**. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.stf.jus.br>. Acesso em: 20 abr. 2025.

CAMARA NORAT, R. *et al.* A precarização do trabalho ea concepção de vida nua: os operadores de telemarketing no contexto da necropolítica. 2023.

DA SILVA, E. A. S.; DOS SANTOS, J. L. B. O superendividamento, as fraudes bancárias e a proteção jurídica no Brasil: o mínimo existencial e a dignidade da pessoa humana na proteção do idoso. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**, v. 8, n. 18, p. e081968-e081968, 2025.

DE ARAÚJO, V. M. **A Efetividade do Acesso à Justiça mediante Decisão Judicial Estrutural: por uma adequada atuação do Estado-juiz a partir da análise do caso Belo Monte em torno dos povos indígenas**. Editora Dialética, 2024.

DE CARVALHO, F. C. **O Diálogo como Resposta à Judicialização da Saúde: uma possível solução ou a única solução possível?**. Editora Dialética, 2024.

DE MORAIS, A. V. M. G. **A Contribuição dos Notários e Conservadores na Resolução de Conflitos: Propostas de Atuação**. 2021. Dissertação de Mestrado. Universidade Autônoma de Lisboa (Portugal).

DE OLIVEIRA, A. B. A. A irredutibilidade e irrenunciabilidade das normas de proteção à saúde, higiene e segurança no trabalho no estado democrático de direito: a reforma trabalhista e o retrocesso social. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região**, 2018.

ELIAS, J. A. T. Q. **Estudo Epidemiológico sobre Assédio Moral entre os Trabalhadores do Ministério da Saúde**. Editora Dialética, 2024.

DOS SANTOS, S. B.; LOPES, A. M. S. O papel da Justiça do Trabalho à luz do objetivo do trabalho decente no combate ao assédio moral, ao gaslighting e ao slut shaming. **Revista do Programa Trabalho Seguro**, n. 2, p. 121-144, 2024.

DOURADO, D. A. C. C. **Assédio moral e adoecimento mental como fenômenos sistêmicos em ambiente de trabalho opressor**. 2025.

FERREIRA, I. Q. B. Q. *et al.* **Associação entre tipo de vínculo de trabalho e adoecimento por Covid-19 entre enfermeiras**. 2022.

FERREIRA, M. P. A ampliação do teletrabalho e home office em tempos de pandemia e seus reflexos na saúde do trabalhador. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho| e-ISSN**, v. 2525, p. 9857, 2021.

FIGUEIREDO, M. E. M.; DA SILVA, T. P.; ALVES, K. D. D. A responsabilidade civil do empregador face à ocorrência do dano existencial nas relações de trabalho. **Revista Brasileira de Estudos Jurídicos**, v. 18, n. 1, p. 42-65, 2024.

GOMES, A. A. *et al.* **O acesso ao trabalho digno como fator de inclusão social das pessoas com deficiência**. 2021.

HERRERA, C. **Intervenções do Ministério Público do Trabalho da 15ª Região em Saúde e Segurança do Trabalho no Setor Sucroalcooleiro—Estado SP: Atuações conjuntas entre MPT, MT e CEREST-Piracicaba (2004-2013)**. Editora Dialética, 2022.

MAZZIERO, L.; DE OLIVEIRA, V. Judicialização dos direitos sociais: o impacto da atuação do supremo tribunal federal na tutela do direito social à educação. **Anais do Seminário Internacional em Direitos Humanos e Sociedade**, v. 6, 2024.

MENEZES, D. B. **A responsabilidade civil do estado por assédio moral no poder judiciário no exercício de suas funções atípicas**. 2024.

MENEZES, J. T. C. **O modelo paritário de equacionamento dos déficits nos planos de previdência complementar à luz dos direitos fundamentais**. 2025.

NASCIMENTO, S. S. F. **A judicialização da saúde como instrumento de garantia de acesso a medicamentos de alto custo: desafios e limites da administração pública**. 2025.

NETO, E. F.; WESENDONCK, T. Danos existenciais: precificando lágrimas?. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 12, p. 229-268, 2012.

NEVES, A. M. M.; NUNES, S. A. A evolução do estresse: cortisol, burnout e os desafios da advocacia contemporânea. In: **Perspectivas Contemporâneas Do Direito Do Trabalho**. Editora Científica Digital, 2025. p. 69-88. 2025

OLIVEIRA, A. P. **Trabalho (re) produtivo e as licenças paternidade e maternidade: uma análise da cristalização da divisão sexual do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro**. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito)-Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2022.

OLIVEIRA, D. N. G.; ROSÁRIO, A. H. G. A responsabilidade civil do empregador por assédio moral no ambiente de trabalho. **NATIVA-Revista de Ciências, Tecnologia e Inovação**, v. 7, n. 1, p. 191-205, 2025.

PINHEIRO, M. A. *et al.* **Metamorfoses do trabalho: a precarização do trabalho plataformizado e a (des) regulamentação na cidade de Manaus**. 2025.

REIS, G. B. V. Direitos personalíssimos da pessoa jurídica e a caracterização do dano moral. **Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito)-Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro**, 2024.

REMÉDIOS, R. M. M. **Influência do trabalho noturno e por turnos na saúde psicossocial dos trabalhadores: O caso dos operadores de lavaria de uma empresa da indústria extrativa**. 2023. Dissertação de Mestrado. Instituto Politécnico de Beja (Portugal).

REZENDE, K. L. **Judicialização da saúde: escolhas trágicas necessárias a uma correta categorização dos direitos para a oferta de soluções abrangentes**. 2024.

RUBAL, G. D. *et al.* **Crise do cuidado no Brasil?: uma análise da organização dos trabalhos de cuidados no âmbito jurídico brasileiro**. 2024.

SABONGI, C. M. **O dano existencial na jurisprudência trabalhista brasileira e a necessidade de harmonização de políticas públicas labor-ambientais para o seu enfrentamento.** 2018.

SANTOS, I. J. *et al.* **A tutela do meio ambiente de trabalho e a responsabilidade do empregador pelo adoecimento mental decorrente da exposição da pessoa que trabalha a riscos psicossociais.** 2021.

SANTOS, I. V. J. *et al.* **A tutela do meio ambiente de trabalho e a responsabilidade do empregador pelo adoecimento mental decorrente da exposição da pessoa que trabalha a riscos psicossociais.** 2021.

SILVA, D. L. **Trabalhadores, empregadores e estado brasileiro: revisitando os conflitos de greve na história constitucional brasileira entre 1935 e 1937.** 2021.

SILVA, G. A. **Condições e relações de trabalho que adoecem assistentes sociais inseridos (as) na Política de Assistência Social: determinações de classe, gênero e raça.** 2023.

SILVA, L. R. S. Segurança do trabalho e direitos fundamentais: uma relação necessária. **Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito)-Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro,** 2022.

SILVA, M. A efetividade dos programas de saúde ocupacional nas empresas brasileiras: entre a formalidade e a prevenção. **Revista Brasileira de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 38, n. 2, p. 211–229, 2022. Disponível em: <https://www.rbd.org.br>. Acesso em: 28 abr. 2025.

SIRQUEIRA, M. J. S. S.; CHAVES, D. G. O Estado De Coisa Inconstitucional E O Direito A Saúde, Uma Análise A Partir Das Políticas Públicas De Promoção A Saúde. **Lumen Et Virtus**, v. 16, n. 47, p. 3775-3790, 2025.

TST – Tribunal Superior do Trabalho. **Banco de Jurisprudência – Doença ocupacional e dano moral.** Brasília, DF. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 02 maio 2025.

VIEIRA, A. A. M.; BRAZ, V. L. B. Flexibilização do intervalo intrajornada pós-reforma trabalhista: impactos na saúde do trabalhador. **Jurisvox**, v. 23, p. 131-146, 2022.

VIEIRA, G. C. **Adoecimento mental relacionado ao contexto de trabalho: análise dos aspectos laborais considerados na determinação do nexos causal.** 2023.

ORGANIZADORAS



Luanna da Silva Figueira

Doutoranda em Sociologia e Direito pela Universidade Federal Fluminense (UFF). Mestre em Políticas Sociais, pela Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UENF). Pós-Graduada em Filosofia e Psicanálise pela Universidade Federal do Espírito Santo UFES (2017/2019) e em Direito e Processo do Trabalho com ênfase em didática no ensino superior pelo Complexo Educacional Professor Damásio de Jesus (2014). Possui graduação em Direito pelo Centro Universitário São Camilo (2012). Advogada. Professora de Direito da UNIFESO. Tutora e pesquisadora do programa PET-SAÚDE e Equidade Teresópolis – UNIFESO. Pesquisa na área de sociologia e direito, com ênfase no estudo do meio ambiente do trabalho e os acidentes típicos laborais, estudando os seus impactos sociais e a relação da instituição jurídica trabalhista e o direito ao acesso à justiça, com ênfase na questão de gênero.



Andressa Brito Vieira

Possui graduação em Ciências Sociais (2013), mestrado em Políticas Públicas (2016) pela Universidade Federal do Maranhão, e especialização em Direitos Humanos pelo Instituto Esperança Garcia/FAR (2021). Atualmente, cursa o Doutorado em Ciências Sociais pela Unicamp, e pesquisa os processos de resistência às políticas de austeridade.



Giovana Duarte

Doutoranda em Sociologia na Universidade Federal do Paraná (UFPR). Mestra em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) (2022). Graduada em Licenciatura em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) (2019). Possui experiência na área de Sociologia, com ênfase em Sociologia do Trabalho.



CEEINTER *EDITORIA*