

**VIII ENCONTRO VIRTUAL DO
CONPEDI**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Liziane Paixao Silva Oliveira; Rosane Teresinha Porto; Sinara Lacerda Andrade. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-185-1

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

É com imensa satisfação que introduzimos o grande público na presente obra coletiva, composta por artigos criteriosamente selecionados, para apresentação e debates no Grupo de Trabalho intitulado “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II”, durante o VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado por meio de plataformas digitais, entre os dias 24 a 28 de junho de 2025, com a temática “Direito Governança e Políticas de Inclusão”.

Os aludidos trabalhos, de incontestável relevância para a pesquisa jurídica no Brasil, demonstram notável rigor técnico, sensibilidade e originalidade, com reflexões sobre as relações de trabalho, abordando temas relevantíssimos no que concerne a: hipervulnerabilidade do trabalhador frente à pejetização, os desdobramentos da relação no contexto da inteligência artificial e as plataformas digitais.

Os vinte artigos que compuseram o GT em questão, para além da apresentação por seus autores, deram azo a debates compartilhados por estes últimos e outros participantes do Encontro.

No intuito de melhor organizar apresentações e debates, mas notadamente estes últimos, cuidou-se de classificar os textos segundo a predominância dos assuntos abordados, o que resultou em quadro blocos. Os artigos classificados na temática em tela são os que abaixo estão arrolados:

BLOCO 1 – Plataformização, Subordinação Algorítmica e Novas Formas de Precarização do Trabalho

Este bloco reúne pesquisas que investigam os efeitos da plataformização sobre o modelo tradicional de emprego, com ênfase na subordinação algorítmica, no enfraquecimento de vínculos trabalhistas e na crítica à ideologia do empreendedorismo. Os textos analisam desde o Projeto de Lei nº 12/2024, proposto para regular o trabalho em plataformas digitais, até os impactos psíquicos da precarização e o apagamento político do trabalhador.

1. A Relevância do Projeto de Lei nº 12/2024 para Sanar os Impasses sobre a Uberização no Brasil

Vanessa Rocha Ferreira, Kaio do Nascimento Rodrigues, Anderson Cardoso Pantoja

2. A Função Conciliadora da Justiça do Trabalho sob Risco: Análise da Estratégia Processual Utilizada pela Uber

Joanna Alencar Rolim França Pinto

3. Trabalho Plataformizado e Subordinação Algorítmica: O Caso da Plataforma Digital Workana

Hudson Rafael Lonardon, Samia Moda Cirino

4. Impactos da Precarização do Trabalho em Plataformas Digitais na Dignidade Humana

Paulo Eduardo Rossi Dourado, José Alexandre Ricciardi Sbizzera

5. A Era da Incerteza: Modernidade Líquida e a Plataformização do Trabalho

Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos, Kemellyn Marques da Silva

6. Plataformas Digitais e Precarização do Trabalho: Os Desafios do Ciberproletariado frente à Ideologia do Empreendedorismo

Tais Ribeiro Ranieri, Valena Jacob Chaves

BLOCO 2 – Inteligência Artificial, Inclusão, Saúde Mental e Direito ao Trabalho Decente

Aqui, os trabalhos analisam os riscos e as potencialidades do uso de inteligência artificial nos processos seletivos e nas relações laborais. São discutidos temas como o viés discriminatório de algoritmos, a exclusão de pessoas neurodivergentes (como no caso de pessoas com TEA), o direito à desconexão e a valorização da saúde mental no meio ambiente do trabalho. As reflexões apontam para a urgência de uma regulação ética e inclusiva da tecnologia no mundo laboral.

7. A Inteligência Artificial Aplicada aos Processos Seletivos de Trabalhadores: A Toxicidade Algorítmica e o seu Viés Discriminatório para Grupos em Estado de Vulnerabilidade e a Mitigação dos Direitos Humanos

Renata Aparecida Follone, Sinara Lacerda Andrade Caloche

8. A Utilização de Inteligência Artificial em Processos Seletivos e o seu Viés Discriminatório para Pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA)

Joel Sousa do Carmo

9. A Contribuição das Ferramentas de Inteligência Artificial para o Cumprimento do Direito à Desconexão e o Alcance do Trabalho Decente no ODS 8

Isabella Taís Mesquita Loureiro, Vilma Lucia Veiga de Souza, Juliana Oliveira Eiró do Nascimento

10. Meio Ambiente de Trabalho Equilibrado e a Valorização da Saúde Mental do Trabalhador sob a Ótica do Trabalho Decente

Vanessa Rocha Ferreira, Ana Luiza Crispino Mácola, João Gabriel Macêdo Moraes

11. Teletrabalho: Da Emergência da Pandemia de Covid-19 ao Momento Pós-pandemia, Necessidade de (Re)configuração Jurídico-Social no Brasil

Júlia Mesquita Ferreira, Lais Faleiros Furuya, Iara Marthos Águila

BLOCO 3 – Flexibilização Contratual, Precarização e Vulnerabilidade dos Trabalhadores

Neste bloco são abordadas práticas como a terceirização, a pejetização fraudulenta, o contrato intermitente e a omissão legislativa sobre o adicional de penosidade. As pesquisas revelam os múltiplos mecanismos de esvaziamento dos direitos sociais e de degradação das condições laborais, incluindo o caso específico da terceirização docente no setor público, que expõe não apenas uma precarização objetiva, mas também simbólica, com violação dos direitos da personalidade dos profissionais da educação.

12. O Fio de Ariadne e Direitos Trabalhistas: Terceirizados e Novos Labirintos

Viviane Freitas Perdigão Lima, Herbeth Silva Santos Júnior

13. Fraude na Pejetização e a Desigualdade na Proteção Social: Impactos Jurídicos e Trabalhistas

Juliana Oliveira Eiró do Nascimento, Carlos Daniel Romão Dantas, José Augusto Pacheco Viegas

14. Contrato de Trabalho Intermitente: Flexibilização Necessária ou Precarização do Emprego?

Stella Jade Carvalho Fernandes

15. Personalidade como Categoria Jurídica e sua Violação no Ambiente Escolar: Notas sobre a Terceirização Docente

Rodrigo dos Santos Andrade, Guilherme Magalhães de Souza

16. O Adicional de Penosidade e a Omissão Legislativa: Entre a Efetividade dos Direitos Sociais e os Desafios das Relações de Trabalho

Stella Jade Carvalho Fernandes

BLOCO 4 – Exclusão Estrutural, Justiça Racial, Direitos Humanos e Resistência Sociopolítica

O último bloco conecta os eixos do racismo estrutural, do capacitismo recreativo, da exploração de comunidades tradicionais e do trabalho análogo à escravidão. As pesquisas partem de casos concretos — como o uso de termos de ajustamento de conduta pelo MPT no RS, ou os impactos da CPI das ONGs na Amazônia — para denunciar formas contemporâneas de dominação e exclusão social. Os textos apontam, com clareza, para a necessidade de um Direito comprometido com a equidade e com a superação de estruturas coloniais ainda ativas.

17. O Enfrentamento ao Trabalho Análogo à Escravidão e a Aplicação do Termo de Ajustamento de Conduta pelo Ministério Público do Trabalho da 4ª Região: Um Estudo a Partir de Pelotas/RS

Thais Valim Barbosa Alves

18. Governança, Políticas de Inclusão e Herança Escravocrata: Um Estudo sobre os Desafios da Justiça Racial no Brasil Contemporâneo

Dafne Fernandez de Bastos

19. Capacitismo Recreativo: Impactos Emocionais, Discriminação Estrutural e o Papel da Educação na Transformação Social

Valeska Sostenes Braga

20. Resistência e Resiliência: Uma Análise da CPI das ONGs e a Exploração Socioambiental de Comunidades Indígenas na Amazônia

Thássila Gabriela Mota Smith, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury

As pesquisas reunidas neste volume revelam um denominador comum: a urgência de reposicionar o ser humano no centro das relações jurídicas e laborais. As autoras e os autores contribuem para uma crítica sólida e engajada das contradições do sistema produtivo contemporâneo, apontando caminhos para a construção de um Direito do Trabalho comprometido com a democracia substantiva, a inclusão e a justiça social.

Nesse prisma, a presente obra coletiva, de inegável valor científico, demonstra tecnicidade, por meio de uma visão lúcida e avançada sobre questões do direito das relações de trabalho, suas problemáticas, sutilezas e importância para a defesa de uma sociedade mais igualitária e justa às futuras gerações, pelo que certamente logrará êxito junto à comunidade acadêmica.

Boa leitura!

Prof.^a Dr.^a Liziane Paixão Silva Oliveira

Prof.^a Dr.^a Rosane Teresinha Carvalho Porto

Prof.^a Dr.^a Sinara Lacerda Andrade Caloche

O ADICIONAL DE PENOSIDADE E A OMISSÃO LEGISLATIVA: ENTRE A EFETIVIDADE DOS DIREITOS SOCIAIS E OS DESAFIOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

THE ADDITIONAL OF HARDSHIP AND LEGISLATIVE OMISSION: BETWEEN THE EFFECTIVENESS OF SOCIAL RIGHTS AND THE CHALLENGES OF LABOR RELATIONS

Stella Jade Carvalho Fernandes

Resumo

A presente pesquisa tem como objetivo analisar o adicional de penosidade à luz da recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), que reconheceu a omissão legislativa quanto à regulamentação do direito previsto no artigo 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal, estabelecendo prazo de 18 meses para que o Congresso Nacional legisle sobre o tema. A investigação busca refletir sobre os impactos da ausência de regulamentação nas relações de trabalho, especialmente em um cenário marcado pela crise do Estado de Bem-Estar Social, reestruturação produtiva e precarização das condições laborais. A escolha do tema se justifica pela necessidade de fortalecer a tutela do meio ambiente do trabalho e garantir a saúde e segurança dos trabalhadores submetidos a condições penosas, muitas vezes invisibilizadas pelas normas vigentes. A pesquisa compara o adicional de penosidade com os adicionais de insalubridade e periculosidade, examinando os critérios técnico-jurídicos que poderiam nortear sua aplicação e seus reflexos na justiça social. A proposta envolve a construção de parâmetros normativos que possam orientar a futura regulamentação, com foco na dignidade do trabalhador, prevenção de riscos e reparação das desigualdades nas relações laborais. A metodologia utilizada foi a pesquisa teórico-bibliográfica, aliada à análise de jurisprudência, doutrina e experiências estrangeiras. Ao final, conclui-se que a efetivação do adicional de penosidade é uma medida indispensável à proteção da saúde do trabalhador e à consolidação de um direito do trabalho que responda aos desafios do mundo contemporâneo.

Palavras-chave: Adicional de penosidade, Direitos sociais fundamentais, Saúde e segurança no trabalho, Precarização das relações laborais, Direito do trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

This research aims to analyze the hardship allowance in light of the recent decision of the Federal Supreme Court (STF), which recognized the legislative omission regarding the regulation of the right established in Article 7, item XXIII, of the Federal Constitution, setting a deadline of 18 months for the National Congress to legislate on the matter. The investigation seeks to reflect on the impacts of the lack of regulation on labor relations, especially in a context marked by the crisis of the Welfare State, productive restructuring, and the precarization of labor conditions. The choice of this theme is justified by the need to strengthen the protection of the work environment and guarantee the health and safety of

workers exposed to harsh conditions, often invisible under the current norms. The research compares the hardship allowance with the allowances for unhealthy and dangerous work, examining the technical-legal criteria that could guide its application and its impact on social justice. The proposal involves the construction of normative parameters that can guide future regulation, focusing on worker dignity, risk prevention, and the repair of inequalities in labor relations. The methodology used was theoretical and bibliographic research, combined with the analysis of jurisprudence, doctrine, and foreign experiences. In the end, it is concluded that the effective implementation of the hardship allowance is an essential measure for the protection of workers' health and the consolidation of labor law that responds to the challenges of the contemporary world.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Hardship allowance, Fundamental social rights, Health and safety at work, Precarization of labor relations, Labor law

1. INTRODUÇÃO

O adicional de penosidade, previsto no artigo 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal de 1988, integra o rol de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, ao lado dos adicionais de insalubridade e periculosidade. No entanto, diferentemente destes, o adicional de penosidade permanece sem regulamentação infraconstitucional, o que impossibilita sua aplicação prática nas relações de trabalho. Essa omissão legislativa tem gerado insegurança jurídica e um vácuo normativo que compromete a efetividade do direito à compensação por atividades laborais que, embora não se enquadrem nos critérios de risco físico ou químico, são marcadas por condições excepcionalmente desgastantes, degradantes ou limitadoras da dignidade humana.

A recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), no julgamento da ADO 74, reconheceu a mora legislativa quanto à regulamentação do adicional de penosidade e determinou ao Congresso Nacional o prazo de 18 meses para sua normatização. Esse posicionamento reacendeu os debates jurídicos e sociais sobre o tema, ao mesmo tempo em que impôs um novo desafio ao legislador: construir um marco normativo que reconheça a penosidade como fator autônomo de compensação no contrato de trabalho, sem comprometer a segurança jurídica, a atividade empresarial e a própria funcionalidade das relações produtivas.

A ausência de parâmetros objetivos para caracterizar o que é considerado "trabalho penoso" gera consequências práticas importantes, tanto para trabalhadores quanto para empregadores. De um lado, trabalhadores submetidos a jornadas exaustivas, ambientes hostis ou atividades emocionalmente desgastantes não encontram respaldo legal para reivindicar qualquer forma de compensação específica. De outro, empregadores enfrentam incertezas quanto a possíveis passivos trabalhistas futuros, à medida que o tema começa a ganhar relevância nos tribunais e nas pautas sindicais. A discussão insere-se, assim, em um contexto mais amplo de crise do Direito do Trabalho, marcado por flexibilizações normativas, avanço da precarização e erosão de mecanismos de proteção social historicamente conquistados.

A presente pesquisa tem como objetivo analisar criticamente o adicional de penosidade como instrumento de valorização do trabalho digno, bem como os desafios jurídicos e econômicos decorrentes da ausência de regulamentação legal. A investigação abordará os fundamentos constitucionais da norma, sua distinção em relação aos adicionais já regulamentados, os riscos da omissão legislativa e as possíveis diretrizes técnicas que podem orientar uma regulamentação eficaz e equilibrada.

A escolha do tema se justifica por sua relevância teórica, prática e social. No plano teórico, o estudo contribui para o aprofundamento das discussões sobre o papel dos direitos

fundamentais sociais e sua concretização normativa. Na prática, a pesquisa examina os efeitos da omissão legislativa sobre a saúde ocupacional, o meio ambiente do trabalho e a responsabilidade empresarial. Do ponto de vista social, o tema dialoga com a dignidade do trabalhador e a necessidade de se estabelecer um padrão mínimo de proteção contra formas de exploração laboral que não se enquadram nos moldes clássicos de risco.

A questão central da pesquisa é: A regulamentação do adicional de penosidade pode efetivamente contribuir para a proteção da saúde e da dignidade do trabalhador, especialmente em um contexto de crescente precarização dos direitos trabalhistas? Como hipótese, considera-se que a ausência de critérios legais objetivos sobre o adicional de penosidade enfraquece a proteção ao meio ambiente do trabalho e contribui para a perpetuação de formas de trabalho precarizadas, sendo essencial a construção normativa orientada pela proporcionalidade, razoabilidade e prevenção dos riscos ocupacionais.

A metodologia adotada será teórico-bibliográfica, com base em análise crítica da legislação, da jurisprudência e da doutrina especializada. Utilizar-se-á também o método dedutivo, partindo dos princípios constitucionais do Direito do Trabalho e da dignidade da pessoa humana, para refletir sobre os limites e possibilidades da regulamentação do adicional de penosidade no cenário contemporâneo das relações laborais.

Com esta pesquisa, pretende-se contribuir para o debate qualificado sobre a regulamentação do adicional de penosidade, propondo parâmetros que conciliem justiça social, proteção à saúde do trabalhador e racionalidade econômica. Espera-se, ao final, oferecer subsídios jurídicos e políticos que possam orientar a atuação legislativa, a interpretação judicial e a negociação coletiva no enfrentamento das formas invisibilizadas de sofrimento no mundo do trabalho.

2. O ADICIONAL DE PENOSIDADE NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

O artigo 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal de 1988 assegura aos trabalhadores urbanos e rurais “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei” (Brasil, 1988). No entanto, apesar da previsão constitucional clara, o adicional de penosidade permanece sem regulamentação infraconstitucional, o que compromete sua aplicabilidade prática no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
[...]

XXIII - **adicional de remuneração para as atividades penosas**, insalubres ou perigosas, na forma da lei; (grifou-se)

Diferentemente dos adicionais de insalubridade e periculosidade, previstos e disciplinados nos artigos 192 e 193 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), respectivamente, o adicional de penosidade carece de norma que defina critérios, limites e condições para sua concessão (Brasil, 1943).

Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

Art. 193 - São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

Conforme leciona Leite (2022, p. 920), “o adicional de penosidade também possui fundamento constitucional no art. 7º, inciso XXIII, porém não há nenhuma legislação infraconstitucional que o regule”. A ausência de regulamentação impede sua aplicação direta pela Justiça do Trabalho, salvo nos casos em que for estipulado em norma coletiva.

De acordo com Resende (2020, p. 1956), “o adicional de penosidade não é autoaplicável, visto que falta norma regulamentadora a respeito”. Essa constatação reforça o entendimento de que o dispositivo previsto no artigo 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal de 1988 possui natureza de norma de eficácia limitada, cuja concretização depende de legislação infraconstitucional específica. Enquanto essa regulamentação não for editada, o direito permanece sem condições de produzir efeitos jurídicos diretos, não podendo ser plenamente exigido pelo trabalhador perante o Poder Judiciário.

Segundo a clássica classificação de José Afonso da Silva (1967), normas de eficácia limitada são aquelas que apresentam “aplicabilidade indireta, mediata e reduzida, porque somente incidem totalmente sobre esses interesses, após uma normatividade ulterior que lhes desenvolva a aplicabilidade”. Assim, embora o adicional de penosidade esteja previsto na Constituição como um direito dos trabalhadores, sua ausência de regulamentação torna-o inaplicável de forma imediata e autônoma, revelando um hiato entre a norma constitucional e sua efetivação prática.

A doutrina classifica os adicionais de natureza geral, como os de insalubridade, periculosidade e penosidade, como “adicionais legais abrangentes”. De acordo com Delgado (2019, p. 907-908), esses adicionais “se aplicam a qualquer categoria de empregados, desde que situado o obreiro nas circunstâncias legalmente tipificadas”. Ainda segundo o autor, enquanto insalubridade e periculosidade possuem respaldo normativo claro, a penosidade permanece sem tipificação legal no âmbito justrabalhista.

A ausência de definição legal também gera incerteza sobre o que se entende por atividade penosa. O termo “penoso” é comumente associado a situações que causam desconforto físico ou mental. Segundo o dicionário Michaelis (on-line), o adjetivo “penoso” significa: “1. Que causa pena ou incômodo. 2. Que provoca dor. 3. Que demanda muito esforço; rijo”. Apesar dessa definição semântica ampla, ela não é suficiente para orientar, de forma técnica e jurídica, a concessão do adicional em ambiente laboral.

Há, contudo, previsão do adicional de penosidade no regime jurídico dos servidores públicos federais. A Lei nº 8.112/90, em seu artigo 71, dispõe que “o adicional de atividade penosa será devido aos servidores em exercício em zonas de fronteira ou em localidades cujas condições de vida o justifiquem, nos termos, condições e limites fixados em regulamento” (Brasil, 1990). Todavia, conforme ressalta Leite (2022, p. 920), “tal legislação não pode ser aplicada aos empregados”, visto que os regimes estatutário e celetista possuem naturezas jurídicas distintas.

A ausência de regulamentação infraconstitucional do adicional de penosidade tem consequências jurídicas importantes. A primeira delas é a impossibilidade de sua concessão automática, mesmo nos casos em que as condições de trabalho possam ser consideradas, em tese, penosas. A segunda é a insegurança jurídica gerada tanto para empregadores quanto para trabalhadores. A terceira é a sobrecarga de demandas para negociação coletiva como único caminho viável de implementação do direito.

A doutrina tem alertado sobre essa omissão do legislador, o que impacta diretamente a efetividade dos direitos sociais previstos na Constituição. Ao contrário de um simples direito programático, a previsão do adicional de penosidade compõe o rol de direitos fundamentais dos trabalhadores. No entanto, a falta de regulamentação impede que esse direito se torne exigível.

Ainda que, em algumas situações, categorias profissionais consigam estabelecer o adicional por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho, essa alternativa não substitui a necessidade de uma norma geral e abstrata que estabeleça parâmetros uniformes. Isso se justifica especialmente pelo caráter coletivo da negociação, que pode não alcançar todos os segmentos em condições semelhantes de labor penoso.

Portanto, a omissão legislativa no tocante ao adicional de penosidade representa não apenas uma lacuna normativa, mas também um obstáculo à concretização de um direito fundamental trabalhista. Como reforçado pela doutrina, o reconhecimento da penosidade do trabalho depende da tipificação legal das condições que a caracterizam, bem como dos percentuais e critérios para sua concessão. Sem isso, o dispositivo constitucional permanece como uma promessa não cumprida no ordenamento jurídico brasileiro.

3. A OMISSÃO LEGISLATIVA E A ATUAÇÃO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

A decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) n.º 74 representa um marco significativo no enfrentamento da omissão legislativa em matéria de direitos sociais fundamentais, especialmente no que diz respeito à proteção do meio ambiente do trabalho. Proposta pelo Procurador-Geral da República, a ADO 74 teve por objeto a inércia do Congresso Nacional em regulamentar o adicional de penosidade previsto no artigo 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal de 1988, direito dos trabalhadores urbanos e rurais jamais implementado em virtude da ausência de norma infraconstitucional que defina seus critérios e condições de concessão.

O Supremo Tribunal, ao reconhecer a omissão legislativa, julgou procedente o pedido e fixou o prazo de 18 meses, a partir da publicação da ata de julgamento, para que o Congresso Nacional adote as medidas legislativas necessárias à regulamentação do referido direito. A decisão foi unânime, e o voto do relator, Ministro Gilmar Mendes, destacou que o transcurso de mais de três décadas desde a promulgação da Constituição sem a devida regulamentação configura omissão inconstitucional, sobretudo diante da existência de inúmeros projetos de lei apresentados sobre o tema que jamais avançaram em sua tramitação. Para o relator, “a ausência de regulamentação do adicional de penosidade inviabiliza o exercício efetivo de um direito social fundamental” (Brasil, 2024).

Tal julgamento assume especial relevância em um contexto de precarização das relações de trabalho, intensificada por transformações econômicas e institucionais que fragilizam os mecanismos tradicionais de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores. A falta de regulamentação do adicional de penosidade não apenas impede o acesso a um direito constitucionalmente assegurado, como também aprofunda as desigualdades no mundo do trabalho, ao deixar desamparados aqueles que exercem atividades extremamente desgastantes física ou mentalmente, em condições que não se enquadram nos critérios técnicos de

insalubridade ou periculosidade, mas que, ainda assim, geram sofrimento e comprometem a dignidade da pessoa humana.

O STF, ao atuar nesse caso, reafirmou a importância da efetividade dos direitos sociais e a necessidade de garantir que normas constitucionais de eficácia limitada não permaneçam como promessas vazias no texto legal. Ao mesmo tempo, a Corte manteve o respeito à separação dos Poderes, ao não impor conteúdo normativo específico, mas apenas fixar um parâmetro temporal razoável para que o Congresso Nacional cumpra sua obrigação constitucional. Como consignado no acórdão, “não se trata de imposição de prazo para a atuação legislativa do Congresso Nacional, mas apenas da fixação de um parâmetro temporal razoável para que o Congresso Nacional supra a mora legislativa” (Brasil, 2024).

Essa atuação judicial se justifica na medida em que a inércia do Legislativo compromete não apenas a concretização de um direito fundamental, mas a própria integridade do sistema constitucional de proteção social. A jurisprudência do Supremo Tribunal já havia enfrentado casos semelhantes, como nas ADOs 26 e 45, sinalizando uma postura de ativismo moderado em que a Corte reconhece a mora legislativa, sem invadir a competência de legislar, mas estimulando a concretização dos direitos fundamentais previstos na Constituição.

A decisão do STF na ADO 74 também chama atenção para a dimensão simbólica e normativa da Constituição de 1988, frequentemente tensionada por omissões prolongadas do legislador ordinário. O reconhecimento judicial da mora, neste caso, evidencia que a inércia deliberada do Parlamento em regulamentar um direito fundamental não pode ser interpretada como mero problema político-administrativo, mas como violação concreta da ordem constitucional. A ausência de regulamentação priva trabalhadores de acesso a direitos que deveriam integrar o núcleo essencial da proteção ao trabalho digno, à saúde ocupacional e à justiça social.

Ademais, a omissão legislativa em questão dificulta a construção de uma política pública coerente para o reconhecimento e a compensação das atividades penosas, que permanecem à margem de qualquer critério objetivo ou sistematização legal. Essa lacuna compromete o próprio princípio da igualdade, ao permitir que trabalhadores em condições semelhantes recebam tratamentos distintos, conforme as categorias profissionais a que pertencem ou a interpretação pontual de normas coletivas ou decisões judiciais. A inexistência de regulamentação impede o desenvolvimento de parâmetros técnicos e científicos que identifiquem, mensurem e reconheçam a penosidade do trabalho, e assim fragiliza qualquer tentativa de implementar uma política pública eficaz voltada à prevenção de riscos e à valorização do trabalho humano.

Por fim, ao estabelecer o prazo de 18 meses para que o Congresso Nacional adote providências legislativas, o STF impõe um mínimo de racionalidade temporal à efetivação dos direitos sociais, sem ferir a autonomia do Legislativo, mas deixando clara a responsabilidade institucional dos poderes constituídos na concretização do projeto constitucional de 1988. Cabe agora ao Parlamento agir, sob pena de que se perpetue um quadro de omissão que, além de inconstitucional, é moralmente injustificável diante do sofrimento e da invisibilidade vivenciada por milhares de trabalhadores brasileiros submetidos cotidianamente a condições laborais penosas.

4. A PENOSIDADE NO CONTEXTO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO CONTEMPORÂNEAS

A discussão sobre a penosidade no ambiente laboral deve ser associada às transformações históricas e estruturais pelas quais passaram as relações de trabalho, sobretudo a partir do final do século XX. A intensificação da globalização, a crescente financeirização da economia, a revolução tecnológica e a reestruturação produtiva moldaram um novo cenário, no qual o trabalho se tornou cada vez mais flexível, desregulado e, por consequência, mais vulnerável. Essas mudanças coincidem com a crise do modelo do Estado de Bem-Estar Social, que, nas décadas anteriores, havia sustentado um pacto social baseado em políticas públicas robustas de proteção social, emprego estável e direitos trabalhistas consolidados.

O Estado de Bem-Estar Social — consolidado principalmente após a Segunda Guerra Mundial em países europeus e, com adaptações, em diversas partes do mundo — operava com base em três pilares: o pleno emprego, a seguridade social e a negociação coletiva fortalecida. No entanto, a partir da década de 1970, com a crise do petróleo, o aumento da inflação e a estagnação econômica dos países centrais, começou a se difundir o discurso de que esse modelo seria insustentável financeiramente. Essa narrativa abriu espaço para políticas neoliberais, com foco na redução da intervenção estatal, na flexibilização das leis trabalhistas e na diminuição dos direitos sociais. No Brasil, embora o Estado de Bem-Estar Social não tenha se consolidado com a mesma intensidade dos países europeus, a Constituição Federal de 1988 representou um avanço importante na consolidação de direitos sociais, especialmente ao estabelecer a dignidade da pessoa humana como fundamento da República (art. 1º, III).

No entanto, o projeto constitucional de 1988 encontrou resistência na sua efetivação, sobretudo a partir das décadas seguintes, marcadas por instabilidade econômica, reformas trabalhistas regressivas e crescente desmonte da proteção social. Nesse contexto, o trabalho

passou a ser reorganizado sob novas exigências do mercado, com aumento de contratos atípicos, subcontratação, terceirização, informalidade e intensificação das metas e jornadas. Tudo isso contribuiu para o aumento da penosidade no trabalho — fenômeno que, por não se encaixar nas categorias tradicionais de insalubridade ou periculosidade, permaneceu por muito tempo à margem da regulação e da tutela jurídica.

A penosidade, nesse novo cenário, está associada ao sofrimento físico, mental e social imposto por condições laborais que, embora não envolvam risco imediato à integridade física, geram impacto profundo na saúde do trabalhador. Christiani Marques (2007, p. 25) destaca que a condição de trabalho reflete o seu ambiente, que pode condicionar a capacidade produtiva da pessoa humana, com violação ou não de sua integridade, em decorrência dos fatores que interferem na execução da atividade de labor, tais como agentes psíquicos, físicos, biológicos, entre tantos outros. Com o esvaziamento das políticas de proteção social, o trabalhador se vê cada vez mais exposto a pressões, metas exaustivas, alienação, repetitividade de tarefas, controle permanente e ausência de reconhecimento.

Essa precarização do trabalho, associada à crise da mediação estatal, impacta diretamente o meio ambiente do trabalho, compreendido como o conjunto de condições que cercam o trabalhador no exercício de sua atividade. Christiani Marques (2007, p. 56) chama atenção para o fato de que o desrespeito à dignidade humana pode surgir tanto pelas limitações do ambiente de trabalho quanto pela depreciação do valor do trabalho humano. Tal situação afeta o trabalhador em sua integralidade e contribui para sua exclusão social, ao criar obstáculos ao acesso a oportunidades e ao pleno exercício da cidadania.

É nesse contexto que emerge a noção de meio ambiente do trabalho, entendida como o conjunto de condições em que a atividade laboral é realizada, incluindo aspectos físicos, organizacionais e psicossociais que afetam o bem-estar e a saúde do trabalhador. A Constituição Federal de 1988, ao estabelecer em seu artigo 200, inciso VIII, a competência do Sistema Único de Saúde para colaborar na proteção do meio ambiente do trabalho, reconhece a centralidade desse direito para a efetividade dos direitos sociais. Além disso, o artigo 225 da mesma Constituição vincula o meio ambiente ecologicamente equilibrado à sadia qualidade de vida, o que inclui o ambiente laboral como espaço essencial à dignidade humana.

Cretella Júnior (1991, p. 975-976) já identificava a penosidade como um tipo de desgaste que não necessariamente envolve risco físico direto, mas que se manifesta em tarefas extenuantes, repetitivas ou que exigem atenção e concentração acima do comum. Ele menciona, por exemplo, atividades como ajustes de precisão, bordados microscópicos e pinturas artesanais, como exemplos de trabalhos que, embora não insalubres ou perigosos, impõem

sofrimento contínuo. Essa concepção foi ampliada por Marques (2007, p. 64), ao definir o trabalho penoso como aquele realizado à exaustão, ao incômodo, à dor, ao desgaste, à concentração excessiva e à imutabilidade das tarefas desempenhadas, gerando insatisfação, ansiedade e sofrimento.

A degradação do meio ambiente laboral, portanto, não é apenas um fator de desconforto ou sofrimento individual, mas um problema coletivo que compromete direitos fundamentais à saúde, segurança e dignidade. Sua tutela deve ser parte essencial das políticas públicas de proteção ao trabalho, em especial frente à intensificação da penosidade nas relações laborais contemporâneas.

Essa realidade torna evidente que, diante da crise do modelo protetivo estatal e da fragmentação das formas tradicionais de emprego, é cada vez mais necessário reconhecer a penosidade como uma categoria legítima e autônoma, que requer regulamentação específica e mecanismos de compensação. A omissão legislativa em torno do adicional de penosidade — como reconhecido na ADO 74 pelo Supremo Tribunal Federal — agrava a situação de invisibilidade desses trabalhadores e reforça as desigualdades no mercado de trabalho.

Nesse cenário, ganha ainda mais relevância o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, que deve orientar todas as políticas públicas e relações jurídicas no campo trabalhista. Como ensina Kant (2000, p. 68), o ser humano jamais pode ser usado como meio, devendo ser sempre tratado como um fim em si mesmo. Essa visão é reforçada por Sarlet (2001, p. 35), ao afirmar que a dignidade humana repudia toda e qualquer forma de instrumentalização ou coisificação do ser humano. A ausência de regulamentação da penosidade, portanto, não é apenas uma falha legislativa, mas uma afronta direta aos fundamentos constitucionais que estruturam a ordem jurídica brasileira.

Além disso, o princípio da proteção, pilar do Direito do Trabalho, também encontra fragilização nesse processo. Para Arnaldo Sussekind (2000), esse princípio resulta de normas imperativas, de ordem pública, que visam limitar a autonomia da vontade nas relações laborais e garantir a intervenção do Estado em defesa da parte mais vulnerável. Ao não regulamentar o adicional de penosidade, o Estado brasileiro falha em exercer seu papel protetivo, deixando milhares de trabalhadores expostos a condições de trabalho degradantes sem qualquer forma de reconhecimento ou reparação.

Diante disso, a efetivação do adicional de penosidade, conforme previsto no artigo 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal, revela-se como medida urgente e indispensável. Ela representa não apenas um instrumento compensatório, mas também um passo fundamental para reconstruir o pacto social em torno da valorização do trabalho humano, da justiça social e da

dignidade da pessoa. Em um contexto de crise do Estado de Bem-Estar Social e de profundas mudanças no mundo do trabalho, a regulamentação da penosidade pode servir como marco civilizatório na construção de um Direito do Trabalho capaz de responder aos desafios do presente.

5. DESAFIOS PARA A REGULAMENTAÇÃO DO ADICIONAL DE PENOSIDADE

A previsão constitucional do adicional de penosidade, contida no artigo 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal de 1988, insere-se no rol dos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores, compondo o tripé clássico de proteção ao ambiente laboral insalubre, perigoso e penoso. No entanto, diferentemente dos adicionais de insalubridade e periculosidade, que já são regulados por normas infraconstitucionais, o adicional de penosidade ainda carece de regulamentação específica, o que impede sua efetiva aplicação na maioria dos casos. Essa ausência de norma infraconstitucional configura uma das principais dificuldades para a efetivação do direito e representa um dos maiores desafios jurídicos no âmbito da saúde e segurança do trabalho.

O principal obstáculo à concretização do adicional de penosidade reside, portanto, em sua natureza de norma de eficácia limitada, o que implica a necessidade de atuação legislativa posterior para torná-lo exigível. Tal interpretação é reforçada por decisões como a da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do Recurso Ordinário (RO) nº 799-04.2010.5.01.0531, em que se negou provimento ao pedido de condenação da empresa ao pagamento do adicional de penosidade, justamente pela inexistência de regulamentação legal que viabilize sua aplicação. Na decisão, o TST afirmou que “o art. 7º, XXIII, da Constituição Federal, no que tange ao adicional de penosidade, ostenta eficácia limitada, não oferecendo garantia ao seu recebimento enquanto não editada a legislação infraconstitucional” (Brasil, 2013). Esse entendimento reflete uma visão tradicional do papel da norma constitucional sem regulamentação, limitando a sua aplicabilidade direta pelos tribunais.

No entanto, a jurisprudência nacional apresenta algumas decisões que caminham em sentido contrário, buscando suprir a lacuna legislativa com base em princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a proteção ao meio ambiente do trabalho. Um caso paradigmático é o julgamento proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, no processo nº 00924.2008.011.15.00.3, que reconheceu a penosidade do trabalho desempenhado por cortadores de cana-de-açúcar. Na ocasião, o Tribunal considerou

não apenas o esforço físico descomunal envolvido na atividade — cerca de 15 toneladas de cana cortadas por dia, o que equivale a aproximadamente 100 mil golpes de facão e 36 mil flexões de pernas —, mas também as condições adversas em que o trabalho é realizado, como calor intenso, ritmo de produção forçado e remuneração por produtividade. O acórdão destacou que “sendo indubitável o fato de que o serviço do cortador de cana enquadra-se como penoso, não se pode deixar sem a proteção devida o trabalhador que presta serviços nestas condições” e concluiu que, diante da ausência de regulamentação do adicional, seria legítima a concessão de horas extraordinárias cheias como forma de compensação, em nome da proteção da dignidade do trabalhador.

Outro exemplo significativo de enfrentamento judicial da questão foi o julgamento do Recurso de Revista nº 20730-62.2016.5.04.0801, pela 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, relatado pela Ministra Delaide Alves Miranda Arantes. O acórdão reconheceu a possibilidade de cumulação do adicional de penosidade previsto em norma interna da empresa com o adicional de periculosidade, refutando a cláusula normativa que vedava tal cumulação. A decisão partiu do entendimento de que os adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade têm natureza de normas de ordem pública, visando à proteção da saúde e segurança do trabalhador, e, portanto, são irrenunciáveis. Assim, afirmou-se que, se o empregado preencher os requisitos para percepção dos adicionais, a vedação de cumulação contida em norma interna não prevalece, devendo o trabalhador optar pelo adicional mais vantajoso, no caso, o de periculosidade. Essa decisão aponta para uma tendência crescente da jurisprudência em reconhecer o adicional de penosidade em contextos específicos, ainda que de maneira fragmentada e dependente de convenções coletivas ou regulamentos empresariais.

Nesse cenário, merece destaque ainda a decisão proferida pela 2ª Vara do Trabalho de Pouso Alegre, no processo nº 00186-2012-129-03-00-2, em que se reconheceu o direito de um trabalhador ao adicional de penosidade, com base em cláusula específica de convenção coletiva. O reclamante alegou que desempenhava suas funções em altura superior a três metros durante todo o contrato, o que foi corroborado por testemunha e não impugnado pelas rés. O juiz Raphael Jacob Brolio entendeu que, apesar de o adicional não estar regulamentado por lei, sua previsão na norma coletiva — que estabelecia o pagamento de 30% sobre o salário nominal para empregados que trabalham em altura igual ou superior a três metros — era suficiente para garantir o direito postulado. O magistrado ressaltou que o adicional de penosidade é um típico salário-condição, e pode ser objeto de negociação coletiva, funcionando como instrumento de suprimento da omissão legislativa. A sentença foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, consolidando o entendimento de que, mesmo diante da ausência de

regulamentação infraconstitucional, é possível reconhecer a validade e a eficácia do adicional quando amparado por instrumento normativo (TRT-3, 2014).

No plano do direito comparado, verifica-se que o Brasil é um caso quase isolado na previsão constitucional de proteção ao trabalho penoso. De acordo com a análise realizada por Boskovic (2010, p. 8833), o Brasil se destaca como o único país da América Latina que consagra, em sua Constituição, a proteção ao trabalho penoso mediante a previsão expressa de pagamento de adicional. A Constituição paraguaia, embora aborde atividades consideradas penosas nos artigos 91 e 92, limita-se a autorizar jornadas especiais para essas funções, sem, contudo, garantir compensação financeira adicional ao trabalhador que as exerce:

Artículo 91. DE LAS JORNADAS DE TRABAJO Y DE DESCANSO La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, diurnas, salvo las legalmente establecidas por motivos especiales. La ley fijará jornadas más favorables para las tareas insalubres, peligrosas, penosas, nocturnas o las que se desarrollen em turnos continuos rotativos.

Artículo 92. DE LA RETRIBUCIÓN DEL TRABAJO El trabajador tienem derechos a disfrutar de una remuneración que Le asegure, a él y a su familia, uma existencia libre y digna. La ley consagrará el salario vital mínimo y móvil, el aguinaldo anual, la bonificación familiar, el reconocimiento de un salario superior al básico por horas de trabajo insalubre o riesgoso, y las horas extraordinarias, nocturnas y en días feriados. Corresponde, básicamente, igual salario por igual trabajo.

Por sua vez, a Constituição do Uruguai, ao tratar da relação de trabalho no artigo 54, menciona direitos como remuneração justa e condições adequadas de higiene física e moral, mas não apresenta referência específica ao trabalho penoso ou à sua compensação: “Artículo 54. La ley ha de reconocer a quien se hallare em una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; El descanso semanal y la higiene física y moral”.

Já em outros países latino-americanos, como Argentina, Bolívia, Chile e Peru, o tema sequer é mencionado nos textos constitucionais, situação que também se verifica em países europeus como Alemanha e Portugal. Assim, evidencia-se que a inclusão do adicional de penosidade no artigo 7º, inciso XXIII, da Constituição Federal brasileira não decorreu de influência estrangeira, representando, ao contrário, uma iniciativa pioneira e autônoma do legislador brasileiro no fortalecimento da proteção ao meio ambiente de trabalho.

Essa inovação brasileira, contudo, ainda permanece apenas no plano das intenções, dada a ausência de regulamentação legal. Isso impõe desafios não apenas jurídicos, mas também técnicos, pois a definição de trabalho penoso envolve critérios subjetivos e contextuais, como o grau de esforço físico, as condições ambientais, a repetitividade das tarefas e o impacto

psicológico sobre o trabalhador. Diferentemente da insalubridade e da periculosidade, que podem ser aferidas com base em critérios objetivos e laudos técnicos, a penosidade exige uma análise mais abrangente e multidisciplinar, envolvendo ergonomia, medicina do trabalho e sociologia do trabalho. Em alguns países europeus, como a França, adotaram-se sistemas de pontos para mensurar o grau de penosidade, com base em indicadores como carga física, ritmo de trabalho, trabalho noturno e exposição a agentes prejudiciais. Esses modelos poderiam servir de inspiração ao legislador brasileiro na formulação de critérios objetivos para o reconhecimento da penosidade.

A inexistência de norma regulamentadora também afeta diretamente a negociação coletiva. Embora algumas convenções e acordos coletivos prevejam o pagamento de adicional de penosidade para determinadas categorias, como vigilantes, coletores de lixo, eletricitários e motoristas de transporte coletivo urbano, a ausência de critérios legais uniformes fragiliza essas conquistas, expondo os trabalhadores a riscos de interpretação judicial desfavorável. Além disso, a limitação da atuação dos sindicatos em face da reforma trabalhista de 2017 contribuiu para a diminuição do alcance das cláusulas protetivas, tornando ainda mais urgente a necessidade de uma regulamentação estatal mínima.

Por fim, não se pode ignorar o contexto político-institucional em que se insere esse debate. A regulamentação do adicional de penosidade demanda não apenas vontade legislativa, mas também mobilização social e sindical, capazes de pressionar os poderes públicos a cumprir o mandamento constitucional. A invisibilidade social de trabalhadores submetidos a condições extremamente penosas, em setores como limpeza urbana, construção civil, mineração e agricultura, é um fator que dificulta o avanço legislativo, pois suas vozes raramente são ouvidas nos fóruns de poder. No entanto, a efetivação desse direito é essencial para a promoção de um ambiente de trabalho mais justo, humano e saudável.

Diante disso, constata-se que a regulamentação do adicional de penosidade constitui um dos principais desafios atuais do Direito do Trabalho brasileiro. Sua superação exige a conjugação de esforços entre os Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, bem como a atuação vigilante da sociedade civil organizada. Enquanto isso não ocorre, permanece a lacuna jurídica, e com ela, a precarização invisível de milhares de trabalhadores que, diariamente, enfrentam condições laborais extenuantes sem a devida compensação legal.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Constituição Federal de 1988, ao estabelecer em seu artigo 7º, inciso XXIII, o direito dos trabalhadores ao adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, introduziu uma inovação normativa relevante ao reconhecer formalmente a penosidade como fator que enseja compensação financeira. Contudo, o presente estudo demonstrou que, passados mais de trinta anos desde a promulgação da Carta Magna, o adicional de penosidade segue carente de regulamentação infraconstitucional, o que compromete a sua efetiva aplicabilidade.

Conforme se evidenciou, a doutrina é praticamente unânime em reconhecer que a ausência de norma legal específica que discipline os critérios objetivos para a caracterização da penosidade constitui um obstáculo à concretização do direito constitucional. Ainda que o legislador tenha sido instado a regulamentar o tema por meio de diversos projetos de lei, até o momento não houve avanço significativo, permanecendo o dispositivo constitucional com eficácia limitada.

A análise empreendida revelou que, diferentemente dos adicionais de insalubridade e periculosidade, cuja regulamentação está consolidada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, o adicional de penosidade carece de parâmetros técnicos e jurídicos que possibilitem sua aferição de forma segura e padronizada. Tal omissão implica não apenas em insegurança jurídica, mas também em evidente prejuízo à proteção da saúde física e mental dos trabalhadores submetidos a condições de trabalho que, embora não se caracterizem como insalubres ou perigosas nos termos legais vigentes, são nitidamente desgastantes e aflitivas.

Observou-se ainda que a jurisprudência pátria, embora ainda incipiente, tem buscado, em algumas situações, suprir a ausência de regulamentação legal mediante o reconhecimento do adicional de penosidade com base em normas coletivas de trabalho. Essa via, no entanto, depende da atuação sindical e da negociação coletiva, o que acarreta disparidades no acesso ao direito, gerando um cenário de desigualdade entre categorias profissionais.

Dessa forma, conclui-se que a regulamentação do adicional de penosidade é medida urgente e necessária para que o comando constitucional não permaneça inócuo. Além disso, seu reconhecimento efetivo pode representar um avanço importante na valorização do trabalho e na promoção de condições laborais mais dignas, compatíveis com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho.

Portanto, é imprescindível que o Poder Legislativo assuma sua responsabilidade de normatizar o adicional de penosidade, estabelecendo critérios técnicos claros para sua caracterização, bem como parâmetros objetivos para a sua concessão. Somente assim será

possível assegurar a plena eficácia do direito consagrado no texto constitucional, promovendo justiça social no âmbito das relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

BOSKOVIC, Alessandra Barichelo. O Adicional de Penosidade: Um Vazio Jurídico. **Encontro Nacional do Conpedi**, n. ° XIX, 2010. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3150.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 mar. 2025.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 17 mar. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm. Acesso em: 20 mar. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão n.º 74**, Distrito Federal. Relator: Min. Gilmar Mendes. Sessão Virtual de 24 de maio a 4 de junho de 2024. Brasília, DF. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docID=777991311&docTP=TP>. Acesso em: 02 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Processo n. 00186-2012-129-03-00-2**. Juiz Raphael Jacob Brolio. Disponível em: https://consulta.trt3.jus.br/detalheProcesso1_0.htm?dswid=-5407. Acesso em 09 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **RO n. 0000186-98.2012.5.03.0129**. Rel. Juiz Convocado José Marlon de Freitas, publicada em 07/06/2013. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?cid=1>. Acesso em: 09 abr. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **RO n. 00924-2008-011-15-00-3**, decisão nº 031509/2009 PATR, publicada em 29/05/2009, Desembargador Relator Lorival Ferreira dos Santos.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR n. 20730-62.2016.5.04.0801**. 8ª Turma. Rel. Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, publicada em 06/08/2021. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/4e3be074f3888519882f0b279326d541>. Acesso em: 09 abr. 2025.

CRETELLA JÚNIOR, José. **Comentários à Constituição Brasileira de 1988**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1991.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

KANT, Immanuel. **Fundamentos da metafísica do costume**. Tradução: Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2000.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

MARQUES, Christiani. **A Proteção do trabalho penoso**. São Paulo: LTr, 2007.

PENOSO. In: **MICHAELIS**, Dicionário Online de Português. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=penoso>. Acesso em: 02 abr. 2025.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020.

SARLET Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SUSSEKIND, Arnaldo. Os Princípios do Direito do Trabalho e a Constituição de 1988. **Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**, ano 8, n. 8, 2000.