

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

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 I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Gil César Costa De Paula; Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi – Florianópolis: CONPEDI, 2026.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-610-8

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

Tema: Constituição, Processo e Justiça Social: o papel da jurisdição constitucional na efetivação de direitos

2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. IX Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2026: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI
DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

22 a 26 de junho de 2026

APRESENTAÇÃO

GT 29 – DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

COORDENAÇÃO:

Prof. Dr. Gil César Costa de Paula – Docente do Curso de Graduação em Direito e do Programa de Pós-Graduação em Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás). Secretário-Executivo da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (EJUD18/TRT18). Doutor em Educação. Pós-Doutor em Direito.

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi – Docente dos Cursos de Graduação e Pós-Graduação em Direito da UNIJUÍ e da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI – Campus de Santo Ângelo).

APRESENTAÇÃO DOS TRABALHOS

É com elevado senso de responsabilidade acadêmica e profunda satisfação intelectual que apresentamos ao público científico os trabalhos selecionados para integrar a publicação nos

reestruturação produtiva acelerada, a plataformação da economia, a disseminação da inteligência artificial nos processos decisórios do mercado laboral, a intensificação das formas de controle algorítmico, a crise do modelo sindical tradicional e o aprofundamento das desigualdades estruturais colocam em xeque os fundamentos teóricos e normativos que sustentam a proteção trabalhista construída ao longo do século XX. Ao mesmo tempo, emergem novas categorias de vulnerabilidade — de gênero, de raça, de condição física e de classe —, que desafiam as fronteiras disciplinares do Direito do Trabalho e impõem o diálogo com a teoria dos direitos humanos, a sociologia jurídica, a filosofia política e a crítica decolonial.

Os vinte e dois artigos que compõem este grupo de trabalho refletem, com rigor metodológico e criatividade analítica, esse panorama complexo. Organizados em torno de eixos temáticos que se entrecruzam — plataformação e uberização; inteligência artificial e automação; saúde mental e meio ambiente do trabalho; novos regimes de jornada; inclusão e diversidade; interseccionalidade de raça e gênero; trabalho escravo e vulnerabilidades estruturais; pensamento decolonial e sindicalismo —, os textos aqui reunidos expressam o estado da arte da pesquisa juslaboral brasileira e contribuem de modo relevante para o avanço do debate científico na área.

O primeiro eixo temático que se destaca é o da plataformação do trabalho e da subordinação algorítmica. O artigo de Gabriela Nunes Rodrigues e Silvia Gabriele Correa Tavares, intitulado “A ‘Uberização’ do Trabalho e a Precarização das Condições Laborais: uma Análise à Luz do Ordenamento Jurídico Brasileiro”, examina de forma minuciosa como as plataformas digitais reconfiguram a estrutura tradicional de emprego, ao impor mecanismos de controle algorítmico que geram novas formas de subordinação disfarçadas de autonomia, concluindo pela insuficiência do marco normativo vigente. O artigo de Munique Soares Felix, Marcelino Meleu e Feliciano Alcides Dias, “Trabalho por Plataformas Digitais e Subordinação Algorítmica: da Igualdade Complexa à Proteção do Precarizado”, aprofunda a análise a partir do referencial teórico de Michael Walzer, demonstrando como a gestão

Machado, no artigo “O Impacto da Inteligência Artificial nas Relações de Trabalho”, investigam a suficiência do ordenamento jurídico brasileiro para assegurar a dignidade do trabalhador diante da automação em massa, analisando o PL 2.338/2023 e os riscos da denominada subordinação algorítmica. Por seu turno, Heber Clemente Benatti, em “Tecnologia e Cultura Organizacional: em qual Nível da Cultura Organizacional a Tecnologia pode Impactar a Redução do Passivo Trabalhista nas Organizações?”, adota o modelo de Schein para demonstrar como a adoção de sistemas de informação, quando alinhada aos valores corporativos, pode transformar a gestão trabalhista de reativa em preventiva, com atenção especial ao cumprimento da LGPD.

O segundo eixo temático de expressiva presença neste grupo é o da saúde mental, direito à desconexão e riscos psicossociais no meio ambiente do trabalho. Alvaro dos Santos Maciel e Saulo Bichara Mendonça, no artigo “Direito à Desconexão e Síndrome de Burnout no Teletrabalho: a NR-1 como Marco da Responsabilidade Civil do Empregador”, demonstram que a Portaria MTE nº 1.419/2024, ao incluir os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos, opera como fator de inversão qualificada do ônus probatório, configurando nexos causal entre a conduta patronal e o dano psíquico no contexto do teletrabalho. Aryanne Rodrigues dos Reis e Silvia Gabriele Correa Tavares, em “Direito à Desconexão e o Dano Existencial na Era Digital: Análise Jurisprudencial e Fundamentos Constitucionais”, evidenciam, a partir de dois julgados paradigmáticos do TST, a heterogeneidade jurisprudencial na proteção ao tempo existencial e a necessidade de uniformização de critérios decisórios. Maria Luíza Lana Bretas Côrtes e Vanessa Rocha Ferreira, em “Violência Psicossocial contra a Mulher: NR-1 e o Compliance Trabalhista”, examinam os avanços normativos introduzidos pela NR-1 no enfrentamento da violência psicológica no ambiente laboral, especialmente no que afeta as mulheres. Andrea Antico Soares, no denso artigo “Assédio Moral Sistêmico como Risco Psicossocial: Invisibilização Institucional, Adoecimento Mental e os Limites Estruturais da NR-01”, alicerçado no materialismo histórico-dialético e em dados epidemiológicos do Observatório SmartLab /INSS, demonstra que a invisibilização institucional do adoecimento mental tem lógica

concluindo pela necessidade de instrumentos regulatórios equilibrados. Valena Jacob Chaves e Augusto Cesar Costa Ferreira, em “Projeto-Piloto 4 Day Week e a PEC nº 8/2025”, apresentam dados empíricos de 19 empresas brasileiras participantes do modelo 100-80-100, demonstrando que a redução da carga horária para 35 horas semanais mostrou-se economicamente produtiva e funcionou como catalisador tecnológico para a prevenção de riscos psicossociais.

No campo da inclusão, diversidade e vulnerabilidades estruturais, destacam-se cinco artigos de forte carga crítica. Alvaro dos Santos Maciel, em “Trabalho, Cidadania e Pessoas com Deficiência: a Superação do Paradigma Econômico e a Proteção Jurídica Emancipatória”, articula a teoria do reconhecimento de Axel Honneth e a crítica à racionalidade econômica de André Gorz para demonstrar que, não obstante os avanços normativos, persiste uma “inclusão inópia” que não rompe com as estruturas excludentes. Germano Campos Silva e Gheovanna Santos da Silva, em “Ressocialização e Precarização das Relações de Trabalho: os Desafios à Reinserção Social de Egressos do Sistema Prisional”, evidenciam que os obstáculos à reinserção de egressos prisionais não decorrem exclusivamente da condição penal, mas da interação entre baixa escolaridade, estigma social e um mercado de trabalho progressivamente excludente. Anna Clara Carvalho Reis e Roberta Freitas Guerra, no instigante artigo “Raízes do Pensamento Justrabalhista Contemporâneo Brasileiro: uma Análise Decolonial sobre as Matrizes Cognitivas Construtoras de Conceitos e Institutos do Direito do Trabalho”, empreendem pesquisa quanti-qualitativa sobre os programas analíticos de Universidades Federais, concluindo que o conhecimento eurocêntrico influencia de modo significativo o que se ensina sobre a formação histórica justrabalhista no Brasil.

No mesmo eixo, dois artigos aprofundam a discussão a partir do enfoque interseccional de raça e gênero, articulando-a às múltiplas fases da vida laboral. Carla de Santana Souza Maciel, Rosane Teresinha Porto e Wesley Roberto Mariano da Silva, no artigo “Mulheres Negras no Mundo do Trabalho: Interseccionalidade, Desigualdades Estruturais e Acesso à Justiça”, investigam, mediante método hipotético-dedutivo apoiado em revisão bibliográfica,

Em diálogo direto com essa reflexão, Wesley Roberto Mariano da Silva, Rosane Teresinha Porto e Carla de Santana Souza Maciel, no artigo “Trabalho Infantil e Racismo Estrutural: entre a Promessa Normativa e a Seletividade da Proteção à Infância Negra”, deslocam a análise interseccional para a infância, examinando, a partir de abordagem qualitativa e dedutiva fundada em legislações, relatórios institucionais e bases de dados do IBGE, do FNPETI, da UNICEF e do Ministério do Trabalho e Emprego, em que medida o marco normativo formado pela Constituição Federal de 1988, pelo Estatuto da Criança e do Adolescente e pelo Estatuto da Igualdade Racial enfrenta o trabalho infantil de modo verdadeiramente antirracista. Os autores sustentam que o racismo estrutural, enraizado nas instituições e na cultura brasileira, limita a formulação e a implementação de políticas públicas efetivamente transversais e interseccionais, de sorte que a dimensão étnico-racial permanece tratada de forma insuficiente ou residual, reproduzindo um ciclo de exploração que recai desproporcionalmente sobre a infância negra e pobre.

Lidos em conjunto, os dois artigos revelam a persistência de um duplo obstáculo — de gênero e de raça — que atravessa, do início ao longo de toda a trajetória produtiva, a vida laboral das mulheres e das crianças negras brasileiras, e reforçam a urgência de uma agenda de pesquisa juslaboral genuinamente interseccional, capaz de superar a neutralidade aparente do discurso jurídico-formal e de enfrentar, na prática institucional e decisória, as desigualdades estruturais que o racismo e o patriarcado impõem ao mundo do trabalho.

O quinto eixo temático agrupa contribuições que articulam o Direito do Trabalho com os Direitos Humanos e o Sistema Interamericano. Bruna Flora Brosque e Isabel de Oliveira Antonio, no artigo “Meio Ambiente do Trabalho como Direito Humano: Estudo do Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus perante a Corte Interamericana”, demonstram que a tragédia de Santo Antônio de Jesus não decorreu de evento isolado, mas de um contexto estrutural de vulnerabilidade social, negligência estatal e precarização do meio ambiente do trabalho, impondo deveres de prevenção ao Estado e aos empregadores. Tiago Moita Koury Alves e Valena Jacob Chaves, em “A Figura do Monitor nos Processos

Almeida, em “Entre Fragilização e Resiliência: o Desmantelamento Sindical no Brasil e a Experiência Argentina (1990–2017) em Perspectiva Comparada”, demonstram, mediante análise comparada, que a fragilização sindical brasileira é fruto de processo histórico, jurídico e sociopolítico mais amplo que antecede a Reforma Trabalhista de 2017, e que a Argentina preservou maior capacidade institucional de resistência sindical. Sérvio Túlio Macedo Estácio e Vanessa Rocha Ferreira, em “Amazônia 4.0 e a Nova Morfologia do Trabalho: Desenvolvimento para Quem?”, analisam criticamente a proposta da Amazônia 4.0 a partir da nova morfologia do trabalho e do paradigma do trabalho decente, concluindo que, sem políticas públicas estruturantes, a proposta tende a reproduzir a precarização das relações laborais na região.

Dois textos de caráter mais dogmático, mas igualmente relevantes, completam o conjunto. Gabriel Chiusoli Ruscito e Beatriz Ferraz Gorgatti, em “Reflexões sobre a Aplicação do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana no Direito do Trabalho Brasileiro”, investigam as concepções, componentes e conteúdos da dignidade (a partir de Rao, Sarmento e Barroso), alertando para os riscos de seu uso retórico e propondo a reflexão emancipatória nas relações laborais. Camilla Marchioro, Eduarda Zago e Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi, em “Desafios Jurídicos da Multiculturalidade Intergeracional: Reconfiguração de Valores e Expectativas Laborais”, investigam a tensão entre as expectativas laborais das gerações Millennial e Z e a CLT de 1943, identificando lacunas normativas profundas e propondo adequações regulatórias calcadas na Constituição Federal.

O conjunto dos trabalhos aqui apresentados, para além de sua relevância individual, forma um mosaico coerente que aponta para os nós críticos do Direito do Trabalho brasileiro no atual estágio do capitalismo. A precarização estrutural, a invisibilização dos riscos psicossociais, a insuficiência normativa diante das novas morfologias do trabalho, os desafios da inclusão substantiva — inclusive sob o prisma interseccional de raça e gênero — e a necessidade de releitura crítica dos fundamentos teóricos do ramo são temas que perpassam, com diferentes ênfases e perspectivas metodológicas, a totalidade dos artigos reunidos neste

Os Coordenadores

Prof. Dr. Gil César Costa de Paula

Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC Goiás

Escola Judicial do TRT da 18ª Região – EJUD18/TRT18

Profa. Dra. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi

UNIJUÍ / URI – Campus Santo Ângelo

**MULHERES NEGRAS NO MUNDO DO TRABALHO: INTERSECCIONALIDADE,
DESIGUALDADES ESTRUTURAIS E ACESSO À JUSTIÇA**

**BLACK WOMEN IN THE WORLD OF WORK: INTERSECTIONALITY,
STRUCTURAL INEQUALITIES, AND ACCESS TO JUSTICE.**

**Carla de Santana Souza Maciel
Rosane Teresinha Porto
Wesley Roberto Mariano da Silva**

Resumo

O presente artigo analisa os desafios do acesso à justiça e da efetividade dos direitos humanos no mundo do trabalho, sob a perspectiva interseccional que considera as condições específicas das mulheres negras diante das dinâmicas da democracia e do capitalismo. Parte-se do pressuposto de que, embora a democracia e o direito internacional dos direitos humanos disponham de ferramentas de promoção da igualdade, as estruturas capitalistas e patriarcais, atravessadas pelo racismo e pelo sexismo, perpetuam e reiteram desigualdades profundas no trabalho. O problema de investigação assim se formula: de que forma a interseccionalidade permite compreender os obstáculos enfrentados pelas mulheres, especialmente as negras, no acesso à justiça e na efetivação de direitos humanos no mundo do trabalho contemporâneo? O objetivo geral é analisar como a articulação entre capitalismo, democracia e interseccionalidade impacta as possibilidades de proteção e efetividade dos direitos fundamentais das mulheres negras no mundo do trabalho. Os objetivos específicos incluem: (i) discutir a relação entre acesso à justiça e desigualdades de gênero e raça; (ii) problematizar as limitações dos sistemas democráticos e jurídicos frente às desigualdades estruturais; (iii) refletir sobre o papel dos direitos humanos e do direito internacional como garantia ao acesso à justiça. Adota-se o método hipotético-dedutivo, com revisão bibliográfica como procedimento principal, complementado pelos métodos histórico e monográfico.

Palavras-chave: Acesso à justiça, Interseccionalidade, Mulheres negras, Mundo do trabalho, Direitos humanos

world of work? The general objective is to analyze how the articulation between capitalism, democracy, and intersectionality impacts the possibilities of protection and effectiveness of the fundamental rights of Black women in the world of work. The specific objectives include: (i) discussing the relationship between access to justice and gender and racial inequalities; (ii) problematizing the limitations of democratic and legal systems in the face of structural inequalities; (iii) to reflect on the role of human rights and international law as a guarantee of access to justice. The hypothetical-deductive method is adopted, with bibliographic review as the main procedure, complemented by the historical and monographic methods.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Access to justice, Intersectionality, Black women, World of work, Human rights

1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho constitui um espaço central para a análise das desigualdades sociais, raciais e de gênero. Apesar dos avanços normativos no campo dos direitos humanos e do fortalecimento das instituições democráticas, persistem barreiras estruturais que limitam o acesso à justiça e a efetividade dos direitos fundamentais, especialmente para as mulheres negras. No contexto do capitalismo contemporâneo, marcado pela precarização, pela informalidade e pela intensificação da exploração, essas barreiras se tornam ainda mais evidentes, revelando a interdependência entre sistemas de opressão que se cruzam e se reforçam mutuamente.

A interseccionalidade, conceito desenvolvido no campo dos estudos críticos do direito e dos feminismos negros, fornece uma lente essencial para compreender como as categorias de raça, gênero e classe não operam de forma isolada, mas sim articuladas, produzindo múltiplas formas de exclusão no ambiente laboral. Nesse sentido, pensar o acesso à justiça e a realização dos direitos humanos sob uma perspectiva interseccional é fundamental para problematizar os limites da democracia formal, que muitas vezes se mostra incapaz de enfrentar as desigualdades históricas e estruturais. O problema que orienta esta pesquisa pode ser sintetizado na seguinte questão: de que maneira o capitalismo e os limites das democracias contemporâneas impactam o acesso à justiça e a efetividade dos direitos humanos das mulheres, em especial das mulheres negras, no mundo do trabalho?

O objetivo geral é analisar criticamente a relação entre acesso à justiça, democracia, capitalismo e direitos humanos, a partir de uma perspectiva interseccional voltada às experiências das mulheres no mundo do trabalho. Como objetivos específicos, busca-se: (i) examinar as formas de exclusão enfrentadas pelas mulheres negras no trabalho e no sistema de justiça; (ii) discutir os limites da democracia formal diante das desigualdades estruturais; (iii) avaliar o papel do direito internacional dos direitos humanos na garantia da igualdade substantiva, refletindo sobre caminhos de transformação social por meio de políticas públicas que ampliem a justiça social, racial e de gênero.

A noção de interseccionalidade, desenvolvida por Kimberlé Crenshaw (1989, 2002), constitui um eixo central desta pesquisa, ao evidenciar como raça, gênero e classe se entrecruzam na produção de desigualdades estruturais. Essa perspectiva é enriquecida pelos aportes dos feminismos negros, que questionam as formas universais e abstratas de pensar o sujeito de direitos. Angela Davis (2016) problematiza a relação entre racismo, capitalismo e

sexismo, enquanto Lélia Gonzalez (1988) e Sueli Carneiro (2003) contribuem com a análise da realidade brasileira, destacando a naturalização da subalternidade das mulheres negras no espaço laboral.

No campo dos direitos humanos, parte-se da crítica formulada por Boaventura de Sousa Santos (2013), que aponta para a distância entre o reconhecimento formal dos direitos e sua efetividade prática, sobretudo em sociedades periféricas e desiguais. Além disso, Celso Lafer (1997) e Flávia Piovesan (2012) discutem os avanços e limites do sistema internacional de proteção dos direitos humanos, permitindo refletir sobre seu alcance na proteção das mulheres trabalhadoras. A democracia, sob a ótica crítica de Carole Pateman (1992) e Chantal Mouffe (2015), é analisada como um espaço tensionado por exclusões estruturais, que impedem a participação igualitária de grupos historicamente marginalizados.

No que diz respeito ao capitalismo e ao mundo do trabalho, a leitura marxista oferece subsídios importantes para compreender as dinâmicas de exploração. Karl Marx (1867), em *O Capital*, já identificava as contradições do sistema de produção capitalista, que se aprofundam na contemporaneidade. No diálogo com essas ideias, Nancy Fraser (2019) discute o capitalismo em suas múltiplas dimensões, mostrando como ele se articula com o patriarcado e o racismo. No Brasil, Ricardo Antunes (2018) analisa a precarização do trabalho e suas consequências, o que é essencial para compreender a posição das mulheres negras no mercado laboral.

A discussão sobre acesso à justiça é iluminada pela clássica contribuição de Cappelletti e Garth (2002), que sistematizam as ondas renovatórias desse conceito. No entanto, tais abordagens precisam ser revisitadas sob uma lente crítica que considere as desigualdades raciais e de gênero. Nesse sentido, autoras como Djamila Ribeiro (2017) e Patricia Hill Collins (2016) oferecem uma leitura que conecta o debate jurídico com a realidade vivida pelas mulheres negras, apontando para os limites e possibilidades do sistema de justiça.

Do ponto de vista metodológico, adota-se o método hipotético-dedutivo, partindo do problema de pesquisa formulado para a construção e verificação de hipóteses mediante revisão bibliográfica de caráter qualitativo. Como procedimentos complementares, empregam-se os métodos histórico e monográfico: o primeiro permite reconstituir o processo de formação das desigualdades estruturais que afetam as mulheres negras no mundo do trabalho; o segundo possibilita o aprofundamento analítico de situações e categorias específicas, como a interseccionalidade e o acesso à justiça. O presente artigo organiza-se em cinco seções, incluindo esta introdução. A segunda seção examina as relações entre democracia, capitalismo e mundo do trabalho, com ênfase nas transformações recentes do mercado laboral e na precarização. A terceira seção analisa a interseccionalidade como categoria analítica e investiga

as condições concretas das mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro, com suporte em dados empíricos. A quarta seção discute os direitos humanos e o acesso à justiça sob perspectiva crítica, articulando os instrumentos internacionais de proteção com as barreiras estruturais enfrentadas pelas trabalhadoras. A quinta e última seção apresenta as considerações finais, sintetizando os principais achados e apontando caminhos para a transformação social.

2 DEMOCRACIA, CAPITALISMO E MUNDO DO TRABALHO

Antes de tudo, é importante contextualizar o significado do trabalho nas relações humanas e reconhecer essa atividade como direito humano. Nessa perspectiva, o termo mais adequado é trabalho digno. A expressão trabalho decente, consagrada pela Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) na meta 8 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que visa "promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável e trabalho decente para todos", também ganhou ampla aceitação. Desde 1994, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) adota essa nomenclatura para designar o trabalho digno, entendido como direito humano (Leves; Marcht; Stoll, 2024). Inspirada na Declaração da Filadélfia (1944), a OIT sustenta que o labor humano não pode ser tratado como mercadoria (Leves; Marcht; Stoll, 2024). Assim, entende-se que o trabalho constitui um direito humano inalienável.

Nesse panorama, recomenda-se adotar um viés humanista para reger as relações laborais, evitando reduzi-las a um mero constructo contratual. A partir do desenvolvimento da Teoria Crítica dos Direitos Humanos, fixam-se parâmetros de dignidade que buscam harmonizar capital e trabalho. Por esse prisma, determinadas categorias exigem revisão (Porto, 2024): não se deveria falar em "mercado de trabalho", pois o labor humano não se equipara a mercadoria; de igual modo, não existe propriamente um "contrato de trabalho", e sim o direito humano ao trabalho, quase integralmente disciplinado por normas de ordem pública (*ius cogens*) de origem internacional e doméstica. As noções de mercado de trabalho e contrato de trabalho alimentam a lógica contratualista, invisibilizando o trabalho enquanto direito humano e contribuindo para a manutenção das desigualdades sociais (D'Ambroso, 2023 *apud* Porto, 2024).

O direito humano fundamental reside justamente nos meios e condições que possibilitam iniciar lutas em defesa da dignidade da pessoa (Herrera Flores, 2007 *apud* Porto, 2024). Por conseguinte, impõe-se superar a visão tradicional e hegemônica do Direito do Trabalho, que descreve a relação laboral como simples "venda" da força de trabalho pelo

empregado e "compra" dessa força pelo empregador. Tal concepção legitima a exploração humana pelo capital e é naturalizada no discurso dominante. Enfrentar essa lógica mostra-se indispensável para construir relações de trabalho mais humanizadas e resguardar a dignidade de quem labora (D'Ambroso, 2023 *apud* Porto, 2024).

O percurso histórico indica que, desde a mencionada Declaração da Filadélfia (1944), vigora o princípio segundo o qual "o trabalho não é mercadoria". A OIT consolidou, a partir desse marco, uma leitura centrada em direitos humanos e orientada a um mundo mais justo. Contudo, tal objetivo permanece subestimado, pois a contratualização das relações laborais persiste, o que normaliza a posição do trabalhador no âmbito do direito das obrigações. Esse enquadramento, de índole privada e guiado por valores civilistas, relega a perspectiva humanista que melhor se coaduna com a dignidade laboral (Porto, 2024).

A palavra trabalho apresenta múltiplos significados e pode ser estudada por diversas disciplinas, entre elas História, Sociologia e Direito. Na Antiguidade, entendia-se o labor como punição, associado à fadiga e a tarefas árduas. O termo origina-se do latim *tripalium*, que é um instrumento de tortura formado por três estacas, empregado contra escravizados; daí, o verbo *trapaliare* passou a indicar qualquer atividade humana, seja manual, técnica ou intelectual (Bezerra Leite, 2021, *apud* Taveira; Porto; Bedin, 2023).

Na modernidade, o artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) reconhece o trabalho como direito humano. No Brasil, ele constitui um dos valores que estruturam o Estado Democrático de Direito, conforme o art. 1º, IV, da Constituição Federal de 1988 (Taveira; Porto; Bedin, 2023).

A Constituição Federal de 1988 constituiu marco no Direito do Trabalho ao atribuir relevo às relações laborais. Por outro lado, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 — denominada por D'Ambroso (2017) de "deforma trabalhista" —, fragilizou a efetivação dos direitos trabalhistas no Brasil. A CLT passou a enfrentar novos entraves para concretizar essas garantias, quadro agravado pelo crescimento da precarização laboral, pela crise econômica, pelos progressos tecnológicos, pela expansão do mercado informal e pelas persistentes desigualdades de gênero. As mudanças introduzidas em 2017 constituíram retrocesso, contrariando premissas fundamentais do Direito do Trabalho (Taveira; Porto; Bedin, 2023). A mesma reforma gerou efeitos adversos sobre os direitos das mulheres, como evidencia a supressão do intervalo anterior à jornada suplementar (Turbay, 2018).

A expressão "mundo do trabalho" alcança grande relevância social ao abranger conceitos correlatos — mercado laboral, múltiplas formas de contratação, cultura organizacional, remuneração, legislação, impactos tecnológicos, saúde mental, capital e outros

— que se articulam para moldar a experiência de quem trabalha (Antunes, 2025). Fígaro (2008, p. 92) concebe o "mundo do trabalho" como a interação dialética entre a atividade humana, o ambiente em que ela ocorre, as normas que a regem, os produtos resultantes, os discursos trocados, as técnicas e tecnologias que a sustentam, além das culturas, identidades, subjetividades e redes de comunicação constituídas nesse processo.

Investigar o sentido do trabalho requer articular valores e conceitos a partir das transformações laborais que, ao intensificarem a precarização, expandem o "universo do não trabalho, ou seja, o mundo do desemprego" (Antunes, 2005). O vocábulo trabalho reúne acepções diversas: pode indicar tanto a criação de uma obra socialmente reconhecida quanto o esforço rotineiro e repetitivo da força de trabalho (Albornoz, 1994).

Em *O Capital*, Marx descreve o labor como "condição de existência humana, independente de quaisquer formas sociais; necessidade natural permanente que viabiliza o metabolismo entre o ser humano e a natureza e, assim, a própria vida" (Marx, 2013 *apud* Antunes, 2005, p. 255). Por seu turno, Federici (2018, p. 8) reforça essa leitura ao afirmar que o trabalho humano permanece "a principal fonte de produção de riqueza — sobretudo na sociedade capitalista — e o núcleo da acumulação de capital". Inserido nesse percurso histórico, o trabalho configura-se como arena de luta de classes, em que o proletariado enfrenta o capital na tentativa de pôr fim à exploração (Federici, 2018).

Quando a "pauperização absoluta do proletariado" se intensificou, exigiu-se do Estado social que assumisse responsabilidades diretas sobre a força de trabalho: fixação de pisos salariais, limitação da jornada e criação de salvaguardas jurídicas para sindicatos e formas de autodefesa operária. Na atual "modernidade líquida", marcada por vínculos frágeis, incertezas e desterritorialização, o proletariado deixa de atuar como sujeito coletivo de combate e vê surgir o seu herdeiro: o precariado (Bauman; Donskis, 2014, p. 82-83). A precarização assume feições inéditas e provoca "crises da subjetividade humana" sob um capitalismo de viés manipulatório, que redefine o lugar de quem trabalha (Alves, 2011). O precariado personifica o desmonte das salvaguardas jurídicas erigidas em torno do labor: fruto da ação do Estado neoliberal sob pressão do capital global financeirizado, reúne pessoas privadas de emprego estável, remuneração adequada e proteção no mercado laboral (Cruz; Porto, 2022).

Antunes sustenta que o capitalismo devora a força de trabalho, consumindo corpo e alma do trabalhador. Kurz, em contraste, declara extinta a classe operária e, com ela, qualquer possibilidade de resistência; Antunes, porém, alinha-se a Mészáros, para quem, mesmo sob crise estrutural, o trabalhador continua sujeito histórico capaz de transformar a realidade (Oliveira, 2025).

3 INTERSECCIONALIDADE E MULHERES NEGRAS NO TRABALHO

Os desafios das mulheres negras no mundo laboral são melhor analisados e compreendidos a partir do feminismo negro, pois as teorias feministas hegemônicas não abarcaram as diferenças entre as mulheres em geral e as mulheres negras em particular. Além da compreensão sobre as masculinidades, é, portanto, relevante refletir sobre o "ser mulher negra" na sociedade contemporânea, bem como seus entraves e perspectivas para a inserção e a permanência no mundo do trabalho.

De acordo com Hirata (2010), ao analisar o trabalho feminino em uma perspectiva internacional, é possível identificar os paradoxos que envolvem o trabalho das mulheres na era da acumulação flexível. No entanto, se não se considerar a dimensão racial nas relações sociais, corre-se o risco de fragmentar a análise e homogeneizar as experiências das mulheres, ignorando as hierarquias e desigualdades que existem entre elas. Além disso, Hirata (2004) destaca o conceito de "servidão voluntária" para descrever o trabalho doméstico e de cuidados frequentemente atribuído às mulheres ao longo da vida, refletindo a naturalização e essencialização dessas atribuições sociais.

Compreender as opressões na sociedade capitalista requer entender que elas não se relacionam de forma quantitativa, como se fossem simplesmente adicionadas (mulher + negra + pobre). Em vez disso, as opressões se relacionam de forma qualitativa, com eixos que se entrecruzam e se acumulam de maneiras complexas, afetando os sujeitos de diferentes formas.

Nesse sentido, o pensamento feminista negro contribui para compreender as opressões e as desigualdades sociais que privilegiam e isolam a classe, o gênero ou a raça. Na obra *Mulher Negra* (1985), Carneiro trouxe à tona as desigualdades entre as mulheres brancas e negras no Brasil, entre elas a situação educacional e a posição no mercado de trabalho. O objetivo de Carneiro era fornecer dados concretos para a elaboração de políticas públicas voltadas às mulheres negras, bem como demonstrar os déficits do movimento feminista e do movimento negro daquela época, que ainda persistem na atualidade (Carneiro, 2019). As mulheres brancas sofrem com a divisão sexual do trabalho; as mulheres negras, por sua vez, sofrem pela divisão sexual e racial do trabalho (Carneiro, 2019).

Uma das principais críticas ao universalismo do feminismo veio de Bell Hooks, feminista negra estadunidense. Em seu artigo *Mulheres negras: moldando a teoria feminista*, a autora percebeu que a opressão não atinge da mesma forma a todas as mulheres, sendo mais complexa para as mulheres negras (Hooks, 2015). Angela Davis (2016) observa que, nos estudos feministas clássicos, as mulheres negras foram invisibilizadas, tiveram suas

experiências completamente ignoradas em nome de uma homogeneização da definição de mulher, apagando, portanto, as dimensões de classe e raça/etnia. A inclusão das perspectivas e experiências das mulheres negras é fundamental para uma compreensão mais completa e precisa das desigualdades de gênero.

Desde o final da década de 1970, tem-se a crítica ao feminismo "universal", por conta da hegemonia das mulheres brancas, e também ao movimento negro, pela prevalência de lideranças masculinas. Nesse aspecto, Sueli Carneiro propõe o enegrecimento do feminismo¹. Ao encontro disso, Lélia Gonzalez constata que há uma divisão sexual do trabalho, mas também existe uma divisão racial do trabalho, constantemente camuflada sob o manto do mito da democracia racial. Na divisão racial do trabalho, a "mulher negra, naturalmente, é cozinheira, faxineira, servente, cobradora de ônibus ou prostituta" (Gonzalez, 1980, p. 233). As divisões sexual e racial nas relações de trabalho também atingem a vida social das mulheres negras, com pouco acesso à educação, condições precárias de moradia e vagas nos empregos mais precários (Gonçalves; Nascimento, 2021).

De acordo com Lélia Gonzalez (2018), as mulheres negras ao longo da história realizaram uma variedade de trabalhos além das tarefas domésticas, incluindo trabalhos pesados semelhantes aos dos homens escravizados. Gonzalez destaca que no Brasil existe uma divisão racial do trabalho que afeta desproporcionalmente as mulheres negras, relegando-as a posições de menor participação na força de trabalho. Segundo a socióloga, essa divisão racial do trabalho é secular e resulta na concentração das mulheres negras em ocupações de baixa qualificação e remuneração, como trabalhadoras rurais e empregadas domésticas, que são uma continuação das funções historicamente desempenhadas pelas escravas.

Discutir o mundo do trabalho formal das mulheres negras exige mais do que uma análise econômica ou sociológica. É preciso sensibilidade, compromisso político e, sobretudo, um recorte que considere os efeitos combinados da raça e do gênero na estrutura social. Tratar desse tema implica reconhecer que a história das mulheres afrodescendentes na América Latina e no Caribe está envolta por camadas de opressão que se mantêm mesmo após o fim das administrações coloniais e a formação dos Estados nacionais.

A origem dessas desigualdades está enraizada no projeto colonial europeu do século XVI, que construiu um sistema hierárquico sustentado pela ideia de raça como instrumento de dominação. Conforme afirma Aníbal Quijano (Brasil, 2025), a raça foi o critério fundamental para distribuir os sujeitos sociais nos níveis de poder e, sobretudo, para legitimar a exploração

¹Enegrecendo o feminismo é a expressão que vimos utilizando para designar a trajetória das mulheres negras no interior do movimento feminista brasileiro. (CARNEIRO, 2003, p. 118).

de corpos negros, especialmente os femininos. As mulheres afrodescendentes foram historicamente convertidas em força de trabalho e em objeto de reprodução, duplamente marcadas pela função produtiva e pela lógica patriarcal da dominação sexual. Esse processo estruturou a lógica de exclusão que ainda hoje impacta o acesso dessas mulheres a condições dignas de trabalho.

No Brasil contemporâneo, os dados explicitam a continuidade desse sistema de exclusão. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) para o segundo trimestre de 2023, 56,1% da população brasileira se autodeclara negra (pretos e pardos – DIEESE, 2023). Apesar de serem maioria, essas pessoas ainda enfrentam as piores condições no mercado de trabalho, e isso se agrava entre as mulheres (OXFAM, 2024).

Tanto elas quanto os homens negros estão sobre-representados nos setores informais e subutilizados economicamente, o que significa não somente dificuldade de inserção, mas também instabilidade, ausência de garantias e precariedade nos vínculos laborais.

O racismo e o sexismo, como dimensões estruturantes, modelam a vida social latino-americana, delimitando as possibilidades reais de mobilidade social para a população negra. Segundo relatório da Oxfam Brasil (CEERT, 2023), as chances de ascensão no mercado de trabalho são desiguais e atravessadas por esses marcadores sociais. Ao mesmo tempo que têm seus corpos requisitados para o trabalho mais árduo e menos valorizado, as mulheres negras são sistematicamente excluídas dos espaços de decisão e liderança. Esse cenário leva a compreender que a desigualdade no trabalho não é uma falha pontual, e sim a consequência de uma estrutura social e histórica que insiste em manter determinados grupos à margem.

Dados do Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (HASENBALG, 2005) mostram com precisão a distância entre o discurso de igualdade e as condições reais enfrentadas por essas trabalhadoras. Em 2022, as mulheres negras apresentaram a maior taxa de desocupação do país, com 14%, e uma expressiva parcela delas buscava emprego há dois anos ou mais — um índice alarmante de 31,7%. A subocupação era 148,6% maior em comparação aos homens brancos, enquanto a precariedade nos vínculos trabalhistas atingia 58,4% acima do registrado entre esses homens. A distribuição dos cargos de poder escancarava a desigualdade: os homens brancos ocupavam postos de chefia e direção em proporção 164,9% superior à das mulheres negras. A renda é outro indicativo eloquente: a média salarial das mulheres negras era 53,2% inferior à dos homens brancos, diferença que não se justifica por aspectos produtivos como escolaridade ou experiência, mas por fatores não produtivos, como cor, gênero e região de origem (IPEA, 2024).

A PNAD Contínua (IBGE, 2023) aponta para a gravidade do problema educacional, que interfere diretamente nas oportunidades laborais. Em 2023, 5,6% da população brasileira com 15 anos ou mais era analfabeta, sendo essa taxa mais alta entre pretos e pardos (7,4%) do que entre brancos (3,4%). Quanto ao nível de instrução, embora 55,2% das mulheres tenham completado ao menos o ensino médio — superando os homens, com 51% —, ainda há diferença relevante entre grupos raciais: apenas 47% da população negra havia completado essa etapa, contra 60,7% dos brancos, um hiato de 13,7 pontos percentuais (Brasil, 2024). A análise regional também demonstrou progresso: as regiões Norte e Centro-Oeste apresentaram melhorias mais significativas na conclusão da educação básica, mas o Nordeste registrou o maior índice de não conclusão do ensino médio, com 55,9%.

Segundo Hasenbalg e Silva (2005), as desigualdades sociais e econômicas resultam de uma série acumulada de desvantagens e práticas discriminatórias, que precisam ser analisadas considerando-se aspectos produtivos, como escolaridade e experiência profissional, e aspectos não produtivos, como raça, gênero e região. Essas estatísticas indicam que, apesar dos avanços educacionais, as pessoas negras, especialmente as mulheres negras, continuam enfrentando grandes desvantagens no mercado de trabalho: obstáculos para obter emprego, evidenciados pelas altas taxas de desocupação; e, mesmo quando conseguem ingressar no mercado, muitas vezes ocupam posições precarizadas, mal remuneradas e informais.

Dados divulgados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), por meio da plataforma Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça (IPEA, 2024), revelam que apenas 52% das mulheres negras estão inseridas no mercado de trabalho, embora representem 28% da população total do país. Em 2022, cerca de 18% das mulheres negras, 15% dos homens negros, 12% das mulheres brancas e 10% dos homens brancos encontravam-se em situação de subutilização, não conseguindo participar plenamente do mercado, embora desejassem trabalhar mais. Além disso, mais de 20% dessas mulheres não conseguem realizar contribuições para a Previdência Social, permanecendo desprotegidas e sem acesso aos benefícios e garantias oferecidos pelo sistema de seguridade social.

A desigualdade também se manifesta no empreendedorismo. Conforme dados da Oxfam Brasil (2026), 52% dos empreendedores no país são negros (aproximadamente 14 milhões de pessoas), sendo a maioria composta por mulheres. Entretanto, 82% desses empreendedores não têm CNPJ, o que os mantém em condição de vulnerabilidade institucional. A renda dos donos de negócios negros é, em média, 32% inferior à dos empreendedores brancos, demonstrando que, mesmo fora do regime formal de emprego, as barreiras raciais continuam operando.

Em setembro de 2024, o segundo relatório do Ministério do Trabalho e Emprego (Brasil, 2024) revelou que, nas 50.692 empresas com mais de 100 funcionários, as mulheres ainda recebiam, em média, 20,7% a menos do que os homens. As mulheres negras são, mais uma vez, as mais afetadas por essas distorções. Esses dados confirmam que, mesmo com a implementação da Lei nº 14.611/2023, que trata da igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres, a disparidade continua sendo uma realidade cotidiana no ambiente de trabalho.

A referida legislação alterou o artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), determinando que empresas com mais de 100 funcionários adotem medidas efetivas para garantir a igualdade de salários, entre elas: promoção da transparência salarial; criação de canais de denúncia para discriminação; implementação de programas de diversidade e inclusão; e apoio à capacitação profissional das mulheres.

Apesar da força normativa da lei, sua efetividade ainda esbarra na resistência estrutural de algumas regiões e setores da economia. O mesmo relatório do MTE (Brasil, 2024) apontou que, entre as 3.076 empresas gaúchas com mais de 100 funcionários, apenas 27,3% possuíam políticas de incentivo à contratação de mulheres, índice abaixo da média nacional de 35,3%. A explicação pode estar no perfil conservador de determinados setores predominantes na região, como a indústria tradicional e o agronegócio, que ainda resistem a práticas institucionais voltadas à diversidade e inclusão.

A luta por igualdade, nesse sentido, não se resume à criação de leis. Ela exige vontade política, fiscalização rigorosa, campanhas de conscientização e, acima de tudo, um processo educativo que enfrente os estereótipos raciais e de gênero que ainda operam nas decisões de contratação, promoção e remuneração.

A discriminação enfrentada pelas mulheres negras está profundamente ligada à herança do período escravocrata e às ideologias de gênero que restringem as mulheres ao trabalho reprodutivo. Desde os primórdios do sistema capitalista, esses aspectos têm sido fundamentais para a exploração de diferentes trabalhadores, contribuindo para a criação de desigualdades e ideologias discriminatórias. Isso se reflete, por exemplo, na disparidade salarial entre mulheres negras e brancas, bem como na concentração das mulheres negras no trabalho doméstico, reforçando estereótipos que associam essas mulheres a esse tipo de ocupação.

Saffioti (2011, p. 78) menciona que "para alcançar uma sociedade mais justa, é fundamental lutar pela igualdade no trabalho, combatendo a opressão masculina e o racismo, além de superar a exploração do trabalho pelo capital". Gênero, raça/etnia e classe social são pilares que estruturam a sociedade de maneira complexa. Quando esses elementos se

entrelaçam, as contradições se intensificam, exigindo uma abordagem específica para enfrentar os desafios que surgem dessa interconexão.

4 DIREITOS HUMANOS E ACESSO À JUSTIÇA EM PERSPECTIVA CRÍTICA

O acesso à justiça constitui princípio constitucional e direito basilar; sem ele, nenhum outro se efetiva. Qualquer obstáculo imposto a essa garantia compromete os ideais de igualdade e a supremacia da lei. A Constituição Federal de 1988 o consagra no art. 5º, XXXV: "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito" (Brasil, 1988). Contudo, essa prerrogativa ultrapassa o simples recurso ao Judiciário sempre que um direito esteja em risco, pois envolve a atuação articulada de múltiplas instituições estatais e não estatais (Mattos, 2011).

A ideia de acesso "da porta de entrada à porta de saída" também não está restrita à presença em audiências ou tribunais; trata-se de garantia essencial à pessoa humana e ao trabalhador que deve permear todas as etapas do processo (Sadek, 2014). Dados do *Justiça em Números 2024* mostram que a Justiça do Trabalho recebeu 3,4 milhões de novas ações em 2023 e leva em média 612 dias até a sentença, indicando gargalos que afetam sobretudo litigantes economicamente vulneráveis (Conselho Nacional de Justiça, 2024).

Por sua vez, as "ondas de justiça" descritas por Cappelletti e Garth (2002) simbolizam as barreiras que o cidadão precisa superar para ver seus direitos protegidos. Debater o sentido da justiça e as formas de alcançá-la torna-se, portanto, cada vez mais necessário. Embora de contornos imprecisos, a expressão delimita duas funções centrais do sistema jurídico: permitir que as pessoas reivindiquem seus direitos e solucionem litígios sob a tutela do Estado (Mattos, 2011; Cappelletti; Garth, 2002).

Diversos diplomas internacionais sustentam o direito de acesso à justiça, requisito imprescindível para a efetividade dos direitos trabalhistas no Brasil. O art. 8º da Declaração Universal dos Direitos Humanos garante a toda pessoa recurso efetivo perante tribunais internos contra violações de seus direitos fundamentais (ONU, 1948). O Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos, no art. 2º, § 3º, impõe aos Estados a obrigação de assegurar remédios adequados sempre que tais violações ocorram, inclusive quando praticadas por agentes públicos (ONU, 1966a). Complementarmente, o art. 6º do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais reconhece o direito de cada indivíduo ao trabalho digno e exige medidas estatais apropriadas para protegê-lo (ONU, 1966b). No mesmo sentido, o art. 25 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos estabelece que qualquer pessoa tem direito a um recurso

simples, rápido e efetivo perante autoridades competentes contra atos atentatórios a seus direitos, ainda que cometidos por funcionários no exercício de suas funções (OEA, 1969). A Recomendação nº 204 da OIT frisa que a transição da economia informal para a formal é condição necessária para que trabalhadores precários possam acionar efetivamente a tutela jurisdicional (OIT, 2015).

Apesar de o Supremo Tribunal Federal ter restabelecido a gratuidade de justiça aos hipossuficientes no julgamento da ADI 5.766, afastando a cobrança de custas e honorários criada pela Lei nº 13.467/2017, pesquisas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho indicam queda de aproximadamente 20% no ajuizamento de ações individuais desde 2018, sinalizando que o temor de despesas processuais ainda desestimula o precariado (Supremo Tribunal Federal, 2022; Conselho Superior da Justiça do Trabalho, 2025).

A efetividade do acesso à justiça para trabalhadores submetidos a vínculos cada vez mais precários e mutáveis revela-se paradoxal. No âmbito da Justiça do Trabalho, esse trabalhador se depara com uma crise estrutural que põe em xeque a própria competência desse ramo especializado. A concretização do acesso efetivo à justiça afasta-se da concepção de direito humano quando se reduz a relação laboral a mero contrato e se trata o empregado como mercadoria. Como adverte Santos (1998), cumprir o mandamento constitucional exige uma "concepção emancipatória de acesso", para devolver voz e poder de negociação aos sujeitos precarizados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Encerrar a discussão sobre o mundo do trabalho exige reconhecer que, na virada do século XXI, a atividade laboral permanece eixo constitutivo da subjetividade e direito humano inalienável, embora caracterizada por metamorfoses tecnológicas e dilemas existenciais. O emprego, cada vez mais intermediado por algoritmos, consome não só horas produtivas, mas frações inteiras de vida ao mesmo tempo que se esvazia num contrato impessoal. Longe de ser exceção, a precarização converte-se em regra que expulsa contingentes de homens e mulheres para um exército de reserva permanentemente disponível e descartável.

Nesse horizonte, a promessa de uma "mão invisível" cede lugar a um controle mercadológico explícito e pouco regulado, enfraquecendo a solidariedade de classe e fragmentando trabalhadores em trajetórias individuais de sobrevivência. As instituições jurídicas, concebidas para reequilibrar essa assimetria, veem sua capacidade de proteção corroída: reformas processuais que dificultam o litígio, insuficiência econômica para suportar

custas e, em paralelo, pressões para restringir a competência da Justiça do Trabalho. Mesmo decisões que reativam garantias — como a ADI 5.766, que afastou barreiras financeiras impostas pela reforma de 2017 — ainda não devolvem, por si, confiança plena na tutela estatal.

Para as mulheres negras, esse quadro é ainda mais grave. A interseção de raça, gênero e classe produz desvantagens acumuladas que nenhuma medida pontual é capaz de desfazer. Os dados apresentados ao longo deste trabalho — taxas de desocupação, subocupação, disparidade salarial, informalidade e exclusão previdenciária — demonstram que a desigualdade estrutural no mercado de trabalho brasileiro tem raízes coloniais que se perpetuam por meio de práticas discriminatórias cotidianas.

Nesse cenário, a saída não está na nostalgia por modelos fordistas, tampouco em esperas passivas por soluções de mercado. O desafio passa por tornar efetivos os marcos normativos internacionais — da Declaração Universal à Recomendação nº 204 da OIT —, por redesenhar políticas públicas que revertam a informalidade e por revitalizar mecanismos participativos capazes de recolocar o ser humano no centro da produção. Por mais severas que sejam as crises estruturais, permanece válido o postulado de que o trabalhador, enquanto sujeito coletivo, guarda potência transformadora. Reafirmar essa potência — seja nas ruas, nos fóruns judiciais, nos espaços digitais e nos sindicatos reinventados — é passo decisivo para que a Justiça do Trabalho opere como ferramenta de emancipação social, e não como instância residual de um mercado que naturaliza o descarte de vidas.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1994.

ALVES, G. **Trabalho e Subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANTUNES, R. **O Caracol e sua Concha**: ensaio sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo L.C. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 3. ed. São Paulo: Boitempo, 2025.

ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Resolução 217 A (III), Paris, 10 dez. 1948. Disponível em:

<<https://www.un.org/pt/about-us/universal-declaration-of-human-rights>>. Acesso em: 10 jun. 2025.

ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Nova Iorque, 16 dez. 1966b. Disponível em: <<https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos%2C%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2025.

ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos**. Nova Iorque, 16 dez. 1966a. Disponível em: <<https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20Direitos%20Civis%20e%20Pol%C3%ADticos.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2025.

BAUMAN, Zygmunt; DONSKIS, Leonidas. **Cegueira moral: a perda da sensibilidade na modernidade líquida**. Tradução de Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2014.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: segundo trimestre de 2023**. Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br>>. Acesso em: 25 abr. 2025.

BRASIL. **Ministério do Trabalho e Emprego**. 2º Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios. Brasília, 25 set. 2024. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>>. Acesso em: 13 abr. 2026.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

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

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: 8 jul. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 10 jun. 2025.

BRASIL. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)**. Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça. Brasília, 2024.

CAPPELLETTI, M.; GARTH, B. **Acesso à justiça**. Tradução de Ellem Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 2002.

CENTRO DE ESTUDOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E DESIGUALDADES (CEERT). **Radar CEERT: mercado de trabalho**. 2023. Disponível em: <<https://ceert.org.br/esg>>. Acesso em: 8 mar. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em Números 2024**. Brasília: CNJ, 2024. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2025/02/justica-em-numeros-2024.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2025.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2024. Brasília: CSJT, 2025. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>>. Acesso em: 10 jun. 2025.

CRUZ, Ezequiel de Souza; PORTO, Rosane T. C. As transformações no mundo do trabalho: uma análise biopolítica em tempos de pandemia. Blumenau: Editora Dom Modesto, 2022.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **População Negra**. 2023. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/infografico/2023/populacaoNegra.html>>. Acesso em: 20 mar. 2024.

D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin. O enfoque de direitos humanos aplicado às relações de trabalho. Belo Horizonte: RTM, 2023.

FEDERICI, Silvia. El patriarcado del salario: críticas feministas al marxismo. Traducción de María Aránzazu Catalán Altuna. Madrid: Traficantes de Sueños, 2018.

HASENBALG, Carlos; SILVA, Nelson da Valle (Orgs.). **Origens e destinos: desigualdades sociais ao longo da vida**. Rio de Janeiro: Topbooks, 2005.

HERRERA FLORES, J. **La reinvención de los derechos humanos**. Andalucía: Atrapasueños, 2007.

LEVES, A. M. P.; MARCHT, L. M.; STOLL, S. L. **Direito, trabalho decente e gênero: uma análise a partir da crise climática no estado do Rio Grande do Sul**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, [s. l.], v. 7, 2024. DOI: 10.33239/rjtdh.v7.261. Acesso em: 30 jan. 2025.

MARX, K. O capital: crítica de economia política. Livro I. **O processo de produção do capital**. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MATTOS, Fernando Pagani. **Acesso à justiça: um princípio em busca de efetivação**. Curitiba: Juruá, 2011.

OLIVEIRA, Caroline. Ricardo Antunes: **"O capitalismo extrai a pele, o corpo e a alma da classe trabalhadora"**. Brasil de Fato, 26 maio 2025. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2025/05/26>>. Acesso em: 10 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos** (Pacto de San José da Costa Rica). San José, 22 nov. 1969. Disponível em: <<https://www.oas.org/pt/cidh/mandato/basicos/convencion.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração de Filadélfia**. 1944. Disponível em: <<https://www.ilo.org>>. Acesso em: 30 jan. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho**. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_749807.pdf>. Acesso em: 8 jul. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Recomendação nº 204** sobre a transição da economia informal para a formal. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204>. Acesso em: 10 maio 2026.

PORTO, R. T. C. "Operários" e o assédio moral laboral: violações aos Direitos Humanos dos trabalhadores. In: WERMUTH, Maiquel Ângelo Dezordi; NIELSSON, Joice Graciele; CENCI, Daniel Rubens (Org.). *Direitos humanos e democracia: anuário do programa de pós-graduação em Direito da Unijuí* — 2024. Ijuí: Ed. Unijuí, 2024. p. 121-141.

OXFAM BRASIL. **Justiça racial e de gênero**. Disponível em: <<https://www.oxfam.org.br/justica-racial-e-de-genero/>>. Acesso em: 10 fev. 2026.

PORTO, R. T. C.; BEDIN, G. A.; TAVEIRA, Élide M. de O. **A proteção dos direitos dos trabalhadores pela Corte Interamericana de Direitos Humanos**. *Direito Público*, [S. l.], v. 20, n. 107, 2023. DOI: 10.11117/rdp.v20i107.7251. Acesso em: 04 maio 2026.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder, eurocentrismo e América Latina. In: LANDER, E. (Org.). *A colonialidade do saber: eurocentrismo e ciências sociais*. Buenos Aires: CLACSO, 2005.

SADEK, Maria Tereza Aina. **Acesso à justiça e seus obstáculos**. *Revista USP*, São Paulo, n. 101, p. 55-66, mar./maio 2014. Disponível em: <<https://www.direitorp.usp.br/wp-content/uploads/2021/04/Maria-Tereza-Sadek.pdf>>. Acesso em: 31 jul. 2025.

SANTOS, B. de S. **Por uma concepção emancipatória de acesso à justiça**. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n. 51, p. 9-39, 1998. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/3509/350944513013.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2025.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ADI 5.766/DF. Acórdão, 3 maio 2022. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br>>. Acesso em: 10 jun. 2025.

TURBAY, Luiza Raquel Lima de Oliveira. **A efetividade do princípio da igualdade entre homens e mulheres na legislação trabalhista brasileira.** Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) — Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/34670>>. Acesso em: 1 fev. 2024.