

Lettre juridique

**FRANCO-
BRÉSILIENNE**



Justiça trabalhista

9a edição – Julho 2026

Publicação mensal da Comunidade de Juristas Francófonos no Brasil

As mutações contemporâneas do direito do trabalho: perspectivas cruzadas entre a França e o Brasil

O direito trabalhista ocupa um lugar singular no seio das ordens jurídicas contemporâneas. No cruzamento das exigências econômicas, sociais e constitucionais, ele constitui um observatório privilegiado das transformações do Estado social e das mutações do mundo produtivo.

Nessa perspectiva, o diálogo franco-brasileiro aparece como sendo particularmente fecundo. Apesar de trajetórias históricas e institucionais distintas, a França e o Brasil enfrentam hoje problemáticas convergentes que convidam a uma reflexão comparada.

As evoluções recentes do mercado de trabalho, marcadas pela globalização dos intercâmbios, pela transição digital, pelo crescimento das plataformas digitais e pela emergência de novas formas de emprego, questionam as categorias tradicionais do direito do trabalho.

A figura clássica do trabalhador subordinado, que por muito tempo estruturou os mecanismos de proteção social e os regimes de responsabilidade, encontra-se doravante confrontada com situações jurídicas mais complexas, caracterizadas pela hibridização dos estatutos e pela fragmentação das relações de trabalho.

Em ambos os países, o legislador e as jurisdições são, desse modo, levados a buscar um novo equilíbrio entre a necessária adaptabilidade das empresas e a preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Os debates relativos ao papel da negociação coletiva, à intensificação dos poderes de direção do empregador, à proteção da saúde física e mental no trabalho ou ainda à regulação do trabalho remoto e do tempo de trabalho são testemunhas dessa tensão permanente entre eficácia econômica e justiça social.

A análise comparada revela, também, a importância crescente das fontes supranacionais e internacionais na construção das normas sociais.

As convenções da Organização Internacional do Trabalho, os instrumentos internacionais relativos aos direitos humanos, bem como a circulação transnacional de modelos jurídicos, contribuem para moldar um espaço de reflexão comum, no qual as experiências francesas e brasileiras podem dialogar de forma útil.

Para além das diferenças normativas, o estudo cruzado dos sistemas francês e brasileiro traz à luz questionamentos compartilhados sobre o futuro do trabalho e sobre a capacidade do direito de acompanhar as profundas transformações econômicas e tecnológicas do século XXI.

Neste contexto, a pesquisa jurídica comparada não constitui apenas um exercício de conhecimento; ela se torna um instrumento essencial para a compreensão das mutações contemporâneas e um vetor de enriquecimento mútuo das culturas jurídicas.

É com esse espírito que publicamos este número da Revista jurídica franco-brasileira, de modo a contribuir para o desenvolvimento de uma comunidade acadêmica franco-brasileira atenta aos desafios sociais do nosso tempo.

Meggie Choutia
Magistrate de liaison
au Brésil, Suriname
et Guayana

PARTICIPE DA PRÓXIMA EDIÇÃO!

Você deseja compartilhar uma novidade,
anunciar um evento ou propor uma análise?

Envie suas propostas para:

mdl.aubresil@gmail.com

As contribuições selecionadas serão publicadas nas
seções "Vida acadêmica" ou "Direito comparado".

A 10ª edição abordará o tema seguinte:

Os meios alternativos de resolução de
conflitos

SUMÁRIO

COMPREENDER O DIREITO FRANCÊS 06

A justiça trabalhista diante das mutações do mundo profissional

1. *A justiça do trabalho (prud'homale): história, organização e funcionamento*
2. *As mutações contemporâneas do direito trabalhista na França*
3. *O controle e a proteção dos assalariados*
4. *A indenização perante as jurisdições sociais*

ANÁLISE DE DIREITO COMPARADO 09

A justiça do trabalho na França e no Brasil: dois modelos especializados com trajetórias divergentes

COMPREENDER MELHOR O FUNCIONAMENTO 11 JUDICIÁRIO NA FRANÇA

1. *Os conselheiros "prud'hommes": juízes oriundos do mundo do trabalho*
2. *A ação dos sindicatos perante as jurisdições*
3. *A tabela Macron: rumo a uma maior previsibilidade do contencioso trabalhista*
4. *A dualidade das ordens de jurisdição: uma especificidade francesa*
5. *A encomenda pública: uma ferramenta ao serviço do interesse geral*

FOCO NA LEI DE SIMPLIFICAÇÃO DA 13 VIDA ECONÔMICA

ATUALIDADES JURISPRUDENCIAIS 14

Tribunal de Cassação (Cour de Cassation)

- Câm. Social, 9 de julho de 2025, nº 24-13.504: contrato dos trabalhadores Uber
- Ass. Plena, 22 de dezembro de 2023, nº 20-20.648: direito à prova
- Câm. Social, 11 de maio de 2022, nº 21-14.490: tabela Macron
- Câm. Social, 9 de novembro de 2022, nº 21-15.208: trabalho remoto e controle da atividade laboral

Conselho de Estado (Conseil d'État)

- CE, 18 de dezembro de 2024, nº 473640: abandono de cargo e seguro-desemprego

Conselho Constitucional (Conseil constitutionnel)

- DC, 21 de março de 2018, nº 2018-761: Decretos do Trabalho

OS GRANDES PROCESSOS FRANCESES 20

- O caso France Télécom (Orange): a consagração do assédio moral institucional

LÉXICO JURÍDICO 21

ATUALIDADES JURÍDICAS 22

Colóquios e publicações mensais

DICAS CULTURAIS 25

Filmes, livros e podcasts

A justiça do trabalho diante das mutações do mundo profissional

O direito trabalhista ocupa um lugar particular na ordem jurídica francesa. Objetivando reger as relações entre empregadores e empregados, ele se apoia em jurisdições especializadas, os chamados “**conseilhos de prud'hommes**”, que apresentam a singularidade de serem compostos por representantes do mundo do trabalho (representantes dos empregadores e dos empregados). Confrontada, atualmente, com a expansão do trabalho remoto, das plataformas digitais e de novas formas de organização do trabalho, a justiça social deve, de forma continuada, adaptar seus métodos e suas soluções para estar à altura das novas problemáticas.

I. A justiça do trabalho (prud'homale): história, organização e funcionamento

A) Uma jurisdição nascida da revolução industrial

Os conselhos de “prud'hommes” constituem a mais antiga jurisdição francesa ainda em atividade. Criados em 1806 sob o Primeiro Império, eles tinham por missão resolver os conflitos entre fabricantes e operários na indústria da seda de Lyon. Progressivamente, sua competência foi estendida a todos os litígios individuais decorrentes da relação de trabalho.

Atualmente, o conselho de “prud'hommes” é competente para dirimir as controvérsias que oponham um empregado ao seu empregador por ocasião da execução ou da rescisão do contrato de trabalho.

B) Uma jurisdição paritária

A especificidade do conselho de “prud'hommes” reside na sua composição. Diferentemente das jurisdições cíveis comuns, ele é composto por conselheiros “prud'hommes” que representam, em partes iguais, os empregadores e os empregados.

Essa composição paritária traduz a ideia de que os litígios do trabalho devem ser julgados por pessoas que conhecem diretamente as realidades do mundo profissional. Os processos são distribuídos entre várias seções especializadas de acordo com a atividade exercida pelo empregado.

C) O procedimento

Antes de qualquer audiência de julgamento, as partes são convocadas perante o juízo de orientação e conciliação (BCO). Esta etapa possui um duplo objetivo:

- Priorizar uma solução consensual para o litígio;
- Orientar o processo rumo à fase de julgamento adequada.

A conciliação constitui um princípio fundamental da justiça do trabalho. Uma parte significativa dos litígios encontra uma solução logo nessa fase preliminar. No entanto, quando a conciliação fracassa, o caso é examinado por uma turma de julgamento composta por dois conselheiros empregados e dois conselheiros empregadores. Em caso de empate na votação, o processo é encaminhado a uma nova audiência presidida por um magistrado profissional do tribunal judicial.

D) Uma jurisdição paritária em primeira instância e profissional em grau de recurso

O caráter paritário do conselho de “prud'hommes” diz respeito apenas à primeira instância. As decisões “prud'homais” podem ser objeto de recurso perante a câmara social do tribunal de apelação territorialmente competente. Diferentemente do conselho de “prud'hommes”, o tribunal de apelação é composto exclusivamente por magistrados profissionais.

A justiça do trabalho diante das mutações do mundo profissional

II. As mutações contemporâneas do direito do trabalho

As transformações econômicas e tecnológicas das últimas décadas modificaram profundamente as relações de trabalho. As jurisdições sociais enfrentam agora problemáticas inéditas.

A) O trabalho remoto e controle da atividade

O recurso massivo ao trabalho remoto, acelerado pela crise da Covid-19, modificou profundamente as modalidades de controle da atividade dos empregados. O empregador conserva o seu poder de direção, mas deve respeitar os direitos fundamentais do empregado, notadamente o direito à sua vida privada e o seu direito à desconexão. As jurisdições são regularmente chamadas a dirimir conflitos relativos à utilização de ferramentas digitais, à vigilância da atividade ou ainda ao controle do tempo de trabalho à distância.

B) O direito à prova nas relações de trabalho

O contencioso social é marcado por uma evolução importante da jurisprudência relativa ao direito à prova. Os juízes admitem doravante, em certas circunstâncias, que uma prova obtida de maneira irregular possa ser produzida perante o juiz quando a sua utilização se mostrar indispensável para o exercício do direito à prova e for proporcional ao objetivo visado. Essa evolução diz respeito particularmente aos litígios de discriminação, de assédio no trabalho ou de dispensa.

C) Os trabalhadores das plataformas digitais

O crescimento das plataformas digitais de transporte ou de entrega colocou gerou novos questionamentos relativos à distinção tradicional entre trabalho subordinado e trabalho independente.

As empresas do setor, geralmente, consideram os motoristas ou entregadores usuários de suas plataformas como trabalhadores autônomos. Contudo, diversas decisões judiciais sublinharam que a existência de um controle estrito da atividade do trabalhador podia revelar um verdadeiro vínculo de subordinação, o que acarreta, na prática, a requalificação do contrato para contrato de trabalho. Desse modo, o Tribunal de Cassação reconheceu, em vários casos relativos à plataforma Uber, que certos mecanismos de geolocalização, de controle das prestações ou de sanção dos trabalhadores eram passíveis de caracterizar uma relação de emprego.

D) Equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal

Sob a influência do direito europeu, o direito francês concede uma atenção crescente à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. As licenças-maternidade, paternidade, adoção ou de assistência parental participam desta lógica de proteção. As jurisdições zelam igualmente para proteger os cidadãos das discriminações relacionadas com a parentalidade e para garantir a eficácia desses direitos

E) Inteligência artificial e relações de trabalho

A utilização crescente de sistemas algorítmicos na gestão de recursos humanos levanta novas questões jurídicas. O recurso à IA para o recrutamento, a avaliação de desempenho ou a organização do trabalho impõe conciliar a inovação tecnológica com o respeito pelos direitos fundamentais dos trabalhadores. Os desafios referem-se nomeadamente à transparência das decisões, à proteção de dados pessoais e à prevenção de discriminações.

A justiça do trabalho diante das mutações do mundo profissional

III. Controle e proteção dos assalariados

A) O papel da inspeção do trabalho

A inspeção do trabalho é uma instituição responsável por vigiar a aplicação da legislação trabalhista no âmbito das empresas. Os seus agentes dispõem de poderes alargados que lhes permitem, nomeadamente, aceder aos locais de trabalho, consultar documentos e constatar eventuais infrações. Eles intervêm particularmente nos temas da saúde e da segurança no trabalho, do respeito pelos tempos de trabalho e da luta contra as discriminações.

B) O papel da URSSAF

A União de Arrecadação das Contribuições de Seguridade Social e de Abonos Familiares (URSSAF) desempenha um papel fundamental no controle do respeito às obrigações trabalhistas dos empregadores. Ela verifica nomeadamente:

- A declaração dos trabalhadores;
- O pagamento das contribuições sociais;
- A realidade das relações de trabalho declaradas.

Os controles da URSSAF constituem, atualmente, uma ferramenta essencial na luta contra o trabalho informal/clandestino e contra os falsos trabalhadores autônomos. O organismo pode formular autos de infração e cobranças retroativas importantes, além de encaminhar as infrações constatadas às autoridades judiciais.

IV. A indenização perante as jurisdições sociais/trabalhistas

O contencioso trabalhista tem por principal objeto a reparação dos danos sofridos pelos empregados. As jurisdições podem conceder indenizações em caso de:

- Dispensa sem causa real e séria (justa causa);
- Discriminação;
- Assédio moral ou sexual;
- Violação de direitos fundamentais;
- Descumprimento da obrigação de segurança.

Em matéria de acidentes de trabalho ou de doenças, o reconhecimento de culpa grave e indesculpável do empregador (“faute inexcusable”) abre o direito à uma reparação integral e ampliada do prejuízo sofrido.

A justiça do trabalho na França e no Brasil: dois modelos especializados com trajetórias divergentes

Tanto a França quanto o Brasil optaram por uma justiça especializada para resolver os conflitos do trabalho. Apesar dessa proximidade aparente, os dois sistemas seguiram lógicas diferentes, progressivamente. Enquanto a França manteve uma jurisdição especializada de primeira instância integrada ao Poder Judiciário comum, o Brasil desenvolveu um verdadeiro ramo autônomo da justiça, dotado de suas próprias jurisdições e de sua própria organização institucional. A adoção da Constituição Federal de 1988 constitui, nesse aspecto, um marco fundamental na história da Justiça Trabalhista brasileira.

I. Um patrimônio comum: a especialização do contencioso do trabalho

Nos dois países, a criação de uma justiça do trabalho responde à mesma preocupação: levar em conta a especificidade das relações profissionais e oferecer aos trabalhadores um acesso facilitado ao juiz.

Na França, os “conseils des prud'hommes” (conselhos de “prud'hommes”), criados em 1806, constituem a jurisdição especializada mais antiga do país. Eles são competentes para julgar os litígios individuais entre empregadores e empregados por ocasião da execução ou da rescisão do contrato de trabalho.

No Brasil, a Justiça do Trabalho encontra suas origens nas transformações econômicas e sociais do início do século XX. Inspirada notadamente por certas experiências europeias, ela se estruturou progressivamente a partir dos anos 1930, sob o impulso do governo de Getúlio Vargas, paralelamente à construção de um direito do trabalho nacional.

II. Antes de 1988: dois sistemas relativamente próximos

Durante grande parte do século XX, a justiça do trabalho brasileira apresentava certas características comparáveis às do sistema prud'homal francês.

As jurisdições do trabalho no Brasil baseavam-se, principalmente, em uma representação dos interesses profissionais por meio da presença de juízes oriundos das organizações patronais e sindicais, chamados juízes classistas. Esses representantes sentavam-se ao lado de magistrados profissionais e participavam diretamente do julgamento dos litígios.

Nos dois países, a ideia dominante era de que os conflitos do trabalho deveriam ser julgados por pessoas que dispusessem de um conhecimento concreto das realidades econômicas e sociais do mundo profissional

III. A Constituição brasileira de 1988: a afirmação de uma justiça do trabalho autônoma

A Constituição Federal de 1988 é o marco de uma etapa decisiva na organização judiciária brasileira. Ela consagra a Justiça do Trabalho como um dos ramos do Poder Judiciário brasileiro, ao lado da justiça federal, da justiça eleitoral, da justiça militar e da justiça dos Estados federados.

Esse reconhecimento constitucional acompanha-se de um reforço de suas competências e de seu papel na proteção dos direitos sociais e trabalhistas consagrados pela nova Constituição. A justiça do trabalho no Brasil organiza-se em três níveis:

A justiça do trabalho na França e no Brasil: dois modelos especializados com trajetórias divergentes

- As Varas do Trabalho (primeira instância);
- Os Tribunais Regionais do Trabalho (tribunais regionais do trabalho);
- O Tribunal Superior do Trabalho (jurisdição suprema do trabalho).

O contencioso social/trabalhista dispõe, desse modo, de seu próprio sistema jurisdicional completo, distinto dos outros ramos da justiça.

A França não seguiu esse caminho. Os conseils de prud'hommes permanecem integrados ao Poder Judiciário comum, e os recursos são examinados pelas câmaras sociais dos tribunais de apelação ("cours d'appel") e, em última instância, pela câmara social do Tribunal de Cassação ("Cour de cassation").

IV. Da representação profissional aos magistrados de carreira

Uma outra evolução importante diz respeito à composição das jurisdições. Na França, o modelo paritário permanece no cerne da justiça do trabalho. Os litígios são julgados em primeira instância por conselheiros prud'hommes que representam, em partes iguais, os empregadores e os empregados. No entanto, os recursos são examinados exclusivamente por magistrados profissionais.

O Brasil passou por uma evolução inversa. Até o fim dos anos 1990, as jurisdições do trabalho associavam magistrados profissionais e representantes das categorias profissionais. Essa participação dos juízes classistas foi finalmente extinta pela reforma constitucional de 1999. Desde então, a Justiça do Trabalho é composta unicamente por magistrados profissionais recrutados por concurso público.

COMPREENDER MELHOR O FUNCIONAMENTO DO JUDICIÁRIO NA FRANÇA

Os conselheiros prud'hommes: juízes oriundos do mundo do trabalho

A justiça prud'homale francesa tem como premissa ser administrada, em primeira instância, por juízes não profissionais. Os conselheiros prud'hommes são designados dentre os empregadores e os empregados propostos pelas organizações profissionais e sindicais representativas. Embora não pertençam à magistratura de carreira, eles exercem uma verdadeira função jurisdicional e estão sujeitos a obrigações de formação, de imparcialidade e de deontologia. Esse modelo original baseia-se na ideia de que os litígios do trabalho podem ser utilmente apreciados por pessoas que possuem um conhecimento concreto das realidades profissionais.

A ação dos sindicatos perante as jurisdições

Na França, as organizações sindicais desempenham um papel que vai além da simples representação dos empregados na empresa. Elas dispõem também de prerrogativas judiciais que lhes permitem agir perante os tribunais para defender o interesse coletivo da profissão que representam. Assim, os sindicatos podem intervir em litígios relativos a discriminações, à saúde e à segurança no trabalho, ou ainda ao cumprimento de convenções coletivas. Eles também podem assistir ou representar determinados empregados no âmbito dos procedimentos prud'homais, participando assim da eficácia da proteção dos direitos sociais.

A tabela Macron: rumo a uma maior previsibilidade do contencioso trabalhista

Introduzida pelos decretos (ordonnances) de 22 de setembro de 2017, a "tabela Macron" estipula um teto para a indenização concedida ao empregado em caso de dispensa sem causa real e séria (justa causa). O juiz prud'homal deve, doravante, fixar as perdas e danos dentro de um limite mínimo e máximo determinados, principalmente, em função do tempo de serviço do empregado e do número de funcionários da empresa. O objetivo declarado da reforma era reforçar a previsibilidade das consequências financeiras de uma dispensa para os empregadores e conferir maior segurança às relações de trabalho. Essa medida gerou debates jurídicos intensos, com alguns juízes e organizações sindicais estimando que ela limitava excessivamente o direito a uma reparação adequada do dano sofrido. Após vários anos de litígios, o Tribunal de Cassação, contudo, confirmou a conformidade do dispositivo ao direito internacional e sua aplicação obrigatória pelas jurisdições prud'homais.

MIEUX COMPRENDRE LE FONCTIONNEMENT DU JUDICIAIRE EN FRANCE

A dualidade das ordens de jurisdição: uma especificidade francesa

O sistema jurisdicional francês baseia-se em uma distinção entre duas ordens de jurisdição. O Poder Judiciário comum é competente para julgar os litígios entre pessoas privadas, tanto na esfera cível quanto na penal. Ele inclui, nomeadamente, os tribunais judiciais, os conselhos de prud'hommes, os tribunais de apelação e o Tribunal de Cassação. Ao lado deste, existe uma ordem administrativa, encarregada de controlar a ação da administração pública. Os litígios que opõem os particulares ao Estado, às coletividades territoriais ou aos estabelecimentos públicos competem, assim, às jurisdições administrativas, organizadas em torno dos tribunais administrativos, dos tribunais administrativos regionais de apelação e do Conselho de Estado (Conseil d'État). Herdada da Revolução Francesa, essa dualidade visa garantir um controle especializado da administração, preservando ao mesmo tempo a separação entre as autoridades administrativas e judiciais. Quando surge uma dificuldade quanto à jurisdição competente, o Tribunal de Conflitos (Tribunal des conflits) fica encarregado de decidir a questão.

A encomenda pública: uma ferramenta ao serviço do interesse geral

A encomenda pública reúne o conjunto dos contratos celebrados por pessoas públicas para atender às suas necessidades em obras, fornecimentos ou serviços. Ela é principalmente disciplinada pelo Código da Encomenda Pública e baseia-se em três princípios fundamentais: a liberdade de acesso à contratação pública, a igualdade de tratamento dos candidatos e a transparência dos procedimentos. Essas regras visam garantir uma utilização eficaz dos recursos públicos e prevenir os riscos de favoritismo ou de corrupção. As empresas, tanto francesas quanto estrangeiras, podem se candidatar aos mercados públicos sob reserva de respeitar as condições fixadas pelos compradores públicos. Em caso de irregularidade em um procedimento de licitação, os candidatos preteridos podem recorrer ao juiz administrativo, que dispõe de poderes alargados para suspender, anular ou reformar certas decisões. A encomenda pública representa hoje uma importante alavanca econômica, correspondendo anualmente a várias centenas de bilhões de euros em compras realizadas pelas administrações públicas.

FOCO NA LEI DE SIMPLIFICAÇÃO DA VIDA ECONÔMICA

Adoção da Lei de simplificação da vida econômica: quais mudanças para as empresas?

Promulgada em 26 de maio de 2026, a lei de simplificação da vida econômica insere-se em uma vontade de redução dos entraves administrativos que pesam sobre as empresas francesas. O texto persegue um objetivo declarado de competitividade e de atratividade econômica ao simplificar certas formalidades, acelerando os procedimentos administrativos e reforçando a segurança jurídica dos atores econômicos.

Entre as medidas mais significativas figura a simplificação das operações de cessão de empresa. Quando o dispositivo de informação prévia dos empregados permanece aplicável, o prazo de informação é reduzido de dois meses para um mês antes da venda. Nas empresas com pelo menos 50 empregados dotadas de um comitê social e econômico (CSE), a informação direta dos empregados é substituída pela informação e consulta ao CSE. O legislador buscou, assim, aliviar as obrigações que pesam sobre os cedentes, preservando ao mesmo tempo os direitos de informação dos trabalhadores.

A lei comporta igualmente várias disposições destinadas a facilitar as relações entre as empresas e a administração. Ela reforça, nomeadamente, o recurso à mediação administrativa, prevendo que o engajamento de uma mediação interrompe os prazos de recurso contencioso e suspende os prazos de prescrição. Esta medida visa favorecer a resolução consensual dos litígios, conferindo segurança à posição jurídica das empresas que escolhem esta via antes de iniciar um procedimento jurisdicional.

O acesso à contratação pública também é objeto de uma reforma importante. Até o horizonte de 2030, os contratos públicos do Estado, de seus operadores, dos hospitais e dos órgãos de seguridade social serão progressivamente centralizados em uma plataforma digital única. O texto prevê, além disso, diversos mecanismos destinados a facilitar o acesso de pequenas e médias empresas, bem como de jovens empresas inovadoras, aos contratos públicos.

Por fim, a lei pretende acelerar o desenvolvimento de projetos industriais, energéticos e digitais considerados estratégicos para a economia francesa. Certas infraestruturas, notadamente os centros de processamento de dados (data centers), poderão se beneficiar de procedimentos administrativos simplificados quando forem reconhecidas como projetos de grande interesse nacional. Esta orientação ilustra a vontade do poder público de conciliar simplificação administrativa, soberania econômica e transição digital.

Embora a lei tenha sido apresentada como um instrumento de modernização da ação pública e de apoio à competitividade das empresas, ela também suscitou debates sobre o equilíbrio a ser encontrado entre simplificação administrativa, proteção do meio ambiente e manutenção das garantias oferecidas aos empregados e aos cidadãos.

Câm. Social, 9 de julho de 2025, nº 24-13.504: requalificação dos contratos Uber

Este acórdão insere-se no contencioso volumoso relativo à qualificação jurídica das relações entre as plataformas digitais e os trabalhadores que a elas recorrem. Enquanto o Tribunal de Justiça de Haia havia admitido, em seu célebre acórdão de 4 de março de 2020 (nº 19-13.316), a requalificação da relação entre a Uber e um motorista em contrato de trabalho, este adota desta vez uma solução inversa, reveladora de uma evolução na sua apreciação das condições de exercício da atividade dos motoristas de VTC (veículos de transporte com condutor).

No caso em tela, um motorista de VTC que havia celebrado um contrato de parceria com a sociedade Uber exercia sua atividade sob o estatuto de trabalhador independente. Estimando que as modalidades concretas de exercício de sua atividade revelavam a existência de um vínculo de subordinação, ele acionou a jurisdição prud'homal a fim de obter a requalificação de sua relação contratual em contrato de trabalho. Desprovido pelo Tribunal de Apelação de Paris, ele interpôs recurso de cassação.

Em apoio ao seu recurso, o requerente invocava vários elementos já acolhidos pelo Tribunal de Cassação em seu acórdão de 2020. Ele sustentava que a plataforma exercia um controle permanente sobre a sua atividade graças ao sistema de geolocalização, que fixava unilateralmente o preço das corridas, podia ajustar o seu valor, impunha certas regras de comportamento, proibia qualquer contato direto com a clientela fora dos trajetos e dispunha de um poder de sanção, notadamente por meio da desativação da conta. Segundo o demandante, estes elementos caracterizavam o exercício pela Uber de um poder de direção, de controle e de sanção constitutivo de um vínculo de subordinação jurídica permanente.

O Tribunal de Cassação rejeita, contudo, o recurso e aprova a análise dos juízes de primeiro e segundo graus.

Ela relembra, antes de mais nada, que as pessoas registradas na qualidade de trabalhadores independentes beneficiam-se de uma presunção de não assalariamento, a qual só pode ser afastada na presença de um vínculo de subordinação jurídica permanente. Ora, ela considera que as constatações efetuadas pelo tribunal de apelação não permitiam caracterizar tal vínculo. Os juízes ressaltam, notadamente, que o motorista permanecia livre para se conectar à plataforma quando bem desejasse, para organizar seu tempo de trabalho, para recusar corridas e para desenvolver sua própria clientela. Eles observam igualmente que certas modalidades de funcionamento da plataforma haviam evoluído, principalmente desde a entrada em vigor da lei de 24 de dezembro de 2019, reduzindo assim a intensidade do controle exercido pela Uber sobre os seus motoristas.

Por esta decisão, o Tribunal de Cassação parece se afastar da análise adotada em 2020. A existência de um contrato de trabalho não é mais deduzida apenas das características estruturais do modelo econômico da Uber, mas apreciada em relação às modalidades efetivamente aplicáveis no momento dos fatos. Em um contexto marcado pela futura transposição da diretiva europeia sobre o trabalho por meio de plataformas, esta decisão deverá alimentar os debates sobre as fronteiras do assalariamento e sobre a adaptação do direito do trabalho às novas formas de emprego.

Leia o acórdão:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000051931825>

Cass. Ass. Plena, 22 de dezembro de 2023, nº 20-20.648: direito à prova

Por dois acórdãos conjuntos proferidos em Assembleia Plena, o Tribunal de Cassação operou uma importante reviravolta de jurisprudência em matéria de prova. Estas decisões inserem-se em um contexto de multiplicação dos litígios relativos à utilização de dados numéricos, de documentos internos ou de gravações obtidas sem o consentimento da pessoa envolvida. A questão submetida ao Tribunal era a de saber se uma prova obtida de maneira ilícita ou desleal deveria ser sistematicamente afastada dos debates ou se ela poderia, em certas circunstâncias, ser admitida em nome do direito à prova.

Tradicionalmente, a jurisprudência francesa distinguia os procedimentos cíveis dos procedimentos penais. Em matéria cível, uma prova obtida de forma desleal – por exemplo, uma gravação clandestina ou um documento obtido à revelia de seu autor – era por princípio inadmissível. Esta solução apoiava-se na necessidade de proteger os direitos fundamentais das partes e de garantir a lealdade do processo. Contudo, esta abordagem parecia cada vez mais difícil de conciliar com o direito à prova consagrado no artigo 6º da Convenção Europeia dos Direitos Humanos.

No caso em tela, uma das partes desejava produzir em juízo elementos cuja obtenção era contestada, a fim de estabelecer a realidade de suas pretensões. O Tribunal de Cassação aproveitou esta ocasião para fazer evoluir a sua jurisprudência. Ela afirma doravante que uma prova obtida de maneira ilícita ou desleal não deve ser automaticamente descartada pelo juiz. Este deve verificar se a produção de tal prova é indispensável para o exercício do direito à prova e se a afronta aos direitos da parte adversa permanece proporcional ao objetivo perseguido.

A Suprema Corte adota, assim, um controle baseado na proporcionalidade. Duas condições devem ser reunidas. Por um lado, a prova litigiosa deve ser necessária para a demonstração do direito invocado; por outro lado, a sua utilização não deve acarretar um atentado excessivo aos direitos fundamentais da pessoa envolvida, notadamente no que diz respeito à sua vida privada. O juiz é, portanto, convidado a realizar uma ponderação dos interesses em presença, em vez de aplicar uma regra de exclusão automática.

A contribuição desta decisão é particularmente importante para o direito do trabalho. Os contenciosos relativos ao assédio moral, à discriminação ou ainda à execução do contrato de trabalho repousam frequentemente sobre elementos de prova difíceis de obter. Os empregados são, por vezes, levados a produzir e-mails, mensagens profissionais, gravações ou documentos internos a fim de demonstrar a existência de comportamentos faltosos. Doravante, o juiz prud'homal poderá admitir tais elementos quando estes se revelarem indispensáveis para o exercício do direito à prova e proporcionais ao objetivo perseguido.

Esta evolução aproxima a jurisprudência francesa daquela do Tribunal Europeu dos Direitos Humanos, que privilegia há vários anos uma apreciação concreta das circunstâncias de cada caso. Ela testemunha uma adaptação do direito da prova às realidades contemporâneas, marcada pela onipresença de ferramentas digitais nas relações profissionais e pessoais.

Leia o acórdão:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000048769030>

Câm. Social, 11 de maio de 2022, nº 21-14.490: tabela Macron

Em acórdão muito aguardado, a câmara social do Tribunal de Cassação pôs fim a vários anos de incertezas em torno da "tabela Macron", instituída pelos decretos ("ordonnances") de 22 de setembro de 2017. Este dispositivo, codificado no artigo L.1235-3 do Código do Trabalho francês, baliza a indenização concedida ao empregado em caso de dispensa sem causa justa (real e séria), fixando montantes mínimos e máximos determinados em função do tempo de serviço do empregado e do número de funcionários da empresa. Contestado desde a sua entrada em vigor, a tabela deu lugar a um importante contencioso relativo à sua compatibilidade com os compromissos internacionais da França.

Os opositores ao dispositivo sustentavam que o teto das indenizações poderia, em certas situações, impedir uma reparação adequada do prejuízo sofrido pelo empregado. A diferença entre o montante mínimo e máximo sendo muito próximos um do outro. Eles invocavam principalmente o artigo 10 da Convenção nº 158 da OIT, bem como o artigo 24 da Carta Social Europeia, que garantem o direito a uma indenização apropriada em caso de dispensa injustificada. Vários conselhos de prud'hommes e tribunais de apelação haviam, desse modo, afastado a aplicação da tabela em análises no caso a caso, estimando que ela não permitia garantir uma reparação suficiente do prejuízo em muitos dos casos.

Nesta decisão, um empregado dispensado sem causa justa (real e séria) sustentava que o teto de sua indenização desconsiderava as exigências do direito internacional. O Tribunal rejeitou esse argumento e confirmou a conformidade da tabela com os compromissos internacionais da França.

Segundo o Tribunal, o sistema francês assegura uma indenização adequada graças aos montantes mínimos e máximos previstos, suficientemente diferenciados de acordo com a situação do empregado. O Tribunal ressalta igualmente que a indenização por dispensa sem causa justa (real e séria) não constitui a única reparação passível de ser concedida ao empregado, o qual pode obter outras indenizações quando prejuízos distintos forem estabelecidos.

No que diz respeito à Carta Social Europeia, o Tribunal adota uma posição particularmente importante ao julgar que o artigo 24 não possui efeito direto nos litígios entre particulares. Por conseguinte, um empregado não pode invocar diretamente esta disposição perante o juiz ordinário para afastar a aplicação da tabela. Esta solução visa a neutralizar um dos principais fundamentos jurídicos utilizados pelas jurisdições que se recusavam, até então, a aplicar o dispositivo.

A principal contribuição do acórdão reside igualmente na rejeição do controle de convencionalidade "in concreto", que alguns tribunais de apelação haviam tentado desenvolver. O Tribunal de Cassação recusa que os juízes de mérito possam apreciar, caso a caso, se o montante resultante da tabela é suficiente para reparar o prejuízo sofrido. Ela privilegia uma apreciação global e abstrata da conformidade do dispositivo, garantindo assim uma aplicação uniforme do direito em todo o território.

Leia o acórdão:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000045802457>

Câm. Social, 9 de novembro de 2022, nº 21-15.208: trabalho remoto e controle de atividade

O desenvolvimento do trabalho remoto renovou profundamente os questionamentos relativos ao controle da atividade dos empregados. Embora o empregador conserve o seu poder de direção e de vigilância quando o trabalho é executado à distância, esse poder deve ser exercido respeitando-se as liberdades fundamentais do empregado. O acórdão proferido pela câmara social do Tribunal de Cassação ilustra essa exigência ao lembrar os limites que o direito do trabalho impõe aos métodos de gestão e de controle implementados pelo empregador.

No caso em tela, um empregado foi dispensado, nomeadamente, em razão de sua recusa em aderir a certos valores e práticas promovidos por sua empresa, considerados parte de uma cultura empresarial particularmente intrusiva. Os juízes de mérito constataram que essa cultura baseava-se, principalmente, em uma forte participação em eventos coletivos, seminários e atividades extraprofissionais incentivadas pela direção. O Tribunal de Cassação foi, assim, levado a se pronunciar sobre a conciliação entre o poder de direção do empregador e a liberdade de expressão do empregado.

A Alta Corte lembrou um princípio fundamental do direito do trabalho: salvo em caso de abuso, o empregado beneficia-se de sua liberdade de expressão tanto dentro quanto fora da empresa. Por conseguinte, o fato de criticar os métodos de gestão ou de se recusar a aderir a certos valores promovidos pelo empregador não pode, por si só, justificar uma sanção disciplinar ou uma dispensa. O Tribunal julgou que a dispensa proferida em razão do exercício dessa liberdade fundamental é nula, mesmo quando esse motivo for apenas um elemento entre outros.

Esta decisão apresenta um interesse particular no contexto do trabalho remoto. O desenvolvimento de ferramentas digitais aumentou consideravelmente as possibilidades de controle da atividade dos empregados: monitoramento de conexões, vigilância das ferramentas de informática, controle de objetivos e análise de dados de produtividade. Ora, este acórdão relembra que o exercício do poder de controle não saberia conduzir o empregador a impor uma adesão a uma cultura de empresa, a vigiar excessivamente o comportamento dos empregados ou a restringir suas liberdades fundamentais além do que é necessário para a execução do contrato de trabalho.

Esta solução coaduna-se com a jurisprudência constante baseada no artigo L.1121-1 do Código do Trabalho francês, segundo a qual as restrições aplicadas aos direitos e liberdades dos empregados devem ser justificadas pela natureza da tarefa a ser cumprida e proporcionais ao objetivo perseguido. Ela também converge com as recomendações da CNIL (“Commission Nationale de l’Informatique et des Libertés”) e dos parceiros sociais que regulamentam a utilização de ferramentas de vigilância no trabalho remoto a fim de evitar qualquer forma de controle desproporcional.

Leia o acórdão:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000046555948>

CE, 18 de dezembro de 2024, nº 473640: abandono de cargo e seguro-desemprego

Nesta decisão, o Conselho de Estado pronunciou-se sobre a legalidade do dispositivo de presunção de demissão instituído pela lei de 21 de dezembro de 2022, que estabelece medidas de urgência relativas ao funcionamento do mercado de trabalho, e detalhado pelo decreto de 17 de abril de 2023. Esta reforma visava pôr fim a uma prática frequentemente observada que consistia, para certos empregados, em abandonar voluntariamente seus cargos de modo a serem dispensados e, assim, se beneficiarem do seguro-desemprego (ARE).

Antes desta reforma, o abandono de cargo não podia ser equiparado a uma demissão. A jurisprudência do Tribunal de Cassação exigia que a demissão resultasse de uma vontade clara e inequívoca do empregado de romper seu contrato de trabalho. Em caso de ausência injustificada prolongada, o empregador devia, portanto, instaurar um procedimento disciplinar que pudesse conduzir a uma demissão, abrindo então o direito ao seguro-desemprego para o trabalhador.

O artigo L.1237-1-1 do Código do Trabalho francês modificou profundamente esta situação. Doravante, quando um empregado abandona voluntariamente o seu cargo e não retoma a sua atividade após ter sido notificado por seu empregador, presume-se que ele se demitiu. Esta qualificação tem consequências particularmente importantes, pois priva, em princípio, o interessado do benefício das parcelas do seguro-desemprego.

Várias organizações sindicais contestaram o decreto de aplicação desta reforma perante o Conselho de Estado, estimando que o mecanismo não garantia suficientemente o caráter voluntário da demissão e violava os direitos dos trabalhadores.

O Conselho de Estado rejeitou, contudo, a totalidade desses argumentos e validou o dispositivo em seu princípio. Considerou que o decreto se limitou a detalhar as modalidades de aplicação da lei e não desconsiderou os direitos e garantias reconhecidos aos empregados.

Todavia, a principal contribuição da decisão reside na reserva formulada pelo juiz administrativo. O Conselho de Estado ressalta que a notificação por escrito enviada ao empregado tem por objeto verificar o caráter voluntário do abandono de posto. Portanto, para que a presunção de demissão possa produzir seus efeitos, o empregado deve ser claramente informado sobre as consequências ligadas à sua ausência e ao não retorno ao trabalho, notadamente o risco de ser considerado demissionário e, por conseguinte, de perder o seu direito ao seguro-desemprego.

Esta exigência, que não constava explicitamente nos textos de lei, constitui uma contribuição importante da decisão. Ela reforça as garantias procedimentais oferecidas ao empregado e impõe aos empregadores uma vigilância particular na redação da referida notificação. Na falta de uma informação suficientemente clara, a presunção de demissão poderá ser contestada perante o juiz.

Leia o acórdão:

<https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000050797374>

Decisão DC nº 2018-761, 21 de março de 2018: Decretos do Trabalho

Esta decisão constitui uma das decisões sociais mais importantes do mandato de Emmanuel Macron. Provocado por mais de sessenta deputados, o Conselho Constitucional devia se pronunciar sobre a conformidade com a Constituição da lei que ratificou os decretos (ordonnances) de 22 de setembro de 2017, os quais modificaram profundamente o Código do Trabalho francês. Esses decretos perseguiram um objetivo de flexibilização do mercado de trabalho e de reforço do diálogo sindical no âmbito da empresa.

Os requerentes contestavam várias medidas emblemáticas da reforma, notadamente as novas modalidades de negociação coletiva nas pequenas empresas, a criação do comitê social e econômico (CSE), o mecanismo dos acordos de desempenho coletivo ou ainda certas disposições relativas à rescisão do contrato de trabalho. Eles sustentavam que essas reformas violavam vários princípios constitucionais, dentre os quais a liberdade sindical, o princípio de participação dos trabalhadores na determinação coletiva das condições de trabalho, bem como o direito a um recurso jurisdicional efetivo.

O Conselho Constitucional, contudo, validou o cerne do dispositivo. Julgou os mecanismos que permitem, em certas pequenas empresas desprovidas de delegado sindical, a conclusão de acordos coletivos com os empregados ou por meio de consulta direta ao pessoal como estando em conformidade com a Constituição. Segundo o Conselho, essas modalidades não colocam em xeque o princípio da participação dos trabalhadores, desde que o mecanismo garanta a livre expressão coletiva dos empregados.

A decisão também é importante na medida em que corrobora várias inovações fundamentais dos decretos.

O Conselho não formulou nenhuma objeção de princípio à criação do CSE, destinado a fundir as antigas instâncias representativas do pessoal (comitê de empresa, delegados do pessoal e CHSCT). Ele igualmente validou os acordos de desempenho coletivo, que permitem a uma empresa adaptar certas condições de trabalho ou de remuneração a fim de preservar sua atividade ou seu desenvolvimento.

O Conselho acompanhou, todavia, sua decisão de uma reserva de interpretação a respeito do prazo de dois meses previsto para contestar um acordo coletivo. A corte considerou que esse prazo não poderia correr contra pessoas que não tivessem tido condições de conhecer efetivamente as estipulações do acordo em questão. Esta reserva visa garantir o respeito ao direito a um recurso jurisdicional efetivo, protegido pela Constituição.

A decisão comporta igualmente uma censura parcial. O Conselho invalidou certas disposições relativas ao funcionamento do CSE, bem como vários artigos introduzidos no curso do procedimento parlamentar sem vínculo suficiente com o texto inicial. Essas disposições foram censuradas não pelo seu conteúdo, mas em razão de uma irregularidade de procedimento, com o Conselho qualificando-as como "emendas contrabandistas" (cavaliers législatifs).

Para além destas poucas censuras, a decisão de 21 de março de 2018 marca sobretudo a validação constitucional das principais orientações da reforma do direito do trabalho iniciada em 2017. Ela confirma a ampla margem de apreciação reconhecida ao legislador para organizar o diálogo social/sindical e adaptar as regras do trabalho às evoluções econômicas. Desse modo, a decisão é uma referência para compreender a arquitetura jurídica atual do direito do trabalho francês.

Leia a decisão:

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000036755473>

O Caso France Télécom (Orange): a consagração do assédio moral institucional

Leia o acórdão do Tribunal de Cassação:

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000051151246/>

O caso France Télécom constitui um dos contenciosos sociais mais marcantes da história judiciária francesa contemporânea. Ela se origina na profunda reestruturação iniciada pela empresa na esteira de sua privatização. Entre 2006 e 2009, a direção implementou vários planos de transformação que visavam eliminar 22.000 empregos e provocar a mobilidade de 10.000 funcionários. Nesse contexto, inúmeros empregados denunciaram uma degradação de suas condições de trabalho, enquanto uma série de suicídios e de tentativas de suicídio suscitou forte comoção junto à opinião pública.

A originalidade jurídica deste caso reside no fato de que os processos não se limitavam a comportamentos individuais de assédio exercidos por um superior hierárquico contra um empregado específico. A justiça foi levada a examinar uma política gerencial global implementada no mais alto nível da empresa. Os juízes consideraram que certos métodos de gestão – transferências forçadas, metas de desligamentos massivos, reorganizações permanentes e clima de pressão generalizada – haviam contribuído para criar um ambiente de trabalho ansiogênico, passível de abalar gravemente a saúde dos empregados.

Na esfera penal, vários dirigentes da empresa, bem como a própria pessoa jurídica, foram processados com base no artigo 222-33-2 do Código Penal, que pune o assédio moral. Em 2019, o tribunal de Paris proferiu condenações inéditas contra os dirigentes de uma grande empresa por fatos qualificados de "assédio moral institucional".

Essas condenações foram, em seguida, confirmadas pelo Tribunal de Apelação de Paris em 2022.

O acórdão proferido pela câmara criminal do Tribunal de Cassação em 21 de janeiro de 2025 (nº 22-87.145) marca o desfecho desse procedimento. O Tribunal rejeitou os recursos interpostos pelos antigos dirigentes e validou definitivamente a sua condenação. Sobretudo, esta decisão consagrou explicitamente a noção de assédio moral institucional, definida como a implementação, com total conhecimento de causa, de uma política empresarial que tenha por objeto ou por efeito degradar as condições de trabalho dos empregados.

Esta decisão tem um alcance considerável para o direito do trabalho e para o direito penal do trabalho. Ela confirma que a responsabilidade penal de um dirigente pode ser engajada não apenas por seus atos individuais, mas também pelas consequências de uma estratégia gerencial concebida e implementada em escala empresarial. O assédio moral não é mais entendido apenas como uma relação interpessoal; ele pode resultar de uma organização do trabalho ou de uma política de gestão quando estas conduzem a uma degradação coletiva das condições de trabalho.

O caso France Télécom também reforçou a importância conferida à obrigação de prevenção dos riscos psicossociais que pesam sobre o empregador. Ele ilustra a evolução do direito francês rumo a uma abordagem mais ampla da saúde mental no trabalho e relembra que os imperativos econômicos de reestruturação não poderiam justificar métodos de gestão que atentem contra a dignidade ou a saúde dos empregados. Mais amplamente, esta jurisprudência constitui, atualmente, uma referência incontornável em matéria de responsabilidade social das empresas e de proteção da saúde no trabalho.

Termo	Definição
Licenciement sans cause réelle et sérieuse	Dispensa desprovida de motivo objetivo, que confere ao empregado o direito a uma indenização. <u>Equivalente brasileiro</u> : <i>dispensa sem justa causa</i> .
Faute inexcusable	Falta grave do empregador em relação à sua obrigação de segurança, apesar da consciência do perigo encorrido pelo empregado.
Harcèlement moral	Atos repetidos que degradam as condições de trabalho e atentam contra a dignidade ou a saúde do empregado. <u>Equivalente brasileiro</u> : <i>assédio moral</i> .
Requalification	Poder do juiz de atribuir a uma relação jurídica a sua verdadeira qualificação, transformando, por exemplo, uma prestação de serviços independente em contrato de trabalho.
Départage	Intervenção de um magistrado profissional quando os conselheiros “prud'hommes” não conseguem chegar a um desempate na votação.
Travail dissimulé	Infração que consiste em ocultar um emprego assalariado ou uma atividade a fim de se esquivar das obrigações sociais. <u>Equivalente brasileiro</u> : <i>trabalho sem registro/carteira</i> .
Lien de subordination	Critério central do contrato de trabalho caracterizado pelo poder de direção, de controle e de sanção do empregador. <u>Equivalente brasileiro</u> : <i>subordinação jurídica</i> .
Travailleur de plateforme	Trabalhador que exerce sua atividade por meio de uma plataforma digital, geralmente sob o estatuto de trabalhador independente, mas por vezes requalificado como empregado assalariado. <u>Equivalente brasileiro</u> : <i>trabalhadores de plataforma</i> .

Artigos

- **Sobre as plataformas digitais e o direito do trabalho**

Savoldelli, P. (dir.) (2021). Ubérisation, et après ? (Uberização, e depois?) Éditions du Détour. <https://doi.org/10.3917/deto.savol.2021.01>.

(2025). Comment l'ubérisation du travail bouleverse la relation « travail indépendant - travail subordonné » ? (Como a uberização do trabalho transforma a relação "trabalho independente - trabalho subordinado"?) Les mutations du monde du travail : Regards croisés (p. 143-162). L'Harmattan. <https://droit.cairn.info/les-mutations-du-monde-du-travail--9782336550558-page-143?lang=fr>.

Tarnaud, N., Bourgeois, C. et Babin, L. (2018). Les professions réglementées à l'épreuve de l'ubérisation du droit : vers un monde sans avocat ? (As profissões regulamentadas à prova da uberização do direito: rumo a um mundo sem advogados?) Management & Sciences Sociales, 25(2), 103-117. <https://doi.org/10.3917/mss.025.0103>.

- **Sobre o trabalho remoto**

(2025). Repenser le temps de travail ? (Repensar o tempo de trabalho?) Les mutations du monde du travail : Regards croisés (p. 69-86). L'Harmattan. <https://droit.cairn.info/les-mutations-du-monde-du-travail--9782336550558-page-69?lang=fr>.

Girier-Timsit, M. (2021). La négociation de l'ANI du 26 novembre 2020 sur le télétravail : le point de vue de la CGT. (A negociação do Acordo Nacional Interprofissional - ANI de 26 de novembro de 2020 sobre o trabalho remoto: o ponto de vista da CGT) Le Droit Ouvrier, 876-875(7), 455-461. <https://doi.org/10.3917/drou.875.0455>.

- **Sobre o assédio no trabalho**

Donzel, M. et Ringrave, C. (2023). Le cadre légal. Harcèlements au travail : Au-delà des clichés : analyser, agir et prévenir les harcèlements en entreprise (p. 21-28). (O quadro legal. Assédios no trabalho: Para além dos clichês: analisar, agir e prevenir os assédios na empresa) Mardaga. <https://shs.cairn.info/harcelements-au-travail--9782804724634-page-21?lang=fr>.

Hirigoyen, M.-F. et Lerouge, L. (2024). Le Harcèlement moral au travail. (3e éd.). (O Assédio moral no trabalho) Presses Universitaires de France. <https://shs.cairn.info/le-harcelement-moral-au-travail--9782715427464?lang=fr>.

Os crimes ambientais

Colóquio organizado pelo Tribunal de Cassação (Cour de Cassation) - 4 de junho de 2026



[Clique aqui para assistir ao colóquio](#)

A criança-objeto

Colóquio organizado pelo Tribunal de Cassação (Cour de Cassation) - 8 de junho de 2026



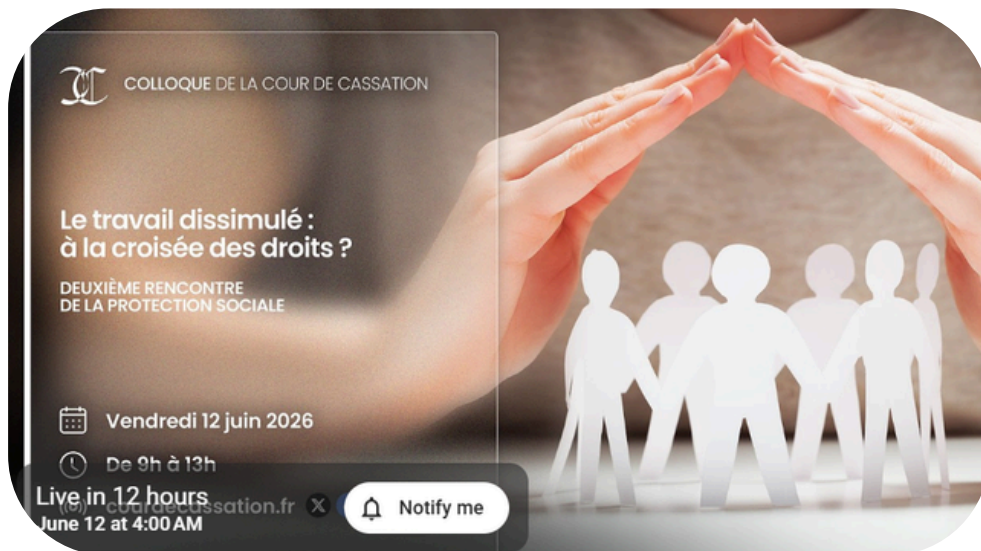
[Clique aqui para assistir à conferência](#)

ATUALIDADES JURÍDICAS

Vida Acadêmica - Colóquios, Seminários e Webinários

O trabalho sem registro/carteira: no cruzamento dos direitos?

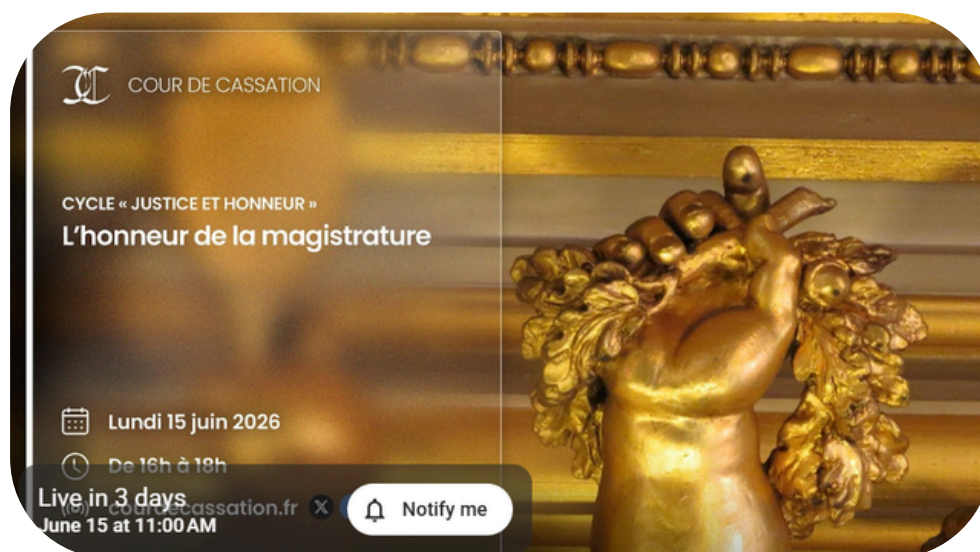
Colóquio organizado pelo Tribunal de Cassação (Cour de Cassation) - 12 de junho de 2026



[Clique aqui para assistir ao colóquio](#)

A honra da magistratura

Colóquio organizado pelo Tribunal de Cassação (Cour de Cassation) - 15 de junho de 2026

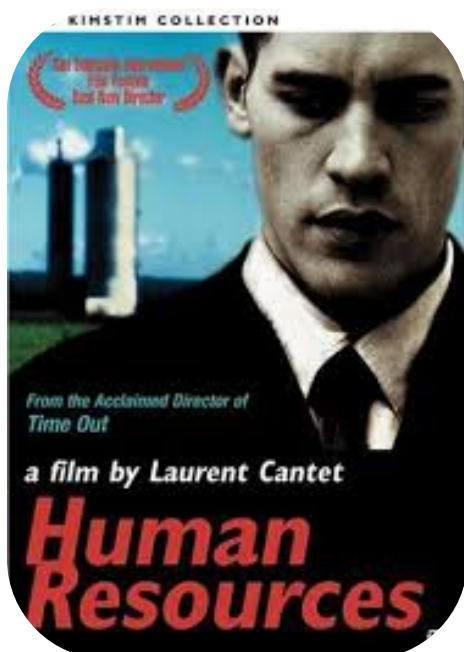


[Clique aqui para assistir ao colóquio](#)

Filmes

- *En guerre* (*Em guerra*) (2018, *Stéphane Brizé*)

Após o anúncio do fechamento de sua fábrica, apesar dos compromissos de manutenção do emprego assumidos pela direção, os empregados de um complexo industrial mobilizam-se para salvar seus cargos de trabalho. Liderado por Laurent Amédéo, um representante sindical determinado, o movimento social ganha uma dimensão nacional. O filme acompanha as negociações, os conflitos internos e as relações de força entre empregados, sindicatos, dirigentes e poderes públicos. Esta história é um mergulho impressionante nos mecanismos de reestruturação de empresas e nas tensões entre imperativos econômicos e proteção do emprego.



- *Ressources humaines* (*Recursos Humanos*) (1999, *Laurent Cantet*)

Franck, estudante de uma escola de negócios (“business”), realiza um estágio na fábrica onde seu pai trabalha como operário há trinta anos. Encarregado de participar da implementação da jornada de 35 horas, ele descobre progressivamente as tensões sociais que atravessam a empresa e se vê confrontado com um plano de demissão que afeta seu próprio pai. O filme evidencia as relações entre a direção e os empregados, os desafios da negociação coletiva e as fraturas sociais no seio da empresa.

Filmes

- ***Deux jours, une nuit* (*Dois dias, uma noite*) (2014, Jean-Pierre et Luc Dardenne).**

Sandra descobre que corre o risco de perder o seu emprego após uma votação organizada pelo seu empregador. Seus colegas devem escolher entre a manutenção do cargo de Sandra e o recebimento de um bônus excepcional. Durante um fim de semana, ela irá ao encontro de seus colegas para tentar convencê-los a voltar atrás em sua decisão. Através desta situação, o filme aborda os temas da solidariedade entre os trabalhadores, a precariedade do emprego, as consequências psicológicas do trabalho e os mecanismos de pressão econômica na empresa.



- ***Sorry We Missed You* (*Você Não Estava Aqui*) (2019, Ken Loach).**

Confrontado às dificuldades financeiras geradas pela crise econômica, um pai de família torna-se motorista de entregas sob o estatuto de trabalhador independente para uma plataforma de entregas. Muito rapidamente, ele descobre as restrições de um sistema baseado em objetivos estritos, um controle permanente e uma responsabilidade econômica que recai sobre o trabalhador. O filme ilustra as problemáticas ligadas à uberização do trabalho, à precarização dos trabalhadores independentes e aos debates ainda muito atuais sobre a requalificação dos contratos de trabalho.



Livros

- **Le Quai de Ouistreham (O Cais de Ouistreham)** **(Florence Aubenas, 2010)**

Para investigar a realidade do trabalho precário na França, a jornalista Florence Aubenas decide, durante vários meses, procurar emprego na região de Caen. Ela assume missões de limpeza, contratos precários e empregos de meio período. Seu relato oferece um olhar valioso sobre as dificuldades de acesso ao emprego, a precariedade econômica e as condições de trabalho nos setores menos qualificados.



FLORENCE AUBENAS
le quai de Ouistreham

POINTS
récit

- **Les Raisins de la colère (As Vinhas da Ira)** **(John Steinbeck, 1939)**

John Steinbeck

Prix Nobel de littérature

Les raisins de la colère

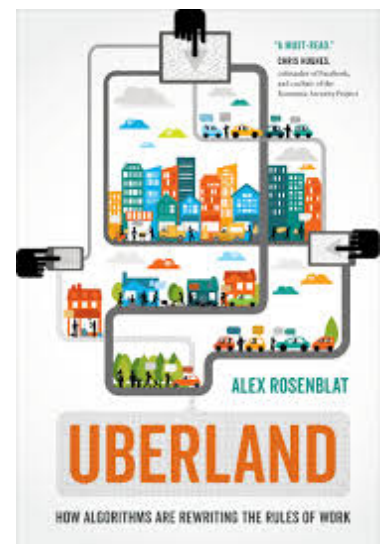
Nouvelle traduction



Obra-prima da literatura social americana, o romance conta o êxodo da família Joad, forçada a deixar o Oklahoma durante a Grande Depressão. Esperando encontrar trabalho na Califórnia, os membros da família descobrem condições de exploração particularmente difíceis e uma concorrência feroz entre os trabalhadores. Através deste relato, Steinbeck denuncia as injustiças sociais, a precariedade do trabalho e os efeitos devastadores das crises econômicas sobre os mais vulneráveis.

- **Uberland : How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work** **(Uberland: Como os algoritmos estão reescrevendo as regras do trabalho)** **(Alex Rosenblat, 2018)**

Apoiando-se em vários anos de investigação junto a motoristas da Uber nos Estados Unidos, Alex Rosenblat analisa o funcionamento das plataformas digitais e os efeitos dos algoritmos nas relações de trabalho. A autora mostra como as ferramentas digitais permitem organizar, controlar e avaliar a atividade dos trabalhadores, mantendo oficialmente o seu estatuto de trabalhador independente. A obra esclarece os debates contemporâneos sobre o vínculo de subordinação, a proteção social dos trabalhadores de plataforma e os desafios postos pela economia digital.



Podcasts



- **Affaires Sensibles : France Télécom, chronique d'une tragédie sociale** ([Casos Sensíveis: France Télécom, crônica de uma tragédia social](#))

O veredicto proferido pelo tribunal de grande instância de Paris em dezembro de 2019 condena a France Télécom a pagar 75.000 euros de multa e os seus três antigos dirigentes a um ano de prisão, sendo oito meses com suspensão condicional, e 15.000 euros de multa. A justiça francesa reconheceu o sofrimento dos empregados da empresa, vítimas de um "assédio gerencial", segundo as palavras da procuradora da República. O Podcast *Affaires sensibles* aborda este caso, marcado por uma onda de suicídios entre 2008 e 2010.

- **Une Semaine en France : Alain Supiot, la justice du travail** ([Uma Semana na França: Alain Supiot, a justiça do trabalho](#))

Alain Supiot, professor de direito social no *Collège de France*, apresenta a sua obra "La justice au travail" (A justiça no trabalho), na qual questiona as consequências da globalização e da governança por números sobre o nosso Estado social.

- **On fait le taff ! Le harcèlement au travail : comprendre, agir et stopper** ([A gente faz o trampo! O assédio no trabalho: compreender, agir e parar](#))

Este podcast aborda os desafios do assédio no trabalho e as suas consequências na saúde dos empregados e no ambiente da empresa. Os participantes detalham as obrigações legais dos empregadores, insistindo na importância da prevenção e da formação.

- **Télétravail et intelligence artificielle : comment les nouveaux usages changent la vie de bureau ?** ([Trabalho à distância e inteligência artificial: como os novos usos mudam a vida no escritório?](#))

Léo Bancou, especialista em ciências das organizações no *Institut Catholique de Paris*, analisa as evoluções do mundo do trabalho, impactado por dois fenômenos: a generalização do trabalho à distância e a irrupção de ferramentas de inteligência artificial no escritório. Quais são os efeitos desses novos usos na vida na empresa e na maneira como interagimos diariamente com os nossos colegas e os nossos superiores?