



Visão do Direito



Karina Macedo Marra Leal

Sócia do escritório Deborah Toni Advocacia. Advogada com formação em direito administrativo, pós-graduada em direito público e em licitações e contratos

Sistema S, deferência administrativa e o direito sancionador do medo: um chamado à coragem institucional

O Sistema S é, por excelência, um exemplo vivo de inovação institucional. Sua autonomia, reconhecida, inclusive, pelo Supremo Tribunal Federal (STF), confere às suas entidades a liberdade de atuarem de forma estratégica e eficiente, por meio de regulamentos próprios. Trata-se de uma das mais sólidas parcerias entre o Estado e a sociedade, construída ao longo de gerações. Essa prerrogativa não é um privilégio, mas sim um legado institucional.

Ainda assim, observa-se certa hesitação das próprias entidades em exercer essa autonomia, motivada pelo receio de responsabilizações futuras, o chamado “direito sancionador do medo”.

Para se ter ideia da relevância do Sistema S, segundo a Agência Brasil, suas entidades já formaram mais de 70 milhões de trabalhadores, contribuindo diretamente para o aumento da produtividade e da empregabilidade no país.

Na prática, o que tem minado o potencial dos regulamentos internos é a adoção, por parte de gestores, de modelos próprios da Administração Pública direta, mesmo quando incompatíveis com a natureza do

Sistema S. Trata-se, muitas vezes, de uma renúncia velada à identidade institucional, em troca de uma falsa sensação de proteção.

Nesse contexto, ganha relevância o princípio da deferência administrativa, o reconhecimento do mérito das decisões legítimas dos gestores, considerando seus fundamentos técnicos, os contextos e os obstáculos enfrentados. Não se trata de tolerância com irregularidades, mas de um sinal de maturidade institucional.

Manter a excelência que distingue o Sistema S no cenário nacional exige coragem para reafirmar sua autonomia. Isso inclui formar quadros técnicos capacitados para decidir com base nos regulamentos próprios e, sobretudo, romper com o ciclo de insegurança.

Para que essas entidades sigam exercendo seu papel transformador, não basta contar com boas normas: é preciso ter bravura para aplicá-las. Liderar em um ambiente institucional complexo exige ousadia para afirmar a autonomia sem ceder ao medo de interpretações punitivistas. Essa é a liderança que o momento histórico exige daqueles que conduzem a inovação no setor público de forma ampliada.

Esse caminho, no entanto, só será viável

com uma mudança no relacionamento com os órgãos de controle. É hora de substituir a lógica da fiscalização intimidadora por uma visão de controle voltada ao aperfeiçoamento. Um modelo em que a atuação técnica dos gestores seja respeitada e em que o controle externo atue como parceiro na construção de soluções.

Superar o paradigma punitivista é essencial para criar um ecossistema institucional onde inovação e conformidade coexistam de forma virtuosa, gerando benefícios concretos à sociedade.

Cabe também às lideranças do Sistema S assumirem um papel pedagógico, tanto internamente quanto externamente. No âmbito interno, investindo na formação de quadros conscientes da extensão e dos limites da sua autonomia decisória. No externo, comunicando com clareza à sociedade e aos órgãos fiscalizadores que a autonomia regulatória não é um cheque em branco para desvios, mas sim, um instrumento estratégico para entregas mais ágeis, eficazes e alinhadas às demandas contemporâneas. Esse esforço de comunicação é fundamental para desconstruir narrativas que ainda confundem

inovação com risco institucional.

A advocacia institucional, por sua vez, precisa deixar de lado o papel meramente defensivo e adotar uma postura propositiva. Mais do que blindar decisões, os departamentos jurídicos devem atuar como parceiros estratégicos, capazes de mapear riscos e construir fundamentações robustas que deem segurança aos gestores. Essa mudança de mentalidade jurídica é fundamental para romper o ciclo de autocensura que ainda paralisa tantas iniciativas inovadoras no âmbito do Sistema S.

Por fim, é preciso compreender que a verdadeira proteção contra responsabilizações indevidas não reside na inércia nem no excesso de cautela, mas na construção de decisões sólidas, bem documentadas e juridicamente alinhadas com a missão institucional e com a visão do Sistema S. A determinação, aqui, não é apenas uma virtude desejável: é uma necessidade vital para que essas entidades continuem sendo agentes de desenvolvimento econômico e social no país.

É nesse equilíbrio entre autonomia e deferência que reside o futuro do Sistema S e, por consequência, os rumos da inovação e do progresso nacional.

Visão do Direito



Glauco dos Reis da Silva advogado

Pós-graduado em direito eleitoral e em direito penal e processo penal. Membro atuante da Sociedade dos Advogados Trabalhistas do Estado do Rio Grande do Sul (SATERGS)

Multa automática e mais poder ao trabalhador: o que muda nas férias com a nova lei trabalhista

Em 2025, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) passou por mais uma atualização relevante. Embora os 30 dias de férias remuneradas tenham sido mantidos, a nova legislação trouxe mudanças significativas que alteram a dinâmica entre empregadores e empregados. O objetivo é claro: garantir mais previsibilidade, transparência e equilíbrio nas relações de trabalho.

Uma das principais novidades é a obrigatoriedade de comunicação antecipada. A partir de agora, as empresas precisam informar o período de férias do trabalhador com pelo menos 30 dias de antecedência, e esse aviso deve ser feito por escrito. Essa formalidade corrige distorções comuns na prática, em que muitos empregados eram

surpreendidos com notificações de última hora — ou até mesmo com períodos determinados sem o devido diálogo.

Outra mudança de grande impacto é a criação da multa automática para os casos em que as férias não são concedidas dentro do prazo legal. Antes, o trabalhador precisava recorrer à Justiça para exigir seus direitos, o que tornava o processo moroso e desgastante. Agora, a penalidade é aplicada de forma imediata, fortalecendo o poder fiscalizador da norma e ampliando a proteção ao empregado.

O fracionamento das férias também foi mantido, mas com regras mais rígidas. O primeiro período deve ter, no mínimo, 14 dias, enquanto os demais precisam ser de ao menos 10 dias cada. Não são mais aceitos

períodos inferiores a uma semana. Além disso, a empresa precisa justificar formalmente a divisão, e o trabalhador tem o direito de recusar a proposta.

Na prática, esse modelo busca preservar o real objetivo das férias: proporcionar descanso adequado e recuperação da saúde física e mental.

Essas alterações também dialogam com outros direitos já consolidados, como o 13º salário integral, o depósito regular do FGTS e o direito à desconexão — esse último, essencial para limitar exigências e demandas fora do expediente de trabalho. Trata-se de um movimento de modernização da CLT, alinhando-a a práticas internacionais sem abrir mão da proteção social que caracteriza

a legislação brasileira.

Em minha visão, o novo modelo traz um avanço relevante: ao exigir aviso formal, prever multa automática e permitir maior poder de decisão ao trabalhador, cria-se um ambiente mais transparente e juridicamente seguro para ambas as partes. O empregador, ao seguir as regras, ganha clareza e reduz riscos de litígio; o empregado, por sua vez, conquista maior autonomia e a garantia de que seu direito ao descanso será respeitado.

Em um cenário de transformações rápidas no mercado de trabalho, legislações que reforçam o equilíbrio entre produtividade e dignidade laboral não apenas corrigem distorções, mas também constroem relações mais justas e sustentáveis.