

REVISTA DO
TRIBUNAL
DO TRABALHO DA
2ª REGIÃO

ISSN 1984-5448

e-ISSN 2764-572X

v.17 n.34 julho/dezembro de 2025



Tribunal Regional do Trabalho
2ª Região | São Paulo

Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região

ISSN 1984-5448
e-ISSN 2764-572X

v.17 n.34 jul./dez. 2025

Valdir Florindo
Desembargador Presidente

Antero Arantes Martins
Desembargador Vice-Presidente Administrativo

Francisco Ferreira Jorge Neto
Desembargador Vice-Presidente Judicial

Sueli Tomé da Ponte
Desembargadora Corregedora Regional

Comissão de Revista, biênio 2024-2026
Desembargador Davi Furtado Meirelles (Presidente)
Desembargador Ricardo Verta Ludovice
Desembargadora Rosana de Almeida Buono

O conteúdo dos artigos doutrinários publicados nesta Revista, as afirmações e os conceitos emitidos são de única e exclusiva responsabilidade de seus autores. Nenhuma parte desta obra poderá ser reproduzida, sejam quais forem os meios empregados, sem a permissão, por escrito, do Tribunal. É permitida a citação total ou parcial da matéria nela constante, desde que mencionada a fonte.

Versão digital disponível no Portal do TRT-2 em <https://ww2.trt2.jus.br/jurisprudencia/publicacoes/revista-do-tribunal>

Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região [recurso eletrônico] / Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.). – n. 1 (jan./abr. 2009)-. -- São Paulo : TRT2, 2009-.
v.

Semestral.

Quadrimestral (2009-2013).

Absorveu: Synthesis, Revtrim e Equilíbrio.

Os números 19 a 25 foram publicados somente em formato eletrônico.

As decisões judiciais são publicadas como suplemento a partir do n. 28.

Disponível em aplicativos IOS, Android e versão on-line:

<https://ww2.trt2.jus.br/jurisprudencia/publicacoes/revista-do-tribunal>

ISSN 1984-5448 (impressa)

ISSN 2764-572X (on-line)

1. Direito do trabalho - Periódicos. 2. Justiça do trabalho. I. Brasil. Tribunal Regional do Trabalho (Região, 2.).

CDU 34:331(05)

*Ficha catalográfica elaborada pela
Coordenadoria de Biblioteca do TRT da 2ª Região*

Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região

ISSN 1984-5448
e-ISSN 2764-572X

v.17 n.34 jul./dez. 2025

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Secretaria de Gestão Jurisprudencial, Normativa e Documental

Coordenadoria de Normas, Jurisprudência e Divulgação

Edifício Sede - Rua da Consolação n. 1272, 5º andar, Centro - São Paulo - SP - CEP: 01302-906

Informações: (11) 3150-2000 r. 2314 e 2359

E-mail: revista@trt2.jus.br | Site: ww2.trt2.jus.br

Coordenação Geral	Comissão de Revista, biênio 2024-2026 Desembargador Davi Furtado Meirelles Desembargador Ricardo Verta Luduvise Desembargadora Rosana de Almeida Buono
Conselho Editorial	Catarina von Zuben Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro Gabriel Lopes Coutinho Filho Gilberto Carlos Maistro Junior Jorge Rosenbaum Rimolo Ronaldo Lima dos Santos Silvana Abramo Margherito Ariano Wilma Gomes da Silva Hernandes
Indexação, organização, supervisão e editoração	Secretaria de Gestão Jurisprudencial, Normativa e Documental Coordenadoria de Normas, Jurisprudência e Divulgação Ana Luísa Carneiro Barreiros Ana Paula da Silva Aveiro Andreza Aparecida de Melo Carla Valeria Martucci Danielle Kind Eleutério Elisiane Wust Leila Dantas Pereira Margarete Vitória Moura dos Santos Mariângela Freitas Monoo Gonzales Patrícia Dias De Rossi
Normalização	Escola Judicial do TRT2 - EJUD2 Coordenadoria de Biblioteca Adriana Cristina Bósio Pires Barbara Raquel Maidel Cibelly Elvas Barbosa Marcos César Triches Messias Pedro de Avila
Projeto Gráfico e capa	Estúdio Loah
Ilustrações	Paulo Ohori

Pareceristas Andressa Munaro Alves
desta edição Antonio Donizete Ferreira da Silva
Antônio Nunes Pereira
Carlos Abener de Oliveira Rodrigues Filho
Ednaldo de Freitas Maia
Fabrício Lopes Paula
Francisco Meton Marques de Lima
Guilherme Henrique de Paula Cardim
Igor Cardoso Garcia
José Carlos Lopes da Silva Júnior
Julia Rocha Chaves de Queiroz e Silva Catolino
Luiz Fernando Lourenço Guimarães
Luzimar Barreto de França Junior
Marcelo Azevedo Chamone
Marcelo Luiz Bezerra Da Silva
Marcos Mauricio Bernardini
Maria Lucia Rodrigues da Cruz
Matheus Soletti Alles
Nívea Maria Santos Souto Maior
Oscar Krost
Paulo Sérgio João
Raphael Jacob Brolio
Renata Barbosa Castralli Mussi
Sandra Mara Flügel Assad
Sérgio Cabral dos Reis
Talita Corrêa Gomes Cardim
Victor Emanuel Bertoldo Teixeira
Wilson Ricardo Buquetti Pirotta



Sumário

Editorial	<u>12</u>
------------------------	------------------

Doutrina

Direitos humanos, direitos fundamentais e direitos sociais e o direito do trabalhador a ter direitos=

Human rights, fundamental rights, social rights, and the worker's right to have rights

Anamaria Vital Martins de Matos	<u>16</u>
---------------------------------------	------------------

O eSocial e o meio ambiente do trabalho: entre a prevenção de riscos e a efetividade da tutela à saúde=

The eSocial and the work environment: between risk prevention and effective health protection

João Pedro Ignácio Marsillac	<u>39</u>
------------------------------------	------------------

Subcontratar para precarizar: um estudo crítico sobre flexibilização do trabalho docente em um contexto de reestruturação produtiva do ensino superior brasileiro=

Subcontracting to precarize: a critical study of the flexibilization of academic labor amid productive restructuring in Brazilian higher education

Vanessa Maria de Oliveira Borges	<u>52</u>
--	------------------

Aplicabilidade das normas regulamentadoras aos servidores públicos estatutários à luz do princípio do trabalhador sem adjetivos: análise do voto do Ministro Flávio Dino na ADPF 1.068/ES=

Applicability of regulatory standards to statutory civil servants in light of the worker without adjectives principle: analysis of Justice Flávio Dino's opinion in ADPF 1.068/ES

Bruno Petermann Choueiri Bugal

67

A mediação trabalhista e o novo acesso à justiça: um caminho para conflitos sensíveis e a reafirmação dos direitos fundamentais=

Labor mediation and the new access to justice: a path for sensitive disputes and the reaffirmation of fundamental rights

Renata Maximiano de Oliveira Chaves

93

A legitimidade sindical e a execução coletiva concorrente como instrumento de efetividade jurisdicional na justiça do trabalho=

Union standing and concurrent collective enforcement as an instrument of jurisdictional effectiveness in labor justice

Túlio Augusto Tayano Afonso; Rodrigo Guedes Casali

113

O papel integrativo do sindicato, da CIPA e da empresa na implementação das alterações da NR-01=

The integrative role of the union, CIPA, and the company in the implementation of the NR-01 amendments

Davi Furtado Meirelles; Geovanna Carvalho Parede.....

128

Legislação comentada

Trabalho escravo contemporâneo: uma chaga na relação trabalho e capital=

Contemporary slave labor: a scar in the relationship between labor and capital

Ivani Contini Bramante

146

Jurisprudência anotada

As cinco funções das normas estatais e o sofisma da prevalência do negociado sobre o legislado=

The five functions of state labor regulations and the sophistry of the preponderance of collective bargaining rules over legislation

Valdir Florindo; Thomaz Werneck..... 168

Registros da 2ª Região

Memória da Justiça do Trabalho

Mulheres na magistratura trabalhista: o TRT-2 e a conquista da paridade de gênero=

Women in the labor Judiciary: TRT-2 and the Achievement of Gender Parity

Belmiro Thiers Tsuda Fleming; Christiane Samira Dias Teixeira Zboril; Lucas Lopes de Moraes; Wellington Gardin Gomes..... 191

Ações em destaque

Programa “Pop Rua Jud” – Resolução CNJ n. 425/2021 - gestão inclusiva pelo Poder Judiciário Brasileiro=

“Pop Rua Jud” program – CNJ Resolution No. 425/2021 - inclusive management by the Brazilian Judiciary

Catarina von Zuben; Daiana Monteiro Santos 214

Acontecimentos 238

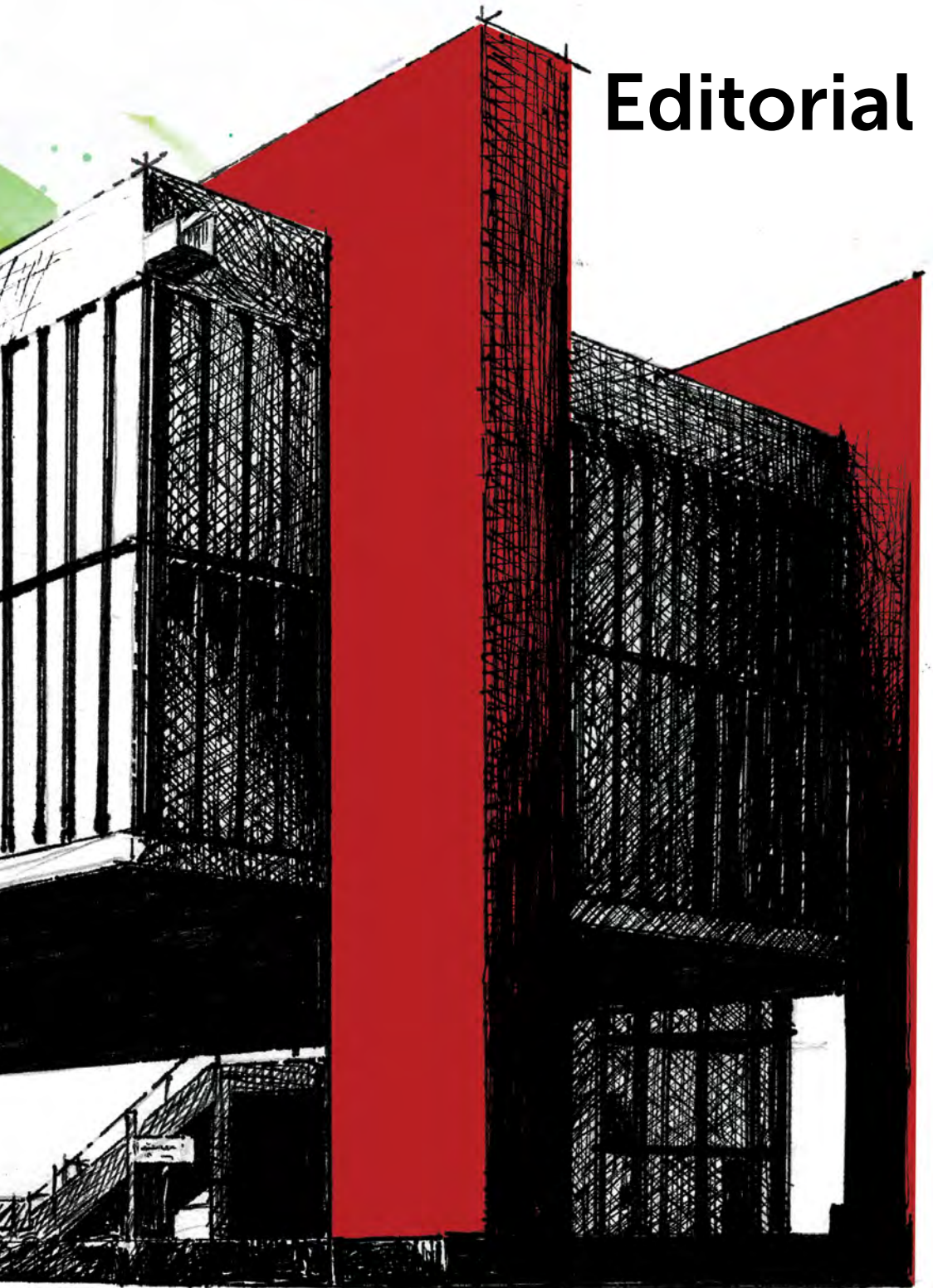
Composição do Tribunal 250

Instruções aos autores 275





Editorial



Caros leitores e leitoras,

É com satisfação que apresentamos a edição número 34 da Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região, uma coletânea de artigos doutrinários dedicada a temas contemporâneos de alta relevância para o Direito do Trabalho. Esta publicação consolida-se como instrumento de difusão do conhecimento especializado para a comunidade jurídica. O conteúdo aborda as implicações políticas, econômicas e sociais inerentes ao universo do trabalho.

A Seção *Doutrina* reúne reflexões sobre questões fundamentais da atualidade trabalhista, como a aplicabilidade das normas regulamentadoras aos servidores públicos estatutários à luz do princípio do trabalhador sem adjetivos; a flexibilização do trabalho docente; a legitimidade sindical e a execução coletiva concorrente; o papel integrativo do sindicato, da CIPA e da empresa na implementação das alterações da NR-01; o eSocial e o meio ambiente do trabalho; mediação trabalhista e o novo acesso à justiça; direitos humanos, direitos fundamentais e direitos sociais.

Em *Jurisprudência Anotada*, apresenta-se uma análise crítica da tese da prevalência do negociado sobre o legislado no Direito do Trabalho brasileiro, à luz da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal consolidada no Tema 1046 e da experiência histórica da construção normativa trabalhista.

A Seção *Legislação Comentada* dedica-se ao estudo do trabalho escravo contemporâneo — flagelo que persiste nas relações entre capital e trabalho —, examinando o arcabouço normativo internacional e nacional sobre o tema, com foco na análise das responsabilidades do Estado, nas políticas públicas e nas ações estruturais voltadas à erradicação dessa grave violação da dignidade humana.

Em Registros da 2ª Região, a Subseção *Memória* traz o artigo “Mulheres na magistratura trabalhista: o TRT-2 e a conquista da paridade de gênero”, que reconstitui a trajetória histórica da presença feminina na magistratura brasileira, com ênfase no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. O texto destaca o papel dos concursos públicos como mecanismo de democratização do acesso às carreiras jurídicas,

superando barreiras legais e culturais historicamente impostas às mulheres.

Na Subseção *Ações em Destaque* são apresentadas as atividades do Programa “Pop Rua Jud”, em especial no TRT-2, com destaque para os mutirões de atendimento a pessoas em situação de rua. A iniciativa integra uma política judiciária inclusiva, amparada na garantia dos direitos fundamentais e na dignidade da pessoa humana. O artigo também apresenta um estudo do cenário social brasileiro e dos normativos pertinentes com citação de jurisprudência e literatura.

Por fim, o Suplemento de Decisões Judiciais, em separado, reúne recentes julgados das duas instâncias e um ementário com todas as Turmas do Regional.

Que esta leitura estimule o pensamento crítico, promova o aprimoramento profissional e contribua para a formação contínua de todos aqueles comprometidos com a construção de um Direito do Trabalho cada vez mais justo e efetivo.

Boa leitura!

Comissão de Revista, biênio 2024-2026

Desembargador Davi Furtado Meirelles (Presidente)

Desembargador Ricardo Verta Ludovice

Desembargadora Rosana de Almeida Buono

Conselho Editorial da Revista

Catarina von Zuben

Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro

Gabriel Lopes Coutinho Filho

Gilberto Carlos Maistro Junior

Jorge Rosenbaum Rimolo

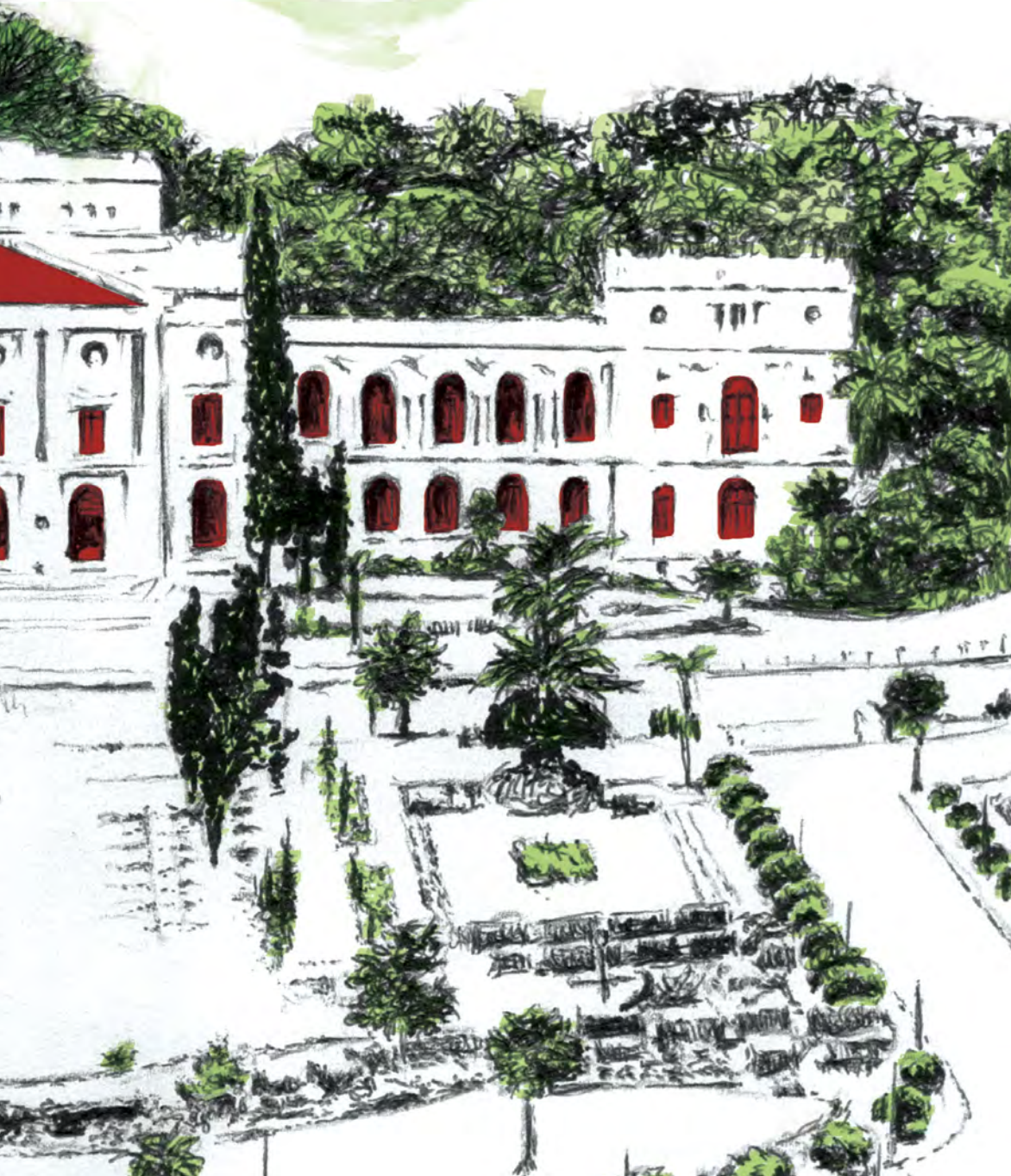
Ronaldo Lima dos Santos

Silvana Abramo Margherito Ariano

Wilma Gomes da Silva Hernandes



Doutrina



Direitos humanos, direitos fundamentais e direitos sociais e o direito do trabalhador a ter direitos

Human rights, fundamental rights, social rights, and the worker's right to have rights

Anamaria Vital Martins de Matos *

Submissão: 17 abr. 2025

Aprovação: 10 jul. 2025

Resumo: Este trabalho analisa os direitos humanos, fundamentais e sociais sob a perspectiva do direito do trabalhador a ter direitos. Parte-se da hipótese de que o trabalho sem garantias sociais viola o princípio da dignidade da pessoa humana e compromete toda a principiologia juslaboralista. A pesquisa percorre a evolução histórica dos direitos humanos, suas dimensões, sistemas de proteção global e internacional e a constitucionalização desses direitos no Brasil. Em seguida, analisa os ataques aos direitos sociais e sua relação com o avanço da ideologia neoliberal, destacando os direitos à razoável jornada de trabalho e ao próprio trabalho, enquadrando os direitos trabalhistas necessariamente na categoria direitos humanos. Analisa, por fim, a temática do *direito a ter direitos*, arguida por Hannah Arendt. O estudo reafirma o direito do trabalho como um direito humano fundamental e defende que a luta pela defesa dos princípios de direito do trabalho é a única forma legítima de garantir a dignidade da classe trabalhadora frente à exploração capitalista.

Palavras-chave: direitos humanos; direitos sociais; direito do trabalho.

Abstract: *This paper analyzes human, fundamental, and social rights from the perspective of the worker's right to have rights. It is based on the hypothesis that labor without social guarantees violates the principle of human dignity and undermines the entire foundation of labor law principles. The research traces the historical evolution of human rights, their dimensions, global and international protection systems, and the constitutionalization of these rights in Brazil. It then examines the attacks on social rights and their connection to the rise of neoliberal ideology, highlighting the rights to a reasonable working*

* Mestranda em Direito do Trabalho pela Universidade Federal de Pernambuco e Oficiala de Justiça do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

day and to work itself, framing labor rights as inherently human rights. Finally, it addresses the concept of the right to have rights as argued by Hannah Arendt. The study reaffirms labor law as a fundamental human right and asserts that the struggle to uphold the principles of labor law is the only legitimate means of ensuring the dignity of the working class in the face of capitalist exploitation.

Keywords: *human rights; social rights; labor law.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Direitos humanos: uma abordagem geral | 2.1 Evolução histórica e vertentes de proteção | 2.2 Os sistemas global e internacional de proteção | 2.3 Dimensões e características | 3 Direitos fundamentais: a internalização dos direitos humanos | 4 Direitos sociais e o direito de ter direitos | 4.1 O direito à razoável jornada de trabalho | 4.2 O direito humano ao trabalho | 4.3 O direito do trabalho elevado à categoria de direito humano | 4.4 O direito de ter direitos | 5 Considerações finais

1 Introdução

Quando se fala em direitos humanos tem-se, de um lado, a ideia quase que natural, instintiva, de que todo ser humano é dotado de direitos básicos que garantam sua existência digna na Terra. De outro lado, e paradoxalmente, o que deveria ser natural é, na verdade, objeto de conflito para uma crescente parcela da população que, alinhando-se aos ideais fascistas propagados pela extrema direita, se posiciona contra a universalidade desses direitos, desconhece suas nuances, propaga que direitos humanos deveriam ser conferidos apenas a “humanos direitos” e nega, sistematicamente, dignidade a grupos humanos com base na sua raça, gênero, renda e território.

Na seara dos direitos trabalhistas, direitos humanos que são, essa disparidade fica ainda mais evidente. Junto com a porteira aberta do fascismo, o que se viu no Brasil pós-golpe de 2016 foi uma enxurrada de ataques a direitos sociais, tanto na esfera legal, com a reforma trabalhista de 2017, quanto na esfera material, com empregadores negando eficácia aos direitos sociais e trabalhistas ainda existentes na Constituição, afirmando, sem pudores, que os trabalhadores têm agora de escolher entre “ter direitos e não ter trabalho” ou “ter trabalho, mas não ter direitos”. Afirmam: “as duas coisas não dá mais para ter”. É aí que se insere a discussão relativa ao direito a ter direitos, trabalhada por Hannah Arendt, abordada inclusive em sede

jurisprudencial pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que afirmou assistir a toda e qualquer pessoa, em especial àquelas “que nada têm e que de tudo necessitam” (Brasil, 2005), uma prerrogativa essencial que se impõe como fator de viabilização dos demais direitos e liberdades: o direito a ter direitos.

A partir do estudo dos direitos humanos de forma geral e dos direitos sociais, em específico, pretende-se, com enfoque no *direito a ter direitos*, comprovar a hipótese de que o trabalho sem direitos sociais atenta contra o fundamento constitucional da dignidade da pessoa humana e contra toda uma principiologia juslaboralista que tutela a relação desigual consubstanciada na compra e venda da força de trabalho.

No presente trabalho, faremos, de início, uma abordagem geral acerca dos temas relativos aos direitos humanos, sua evolução histórica e vertentes de proteção, suas dimensões e características, com um olhar para os sistemas global e internacional de proteção desses direitos. Em seguida, analisaremos os processos de internalização dessas normas internacionais e as nuances de negação dos direitos sociais dos trabalhadores, com destaque para o direito à razoável jornada de trabalho, o direito ao trabalho e os direitos trabalhistas de um modo geral, a fim de demonstrar que esse ataque aos direitos sociais, dentre os quais se encontram os direitos trabalhistas, tem a intenção de, atentando contra a dignidade humana dos trabalhadores, mitigar todas as suas possibilidades de luta contra o sistema que os explora e oprime.

Por fim, analisaremos a temática do *direito a ter direitos*, de forma a demonstrar que os requisitos elencados por Hannah Arendt para a aquisição da cidadania e, conseqüentemente, da dignidade humana, não são suficientes para que todos os membros de uma mesma nação gozem da mesma proteção social e laboral, especialmente no capitalismo, cujos privilégios das classes dominantes se alimentam dos direitos humanos trabalhistas usurpados da classe trabalhadora.

2 Direitos humanos: uma abordagem geral

Os Direitos Humanos nem sempre existiram como um corpo sólido de direitos. Somente com o desenvolvimento de valores morais relativos a um determinado grau de evolução da vida em sociedade é que o ser humano foi criando regramentos básicos para manter o convívio mínimo necessário à sua existência. Por essa razão é que, para certa

parcela de estudiosos, não sem controvérsias¹, o cilindro de Ciro, de 539 a.C., detém o papel de primeira declaração de direitos humanos. Outra parcela de estudiosos apresenta a Magna Carta, de 1215, como primeiro documento a tutelar esses direitos básicos.

A despeito de o estabelecimento de Direitos Humanos na modernidade coincidir com a luta pelo poder empreendida pela burguesia e seus ideais de *liberdade, igualdade e fraternidade*, com a principal finalidade de justificar a propriedade privada e a compra e venda da força de trabalho, o fato é que, à medida em que a humanidade evolui, seja na sua dimensão individual, com os seres humanos desenvolvendo cada vez mais habilidades e tecnologias, seja na sua dimensão coletiva, com a diferenciação dos sistemas sociais, um punhado de direitos básicos, fundantes de toda a natureza humano-social, passa a existir: os Direitos Humanos.

A tendência à barbárie, no entanto, parece não abandonar nunca a natureza humana e talvez a antropologia ou a psicanálise tenham explicações outras para isso e, no contexto do modernismo e do pós-modernismo, o materialismo histórico apresenta o modo de produção capitalista e sua necessária reprodução como a principal causa do quadro de desrespeito a direitos fundamentais no qual a humanidade está atualmente inserida, com cada vez mais requintes de vileza em tempos de neoliberalismo.

Basta se ter em conta que, em pleno século XXI, mesmo diante do elevado grau de evolução social já alcançado, vivemos em meio a inimagináveis violências contra os direitos humanos em todas as suas dimensões. Mas, a despeito dessa “natureza bárbara” e mesmo a despeito da ciclicidade da história e do poder da ideologia, que alteram a estrutura das crenças sociais, é inegável que, assim como a humanidade alcançou inimagináveis avanços na seara tecnológica, acerca dos quais não se pode falar em retrocesso, o mesmo se pode e se deve dizer quanto aos avanços alcançados em termos de conquistas de direitos humanos. Não se pode retroceder. E qualquer retrocesso que ocorra será sempre uma ilegalidade.

Fala-se em ilegalidade porque, para além da sua principiologia fundante e a despeito de importantes teorias que os enxergam como

1 É interessantíssimo o estudo acerca da utilização/interpretação do Cilindro de Ciro na atualidade e da polêmica sobre o documento ser, ou não, a primeira declaração de Direitos Humanos do mundo, constante do artigo intitulado Cilindro de Ciro: usos e abusos do passado, de Ivan Esperança Rocha (2020).

direito natural, os direitos humanos estão tutelados, dentro dos sistemas global e internacional de proteção aos direitos humanos, pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de cogência universal, além de outros instrumentos normativos de caráter regional e global. Soma-se a isso o fato de que a maioria dos Estados têm esses direitos humanos incorporados às suas Constituições, momento em que se passa a falar em direitos fundamentais, que nada mais são do que os direitos humanos internalizados no sistema jurídico de um país.

O estudo dos Direitos Humanos compreende diversas esferas, tais como a sua evolução histórica, a principiologia a eles inerentes, as suas vertentes de proteção, suas dimensões e características, dentre outros. Passemos a essas análises para, a partir delas, nos voltarmos mais especificamente ao estudo dos direitos sociais, em especial ao direito ao trabalho, ao direito do trabalho e às discussões que deles decorrem.

2.1 Evolução histórica e vertentes de proteção

Como se sabe, não foi a DUDH que estabeleceu as primeiras garantias em termos de Direitos Humanos. A passagem da barbárie para a vida em sociedade se deu num longo processo histórico, entre idas e vindas, muitas vezes com contradições latentes, como foi a existência da escravidão em pleno *Século das Luzes*.

A análise da evolução histórica dos Direitos Humanos aponta os principais documentos que antecederam a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 1948, e que garantiram a proteção a esses direitos no curso da história, em especial a história ocidental, quais sejam: a Magna Carta, de 1215, que limitou o poder absolutista do Rei Inglês João Sem-Terra; a Lei do Habeas Corpus, de 1679, que garantia a liberdade de locomoção e que, embora normatizada nessa data, já existia desde a promulgação da Magna Carta; o *Bill of Rights*, a carta de direitos inglesa, de 1689, que garantiu a participação popular na criação e cobrança de tributos, além de vedar a instituição de impostos excessivos e punições cruéis e a Declaração de Independência das 13 colônias, de 1776, que foi a gênese dos Estados Unidos da América e baseada em ideais iluministas.

Também antecedeu a DUDH, a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (DDHC), de 1789, decorrente da Revolução Francesa e seus ideais de liberdade, igualdade e fraternidade. Embora haja similitudes em certos aspectos entre ambas, trata-se de declarações com feições diversas. A Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão (DDHC),

além de não ter o caráter universal da DUDH, determinava critérios elitistas e de caráter burguês para considerar uma pessoa como cidadão, além de se referir apenas aos direitos dos homens, excluindo em muitos aspectos os direitos das mulheres, mesmo as pertencentes à burguesia².

Cumpra, neste ponto, abrir um parêntese para abordar a visão de Marx, apresentada no seu escrito "A questão judaica", que trata das declarações francesa e estadunidense. Tratando do tema da liberdade religiosa dos judeus e as consequentes questões relativas à sua emancipação política e humana, Marx tece duras críticas ao ideal de Direitos Humanos propugnado pela sociedade burguesa.

Analisando os conceitos de liberdade, igualdade e segurança defendidos naquela declaração, Marx conclui que "o direito do homem à liberdade não se baseia na união do homem com o homem, mas, pelo contrário, na separação do homem em relação a seu semelhante", enxergando o "direito humano" à propriedade privada como sendo a aplicação prática do conceito de liberdade (Marx, 1843). Da mesma forma, o conceito de igualdade, nesse contexto, seria o direito de todo homem ter essa liberdade de ser "uma mônada³ presa a si mesma" e o conceito de segurança seria o

[...] conceito social supremo da sociedade burguesa, o conceito de polícia, segundo o qual toda a sociedade somente existe para garantir a cada um de seus membros a conservação de sua pessoa, de seus direitos e de sua propriedade" (Marx, 1843).

Após a Declaração de 1789, vieram as Convenções de Genebra, de 1864, 1906, 1929 e 1949, que consistiram em tratados internacionais que estabeleceram normas destinadas a limitar o sofrimento humano decorrente dos crescentes conflitos armados, constituindo o núcleo do *Direito Humanitário*.

Em 1919, ainda no entremeio das celebrações das Convenções de Genebra, foi assinado o Tratado de Versalhes, um acordo de paz firmado

2 O que levou a escritora Marie Gouze, sob o pseudônimo de Olympe de Gouges (GOUGES, 1791), a propor à rainha Maria Antonieta, durante a Revolução Francesa (1789-1799), a sua Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã, terminando por ser guilhotinada em 1793, acusada de ser contrarrevolucionária e uma mulher "desnaturada".

3 O termo "mônada" foi desenvolvido pelo filósofo Leibniz tendo o sentido de substância simples, indivisível e imaterial que forma a base de toda a realidade. Marx utiliza essa expressão para se referir aos indivíduos isolados, presos a si mesmos em decorrência da ideologia de individualidade do modo de produção capitalista, que tem por objetivo destruir os ideais de coletividade que embasam (ou deveriam embasar) a sociedade humana.

ao fim da Primeira Guerra Mundial, que, além de prever sanções à Alemanha, vencida no conflito, estabeleceu condições de paz, na tentativa de reduzir os danos causados aos seres humanos em decorrência de conflitos do início do século, constituindo-se na semente do que viria a ser a Organização das Nações Unidas (ONU), tendo por meio dele sido criados ao menos dois organismos internacionais: a Sociedade ou Liga das Nações e a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

A Liga das Nações consistiu na primeira organização de caráter geral que teve como objetivo a promoção da paz através de mecanismos jurídicos, servindo como um fórum no qual os países resolveriam pacificamente suas disputas e conflitos internacionais. Várias crises e conflitos demonstraram, no entanto, a impossibilidade de se cumprir os propósitos da Liga. Os países membros deixaram de concentrar seus esforços na segurança coletiva e passaram a celebrar seus próprios tratados e a Liga não foi capaz de impedir a eclosão da Segunda Guerra Mundial. A OIT, por seu turno, foi instituída como uma agência da Liga das Nações com o objetivo de promover o trabalho dito “decente” através de uma legislação trabalhista internacional. Com o fim da Liga e o nascimento da ONU, terminou por ser integrada a esta em 1946, como uma agência especializada, permanecendo em atividade até os dias atuais, elaborando convenções e recomendações em matéria de direito do trabalho.

Somente com o término da guerra, em 1945, após seis anos de violações extremas aos direitos humanos pelo regime nazista, culminando na explosão, pelos Estados Unidos, das duas bombas atômicas que vaporizaram seres humanos no Japão, houve então a criação da Organização das Nações Unidas (ONU), que permanece com poder de gestão em matéria de direitos humanos até os dias atuais. A despeito das críticas que lhes são feitas e de suas fraquezas patentes, a ONU continua a ser o principal organismo internacional responsável pela defesa dos Direitos Humanos na atualidade.

2.2 Os sistemas global e internacional de proteção

Em 1948, a ONU promulgou a Resolução n. 217, consubstanciada na Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH), um documento composto de um preâmbulo e 30 artigos. Sendo o principal documento de defesa dos direitos humanos até os dias atuais, traduzido para mais de 500 idiomas, a DUDH foi o pontapé inicial para a criação dos sistemas global e internacional de proteção aos direitos humanos.

O Sistema Global de Proteção aos Direitos Humanos compreende o “conjunto de mecanismos de proteção geridos tanto por órgãos *onusianos* quanto por órgãos previstos em tratados diversos apoiados pela ONU” (Ramos, 2017, p. 385). Compreendendo normas de alcance global, esse sistema conta, além da DUDH, com diversos outros tratados e convenções internacionais firmados em matéria de direitos humanos, dentre os quais se destacam o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais ambos de 1966.

Ao compilado da DUDH e desses dois pactos dá-se o nome de Carta Internacional de Direitos Humanos, denominação doutrinária dada a esse conjunto de normas que, juntas, se tornaram o primeiro documento juridicamente vinculante no Sistema Universal.

O Sistema Internacional de Proteção aos Direitos Humanos, por seu turno, reúne o sistema global e os sistemas regionais de proteção (Piovesan, 2013, p. 339), incluindo a própria ONU (1945), a Liga Árabe (1945) a Organização dos Estados Americanos (1948), o Conselho da Europa (1949) e a União Africana (2001) e é composto por esses órgãos e seus respectivos documentos, a saber: a Carta Internacional de Direitos Humanos, a Carta Árabe de Direitos Humanos, o Pacto de São José da Costa Rica, a Convenção Europeia de Direitos Humanos e a Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos.

Os Sistemas Internacional e Global de proteção aos direitos humanos são vastos e crescem progressivamente, com a atuação da ONU e dos diversos organismos internacionais na defesa e ampliação desses direitos essenciais, muito embora a realidade que se apresenta é a de uma gama de direitos humanos aí postos, mas que parecem não existir para uma grande parcela da população mundial.

2.3 Dimensões e características

A despeito de ter sido editada em um período muito posterior ao período histórico em que foram proclamados os ideais iluministas, a DUDH também é fruto dos ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, o que direcionou a classificação doutrinária dos direitos humanos nela contidos em direitos de primeira, segunda e terceira gerações, havendo quem fale, ainda, em uma quarta e quinta geração. Embora se trate de uma classificação meramente didática, quando a intenção é extirpar ou mitigar direitos, doutrinas mal-intencionadas dela se valem para justificar uma gradação entre esses direitos, tentando fazer crer que

os direitos sociais, de segunda geração, como o direito à limitação da jornada de trabalho, por exemplo, são hierarquicamente inferiores aos direitos de primeira geração, como o direito de liberdade (que inclui a liberdade contratual), quando se sabe que os direitos humanos são, na verdade, interdependentes, mesmo quando em conflito, não podendo se falar, por exemplo, em direito à vida quando não se tem uma vida com dignidade.

A didática, no entanto, é importante para a explicação desses direitos de forma que, segundo essa classificação, são direitos humanos de primeira geração ou dimensão os direitos relativos ao ideal de *liberdade*, quais sejam, direitos civis e políticos, que reclamam uma *ação negativa por parte do Estado*, pedindo para que este não intervenha, a fim de que o exercício desses direitos seja pleno. São, nesse sentido, direitos humanos de primeira geração, considerados direitos formais ou clássicos, os direitos de liberdade de expressão, de religião, de circulação, de propriedade, além do direito à presunção de inocência, do direito a um julgamento justo e do direito ao voto, dentre outros.

Já os direitos humanos de segunda dimensão são os direitos relativos ao ideal de *igualdade*, que engloba os direitos sociais, econômicos e culturais, que, por sua natureza, requerem uma *ação positiva por parte do Estado* para sua concretização, impondo-lhe a obrigação de executar políticas públicas e realizar programas sociais e ações afirmativas de forma a promover a igualdade entre os desiguais. Têm, por isso, natureza positiva, sendo considerados direitos reais ou concretos. Conformam-se nessa categoria os direitos sociais à educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados, dentre outros, não sendo esse um rol taxativo.

Os direitos humanos de terceira geração, por sua vez, decorrem dos ideais de *solidariedade* e de *fraternidade* e se referem aos direitos difusos (conferidos a grupos de caráter indeterminado) e coletivos (que atendem a grupos específicos) sendo exemplos os direitos ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, à paz, à comunicação, à qualidade de vida, à liberdade de informação, direitos do consumidor, da criança e do adolescente, dos idosos e portadores de deficiência, além do direito à proteção do patrimônio artístico, histórico, cultural, paisagístico, estético e turístico, dentre outros. São direitos destinados a toda a humanidade e sua natureza demonstra a sua imprescindibilidade à própria dignidade humana.

No tocante às características dos direitos humanos, pode-se

enumerar diversas delas, tais como sua historicidade, universalidade, inalienabilidade, inexauribilidade, irrenunciabilidade, imprescritibilidade, inviolabilidade, complementaridade, efetividade, concorrência, ilimitabilidade (os direitos humanos não podem ser restringidos em sua fruição, exceto quando necessitam se adequar uns aos outros), vedação ao retrocesso (princípio que garante que os direitos humanos conquistados universalmente não podem sofrer retrocessos seja de que ordem for, de modo que a sociedade não pode voltar a um patamar inferior em termos de direitos humanos anterior ao atual), indivisibilidade, aplicação imediata, essencialidade, dentre outras. O exame detalhado dessas características conforma-se com o estudo dos princípios de direitos humanos, matéria que reclama um estudo mais denso do que este que ora propomos.

3 Direitos fundamentais: a internalização dos direitos humanos

Como afirmado anteriormente, o conceito de direitos fundamentais se refere aos direitos humanos internalizados nas constituições dos países através de processos legais que incorporam os tratados e convenções internacionais ao seu conjunto normativo interno. Todos os direitos humanos constantes do Título II da Constituição Federal do Brasil (CF/1988) estão consubstanciados sob a forma de direitos fundamentais (bens jurídicos) e garantias fundamentais (instrumentos que protegem esses bens). Qualquer outro direito humano que venha a ser internalizado no ordenamento jurídico interno de um país passa a ser considerado também um direito fundamental.

Sobre o tema da internalização de direitos, esclarecemos que o Brasil adota o sistema misto de incorporação de normas internacionais ao seu ordenamento jurídico, segundo o qual, para a incorporação dos tratados internacionais em matéria geral, utiliza-se o processo de incorporação legislativa mas, para a incorporação dos tratados internacionais em matéria de direitos humanos, utiliza-se a incorporação imediata decorrente do princípio da aplicabilidade imediata das normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais, constante do § 1º do art. 5º da Constituição Federal de 1988 (Piovesan, 2013, p. 147).

O princípio da aplicabilidade imediata não impede, no entanto, a existência de um processo legislativo de incorporação de tratados internacionais em matéria de direitos humanos e o § 3º ao art. 5º da Constituição Federal estabelece que:

Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais (Brasil, 1988).

Além da sua aplicabilidade imediata, aprovados de acordo com essas regras, os tratados internacionais em matéria de direitos humanos passam a ter *status* de emenda constitucional. Quando não observado esse rito, eles têm *status* supralegal, estando, assim, abaixo da Constituição, mas acima das demais leis.

A fundamentalidade dos direitos humanos é, assim, garantida não só pela Constituição, mas também pelas normas internacionais que ingressam no ordenamento jurídico tanto através do sistema de incorporação imediata, com a ratificação, quanto através do sistema legislativo.

4 Direitos sociais e o direito de ter direitos

Se a introdução de direitos humanos universais, no sistema jurídico global, tem se dado por meio de um processo lento e na maioria das vezes tortuoso, dentro desse cenário, a conquista de direitos sociais tanto mais. Tais direitos humanos, em sua maioria demandando uma ação positiva por parte do Estado para que se concretizem, não foram conferidos por benevolência das elites dominantes, mas, pelo contrário, foram e vêm sendo conquistados com muita luta pela classe trabalhadora, que é a classe social que primordialmente deles necessita e faz uso, para ter asseguradas as condições materiais mínimas necessárias à sua sobrevivência.

Os direitos sociais, dentro da Constituição Federal Brasileira de 1988, estão previstos no Título II, "Dos Direitos e Garantias Fundamentais", Capítulo II, "Dos Direitos sociais", nos artigos 6º a 11. O art. 6º determina que:

São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados [...] (Brasil, 1988).

O art. 7º prevê um rol de direitos fundamentais dos trabalhadores, explicitando que tal rol não afasta outros direitos que visem à melhoria da

sua condição social. A constituição não fala em direitos dos empregados, mas em direitos dos trabalhadores. São trinta e quatro incisos com previsões de direitos trabalhistas como salário-mínimo, FGTS, décimo terceiro salário, jornada de oito horas diárias, dentre outros. O art. 8º trata dos direitos relativos à livre associação profissional ou sindical e estabelece as bases do direito sindical. O art. 9º trata do direito de greve e os artigos 10 e 11 tratam da participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados de órgãos de seu interesse profissional ou previdenciário. Há diversos outros direitos sociais esparsos dentro do texto constitucional, bem como em legislações infraconstitucionais, assim como temos esses direitos tutelados também na esfera internacional, seja na DUDH, seja nos tratados e convenções internacionais, seja nas recomendações da OIT.

Na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), os direitos sociais estão previstos nos artigos 23 a 30. O direito ao trabalho é mencionado como um direito humano, assim como o direito à igual remuneração por igual trabalho; remuneração justa e satisfatória que assegure ao trabalhador, assim como à sua família, uma existência digna; direito de associação; direito a repouso, lazer, férias remuneradas; limitação razoável de horas de trabalho; direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família saúde, bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis; direito à segurança em caso de desemprego, doença invalidez, viuvez e velhice; proteção à maternidade e à infância, dentre outros. Tudo isso é direito social de todo trabalhador, direito humano.

E reitere-se: esses direitos não foram concedidos pela boa vontade da elite dominante. Muito pelo contrário, eles foram conquistados com muita luta empreendida pela classe trabalhadora. São, por isso mesmo, alvos de constantes ataques por parte dessa elite que, mais do que querer obter lucros infundáveis sobre o trabalho das pessoas, mais do que o interesse de se manter no poder, pretende, por pura crueldade, impingir sofrimento e humilhações aos trabalhadores, com toda sorte de ataque à sua dignidade.

Não analisaremos aqui todos os direitos sociais, uma vez que se trata de tarefa difícil de se empreender, especialmente em sede de artigo, considerando-se ainda mais que não se trata de um rol taxativo de direitos. Para agora, elegemos para uma breve análise o direito humano a uma razoável jornada de trabalho e o direito humano ao trabalho, além do caráter de direito humano conferido aos direitos trabalhistas,

relacionando-os à discussão sobre *direito a ter direitos*, elaborada por Arendt.

4.1 O direito à razoável jornada de trabalho

Um dos principais ataques que a classe dominante faz aos direitos humanos dos trabalhadores é o ataque ao direito a uma razoável jornada de trabalho, mencionado no art. 24 da DUDH e no inciso XIII do art. 7º da CF/1988.

No capítulo 8 do primeiro volume de *O capital*, Marx, trabalhando as fórmulas referentes à mais-valia, deixa claro que o enriquecimento do capitalista se dá a partir da utilização da força de trabalho como capital variável dentro da fórmula geral do capital. É o trabalho humano quem efetivamente produz riqueza. O capitalista compra o dia de trabalho do trabalhador e, se lhe fosse possível, utilizaria as 24 horas desse dia para produzir mais-valia. Marx (2023, p. 307) assinala que:

[...] o tempo durante o qual o trabalhador trabalha é o tempo durante o qual o capitalista consome a força de trabalho que comprou do trabalhador. Se este consome seu tempo disponível para si mesmo, ele furta o capitalista.

Essa é a visão que o capitalista tem a respeito do trabalhador: ele é mais uma peça dentro da sua engrenagem, mas a peça que efetivamente produz riqueza proporcionalmente ao tempo trabalhado. O capitalista pagou pelo seu dia, então qualquer hora a menos de trabalho é, para ele, um tempo que lhe é roubado enquanto, ao contrário, cada hora a mais que ele suga do trabalhador aumenta a sua mais-valia.

Houve um momento, nos primórdios da Revolução Industrial, em que homens e mulheres, fossem eles adultos ou crianças, muitas com quatro, cinco anos de idade, trabalhavam por dezesseis, dezoito horas diárias. Não havia quaisquer mecanismos legais que impedissem a superexploração da jornada de trabalho. O romance *Germinal*, de Émile Zola, publicado em 1885, retrata as terríveis condições de vida desses primeiros trabalhadores das fábricas (Zola, 2000). No volume I de *O capital*, Marx apresenta relatos dessas condições:

Entre maio e setembro, o trabalho dura de 5 horas da manhã até 8 da noite e, onde a secagem é feita ao ar livre, ele com frequência se estende de 4 horas da manhã às 9 da noite. A jornada de trabalho de

5 horas da manhã às 7 da noite é considerada “reduzida”, “moderada”. Crianças de ambos os sexos são empregadas a partir do sexto ou até mesmo do quarto ano de idade. Elas trabalham o mesmo número de horas dos adultos, e frequentemente mais do que eles (Marx, 2023, p. 356).

Assim sendo, uma das principais lutas da classe trabalhadora foi e continua sendo travada no tocante à duração da jornada de trabalho, porque, repita-se, é do interesse do capitalista que a jornada de trabalho aumente. Faz-se essa afirmação e sobreleva-se o tempo presente porque, como assinala Ricardo Antunes (2022), é nítido que hoje vivemos numa sociedade que retorna a formas protocapitalistas de exploração da força de trabalho, que envolvem necessariamente o aumento da jornada de trabalho. O trabalho de plataforma, por exemplo, executado por motoristas e entregadores de aplicativos, tem como uma das suas principais consequências o aumento da jornada de trabalho para extenuantes dez, doze, catorze, dezesseis horas diárias de trabalho.

Marx ensina que a jornada de trabalho é uma grandeza variável. Ela compreende um limite mínimo, que seria o tempo em que o trabalhador trabalha para custear sua existência/reprodução (tempo de trabalho necessário que, no cálculo de Marx, equivale a um período de seis horas) e um limite máximo, que consiste nas 24 horas do dia. O limite mínimo não poderia ser adotado, posto que só pagaria os custos do próprio empregado e não haveria razão lógica de o capitalista mover toda uma engrenagem para no final não lucrar nada. O limite máximo só não é usado por total impossibilidade.

Se o capitalista pudesse, faria o operário trabalhar as 24 horas por ele “adquiridas”, mas, como visto, isso é impossível, porque, para além de tudo, existe um limite físico, o da exaustão do trabalhador, que necessita de descanso, a fim de repor as suas energias. Dentro desses limites, o que há é o mais-trabalho. Marx afirma que, além desses limites:

[...] há também limites morais que impedem o prolongamento da jornada de trabalho. O trabalhador precisa de tempo para satisfazer as necessidades intelectuais e sociais, cuja extensão e número são determinados pelo nível geral de cultura de uma dada época (Marx, 2023, p. 222).

Num sistema social em equilíbrio, com alto grau de cultura, a jornada é controlada para que o trabalhador tenha tempo para exercer

seus outros direitos humanos, como o direito ao lazer, por exemplo. Já em sociedades nas quais se verificam ataques e retrocessos ao seu nível geral de cultura, um dos primeiros direitos humanos que passa a ser naturalmente atacado é o direito a uma jornada razoável de trabalho, o que arrasta consigo, num arranque, a fruição de diversos outros direitos.

No Brasil, que sempre enfrentou sérios problemas de desigualdade, frutos de uma sociedade construída e desenvolvida por quase quatrocentos anos com base no regime de escravidão, responsável em grande parte pelos inúmeros abismos sociais hoje existentes, inclusive dentro da própria classe trabalhadora, nunca houve, efetivamente, um nível geral de cultura que se refletisse, dentre outros aspectos, em jornadas razoáveis de trabalho. Ao contrário. Em tempos de neoliberalismo, onde o privilégio do trabalhador é o *privilégio da servidão*, de novo citando Ricardo Antunes e onde os privilégios das elites se alimentam dos direitos dos trabalhadores, como assinala Galo de Luta⁴, o primeiro direito humano que se esvai para alimentar os privilégios das elites é o direito à uma razoável duração da jornada de trabalho. E não se pode deixar de mencionar, por óbvio, os trabalhos de cuidados da casa, dos filhos, dos pais idosos, em sua grande maioria executados exclusivamente pelas mulheres, que têm duplas e até triplas jornadas de trabalho, não pagas nem contabilizadas e que terminam por puxar ainda mais para baixo o nível geral de cultura e de dignidade dessas trabalhadoras.

4.2 O direito humano ao trabalho

Adotado o marco teórico do marxismo na construção do presente estudo, depreende-se que o direito humano ao trabalho, previsto no art. 6º da Constituição Federal e no art. 23 da DUDH, não é visto aqui como o direito ao trabalho previsto num contrato de emprego, celebrado dentro dos parâmetros do sistema capitalista, nem muito menos o direito a qualquer trabalho desprotegido, exercido dentro dessa mesma sistemática, manchado pela apropriação da mais-valia pelos empresários e pela total falta de proteção ao trabalhador.

O direito ao trabalho, elevado à categoria de direito humano,

⁴ Paulo Roberto da Silva Lima, conhecido como Galo de Luta, é um intelectual periférico que trabalha, em suas palestras e entrevistas, temas como consciência de classe e luta da classe trabalhadora, desenvolvendo conceitos como esse de que "privilégio se alimenta de direitos" (Galo, 2022, 59:30).

põe em relevo o poder que o trabalho tem na evolução humana, no desenvolvimento social e individual das pessoas, na transformação dos espaços, na criação de produtos necessários à vida das pessoas. A ciência, a medicina, a física, a engenharia, a literatura, a música, a limpeza urbana, o cuidado da casa, absolutamente todo trabalho contribui para o desenvolvimento humano. E o próprio ato de trabalhar, de participar dessa grande força motriz, eleva o trabalhador a um papel especial dentro da sociedade. A afirmação de que o trabalho dignifica o homem é das frases mais repetidas e, infelizmente, talvez a mais mal utilizada: o capitalista dela se vale para impingir árduos e penosos trabalhos aos seus empregados, como se todos os rituais de sofrimento, citando Silvia Viana Rodrigues (2011), pudessem lhe purificar a alma, como num sacrifício.

O direito humano ao trabalho é o direito ao trabalho decente e desde já se afirma que não há trabalho decente dentro do capitalismo. A dor do trabalho está contida no trabalho subordinado, no enriquecimento das elites à custa da exploração da força de trabalho dos seres humanos por elas explorados e em todo o efeito de isolamento entre os trabalhadores promovido pela ideologia dominante. A delícia do trabalho, sua antítese, o direito humano fundamental ao trabalho, ao trabalho decente, esse só será pleno fora do sistema capitalista. Mas por enquanto, para que se possa ao menos viver com dignidade e lutar contra as opressões sofridas, é urgente que se possa trabalhar.

A crueldade do capitalismo reside, no entanto, em exigir que, para sobreviver, a pessoa tenha que vender sua força de trabalho e, ao mesmo tempo, negar esse direito a uma massa de trabalhadores, a fim de, mantendo um exército reserva de desempregados, barganhar salários e direitos.

O capitalismo, se por um lado opera o aumento da jornada de trabalho para uns, por outro lado cria o cenário em que outra parcela dos trabalhadores, a parcela dos que estão no desemprego ou o desalento, não usufruem do direito humano básico ao trabalho, para daí poderem garantir seu sustento e dignidade, servindo, além disso, como contrapeso para aumentar o grau de exploração e a redução de salários dos que trabalham. Por isso a luta pela redução da escala 6x1, encampada pelo atendente de farmácia e hoje vereador do Rio de Janeiro Rick Oliveira, no Movimento *Vida Além do Trabalho* (VAT), que ganhou repercussão nacional, é crucial, posto que se apresenta como uma das soluções a essa equação na qual as constantes são o desemprego para uns e grandes jornadas para outros.

Para o capital, desrespeitar o direito ao trabalho é um dos pressupostos fundamentais da superexploração. O desemprego, assim como a fome, humilha. O trabalhador desempregado, a quem não lhe é conferido sequer o “privilégio” de ser explorado dentro de um contrato formal de emprego, para dali poder tirar o seu sustento e o de sua família, é tão ou mais humilhado que o trabalhador em ação e, quando consegue sair dessa condição, é pela via do subemprego, sem quaisquer direitos, no que Galo de Luta denomina de *processo de encurralamento* (Nogueira; Antunes, 2023), quando o trabalhador, muitas vezes com sua profissão, é levado como boi ao matadouro, a trabalhar com o que aparece, com “o que tem”.

4.3 O direito do trabalho elevado à categoria de direito humano

Em sua Teoria geral do direito, o professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2022) defende o caráter de *fundamentalidade* conferido ao direito do trabalho, contra uma doutrina privatista que insiste em se firmar, arrastando para a esfera civil, contratual, a regulação da desigual relação de compra e venda da força de trabalho que, dentro do modo de produção capitalista, converte relações de trabalho em *relações de poder*.

Citando Mézaros, Andrade afirma que, por estarmos ainda inseridos numa sociedade hegemonicamente capitalista, permanece relevante “o apelo aos direitos humanos”, que garantam:

[...] a rejeição dos interesses particulares dominantes e a defesa da liberdade pessoal e da autorrealização individual, em oposição às forças de desumanização e da reificação ou de denominação material crescentemente mais destrutivas (Andrade, 2022, p. 498).

Andrade menciona também o estudo desenvolvido por Ximene Semirames Pereira Dall’ago na sua dissertação intitulada *O direito do trabalho na categoria de direito humano fundamental: para reconfigurar o trabalho a ser juridicamente protegido e ampliar o princípio da proteção*:

Para ela o Direito do Trabalho deve seguir sua memória histórica: ser um direito que surge da luta de classe, da luta operária. Logo, qualquer proposta de reconstituição dos direitos fundamentais deve partir das lutas locais, regionais e supranacionais (Andrade, 2022, p. 499).

Os direitos trabalhistas, voltados à garantia da dignidade aos trabalhadores e trabalhadoras inseridos dentro do sistema capitalista, são hoje, de longe, os direitos humanos que mais são atacados pelas elites. No Brasil, o golpe de 2016 e a reforma trabalhista que dele imediatamente decorreu, demonstram isso. Hoje vinga a condição imposta pelos detentores dos meios de produção, que obrigam os trabalhadores a escolherem entre, como dito, ter direitos, mas não ter trabalho, ou ter trabalho sem direitos.

4.4 O direito de ter direitos

De nada adianta se falar em direitos humanos, direitos fundamentais, direitos sociais e muito menos em direitos trabalhistas se não se pode falar no *direito de ter direitos*. Retornando ao início, à ideia quase que natural, instintiva, de que todo ser humano é dotado de direitos básicos, vemo-la, não raro, como uma ideia sem concretude, especialmente quando somos testemunhas, por exemplo, das inúmeras violações aos direitos humanos que vêm sendo praticadas contra seres humanos de Gaza, ou do Sudão, com uma ONU e uma comunidade internacional praticamente impotentes.

Mas não precisamos ir longe. Aqui no Brasil nós nos deparamos constantemente com violações aos direitos humanos, em especial aos direitos sociais e, dentro deles, aos direitos trabalhistas, violações essas que se materializam, de um lado, no sofrimento de quem trabalha sem saber se conseguirá comer no fim do dia, e, de outro lado, consequentemente, na vida privilegiada de quem não precisa trabalhar para viver.

Essa divisão entre seres humanos que podem usufruir de direitos humanos e seres humanos que não o podem remonta mesmo a outros sistemas produtivos, mas não há como negar que ela se intensificou e se firmou como premissa incontornável para o estabelecimento hegemônico do modo de produção capitalista, sua lógica reprodutiva e sua ideologia basilar que, fundada, dentre outros aspectos, no racismo, no colonialismo e no patriarcado, justifica a apropriação, por uns, da riqueza produzida por outros.

Essa apropriação se dá a partir de um contrato injusto e sempre desigual de compra e venda da força de trabalho através do qual as classes dominantes, detentoras dos meios de produção, da ideologia e das guerras, quando em tempos de aguçamento de crises, além de se apropriarem da mais-valia produzida pelo conjunto de trabalhadores,

passam a se apropriar também dos seus direitos mais fundamentais, com a fome voraz de quem deseja se apropriar até mesmo do seu direito de ter direitos e de sua humanidade. E o que garante aos trabalhadores que esses direitos não lhes sejam usurpados? Hannah Arendt afirma que é a cidadania. E nós não discordamos, porque a luta por direitos, uma luta constante da classe trabalhadora, que é de fato o que garante direitos, é decorrente do papel político que esta exerce ou pode exercer na sociedade.

Em *Origens do totalitarismo*, Hannah Arendt afirma que a emancipação do ser humano do século XX da natureza e da história fez surgir a situação na qual “o direito de ter direitos, ou o direito de cada indivíduo de pertencer à humanidade seria garantido pela própria humanidade” (Arendt, 2012, p. 406). Para a autora, a humanidade, que antes era uma força reguladora, agora, não mais compreendida nem em termos de história, nem em termos de natureza, teria se tornado *inelutável*. Dependeria do ser humano, agora, essa garantia de atribuir e resguardar direitos, o que para Arendt, não parecia ser algo universalmente possível, uma vez que o simples fato de ser humano não justificaria o direito de reivindicar direitos: “O mundo não viu nada de sagrado na abstrata nudez de ser unicamente humano” (Arendt, 2012, p. 408). Arendt pondera que o que confere direitos ao ser humano é a sua dignidade, materializada na sua participação política na sociedade. Afirma que se o ser humano perde a relevância da sua fala e todo o seu relacionamento humano, segundo ela, “das mais essenciais características da vida humana”, o que o torna um ser político que vive em comunidade, ele perde sua dignidade. Afirma: “a calamidade que se vem abatendo sobre um número cada vez maior de pessoas não é a perda de direitos específicos, mas a perda de uma comunidade disposta e capaz de garantir quaisquer direitos” (Arendt, 2012, p. 405).

A questão, tratada por Arendt numa esfera internacional, considerando-se que sua teoria advém de uma análise do nazismo e de outros regimes totalitaristas, ganha deslindes especiais quando se verifica que, dentro de uma mesma nação que se diz democrática, no seio da sua classe-que-vive-do-trabalho, há pessoas, os *subintegrados*, segundo lição de Marcelo Neves (1994) que, a despeito de terem uma nacionalidade, têm sua atuação política mitigada em diversos níveis pelas elites (os *sobreintegrados*, também no dizer de Neves), correspondendo, conseqüentemente, a diversos níveis de espoliação de seus direitos sociais e políticos, até a mais completa desumanização, justamente por não terem a favor de si uma comunidade comprometida com a defesa

da sua dignidade. Por isso, a saída para efetivação de direitos sociais tem de ser, necessariamente, pelo coletivo.

Considerando-se que “a burguesia não abre mão de privilégios por sentimento de solidariedade e amor ao próximo” (Andrade, 2022) e que privilégios se alimentam de direitos, no dizer de Galo de Luta, podemos concluir que o direito do trabalhador a ter seus direitos sociais e trabalhistas garantidos, mesmo dentro da injusta sociedade capitalista, não foi dado por ninguém. Foi conquistado com luta e se materializa hoje no conjunto dos princípios de direito do trabalho que o protegem mas que, numa relação de troca constante, têm de ser continuamente protegidos pelos trabalhadores. Afirma Gaspar Andrade: “toda pessoa, nas entranhas de uma sociedade marcada pela contradição e a desigualdade, tem que se inserir na luta coletiva, a fim de construir aqueles direitos” (Andrade, 2022, p. 294). Para esse cientista jurídico, a consciência social despida da luta coletiva se converteria em “discurso abstrato”. A saída é, portanto, pelo coletivo.

5 Considerações finais

Embora não haja, em razão do princípio da indivisibilidade dos direitos humanos, gradação conceitual entre estes, servindo a classificação doutrinária, que os divide em gerações ou dimensões, como mera didática voltada a facilitar o estudo dessa categoria de direitos, não há como negar que os direitos humanos de segunda geração, os ditos direitos sociais, advêm de uma fonte diversa da fonte burguesa da qual nasceram, por exemplo, os direitos de liberdade e de propriedade. A prova disso é a ausência, na Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão (DDHC), de 1789, de qualquer referência a direitos sociais. Isso e toda a concretude da desigual existência humana na Terra, com seres humanos que tudo têm e seres humanos a quem tudo falta, nos levam a crer que, embora não haja uma gradação conceitual, há de fato uma gradação material entre os direitos humanos.

Os direitos sociais são uma conquista da luta da classe trabalhadora e embora sobre eles parem, além da sobredita indivisibilidade, as características da inviolabilidade, da ilimitabilidade e da vedação ao retrocesso, dentre outras, a concretude da vida humana na Terra e sua materialidade de miséria e desalento nos mostram que a luta tem de ser constante, posto que não há nada garantido em termos de avanços sociais. Num estado neoliberal, perde-se direitos sociais com facilidade, a conquista de novos direitos vai se tornando um

sonho distante e a luta pela preservação de direitos sociais básicos é extenuante e dolorosa.

A falta de acesso de uma grande parcela da humanidade aos direitos sociais que lhes garantam uma existência digna na Terra, parcela essa composta, não coincidentemente, exclusivamente por trabalhadores, acarreta a redução da cidadania que, por sua vez, acarreta a redução de mais e mais direitos sociais, num ritual contínuo e sofrido de despolitização e consequente desumanização.

Por não parecer ser suficiente sua humanidade em nudez, especialmente em tempos de neoliberalismo, onde se exacerba a natureza hobbesiana do “homem como lobo do homem”; por não demonstrarem força concretizável os diversos organismos internacionais, que assistem impávidos aos horrores de uma desigualdade social crescente e de guerras desumanizantes (há guerras humanas?), é que se pergunta: como acreditar na força pungente dos direitos humanos?

É necessário que percebamos que, em tempos de retrocesso social, com o recrudescimento do fascismo e, com ele, do racismo, do machismo, hoje a luta que os trabalhadores travam, antes de tudo, é pela prevalência do direito de ter direitos, que foi por eles conquistado e que se consubstancia no conjunto dos princípios de direito do trabalho, somente garantidos e protegidos pela luta coletiva.

Referências

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Teoria geral do direito do trabalho*: explicações científicas do método dialético-discursivo e da crítica filosófica da modernidade. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2022. *E-book*.

ANTUNES, Ricardo. *Capitalismo pandêmico*. São Paulo: Boitempo, 2022. *E-book*.

ARENDT, Hannah. *Origens do totalitarismo*. Tradução: Roberto Raposo. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 31 jul. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI 2903/PB*. Ação Direta de Inconstitucionalidade. Legitimidade ativa da Associação Nacional dos Defensores Públicos (ANADEP). Pertinência temática. Configuração. Defensoria pública. Relevância dessa instituição permanente, essencial à função do Estado [...]. Relator: Min. Celso de Mello, 1º dez. 2005. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur2898/false>. Acesso em: 30 jul. 2025.

GOUGES, Olympe de. *The declaration of the rights of woman (September 1791)*. Liberty, equality, fraternity: exploring the French Revolution. Disponível em: <https://revolution.chnm.org/d/293/>. Acesso em: 7 jan. 2025.

GALO revolução periférica: real corre da rua #11. Apresentação de João França e Fernanda. Entrevistado Galo de Luta. [S. l.: s. n.], 2022. Publicado pelo canal Real corre da rua. 1 vídeo (98 min.). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=q5CgOmOUJQU>. Acesso em: 8 jan. 2025.

MARX, Karl. *A questão judaica*. 1843. Disponível em: <https://www.marxists.org/portugues/marx/1843/questaojudaica.htm>. Acesso em: 7 jan. 2025.

MARX, Karl. *O capital*: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital. Tradução: Rubens Enderle. 3. ed. São Paulo: Boitempo, 2023.

NEVES, Marcelo. Entre subintegração e sobreintegração: a cidadania inexistente. *Dados*: revista de ciências sociais, Rio de Janeiro, v. 37, n. 2, p. 253-276, 1994.

NOGUEIRA, Cláudia Mazzei; ANTUNES, Caio. Galo e Ralf: vida cotidiana e resistências em diálogos com Ricardo Antunes. *Revista de políticas públicas*, São Luís, v. 27, n. 2, p. 777-800, 19 dez. 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.18764/2178-2865.v27n2.2023.44>. Acesso em: 17 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração universal dos direitos humanos*. Paris, 1948. Disponível em: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. Acesso em: 17 abr. 2025.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 14. ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

RAMOS, André de Carvalho. *Curso de direitos humanos*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

ROCHA, Ivan Esperança. Cilindro de Ciro: usos e abusos do passado. *Notandum*, Maringá, ano 23, n. 54, p. 63-73, set./dez. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/notandum.vi54.52702>. Acesso em: 18 jan. 2025.

RODRIGUES, Silvia Viana. *Rituais de sofrimento*. 2011. Tese (Doutorado em Sociologia) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-18122012-130446/>. Acesso em: 28 jun. 2025.

ZOLA, Émile. *Germinal*. Tradução e adaptação: Silvana Salerno. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

O eSocial e o meio ambiente do trabalho: entre a prevenção de riscos e a efetividade da tutela à saúde

The eSocial and the work environment: between risk prevention and effective health protection

João Pedro Ignácio Marsillac *

Submissão: 19 abr. 2025

Aprovação: 4 jul. 2025

Resumo: O presente artigo analisa a importância do eSocial como ferramenta de promoção da saúde do trabalhador e de efetivação do direito fundamental a um meio ambiente de trabalho seguro e hígido. A proposta vai além da visão do sistema como mero instrumento de fiscalização digital, abordando sua função preventiva e sua potencialidade como fonte de prova nos litígios trabalhistas, especialmente em temas relacionados à saúde e segurança do trabalho. A pesquisa parte de uma abordagem qualitativa, com análise legislativa e doutrinária, demonstrando que a correta utilização da ferramenta pode contribuir para a conformidade legal das empresas, para a atuação mais eficaz de controle e para a redução de riscos laborais. Também se discute o papel do Poder Judiciário, especialmente da Justiça do Trabalho, na valorização das informações registradas no sistema como elementos probatórios e na construção de uma cultura de redução de acidentes e doenças ocupacionais. Conclui-se que a plataforma, quando integrada a uma política pública de proteção ao trabalho, revela-se uma importante aliada na promoção da dignidade da pessoa humana no âmbito laboral.

Palavras-chave: eSocial; meio ambiente do trabalho; saúde do trabalhador; proteção laboral.

Abstract: *This article analyzes the importance of the eSocial system as a tool for promoting workers' health and ensuring the fundamental*

* Doutor e mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, integrante do programa de Pós-Doutorado da Faculdade de Direito da USP, Especialista em Direito Público e em Direito e Processo do Trabalho. Pesquisador do GPMAT – Grupo de Pesquisa Meio Ambiente do Trabalho – USP e do Grupo de Pesquisa Estado e Economia – Mackenzie. E-mail. joao.pedro@adv.oabsp.org.br.

right to a safe and healthy work environment. The proposal goes beyond viewing the system as merely a digital inspection instrument, addressing its preventive function and its potential as a source of evidence in labor disputes, especially in matters related to occupational health and safety. The research adopts a qualitative approach, with legislative and doctrinal analysis, demonstrating that the proper use of the tool can contribute to legal compliance by companies, more effective oversight, and the reduction of occupational risks. The article also discusses the role of the Judiciary, particularly the Labor Courts, in recognizing the value of the information recorded in the system as evidentiary elements and in building a culture of accident and occupational disease reduction. It concludes that the platform, when integrated into a public policy for labor protection, proves to be an important ally in promoting human dignity in the workplace.

Keywords: eSocial; work environment; workers' health; labor protection.

Sumário: 1 Introdução | 2 Estrutura e finalidade do sistema eSocial | 3 O eSocial como ferramenta de promoção da saúde e segurança no trabalho | 4 Considerações finais

1 Introdução

A proteção à saúde do trabalhador e a preservação de um meio ambiente do trabalho equilibrado são deveres constitucionais impostos ao empregador e objetivos centrais das políticas públicas voltadas ao mundo do trabalho. A Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu artigo 7º, a redução dos riscos inerentes ao trabalho como um direito fundamental, atribuindo ao Estado e à sociedade a responsabilidade de fomentar mecanismos capazes de garantir condições laborais seguras, higiênicas e dignas.

Neste contexto, o eSocial, um sistema de escrituração digital das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas criado em 2014, surge como ferramenta estratégica para o aprimoramento da gestão das evidências relacionadas à saúde e segurança no trabalho. Embora seja frequentemente percebido como um mecanismo de simplificação e controle administrativo, a plataforma também se mostra um instrumento indutor de boas práticas empresariais. Isso ocorre ao exigir o registro tempestivo e sistematizado de dados sobre o ambiente laboral, os

fatores de risco ocupacional e as medidas de redução de risco adotadas pelas organizações (Sekula, 2018, p. 4).

Este artigo tem por objetivo analisar a função preventiva do eSocial no âmbito das relações de trabalho, especialmente no que tange à sua contribuição para a promoção da saúde ocupacional e à conformidade das empresas com as normas de segurança e medicina do trabalho. Parte-se da premissa de que o correto preenchimento das obrigações previstas no sistema não apenas cumpre exigências legais, mas também potencializa a atuação do Estado na fiscalização e na indução de ambientes laborais mais seguros, saudáveis e socialmente responsáveis.

2 Estrutura e finalidade do sistema eSocial

A plataforma foi criada pelo governo por meio do Decreto n. 8.373/2014 e regulamentada pela Resolução do Comitê Diretivo do eSocial n. 2/2016. A sua finalidade é unificar as obrigações acessórias das empresas nas áreas fiscais, previdenciárias e trabalhistas, em conformidade com o Sistema Público de Escrituração Digital (SPED). O SPED, por sua vez, objetiva modernizar a administração tributária e integrar os fiscos em âmbito federal, estadual e municipal.

De acordo com o artigo 2º do Decreto n. 8.373/2014, a unificação visa padronizar a transmissão, validação, armazenamento e distribuição de registros. O eSocial substituirá a entrega de diversos formulários e declarações. Antes, esses documentos eram exigidos de diferentes entidades, como empregadores (inclusive domésticos), empresas e equiparados, segurados especiais, pessoas jurídicas de direito público (União, Estados, Distrito Federal e Municípios), e demais pessoas jurídicas e físicas que pagassem rendimentos sujeitos a imposto de renda retido na fonte (incisos I a IV do §1º do artigo 2º do Decreto n. 8.373/2014).

Segundo o artigo 3º do decreto, o eSocial será regido pelos princípios (objetivos) de viabilizar a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas, racionalizar e simplificar o cumprimento de obrigações, eliminar a redundância nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas, aprimorar a qualidade de indicadores das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias e conferir tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte.

Como parte dessa unificação, a imputação de dados em tal sistema eliminaria a necessidade do preenchimento de Guia de Informações à Previdência e Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (GFIP), da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), da Declaração

do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF) e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

Essa unificação de dados deve ser celebrada, pois otimiza a gestão da empresa, inclusive no que concerne a gestão de saúde e segurança ocupacional, permitindo um monitoramento em tempo real das condições de trabalho dos colaboradores, centralizando informações sobre exames dos empregados, uso de EPIs e riscos que existem no dia a dia da empresa.

O sistema foi criado com o intuito de integrar os registros dos órgãos citados acima, de forma a unificar os dados e fazer o cruzamento de tais dados, como forma de tornar mais eficiente a fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas, fiscais e previdenciárias. Conforme o artigo 2º do Decreto n. 8.373, de 11 de dezembro de 2014, o eSocial constitui-se como o instrumento de unificação da prestação das informações relacionadas à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, com a finalidade de padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, compondo um ambiente nacional integrado por:

- a) escrituração digital contendo dados fiscais, previdenciários e trabalhistas;
- b) aplicação para preenchimento, geração, transmissão, recepção, validação e distribuição dessa escrituração; e
- c) repositório nacional para armazenamento centralizado desses registros (Brasil, 2014).

Ao centralizar essas anotações, que eram dispersas em diferentes plataformas, o eSocial permite que órgãos como a Receita Federal, o Ministério do Trabalho e Emprego, a Previdência Social e a Caixa Econômica Federal tenham acesso integrado e em tempo real às informações prestadas pelos empregadores. Com isso, busca-se maior eficiência na fiscalização e no controle das exigências legais trabalhistas, previdenciárias e tributárias, sem aumentar o ônus para o empregador que atua em conformidade com a legislação.

A modernização que o eSocial gera promove economia significativa tanto para a fiscalização quanto para a empresa, pois a sistematização de imputação de dados dilui os riscos de ela ignorar algum item importante que se deve atentar na proteção da saúde dos trabalhadores.

Não foram criadas obrigações em termos de cumprimento. Esses dados já deveriam ser fornecidos, mas anteriormente eram exigidos por meio de diversos outros documentos, como a Guia de Informações à Previdência e Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

(GFIP), da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), da Declaração do Imposto de Renda Retido na Fonte (DIRF) e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Contudo, a partir de sua criação, tais imputações passaram a ser por meio de um único sistema. Segundo os mesmos autores (Pimentel *et al.*, 2024, p. 52), o eSocial abrange dados declarados relacionados a:

- a) vínculos empregatícios: cadastro de empregados, registro de admissões, alterações cadastrais, desligamentos, entre outros;
- b) folha de pagamento: dados referentes à remuneração dos trabalhadores, incluindo salários, horas extras, descontos, FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), e contribuições previdenciárias;
- c) saúde e segurança no trabalho: registros de acidentes de trabalho, exames médicos ocupacionais, programas de prevenção (como PPRA e PCMSO), e informações sobre equipamentos de proteção individual (EPI);
- d) afastamentos: informações sobre afastamentos temporários de empregados por motivos de doença, licenças maternidade e paternidade, entre outros;
- e) encargos trabalhistas e previdenciários: detalhes sobre contribuições previdenciárias, FGTS, e retenções de impostos;
- f) eventos trabalhistas e previdenciários: ocorrências específicas, como férias, aviso prévio, afastamentos temporários, entre outros.

A referida ferramenta traz inúmeras vantagens, dentre elas podem ser citadas a de unificar as obrigações com o envio de dados diversos para uma única plataforma, o que pode vir a ser útil em cumprir com um problema recorrente que é o de cumprir com todas as leis trabalhistas, bem como a redução de burocracias e o maior controle da observância das normas legais, já que o próprio sistema aponta, ao solicitar informações, o que deverá ser cumprido para garantir a regularidade. Além disso, o sistema é transparente e permite uma melhor fiscalização do cumprimento das normas, além de poder ser integrado em outros sistemas, o que iria facilitar o envio de tais evidências (Pimentel *et al.*, 2024, p. 55).

No entanto, o eSocial, por vezes, é apontado como um sistema complexo e que demanda uma mão de obra especializada, o que pode ser um grande problema para empresas de porte menor, gerando custos adicionais. Além disso, o sistema pune com maior rapidez pelo não cumprimento das exigências legais, já que ele mesmo faz a verificação

das informações imputadas. Ademais, o sistema está suscetível a problemas técnicos e, em razão disso, muitas mudanças na plataforma podem ocorrer. Isso exige um monitoramento contínuo por parte das empresas e constantes atualizações a respeito das funcionalidades do sistema para que não corram o risco de sofrerem sanções (Pimentel, et al., 2024, p. 55-56).

As informações no eSocial são enviadas por meio dos chamados “eventos”, organizados em quatro grupos: iniciais, tabelas, não periódicos e periódicos. Os eventos iniciais – como o S-1000 – têm a finalidade de identificar o empregador, contribuinte ou órgão público, fornecendo dados essenciais sobre sua classificação fiscal e sua estrutura administrativa, bem como realizam o cadastro inicial dos vínculos trabalhistas ativos, mesmo que referentes a trabalhadores afastados, durante a fase de implantação do sistema. Esses parâmetros iniciais servem de base para a validação dos demais eventos subsequentes (Brasil, 2024).

Por sua vez, os eventos de tabela servem como complemento aos eventos iniciais e servem para validar os eventos periódicos e não periódicos. Segundo Tatiane Zacheski Brina (2017, p. 62), será:

[...] configurado os lançamentos utilizados no sistema da folha de pagamento das empresas e de suas prestadoras de serviços contábeis para que sejam aceitos no programa do E-Social, então torna-se extremamente importante o seu preenchimento de forma correta e observando sempre a data de início da validade, que nada mais é que a competência a ser informada no sistema. As informações aqui passadas serão armazenadas em forma de históricos, não sendo permitidas informações duplicadas para um mesmo item e período de validade.

Em seguida, os eventos não-periódicos “são que aqueles eventos não premeditados, mas que asseguram os direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores” (Brina, 2017, p. 17), como admissões e desligamentos, alterações de salários e funções, até mesmo a exposições a agentes de risco à saúde.

Cada evento do eSocial possui prazos próprios de envio, estabelecidos para garantir os direitos dos trabalhadores e a arrecadação correta de encargos. Esses prazos são específicos para cada tipo de evento, vinculados à sua efetiva ocorrência no sistema. Já, os demais eventos — aqueles com prazos diferentes dos principais — devem ser

informados por meio do Registro de Eventos Trabalhistas (RET), que agrupa os eventos não periódicos e assegura que somente sejam aceitos se consistentes com o conjunto de informações já registrados (Totvs, 2024).

E, por fim, os eventos periódicos, que são os que, ao contrário dos não-periódicos, devem respeitar uma periodicidade, como a folha de pagamento (mensal), que geram a verificação do cumprimento de obrigações previdenciárias e fiscais, já que o fato gerador é o pagamento de salários. Podem ser citados como exemplos o lançamento de horas extras, horas faltas, afastamentos, férias, enfim, tudo o que pode ocorrer com os trabalhadores no mês trabalhado (Brina, 2017, p. 18).

Nesse sentido, observa-se que o sistema atua como um catalisador para a melhoria das práticas internas das organizações, sobretudo no que diz respeito à elaboração de laudos técnicos, à realização de treinamentos obrigatórios e ao cumprimento das Normas Regulamentadoras (NRs) expedidas pelo antigo Ministério do Trabalho. A integração dos dados favorece, ainda, a atuação mais coordenada dos órgãos fiscalizadores, como a Auditoria-Fiscal do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, que passam a contar com informações estruturadas e rastreáveis para embasar suas ações.

A compreensão dos fundamentos, estrutura e funcionamento do eSocial é essencial para que se possa avaliar com precisão o seu potencial transformador. Mais do que uma ferramenta meramente burocrática, o sistema se apresenta como um instrumento capaz de contribuir diretamente para a promoção de um ambiente de trabalho mais justo, seguro e saudável — tema que será aprofundado no próximo capítulo.

3 O eSocial como ferramenta de promoção da saúde e segurança no trabalho

A proteção à saúde do trabalhador e a promoção de um meio ambiente laboral seguro e equilibrado constituem direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, especialmente em seus artigos 6º e 7º, inciso XXII. Nesse contexto, o eSocial surge como um relevante instrumento de política pública voltado à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, ao permitir o acompanhamento sistemático das condições de trabalho oferecidas pelas empresas.

Os eventos mencionados no capítulo anterior podem servir como um mecanismo para monitorar, criar políticas públicas e verificar se as

empresas estão respeitando a saúde dos trabalhadores, já que os dados relativos ao meio ambiente do trabalho devem ser inseridos em tal ferramenta.

Por exemplo, no fluxo de informações iniciais, as empresas devem cadastrar o evento da admissão do empregado, código S-2200. Caso ele sofra algum tipo de acidente ou desenvolva alguma doença do trabalho, além de emitir a CAT, ela deverá cadastrar o evento S-2210. Em caso de afastamento temporário, deverá ser registrado o evento S-2230, o que permite o reconhecimento e monitoramento dos riscos.

De forma mais clara, ao ser admitido, o empregado realiza o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), que contém indicadores sobre suas condições físicas e integra o Programa de Controle Médico e Saúde Ocupacional (PCMSO). Esse procedimento visa acompanhar a exposição a riscos no ambiente de trabalho e impedir que o trabalhador exerça atividades em contato com agentes potencialmente nocivos, assegurando que esteja apto para desempenhar suas funções.

Com base em tais anotações, a empresa deverá elaborar o LTCAT correspondente, para analisar a condição ambiental a qual ele estará submetido para verificar se ele terá ou não direito ao recebimento de adicional de insalubridade e periculosidade, bem como quais equipamentos de proteção individual serão necessários para a realização daquela atividade, os quais também serão cadastrados no eSocial, quando do seu fornecimento.

O próprio programa irá repassar esses parâmetros ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) para que este faça o cálculo da contribuição previdenciária incidente, bem como verifique a necessidade de conceder algum benefício ou ainda calcular, com base em tal exposição, se o trabalhador possui direito à contagem diferenciada para fins de aposentadoria especial.

Como explica Brina (2017, p. 19-21), todos os laudos ambientais, bem como as condições de risco da empresa e a saúde do empregado deverão estar atualizados e informados no eSocial, bem como serão atualizados periodicamente. Ela explica que “a Resolução do E-Social, os laudos de insalubridade, sendo eles LTCAT, PGR e PCMSO devem ser informados no programa por meio do arquivo .XML” e

[...] “informações constantes nele, o mesmo realizará de forma automática o preenchimento do PPP e de forma sistemática informará a Previdência Social sobre o perfil a ser analisado para concessão da aposentadoria especial”.

Ela apresenta o que foi acima retratado com a seguinte figura, demonstrando de forma clara como as informações serão interligadas ao Número de Identificação dos Trabalhadores (NIT):

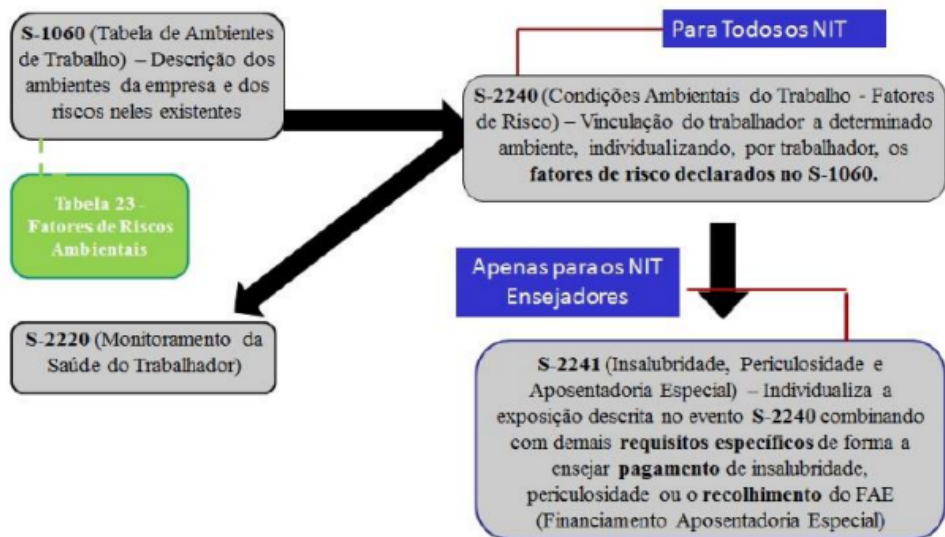


Figura 1 – Eventos eSocial
Fonte: Brina (2017)

Portanto, o eSocial é uma ferramenta importante como forma de garantir uma melhor gestão da saúde e segurança do trabalho tanto do ponto de vista da empresa, quanto do próprio governo, já que ele poderá realizar uma fiscalização mais eficaz sobre o cumprimento de tais normas.

A plataforma faz o gerenciamento de forma segura e eficiente e comunica ao empregador se há falhas a serem corrigidas no cadastro de trabalhadores, o que facilita a observância do que se espera e é previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, Normas Regulamentadoras e outros textos legais e normativos.

Além de ampliar a transparência das relações laborais, o eSocial contribui para a materialização do princípio da prevenção, previsto nas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e em diversos diplomas internacionais dos quais o Brasil é signatário. A correta utilização da ferramenta, portanto, transcende seu aspecto meramente administrativo, representando um avanço rumo à efetivação dos direitos sociais no ambiente de trabalho.

Conforme estabelece a Portaria MTP n. 334 de 17 de fevereiro de

2022, até o final do dia 31 de dezembro de 2022, não haveria autuação pela ausência de envio dos eventos relacionados à Monitoramento da Saúde do Trabalhador (S-2220), nem Condições Ambientais do Trabalho - Agentes Nocivos (S-2240).

Portanto, os empregadores, a partir de 2023, deverão tomar o cuidado em imputar tais informações, sob pena de responderem por multas administrativas, já que esse procedimento é obrigatório.

O artigo 283 do Decreto n. 3.048/1999 do Regulamento da Previdência Social, em compasso com o que estabelece outras portarias e a própria CLT estabelece o valor de tais multas, lembrando que elas podem variar pelo número de trabalhadores afetados e podem ser observadas abaixo:

Tabela 1: Tabela de multas do eSocial referente aos eventos de SST

Eventos:	Mínimo	Máximo	Base Legal
S-2210 (CAT)	R\$ 1.302,00	R\$ 7.507,49	Art. 351 da IN 128/Art. 286 do RPS
S-2220 e PCMSO	R\$ 1.436,53	R\$ 4.024,42	Infração grau 3 do item 7.4, ou grau 4 do item 7.3.1 da NR 7 (tabela NR 28) e Art. 168 da CLT, com aplicação do Art 201
S-2220 e ASO	R\$ 1.080,06	R\$ 3.146,54	Infração grau 3 do item 7.4 da NR 7 (tabela NR 28) e Art. 168 da CLT, com aplicação do Art 201
S-2240 e LTCAT	R\$ 31.000,41	R\$ 310.004,10	Inciso II do Art. 283 do Decreto 3.048/99 (RPS) e Portaria MPS/MF N. 26, 10/01/2023
S-2240 e PPP	R\$ 636,17	R\$ 63.617,35	Inciso I do Art. 283 do Decreto 3.048/99 (RPS) e Portaria MPS/MF N. 26, 10/01/2023

Dispositivo do RPS que não esteja no Art. 283	R\$ 3.100,06 R\$ 310.004,70	Regulamento da Previdência Social - RPS e Portaria MPS/MF N. 26, 10/01/2023
---	----------------------------------	---

Fonte: eSocial (2023)

Com tal ferramenta, facilita-se o cumprimento das normas trabalhistas em matéria de saúde e segurança do trabalho, uma reclamação frequente das empresas, já que o próprio sistema emite mensagens de alerta para quando algum desses eventos não são devidamente realizados. Da parte do Governo, tornou-se muito mais fácil fiscalizar, já que basta analisar as inconsistências dos dados imputados com outros dados declarados em seus órgãos de controle.

A exigência do envio periódico de eventos de SST cria um ambiente de controle contínuo. Isso inclui elementos como Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), monitoramento da saúde ocupacional (S-2220), e condições ambientais do trabalho (S-2240), entre outros. Tal prática favorece a antecipação de riscos e o planejamento de ações preventivas.

Com a digitalização e padronização das normas relacionadas à Segurança e Medicina do Trabalho, o sistema impõe aos empregadores maior responsabilidade na prestação de comunicações verídicas e atualizadas sobre riscos ocupacionais, exames clínicos, treinamentos obrigatórios, eventos acidentários e condições do ambiente laboral. Isso possibilita não apenas o aprimoramento da fiscalização estatal, mas também o fortalecimento de uma cultura de conformidade normativa e de gestão proativa do bem-estar do trabalhador.

4 Considerações finais

A consolidação de políticas públicas voltadas à proteção da saúde do trabalhador exige a articulação entre normas jurídicas, fiscalização efetiva e mecanismos administrativos que promovam a prevenção de riscos ocupacionais de forma integrada e contínua.

Nesse cenário, o eSocial apresenta-se como um instrumento relevante, não apenas pela racionalização do cumprimento das obrigações legais, mas principalmente por sua capacidade de induzir

comportamentos empresariais mais responsáveis e alinhados aos princípios constitucionais que regem o meio ambiente do trabalho.

A análise desenvolvida ao longo deste artigo demonstrou que o eSocial, ao reunir e organizar informações detalhadas sobre as condições de trabalho, os fatores de risco e as medidas de prevenção adotadas, contribui para uma atuação estatal mais eficiente e para o fortalecimento da cultura de mitigação de riscos.

Sua correta implementação permite maior transparência nas relações laborais, promove a conformidade normativa e reforça o papel do Estado na indução de práticas voltadas à promoção da saúde ocupacional.

Assim, mais do que um sistema de coleta de dados, o eSocial deve ser compreendido como uma ferramenta estratégica de gestão do trabalho decente, dotada de potencial transformador no que se refere à construção de ambientes laborais mais seguros, saudáveis e humanizados.

Por fim, deve-se destacar que a implementação do eSocial, ao tornar visíveis práticas outrora negligenciadas ou informalmente conduzidas, contribui para um novo paradigma nas relações de trabalho: mais transparente, mais ético e, sobretudo, mais voltado à prevenção e à promoção da saúde. A potencialidade do sistema para induzir melhorias concretas no meio ambiente laboral é, portanto, inegável, consolidando-se como ferramenta de governança trabalhista com reflexos significativos na esfera jurídica e social.

Referências

BRASIL. Decreto n. 8.373, de 11 de dezembro de 2014. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 4, 12 dez. 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Manual de Orientação do eSocial – MOS*. Versão 1.3, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/mos-s-1-3-publicado.pdf>. Acesso em: 2 jul. 2025.

BRINA, Tatiane Zacheski. *E-Social e sua relação com laudos de condições ambientais de trabalho*. Orientador: Fabrício Machado Miguel. 2017. 62 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Ciências

Contábeis) – Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC, Criciúma, 2017.

PIMENTEL, C. N. da C.; SOUZA, C. C. O.; SILVA, A. de A.; ROBERTO, J. C. A.; ALMEIDA, V. da S. Segurança do trabalho e as mudanças após a criação do eSocial. *Revista Contemporânea*, [S. l.], v. 4, n. 1, p. 43-80, 2024. DOI: 10.56083/RCV4N1-003. Disponível em: <https://ojs.revistacontemporanea.com/ojs/index.php/home/article/view/2903>. Acesso em: 9 jan. 2024.

eSOCIAL 2023: como enviar eventos de SST, obrigadoriedades e evitar multas. *Portal sst*, Guarulhos, 12 abr. 2023. Disponível em: <https://portalsst.com.br/?s=eventos+de+sst>. Acesso em: 5 ago. 2025.

SEKULA, Evelyn. *Os eventos de saúde e segurança do trabalho relacionados ao eSocial*. 2018. 14 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Engenharia de Segurança do Trabalho) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2018.

TOTVS. Qual é o prazo de envio dos eventos do eSocial para o RET? *Central de Atendimento TOTVS*, 4 dez. 2024. Disponível em: <https://centraldeatendimento.totvs.com/hc/pt-br/articles/360007434991-RH-Linha-Protheus-GPE-eSocial-Qual-%C3%A9-o-prazo-de-envio-dos-eventos-do-eSocial-para-o-RET-governo>. Acesso em: 2 jul. 2025.

Subcontratar para precarizar: um estudo crítico sobre flexibilização do trabalho docente em um contexto de reestruturação produtiva do ensino superior brasileiro

Subcontracting to precarize: a critical study of the flexibilization of academic labor amid productive restructuring in Brazilian higher education

Vanessa Maria de Oliveira Borges *

Submissão: 21 abr. 2025

Aprovação: 24 jun. 2025

Resumo: Os processos de intensificação da globalização neoliberal – que marcam o ciclo atual de expansão do capitalismo, somados ao reordenamento das relações políticas em âmbito global – têm reforçado o exacerbamento das desigualdades sociais e os processos de precarização das relações entre capital e trabalho. Esses fenômenos não excluem a organização universitária, visto que o entorno político, econômico e social exercem um enorme impacto na educação superior, que não fica à parte dessas mudanças. Verifica-se, em função disso, o avanço exponencial da precarização e do sobretrabalho docente em suas condições objetivas. Nesse contexto, o presente artigo visa analisar os elementos centrais do debate sobre a incorporação das demandas do capital produtivo no ensino superior brasileiro, e em como isso implica em significativas mudanças sociais que impactam física e emocionalmente o professor em seu ambiente de trabalho, afetando-o em seus direitos sociais e trabalhistas. No cerne dessa discussão, será apresentada uma análise sobre as alterações desencadeadas pela Reforma de 2017 e pelos recentes entendimentos do Supremo Tribunal Federal sobre o tema, dialogando com as noções de segurança jurídica e flexibilização dos contratos de trabalho. Entendendo que os mecanismos e condutas que compõem o metabolismo social nem sempre são evidentes, a presente pesquisa se propõe a auxiliar os operadores do Direito a conhecer melhor as características dominantes dos fenômenos trabalhistas na seara da educação, e foi desenvolvida sob a perspectiva

* Doutora em Educação e Contemporaneidade; Mestra em Desenvolvimento Regional; especialista em Políticas Públicas Educacionais; Bacharela em Relações Internacionais; Bacharela em Administração; Pedagoga; Graduada em Direito. Gestora do CORES Hub Educacional e professora formadora da Universidade do Estado da Bahia. E-mail: vanessaborges23@gmail.com.

teórica da Teoria Crítica em sua vertente neogramsciana, sendo bibliográfica e qualitativa.

Palavras-chave: direito do trabalho; ensino superior; precarização do trabalho; docente; flexibilização; contratos de trabalho.

Abstract: *The processes of intensification of the neoliberal globalization - that marks the current cycle of the capitalist expansion – paired with the political reordering on a global scale, have reinforced the exacerbation of social inequalities and the precariousness of the capital-labor relations. These phenomena do not exclude the universities, since the political, economic, social and cultural environment have a huge impact on higher education, which is not apart from those changes. As a result, there is an exponential increase in precariousness and overwork in its objective conditions. In this context, this article aims to analyze the central elements on the debate about the incorporation of the demands of productive capital in Brazilian higher education, and how it implies significant social changes that physically and emotionally impact the work environment affecting the professors, regarding both their labor rights and their social rights. At the center of this discussion, this study presents an analysis of the changes unleashed by the 2017 Labor Reform and by recent rulings of the Brazilian Supreme Federal Court on the subject, engaging with the concepts of legal security and the flexibilization of employment contracts. Acknowledging that the mechanisms and behaviors which compose social metabolism are not always evident, this research seeks to assist legal practitioners in better understanding the dominant characteristics of the labor phenomena in the educational sector. The study was developed from the theoretical perspective of Critical Theory – in its neo-Gramscian approach – and adopts a bibliographic and qualitative methodology.*

Keywords: *labour law; higher education; precariousness of work; professor; flexibility; employment contracts.*

Sumário: 1 Introdução | 2 A nova organização do trabalho nas IES privadas brasileiras | 3 A precarização do trabalho docente em uma perspectiva estrutural | 4 Considerações finais

1 Introdução

O processo de transnacionalização de Instituições de Ensino Superior¹ (IES) pode ser analisado a partir de diferentes vieses vinculados à globalização neoliberal. Para fins de organização do constructo teórico deste artigo, entretanto, a escolha da autora foi pelo entendimento proposto por Bartelson (2000), que conceitua aquela como um fenômeno paradoxal que se desvela em três níveis:

- a) transferência, concernente aos intercâmbios político, econômico e cultural;
- b) transformação, referente ao fluxo de transformação sistêmica que afeta a estrutura como um todo – e individualmente as unidades que a compõem; e
- c) transcendência, um processo modificativo das próprias condições de existência humana, visto que destemporaliza, aliena e desumaniza as práticas sociais – incluindo-se aí o trabalho e as condições de acesso ao conhecimento.

Diante desse contexto, a força expansiva do capital – que supera as barreiras jurídico-econômicas nacionais – em sua dimensão de transcendência (Bartelson, 2000), não apenas sobrepuja as fronteiras geográficas, mas reestrutura manifestações mais amplas da vida social, acentuando desequilíbrios e agravando as condições de vida e trabalho de imensos contingentes populacionais, suplantando identidades locais e intentando perpetuar a capacidade de dominar das economias mais prósperas. De forma geral, e para o que pertine ao objeto deste artigo, esses fenômenos geram a promoção de uma crise de regulação estatal que sujeita o Estado aos direcionamentos preconizados pelas forças econômicas supranacionais, cujos interesses conseguem sobrepor qualquer legislação social.

Impulsionadas pelos fenômenos resultantes da globalização, desde a segunda metade da primeira década dos anos 2000, se construiu um processo de oligopolização do ensino superior brasileiro, com a entrada de capital externo (transnacionalização da gestão) e a formação de grandes grupos econômicos de capital aberto que, ao final daquela década, já antecipavam um processo de precarização progressiva do trabalho docente.

1 O termo designa a entrada do capital estrangeiro nas instituições de ensino superior brasileiras, sujeitando-as – em sua gestão político-pedagógica – aos ditames do capital. Esse processo favoreceu a posterior formação de grandes grupos econômicos de capital aberto no setor.

Esses grupos empregam práticas gerenciais, no que concerne às relações de trabalho, que tem como objetivo final o lucro. Por esta razão, grande parte das IES pertencentes aos grupos do *Edu-Business*² adotam estratégias – sem fundamento pedagógico algum – no sentido de reformular as matrizes dos cursos, diminuindo a carga horária dos componentes curriculares; promovendo junção de turmas, com a finalidade exclusiva de diminuição dos custos; e fazendo ampla utilização do EaD, como mero mecanismo de extração da mais-valia. São práticas que impactam diretamente na jornada e na composição salarial do professor, que passa a ser visto apenas como um “custo” necessário à produção da “mercadoria” educação.

Assim, associada à lógica da rápida consolidação desses processos, a agenda neoliberal, no que concerne à gestão do ensino superior privado brasileiro, vem sendo implementada por meio da flexibilidade no direito laboral; da transferência de recursos públicos para o financiamento de instituições privadas; pelos frágeis instrumentos de fiscalização das práticas intramuros realizadas pelas IES; e pelo alastramento desmensurado das diversas formas de rentabilização do capital fictício no setor educacional, produzindo efeitos no conjunto das políticas sociais e na sua relação com o Estado.

Nesse contexto, a Lei n. 13.467/2017, aprovada em uma conjuntura de crise política, suscitou uma série de questionamentos sobre os possíveis impactos para os trabalhadores da educação particular, considerando que – apesar de se tratar de setor econômico sob gestão da iniciativa privada, faz referência a um bem público que, portanto, não deve ser submetido à lógica puramente mercantil. O legislador, ao privilegiar a autonomia da vontade no direito laboral através da supracitada Lei, em que pese a natureza hipossuficiente de uma das partes – e ao conceder aos instrumentos de negociação coletivas a possibilidade de sobreposição à norma (no escopo do art. 611-A, da CLT), desconsiderou o fato de que a própria Reforma afetou objetivamente os poderes de organização e representação sindical, promovendo, dessa forma, o desequilíbrio de uma relação já assimétrica, e consentindo com a regressão de direitos sociais há muito conquistados.

2 Termo que designa a percepção da educação enquanto negócio – e sua exploração pelo capital financeiro (Borges, 2022). No Brasil, cerca de 79% das matrículas em cursos de graduação são em IES privadas, das quais quase 58% encontram-se em empresas de capital aberto e/ou geridas majoritariamente pelo capital externo, sendo as principais: Cogna/Kroton, Cruzeiro do Sul, Ser Educacional, Ânima e YDUQS (INEP, 2022).

Em dezembro daquele ano – ao ser finalizado o primeiro semestre acadêmico após a entrada em vigor das alterações promovidas pela Reforma – foram noticiadas amplamente pela imprensa brasileira as demissões em massa de docentes vinculados a diversos grupos do *Edu-Business*³ – muitos deles sendo substituídos por profissionais com contratos intermitentes, o que sugere que a instituição das novas formas de contrato de trabalho, viabilizadas pela Reforma, instituiu para os professores condições de trabalho ainda mais precárias, formalizando o informal.

Isto posto, para viabilizar o alcance do objetivo desta pesquisa – de analisar a ação ofensiva do capital produtivo no ensino superior brasileiro, em uma perspectiva de aprofundamento das relações de precarização do trabalho docente – será utilizada como referencial teórico, a Teoria Crítica com ênfase na concepção neogramsciana da Escola de Frankfurt, trazendo um olhar direcionado à premissa de que o mundo do trabalho só pode ser compreendido se considerado em conexão com os fluxos do mercado e com as finanças globais, retroalimentados pela superestrutura centro-periferia, em um contexto no qual o Direito acaba sendo utilizado como instrumento de poder para legitimar desigualdades sociais.

O caminho metodológico traçado foi organizado de modo a refletir uma posição teórica e epistemológica frente a uma realidade concreta. As técnicas e fontes de coleta voltaram-se para a obtenção de dados secundários conseguidos a partir do acesso a bases de indicadores oficiais (IBGE e MTE), bem como a partir de estudos qualitativos e relatórios fornecidos pelo Sindpro-Bahia e pela Central Única dos Trabalhadores (CUT). Deste modo, este trabalho qualifica-se como bibliográfico, no que se refere ao seu objeto, e qualitativo no que diz respeito à sua abordagem, tendo sido realizada uma análise interpretativa dos dados obtidos em relação com os fenômenos observados.

O presente artigo está organizado em duas seções, além da Introdução e das Considerações finais. A primeira discorre sobre a nova organização do trabalho nas IES privadas brasileiras, a partir da reestruturação produtiva do setor, apontando características comuns entre aquelas organizações no que diz respeito ao trato docente; enquanto a segunda seção apresenta as principais práticas precarizantes do trabalho do professor universitário, implementadas e/ou reforçadas

3 No total foram 1.200 professores demitidos de uma só vez pela Estácio de Sá, 470 pelo grupo Laureate, 312 pelo grupo Uninove (Basílio, 2017; Sousa, 2017).

tendo como fundamento as possibilidades legais de flexibilização dos contratos de trabalho docentes.

2 A nova organização do trabalho nas IES privadas brasileiras

As demandas do capital flexível, os processos de reestruturação produtiva e a transferência das responsabilidades estatais para o mercado, suscitam o enfraquecimento da capacidade soberana do Estado em definir e implementar políticas sociais, e facilitam o desmonte de garantias sociais básicas. O ensino superior não está à parte desse processo e vai reverberar – tanto na esfera pedagógica, quanto na seara trabalhista – essa nova conjuntura do capitalismo mundializado.

O avanço do *Edu-Business* ocorreu de forma desassociada da melhoria da qualidade do ensino, como é possível observar se considerarmos como indicadores, em série histórica, as notas do Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE), o custo ano/aluno e a remuneração média do professor. Veja: as notas são mais baixas nas instituições vinculadas aos maiores grupos empresariais (Bielschowsky, 2020); o regime de contratação que prevalece para os docentes naquelas IES é como horista⁴; os salários dos professores são substancialmente mais baixos⁵; e as condições de trabalho também se afastam das ideais (Léda, 2009).

A cultura organizacional do *Edu-business* é congruente com a lógica do mercado financeiro e seus modelos de negócio seguem o mesmo *modus operandi* de empresas transnacionais atuantes em outros setores: procura-se negociar a aquisição de participação acionária majoritária pelo menor preço e reduzir os custos gerais do negócio através de reengenharia institucional, padronização de processos e – principalmente – do enxugamento da folha de pessoal, sobretudo através de cortes de carga horária dos componentes curriculares e da demissão de docentes com titulações mais altas (geralmente mais caros).

No que concerne às relações empregatícias, a prática da

4 Parte-se, aqui, de entendimento compartilhado com a professora Helena Sampaio (2000), de que a contratação com salário fixo, ou seja, nas modalidades em tempo parcial ou integral, é mais segura para o professor do que o modelo de contratação com remuneração em regime de hora-aula, regulada pelo art. 320 da CLT.

5 Foi possível observar nos relatórios do Sindpro-Bahia, infelizmente sem muita surpresa, casos de professores doutores contratados em 2020 pelo valor de hora-aula de R\$21,00 (vinte e um reais), o que pode ser entendido – ainda que não haja nessa afirmação respaldo na jurisprudência – em desacordo com a ideia de remuneração condigna assegurada pelo art. 323 da CLT.

reengenharia, ou como os grupos do *Edu-business* preferem chamá-la, “profissionalização dos processos”, é regra. As IES pertencentes a esses grupos passam por um enxugamento em suas estruturas, com redução dos custos acadêmicos e administrativos, criando um ambiente onde a instabilidade passa a ser o padrão para a maioria dos colaboradores: são coordenadores de curso que mudam a intervalos cada vez menores; professores que são demitidos para serem recontratados posteriormente com valor da remuneração por hora-aula mais baixo, ou que são substituídos por professores com menor titulação, ou ainda por professores contratados em regime intermitente.

Como resultados dessas práticas, gera-se um conjunto de rotinas que condicionam as atividades dos profissionais e se traduzem em procedimentos repetitivos, hiper-regulados, intensos, sempre com prazos muito apertados, e que vão ganhando nova roupagem em curto espaço de tempo, gerando o que Abrahamson (2004) vai chamar de “Síndrome da mudança repetitiva” e “Caos associado às mudanças”, ou seja, a implementação, por parte da instituição, de mudanças organizacionais e acúmulo de funções em quantidade acima do realizável compromete a rotina do trabalho e sobrecarrega o professor que, compelido a cumprir o exigido (sempre na perspectiva administrativa do imediatismo), experimenta sensações de ansiedade, desgaste e esgotamento oriundos de um ambiente que gradativamente se torna instável e suscita a perda da identidade e memória organizacional.

3 A precarização do trabalho docente em uma perspectiva estrutural

O termo “precariedade” tem sido utilizado desde os anos 1950 para descrever relações de trabalho inseguras (Millar, 2017). Bourdieu (1998) o define como um regime laboral caracterizado por insegurança no emprego, carga horária instável e baixa remuneração. Standing (2011) introduziu a categoria “precarizado” para identificar trabalhadores que vivem sem identidade profissional segura ou perspectiva de desenvolvimento através do trabalho. A precarização do trabalho, pensada de forma ampla, está presente na estrutura social brasileira desde a transição do trabalho escravo para o assalariado. Houve, no entanto, movimentos históricos importantes no que se refere à conquista e proteção de direitos sociais e trabalhistas, como por exemplo aqueles incorporados à Consolidação das Leis do Trabalho em 1943.

Entretanto, a intrínseca ligação entre neoliberalismo, financeirização da economia e reestruturação produtiva gerou profundas modificações nas relações de trabalho e em sua morfologia:

[...] a flexibilização produtiva, as desregulamentações, as novas formas de gestão do capital, o aumento das terceirizações e da informalidade acabaram por desenhar uma nova fase do capitalismo no Brasil (Antunes, 2018, p. 120).

O trabalho precário é socialmente empobrecido, desqualificado, temporário e inseguro [...] presente nas formas de inserção e de contrato, na informalidade, na terceirização, na desregulação e flexibilização da legislação trabalhista, no desemprego, na perda salarial, na fragilidade dos sindicatos [...] coagindo os trabalhadores à submissão e aceitação da exploração (Druck, 2011, p. 42).

Essa nova precarização se edifica de forma institucionalizada, por meio da introdução de formas de contratação instáveis, temporárias e atípicas, que não apenas intensificam o ritmo e a carga de trabalho, como também fragilizam vínculos laborais, gerando no trabalhador um estado constante de insegurança, incerteza e sensação de descartabilidade. A normatização dessa heterogeneidade de vínculos contratuais é resultado da pressão exercida por diversos setores da economia sobre o Estado, a fim de flexibilizar normas que, embora anteriormente funcionais ao processo de acumulação, passaram a ser vistas — diante das transformações do capital — como entraves à expansão e competitividade do mercado.

A mercantilização da força de trabalho é um fenômeno que evidencia e reconfigura os modos precários de inserção dos trabalhadores nas relações de assalariamento. O avanço desse processo pode ser percebido não apenas nas relações de trabalho baseadas na informalidade, mas também pela intensificação de formas contratuais como a terceirização, a subcontratação, a pejotização, a uberização, o trabalho intermitente e o grande volume de trabalhadores submetidos a jornadas extenuantes.

É nesse contexto de crescente desestruturação das formas tradicionais de vínculo empregatício que se insere a Reforma Trabalhista de 2017, que produziu mudanças em 117 dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, ampliando as possibilidades de terceirização da força de trabalho, que antes se restringia às

atividades-meio⁶. Com isso, promoveu transformações qualitativas na estrutura das relações laborais brasileiras, afetando não apenas o nível e a composição dos empregos, mas também a própria capacidade de mobilização e organização sindical dos trabalhadores (Oliveira, 2013). No cerne dessas alterações normativas, emergem os discursos de segurança jurídica e flexibilização contratual, frequentemente acionados para justificar a erosão de garantias sociais historicamente conquistadas.

Com a alteração de dispositivos da Lei n. 6.019/1974, inclusive sobre o trabalho temporário, passou-se a permitir a terceirização das atividades-fim — antes vedada pela Súmula 331 do TST — subvertendo a própria ontologia conceitual do mecanismo. Criada no contexto pós-fordista, a terceirização visava à racionalização produtiva, permitindo que a tomadora se concentrasse em sua atividade principal. Após a reforma, porém, a terceirização de toda a cadeia produtiva passou a ser autorizada, reduzindo custos para as empresas, mas intensificando a precarização das condições de trabalho.

Autorizadas pela nova Lei, portanto, as IES estão agora respaldadas a contratar professores através de acordo de prestação de serviços com empresa terceira — que atua como intermediária na venda da força de trabalho daquele profissional. Sob a ótica contábil, tal arranjo revela-se contraditório: ao introduzir um terceiro na relação, a operação tenderia a ser mais onerosa para a instituição tomadora. Essa aparente incongruência, no entanto, se desfaz ao se reconhecer que a verdadeira motivação dessa triangulação reside na redução de custos às custas da supressão de direitos trabalhistas — inclusive de parcelas remuneratórias — da parte hipossuficiente.

No atual contexto de precarização das relações de trabalho no ensino superior, destaca-se a intensificação da prática da pejotização de docentes — estratégia empresarial que desloca a natureza da relação contratual para o âmbito do Direito Civil, esvaziando os mecanismos protetivos do Direito do Trabalho. Por trás dessa conduta empresarial,

6 Um dos fundamentos justificantes da Reforma se organizou em torno de sua presumida capacidade de fomentar a geração de empregos, principalmente no mercado formal. Essa argumentação ganhou espaço diante de um país que à época vivenciava, além da crise econômica alavancada pela queda no preço das commodities, uma alta taxa de retração em postos formais de emprego. Essa conjuntura se fez favorável à ideia de flexibilização da legislação trabalhista, entendendo-se que as mudanças propostas se converteriam em ferramentas eficazes para reverter o quadro de crise e recuperar os níveis de emprego. Entretanto, ao cumprir seu real intento, a Reforma acabou favorecendo a ampliação da informalidade.

verifica-se a adoção de um paradigma estritamente econômico por parte das Instituições de Ensino Superior (IES), cujo objetivo principal é a redução de custos via negação sistemática de direitos trabalhistas. A jurisprudência recente do Supremo Tribunal Federal⁷ tem reforçado esse movimento, ao reconhecer, mesmo diante de vínculos marcados por subordinação e habitualidade, a validade de contratos civis, baseando-se em um formalismo excessivo e numa presunção absoluta de legalidade (Marques; Muller, 2024). Tal postura rompe com os fundamentos solidaristas do Direito do Trabalho e fragiliza a centralidade da primazia da realidade, substituindo-a por uma liberdade negocial desvinculada dos limites jurídicos que garantem a proteção da parte hipossuficiente.

Na prática, a contratação de docentes como pessoas jurídicas ou por meio da terceirização representa, para as IES, uma estratégia voltada à supressão de encargos legais, tais como o fornecimento de equipamentos de proteção individual, o pagamento de horas extras, adicionais e salários compatíveis⁸, o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), a concessão de intervalos e descansos remunerados (Súmula 351 do TST), bem como o cumprimento das garantias previstas no art. 322, caput e § 3º, da CLT, relativas à remuneração no período de férias escolares. Ademais, revela-se pouco crível, diante da lógica institucional que rege a atividade docente, a inexistência de poder diretivo por parte das IES tomadoras do serviço — sobretudo quando são atribuídas ao professor funções pedagógicas regulares, vinculadas ao cumprimento de carga horária fixa, metas previamente estabelecidas e calendários acadêmicos oficiais. Nessa perspectiva, em consonância com o princípio da primazia da realidade (art. 9º da CLT), impõe-se o reconhecimento do vínculo empregatício, ainda que ocultado sob a roupagem formal de um contrato civil.

O enquadramento da realidade fática do trabalhador docente em modelos contratuais civis, em uma presunção absoluta de liberdade contratual, fragiliza a função protetiva do Direito do Trabalho, desvirtua sua razão histórica de existência e compromete a continuidade e a coerência dos processos pedagógicos – transformando o ensino

7 Trata-se do julgamento do Recurso Extraordinário 958.252/MG, com repercussão geral reconhecida (Tema 725), no qual o STF fixou a seguinte tese: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.”

8 De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), os salários dos profissionais terceirizados são em média de 25% menores do que os dos trabalhadores com contratação direta (DIEESE, 2017).

em uma “colcha de retalhos”, ignorando que a atividade docente transcende o tempo de sala de aula. O exercício do magistério exige planejamento pedagógico, elaboração de conteúdos, correção de avaliações, atendimento a estudantes e participação na vida acadêmica da instituição, funções que pressupõem um vínculo estável e uma inserção orgânica na estrutura educacional.

As consequências sociais desse processo são lamentáveis e não se limitam aos sujeitos docentes. A intensificação da terceirização e da pejotização nas IES com fins lucrativos compromete a inclusão de pessoas com deficiência e de jovens aprendizes, uma vez que as cotas previstas nos arts. 93 da Lei n. 8.213/1991 e 429 da CLT são calculadas com base no número total de empregados formais da organização. Ao se reduzir artificialmente esse contingente por meio de vínculos precários, esvazia-se a efetividade dessas políticas públicas de inclusão.

Soma-se a isso o impacto fiscal da pejotização generalizada do corpo docente — que implica significativa diminuição na arrecadação das contribuições sociais destinadas ao financiamento da seguridade social, em flagrante violação ao pacto constitucional de solidariedade. Ademais, a substituição de vínculos empregatícios regulares por contratos com pessoas jurídicas também resulta na redução de tributos vinculados à função educativa do Estado, como o salário-educação (Lei n. 9.424/1996) e as contribuições para o Sistema S, cujos recursos são fundamentais para a manutenção de programas de qualificação profissional, assistência educacional e formação técnica. Trata-se, portanto, de um processo de desresponsabilização estrutural do setor privado, que fragiliza os instrumentos de promoção da justiça social e transfere ao Estado — e, por consequência, à sociedade — o ônus da proteção daqueles que foram deliberadamente afastados da tutela trabalhista e previdenciária. É um desmonte silencioso, porém sistemático, da educação e da própria razão de ser do Direito do Trabalho.

4 Considerações finais

A crescente mercantilização do ensino superior brasileiro, legitimada por alterações legislativas e reforçada por entendimentos jurisprudenciais recentes, tem promovido a desestruturação dos vínculos tradicionais de emprego e a negação sistemática de direitos trabalhistas historicamente conquistados pelos docentes. A terceirização e a pejotização, ao se tornarem estratégias empresariais

legítimas diante da atual conformação jurídica, instauram uma lógica de gestão fundamentada na redução de custos e na maximização de lucros — não importando os danos sociais colaterais, nem os efeitos corrosivos sobre a dignidade do trabalho.

Esse novo modelo de contratação, baseado na formalidade aparente de contratos civis e na presunção absoluta de legalidade desses arranjos, não apenas fragiliza a proteção da parte hipossuficiente, mas ameaça o próprio sentido constitucional do Direito do Trabalho, ao priorizar uma liberdade negocial desvinculada da realidade material da prestação de serviços. O princípio da primazia da realidade, pilar essencial da justiça trabalhista, é substituído por uma retórica jurídico-econômica que reduz o professor a uma mera peça ajustável da engrenagem produtiva, ignorando sua centralidade no processo educacional.

Mais do que uma violação de direitos individuais, o processo de precarização docente compromete a missão pública da educação, fragiliza políticas de inclusão e gera efeitos fiscais adversos, que implicam em perdas concretas para a seguridade social e o sistema de ensino como um todo. A ausência de vínculo formal esvazia, ainda, os mecanismos de controle democrático sobre as instituições privadas, desobrigando-as de funções sociais fundamentais e transferindo ao Estado — e, por consequência, à sociedade — o custo da exclusão promovida por essas práticas.

Diante desse cenário, torna-se urgente reafirmar o papel do Direito do Trabalho como instrumento de justiça social, voltado à proteção da dignidade da pessoa humana no mundo do trabalho, em especial daqueles inseridos em setores estratégicos como a educação. Defender a centralidade do vínculo empregatício no exercício da docência é preservar a qualidade do ensino, a segurança jurídica dos trabalhadores e os fundamentos constitucionais que sustentam o pacto democrático.

Referências

ABRAHAMSON, E. Avoiding repetitive change syndrome. *MIT Sloan Management Review*, Cambridge, v. 45, n. 2, p. 93-95, 15 Jan. 2004.

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

BARTELSON, Jens. Three concepts of globalization. *International*

Sociology. Journal of the International Sociological Association, Barcelona, v. 15, n. 2, p. 180-196, June 2000.

BASÍLIO, Ana Luísa. Após reforma trabalhista, Estácio demite para chamar professor intermitente. *Carta Capital*, São Paulo, dez. 2017. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/educacao/Apos-reforma-trabalhista-Estacio-demite-para-chamar-professor-intermitente>. Acesso em: 19 jul. 2024.

BIELSCHOWSKY, Carlos. Tendências de precarização do ensino superior privado no Brasil. *Revista Brasileira de Política e Administração da Educação*, Goiânia, v. 36, n. 1, p. 241-271, jan./abr. 2020.

BORGES, Vanessa. *Inserção internacional às avessas: ensino superior na periferia do capitalismo*. Bauru: Canal 6, 2022.

BOURDIEU, Pierre. *Acts of resistance: against the tyranny of the market*. New York: The New Press, 1998.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.TRTgov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 2 jul. 2025.

BRASIL. *Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974*. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1974. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019compilado.htm. Acesso em: 2 jul. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário n. 958.252/MG*. Relator: Min. Luiz Fux, julgado em 15 out. 2024. Tema 725 da Repercussão Geral. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4952236>. Acesso em: 17 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula n. 351*. Professor. Repouso semanal remunerado. Art. 7º, § 2º, da Lei n. 605, de 05.01.1949 e art. 320 da CLT. Brasília, DF: TST, 2003. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1>. Acesso em: 2 jul. 2025.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos. *Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores: contrato de trabalho temporário e terceirização. Nota técnica*, São Paulo, n. 175, abr. 2017.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? *Cadernos CRH*, Salvador, v. 24, n. 1, p. 37-57, 2011.

INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. *Sinopse Estatística da Educação Superior*. Brasília, DF: 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-superior>. Acesso em: 10 jul. 2024.

LÉDA, Denise Bessa. *Trabalho docente no ensino superior privado: análise das condições de saúde e de trabalho em instituições privadas no estado do Maranhão*. Orientadora: Deise Mancebo. 2009. 226 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009.

MARQUES, Fabíola; MULLER, Alexandre Garcia. A pejotização no STF e a tentativa de desconstrução retórica do primado do Direito do Trabalho. *Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, v. 16, n. 32, p. 108-121, jul./dez. 2024.

MILLAR, Kathleen M. Toward a critical politics of precarity. *Sociology Compass*, v. 11, n. 6, e12483, June 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/soc4.12483>. Acesso em: 10 jul. 2024.

OLIVEIRA, Fernanda Sousa. Terceirização e flexibilização das normas trabalhistas. *Prolegómenos*, Bogotá, v. 16, n. 31, p. 189-201, jan./jun. 2013. Disponível em: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-182X2013000100011&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 19 jul. 2024.

SAMPAIO, Helena Maria Sant'Ana. *O Ensino Superior no Brasil: o setor privado*. São Paulo: Hucitec, 2000.

SOUSA, Andréa L. Harada. Ensino mercantil e demissão em massa de professores no ensino superior privado. *Le Monde Diplomatique Brasil*,

São Paulo, 22 dez. 2017. Disponível em: <https://diplomatie.org.br/ensino-mercantil-e-demissao-em-massa-de-professores-no-ensino-superior-privado/>. Acesso em: 22 jul. 2024.

STANDING, Guy. *The precariat: the new dangerous class*. London: Bloomsbury Academic, 2011.

Aplicabilidade das normas regulamentadoras aos servidores públicos estatutários à luz do princípio do trabalhador sem adjetivos: análise do voto do Ministro Flávio Dino na ADPF 1.068/ES

Applicability of regulatory standards to statutory civil servants in light of the worker without adjectives principle: analysis of Justice Flávio Dino's opinion in ADPF 1.068/ES

Bruno Petermann Choueiri Bugalho *

Submissão: 22 abr. 2025

Aprovação: 2 jul. 2025

Resumo: O artigo analisa a aplicabilidade das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego aos servidores públicos estatutários, a partir do exame do voto do Ministro Flávio Dino na ADPF 1.068/ES. O estudo parte do reconhecimento do meio ambiente do trabalho como direito fundamental e infere a jurisprudência consolidada do Supremo Tribunal Federal, que compreende que compete à Justiça do Trabalho apreciar as ações coletivas relacionadas às normas de saúde e segurança no trabalho. O artigo demonstra que a natureza difusa e indivisível do meio ambiente do trabalho, conjugada ao princípio do trabalhador sem adjetivos, impõe a universalidade das normas protetivas laboroambientais. Conclui-se pela aplicabilidade das NRs aos servidores estatutários e pela legítima atribuição do Ministério Público do Trabalho e competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações civis públicas que visam à proteção do meio ambiente do trabalho, independentemente do regime jurídico dos trabalhadores.

Palavras-chave: meio ambiente do trabalho; normas regulamentadoras; servidores públicos estatutários; competência da Justiça do Trabalho; ADPF 1.068/ES.

Abstract: *This article examines the applicability of Regulatory Standards issued by the Ministry of Labor and Employment to*

* Chefe da Assessoria Jurídica do 5º Ofício Geral da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região. Especialista em Direito e Processo do Trabalho (2017) e mestrando em Direito pela Universidade de São Paulo - Largo São Francisco (2023), na área de Direito do Trabalho e Seguridade Social.

statutory civil servants, based on Justice Flávio Dino's opinion in Claim of Non-compliance with Fundamental Precept (ADPF) 1.068/ES. The analysis proceeds from the recognition of the work environment as a fundamental right and examines the established jurisprudence of the Brazilian Supreme Federal Court, which acknowledges the Labor Court's jurisdiction to adjudicate collective actions related to occupational health and safety standards. The study demonstrates that the diffuse and indivisible nature of the work environment, coupled with the worker without adjectives principle, necessitates the universality of protective labor-environmental norms. The article concludes that Regulatory Standards unequivocally apply to statutory civil servants and affirms the legitimate standing of the Labor Public Prosecutor's Office and the jurisdiction of the Labor Court to process and adjudicate public civil actions aimed at protecting the occupational environment, irrespective of workers' legal regimes.

Keywords: *work environment; regulatory standards; statutory civil servants; labor court jurisdiction; Claim of Non-compliance with Fundamental Precept 1.068/ES.*

Sumário: 1 Introdução | 2 O meio ambiente do trabalho como direito fundamental | 2.1 Natureza difusa e indivisível do meio ambiente de trabalho | 2.2 Princípios fundamentais do direito ambiental do trabalho | 2.2.1 Princípio da redução dos riscos | 2.2.2 Princípio da indivisibilidade do meio ambiente do trabalho | 2.2.3 Princípio da internalização das externalidades negativas | 2.2.4 Princípio do trabalhador sem adjetivos e o caso Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus vs. Brasil | 3 Aplicabilidade das NRs aos servidores públicos estatutários | 3.1 Isonomia de tratamento e vedação à discriminação | 3.2 Previsões normativas: fundamentos para aplicação das NRs aos servidores públicos estatutários | 3.2.1 A Constituição Federal | 3.2.2 A NR-1 e o campo de aplicação das normas regulamentadoras | 3.2.3 A Convenção n. 155 da OIT | 4 Competência nas questões alusivas ao meio ambiente de trabalho | 4.1 Tutela coletiva: atribuição do Ministério Público do Trabalho e competência da Justiça do Trabalho | 4.2 A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal | 4.3 Compatibilidade entre a ADI 3.395 e ADPF 1.068/ES | 5 A tese proposta pelo Ministro Flávio Dino | 6 Desafios práticos na implementação das NRs aos servidores estatutários | 7 Considerações finais

1 Introdução

A aplicabilidade das Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) aos servidores públicos já concebia entendimento majoritário na doutrina e na jurisprudência, inclusive embasado em posicionamento sumulado do Supremo Tribunal Federal (STF). No entanto, nos últimos anos, tem-se observado uma preocupante tendência do STF em restringir a competência da Justiça do Trabalho e, por consequência, a proteção dos direitos trabalhistas, independentemente da natureza do vínculo dos trabalhadores.

Nesse contexto de retrocesso jurisprudencial, a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n. 1.068/ES (Brasil, 2024), proposta pelo Governador do Estado do Espírito Santo, reacendeu o debate sobre a proteção do meio ambiente do trabalho na Administração Pública, suscitando questões acerca da isonomia de tratamento entre trabalhadores celetistas e servidores estatutários no que concerne às normas de saúde e segurança do trabalho.

A ADPF 1.068/ES foi ajuizada com o intento de questionar a aplicabilidade das NRs aos servidores públicos estatutários estaduais e a competência da Justiça do Trabalho para apreciar ações civis públicas propostas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) visando o atendimento dessas normas. O autor da ação apontou como preceitos fundamentais supostamente violados o princípio da legalidade, a autonomia dos entes federados e a própria competência material da Justiça do Trabalho, requerendo a declaração de “incompatibilidade e impossibilidade” de aplicação das NRs ao ambiente de trabalho dos servidores públicos estatutários.

O estudo perscrutar-se-á os fundamentos constitucionais, convencionais e legais para a aplicação das NRs aos servidores públicos estatutários, tomando como ponto de partida o voto do Ministro Flávio Dino na ADPF 1.068/ES (Brasil, 2024) e resgatando a jurisprudência historicamente consolidada do STF sobre o tema, em contraposição às tendências restritivas mais recentes.

2 O meio ambiente do trabalho como direito fundamental

O reconhecimento constitucional do meio ambiente do trabalho como direito fundamental estabelece as bases para compreender a aplicabilidade universal das normas de saúde e segurança ocupacional. O arcabouço constitucional transcende as distinções entre regimes

jurídicos de trabalho, consolidando-se por meio de princípios que orientam a proteção integral da pessoa trabalhadora.

A construção doutrinária e jurisprudencial do direito ao meio ambiente do trabalho revela sua natureza híbrida, situada na intersecção entre o direito ambiental e o direito do trabalho, caracterizando-se pela indivisibilidade e pela tutela coletiva. A análise a seguir examina essa natureza jurídica e os princípios fundamentais que regem sua aplicação, demonstrando como esses elementos convergem para fundamentar a universalidade das normas protetivas do meio ambiente de trabalho.

2.1 Natureza difusa e indivisível do meio ambiente de trabalho

O voto do Ministro Flávio Dino destaca que a Constituição Federal de 1988 (CF/1988) consagra expressamente o direito social à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, XXII, da CF/1988), direito este expressamente estendido aos servidores públicos por força do art. 39, § 3º da CF/1988.

A proteção constitucional transcende a esfera das relações estritamente celetistas, representando verdadeira tutela à vida, à saúde e à dignidade da pessoa humana enquanto trabalhador. Tal direito se articula diretamente com os princípios da ordem social concernentes à proteção do meio ambiente (art. 225, caput, da CF/1988) e da saúde (art. 196 da CF/1988), incluindo expressamente a saúde do trabalhador e o meio ambiente de trabalho (art. 200, II e VIII, da CF/1988).

Aspecto precípuo no voto do Ministro Dino é o reconhecimento da natureza difusa e indivisível do meio ambiente do trabalho, que compreende o espaço onde as pessoas exercem suas atividades laborais, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem.

Neste sentido, elucidam Silvia Teixeira do Vale e Rosângela Rodrigues Lacerda (2023, p. 508):

O meio ambiente do trabalho engloba um conjunto de fatores que asseguram a qualidade de vida do trabalhador, sendo imperioso destacar que as suas normas abarcam tanto o empregado, regido pela CLT, do setor público ou do setor privado, quanto todas as demais pessoas que empregam sua energia laboral e pessoal para a consecução dos objetivos de um empreendimento, público ou privado. Assim, as normas de proteção ao meio ambiente laboral sadio

e seguro dirigem-se também aos servidores públicos estatutários, autônomos, associados e cooperativas, estagiários, intermitentes, teletrabalhadores, etc.

As normas de saúde e segurança do trabalho visam à proteção da integridade física e biopsicossocial de grupos indeterminados de pessoas expostas a condições de riscos no trabalho semelhantes, não importando a natureza do vínculo jurídico que as une ao empregador.

2.2 Princípios fundamentais do direito ambiental do trabalho

O direito ambiental do trabalho se alicerça sobre princípios que orientam a interpretação e aplicação das normas protetivas, garantindo efetividade à tutela constitucional da saúde e segurança ocupacional. Os mandamentos estabelecem diretrizes para a compreensão da universalidade das normas regulamentadoras e sua aplicação independentemente do regime jurídico dos trabalhadores.

Entre esses princípios, destacam-se aqueles que convergem para o reconhecimento do trabalhador como sujeito de direitos fundamentais, independentemente de categorizações jurídicas. O estudo desses princípios, incluindo o paradigmático princípio do trabalhador sem adjetivos, consolidado pela jurisprudência da Corte Interamericana dos Direitos Humanos, revela como a proteção à vida e à saúde no ambiente laboral transcende as fronteiras entre diferentes ramos do direito ou relações jurídicas distintas.

2.2.1 Princípio da redução dos riscos

O princípio da redução dos riscos no trabalho - por meio de normas de saúde, higiene e segurança, previsto no art. 7º, XXII, da CF/1988, constitui princípio nuclear do direito ambiental do trabalho. O mandamento impõe a adoção de medidas preventivas destinadas a eliminar, neutralizar ou minimizar os riscos inerentes às atividades laborais. A norma é expressamente extensível aos servidores estatutários pelo disposto no art. 39, § 3º da CF/1988, e tais normas de saúde, higiene e segurança no trabalho são, por corolário, as NRs do MTE.

Para o Ministro Flávio Dino é “a exposição a fatores de risco comuns, decorrentes de condições ambientais similares, o motivo pelo qual estão todos sujeitos à proteção jurídica homogênea.”

A aplicação desse princípio resulta no reconhecimento de que não

basta a simples remediação ou compensação de danos já ocorridos (caráter reparatório), mas exige ações proativas para evitar a própria ocorrência do dano (caráter preventivo). As NRs materializam o mandamento ao estabelecerem padrões técnicos mínimos que devem ser observados em todos os ambientes de trabalho.

2.2.2 Princípio da indivisibilidade do meio ambiente do trabalho

O princípio da indivisibilidade do meio ambiente do trabalho reconhece que o ambiente laboral constitui um sistema único e integrado, que impede sua fragmentação para aplicação de regras distintas a trabalhadores que compartilham o mesmo espaço físico e estão expostos aos mesmos riscos ocupacionais.

O voto do Ministro Flávio Dino destaca que, sendo o meio ambiente do trabalho uno e indivisível, não se mostra juridicamente adequado fragmentar as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho em tantos estatutos jurídicos quantas forem as categorias profissionais presentes. Isso violaria o princípio da isonomia e implicaria grave insegurança jurídica, com a multiplicidade de regras incidindo sobre um mesmo espaço, sobretudo quando tendentes a reduzir a proteção frente ao regramento geral.

O axioma da indivisibilidade tem especial relevância nos ambientes de trabalho da Administração Pública, onde comumente coexistem servidores estatutários, empregados públicos celetistas, comissionados, terceirizados, estagiários e outros prestadores de serviço, todos submetidos a condições ambientais e riscos ocupacionais semelhantes.

Acerca da temática, são as lições de Ednaldo Rodrigo Brito da Silva (2023, p. 125):

À luz da Constituição vigente, o meio ambiente do trabalho é disciplinado como parte do meio ambiente em geral, assim como os demais aspectos do meio ambiente (urbano, cultural e natural). A Constituição protege o meio ambiente nos diversos locais onde o ser humano atua, o que inclui o local onde ele desenvolve suas atividades profissionais.

Dada essa nova moldura conferida pela Constituição à proteção do meio ambiente, visto de forma una, a legislação protetiva há de seguir o mesmo caminho para que seja considerada constitucional. Se o Constituinte enxerga o meio ambiente como um sistema, a legislação protetiva de seus variados aspectos (natural, urbano,

cultural e do trabalho) também há de ser vista como uma disciplina comum, pertencente ao mesmo ramo do direito. Inexiste espaço constitucional para conceber que as normas protetivas do meio ambiente do trabalho seriam normas de direito do trabalho restritas a trabalhadores celetistas enquanto as normas ambientais seriam todas as outras.

A concepção constitucional do meio ambiente como um sistema integrado impõe que sua regulamentação protetiva siga uma abordagem unificada para ser considerada em conformidade com a lei. Quando o texto constitucional estabelece uma visão sistêmica do meio ambiente, naturalmente exige que a legislação que protege suas diversas dimensões – seja natural, urbana, cultural ou laboral – compreendidas como parte de um mesmo arcabouço jurídico comum.

Tal interpretação não comporta a segregação normativa que atribui às normas de proteção ambiental do trabalho caráter exclusivamente trabalhista, limitando-as apenas aos empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT/1943), enquanto classifica as demais como puramente ambientais. As normas de saúde e segurança no trabalho e o meio ambiente de trabalho hígido são simultaneamente objetos de tutela trabalhista e ambiental.

2.2.3 Princípio da internalização das externalidades negativas

O princípio da internalização das externalidades negativas, decorrente do princípio do poluidor-pagador do direito ambiental, estabelece que os custos sociais externos que acompanham a atividade, ainda que de natureza pública, devem ser internalizados pelo empregador, não sendo lícito transferir à coletividade os ônus decorrentes de sua atividade. O princípio para a Administração Pública encontra respaldo constitucional no art. 37, § 6º da CF/1988¹, que consagra a responsabilidade objetiva do Estado pelos danos causados por seus agentes.

Para a Administração Pública, a aplicação deste princípio impõe o dever jurídico de incorporar as medidas preventivas e protetivas

1 Art. 37, § 6º da CF/1988: As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa (Brasil, 1988).

referentes à saúde e segurança ocupacional de seus servidores, efetivando os investimentos indispensáveis à manutenção de ambientes laborais hígidos. O Poder Público não pode alegar limitações orçamentárias ou diversidade de regimes jurídicos como justificativa para se eximir do cumprimento das NRs, pois tal conduta configuraria manifesta incongruência institucional - o Estado, enquanto formulador e executor das políticas de proteção ao meio ambiente laboral aos particulares, estaria, contraditoriamente, eximindo-se de observá-las em seus próprios ambientes de trabalho.

Ademais, a não aplicação das normas protetivas aos servidores estatutários resultaria em verdadeira externalização dos custos da atividade pública, transferindo para os próprios servidores e para a sociedade, via sistema público de saúde, os ônus decorrentes da degradação do meio ambiente laboral.

2.2.4 Princípio do trabalhador sem adjetivos e o caso Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus vs. Brasil

De particular magnitude para a questão da aplicabilidade das NRs aos servidores públicos é o princípio do trabalhador sem adjetivos, que ganhou expressivo reconhecimento a partir da decisão da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) no Caso Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus VS Brasil. Nesse caso emblemático, a Corte IDH estabeleceu um importante precedente sobre a universalidade dos direitos ambientais decorrente das relações de trabalho.

O caso, julgado em 2020, considerou o Brasil responsável por violações aos direitos à vida, integridade pessoal, proteção judicial, igual proteção da lei, proibição de discriminação e ao trabalho. Essas violações relacionavam-se à obrigação de respeitar e garantir os direitos previstos no *ius commune* interamericano, em decorrência da explosão de uma fábrica de fogos de artifício em Santo Antônio de Jesus/BA. O trágico acidente ampliado² resultou na morte de 60 pessoas, majoritariamente mulheres e crianças pobres e negras, que trabalhavam em situação irregular.

A Corte estabeleceu que o direito à proteção da saúde e segurança no trabalho e o direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado são

² Item 1.5.4.4.3.1 da NR 1 do Ministério do Trabalho e Emprego (Brasil, 2020a) e Convenção 174 da OIT (Brasil, 2002).

garantidos a todos os trabalhadores, independentemente da natureza do vínculo laboral ou mesmo da formalização dessas relações, enfatizando que:

[...] o problema jurídico suscitado pelos representantes se relaciona à alegada responsabilidade internacional do Estado pela falta de fiscalização que ocasionou a violação do direito a condições equitativas e satisfatórias que garantam a segurança, a saúde e a higiene no trabalho, entendido como um direito protegido pelo artigo 26 da Convenção Americana.

[...] Os Estados devem assegurar que todos os trabalhadores, independentemente de seu status formal como trabalhadores, possam proteger seus direitos, incluindo o direito à segurança e saúde no trabalho (Corte Interamericana de Direitos Humanos, 2020).

O princípio do trabalhador sem adjetivos reconhece que a proteção à vida, à saúde e à integridade física e psíquica no ambiente laboral constitui direito humano fundamental que transcende classificações ou categorizações jurídicas dos vínculos de trabalho. Estabelece que as normas de proteção à saúde e segurança no trabalho devem ser aplicadas de forma universal e igualitária a todos os trabalhadores expostos aos mesmos riscos ocupacionais, independentemente de serem empregados celetistas, servidores estatutários, terceirizados, autônomos ou trabalhadores informais.

Fundamentado na dignidade da pessoa humana, no valor social do trabalho e na indivisibilidade do meio ambiente do trabalho, o princípio elucida que o que qualifica o indivíduo como destinatário das normas protetivas é sua condição existencial de trabalhador e sua exposição a riscos laborais, não as características acessórias ou os adjetivos que qualificam seu vínculo jurídico com o empregador. A proteção normativa, portanto, dirige-se à pessoa trabalhadora em sua essência, sem adjetivações que possam fragmentar ou hierarquizar o sistema protetivo, garantindo tratamento isonômico em matéria de saúde e segurança no trabalho para todos aqueles que compartilham os mesmos ambientes e riscos no trabalho.

Vale ressaltar que a Corte IDH, no caso mencionado, estabeleceu expressamente que:

[...] o Estado deve regular e supervisionar que as condições de

segurança e saúde no trabalho sejam adequadas para todas as pessoas trabalhadoras, independentemente da natureza do vínculo jurídico de trabalho.

O aludido dever é ainda mais evidente quando o próprio Estado figura como empregador, sendo inadmissível que adote posturas discriminatórias entre seus próprios trabalhadores no que concerne à proteção de direitos humanos fundamentais.

Acerca do princípio do trabalhador sem adjetivos para a tutela da saúde e segurança no trabalho, o Ministro Flávio Dino destacou em seu voto que:

As normas de saúde e segurança do trabalho objetivam a proteção da integridade física, psíquica e moral de um grupo indeterminado de pessoas expostas a condições de trabalho semelhantes. Não importa, para esse efeito, tratem-se de celetistas, terceirizados, autônomos, servidores públicos ou categoria diversa”, assim como que “em matéria de saúde e segurança do trabalho, não importa a natureza do vínculo jurídico que reúne os profissionais no mesmo ambiente de trabalho. O simples fato de estarem expostos a riscos comuns é suficiente para que todos estejam sujeitos a idêntico regime protetivo (Brasil, 2024).

A aplicação do aludido princípio no contexto da Administração Pública brasileira, portanto, não representa mera faculdade interpretativa, mas verdadeira obrigação decorrente dos compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro em matéria de direitos humanos. Trata-se de reconhecer que a proteção à vida, à saúde e à integridade física no ambiente laboral constitui norma de *jus cogens*, insuscetível de derrogação por normas internas de caráter estatutário ou administrativo.

Trabalhador é trabalhador e, independentemente da natureza do vínculo, possui direito à saúde e à segurança no trabalho, com o meio ambiente de trabalho hígido e livre de riscos, assegurando por normas técnicas expedidas pelos órgãos de proteção do trabalho.

3 Aplicabilidade das NRs aos servidores públicos estatutários

A questão da aplicabilidade das Normas Regulamentadoras aos servidores públicos estatutários encontra fundamento tanto na

ordem constitucional quanto na legislação infraconstitucional e nos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil. A aplicabilidade se justifica pela necessidade de garantir tratamento isonômico entre todos os trabalhadores expostos aos mesmos riscos ocupacionais, independentemente da natureza do vínculo jurídico que os une ao empregador.

A argumentação em favor dessa aplicabilidade universal se consolida por meio de diversos dispositivos e princípios, especialmente o princípio da isonomia e da vedação à discriminação. O desenvolvimento desta seção demonstra como a fragmentação das normas protetivas segundo critérios meramente formais dos vínculos de trabalho configuraria violação aos valores fundamentais da ordem constitucional, comprometendo a efetividade da tutela da pessoa trabalhadora.

3.1 Isonomia de tratamento e vedação à discriminação

O voto do Ministro Dino ressalta que seria discriminatório e violaria o princípio da isonomia fragmentar as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho em tantos estatutos jurídicos diversos quantas forem as categorias profissionais existentes. Como observado, “é comum, especialmente no âmbito da Administração Pública, o compartilhamento do ambiente de trabalho entre diversas categorias profissionais”.

Sobre esta questão, elucidam Ilan Fonseca de Souza e Séfora Graciana Cherqueira Char (2025):

A Constituição, ao estabelecer a proteção ao meio ambiente e à saúde, reforça a necessidade de implementação das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, principalmente nos setores públicos, onde a convivência entre diferentes categorias pode gerar riscos adicionais. Isto porque não se pode esquecer que os espaços de trabalho públicos são compartilhados e é incindível o meio ambiente, de forma que prever diferentes proteções a depender do estatuto do trabalho — e não dos riscos identificados — caracterizaria uma grave violação aos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana.

[...] A dignidade da pessoa humana, princípio fundamental da Constituição, deve ser observada em todas as relações de trabalho, tanto no setor privado quanto no público. O simples fato de estarem expostos a riscos comuns é fato suficiente para que todos os

trabalhadores, independentemente do regime jurídico, sejam sujeitos a um regime protetivo equivalente. Assim, a adaptação das estruturas administrativas para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável é não apenas uma medida obrigatória, mas também uma medida salutar para garantir que o direito à vida e à saúde, garantido pela Constituição, seja efetivamente protegido.

O princípio da isonomia exige tratamento igualitário para todos os trabalhadores expostos aos mesmos riscos laborais, independentemente do regime jurídico a que estejam submetidos. A fragmentação normativa baseada na natureza do vínculo, e não nos riscos envolvidos, configuraria discriminação injustificada e violação à dignidade da pessoa humana, contrariando os valores fundamentais e objetivos da ordem constitucional brasileira.

3.2 Previsões normativas: fundamentos para aplicação das NRs aos servidores públicos estatutários

O ordenamento jurídico brasileiro oferece sólida base normativa para a aplicação das Normas Regulamentadoras aos servidores públicos estatutários. As previsões normativas específicas demonstram que essa aplicabilidade não constitui mera interpretação extensiva, mas decorre de expressa determinação constitucional, legal e convencional, esta última de observância obrigatória pelos Estados membros da OIT.

3.2.1 A Constituição Federal

A aplicabilidade das NRs aos servidores públicos possui sólido fundamento constitucional. O art. 7º, XXII, da CF/1988 estabelece como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. O dispositivo é expressamente estendido aos servidores públicos pelo art. 39, § 3º, que determina: “aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, (...) XXII [...]” (Brasil, 1988).

A previsão constitucional representa uma clara opção do constituinte pela igualdade de tratamento entre trabalhadores celetistas e servidores públicos no que concerne à proteção de sua saúde e segurança no ambiente laboral. A proteção transcende a esfera das relações estritamente celetistas, integrando o núcleo essencial da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Adicionalmente, o art. 200, II e VIII, da CF/1988 atribui ao Sistema Único de Saúde a competência para “executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador” e de “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho”, demonstrando a integração entre a tutela da saúde (art. 196 da CF/1988), do meio ambiente de forma geral (art. 225 da CF/1988) e a proteção específica da saúde do trabalhador e do meio ambiente de trabalho. Conforme se observa, mais uma vez, o texto constitucional não faz distinção em relação às normas de saúde do trabalhador pela natureza do vínculo.

As normas constitucionais, sob a ótica dos princípios da máxima efetividade e da unidade, devem ser interpretadas de modo a garantir sua plena aplicação e eficácia, com uma interpretação integrada e coesa do texto constitucional, especialmente quando se trata de direitos fundamentais.

3.2.2 A NR-1 e o campo de aplicação das normas regulamentadoras

A Norma Regulamentadora n. 1 (NR-1) delimita em seu item 1.2.1.1 o campo de aplicação das NRs, abrangendo não apenas empregados celetistas, mas também “qualquer trabalhador exposto aos riscos no ambiente de trabalho” (Brasil, 2020a).

O texto normativo inclui a Administração Pública direta e indireta, estendendo sua aplicação a “outras relações jurídicas de trabalho, nos termos previstos em lei”. É o caso dos servidores estatutários, por força da expressa previsão constitucional dos arts. 39, § 3º c/c 7º, XXII da CF/1988.

Neste sentido, a Nota Técnica n. 83/2013/CGNOR/DSST/SIT estabelece que:

Impõe-se a observância pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações públicas dos preceitos relativos à medicina e segurança do trabalho, mesmo que as relações laborais sejam regidas pelo regime estatutário, a fim de atender aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da igualdade de todos perante a lei com isonomia de tratamento e do direito de todos à saúde e ao meio ambiente de trabalho seguro (Brasil, 2013).

A disposição, emanada pelo próprio órgão responsável pela edição das NRs, reforça a compreensão de que o caráter técnico das normas de saúde e segurança transcende a natureza do vínculo jurídico que os une à Administração Pública, voltando-se à proteção da pessoa trabalhadora em seu ambiente de trabalho, independentemente de sua “adjetivação”.

Os direitos fundamentais possuem aplicabilidade imediata (art. 5º, § 1º da CF/1988), com eficácia tanto nas relações horizontais quanto verticais. Seria incoerente o Estado exigir o cumprimento de normas técnicas de saúde e segurança dos empregadores privados enquanto se exime de cumpri-las.

3.2.3 A Convenção n. 155 da OIT

A Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil, estabelece padrões mínimos de segurança e saúde no trabalho aplicáveis a “todas as áreas de atividade econômica, incluindo a administração pública” e “a todos os trabalhadores”, expressamente abrangendo “os funcionários públicos”. O instrumento demonstra que a proteção à saúde e segurança transcende a natureza do vínculo laboral, reconhecendo a condição fundamental de trabalhador independentemente do regime jurídico. Como obrigação fundamental da OIT, a Convenção determina que os Estados-Membros implementem uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde, estabelecendo uma base técnica e normativa uniforme de proteção.

A *Core Obligation* torna insustentável qualquer tentativa de fragmentar a proteção do ambiente laboral baseada na natureza do vínculo empregatício quando os trabalhadores enfrentam riscos idênticos. Normas técnicas de prevenção de riscos laborais baseiam-se em consensos científicos sobre as melhores práticas para garantir ambientes de trabalho seguros, não havendo justificativa para exclusão dos servidores públicos estatutários. O sistema de gerenciamento de riscos adotado no Brasil segue diretrizes internacionais, inclusive aquelas previstas no Regulamento Sanitário Internacional (promulgado pelo Decreto n. 10.212/2020), reforçando a uniformidade técnica das medidas protetivas em todos os setores.

Os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, particularmente como membro da OIT, impõem o dever de aplicar as normas de proteção à saúde e segurança no trabalho de forma universal e não discriminatória.

Esses compromissos possuem força normativa supralegal, por força do art. 5º, § 2º, da Constituição Federal, prevalecendo sobre eventuais interpretações restritivas que busquem fragmentar a proteção ao meio ambiente do trabalho. Tal entendimento reafirma o princípio do trabalhador sem adjetivos também no plano internacional, reconhecendo que os direitos fundamentais à vida, à saúde e à integridade física no ambiente laboral constituem normas de *jus cogens*, insuscetíveis de derrogação por normas internas.

4 Competência nas questões alusivas ao meio ambiente de trabalho

A definição da competência jurisdicional para questões relacionadas ao meio ambiente do trabalho na Administração Pública representa aspecto essencial para a efetividade da tutela dos direitos dos servidores públicos. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal consolidou importante distinção entre a competência para tutela coletiva do meio ambiente laboral e a competência para direitos meramente individuais de matriz estatutária.

Tal diferenciação não apenas resolve aparentes antinomias entre precedentes, mas também assegura a atuação especializada tanto do Ministério Público do Trabalho quanto da Justiça do Trabalho na proteção coletiva da saúde e segurança ocupacional. A análise dessa construção pretoriana demonstra como a divisão de atribuições e competências otimiza a tutela dos direitos envolvidos, preservando a especialização jurisdicional sem comprometer a universalidade da proteção ao meio ambiente laboral.

4.1 Tutela coletiva: atribuição do Ministério Público do Trabalho e competência da Justiça do Trabalho

Aspecto fundamental no voto do Ministro Dino é a distinção entre a competência para julgar questões coletivas relativas ao meio ambiente do trabalho, da Justiça do Trabalho, e a competência para julgar direitos individuais administrativos-estatutários dos servidores públicos, da Justiça Comum.

O Ministro esclarece que as NRs são normas técnicas voltadas à redução dos riscos laborais e padronização de normas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, dispondo sobre edificações, programas preventivos, instalações, ergonomia, entre outros aspectos. Tais normas “não tratam de nenhum aspecto relacionado à relação

jurídico-estatutária entre os servidores e a Administração Pública” – ou seja, não interferem nos aspectos jurídico-estatutários da relação entre servidores e a Administração.

O entendimento é corroborado pelos posicionamentos institucionais do MPT, consubstanciados pelo Enunciado n. 15 da CCR (Brasil, 2015)³ e pelas orientações n. 6 da CONAP (Brasil, 2022a)⁴ e n. 7 da CODEMAT (Brasil, 2022a)⁵. Tais manifestações reconhecem a atribuição do MPT para investigar e propor ações coletivas para tutela do meio ambiente laboral na administração pública, independentemente do regime jurídico adotado, assim como a aplicabilidade das normas regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho à Administração Pública em geral.

Desse modo, a tutela coletiva do meio ambiente de trabalho dos servidores públicos estatutários é de competência da Justiça do Trabalho e de atribuição do MPT, nos moldes dos arts. 6º, VII, “b” e 83, I e III da LC 75/1993, 1º, I, e 5º, I, da Lei n. 7.347/1985 e 127, 128, I, “b” e 129, III da CF/1988. É o entendimento que tem prevalecido no Conselho Nacional do Ministério Público, ao apreciar Conflitos de Atribuição⁶.

Conforme destacado no voto do Ministro,

As ações civis públicas propostas pelo Ministério Público do Trabalho objetivam a tutela do macrobem [...], visam a sujeitar os órgãos e entidades da Administração Pública às normas destinadas à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais em favor do bem-estar da coletividade em geral (Brasil, 2024).

3 Enunciado n. 15 da CCR: INQUÉRITO CIVIL PARA INVESTIGAR DESCUMPRIMENTO DE NORMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO EM PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. ATRIBUIÇÃO DO MPT. Cabe ao MPT investigar e propor ações coletivas que busquem a tutela do meio ambiente laboral na administração pública direta, ainda que o regime jurídico da pessoa jurídica de direito público seja de cunho estatutário. Inteligência da Súmula 736/STF e da Orientação 7, da CODEMAT (Brasil, 2015).

4 Orientação n. 06 da CONAP: Meio Ambiente do Trabalho. Cabe ao Ministério Público do Trabalho investigar e processar questões que tratem do cumprimento, pela Administração Pública, das normas relativas ao meio ambiente do trabalho, independentemente do regime jurídico, sendo as normas regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho aplicáveis à Administração Pública Direta e Indireta (Brasil, 2022a).

5 Orientação n. 07 da CODEMAT - Administração Pública. Atuação na defesa do meio ambiente do trabalho. O Ministério Público do Trabalho possui legitimidade para exigir o cumprimento, pela Administração Pública direta e indireta, das normas laborais relativas à higiene, segurança e saúde, inclusive quando previstas nas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, por se tratarem de direitos sociais dos servidores, ainda que exclusivamente estatutários (Brasil, 2022a) [superada em razão da alteração da orientação n. 06 da CONAP].

6 Conflito de Atribuições n. 1.01006/2021-54. Inquérito Civil n. 000269.2021.21.000/3. Relator Ângelo Fabiano, data de publicação 20/10/2021.

A jurisprudência sumulada do STF, a partir da interpretação do art. 114 da CF/1988, consolidou-se no sentido de reconhecer a competência da Justiça do Trabalho para questões relativas ao meio ambiente do trabalho, conforme previsto no entendimento fixado na Súmula n. 736: “compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores” (Brasil, 2003).

O entendimento sumulado pelo STF representou o reconhecimento da competência especializada da Justiça do Trabalho para lidar com as questões técnicas relacionadas à saúde, higiene e segurança no ambiente laboral, considerando sua expertise para apreciar a matéria, sem fazer qualquer distinção ou fragmentação pela natureza do vínculo do trabalhador.

Por conseguinte, o parecer exarado pela Procuradoria Geral da República na ADPF 1.068/ES (Brasil, 2024) alinha-se integralmente à jurisprudência consolidada do STF e aos princípios constitucionais de proteção ao meio ambiente do trabalho. No opinativo, a PGR manifestou-se preliminarmente pelo não conhecimento da ação, diante do não atendimento ao requisito da subsidiariedade, e, no mérito, pela improcedência do pedido. O *Parquet* foi enfático ao afirmar que compete à Justiça do Trabalho, com fundamento no art. 114, I, da CF/1988, processar e julgar ações que tenham como causa de pedir matéria relacionada ao meio ambiente laboral, sendo irrelevante a natureza do vínculo jurídico entre o trabalhador e o ente público, em consonância com a Súmula n. 736 do STF.

No tocante à aplicabilidade, a PGR destacou que as NRs do MTE que tratam do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho – saúde, higiene e segurança – aplicam-se inequivocamente ao ambiente de trabalho dos servidores estatutários, fundamentando tal posicionamento tanto na Constituição Federal quanto na Convenção 155 da OIT. O parecer reforça a interpretação de que a proteção ao meio ambiente do trabalho constitui matéria de natureza difusa que transcende a questão do regime jurídico, fortalecendo a tese da indivisibilidade do meio ambiente laboral e do princípio do trabalhador sem adjetivos.

Conclui-se que o voto do Ministro Dino estabelece clara distinção entre questões coletivas de meio ambiente do trabalho, de competência da Justiça do Trabalho, e de direitos meramente individuais de natureza administrativa estatutária, de competência da Justiça Comum. Essa interpretação reconhece a legitimidade do MPT para exigir o cumprimento das normas de saúde e segurança pela

Administração Pública, independentemente do regime jurídico dos servidores. Assim, evitam-se decisões contraditórias e discriminação entre relações jurídicas de trabalho, decorrente das mesmas condições laboroambientais.

4.2 A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal

Em julgamento paradigmático na Rcl n. 3.303 (Brasil, 2007), o Plenário do STF estabeleceu claramente a diferenciação entre as ações que discutem direitos individuais de servidores públicos estatutários, de competência da Justiça Comum, e ações que visam à proteção do meio ambiente de trabalho, de competência da Justiça Especializada.

Nesse caso, o STF declarou a improcedência de reclamação ajuizada contra decisão da Justiça do Trabalho que determinava ao estado do Piauí a observância das normas de saúde, higiene e segurança no Instituto Médico Legal, enfatizando que:

Alegação de desrespeito ao decidido na ADI 3.395-MC não verificada, porquanto a ação civil pública em foco tem por objeto exigir o cumprimento, pelo Poder Público piauiense, das normas trabalhistas relativas à higiene, segurança e saúde dos trabalhadores (Brasil, 2007).

A partir desse julgamento consolidou-se o entendimento de que as ações civis públicas que visam à proteção do meio ambiente do trabalho, mesmo quando propostas contra o Poder Público e envolvendo servidores estatutários, são de competência da Justiça do Trabalho.

O entendimento firmado na Rcl n. 3.303 tem sido consistentemente reafirmado pelo STF em julgamentos recentes, como demonstram as decisões nas Reclamações n. 49.516 (Brasil, 2022b)⁷ e 52.766 (Brasil, 2022c)⁸, todas enfatizando a distinção entre questões individuais de servidores, regidas pelo vínculo estatutário, e a proteção ao meio ambiente de trabalho - de natureza difusa e indivisível.

7 Na hipótese ajuizada ação civil pública com objetivo de impor ao Estado o cumprimento de normas relativas ao meio ambiente de trabalho, de modo que não há identidade material entre o paradigma invocado (ADI 3.395/DF) e o ato reclamado (Brasil, 2022b).

8 Ausência da necessária relação de aderência estrita entre o ato reclamado e o paradigma apontado como violado, tendo em conta que a decisão reclamada se dedica à análise do cumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho como forma de proteção à vida, à saúde e à integridade física de trabalhadores, garantindo o direito constitucional a meio ambiente de trabalho hígido e seguro para todos os empregados, independentemente do regime jurídico a que estejam sujeitos (Brasil, 2022c).

É importante destacar que o entendimento sobre a competência da Justiça do Trabalho para julgar questões relativas ao meio ambiente do trabalho não viola o decidido na ADI 3.395 (Brasil, 2020b), que excluiu da competência da Justiça do Trabalho apenas as ações que envolvam diretamente “a existência, a validade e a eficácia das relações entre o Poder Público e seus servidores”. Ou seja, matérias de natureza administrativa, que envolvam direito estritamente estatutários dos servidores públicos.

Como bem pontuado no voto do Ministro Flávio Dino na ADPF 1.068/ES, as normas regulamentares de saúde, higiene e segurança do trabalho são normas técnicas que:

[...] nada dispõem sobre provimento ou vacância; posse e exercício; vencimentos, vantagens, [...] enfim, as NRs não tratam de nenhum aspecto relacionado à relação jurídico-estatutária entre os servidores e a Administração Pública.

Portanto, a jurisprudência reiterada demonstra a consolidação do entendimento do STF no sentido de que as ações que visam à proteção do meio ambiente do trabalho, por sua natureza difusa e por não interferirem diretamente na relação estatutária, são de competência da Justiça do Trabalho.

4.3 Compatibilidade entre a ADI 3.395 e ADPF 1.068/ES

Na ADI 3.395/DF (Brasil, 2020b), o STF estabeleceu que não compete à Justiça do Trabalho processar e julgar ações que envolvam diretamente “a existência, a validade e a eficácia das relações entre o Poder Público e seus servidores”, excluindo de sua competência as questões concernentes ao regime jurídico-administrativo dos servidores públicos estatutários. A *ratio decidendi* concentrou-se na incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar direitos subjetivos individuais decorrentes do vínculo estatutário.

Em contraste, a ADPF 1.068/ES versa sobre questão juridicamente distinta: a tutela coletiva do meio ambiente do trabalho na Administração Pública. O voto do Ministro Flávio Dino demonstra que as Normas Regulamentadoras “não tratam de nenhum aspecto relacionado à relação jurídico-estatutária entre os servidores e a Administração Pública”, mas constituem normas técnicas de caráter preventivo voltadas à proteção da saúde e segurança ocupacional.

A distinção fundamental reside no objeto tutelado. Enquanto a ADI 3.395/DF dispõe sobre a competência para julgar direitos individuais decorrentes do vínculo estatutário, a ADPF 1.068/ES trata da tutela de bem jurídico difuso e indivisível - o meio ambiente do trabalho. Este, enquanto bem de natureza difusa, caracteriza-se pela indivisibilidade e pela titularidade coletiva indeterminada. As ações civis públicas que visam ao cumprimento das NRs objetivam a tutela do macrobem ambiental – saúde e segurança do trabalhador -, não a satisfação de pretensões individuais estatutárias.

A coexistência entre os julgados demonstra que a tese defendida pelo Ministro Flávio Dino na ADPF 1.068/ES (Brasil, 2024) não afronta o decidido na ADI 3.395/DF (Brasil, 2020b), mas o complementa, estabelecendo critério objetivo para a distinção entre matérias de competência da Justiça do Trabalho (tutela coletiva do meio ambiente laboral) e da Justiça Comum (direitos individuais dos servidores estatutários).

5 A tese proposta pelo Ministro Flávio Dino

A questão da aplicabilidade das NRs aos servidores públicos estatutários e a competência jurisdicional para julgar ações relacionadas à matéria encontrou solução adequada no voto do Ministro Flávio Dino na ADPF 1.068/ES. O Ministro concluiu seu voto conhecendo da arguição de descumprimento, mas julgando-a improcedente.

O Ministro reconheceu que as NRs do MTE são normas técnicas voltadas à redução dos riscos laborais, em conformidade com as diretrizes da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho. Destacou que tais normas dispõem sobre aspectos como edificações, programas preventivos, ergonomia, condições sanitárias etc, limitando-se a padronizar medidas técnicas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, sem interferir em aspectos jurídico-estatutários.

A conclusão ressalta que, quando se tratar de ação que visa a tutela de normas de saúde e segurança de trabalhadores na Administração Pública, ainda que no regime estatutário, permanece a competência da Justiça do Trabalho, ramo especializado do Poder Judiciário. Isso decorre da natureza difusa e indivisível do meio ambiente do trabalho, que não pode ser fragmentado segundo os diferentes regimes jurídicos daqueles que nele trabalham.

Assim, o Ministro propôs a seguinte tese:

As normas de saúde, higiene e segurança do trabalho (CF, art. 7º, XXII) devem ser observadas por todos os entes da Federação, independentemente da natureza jurídica do vínculo (celetistas, efetivos, comissionados, terceirizados etc). Compete à Justiça do Trabalho as ações civis públicas ajuizadas contra o Poder Público visando à observância das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho (Súmula n. 736/STF), ressalvada a competência da Justiça comum (estadual ou federal) em relação aos direitos individuais dos servidores públicos, mesmo quando relacionadas às condições de trabalho (ADI 3.395) (Brasil, 2024).

A tese proposta estabelece uma clara divisão de competências jurisdicionais. À Justiça do Trabalho compete processar e julgar ações civis públicas relacionadas à proteção coletiva do meio ambiente do trabalho na Administração Pública, incluindo a fiscalização do cumprimento das NRs, mesmo quando envolvem servidores estatutários, e à Justiça Comum, Estadual ou Federal, compete julgar as questões individuais dos servidores públicos estatutários.

Conforme destacado, essa distinção preserva o entendimento firmado na ADI 3.395, que excluiu da competência da Justiça do Trabalho as relações estatutárias, sem comprometer a efetividade da tutela coletiva do meio ambiente laboral, em consonância com a Súmula n. 736 do STF. A diferenciação entre direitos difusos, meio ambiente do trabalho, e direitos individuais decorrentes da relação estatutária emerge como critério norteador dessa divisão de competências, assegurando a integridade do sistema de proteção constitucional à saúde e segurança de todos os trabalhadores, independentemente do regime jurídico ao qual estejam submetidos.

6 Desafios práticos na implementação das NRs aos servidores estatutários

A implementação das NRs na Administração Pública enfrenta desafios como limitações orçamentárias e dificuldades estruturais. Contudo, a tese do Ministro Flávio Dino, fundamentada no princípio da internalização das externalidades negativas, oferece instrumentos jurídicos para a superação desses óbices. O Estado não pode alegar limitações financeiras para justificar a violação de direitos fundamentais, especialmente quando atua como empregador. A responsabilidade objetiva prevista no art. 37, § 6º da CF/1988 reforça

este entendimento, estabelecendo que o Estado arque com os danos causados por sua omissão na proteção da saúde e segurança de seus servidores.

Nesse contexto, revela-se inaplicável o princípio da reserva do possível como escudo para a omissão estatal na implementação das NRs. O direito fundamental à redução dos riscos no trabalho, consagrado no art. 7º, XXII, da CF/1988 e estendido aos servidores pelo art. 39, § 3º, integra o núcleo essencial dos direitos fundamentais, constituindo o mínimo existencial para a dignidade da pessoa trabalhadora. A jurisprudência constitucional reconhece que a reserva do possível não pode ser invocada para justificar a violação do mínimo existencial, especialmente quando se trata da proteção à vida e à saúde dos trabalhadores.

Ademais, a própria natureza preventiva das NRs demonstra que sua implementação representa economia de recursos públicos a longo prazo, evitando gastos com tratamentos médicos, afastamentos, aposentadorias precoces e indenizações decorrentes de acidentes e doenças ocupacionais. O princípio da eficiência administrativa (art. 37, caput, da CF/1988) impõe ao gestor público a adoção de medidas preventivas como investimento estratégico. Conforme destacado pelo Ministro Flávio Dino, a não internalização desses custos pela Administração Pública configura transferência indevida de externalidades negativas para os próprios servidores e para a sociedade.

A atuação coordenada entre Ministério Público do Trabalho e Justiça do Trabalho possibilita a celebração de termos de ajustamento de conduta e de decisões que contemplem cronogramas de adequação progressiva, respeitando as peculiaridades orçamentárias sem comprometer a efetividade da proteção da vida e segurança no trabalho do servidor público, independentemente do vínculo que os une à Administração, como dever inarredável.

7 Considerações finais

A análise empreendida revela a inequívoca aplicabilidade das NRs aos servidores públicos estatutários, fundamentada tanto na interpretação sistemática do texto constitucional quanto na jurisprudência consolidada do Supremo Tribunal Federal, agora reafirmada no voto do Ministro Flávio Dino na ADPF 1.068/ES.

O princípio do trabalhador sem adjetivos estabelece que a proteção à vida, à saúde e à integridade no ambiente laboral transcende categorias profissionais ou regimes jurídicos específicos. Trabalhador é trabalhador

e fragmentar o sistema protetivo representaria uma violação ao princípio da isonomia e um retrocesso social inadmissível em um Estado Democrático de Direito fundado na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho.

A compreensão do meio ambiente do trabalho como bem jurídico difuso e indivisível impõe ao Estado o dever de implementar medidas efetivas para garantir condições laborais seguras e saudáveis em todos os seus órgãos e entidades. Essa obrigação decorre diretamente do texto constitucional (arts. 7º, XXII e 39, § 3º, da CF/1988) e das convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, especialmente a Convenção n. 155 da OIT - princípio fundamental do trabalho (*Core Obligation*).

O reconhecimento da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações civis públicas relacionadas ao cumprimento de normas de saúde e segurança, mesmo quando envolvem servidores estatutários, representa importante salvaguarda para a efetividade destas normas, conforme disposto na Súmula n. 736 do STF e reiterada em diversas Reclamações Constitucionais.

No que tange aos desafios práticos de implementação, a tese do Ministro Flávio Dino oferece instrumentos eficazes para superação dos óbices tradicionalmente alegados pela Administração Pública. A inaplicabilidade do princípio da reserva do possível para direitos fundamentais relacionados ao mínimo existencial, conjugada com a responsabilidade objetiva estatal, estabelece marco jurídico sólido para garantir o cumprimento das NRs.

O entendimento implica a necessidade de compreender a tutela do meio ambiente laboral como matéria que transcende as divisões tradicionais entre direito administrativo e direito do trabalho. Representa um compromisso civilizatório com a valorização do trabalho humano e com a dignidade da pessoa trabalhadora, independentemente do vínculo jurídico, voltando-se para a pessoa trabalhadora, sem adjetivos.

Em tempos de retrocessos na proteção dos direitos sociais e constantes ataques à Justiça do Trabalho, reafirmar a universalidade das normas de saúde e segurança representa um compromisso ético com a construção de relações de trabalho mais dignas no âmbito da Administração Pública. A proteção à vida e à saúde dos trabalhadores constitui um imperativo civilizatório que deve orientar a atuação estatal não apenas como agente regulador, mas em especial como empregador paradigmático em sua tutela.

Referências

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 jun. 2025.

BRASIL. *Decreto n. 1.254, de 29 de setembro de 1994*. Promulga a Convenção número n. 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. (Aprovada pelo Decreto Legislativo n. 2, de 17 mar. 1992). Brasília, DF: Presidência da República, 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1254.htm. Acesso em: 27 jun. 2025.

BRASIL. *Decreto n. 4.085, de 15 de janeiro de 2002*. Promulga a Convenção n. 174 da OIT e a Recomendação n. 181 sobre a Prevenção de Acidentes Industriais Maiores. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4085.htm. Acesso em: 27 jun. 2025.

BRASIL. Ministério da Economia. *Portaria SEPRT n. 6.730, de 09 de março de 2020*. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora n. 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (Processo n. 19966.100073/2020-72).(NR-1). Brasília, DF: Ministério da Economia, 2020a. Disponível em: <https://www.normaslegais.com.br/legislacao/portaria-seprt-6730-2020.htm#:~:text=PORTARIA%20SEPRT%206.730%20DE%2009%20DE%20MAR%C3%87O%20DE%202020&text=Aprova%20a%20nova%20reda%C3%A7%C3%A3o%20da,que%20lhe%20conferem%20os%20arts>. Acesso em: 27 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Nota Técnica n. 83/2013/CGNOR/DSST/SIT, de 7 out. 2013*. Dispõe sobre a aplicação das Normas Regulamentadoras para os servidores da administração pública. Brasília, DF: MTE, 2013.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração Pública. *Orientação n. 6*. Meio Ambiente do Trabalho. Cabe ao Ministério Público do Trabalho investigar e ajuizar ações sobre questões que

tratam do cumprimento, pela Administração Pública, das normas relativas ao meio ambiente do trabalho, independentemente do regime jurídico [...]. Brasília, DF: MPT, 2022a. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/orientacoes/novas-orientacoes-da-conap/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 27 jun. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *Enunciado n. 15 CCR/MPT*. Inquérito civil para investigar descumprimento de normas de segurança e saúde do trabalho em pessoa jurídica de direito público. Atribuição do MPT [...]. 49ª Sessão Extraordinária, 10 de março de 2015. Brasília, DF: MPT, 2015. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/ccr/enunciados-da-ccr-mpt>. Acesso em: 27 jun. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (1. Turma). *Agravo Regimental na Reclamação 49.516/RO*. Agravo Interno. Reclamação Constitucional. Ação Civil Pública. Cumprimento de Normas Relativas ao Meio Ambiente De Trabalho. Competência da Justiça do Trabalho. Afronta ao Decidido na ADI 3.395/DF. Ausência de Estrita Aderência Entre o Ato Reclamado e a Decisão Paradigma. Relatora: Min. Rosa Weber, julgado em 13 jun. 2022. Brasília, DF: STF, 2022b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/obterInteiroTeor.asp?idDocumento=761430378>. Acesso em: 27 jun. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (1. Turma). *Agravo Regimental na Reclamação 52.766/RO*. Direito Constitucional e Direito Trabalhista. Agravo Interno em Reclamação. Alegada Afronta à ADI 3.395. Ausência de Estrita Aderência. Relator: Min. Roberto Barroso, julgado em 4 jul. 2022. Brasília, DF: STF, 2022c. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=762280574>. Acesso em: 27 jun. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Pleno). *Ação Direta de Inconstitucionalidade 3.395*. Constitucional e Trabalho. Competência da Justiça do Trabalho. Art. 114, I, da Constituição Federal. Emenda Constitucional 45/2004. Ausência de Inconstitucionalidade Formal. Expressão “Relação de Trabalho”. Interpretação Conforme à Constituição [...]. Relator: Min. Alexandre de Moraes, julgado em 15 abr. 2020. Brasília, DF: STF, 2020b. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753145850>. Acesso em: 27 jun. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Pleno). *Reclamação 3.303/PI*. Constitucional. Reclamação. ADI 3.395-MC. Ação civil pública proposta na justiça do trabalho, para impor ao poder público piauiense a observância das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho no âmbito do instituto médico legal. Improcedência. Relator: Min. Carlos Ayres Britto, julgado em 19 nov. 2007. Brasília, DF: STF, 2007. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=527277>. Acesso em: 27 jun. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 1.068/ES*. Relator: Min. Flávio Dino, 2024. Brasília, DF: STF, 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6650659>. Acesso em: 27 jun. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Súmula 736*. Compete à justiça do trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores. Brasília, DF: STF, 2003. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=2243>. Acesso em: 27 jun. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Empleados de Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares VS. Brasil*. Sentença de 15 jul. 2020. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_esp.pdf. Acesso em: 27 jun. 2025.

SILVA, Ednaldo Rodrigo Brito da. A proteção do meio ambiente de trabalho dos servidores públicos estatutários. *Revista do TST*, São Paulo, v. 89, n. 3, p. 97-131, jul./set. 2023.

SOUZA, Ilan Fonseca de; CHAR, Séfora Graciana Cerqueira. Aplicação das normas de saúde e segurança do trabalho no setor público. *Consultor Jurídico*, São Paulo, 31 jan. 2025. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-jan-31/aplicacao-das-normas-de-saude-e-seguranca-do-trabalho-no-setor-publico-e-a-conformidade-com-a-constituicao/>. Acesso em: 26 jun. 2025.

VALE, Silvia Teixeira do; LACERDA, Rosangela Rodrigues. *Curso de direito constitucional do trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023.

A mediação trabalhista e o novo acesso à justiça: um caminho para conflitos sensíveis e a reafirmação dos direitos fundamentais

Labor mediation and the new access to justice: a path for sensitive disputes and the reaffirmation of fundamental rights

Renata Maximiano de Oliveira Chaves *

Submissão: 3 maio 2025

Aprovação: 8 jul. 2025

Resumo: O presente artigo analisa a mediação trabalhista como instrumento de ampliação do acesso à justiça, especialmente em disputas sensíveis como assédio, discriminação e outras violações de direitos fundamentais. A partir das recentes Resolução n. 377, de 22 de março de 2024, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, e Resolução n. 586, de 30 de setembro de 2024, do Conselho Nacional de Justiça, que regulamentam, respectivamente, a reclamação pré-processual e a homologação de acordos extrajudiciais, o estudo defende que a mediação deve ser compreendida como expressão do Estado Democrático de Direito e não apenas como técnica processual. Demonstra-se que a mediação, ao promover soluções colaborativas e protegidas pela confidencialidade, reduz barreiras emocionais, sociais e econômicas enfrentadas por trabalhadores, ampliando sua autonomia e protagonismo. O texto aborda a natureza jurídica da jurisdição voluntária e a formação da coisa julgada material nas sentenças homologatórias, reforçando a segurança jurídica gerada pelos acordos mediados. Com base na Constituição Federal de 1988, na legislação infraconstitucional e em tratados internacionais, este artigo conclui que a mediação trabalhista deve ser valorizada não apenas como mecanismo de celeridade processual, mas como uma via legítima de efetivação de direitos fundamentais e de construção de uma justiça mais inclusiva, eficiente e preventiva. A proposta contribui para repensar o papel do Judiciário trabalhista frente às

* Juíza do Trabalho do Tribunal Regional da 2ª Região; Coordenadora do Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, Especialista em Direito e Processo do Trabalho, *Master of Laws*, com foco em Soluções Alternativas de Conflito, Syracuse University Nova York; Doutorando em Direito pela Universidade Castilha de La Mancha Espanha.

transformações sociais contemporâneas e às demandas por soluções mais humanas e participativas.

Palavras-chave: mediação trabalhista; acesso à justiça; jurisdição voluntária; direitos fundamentais; coisa julgada; conflitos sensíveis; resolução adequada de disputas.

Abstract: *This article analyzes labor mediation as a tool to expand access to justice, particularly in sensitive disputes such as harassment, discrimination, and other violations of fundamental rights. Based on the recent Resolution n. 377 of March 22, 2024, of the Superior Council of Labor Justice, and Resolution n. 586 of September 30, 2024, of the National Council of Justice, which regulate pre-litigation claims and the judicial homologation of extrajudicial agreements, the study argues that mediation should be understood as an expression of the Democratic Rule of Law, rather than merely a procedural technique. Mediation enables collaborative and confidential solutions, reducing emotional, social, and economic barriers faced by workers and promoting greater autonomy and empowerment. The article also discusses the legal nature of voluntary jurisdiction and the formation of res judicata in homologated agreements, reinforcing the legal certainty such decisions provide. Drawing from the Brazilian Federal Constitution, domestic legislation, and international treaties, the article concludes that labor mediation must be valued not only as a means of procedural efficiency but as a legitimate path for enforcing fundamental rights and building a more inclusive, efficient, and sustainable for justice system. The proposal encourages a rethinking of the role of labor courts in light of contemporary social changes and the growing demand for more humane and participatory forms of conflict resolution.*

Keywords: labor mediation; access to justice; jurisdiction; fundamental rights; res judicata; sensitive disputes; appropriate dispute resolution.

Sumário: 1 Introdução | 2 A mediação como expressão do Estado Democrático de Direito e direito fundamental de acesso à ordem jurídica | 3 A natureza jurídica da coisa julgada na homologação de acordos em jurisdição voluntária | 4 A mediação trabalhista como ferramenta de justiça em casos sensíveis e de promoção da cidadania no Estado Democrático de Direito | 5 Considerações finais

1 Introdução

O ano de 2024 marca um avanço significativo para o Judiciário Trabalhista brasileiro com a consolidação do sistema multiportas e a promoção de métodos adequados de solução de conflitos. As edições das Resolução n. 377, de 22 de março de 2024, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) — revogada pela Resolução CSJT n. 415, de 23 de maio de 2025 —, que regulamenta a reclamação pré-processual individual e coletiva no âmbito trabalhista, e da Resolução n. 586, de 30 de setembro de 2024, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que trata das homologações de acordos extrajudiciais, reforçam a institucionalização da autocomposição como política pública prioritária para o incremento do acesso à justiça e a redução da judicialização excessiva (Brasil, 2024a; Conselho Nacional de Justiça, 2024).

Essas inovações surgem em um contexto de crescente litigiosidade. A Justiça do Trabalho recebeu em 2023 mais de 3,5 milhões de novos processos, um aumento de 11,3% em relação ao ano anterior, acumulando ao final do período um estoque superior a 5,3 milhões de demandas pendentes (Brasil, 2024b). Esse cenário evidencia uma sobrecarga estrutural que desafia a efetividade da prestação jurisdicional e impõe a necessidade de mecanismos alternativos que possam ofertar respostas mais céleres, adequadas e democráticas.

Dentro desse panorama, a mediação e a conciliação, enquanto eixos centrais do sistema multiportas, apresentam-se não apenas como técnicas procedimentais de resolução consensual de litígios, mas como verdadeiros instrumentos de acesso à ordem jurídica justa. Em 2023, o índice de conciliação atingiu o menor percentual da última década, reforçando a urgência em fomentar meios de solução que privilegiem o diálogo social e a reconstrução das relações, especialmente em um ambiente onde as vias tradicionais muitas vezes se mostram inadequadas para acolher a complexidade dos conflitos modernos (Brasil, 2024b).

A ausência de canais eficazes de diálogo, associada à fragmentação sindical e à excessiva dependência da via judicial, conferiu à Justiça do Trabalho, historicamente, o papel de principal arena para a resolução das disputas laborais no Brasil. No entanto, o modelo contencioso tradicional, pautado pela rigidez procedimental e pelo antagonismo, revela-se insuficiente para atender adequadamente conflitos sensíveis, como casos de assédio, discriminação e violações de direitos fundamentais, em que a exposição pública e a morosidade podem desencorajar a busca pela tutela jurisdicional.

Nesse contexto, a mediação desponta como uma alternativa necessária, através de procedimentos protegidos pela confidencialidade, que privilegiam o protagonismo das partes e promovem soluções transformativas, a mediação amplia a esfera de autonomia dos trabalhadores e rompe com as barreiras psicológicas, sociais e econômicas tradicionalmente associadas ao litígio judicial.

Mais do que um instrumento de gestão de processos, a mediação se consolida como uma verdadeira via de concretização do Estado Democrático de Direito, ao assegurar que todos tenham acesso efetivo a meios de resolução de seus conflitos, respeitando-se a dignidade humana e a pluralidade de interesses em jogo. Nesse sentido, como adverte Watanabe (2011), o essencial não é a nomenclatura do procedimento, mas a capacidade de oferecer uma solução adequada, justa e eficaz para o conflito apresentado.

Ainda que as Resolução CSJT n. 377/2024 e Resolução CNJ n. 586/2024 estejam firmemente ancoradas na busca por um Judiciário mais acessível e eficiente, persistem debates quanto à sua conformidade legal e à competência dos respectivos órgãos para regulamentar essas práticas. A análise crítica desses instrumentos, portanto, mostra-se imprescindível para compreender sua eficácia prática e seus impactos sobre o sistema de justiça laboral brasileiro.

Este artigo tem por objetivo examinar a mediação como ferramenta de efetivação do acesso à justiça no âmbito trabalhista, especialmente para trabalhadores que enfrentam barreiras específicas no processo tradicional. Pretende-se demonstrar que, ao lado da função de solução de litígios, a mediação exerce papel fundamental na promoção da pacificação social, da segurança jurídica e da democratização das relações de trabalho, reafirmando seu lugar de destaque como instrumento de fortalecimento dos direitos fundamentais no cenário contemporâneo (Batista, 2024).

2 A mediação como expressão do Estado Democrático de Direito e direito fundamental de acesso à ordem jurídica

A constitucionalização do acesso à justiça como direito fundamental — previsto no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal de 1988 — consagrou a proteção jurisdicional como instrumento de efetivação da cidadania (Brasil, 1988). No entanto, a evolução democrática da sociedade contemporânea impõe uma releitura desse dispositivo: garantir o acesso à justiça não significa

exclusivamente assegurar o ingresso nos tribunais, mas proporcionar ao cidadão meios eficazes e adequados de solução de seus conflitos (Watanabe, 2011).

Nesse sentido, a mediação emerge como expressão concreta do Estado Democrático de Direito, ao oferecer às pessoas a possibilidade de participar ativamente da construção da solução para seus litígios, reforçando valores como autonomia, dignidade e protagonismo das partes. O objetivo não é apenas adjudicar direitos, mas promover a emancipação dos sujeitos e a pacificação social em moldes colaborativos.

As Resoluções CSJT n. 377/2024 e Resolução CNJ n. 586/2024, ao regulamentarem a reclamação pré-processual e a homologação de acordos extrajudiciais trabalhistas, não inovam o ordenamento jurídico, mas conferem concretude ao direito fundamental de acesso à ordem jurídica justa. Tais normas encontram respaldo em sólidos fundamentos constitucionais e infraconstitucionais que, há décadas, fomentam a construção de uma cultura de métodos alternativos de resolução de disputas (Brasil, 2024a; Conselho Nacional de Justiça, 2024).

No plano internacional, destaca-se a Agenda 2030 da Nações Unidas, cujo Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 16 defende a construção de sociedades pacíficas, justas e inclusivas, por meio do reforço de instituições eficazes e o acesso igualitário à justiça. A mediação, ao incentivar o diálogo e a resolução colaborativa de conflitos, alinha-se plenamente aos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil para concretizar uma justiça mais acessível, eficiente e inclusiva (Lopes; Farias, 2020).

Ademais, os compromissos assumidos pelo Brasil perante a Organização Internacional do Trabalho corroboram essa tendência de valorização dos métodos negociais de solução dos conflitos. A Convenção n. 98/1949, que assegura a liberdade sindical e a negociação coletiva, e a Convenção n. 154/1981, que incentiva a adoção de mecanismos de negociação e diálogo social, refletem o reconhecimento de que métodos autocompositivos são instrumentos fundamentais para a construção de relações laborais mais justas e equilibradas (Brasil, 1952, 1992).

O direito à negociação coletiva é amplamente reconhecido como direito fundamental nas relações de trabalho, protegido tanto no plano internacional quanto no ordenamento jurídico brasileiro. Nesse contexto, a conciliação — enquanto método autocompositivo de solução de conflitos — cumpre função essencial não apenas como

mecanismo de resolução de litígios, mas também como ferramenta promotora da negociação coletiva e do incremento do diálogo social.

No âmbito interno, a busca por formas adequadas de tratamento de conflitos possui raízes históricas. Desde o período colonial (1500-1822), o ordenamento jurídico brasileiro previa mecanismos de conciliação (Toffoli, 2019). Contudo, somente na década de 1990 que se iniciou um movimento institucional sistematizado para promover métodos alternativos de resolução de controvérsias e que começou a ganhar força em 1995, com a promulgação da Lei n. 9.099, de 26 de setembro de 1995 (Lei dos Juizados Especiais Cíveis e Criminais), foram criados os juizados especiais, inspirados nas *Small Claims Courts* de Nova York, com ênfase significativa na conciliação e na atuação de juízes leigos (Brasil, 1995).

A Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996, regulamentou a arbitragem, hoje uma ferramenta amplamente reconhecida e incorporada à cultura jurídica brasileira, sobretudo nos campos comercial e societário (Brasil, 1996). No mesmo viés, reforçando a aplicação de métodos consensuais e a importância do diálogo entre as partes e evitando conflitos trabalhistas que, de outra forma, poderiam ser judicializados, a Lei de Participação nos Lucros e Resultados (Lei n. 10.101, de 19 de dezembro de 2000) prevê a possibilidade de mediação em caso de impasses nas negociações entre empregadores e empregados (Brasil, 2000).

Posteriormente, a edição da Resolução CNJ n. 125, de 29 de novembro de 2010 — que instituiu a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado de conflitos — representa marco decisivo na promoção da autocomposição como política pública no Brasil (Conselho Nacional de Justiça, 2010).

A própria criação do CNJ, pela Emenda Constitucional n. 45, de 30 de dezembro de 2004, trouxe ao seu rol de competências constitucionais a atribuição de formular e coordenar políticas nacionais para a consensualização dos conflitos (artigo 103-B, § 4º, da Constituição Federal de 1988) (Brasil, 1988, 2004; Conselho Nacional de Justiça, 2004).

A mediação também é amplamente utilizada para a negociação de dívidas e reorganização de passivos trabalhistas no contexto das empresas em recuperação judicial conforme a Lei n. 11.101, de 9 de fevereiro de 2005 (Brasil, 2005).

O Código de Processo Civil (CPC – Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015) em diversos artigos regulamenta e promove a conciliação

e mediação (Brasil, 2015a). Como descrito por Didier Jr. e Zaneti Jr. (2017), uma das marcas do CPC é "o estímulo à autocomposição". Isso é refletido nas normas fundamentais do processo civil, especialmente no artigo 3º, §§ 2º e 3º, que estabelecem que o Estado deve, sempre que possível, promover a solução consensual dos conflitos. Além disso, determinam que a conciliação, a mediação e outros métodos consensuais sejam estimulados por magistrados, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive durante o andamento do processo judicial.

O CPC estabeleceu ainda a obrigatoriedade da audiência de conciliação ou mediação antes da fase litigiosa (artigo 334) e fomentou a criação dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (Brasil, 2015a).

A Lei de Mediação (Lei n. 13.140, de 26 de junho de 2015) confere autonomia às partes para negociar e encontrar soluções consensuais, reflete um esforço legislativo para promover a autocomposição e descongestionar o Judiciário, o que se alinha diretamente com o objetivo das Resolução CSJT n. 377/2024 e Resolução CNJ n. 586/2024 para melhorar o acesso democrático à justiça (Brasil, 2015b, 2024a; Conselho Nacional de Justiça, 2024).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT; Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943) também incorporou, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017), diversas normas que valorizam a autocomposição (Brasil, 1943, 2017). Os artigos 611-A e 611-B consagram a prevalência do negociado sobre o legislado, e o artigo 855-B da CLT regulamenta a homologação de acordos extrajudiciais, reconhecendo expressamente a validade da autocomposição fora do processo judicial contencioso (Brasil, 2017).

Nesse cenário, as Resolução CSJT n. 377/2024 e Resolução CNJ n. 586/2024 não inovam em desfavor dos direitos trabalhistas, mas facilitam o acesso dos trabalhadores a meios mais céleres, adequados e protetivos de solução de conflitos. A homologação de acordos extrajudiciais trabalhistas, prevista na Resolução CNJ n. 586/2024, por exemplo, proporciona segurança jurídica tanto para o empregador quanto para o empregado, assegurando a assistência por advogados ou sindicatos, prevenindo vícios de vontade e restringindo quitações indevidas (Conselho Nacional de Justiça, 2024).

Diante desse quadro, é imprescindível superar a concepção tradicional que vincula o acesso à justiça exclusivamente ao ingresso no Poder Judiciário e à obtenção de uma sentença adjudicatória. Como

bem observa Watanabe (2011), o essencial é a efetiva realização do direito material, independentemente da via processual adotada. Em consonância, Grinover (2008, p. 23), já advertia que “[...] ao extraordinário progresso científico do direito processual não correspondeu o aperfeiçoamento do aparelho judiciário [...]”, o que reforça a necessidade de buscar alternativas que atendam melhor à complexidade social contemporânea.

Assim, a mediação se apresenta como instrumento legítimo de efetivação do direito fundamental de acesso à justiça e de concretização do Estado Democrático de Direito, ao oferecer soluções mais participativas, eficientes e adequadas à pluralidade dos conflitos modernos. Ao privilegiar a autonomia das partes, o diálogo e a cooperação, a mediação contribui para o incremento da cidadania e para a promoção de uma justiça verdadeiramente inclusiva e democrática.

O ordenamento jurídico brasileiro vem incorporando, de forma gradual e significativa, mecanismos de resolução consensual de conflitos, alinhando-se às tendências internacionais e aos princípios constitucionais de acesso à justiça adequada e não somente acesso aos tribunais. Tais iniciativas, não apenas desobstruem o sistema judiciário, mas também promovem soluções mais colaborativas e personalizadas, capazes de capturar a complexidade das relações sociais e trabalhistas. Ao facilitar o diálogo e assegurar a autonomia das partes na tomada de decisões, as normativas ressignificam o acesso à justiça, afastando-se da exclusividade do processo adjudicatório e abrindo caminho para práticas que privilegiem a efetividade e a satisfação dos envolvidos, demonstrando um avanço significativo rumo a uma justiça mais inclusiva e eficiente.

3 A natureza jurídica da coisa julgada na homologação de acordos em jurisdição voluntária

A jurisdição voluntária desempenha papel fundamental no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente no âmbito da homologação judicial de acordos extrajudiciais. Diferentemente da jurisdição contenciosa, que se caracteriza pelo litígio entre partes adversas, a jurisdição voluntária incide em situações onde o conflito é atenuado ou inexistente, mas ainda requer a tutela estatal para garantir a conformidade dos atos privados com a ordem jurídica.

O principal debate em torno da homologação de acordos extrajudiciais reside na extensão dos efeitos jurídicos da sentença

homologatória, em especial quanto à formação de coisa julgada material. Essa discussão é central para aferir a estabilidade e a segurança jurídica proporcionadas pelos acordos homologados judicialmente.

Conforme a doutrina majoritária, a jurisdição voluntária, embora se diferencie funcionalmente da contenciosa, não perde sua natureza jurisdicional. Dinamarco (2000, 2002, 2016), ao tratar do tema, ressalta que a jurisdição voluntária é uma atividade estatal de tutela de interesses privados, em que o juiz exerce função jurisdicional ao interpretar e aplicar o direito ao caso concreto, mesmo na ausência de lide formal. A atuação do magistrado, portanto, não é meramente administrativa ou homologatória automática, mas sim dotada de conteúdo jurisdicional pleno.

A divisão entre jurisdição contenciosa e jurisdição voluntária hoje se revela artificial, não sendo mais possível entender que a nota distintiva está no exercício de atividades administrativas pelo Judiciário. Na jurisdição voluntária, há interpretação/aplicação do direito e a decisão é apta para formar coisa julgada material (Godinho, 2021). Na mesma linha, Greco (2015) aduz que, em sede de jurisdição voluntária, há muitas decisões que usufruem de uma estabilidade quase igual à da coisa julgada.

Didier Jr. (2015) e Didier Jr. e Cunha (2016) reforçam essa concepção ao afirmarem que as decisões da jurisdição voluntária, sobretudo aquelas que analisam o mérito do pedido (como é o caso da homologação de acordos), são aptas a formar coisa julgada material; e que, mesmo as decisões que não examinam o mérito, em hipóteses previstas no artigo 486, § 1º, do CPC, podem adquirir caráter de indiscutibilidade, o que justifica, com mais razão, o reconhecimento da coisa julgada nas sentenças homologatórias de acordos.

Tanto a lide quanto o negócio jurídico compartilham um ponto comum: a insatisfação ou a desobediência a normas legais, legitimando a invocação da tutela jurisdicional em ambos os casos. Ambas as modalidades de jurisdição, contenciosa e voluntária, refletem a imparcialidade do órgão judicante, a garantia de observância ao direito positivo e a proteção de interesses privados, em contraste com a tutela do interesse público, evidenciando-se como respostas à insatisfação de um direito (Didier Jr., 2015; Didier Jr.; Cunha, 2016).

Os artigos 723 a 729 do CPC regulam expressamente a jurisdição voluntária e reforça que as normas fundamentais do processo civil – tais como o dever de fundamentação, a observância da boa-fé objetiva e a garantia do contraditório – também se aplicam a esses procedimentos.

Ademais, o seu artigo 724 define que a decisão que resolve o pedido de jurisdição voluntária é sentença, sujeita a apelação, o que revela sua natureza jurisdicional e não meramente homologatória (Brasil, 2015a).

No âmbito da Justiça do Trabalho, a CLT, ao disciplinar a homologação de acordos extrajudiciais (arts. 855-B a 855-E), reforça essa concepção ao exigir análise substancial do mérito do acordo pelo magistrado. O artigo 855-D estabelece que o juiz deverá proferir sentença, o que implica juízo de mérito, livre convencimento motivado e possibilidade de indeferimento do pedido caso não estejam presentes os requisitos legais e constitucionais de validade (Brasil, 2017).

A homologação judicial de acordos não se resume, portanto, a um ato de chancela formal, mas implica o controle de legalidade, de voluntariedade e de justiça substancial do pacto celebrado pelas partes. O juiz tem o dever de proteger direitos indisponíveis e assegurar que o acordo respeite a dignidade da pessoa humana e os princípios fundamentais do direito do trabalho.

Uma vez homologado, o acordo adquire a força de título executivo judicial, nos termos do artigo 515, inciso II, do CPC, e do artigo 855-D da CLT, permitindo sua execução direta, com todos os efeitos típicos da coisa julgada material (Brasil, 2015a, 2017). A sentença homologatória, ao estabelecer a vontade das partes sob o crivo do Poder Judiciário, estabiliza a relação jurídica, impedindo sua rediscussão futura, salvo hipóteses excepcionais de vício de consentimento ou de surgimento de fato novo relevante, passíveis de enfrentamento por meio de ação rescisória, conforme reconhecido pela jurisprudência pacífica do Tribunal Superior do Trabalho – Processo n. TST-ROT – 948-17.2021.5.06.0000; Processo n. TST-ROT – 0016542-92.2021.5.16.0000, ambos de 10 de junho de 2025 (Brasil, 2025a, 2025b).

Nesse contexto, a função jurisdicional exercida na jurisdição voluntária não é meramente administrativa, mas jurisdicional em sentido próprio, comprometida com a aplicação autoritativa do direito e a tutela dos interesses envolvidos. Como bem destaca Grinover (2008), a jurisdição voluntária evoluiu de uma visão formalista para uma concepção substancial, voltada para a realização efetiva dos direitos materiais e para a pacificação social.

Conclui-se, assim, que a homologação judicial de acordos no âmbito da jurisdição voluntária produz coisa julgada material, estabilizando a relação jurídica pactuada e garantindo a segurança jurídica necessária para as partes. A jurisdição voluntária, portanto,

integra plenamente a função jurisdicional do Estado, não apenas conferindo eficácia executiva aos acordos, mas também assegurando a tutela efetiva dos direitos fundamentais no âmbito da justiça moderna e democrática.

4 A mediação trabalhista como ferramenta de justiça em casos sensíveis e de promoção da cidadania no Estado Democrático de Direito

O modelo judicial tradicional, de natureza adversarial, embora essencial à garantia de direitos, revela-se frequentemente inadequado para lidar com conflitos trabalhistas de natureza sensível, como assédio moral, assédio sexual e discriminação. A rigidez procedimental, a exigência de produção formal de provas e a exposição pública do conflito inibem muitos trabalhadores de buscar reparação por meios judiciais. Nesse contexto, a mediação e a conciliação se destacam como mecanismos eficazes e humanizados de efetivação da justiça, sobretudo por proporcionarem um ambiente menos hostil, mais confidencial e mais colaborativo.

O processo de mediação possui três características centrais:

- a) aumentar o entendimento entre as partes sobre a natureza e a dinâmica das questões em controvérsia;
- b) resolver as questões específicas em controvérsia de uma forma aceitável para todas as partes e;
- c) alcançar os objetivos acima mencionados com a assistência de um interventor neutro (Stulberg, 2000).

A mediação amplia o acesso à justiça não apenas ao oferecer uma alternativa ao processo contencioso, mas ao permitir que o trabalhador participe ativamente da resolução do conflito. Essa característica promove o empoderamento do trabalhador, conferindo-lhe autonomia decisória e voz ativa, elementos frequentemente limitados no rito judicial formal. A escuta ativa, a possibilidade de expressão sem filtros técnicos e o protagonismo na construção da solução fortalecem a dignidade da pessoa humana e favorecem uma cultura de reconhecimento e respeito mútuo no ambiente laboral.

A confidencialidade do procedimento é outro aspecto decisivo, especialmente em casos onde a exposição pública pode causar danos psicológicos irreversíveis ou comprometer a manutenção do vínculo empregatício. Ao assegurar que o conteúdo das sessões de mediação não seja utilizado posteriormente sem o consentimento das partes, o processo confere segurança e proteção àqueles que

decidem compartilhar vivências sensíveis. Isso torna a mediação uma via legítima de acesso à justiça transformativa, em que a reparação do dano moral ou relacional é possível de forma menos traumática e mais eficiente.

Do ponto de vista institucional, o aprimoramento da política pública de incentivo à mediação trabalhista representa um avanço do Estado Democrático de Direito. O dever estatal não se esgota em garantir o acesso aos tribunais, mas exige a disponibilização de múltiplas portas de entrada para a resolução de conflitos, adaptadas à realidade dos jurisdicionados.

Os meios ou formas alternativas/adequadas de solução de conflitos não visam o enfraquecimento do Poder Judiciário, mas sim seu aprimoramento. A escolha entre as diferentes portas para solução mais adequada ao conflito não significa que uma é melhor ou pior, mas formas distintas colocadas à disposição dos jurisdicionados para a solução de seus conflitos como melhor lhes aprouver (Figueiredo Júnior, 2002). Com a ampliação dos métodos adequados, a justiça torna-se mais rápida, eficiente e ágil para a solução de conflitos dos indivíduos de maneira mais adequada pacífica e célere.

O modelo multiportas do Judiciário oferece ambiente para solucionar os conflitos, com características sociais e jurídicas. O aspecto social, tem importância pela possibilidade de manter a relação entre pessoas que estão envolvidas no conflito e, o jurídico porque acelera a resolução, evitando aumentar demandas nos tribunais judiciais (Carmo, 2019).

O caráter voluntário e confidencial da mediação constitui uma de suas maiores virtudes, ao proporcionar um ambiente seguro e informal no qual as partes se sentem livres para expor seus interesses, necessidades e percepções sem os constrangimentos típicos do processo judicial tradicional. A ausência de formalismos excessivos, aliada à atuação de um terceiro facilitador imparcial, favorece a construção de soluções personalizadas e compatíveis com a realidade vivenciada pelos envolvidos. Nesse contexto, o protagonismo das partes não apenas reforça sua autonomia na resolução do conflito, como também contribui para a legitimação social do acordo celebrado. Os dados estatísticos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região demonstram que acordos oriundos da mediação apresentaram em 2024 índices de cumprimento voluntário superiores a 70%, superando significativamente os resultados verificados na fase executória de sentenças judiciais. Esse dado revela que a aceitação ativa da solução

construída em conjunto se traduz em maior efetividade e pacificação duradoura (Brasil, 2025c).

A experiência internacional, especialmente nos Estados Unidos, reforça essa tendência. Programas como os promovidos pela U.S. *Equal Employment Opportunity Commission* (2024) oferecem mediação confidencial a trabalhadores vítimas de discriminação, com altos índices de resolução e satisfação. A adaptação desse modelo ao sistema multiportas brasileiro amplia a eficiência e legitimidade do Poder Judiciário, sem comprometer a proteção de direitos fundamentais.

As soluções adequadas do conflito são instrumentos que buscam soluções rápidas, eficazes, econômicas e aceitáveis para ambas as partes, alcançadas através da negociação. O objetivo é não apenas garantir celeridade e eficiência na solução, mas também promover uma maior compreensão entre os envolvidos e trazer racionalidade ao processo de resolução. A ênfase está na prevenção da excessiva judicialização, que muitas vezes enfraquece o diálogo social e pode levar ao empobrecimento das relações laborais, como destaca Gil Pérez (2018), ao ressaltar a importância de métodos autônomos que favorecem um ambiente de cooperação e entendimento no campo laboral.

Além de prevenir a judicialização excessiva, a mediação tem o potencial de transformar as relações de trabalho. Ao ser utilizada durante a vigência do contrato, permite que trabalhadores e empregadores abordem questões subjacentes aos conflitos, evitando rupturas e promovendo melhorias no ambiente laboral. A mediação possibilita soluções criativas e personalizadas que dificilmente seriam obtidas por meio da sentença judicial tradicional. Assim, ao promover a participação cidadã, estimular o consenso e conferir eficácia real às decisões autocompositivas, a mediação fortalece os fundamentos do Estado Democrático de Direito, ao assegurar um acesso à justiça que seja não apenas formal, mas substancial, plural e emancipador.

Em suma, ao permitir soluções colaborativas, céleres e adaptadas à realidade concreta das partes, a mediação trabalhista atende à finalidade maior do processo: a efetivação da justiça material. Ela não substitui a jurisdição estatal, mas a aprimora, colocando à disposição do trabalhador instrumentos mais adequados à sua realidade e respeitando sua dignidade, autonomia e integridade. Nesse sentido, a mediação se consolida como prática essencial em um Judiciário moderno, inclusivo e comprometido com a pacificação social e a cidadania ativa.

5 Considerações finais

A mediação trabalhista, especialmente nos formatos pré-processual e de homologação extrajudicial, representa mais do que uma inovação procedimental — constitui uma verdadeira ferramenta de transformação do acesso à justiça no contexto do Estado Democrático de Direito. Longe de ser uma alternativa meramente opcional ao processo judicial, deve ser compreendida como uma resposta institucional estruturante, comprometida com a democratização do sistema de justiça, a proteção de direitos fundamentais e a promoção de soluções mais adequadas à complexidade das relações laborais contemporâneas.

Em um cenário de crescente litigiosidade, baixa taxa de conciliação e sobrecarga estrutural dos tribunais, oferecer múltiplos caminhos de resolução de conflitos por meio do sistema multiportas deixa de ser uma conveniência administrativa para se tornar uma exigência constitucional. A mediação está juridicamente amparada em pilares sólidos do ordenamento brasileiro: na Constituição Federal de 1988, que garante o acesso à ordem jurídica justa (artigo 5º, XXXV), na promoção da eficiência (artigo 37, *caput*), e na valorização da dignidade humana como fundamento da República (artigo 1º, inc. III); no CPC (Lei n. 13.105/2015), que institui a solução consensual como diretriz processual (arts. 3º, §§ 2º e 3º, 165 a 174); e na CLT (Decreto-Lei n. 5.452/1943; Lei n. 13.467/2017), que expressamente prevê e regulamenta a mediação e a homologação de acordos extrajudiciais (arts. 764, 855-B a 855-E) (Brasil, 1943, 1988, 2015a, 2017).

Diante da realidade em que conflitos sensíveis — como assédio moral, assédio sexual e discriminação — continuam a encontrar barreiras na via judicial tradicional, a mediação se mostra apta a oferecer respostas mais humanas, transformativas e empoderadoras. Seu caráter confidencial, informal e colaborativo garante não apenas celeridade e eficiência, mas sobretudo dignidade, escuta ativa e protagonismo ao trabalhador — valores que frequentemente se perdem na lógica adversarial do litígio.

Torna-se, portanto, urgente redefinir o papel da mediação no ordenamento jurídico brasileiro. Ela não pode mais ser tratada como um “meio alternativo”, periférico ou experimental. A mediação deve ser incorporada como meio necessário à realização prática e efetiva dos direitos sociais, especialmente daqueles protegidos pela ordem constitucional trabalhista. Ao integrar a política judiciária como um canal legítimo e seguro de resolução de conflitos, a mediação reforça o

compromisso do Estado com uma justiça acessível, inclusiva e centrada na pessoa.

Incrementar a mediação como política pública de promoção do acesso à justiça não é apenas uma escolha política ou administrativa — é uma exigência jurídica e democrática. É o reconhecimento de que o processo judicial, embora indispensável, não pode ser o único caminho disponível aos cidadãos. A multiplicidade de vias, o acolhimento das subjetividades, a valorização da autonomia e a busca pela pacificação social sustentável são marcas de um Judiciário que se reinventa sem abdicar de seus princípios fundantes.

Em conclusão, a mediação trabalhista deve ocupar posição central na agenda de reformas e modernização do sistema de justiça brasileiro, como expressão concreta da efetividade dos direitos fundamentais e como ponte entre o direito formal e as reais necessidades daqueles que mais dependem da proteção estatal: os trabalhadores.

Referências

BATISTA, Homero. *CLT comentada*. 5. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2024.

BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. *Decreto legislativo n. 49, de 27 de agosto de 1952*. Aprova a Convenção n. 98, relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva [...]. Rio de Janeiro: Senado Federal, 1952. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/norma/575991/publicacao/15712023>. Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. Congresso Nacional. Câmara dos Deputados. *Decreto legislativo n. 22, de 12 de maio de 1992*. Aprova o texto da Convenção n. 154, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre o incentivo à negociação coletiva [...]. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 1992. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1992/decretolegislativo-22-12-maio-1992-358297-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 29 jun. 2025

BRASIL. [Constituição (1988)]. Emenda Constitucional n. 45, de 30 de dezembro de 2004. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 11937, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. *Lei n. 9.099, de 26 de setembro de 1995*. Dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9099.htm. Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. *Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996*. Dispõe sobre a arbitragem. Brasília, DF: Presidência da República, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9307.htm. Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. *Lei n. 10.101, de 19 de dezembro de 2000*. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10101.htm. Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. *Lei n. 11.101, de 9 de fevereiro de 2005*. Regula a recuperação judicial, a extrajudicial e a falência do empresário e da sociedade empresária. Brasília, DF: Presidência da República, 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11101.htm. Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. *Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. *Lei n. 13.140, de 26 de junho de 2015*. Dispõe sobre a mediação como meio de solução de conflitos e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública. Brasília, DF: Presidência da República, 2015b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13140.htm. Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo n. TST-ROT – 0016542-92.2021.5.16.0000. Recurso Ordinário em Ação Rescisória. Sentença Homologatória de Acordo Extrajudicial. Simulação. Ausência de Prova de Dolo Processual do Trabalhador [...] Recorrido: Moto Clube de São Luís. Relatora: Morgana de Almeida Richa, julgado em 10 jun. 2025. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, 13 jun. 2025b. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/40a56cdd4a691be0de1f321e5406b47d>. Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo n. TST-ROT – 948-17.2021.5.06.0000. Recurso Ordinário em Ação Rescisória. Homologação de Acordo Extrajudicial. Vício de vontade. A ação rescisória é cabível para desconstituir sentença homologatória de acordo extrajudicial quando comprovado vício de consentimento [...]. Recorrente: Vulcano Transportes do Nordeste Ltda. Relatora: Maria Helena Mallmann, julgado em 10 jun. 2025 *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, 23 jun. 2025a. Disponível em: <https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2022&numProcInt=489800&dtaPublicacaoStr=23/06/2025%2007:00:00&nia=9840537>. Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Relatório geral da Justiça do Trabalho 2023*. Brasília, DF: Coordenadoria de Estatística, 2024b.

Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/33216013/RGJT.pdf/fa638cf6-969b-6508-09d8-625ffba9cd93?t=1740769697350>. Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Sistema de Gerenciamento de Informações Administrativas e Judiciárias da Justiça do Trabalho: extinções na execução*. Brasília, DF, 2025c. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/corregedoria/e-gestao>. Acesso em: 29 jun. 2025.

CARMO, Carlos Eduardo de Sousa. Mediação na Justiça do Trabalho e suas consequências. *Revista de Estudos Interdisciplinares do Vale do Araguaia*, Jussara, v. 2, n. 5, p. 1-38, 2019. Disponível em: <https://reiva.unifaj.edu.br/reiva/article/view/98/81>. Acesso em: 29 jun. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Resolução n. 125, de 29 de novembro de 2010. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. *Diário da Justiça [do] Conselho Nacional de Justiça*, Brasília, DF, n. 219, p. 1-14, 1º dez. 2010. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_125_29112010_03042019145135.pdf. Acesso em: 29 jun. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Resolução n. 586, de 30 de setembro de 2024. Dispõe sobre métodos consensuais de solução de disputas na Justiça do Trabalho. *Diário da Justiça [do] Conselho Nacional de Justiça*, Brasília, DF, n. 236, p. 2-3, 1º out. 2024. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/239454/2024_res0586_cnj.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 29 jun. 2025.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). Resolução n. 377, de 22 de março de 2024. Dispõe sobre a regulamentação das mediações pré-processuais individuais e coletivas no âmbito da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, Brasília, DF, 4 abr. 2024a. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/231210/2024_res0377_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 29 jun. 2025.

DIDIER JR., Fredie. *Curso de direito processual civil: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento*. 17. ed. Salvador: Juspodivm, 2015. v. 1.

DIDIER JR., Fredie; CUNHA, Leonardo Carneiro da. *Curso de direito processual civil: meios de impugnação às decisões judiciais e processo nos tribunais*. 13. ed. reescrita de acordo com o Novo CPC. Salvador: Juspodivm, 2016. v. 3.

DIDIER JR., Fredie; ZANETI JR., Hermes. Justiça multiportas e tutela constitucional adequada: autocomposição em direitos coletivos. In: SOSA, Ángel Landoni; CAMPOS, Santiago Pereira (coord.). *Estudios de derecho procesal: en homenaje a Eduardo J. Couture: tomo II: Constitución y proceso principios y garantías*. Montevideu: La Ley Uruguay, 2017. p. 415-452.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *Fundamentos do processo civil moderno*. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *A instrumentalidade do processo*. 10. ed., rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2002.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de direito processual civil*. 8. ed., rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2016.

FIGUEIREDO JÚNIOR, Joel Dias. *Comentários à novíssima reforma do CPC: Lei 10.444, de 07 de maio de 2002*. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

GIL PÉREZ, María Encarnación. A solución autónoma dos conflitos laborais individuais. Un estudo da evolución dos acordos interprofesionais autonómicos. *Revista Galega de Dereito Social 2ª ET*, v. 6, p. 97-154, 2018. Disponível em: <http://revistagalegade dereitosocial.gal/index.php/RGDS/article/view/55/135>. Acesso em: 29 jun. 2025.

GODINHO, Robson Renault. Sobre o conceito de jurisdição voluntária. *Revista do Ministério Público*, Rio de Janeiro, n. 79, p. 263-279, jan./mar. 2021. Disponível em: <https://www.mprj.mp.br/documents/20184/2157471/Robson%20Renault%20Godinho.pdf/>. Acesso em: 29 jun. 2025.

GRECO, Leonardo. *Instituições de processo civil*. 5. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

GRINOVER, Ada Pellegrini. Os fundamentos da justiça conciliativa. *Revista da Escola Nacional de Magistratura*, v. 2, n. 5, p. 22-27, abr. 2008. Disponível em: <https://bdjur.stj.jus.br/server/api/core/bitstreams/349f8727-00a7-466b-95a8-bf423ce1ae47/content>. Acesso em: 29 jun. 2025.

LOPES, Pâmella Duarte; FARIAS, Paulo José Leite. Desjudicialização e sustentabilidade: a Agenda 2030 da ONU e a busca pela ordem jurídica justa na pós-modernidade. *Revista de Direito Trabalho, Sociedade e Cidadania*, Brasília, DF, v. 8, n. 8, jan./jul. 2020. Disponível em: <https://revista.iesb.br/revista/index.php/ojsiesb/article/view/96/87>. Acesso em: 29 jun. 2025.

STULBERG, J. B. Mediation, democracy, and cyberspace. *Ohio State Journal on Dispute Resolution*, Columbus, v. 15, n. 3, p. 619-642, 2000. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/159583903.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2025.

TOFFOLI, José Antonio Dias. Acesso à justiça na Constituição de 1988 e métodos adequados de resolução e conflitos no Brasil. In: ARABI, Abhner Youssif Mota; MALUF, Fernando; MACHADO NETO, Marcello Lavenère (coord.). *Constituição da República 30 anos depois: uma análise prática da eficiência dos direitos fundamentais: estudos em homenagem ao Ministro Luiz Fux*. Belo Horizonte: Fórum, 2019. p. 77-92. Disponível em: https://www.forumconhecimento.com.br/login?return_url=%2Flivro%2F1815%2F1925. Acesso em: 29 jun. 2025.

U.S. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION. *Fiscal year 2024: annual performance report*. Washington, D.C., 2024. Disponível em: https://www.eeoc.gov/sites/default/files/2025-01/24-126_EEOC_2024_APR_508_1.16.25_508.pdf. Acesso em: 29 jun. 2025.

WATANABE, Kazuo. Política Pública do Poder Judiciário Nacional para tratamento adequado dos conflitos de interesses. *Revista de Processo*, São Paulo, v. 36, n. 195, p. 381-389, maio 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/113299>. Acesso em: 29 jun. 2025.

A legitimidade sindical e a execução coletiva concorrente como instrumento de efetividade jurisdicional na justiça do trabalho

Union standing and concurrent collective enforcement as an instrument of jurisdictional effectiveness in labor justice

Túlio Augusto Tayano Afonso *

Rodrigo Guedes Casali **

Submissão: 5 maio 2025

Aprovação: 7 jul. 2025

Resumo: O presente artigo examina a legitimidade do sindicato na condução, nos autos da ação coletiva original, da liquidação e execução individual dos créditos judicialmente reconhecidos em favor dos trabalhadores representados, de forma coletiva e simultânea às execuções individuais que podem ser propostas por empregados substituídos nas demandas coletivas. A investigação se baseia na análise sistemática do artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal, do Tema 823 da repercussão geral do Supremo Tribunal Federal e da Orientação Jurisprudencial n. 121 da SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho, revelando uma nova interpretação sobre o papel do sindicato na fase de execução. Evidencia-se que a jurisdição da execução coletiva imposta por certos tribunais regionais, em especial decisões de 1ª Instância, não apenas desafia a ordem constitucional atual, mas também configura um obstáculo à efetividade da proteção jurisdicional e ao acesso real à justiça. A atuação sindical na liquidação/execução coletiva é apresentada como uma ferramenta racional, eficaz e essencial à efetivação dos direitos sociais, especialmente em contextos caracterizados pela fragilidade econômica e pela instabilidade do emprego em nosso

* Especialista em Direito e Processo do Trabalho (Mackenzie/SP); Mestre em Direito Político e Econômico (Mackenzie/SP); Doutor em Direito Econômico Internacional (PUC/SP); Pós-doutor em Direito Coletivo do Trabalho (Universidad de Salamanca - Espanha). Professor dos cursos de graduação e pós-graduação da Universidade Presbiteriana Mackenzie de São Paulo. Professor dos cursos de graduação e pós-graduação *stricto sensu* da Escola de Direito da UNIALFA. Advogado e consultor jurídico.

** Especialista em Direito e Processo do Trabalho (Mackenzie/SP). Mestre em Direito Político e Econômico (Mackenzie/SP). Doutorando em Direito (FADISP/SP). Professor convidado da pós-graduação *lato sensu* de Direito e Processo do Trabalho da Universidade Presbiteriana Mackenzie de São Paulo. Advogado e consultor jurídico.

país. A proposta defendida tem como objetivo estabelecer um modelo processual que, sem desconsiderar as execuções individuais, favoreça a plena concretização dos direitos reconhecidos nas ações coletivas, respeitando a função social do processo, a colaboração entre os assuntos processuais e a efetividade da jurisdição.

Palavras-chave: execução coletiva trabalhista; legitimidade sindical; Tema 823 STF; acesso à justiça; efetividade da execução; direitos fundamentais; processo coletivo.

Abstract: *The present article examines the legitimacy of trade unions in conducting, within the original collective action proceedings, the liquidation and individual execution of judicially recognized credits in favor of the represented workers, collectively and concurrently with the individual executions that may be initiated by substituted employees in collective lawsuits. The investigation is based on a systematic analysis of Article 8, Section III, of the Federal Constitution, Theme 823 of the Supreme Federal Court's general repercussion doctrine, and Jurisprudential Guidance n. 121 of the SDI-1 of the Superior Labor Court, revealing a new interpretation of the union's role during the execution phase. It becomes evident that the collective execution jurisdiction imposed by certain regional courts, particularly first-instance decisions, not only challenges the current constitutional order but also constitutes an obstacle to the effectiveness of judicial protection and real access to justice. Union activity in the liquidation/collective execution process is presented as a rational, efficient, and essential tool for the realization of social rights, especially in contexts characterized by economic vulnerability and employment instability in our country. The proposed approach seeks to establish a procedural model that, without disregarding individual executions, promotes the full realization of the rights recognized in collective actions, respecting the social function of the legal process, cooperation among procedural subjects, and the effectiveness of jurisdiction.*

Keywords: labor collective execution; union legitimacy; Theme 823 STF; access to justice; execution effectiveness; fundamental rights; class action.

Sumário: 1 Introdução | 2 A legitimidade sindical na execução coletiva trabalhista: fundamentos constitucionais e jurisprudenciais | 3 A efetividade

da execução coletiva e a proteção do substituído trabalhador | 4 Liquidação e execução coletiva concorrente às individuais e a coerência sistêmica do ordenamento jurídico | 5 Considerações finais

1 Introdução

O presente artigo se insere no campo da efetividade processual das ações coletivas trabalhistas, com enfoque na atuação dos sindicatos como substitutos processuais legítimos, eficazes e indispensáveis à concretização do direito fundamental à tutela jurisdicional executiva.

Foi elaborado com fulcro em sólidos fundamentos constitucionais, legais e jurisprudenciais que defendem a possibilidade — e mais que isso, a necessidade — de que os sindicatos promovam, de forma coletiva, nos próprios autos da ação coletiva originária, as liquidações e execuções dos créditos reconhecidos judicialmente em favor dos trabalhadores substituídos. Isso pois, a atuação sindical coletiva não exclui, de forma alguma, a via autônoma e individual eventualmente adotada pelos substituídos, sendo certo que ambas devem coexistir de maneira concorrente e harmônica.

Nos termos do art. 8º, inciso III, da Constituição Federal de 1988 (CF/1988), a legitimação extraordinária conferida aos sindicatos abrange todas as fases do processo, autorizando a atuação coletiva da entidade sindical na defesa dos direitos e interesses de seus representados, inclusive nas etapas de liquidação e execução.

Tal legitimidade já foi reconhecida pelo próprio Supremo Tribunal Federal (STF) que, no julgamento do Recurso Extraordinário n. 883.642, com repercussão geral (Tema 823), reconheceu até mesmo a desnecessidade de autorização individual dos substituídos.

Ainda que se reconheça a importância da celeridade processual e da racionalização dos atos judiciais, não se pode admitir que tais objetivos sejam perseguidos mediante a supressão da atuação sindical coletiva, tendo em vista que a execução fragmentada em milhares de ações individuais tende a gerar o efeito inverso: sobrecarga do Judiciário, risco de decisões contraditórias e inefetividade da tutela jurisdicional. A liquidação e execução coletiva com certeza são muito mais céleres que milhares de liquidações e execuções individuais.

Por se tratar da seara trabalhista, o cenário se torna ainda mais preocupante, pois diferentemente do que ocorre nas relações de consumo, em que o consumidor pode executar o fornecedor sem maiores consequências pessoais, na Justiça do Trabalho o exequente é,

em regra, empregado do executado. Caso a liquidação seja iniciada de forma autônoma, há o risco real de retaliações, como a demissão.

Nessas condições, é razoável perguntar: qual empregado, em sua consciência e plena vigência do contrato, se arriscaria a executar judicialmente o seu próprio empregador? Restringir a liquidação e execução à via individual significa, na prática, decretar a inefetividade da tutela jurisdicional.

À vista do exposto, o artigo busca contribuir ao avanço da discussão acadêmico-jurídica acerca da efetividade da tutela coletiva na Justiça do Trabalho, defendendo uma interpretação constitucional socialmente comprometida e orientada pelo princípio da máxima efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas.

2 A legitimidade sindical na execução coletiva trabalhista: fundamentos constitucionais e jurisprudenciais

A legitimidade do sindicato para atuar como substituto processual dos integrantes da categoria que representa concerne não apenas à possibilidade, mas ao dever sindical de tutelar direitos e interesses dos trabalhadores, inclusive os de natureza patrimonial individual homogênea. Tal prerrogativa abrange todas as fases do processo, desde a propositura da ação até a execução do julgado, conforme assegura o art. 8º, inciso III, da CF/1988 (Brasil, 1988), *in verbis*:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

A tese foi reconhecida de forma vinculante pelo STF no julgamento do Recurso Extraordinário n. 883.642, *leading case* do Tema 823 da repercussão geral, que fixou a seguinte orientação:

Os sindicatos possuem ampla legitimidade extraordinária para defender em juízo os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria que representam, inclusive nas liquidações e execuções de sentença, independentemente de autorização dos substituídos.

Observa-se que a legitimidade extraordinária do sindicato para atuar na fase executória, ainda que em nome dos substituídos, não encontra qualquer restrição no ordenamento jurídico. Pelo contrário, a sistemática das ações coletivas trabalhistas é orientada pela busca da efetividade da tutela jurisdicional, nos termos do art. 5º, inciso LXXVIII, da CF/1988, e do art. 4º do Código de Processo Civil (CPC/2015), que estabelecem às partes o direito de alcançar a solução integral do mérito em prazo razoável.

Tal compreensão é reforçada também pela Orientação Jurisprudencial n. 121 da SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), segundo a qual “o sindicato tem legitimidade para atuar na qualidade de substituto processual para pleitear diferença de adicional de insalubridade”.

Ainda que a referida orientação se refira expressamente à fase cognitiva, sua lógica se projeta também sobre a fase executiva, na medida em que não há razão jurídica para reconhecer a legitimidade do sindicato na postulação e, simultaneamente, negar a possibilidade de concretização do direito reconhecido em juízo por meio da liquidação e execução coletiva. Tal contradição comprometeria não apenas a efetividade da tutela coletiva, mas também a própria função institucional das entidades sindicais, além de afrontar o princípio da máxima efetividade das normas constitucionais trabalhistas e o devido processo legal.

A atuação do sindicato na fase processual de liquidação e execução coletiva, mediante a realização de cálculos individualizados no próprio processo coletivo, não apenas é legítima, mas deve ser incentivada à luz do princípio da efetividade, sobretudo em demandas que envolvem um grande número de trabalhadores, muitos deles em situação de vulnerabilidade econômica e social.

De forma que, a decisão judicial que impõe ao sindicato a obrigatoriedade de promover execuções individuais, autônomas e apartadas, sob o pretexto de conferir maior celeridade e organização processual, incorre em graves equívocos hermenêuticos e práticos. Primeiramente, porque desconsidera o comando vinculante firmado pelo STF no Tema 823, que reconhece a legitimidade sindical em todas as fases da ação coletiva. Além de que, subverte o próprio princípio da celeridade, na medida em que fragmenta a execução em milhares de ações individuais, o que resulta na sobrecarga do Judiciário, na multiplicação de atos processuais e no risco de decisões contraditórias.

Assim, a legitimidade do sindicato para atuar nas execuções

e liquidações coletivas não pode ser esvaziada por construções jurisprudenciais que contrariam a literalidade da Constituição e a tese firmada pelo STF, especialmente em processos que envolvam elevado número de substituídos, pois demandam esforço processual significativamente superior ao exigido em ações individuais isoladas.

Não obstante, no modelo atual de aferição de produtividade adotado pela Justiça do Trabalho, tais demandas são contabilizadas como uma única unidade estatística, independentemente da complexidade ou do número de trabalhadores beneficiados. Essa é uma distorção que merece ser revista pelos Tribunais.

Portanto, impõe-se a necessidade de reavaliação dos critérios de aferição de produtividade das Varas do Trabalho, a fim de reconhecer a complexidade e o alcance social das ações coletivas. Até porque, seria mais justo e coerente que processos dessa natureza recebessem pontuação proporcional à quantidade de beneficiários ou à carga de trabalho gerada, corrigindo, assim, distorções que desincentivam a utilização da via coletiva.

3 A efetividade da execução coletiva e a proteção do substituído trabalhador

A liquidação e a execução coletivas promovidas nos próprios autos da ação originária constituem expressões concretas da tutela jurisdicional efetiva, na medida em que se inserem no escopo de realização do princípio do acesso à justiça, previsto no artigo 5º, inciso XXXV, da CF/1988. Tal princípio, longe de se restringir ao mero ingresso em juízo, abrange a obtenção de uma solução útil, tempestiva e adequada, que alcance o princípio da efetividade processual, previsto nos arts. 4º e 6º do CPC/2015.

Segundo Cappelletti e Garth (1988, p. 8) a expressão “acesso à justiça” refere-se a duas finalidades do sistema jurídico: permitir que os indivíduos possam reivindicar seus direitos e solucionar seus litígios sob a tutela do Estado. Logo, a concretização da prestação jurisdicional não pode ser obstaculizada por construções formais que desconsideram a condição de vulnerabilidade em que se encontram os trabalhadores.

Conforme alerta Carvalho Júnior (2021, p. 53), exigir a iniciativa individual dos substituídos representa não apenas um ônus desproporcional, mas uma imposição que, na prática, inviabiliza a fruição do direito reconhecido:

Considere-se que a empresa não recorreu da sentença proferida, pelo que se operou o trânsito em julgado do *decisum*. Ora, imaginar que esses profissionais individualmente vão liquidar e executar os valores a que fazem jus seria desconhecer a dura realidade que enfrenta o trabalhador brasileiro, atormentado que vive pelo fantasma do desemprego. Evidente que qualquer um que se atrevesse a fazê-lo por certo seria sumariamente dispensado, ainda que se pudesse questionar, em tese, a abusividade da medida.

A imposição do ônus da liquidação e execução autônoma — sobretudo enquanto perdurar o vínculo empregatício — expõe o trabalhador ao risco de retaliação, marginalização ou dispensa arbitrária. Tal cenário afronta diretamente os princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção ao trabalhador, insculpidos, respectivamente, nos arts. 1º, inciso III, e 7º, caput, da CF/1988.

A vulnerabilidade não é apenas jurídica, mas também subjetiva e existencial. Como aponta Weiss (1999, p. 103), os trabalhadores, com medo de perderem o emprego, colocam a necessidade de segurança no emprego acima de qualquer necessidade de flexibilidade para evitar o constrangimento da “incapacidade de desenvolver uma perspectiva de vida”.

Tal sentimento, conforme observa Machinsky (2004), vai além de uma mera reação emocional individual: trata-se de um fenômeno psicológico amplamente reconhecido, que influencia o comportamento do trabalhador e afeta diretamente sua atuação e identidade dentro da organização. Assim, decisões judiciais que ignoram essa dimensão humana da relação de trabalho acabam por reforçar a hipossuficiência do empregado diante de seu empregador, fragilizando a finalidade da tutela coletiva e da jurisdição trabalhista.

O próprio STF, ao julgar o Tema 823 da repercussão geral, reconheceu, em *obiter dictum*, a precariedade que envolve a posição do substituído no processo coletivo trabalhista, destacando a relevância da atuação sindical como mecanismo de proteção contra as represálias patronais. A atuação do sindicato na fase de execução revela-se, portanto, não apenas legítima, mas imprescindível para assegurar o acesso substancial à justiça.

Como bem asseveram Cappelletti e Garth (1988, p. 9), “o acesso formal, mas não efetivo à justiça, correspondia à igualdade, apenas formal, mas não efetiva”. Nesse sentido, a efetividade da execução corresponde à capacidade do processo em satisfazer integralmente a obrigação

consagrada no título executivo, com o mínimo de atos processuais e no menor prazo possível. Portanto, a liquidação e execução coletivas não constituem entrave, mas sim um instrumento racional e eficiente para atingir esse objetivo. É a única maneira de centralizar a tramitação, evitar a repetição de atos, reduzir o número de recursos, e facilitar a coerência entre os provimentos executivos para garantir os créditos trabalhistas de forma célere, racional e proporcional à realidade social dos trabalhadores substituídos.

Até porque, a jurisprudência restritiva que condiciona o sindicato a promover liquidações e execuções apenas mediante ações autônomas pulverizadas, ignora não apenas os princípios constitucionais e processuais já mencionados, como também afronta o princípio da utilidade da execução, que, segundo Eça (2020, p. 35-55),

[...] veda a prática de atos desnecessários, com o fito de se vilipendiar o executado, lhe impor penas ou castigos acessórios, e ainda o desapossamento de bens inúteis ao interesse real do exequente.

A fragmentação de liquidações e execuções individuais revela-se contraproducente ao onerar desnecessariamente o sistema judicial e comprometer tanto a economia processual, quanto o princípio da razoável duração do processo, insculpido no artigo 5º, inciso LXXVIII, da CF/1988.

Sob o aspecto da teoria dos direitos fundamentais, destaca-se a construção doutrinária do direito fundamental à tutela executiva, concebido como corolário do acesso à ordem jurídica justa. A execução constitui parcela indissociável do devido processo legal. Não se pode considerar efetiva uma tutela jurisdicional que não se concretize na entrega do objeto ao titular do direito. Daí a necessidade de reconhecer a legitimidade do sindicato para promover a liquidação e execução coletivas nos próprios autos, como forma de garantir o exercício pleno desse direito fundamental.

A liquidação e execução coletivas não apenas respeitam os limites constitucionais e legais, mas oferecem uma resposta concreta à realidade social vivida pelos trabalhadores brasileiros. A atuação sindical em tais fases processuais evita que os direitos conquistados no plano declaratório sejam esvaziados por barreiras práticas e institucionais. Trata-se, portanto, de instrumento de concretização da justiça distributiva, da proteção judicial efetiva e da igualdade material de acesso à jurisdição.

A atuação coletiva do sindicato na fase de execução não deve ser vista como alternativa ou exceção, mas sim como regra e pressuposto da tutela jurisdicional efetiva na Justiça do Trabalho. Em um cenário marcado pela judicialização massiva, pela precarização das relações laborais e pela intensa assimetria entre capital e trabalho, a atuação sindical na execução coletiva revela-se indispensável à superação da hipossuficiência estrutural dos trabalhadores e à concretização dos direitos fundamentais em sua máxima extensão.

4 Liquidação e execução coletiva concorrente às individuais e a coerência sistêmica do ordenamento jurídico

A possibilidade de os sindicatos promoverem a execução coletiva dos créditos reconhecidos judicialmente, nos próprios autos da ação originária, de forma concorrente às execuções individuais eventualmente ajuizadas por substituídos, encontra plena compatibilidade com o sistema processual vigente. Essa modalidade executiva, além de legítima sob os fundamentos constitucionais já abordados, preserva a coerência sistêmica, a segurança jurídica e o devido processo legal.

A existência de execuções individuais e coletivas simultâneas não implica litispendência, tampouco afronta os princípios da unicidade ou da segurança jurídica. A substituição processual confere aos sindicatos legitimidade autônoma e própria, distinta da representação convencional por procuração. Essa autonomia assegura aos entes sindicais a ampla e incondicionada liberdade para atuar judicialmente em defesa dos substituídos, sem prejuízo de iniciativas individuais por parte destes, desde que não haja identidade plena de objeto e pedido com simultaneidade.

A execução coletiva concorrente, tal como aqui defendida, pressupõe a inexistência de litispendência, duplicidade ou sobreposição de execuções sobre o mesmo crédito em relação ao mesmo substituído. Ela se configura como um mecanismo complementar de acesso à justiça, destinado a alcançar os trabalhadores que, por diversos motivos, não ajuizaram demandas próprias. Essa atuação paralela e harmônica entre a execução coletiva e as execuções individuais não compromete a ordem processual, mas sim a fortalece, ao ampliar os canais de efetivação da tutela judicial.

A vedação à liquidação e execução coletiva, ao contrário, impõe uma ruptura artificial na dinâmica procedimental, negando à coletividade de substituídos o benefício de uma tramitação unificada e racional. Tal

interpretação, além de formalista, ignora os princípios da cooperação processual, previsto no art. 6º, do CPC/2015, da razoável duração do processo, previsto no art. 5º, LXXVIII, da CF/1988 e da eficiência da administração pública, estabelecida no art. 37, caput, da CF/1988, ao transferir ao Judiciário o ônus de gerir milhares de execuções pulverizadas, com duplicação de atos e ineficiência sistêmica.

Do ponto de vista funcional, a liquidação e a execução coletivas concorrentes nos próprios autos se revelam juridicamente possíveis e desejáveis. O próprio CPC/2015, ao tratar do incidente de cumprimento de sentença em ações coletivas, oferece estrutura normativa que viabiliza a liquidação e execução individualizadas no seio da mesma ação matriz, como ocorre, por exemplo, nos arts. 97 e seguintes do Código de Defesa do Consumidor – CDC (Brasil, 1990) e nos arts. 95 a 100 do CPC/2015, com adaptações pertinentes à Justiça do Trabalho.

Contudo, em manifesta dissonância com esse entendimento, observa-se na jurisprudência pátria uma tendência preocupante de esvaziamento da legitimidade dos entes coletivos na fase de liquidação e execução de sentença coletiva, especialmente nos casos em que se tutelam direitos individuais homogêneos. A interpretação restritiva do art. 97 do CDC (Brasil, 1990), consolidada em precedentes como o REsp 869.583/DF, evidencia essa limitação. Veja-se:

PROCESSO CIVIL. DIREITO DO CONSUMIDOR. RECURSO ESPECIAL. AÇÃO DE LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA PROLATADA EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. PRECEDÊNCIA DA LEGITIMIDADE DAS VÍTIMAS OU SUCESSORES. SUBSIDIARIEDADE DA LEGITIMIDADE DOS ENTES INDICADOS NO ART. 82 DO CDC.

1. A legitimidade para intentar ação coletiva versando a defesa de direitos individuais homogêneos é concorrente e disjuntiva, podendo os legitimados indicados no art. 82 do CDC agir em Juízo independentemente uns dos outros, sem prevalência alguma entre si, haja vista que o objeto da tutela refere-se à coletividade, ou seja, os direitos são tratados de forma indivisível.

2. Todavia, para o cumprimento de sentença, o escopo é o ressarcimento do dano individualmente experimentado, de modo que a indivisibilidade do objeto cede lugar à sua individualização.

3. Não obstante ser ampla a legitimação para impulsionar a liquidação e a execução da sentença coletiva, admitindo-se que a promovam o próprio titular do direito material, seus sucessores, ou um dos

legitimados do art. 82 do CDC, o art. 97 impõe uma gradação de preferência que permite a legitimidade coletiva subsidiariamente, uma vez que, nessa fase, o ponto central é o dano pessoal sofrido por cada uma das vítimas.

4. Assim, no ressarcimento individual (arts. 97 e 98 do CDC), a liquidação e a execução serão obrigatoriamente personalizadas e divisíveis, devendo prioritariamente ser promovidas pelas vítimas ou seus sucessores de forma singular, uma vez que o próprio lesado tem melhores condições de demonstrar a existência do seu dano pessoal, o nexo etiológico com o dano globalmente reconhecido, bem como o montante equivalente à sua parcela (Brasil, 2012, grifo nosso).

O mesmo raciocínio excludente se verifica no REsp 1801518/RJ, no qual se reafirma a inviabilidade da atuação do Ministério Público na execução coletiva de sentença proferida em ação civil pública que verse sobre direitos individuais homogêneos, nos termos do art. 98 do CDC. A Corte expressamente distinguiu tal hipótese da execução residual prevista no art. 100, também do CDC (Brasil, 1990).

RECURSO ESPECIAL. DIREITO CIVIL, PROCESSUAL CIVIL E CONSUMIDOR. AÇÃO CIVIL PÚBLICA EM FASE DE EXECUÇÃO. ASTREINTES. AUSÊNCIA DE INTIMAÇÃO PESSOAL. INEXIGIBILIDADE. SÚMULA 410/STJ. EXECUÇÃO COLETIVA DO ART. 98 DO CDC. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. AUSÊNCIA DE LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO.

[...]

6. Nos termos do art. 98 do CDC, “poderá ser coletiva” a execução da sentença condenatória proferida em ação civil pública referente a direitos individuais homogêneos.

7. Distinção entre a “execução coletiva” prevista no art. 98 do CDC e a execução residual (fluid recovery) prevista no art. 100 do CDC.

8. Ilegitimidade ativa do Ministério Público para promover a execução coletiva do art. 98 do CDC por ausência de interesse público ou social a justificar a atuação do ‘parquet’ nessa fase processual, em que o interesse jurídico se restringe ao âmbito patrimonial e disponível de cada um dos consumidores lesados (Brasil, 2021).

Tais posicionamentos acabam por esvaziar na prática a função institucional dos entes coletivos na promoção da efetividade dos direitos tutelados coletivamente, especialmente na fase de liquidação

e execução. Na prática, esvazia-se a efetividade da tutela coletiva e fragiliza-se a concretização dos direitos reconhecidos em juízo.

No contexto do Direito do Trabalho, tal entendimento revela-se ainda mais problemático. Como alerta Carvalho Júnior (2021, p. 54), aplicar à Justiça do Trabalho a lógica do juízo cível — que privilegia a execução individual da sentença genérica — ignora as especificidades da jurisdição trabalhista, sobretudo a assimetria de poderes entre capital e trabalho. No cível, os consumidores não têm receio de retaliações ao promover a execução de seus direitos. No cenário trabalhista, os empregados temem perder o vínculo empregatício, sendo comum que renunciem ao crédito reconhecido judicialmente para preservar o próprio sustento.

É importante considerar que nas ações cíveis de consumo, os consumidores lesados geralmente estão dispersos geograficamente, o que justifica a exigência de manifestações individuais. Já na esfera trabalhista, os substituídos estão normalmente reunidos em uma mesma empresa e localidade. Nesse sentido, aplicar a lógica do processo cível às ações coletivas trabalhistas, sem considerar as peculiaridades que envolvem a subordinação socioeconômica dos empregados e o medo de retaliação, incorre em grave desconexão normativa.

É dever da Justiça do Trabalho reconhecer que o trabalhador, sobretudo aquele ainda vinculado ao empregador, não possui plena liberdade para buscar judicialmente seus créditos, sendo comum que opte por silenciar ou renunciar ao que lhe é devido, a fim de preservar seu vínculo empregatício. Repita-se: qual empregado, em sã consciência, irá executar seu empregador?

A execução coletiva promovida pelo sindicato atua como escudo protetivo, permitindo que a satisfação do direito ocorra de forma anônima, impessoal e institucionalizada. Não há, nesse modelo, necessidade de exposição direta do trabalhador, tampouco de outorga de mandato individual, o que resguarda o vínculo empregatício e permite a tutela de direitos sem o ônus do risco de dispensa ou de qualquer perseguição patronal. Além disso, apenas os legitimados coletivos, como o sindicato, gozam de imunidade institucional contra a retaliação do devedor, sendo capazes de promover a execução com isenção, técnica e segurança. Tal atuação fortalece o sistema de justiça, ao garantir que os direitos reconhecidos em juízo não sejam apenas formais, mas concretamente satisfeitos.

A coerência sistêmica exige, portanto, que se reconheça ao sindicato a prerrogativa de promover a execução coletiva de forma concorrente

às execuções individuais, quando for o caso, nos próprios autos da ação coletiva originária. Essa prática, além de constitucionalmente adequada, é funcionalmente eficiente, socialmente justa e juridicamente segura.

5 Considerações finais

A presente investigação demonstrou que a liquidação e a execução coletivas promovidas pelos sindicatos, nos próprios autos da ação coletiva originária e de maneira concorrente às execuções individuais eventualmente ajuizadas por substituídos, constituem não apenas uma possibilidade jurídica, mas uma exigência prática, constitucional e sistêmica do processo coletivo trabalhista.

A tese aqui defendida, apoia-se no art. 8º, inciso III, da Constituição, que confere aos sindicatos a legitimidade extraordinária para atuar judicialmente na defesa de direitos individuais homogêneos, inclusive na fase executória. O STF, por sua vez, consolidou esse entendimento no julgamento do Tema 823 da repercussão geral, reconhecendo a plena legitimidade do ente sindical para liquidar e executar, independentemente de autorização dos substituídos, os direitos reconhecidos judicialmente em demandas coletivas.

O argumento de que a execução coletiva violaria o princípio da celeridade ou comprometeria a organização procedimental revela-se infundado. Ao contrário, a execução promovida nos próprios autos da ação coletiva preserva a unidade do processo, evita a dispersão de atos processuais, reduz o volume de execuções pulverizadas e racionaliza a atuação do Poder Judiciário. Trata-se, portanto, de solução que concretiza os princípios da cooperação processual, da economia dos meios e da eficiência da função jurisdicional.

Do ponto de vista fático, a exigência de execuções individuais representa verdadeiro entrave à efetividade da prestação jurisdicional, sobretudo em razão das características específicas do vínculo empregatício. O medo da dispensa, a ausência de conhecimento técnico, as dificuldades financeiras e a natural insegurança diante do litígio individual tornam impraticável — e até mesmo injusta — a imposição de que cada trabalhador, individualmente, promova a liquidação e a execução de seu crédito reconhecido em ação coletiva.

Ao se negar ao sindicato a possibilidade de promover a execução coletiva de forma concorrente, impõe-se à parte hipossuficiente um obstáculo desproporcional e, em muitos casos, intransponível à fruição de seu direito. Tal postura não apenas fragiliza a tutela coletiva, mas

viola os fundamentos do devido processo legal e da função social do processo.

Com base em todos os fundamentos jurídicos, doutrinários e empíricos expostos, propõe-se que o Poder Judiciário — em especial os Tribunais do Trabalho — promova uma releitura constitucionalmente orientada do artigo 8º, III, da CF/1988, reconhecendo, de forma expressa e vinculante, o direito dos sindicatos de promover, de maneira concorrente, a liquidação e a execução coletiva nos próprios autos da ação originária, sem prejuízo das execuções individuais eventualmente ajuizadas por substituídos, por se tratar não apenas de uma função juridicamente viável, mas necessária para garantir a plena realização da função social da jurisdição coletiva trabalhista.

Referências

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 12 set. 1990.

BRASIL. Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ano 152, n. 52, p. 1-27, 17 mar. 2015.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (3. Turma). *Recurso Especial n. 1.801.518/RJ*. Recurso Especial. Direito Civil, Processual Civil e Consumidor. Ação Civil Pública em Fase de Execução. Astreintes. Ausência de Intimação Pessoal. Inexigibilidade. Súmula 410/STJ. Execução Coletiva do Art. 98 do CDC [...]. Relator: Min. Paulo de Tarso Sanseverino, julgado em 14 dez. 2021. Publicado em: DJe 16 dez. 2021. Brasília, DF: STJ, 2021. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=201900612112&dt_publicacao=16/12/2021. Acesso em: 18 jul. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça (4. Turma). *Recurso Especial n. 869.583/DF*. Processo Civil. Direito do Consumidor. Recurso Especial. Ação de Liquidação de Sentença Prolatada em Ação Civil Pública.

Direitos Individuais Homogêneos [...]. Relator: Min. Luis Felipe Salomão, julgado em 5 jun. 2012. Publicado em: DJe 5 set. 2012. Brasília, DF: STJ, 2012. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=200600938843&dt_publicacao=05/09/2012. Acesso em: 18 jul. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). *Recurso Extraordinário n. 883.642/MG*. Recurso Extraordinário. Constitucional. Art. 8º, III, da Lei Maior. Sindicato. Legitimidade. Substituto Processual. Execução de Sentença. Desnecessidade de Autorização. Existência de Repercussão Geral. Reafirmação de Jurisprudência. Relator: Min. Alexandre de Moraes, julgado em 14 out. 2020. Tema 823 da repercussão geral. Brasília, DF: STF, 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4758938>. Acesso em: 18 jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Orientação Jurisprudencial n. 121 da SDI-1*. Substituição Processual. Diferença do Adicional de Insalubridade. Legitimidade. Brasília, DF: TST, [2005]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/orienta%C3%A7%C3%B5es-jurisprudenciais>. Acesso em: 20 abr. 2025.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988.

CARVALHO JÚNIOR, Pedro Lino de. *Liquidação e execução na ação coletiva trabalhista*. Salvador: JusPodivm, 2021.

EÇA, Vitor Salino de Moura. Teoria da execução. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, Porto Alegre, ano 31, n. 377, p. 35-55, nov. 2020.

MACHINSKY, Pedro. *Psicologia organizacional*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

WEISS, Manfred. The framework agreement on fixed-term work: A German point of view. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, [S. l.], v. 15, issue 2, p. 97-104, 1999.

O papel integrativo do sindicato, da CIPA e da empresa na implementação das alterações da NR-01

The integrative role of the union, CIPA, and the company in the implementation of the NR-01 amendments

Davi Furtado Meirelles *

Geovanna Carvalho Parede **

Submissão: 5 maio 2025

Aprovação: 31 jul. 2025

Resumo: O artigo analisa a importância da atuação conjunta da empresa, da CIPA e do sindicato na implementação das alterações da NR-01, que passaram a contemplar os riscos psicossociais diante do aumento significativo de afastamentos por doenças desse tipo nos últimos dez anos. Sob a ótica do Direito do Trabalho, destaca-se que a promoção de um ambiente laboral saudável é um direito fundamental garantido pelos artigos 5º, 6º e 7º da Constituição Federal de 1988. Defende-se que a efetividade dessas mudanças exige cooperação entre os atores envolvidos, reforçando a prevenção e a proteção à saúde mental dos trabalhadores.

Palavras-chave: NR-01; segurança do trabalho; riscos psicossociais; CIPA; sindicatos.

Abstract: *The article analyzes the importance of joint action by the company, the Internal Commission for Accident Prevention (CIPA), and the union organizations in implementing the amendments to NR-01, which now also address psychosocial risks in response to the significant increase in work-related leave due to such illnesses over the past ten years. From a labor law perspective, it emphasizes that promoting a healthy work environment is a fundamental right guaranteed by Articles 5, 6, and 7 of the 1988 Federal Constitution. The article argues that the effectiveness of these changes requires*

* Desembargador Federal do Trabalho do TRT/SP. Doutor e Mestre em Direito pela PUC-SP. Professor Titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo.

** Mestra em Direito pela PUC-SP. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela FGV-SP. Professora convidada da Pós-Graduação da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo e da Faculdade de Direito de Sorocaba. Advogada.

cooperation among the involved parties, strengthening prevention and the protection of workers' mental health.

Keywords: NR-01; occupational safety; psychosocial risks; CIPA; unions organizations.

Sumário: 1 Introdução | 2 NR-01 e a gestão de riscos psicossociais | 2.1 O conceito de saúde | 2.2 O dever constitucional | 2.3 Riscos psicossociais e as novas diretrizes da NR-01 | 3 O papel dos sindicatos e da CIPA na promoção da saúde mental | 3.1 A atuação da CIPA | 3.2 A atuação dos entes sindicais | 4 Considerações finais

1 Introdução

Toda novidade legislativa tem um porquê. Toda criação, revogação ou alteração de um texto legal é baseada em uma demanda social e não poderia ser diferente: Miguel Reale *apud* Nascimento e Nascimento (2014, p. 35-36) nos ensina que o Direito, em sentido estrito, isto é, o corpo normativo de uma sociedade, é dinâmico e resulta da convergência do fato social com os valores que advêm da própria sociedade. Ou seja, a alteração no direito é resultado das mudanças de paradigma da vida em sociedade e dos valores que concernem a esta sociedade, do que é aceitável, acolhido e considerado normal, para aquilo que não é mais aceitável, que não é mais considerado normal e que, de forma direta ou indireta, ofende a sociedade ou parcela desta.

Um exemplo emblemático da aplicação do método dialético entre fato social e valor jurídico encontra-se no surgimento do Direito do Trabalho, cuja origem remonta à Primeira Revolução Industrial, no século XVIII. O fenômeno histórico-social responsável pela formação deste ramo jurídico foi a transição do modelo de produção manufaturado para a produção industrial, o que resultou em um cenário de intensa, desregulada e desrespeitosa exploração da força de trabalho humana – incluindo homens, mulheres e crianças. Em contrapartida, a emergência de valores sociais como a dignidade da pessoa humana e a justiça social manifestou-se por meio da crescente indignação da sociedade diante das condições laborais degradantes e dos salários baixos. A conjugação entre esse fato social e tais valores impôs ao Estado a necessidade de sair da inércia, resultando no início da regulamentação e intervenção sobre as relações de trabalho.

O método dialético entre fato social e valor jurídico é igualmente

constatado na alteração do texto da Norma Regulamentadora n. 01 (NR-01), imposta pela publicação da Portaria MTE n. 1.419, de 27 de agosto de 2024.

Com objetivo de estabelecer diretrizes e regras mínimas a serem observadas e aplicadas pelos empregadores, compreendidos como pessoas jurídicas de direito privado e público, urbanos e rurais, bem como pessoas físicas que exerçam este papel, a NR-01 foi editada pela Portaria MTb n. 3.214, de 08 de junho de 1978, para regulamentar o Capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), composto pelos arts. 154 a 159, que tratam acerca da segurança e medicina do trabalho, mais especificamente, para estabelecer métodos de gerenciamento de riscos ocupacionais e prevenção da segurança e da saúde do trabalhador no meio ambiente de trabalho e, quando da impossibilidade de prevenção, a previsão de correspondente indenização ao empregado.

Ocorre que, transcorridos 46 anos da publicação da primeira redação da NR-01, em agosto de 2024, o Ministério do Trabalho e Emprego editou, aprovou e publicou a Portaria n. 1.419, alterando o texto legal para incluir em seu escopo, para além dos riscos provenientes de agentes físicos, biológicos, químicos, acidentes típicos e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, os riscos psicossociais.

Isto ocorreu pois, em um lapso temporal de 10 anos, o número de trabalhadores afastados de seus postos de trabalho em razão de doenças psicossociais mais que duplicou: de acordo com o Ministério da Previdência Social (*apud* Agência Brasil, 2025), em 2014, 203 mil trabalhadores foram afastados do trabalho em razão de episódios de depressão, transtornos de ansiedade, estresse grave e outras questões relacionadas à saúde mental. Já em 2024, foram 440 mil os trabalhadores afastados do trabalho pelos mesmos motivos. Este é o fato social, o aumento significativo de trabalhadores que adoecem mentalmente em seus postos de trabalho.

O Observatório de Segurança e Saúde do Trabalho – SmartLab, plataforma que utiliza diversas bases de dados públicos de nosso país, aponta no relatório de *Saúde Mental do Trabalho – Afastamentos* (Smartlab, 2024b), que 461,8 mil pessoas receberam benefício previdenciário e foram afastadas do trabalho por doenças relacionados à saúde mental, ao passo que 9,8 mil pessoas foram afastadas recebendo benefício previdenciário por incapacidade temporária, por questões de saúde mental, categorizados como acidente de trabalho.

Ainda, no relatório *Perfil dos Afastamentos – INSS* do Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho (Smartlab, 2024a), utilizando por base

a Classificação Internacional de Doenças (CID), indica que as doenças mentais e comportamentais ocupam o terceiro lugar de número de afastamentos em 2024, tanto para benefícios por incapacidade temporária acidentários e não acidentários, com 5,63% e 14,6% do total de afastamentos, respectivamente.

Nada obstante, o Conselho Nacional de Saúde (*apud* Agência Brasil, 2025) constatou que os transtornos mentais relacionados ao trabalho são a terceira e maior causa de afastamento do trabalho e carecem de atenção de toda a sociedade: Estado e empresas devem atuar em conjunto. A necessidade e o senso de urgência de promoção da integridade física e psíquica do trabalhador é o valor social que corroborou para a alteração do texto da NR-01.

Oportuno apontar que as alterações da NR-01 entrarão em vigor em 26 de maio de 2026. As empresas devem se adequar de forma a promover um meio ambiente de trabalho físico e psiquicamente seguro aos seus empregados. Para tanto, deverão e poderão contar com outros agentes que promovem melhorias nas condições de trabalho, tal como a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e, inclusive, o sindicato da categoria.

Esta é a temática que orientará o percurso deste artigo: em um primeiro momento, analisaremos as alterações substanciais introduzidas na NR-01 pela Portaria MTE n. 1.419, de 2024. Em seguida, examinaremos o papel da CIPA e das entidades sindicais na construção de ambientes laborais mais seguros, saudáveis e psicologicamente sustentáveis, destacando sua importância na formulação e adaptação de políticas internas e regulamentos empresariais.

Por fim, partindo do entendimento de que a empresa, embora seja o principal sujeito responsável pela promoção da saúde e segurança de seus empregados, não está sozinha nesse dever, pretendemos concluir que a proteção integral da saúde psíquica do trabalhador exige a atuação colaborativa de diversos atores institucionais, entre os quais se destacam a CIPA e os sindicatos, de modo a assegurar um ambiente de trabalho que respeite a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais sociais do trabalhador.

2 NR-01 e a gestão de riscos psicossociais

A promoção e a garantia de um meio ambiente de trabalho seguro, saudável e psicologicamente equilibrado constituem dever jurídico inafastável do empregador, nos termos da legislação constitucional e

trabalhista. Tal obrigação não se limita à prevenção de acidentes típicos e adoecimento físico, mas estende-se à proteção da saúde mental dos trabalhadores, especialmente diante dos crescentes fatores psicossociais de risco presentes nas relações laborais contemporâneas.

Nesse contexto, a gestão de riscos psicossociais assume papel central na construção de ambientes de trabalho saudáveis, sendo disciplinada, de forma precursora, pela NR-01, através das alterações operadas pela Portaria MTE n. 1.419, de 2024. A partir desta nova moldura normativa, torna-se imprescindível compreender os fundamentos legais da promoção da saúde no trabalho e os impactos das referidas alterações na organização das empresas.

2.1 O conceito de saúde

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define saúde como sendo “o completo bem-estar psíquico, mental e social dos indivíduos” (*apud* Barros, 2009, p. 1.065). Indubitavelmente esse conceito deve ser compreendido como um ideal a ser alcançado e, por conseguinte, uma diretriz para as ações do Estado e das empresas.

Enquanto direito social e fundamental, a saúde, encontra respaldo no art. 6º da CF/1988, sendo dever do Estado garanti-la a todos por meio de políticas públicas que visem à redução do risco de doenças e de outros agravos, conforme expressamente previsto no art. 196 do texto constitucional. No âmbito das relações de trabalho, esse mandamento assume contornos específicos, exigindo que o empregador adote medidas eficazes para a proteção da saúde de seus empregados, inclusive no que se refere à saúde mental.

É incontestável que, no momento da contratação e início da prestação de serviços, o trabalhador leva consigo uma série de bens jurídicos, tais como a vida, a saúde, a capacidade de trabalho, o seu bem-estar social e mental (Barros, 2009, p. 1.065), os quais o empregador deverá adotar medidas de higiene e segurança suficientes para prevenir doenças profissionais e acidentes no trabalho, mantendo estes bens no estado em que se encontravam no momento da contratação.

Tais medidas de prevenção, voltadas à saúde e segurança do trabalhador, constituem instrumentos essenciais para a efetivação de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, conforme impõe a ordem jurídica trabalhista e constitucional, em especial, o que prescreve o art. 225 da CF/1988.

Antes de avançarmos na análise da gestão dos riscos psicossociais,

impõe-se a definição do que se compreende por meio ambiente de trabalho seguro e saudável. A Lei n. 6.938, de 1981, que institui a Política Nacional do Meio Ambiente, dispõe em seu art. 3º, inciso I, que “‘meio ambiente’ é o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”. Trata-se de uma definição ampla e deliberadamente concebida como conceito jurídico aberto, a fim de permitir a adaptação da norma às múltiplas realidades fáticas (Melo, 2013, p. 27), tais como o meio ambiente natural, artificial, cultural e do trabalho.

No contexto das relações de trabalho, o meio ambiente laboral é o espaço em que se realizam as atividades profissionais, sejam elas remuneradas ou voluntárias, devendo ser mantido em condições que assegurem equilíbrio, salubridade e a inexistência de agentes prejudiciais à integridade física e mental dos trabalhadores. Essa concepção se estende a todos os envolvidos na dinâmica produtiva, independentemente de sua função, vínculo contratual ou condição (Melo, 2013, p. 28-29).

Seguindo essa mesma perspectiva, o local de trabalho deve ser estruturado de forma a garantir, de maneira efetiva, o direito indisponível à saúde do trabalhador. Isso exige a estrita observância das normas de higiene, segurança e medicina do trabalho, sobretudo nos ambientes onde são desempenhadas as atividades laborais (Cataldi, 2002, p. 43).

Portanto, o meio ambiente de trabalho deve ser compreendido em sua integralidade, como espaço que deve assegurar o bem-estar físico, psíquico e social do trabalhador, cabendo ao empregador, às CIPAs e às entidades sindicais a construção coletiva de soluções voltadas à promoção dessa saúde integral.

Diante do exposto, compreende-se que a saúde — enquanto estado de completo bem-estar físico, mental e social — e o meio ambiente de trabalho — enquanto espaço que deve assegurar condições adequadas à dignidade do trabalhador — são conceitos interdependentes e juridicamente protegidos. A efetivação de um ambiente laboral saudável demanda não apenas a ausência de riscos evidentes, mas também a implementação de medidas contínuas de prevenção e promoção da saúde. É sob essa perspectiva que se insere o próximo tópico, dedicado à análise da previsão constitucional desse dever de promoção e prevenção.

2.2 O dever constitucional

A integridade física do trabalhador constitui direito da personalidade, dotado de oponibilidade direta em face do empregador (Barros, 2009, p. 1.063). De igual modo, a integridade psíquica — reconhecida de forma mais expressa na atualidade — também se qualifica como um direito fundamental do trabalhador, impondo ao empregador o dever de abstenção de condutas lesivas e de adoção de medidas protetivas no ambiente laboral.

O dever do empregador de promover e garantir um meio ambiente de trabalho seguro e saudável decorre de preceitos constitucionais fundamentais. O art. 1º, inciso III, da CF/1988, estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos, isto é, um dos pilares do Estado Democrático de Direito, de modo que todas as ações do Estado — e dos entes privados sob sua ordem jurídica — devem orientar-se pela promoção de uma existência digna. No mesmo sentido, o art. 5º, caput, da Carta Magna, assegura a inviolabilidade do direito à vida e à integridade física e psíquica, vedando condutas que, por ação ou omissão, coloquem tais bens jurídicos em risco.

Já o art. 7º da Constituição elenca direitos que são fundamentais e, portanto, indisponíveis aos trabalhadores urbanos e rurais, entre os quais destacam-se nesta temática: o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, mediante normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII); o direito ao adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas (inciso XXIII) e o direito ao seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem prejuízo da correspondente indenização civil em caso de dolo ou culpa (inciso XXVIII), quando não há redução destes riscos ou as medidas para tanto são insuficientes e causam danos ao trabalhador.

Esses dispositivos formam o alicerce jurídico constitucional que sustenta a responsabilização do empregador pela garantia da saúde integral, física e mental de seus empregados.

No entanto, em que pese a existência de um vasto corpo normativo, tanto constitucional quanto infraconstitucional, acidentes típicos de trabalho e o adoecimento de empregados continuam a acontecer.

Arnaldo Sussekind (2010, p. 271) já advertia para as múltiplas causas subjacentes aos acidentes laborais, destacando, entre elas, a ausência de conscientização, tanto por parte dos empregadores quanto dos trabalhadores, acerca da relevância da prevenção dos infortúnios decorrentes da atividade profissional. Apontava ainda que a adoção sistemática de jornadas extraordinárias — motivadas, no caso do empregador, pela busca de maior produtividade, e, no caso do

empregado, pela tentativa de aumento salarial ou ascensão profissional – pode resultar em sobrecarga física e esgotamento mental, conduzindo ao adoecimento progressivo do corpo e da mente, mesmo na ausência de acidentes típicos. Causas estas que são tão contemporâneas.

Acrescenta-se a essa realidade a carência de uma atuação coordenada entre empregador, CIPA e entidades sindicais, voltada à disseminação de práticas preventivas e ao efetivo controle do cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho (Sussekind, 2010, p. 271). Entre essas práticas, destacam-se o uso adequado dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI's), a garantia de pausas reais durante a jornada, e o respeito ao direito à desconexão fora do horário de trabalho. A ausência dessa articulação compromete a eficácia das medidas preventivas e fragiliza a proteção integral da saúde dos trabalhadores.

Apesar dos avanços normativos, os riscos psicossociais foram historicamente negligenciados pelo Estado e pelos empregadores, tratados como questões individuais e alheias ao ambiente de trabalho. No entanto, o crescente número de afastamentos por doenças psicossociais, indicados na introdução deste estudo, revela a gravidade do problema e impõe a urgência de sua abordagem. Ignorar essa realidade já não é mais viável: a saúde mental deve ser reconhecida como elemento central da gestão de riscos no meio ambiente laboral.

2.3 Riscos psicossociais e as novas diretrizes da NR-01

A Portaria MTE n. 1.419, de 27 de agosto de 2024, promoveu alteração relevante no texto da NR-01 ao reconhecer os riscos psicossociais como parte integrante do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. A nova redação amplia a concepção de saúde do trabalhador, passando a abranger também fatores mentais e emocionais, além dos riscos físicos, biológicos, químicos, de acidentes típicos e ergonômicos.

Com isso, os empregadores passam a ter o dever de adotar medidas preventivas e de controle voltadas à proteção da saúde mental dos empregados, incorporando esses elementos à gestão dos riscos no ambiente de trabalho.

O item 1.5.4.1 da NR-01 passou a exigir a identificação de perigos e a avaliação de riscos ocupacionais, incluindo os de natureza psicossocial, no processo de elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos. Essa previsão obriga as empresas a considerarem aspectos como estresse ocupacional, assédio moral, jornadas excessivas e ausência de

apoio organizacional, para além de questões específicas de cada função, situações que, até então, não eram objeto de exigência normativa específica.

Essa ampliação normativa exige uma mudança cultural significativa na organização da atividade empresarial, que focava apenas no gerenciamento de riscos visíveis, como acidentes típicos. A subjetividade dos riscos psicossociais impõe desafios à sua identificação e mensuração, que demanda a capacitação técnica da equipe de segurança e saúde do trabalho ou, até mesmo, a contratação de profissionais especializados em psicologia organizacional para tal processo.

Oportuno comentar que não basta identificar e incluir no Programa de Gerenciamento de Riscos os de natureza psicossocial, é preciso que haja uma ação concreta do empregador, para que não haja o esvaziamento da norma e efetiva mudança na proteção da saúde mental do trabalhador.

O item 1.5.5.1 também foi alterado, determinando que as medidas de prevenção devem observar a hierarquia de controles, aplicando-se igualmente aos riscos psicossociais. A norma atribui ao empregador não apenas a responsabilidade de identificar tais riscos, mas também a obrigação de implementar ações concretas para eliminá-los ou reduzi-los, sob pena de responsabilização administrativa, civil ou penal.

Retomamos o tema tratado no item anterior. Para a efetivação destas alterações legislativas, não basta que o empregador faça o estudo técnico de identificação dos riscos psicossociais ou, ainda, desenvolva planos de controle e gerenciamento destes riscos se, na prática, não aplicá-los em seu meio ambiente de trabalho.

Portanto, uma mudança efetiva, inclusive em todos os estágios de hierarquia, passaria pela institucionalização de canais de escuta, pela realização periódica de diagnósticos organizacionais de clima e cultura, e pela criação de políticas internas voltadas ao bem-estar emocional dos trabalhadores.

Já o item 1.5.6.2-A reforça que os riscos psicossociais devem constar no inventário de riscos e no plano de ação do Programa de Gerenciamento de Riscos, vinculando diretamente a saúde mental do trabalhador à efetividade da gestão de riscos.

A exigência de que os riscos psicossociais integrem o Programa de Gerenciamento de Riscos configura avanço normativo relevante. No entanto, sua aplicação prática exigirá atenção à consistência técnica dos instrumentos adotados: não basta criar, é preciso aplicar e verificar, de forma periódica, se o plano de gerenciamento destes riscos está

produzindo os efeitos desejáveis e esperados – que é a proteção da saúde mental do trabalhador no meio ambiente de trabalho.

O verdadeiro desafio será assegurar que tais documentos não se limitem a cumprir formalidades legais, mas que estejam integrados à rotina da empresa e às suas estratégias de gestão.

Como visto, é necessário que as empresas efetivamente mudem a sua cultura, a sua forma de organização e de produção para que esta alteração legislativa produza os efeitos esperados. No entanto, o primeiro passo foi dado: a urgência do assunto o tornou obrigatório e não mais uma mera recomendação. Assim, afirmamos que as alterações trazidas pela Portaria MTE n. 1.419, de 2024, representam um avanço na proteção da saúde do trabalhador, ao incorporar os aspectos psicossociais de forma expressa e vinculá-los à atuação conjunta de empresa, CIPA e sindicatos na promoção de um ambiente de trabalho seguro e saudável.

3 O papel dos sindicatos e da CIPA na promoção da saúde mental

A construção de um ambiente de trabalho digno, compreendido como aquele que é saudável e seguro aos que nele estão inseridos, exige a atuação coordenada de diversos sujeitos coletivos, entre os quais se destacam a CIPA e os sindicatos.

A CIPA, tem por objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, por meio da observação e do acompanhamento contínuo das condições laborais. Os sindicatos, por sua vez, exercem papel fundamental na representação coletiva dos trabalhadores, na negociação de direitos e na fiscalização do cumprimento das normas de proteção à saúde e à segurança no trabalho.

Essas duas estruturas, ao atuarem de forma integrada, são instrumentos relevantes para a melhoria contínua das condições de trabalho e para a efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Diante da inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos, determinada pela Portaria MTE n. 1.419, de 2024, a participação ativa da CIPA e dos sindicatos torna-se ainda mais relevante. São agentes essenciais para a identificação de fatores de risco, para a proposição de medidas preventivas e para a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho.

3.1 A atuação da CIPA

A CIPA teve origem por iniciativa da Organização Internacional do Trabalho, em 1921, quando trabalhadores de diferentes países propuseram a criação de um comitê voltado ao estudo de questões relativas à segurança e higiene no trabalho. O objetivo era recomendar medidas preventivas de doenças e acidentes laborais, que pudessem ser adotadas pelos países para a melhoria das condições de trabalho (Barsano e Barbosa, 2014, p. 53).

No Brasil, a CIPA é regulamentada pela Norma Regulamentadora n. 05 (NR-05), aprovada pela Portaria do MTb n. 3.214, de 8 de junho de 1978. Segundo o item 5.1 da referida norma, sua finalidade é prevenir acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, buscando manter a compatibilidade entre as condições laborais, a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador (Romar, 2019, p. 1.010).

A constituição da CIPA é obrigatória em estabelecimentos com mais de 20 empregados, conforme o Quadro I da NR-05. A comissão deve ser composta por representantes do empregador, por ele indicados, e representantes dos empregados, eleitos por votação direta, nos termos do art. 164 da CLT. O mandato tem duração de um ano, permitida uma única reeleição, conforme estabelece o §1º do mesmo dispositivo.

Com a recente inclusão dos riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, conforme determinado pela nova redação da NR-01, introduzida pela Portaria MTE n. 1.419, de 2024, a atuação da CIPA assume papel fundamental na promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. Compete à comissão, no exercício de suas atribuições, identificar situações que representem ameaça à integridade psíquica dos trabalhadores, como jornadas exaustivas, assédio moral, metas abusivas, ausência de pausas e outras práticas organizacionais prejudiciais ao bem-estar emocional dos empregados.

A partir desse diagnóstico, a CIPA pode sugerir ações corretivas e preventivas, como a implementação de campanhas educativas sobre saúde mental, o estímulo à adoção de medidas de organização do trabalho que favoreçam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, além da articulação com o setor de Recursos Humanos e os Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho.

Ao incorporar os fatores psicossociais em suas rotinas de análise e prevenção, a CIPA contribui de maneira efetiva para a construção de um ambiente laboral mais saudável e em conformidade com os preceitos constitucionais de dignidade da pessoa humana e valorização do trabalho.

3.2 A atuação dos entes sindicais

Nos termos do art. 511 da CLT, os sindicatos configuram-se como associações constituídas com a finalidade de defender e coordenar os interesses e direitos, tanto econômicos quanto profissionais, dos integrantes de uma determinada categoria. Essa representação abrange trabalhadores, empregadores, profissionais autônomos e liberais. A esse respeito, Amauri Mascaro Nascimento (2015, p.191-192) conceitua o sindicato como:

[...] uma organização social constituída para, segundo um princípio de autonomia privada coletiva, defender os interesses trabalhistas e econômicos nas relações coletivas entre os grupos sociais.

A CF/1988, por sua vez, ao dispor no artigo 8º, inciso III, reconhece expressamente a relevância dos sindicatos como instrumentos essenciais à defesa dos direitos e interesses da classe trabalhadora. Trata-se de função institucional que se concretiza, sobretudo, por meio da negociação coletiva com os empregadores, tendo em vista a construção de melhores condições de trabalho e de vida.

É importante, contudo, distinguir direitos de interesses, ainda que ambos se relacionem às garantias da classe trabalhadora. A defesa dos direitos sociais e trabalhistas refere-se ao dever de exigir o cumprimento das normas já positivadas no ordenamento jurídico, sejam elas constitucionais, celetistas ou previstas em legislação infraconstitucional, incluindo aqui, a nova redação da NR-01. Já a tutela dos interesses envolve a atuação dos sindicatos na reivindicação de benefícios e garantias que, embora não estejam expressamente previstos em lei, representam avanços nas condições sociais e laborais da categoria, especialmente por meio da via negocial coletiva (Nascimento, 2015, p. 321).

Essa atribuição decorre do papel representativo que a legislação confere às entidades sindicais, conforme previsto no art. 513, alíneas "a" e "b", da CLT, que lhes assegura a legitimidade para agir em nome da categoria. Tal atuação se desenvolve em diversas frentes: na esfera privada, mediante o diálogo direto com as empresas; no campo administrativo, através da interlocução com o poder público; na dimensão social, por meio do engajamento com a sociedade; e na via judicial, quando se faz necessária a defesa formal dos direitos e interesses coletivos dos representados (Delgado, 2017, p. 84).

Os sindicatos, na qualidade de representantes legais dos direitos e interesses da categoria profissional, possuem papel fundamental na promoção e proteção da saúde mental dos trabalhadores. Com a inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos, determinada pela Portaria MTE n. 1.419, de 2024, os sindicatos encontram respaldo normativo para intensificar a atuação na defesa de condições laborais que preservem a saúde emocional dos empregados. A negociação coletiva torna-se instrumento eficaz para incluir cláusulas que tratem da limitação de metas, garantia de pausas adequadas, controle de jornada e prevenção de práticas abusivas, como o assédio moral.

Além da negociação, os sindicatos podem acompanhar a implementação das medidas previstas na NR-01, inclusive participando da construção e fiscalização do inventário de riscos e do plano de ação. Por meio da escuta da base, da orientação jurídica e do desenvolvimento de campanhas educativas sobre saúde no trabalho, os sindicatos podem contribuir ativamente para a construção de um ambiente laboral mais equilibrado e respeitoso. A sua atuação fortalece o cumprimento das normas de proteção à saúde e reforça o compromisso com a dignidade e a valorização do trabalhador.

4 Considerações finais

As modificações introduzidas na NR-01, por meio da Portaria MTE n. 1.419, de 2024, representam um avanço significativo no campo da saúde e segurança do trabalho. Ao incluir expressamente os riscos psicossociais no escopo do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, a norma passa a refletir, de modo mais fiel, as complexas dinâmicas do mundo laboral contemporâneo. Esse reconhecimento se mostra particularmente relevante diante do aumento exponencial dos afastamentos de trabalhadores por doenças psicossociais, quadro que exige respostas normativas mais abrangentes e efetivas.

Nesse contexto, torna-se indispensável a atuação coordenada dos principais sujeitos coletivos das relações de trabalho, com destaque para as CIPAs e sindicatos. A CIPA exerce função essencial no cotidiano das empresas, sobretudo na identificação de riscos e na proposição de medidas que assegurem um ambiente laboral saudável. Com a ampliação do conceito de risco para abranger aspectos psicossociais, suas atribuições devem ser redimensionadas, de modo a contemplar ações que promovam o equilíbrio emocional e psicológico dos trabalhadores.

Os sindicatos, por sua vez, desempenham papel estratégico na representação dos interesses da categoria, especialmente por meio da negociação coletiva e da fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas. A eles incumbe também a tarefa de promover a conscientização da classe trabalhadora sobre seus direitos à saúde física e mental, consolidando uma cultura de prevenção e respeito à dignidade humana no ambiente profissional.

Diante desse novo cenário normativo, é possível afirmar que a plena efetividade das alterações da NR-01 – cuja vigência terá início em 26 de maio de 2026, com fiscalização prevista para o ano seguinte – dependerá de uma atuação conjunta e comprometida entre empresas, CIPAs e sindicatos. A proteção à saúde psíquica do trabalhador não pode mais ser negligenciada ou tratada de forma secundária: ela exige medidas concretas, integradas e permanentes.

Mais do que um dever jurídico, a promoção de ambientes de trabalho seguros, saudáveis e humanizados configura um imperativo ético e social. A superação dos riscos psicossociais exige, além da aplicação técnica das normas, uma mudança de cultura organizacional, na qual a valorização do trabalho e da pessoa do trabalhador ocupe posição central. Nesse processo, o papel integrativo das entidades representativas torna-se elemento essencial para a construção de uma nova lógica de proteção no mundo do trabalho.

Referências

AGÊNCIA BRASIL. *Saúde mental: afastamentos dobram em dez anos e chegam a 440 mil*. Brasília, DF: EBC, 2025. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2025-03/afastamentos-por-transtornos-mentais-dobram-em-dez-anos-chegam-440-mil>. Acesso em: 1 maio 2025.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARSANO, Paulo Roberto; BARBOSA, Rildo Pereira. *Higiene e segurança do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2014. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536514154/>. Acesso em: 28 jun. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do*

Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 ago. 2025.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 ago. 2025.

BRASIL. *Lei n. 6.938, de 31 de agosto de 1981*. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1981. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm. Acesso em: 12 ago. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portaria MT n. 3.214, 08 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras - NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 6 jul. 1978. Suplemento.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE n. 1.419, de 27 de agosto de 2024. Aprova a nova redação do capítulo "1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais" e altera o "Anexo I - Termos e definições" da Norma Regulamentadora n. 1 (NR-1) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ed. 166, p. 131, 28 ago. 2024.

CATALDI, Maria José Giannella. *O stress no meio ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito processual do trabalho esquematizado*. São Paulo: Saraiva, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553612239/>. Acesso em: 28 jun. 2025.

SMARTLAB (Brasil). *Perfil dos Afastamentos – INSS*. 2024. [Brasília, DF]: SmartLab, 2024a. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilCasosAfastamentos>. Acesso em: 28 jun. 2025.

SMARTLAB (Brasil). *Saúde Mental no Trabalho – Afastamentos*. 2024. [Brasília, DF]: SmartLab, 2024b. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=perfilSaudeMentalAfastamentos>. Acesso em: 28 jun. 2025.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. ed. ampl. e atualiz. até 10/09/2009. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.



Legislação comentada



Trabalho escravo contemporâneo: uma chaga na relação trabalho e capital

Contemporary slave labor: a scar in the relationship between labor and capital

Ivani Contini Bramante*

Resumo: O presente artigo jurídico tem como escopo o trabalho escravo contemporâneo, quanto a normatividade, conceito e os bens jurídicos tutelados. O foco é a análise das responsabilidades do Estado, as políticas públicas, instituições, institutos e ações estruturais, vocacionados na erradicação do trabalho escravo contemporâneo. Ainda, analisa as responsabilidades penal, trabalhista, civil, administrativa dos exploradores da mão de obra em regime de escravidão moderna. A justificativa do tema radica na repercussão geral da questão do trabalho escravo, que imbrica a violação dos Direitos Fundamentais dos indivíduos. A relevância do tema vem da necessária reafirmação das políticas públicas e respectivas instituições, institutos e instrumentos e agentes transformadores da Sociedade, na erradicação das desumanas formas de trabalho e da concorrência desleal, como medida de desenvolvimento sustentável, com impactos positivos para a Sociedade e o Planeta.

Palavras-chaves: trabalho escravo contemporâneo; relação trabalho e capital.

Abstract: *The present legal article aims to address contemporary*

* Desembargadora Federal do Trabalho. Pós-doutoranda pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, orientada pela professora Luciane Cardoso Barzotto, Mestre e Doutora pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Especialista em Relações Coletivas Comparada – OIT - Organização Internacional do Trabalho – Turim – Itália. Especialista em Direitos Humanos e Governança Econômica na Universidade Castilla-La Mancha – Toledo – Espanha – certificado apostilado em Haia. Professora de Graduação e Pós -Graduação da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo. Professora convidada do Instituto Jus Gentium Coninbrigae – Núcleo Direito Humanos – Faculdade de Coimbra - Portugal. Pesquisadora do Núcleo Trabalho Além do Trabalho da Universidade de Direito de São Paulo – USP. Membro da Academia Brasileira de Direito da Seguridade Social – ABDSS. Membro do Instituto de Pesquisa e Estudos de Direito da Seguridade Social – IPEDIS. Membro da *Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Membro do Conselho Editorial da Editora Juruá e do corpo de pareceristas do Conselho Internacional de Estudos Contemporâneos em Pós-Graduação – CONSINTER.

slave labor in terms of normativity, concept, and the protected legal interests. The focus also centers on analyzing the responsibilities of the State, public policies, institutions, and structural actions aimed at eradicating contemporary slave labor. Additionally, it examines the criminal, labor, civil, and administrative responsibilities of those exploiting labor under modern slavery conditions. The justification for the theme lies in the general repercussion of the issue of slave labor, which involves the violation of individuals' Fundamental Rights. The relevance of the topic stems from the necessary reaffirmation of public policies and their respective institutions, instruments, and transformative agents of society in eradicating inhumane forms of labor and unfair competition, as a measure of sustainable development with positive impacts for society and the planet.

Keywords: *contemporary slave labor; labor and capital relationship.*

Sumário: 1 Trabalho escravo contemporâneo. Normatividade internacional e nacional | 2 Responsabilidades do Estado. Políticas públicas de erradicação do trabalho escravo contemporâneo | 2.1 Caso José Pereira. Alavanca das políticas públicas de erradicação do trabalho escravo | 2.2 Crime de redução à condição análoga a de escravo. Conceito e alcance | 2.3 Crime de servidão por dívida. Aliciamento. Falsidade das informações na CTPS. Concorrência desleal. Dumping social | 2.4 Trabalho escravo contemporâneo. Desapropriação de propriedade | 2.5 Trabalho escravo contemporâneo. Vedação de Empréstimos Bancários | 2.6 Trabalho escravo contemporâneo. Políticas públicas do executivo. Fiscalização do trabalho. Auto de infração e multas. Termo de ajuste. Cadastro de empregadores (Lista Suja). Seguro-desemprego | 3 Trabalho escravo contemporâneo. Riscos empresariais. Teoria da cadeia produtiva. Teoria da cegueira deliberada. Responsabilidades penal, trabalhista, civil, administrativa. *Due diligence*. Sustentabilidade | 4 Acesso à justiça. Protocolos e diretrizes de julgamento com controle de convencionalidade. Protocolo para atuação e julgamento com perspectiva de enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo | 5 Trabalho escravo contemporâneo. Imprescritibilidades das ações judiciais | 6 Conclusão

1 Trabalho escravo contemporâneo. Normatividade internacional e nacional

O direito à vida, à liberdade, à igualdade e à abolição da escravidão vêm tratados nas seguintes normativas: Declaração Universal dos

Direitos Humanos; Declaração Interamericana de Direitos Humanos; Convenção das Nações Unidas sobre Escravidão (1926 e Protocolo, 1953); Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravidão (1956); Convenção OIT 29/1930 sobre eliminação do trabalho forçado; Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948); Convenção 105/1957; Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos das Nações Unidas (1966, art. 8º); Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas (1966, art. 7º); Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica, 1969); Declaração de Estocolmo (ONU/1972); Protocolo do Tráfico de Palermo (2000). A Agenda 2030/ONU fixa os objetivos de desenvolvimento sustentável e inclui a proteção ao trabalho decente (ODS 8); a redução das desigualdades (ODS 10); a promoção da paz, da justiça e de instituições eficazes (ODS 16), no desiderato de impactos positivos na Sociedade e no Planeta (Bramante; Carloto; Bramante, 2023).

A Convenção OIT/29 enuncia que o trabalho forçado ou obrigatório designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo, sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade, excluído o trabalho exigido em virtude das leis, serviço militar obrigatório, em virtude de condenação judicial, cívico em caso de guerra, catástrofe, e calamidades públicas e outras (art. 2º); ainda que todos os membros da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que ratificam a convenção se obrigam a suprimir o emprego do trabalho forçado ou obrigatório, sob todas as suas formas (art. 1º).

No conceito de liberdade existem vários meios de coartação, além da restrição da liberdade de ir e vir:

- a) o trabalho forçado, com restrição da liberdade de agir, de locomoção, servidão por dívidas;
- b) o trabalho degradante, condições precárias, sem a preservação da dignidade da pessoa humana, em que homem é tratado como “coisa” que pertence ao tomador dos serviços, um bem necessário à produção.

O combate ao trabalho escravo se alinha aos cinco objetivos estratégicos da Carta de Princípios da OIT de 1998:

- 1) liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva (Convenções OIT 87, 98, 135, 151, 154);
- 2) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (Convenções OIT 29 e 105);
- 3) a abolição efetiva do trabalho infantil (Convenção OIT 182);
- 4) a eliminação da discriminação em relação ao emprego e à

ocupação (Convenção OIT/111);

- 5) segurança e saúde no Trabalho (Convenção OIT 148 e 155). Em suma, o trabalho humano decente é considerado condição fundamental para a superação da pobreza, redução das desigualdades sociais, garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável¹.

2 Responsabilidades do Estado. Políticas públicas de erradicação do trabalho escravo contemporâneo

Existem várias instituições, institutos e mecanismos jurídicos de enfrentamento à erradicação do trabalho escravo contemporâneo, mas foi o caso José Pereira que funcionou como estímulo às políticas públicas brasileira no tema (Andrade, 2022).

2.1 Caso José Pereira. Alavanca das políticas públicas de erradicação do trabalho escravo

O Brasil foi denunciado na Corte Interamericana no Caso José Pereira (CASO 11.289/CIDH/1993), situação de trabalho “escravo”, com violação a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, itens: I (direito à vida, à liberdade, à segurança e integridade pessoal); XIV (direito ao trabalho e a uma justa remuneração); XXV (direito à proteção contra a detenção arbitrária); e os artigos 6º (proibição de escravidão e servidão); 8º (garantias judiciais) e 25 (proteção Judicial). O caso teve solução amistosa, com reconhecimento público da responsabilidade do Estado brasileiro; assim a Lei n. 10.706/2003 determinou a reparação à vítima e o pagamento de R\$ 52.000,00 (cinquenta e dois mil reais).

Nessa senda, o Estado brasileiro reforçou as medidas de prevenção, de fiscalização, de repressão e modificações legislativas de combate ao trabalho escravo, acordos de cooperação entre órgãos públicos, atuação interinstitucional, com as seguintes medidas:

1 No período de 2016 a 2021, houve um crescimento alarmante de 10 milhões de pessoas em situação de escravidão moderna (OIT, 2022). Em que pese os esforços da Organização das Nações Unidas (ONU), da Organização Internacional do Trabalho (OIT); e Organização Internacional para as Migrações (OIM), duas agências da Organização das Nações Unidas e a *Walk Free Foundation*, registam que há 50 milhões de pessoas no mundo vítimas da escravidão Moderna. Dados do Observatório da Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas no Brasil, entre 1995 e 2022, revelam que 57.772 pessoas foram resgatadas de condições de trabalho análogas à escravidão, uma média de 2.063 pessoas por ano. Há notícias que 50 milhões de pessoas no mundo são vítimas da escravidão moderna (OIT, 2022).

- a) Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo, elaborado pela Comissão Especial do Conselho de Defesa dos Direitos da Pessoa Humana, cooperação técnica entre órgãos públicos (Ministério Público, Polícia Federal);
- b) estabeleceu a competência federal para julgar crime de redução análoga à de escravo, com o objetivo de evitar a impunidade;
- c) fortaleceu o Ministério Público em todos os ramos para investigação e oferta de denúncias e ações de erradicação, reparação às vítimas;
- d) velar pelo cumprimento imediato da legislação existente, por meio de cobranças de multas administrativas e judiciais;
- e) fortaleceu o Grupo de Fiscalização Móvel do Ministério do Trabalho;
- f) realizou gestões junto ao Poder Judiciário no sentido de punição dos autores dos crimes de trabalho escravo;
- g) fortaleceu a Divisão de Repressão ao Trabalho Escravo e de Segurança no âmbito do Departamento da Polícia Federal (Portaria-MJ 1.016/2002);
- h) introduziu o artigo 149 do Código Penal (CP/1940) o crime de redução a condição análoga à de escravo, e várias outras medidas sobre o tema. No julgado STF/RE 459.510, a Corte-mor reafirmou a competência da Justiça Federal para julgar os crimes de exploração da força de trabalho. Em que pese os esforços, outro caso emblemático dos Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde (CIDH - Caso 12.066, 15/12/2016) foi julgado e colocou o Brasil novamente na berlinda internacional.

2.2 Crime de redução à condição análoga à de escravo. Conceito e alcance

A Constituição Federal proíbe o tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III). A Lei n. 9.455/1997 tipifica o crime de tortura. O crime de trabalho escravo contemporâneo vem no artigo 149, do Código Penal, que tipifica “sujeitar alguém a condições degradantes”, dentre elas: submeter alguém a trabalhos forçados; a jornada exaustiva; ou restringir, por qualquer meio, a locomoção de alguém em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto. Logo, a lei não exige a restrição à liberdade de locomoção para a caracterização do trabalho em condições análogas às de escravo, basta a ofensa à liberdade de autodeterminação, que afeta a dignidade da pessoa humana,

consubstanciada na restrição da autonomia dos trabalhadores, seja para dar início ao contrato laboral, seja para findá-lo quando bem entender.

A Comissão da Corte Interamericana de Direitos Humanos apoiou, expressamente, o conceito alargado de trabalho escravo no Brasil (art. 149, CP/1940) porque na linha da diretriz da Constituição da OIT (art. 19) (Borges, 2019) e compatível com a Convenção Americana de Direitos Humanos, pois ambas determinam a aplicação da norma mais favorável (Rodrigues Junior, 2017, p. 78-79). Ainda saudou a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF/ADPF 509) que suspendeu a Portaria MTB 1.129/2017 restritiva do conceito de trabalho escravo (Inter-American..., 2021, p. 56).

A Suprema Corte brasileira reafirma que a caracterização da escravidão moderna não exige a coação física da liberdade de ir e vir. Basta que a vítima seja submetida a trabalhos forçados ou jornada exaustiva ou condições degradantes de trabalho, condutas alternativamente previstas no tipo penal (art. 149, CP/1940) que englobam também a lesão à dignidade da pessoa humana no descumprimento dos direitos trabalhistas e previdenciários, nucleares do sistema social constitucional (STF/RE 459.510/MT, Rel. Min. Cezar Peluzo, Rel. Acórdão Min. Dias Toffoli, DJe, 11 abr. 2016); (STF/INQ 3412/AL, Min. Marco Aurélio, Red. p/ o ac. Nin. Rosa Weber, julgado em 29/3/2012, DJE 12/11/2012); (STF/RE 1279023 AgR, Relator(a): Edson Fachin, Segunda Turma, julgado em 11-05-2021, Processo Eletrônico DJE-208 divulg. 19-10-2021 public 20-10-2021). Na mesma linha, o Superior Tribunal de Justiça: (STJ/AgRg no AgRg REsp 1863229/PA, Rel. Ministro JOEL ILAN PACIORNIK, QUINTA TURMA, julgado em 14/09/2021, DJe 20/09/2021); (STJ/REsp 1843150/PA, Rel. Ministro NEFI CORDEIRO, SEXTA TURMA, julgado em 26/05/2020, DJe 02/06/2020); (STJ/AgRg no AREsp 1467766/PR, Rel. Ministro REYNALDO SOARES DA FONSECA, QUINTA TURMA, julgado em 27/08/2019, DJe 10/09/2019); (STJ/AgRg no RHC 85.875/PI, Rel. Ministro RIBEIRO DANTAS, QUINTA TURMA, julgado em 24/04/2018, DJe 02/05/2018) (Brito Filho; Castillo Jucá; Duarte, 2019, p. 268).

Ainda a Suprema Corte brasileira negou repercussão geral ao Tema 182 (STF/RE 584.608, Ministra Ellen Gracie, DJe 13/03/2009) sobre a valoração das circunstâncias judiciais para fixação da pena-base (art. 59, CP/1940). Ademais, pendente de julgamento a repercussão geral (Tema 1158, STF/13.23708/RG, Ministro Presidente, Tribunal Pleno, julgado em 06/08/2021, DJE 17/08/2021 Public. 18/08/2021), sobre a constitucionalidade do conceito alargado do crime de trabalho escravo (art. 149, CP/1940).

2.3 Crime de servidão por dívida. Aliciamento. Falsidade das informações na CTPS. Concorrência desleal. Dumping social

O artigo 203, do Código Penal traz o crime de servidão por dívida, para quem obriga ou coage alguém a usar mercadorias de determinado estabelecimento, para impossibilitar o desligamento do serviço em virtude de dívida; quem impede alguém de se desligar de serviços mediante coação ou por meio da retenção de documentos pessoais ou contratuais. O artigo 207, do Código Penal trata do aliciamento dos trabalhadores, com o fim de levá-los de uma para outra localidade do território nacional; incorrerá na mesma pena quem recrutar trabalhadores fora da localidade de execução do trabalho, mediante fraude ou cobrança de quantia do trabalhador.

Ainda, a omissão dolosa de informações na CTPS, com o objetivo de fraudar a fiscalização trabalhista, prejudicar os direitos do trabalhador ou para fins previdenciários, é considerada um crime de falsificação de documento público (art. 297 e § 4º, CP/1940) ou fraude comum (art. 171, CP/1940), sem prejuízo das sanções administrativas (art. 29, 154 a 201 e 626 a 647-A, CLT/1943). A mera falta de registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) não é considerada crime (REsp 1252635/SP, Rel. Ministro Marco Aurélio Bellizze, Quinta Turma, julgado em 24/04/2014, DJe 02/05/2014).

O trabalho escravo é um crime contra a pessoa (artigo 149, CP/1940) e a concorrência desleal é crime contra a ordem econômica e à propriedade industrial: práticas comerciais fraudulentas ou desleais para prejudicar a concorrência (art. 195, Lei n. 9.279/1996); abusar do poder econômico, dominando o mercado ou eliminando, total ou parcialmente, a concorrência mediante qualquer forma de ajuste ou acordo de empresas (Lei n. 8.137/1990, alterada Lei n. 12.529/2011, art. 4º, inciso I).

Posto distintos os tipos penais de trabalho escravo e da concorrência desleal, há interligação entre ambos, na hipótese em que o empregador utiliza trabalho escravo, para obter uma vantagem competitiva, não cumpre os direitos e encargos trabalhistas e fiscais, pratica preços reduzidos (dumping social); utiliza de meios ilícitos e desleais para se destacar no mercado, inclusive em proveito da cadeia produtiva escravagista, tipificando ambos os crimes (Zacarias; Geraige Neto, 2017). A concorrência desleal, na vertente dumping social, autoriza a aplicação da teoria da cadeia produtiva e a teoria da cegueira deliberada, pela inobservância do *due diligence* e do compliance (Proteção de

Informação Não Divulgada (Lei n. 10.603/2002); Estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência Convenção de Paris (1883) (Lei n. 12.529/2011) Agenda 2023/ONU).

2.4 Trabalho escravo contemporâneo. Desapropriação de propriedade

A prática do crime de exploração do trabalho escravo (art. 149, CP/1940), atenta contra a função social e ambiental da propriedade e contra as políticas urbanas e rurais; cabível a expropriação e a destinação de propriedades rurais e urbanas, onde forem encontradas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou exploração de trabalho escravo, sem indenização ao proprietário; bem como sua destinação à reforma agrária e ou programas de habitação popular; sem prejuízo das demais sanções administrativas, penal, civil, trabalhista (art. 184 e art. 186, III e IV, e art. 203 da CF/1988).

2.5 Trabalho escravo contemporâneo. Vedação de Empréstimos Bancários

A lei veda a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos, a empresas da iniciativa privada, cujos dirigentes sejam condenados por violência contra a mulher, assédio moral, assédio sexual, racismo, etnia, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente: Lei n. 11.948/2009 (art. 4º) que trata das operações do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES); Lei n. 13.999/2020 (art. 2º § 5º) de apoio à microempresa; Lei n. 14.791/2023 (art. 130, inciso IV e § 1º, inciso IV) que trata das agências financeiras oficiais de fomento. As instituições bancárias e financeiras devem canalizar seus recursos e empréstimos, para fins de: sustentabilidade, transparência, redução das desigualdades, projetos de responsabilidade socioambiental, de atendimento a mulheres, crianças e adolescentes vítimas ou testemunhas de violência doméstica e familiar. As instituições financeiras podem ser processadas em ação civil pública, ajuizada pelo Ministério Público, com obrigação de abstenção para proibir a concessão crédito de banco a empresas que figuram na lista de trabalho análogo à escravidão (TST/RR 107-58.2019.5.10.0007, 02/02/2023)².

2 O Ministério Público do Trabalho (MPT) ingressou com ações civis públicas contra os sete maiores bancos do país (Banco do Brasil, Bradesco, BTG Pactual, Caixa Econômica Federal, Itaú, Safra e Santander) na Justiça do Trabalho de São Paulo, por negligenciarem o risco socioambiental na

2.6 Trabalho escravo contemporâneo. Políticas públicas do executivo. Fiscalização do trabalho. Auto de infração e multas. Termo de ajuste. Cadastro de empregadores (Lista Suja). Seguro-desemprego

O explorador do trabalho forçado ou análogo a de escravo é passível de autuação pela fiscalização do trabalho com multas administrativas. A atividade do Estado fiscalizatória do trabalho goza de proteção internacional (Convenção da OIT n. 81/47, Decreto Legislativo n. 24/1956), constitucional (art. 22, XXIV, e art. 114, VII, CF/1988) e infraconstitucional (arts. 155, 156 e 626 e seguintes da CLT/1943). Compete à União organizar, manter e executar a inspeção do trabalho (art. 21, CF/1988).

Registre-se a importância do papel da fiscalização do trabalho e as respectivas ferramentas retratadas pelo Auto de Infração; o Termo de Ajuste, Lista Suja ou Cadastro de Empregadores, que no âmbito administrativo tem competência, inclusive, para reconhecer o vínculo empregatício, proceder à autuação da empresa e aplicar as multas decorrentes (artigo 628 e seguintes da CLT/1943). São competência da Justiça do Trabalho as ações de revisão ou nulidade do ato administrativo da fiscalização do trabalho (art. 114, VII, CF/1988).

A fiscalização do trabalho atende as ocorrências de trabalho escravo, assegurados os direitos a:

- a) paralisação imediata de suas atividades no local onde é explorado;
- b) recebimento dos salários que não foram pagos e também do valor devido pelo encerramento do contrato de trabalho;
- c) regularização do contrato de trabalho;
- d) recolhimento do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço);
- e) anotação do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho Digital;
- f) retorno ao local de origem, caso seja sua vontade, ou encaminhamento a hotel, abrigo público ou similar, quando for o caso;
- g) regularização migratória, pois caso o trabalhador não tenha documentos e queira permanecer no Brasil, a fiscalização encaminhará seu pedido para concessão de residência permanente no Brasil;
- h) proteção à pessoa no caso de haver risco à sua segurança e ou à sua saúde;

concessão de crédito a negócios relacionados à exploração do trabalho escravo e outras sérias violações a direitos humanos (Brasil, [2019]).

- i) abertura de conta corrente em banco;
- j) orientação por instituição de assistência social da região a respeito de benefícios sociais e programas de acolhimento.

Além das multas administrativas impostas pela fiscalização do trabalho, várias Portarias do Ministério do Trabalho foram editadas, sobre o Cadastro de Empregadores, popularmente chamada de “lista suja de empregadores que utilizam trabalho escravo”. A Portaria 04/2016 (Lista Suja) foi considerada constitucional, com os seguintes fundamentos: o cadastro não representa sanção, apenas dá efetividade à Lei de Acesso à Informação (Lei n. 12.527/2011) e à publicidade às decisões definitivas em processos administrativos, observadas as garantias do contraditório e da ampla defesa. O julgado STF/ADPF509 anulou a Portaria MTE 1129/2017, que flexibilizou as regras de fiscalização e esvaziou o conceito de trabalho análogo à escravidão. A Portaria MTE/MDHC/MIR 18/2024 regula o Cadastro de Empregadores (Lista Suja) que utilizam trabalho condições análogas à escravidão. Ainda, a assinatura de Termos de Ajuste no âmbito da Fiscalização do Trabalho (TA) não se confunde com Termo de Ajuste de Conduta (TAC) entre a empresa e o Ministério Público do Trabalho, que vale como título executivo extrajudicial (art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/1985)³.

Acresça-se, a Lei 8.900/1994, que alterou a Lei n. 7.998/1990, prevê uma espécie de seguro-desemprego ao empregado resgatado em condições de escravidão destinado a amparar financeiramente trabalhadores resgatados de trabalho forçado ou condição análoga à de escravo (Art. 2º, inciso I), poração de fiscalização do Ministério do Trabalho e Previdência (Art. 3º, § 3º). O benefício tem caráter personalíssimo e intransferível, com liberação rápida de parcelas (até 7 dias), critérios de acesso automatizados ou presenciais, garantia de múltiplas parcelas conforme o tempo laborado, e normas que asseguram a prioridade e acesso simplificado a este público vulnerável.

3 Trabalho escravo contemporâneo. Riscos empresariais. Teoria da cadeia produtiva. Teoria da cegueira deliberada. Responsabilidades penal, trabalhista, civil, administrativa. *Due diligence*. Sustentabilidade

³ Desde a criação dos grupos especiais de fiscalização móvel (maio de 1995) até 2025, cerca de 65.600 pessoas foram resgatadas como escravos, sendo 2024: mais de 2 mil trabalhadores; 2023: 3.190 trabalhadores; 2022: 2.575 trabalhadores. Nos últimos 10 anos: 2,7 mil mulheres foram resgatadas de trabalho escravo. No ano de 2025 a “Lista Suja” inclui 155 empregadores; e trabalho doméstico representa 18 inclusões (Brasil, 2025).

A Carta Federal traz os direitos fundamentais sociais de patamar mínimo de dignidade humana: os depósitos de FGTS (art. 7º, inciso III, CF/1988); o direito ao salário mínimo (art. 7º, inciso IV); a irredutibilidade salarial (art. 7º, inciso VI); garantia de salário (art. 7º, inciso VII); décimo terceiro salário (art. 7º, inciso VIII); remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (art. 7º, inciso IX); proteção do salário na forma de lei, constituindo crime sua retenção dolosa (art. 7º, inciso X); repouso semanal remunerado (art. 7º, inciso XV); remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal (art. 7º, inciso XVI); gozo de férias anuais remuneradas com o terço constitucional (art. 7º, inciso XVII); redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, inciso XXII); aposentadoria (art. 7º, inciso XXIV).

O trabalho escravo é crime (art. 149 do CP/1940), ensancha o chamado *dumping social*, o crime de concorrência desleal, e espriam efeitos nas áreas penal, civil, administrativas e condenações trabalhistas por danos materiais e morais, individuais e coletivas, responsabilização em cadeia e no dano reputacional. A exploração do trabalho escravo enseja a responsabilidade civil e trabalhista do empregador, no pagamento de indenização por dano material, dano moral individual e dano moral coletivo (art. 5º, V, X, da CF/1988, arts. 186, 927 e 940 a 944 do CC/2002, art. 1º, inciso IV, e art. 3º, da Lei n. 7.347/1985, art. 223 e seguintes CLT/1943).

Para fins trabalhistas, à caracterização do trabalho escravo contemporâneo, bastam as circunstâncias de coartação da liberdade de autodeterminação mediante a sujeição de agressões, coação, ameaça por dívidas contraídas, vigilância ostensiva, limitação ao uso de meios de transporte, retenção de documentos e/ou objetos pessoais, ou outro artifício, utilizados com fim de reter os trabalhadores no local de trabalho, ou impossibilidade de deixar o local de trabalho, a qualquer momento, ausência de transporte público regular. A política de barracão e de endividamento forçado são alternativas de gestão do trabalho humano que caracterizam as condições degradantes de trabalho e que correspondem ao tipo penal, a exemplo: o trabalho em condições degradantes, consistentes na precariedade da moradia, higiene e segurança, falta de instalações sanitárias, alojamentos inadequados, falta de alojamento, não fornecimento de água potável, ausência de água potável, falta ou instalações sanitárias inadequadas, falta de equipamentos de proteção pessoal, e de material de primeiros socorros; endividamento dos trabalhadores mediante o adiantamento de valores

para a aquisição de ferramentas de trabalho e gêneros alimentícios vendidos pelo próprio empregador etc.

Brito (2017, p. 58) anota que a escravidão moderna revela uma sujeição extremada. Jairo Lima Albuquerque (*apud* Miraglia, 2015, p. 132) observa que:

[...] no trabalho escravo contemporâneo, além de humilhado e submetido a condições degradantes de trabalho, o obreiro é obstado de rescindir o contrato ou de deixar o local de trabalho a qualquer tempo. Tal interpretação evita que todo trabalho indigno (que é gênero) seja classificado como trabalho escravo (que é espécie). [...] trabalho escravo é aquele em que o empregador sujeita o empregado a condições de trabalho degradantes, inclusive quanto ao meio ambiente em que irá realizar sua atividade laboral, submetendo-o, em geral, a constrangimento físico e moral que vai desde a deformação do seu consentimento ao celebrar o vínculo empregatício, passando pela proibição imposta ao obreiro de resiliir o vínculo quando bem entender, tudo motivado pelo interesse mesquinho de ampliar os lucros às custas da exploração do trabalhador.

O Tribunal Superior do Trabalho reconhece o trabalho escravo como uma forma de concorrência desleal:

[...] não se faz necessário o cerceamento à liberdade para que reste configurado o crime, basta que as empresas que utilizam mão de obra escrava obtêm vantagens competitivas ilegais, reduzem custos da mão de obra trabalhista; violam os direitos trabalhistas constitucionais, praticam trabalho degradante (TST/EDCiv 1000612-76.2020.5.02.0053, Embargos de Declaração Cível (24/04/2024); TST-AIRR-101800-82.2008.5.09.0562 Ministro Cláudio Brandão) (Maranhão; Mesquita; Garcia, 2019, p. 208).

A teoria da cegueira deliberada ou teoria do avestruz revela que a instituição tomadora de serviços escolhe fechar os olhos para a situação, não se interessando por quem, como e onde foram produzidos os insumos, cegando dolosamente, a fim de se afastar das responsabilidades trabalhistas e previdenciárias sonegadas por sua intermediária (Bramante; Carloto; Bramante, 2023). A indenização por danos morais coletivos, fixados com proporcionalidade e a razoabilidade, busca uma solução humanista justa e adequada (arts. 940 a 944 CC/2002), tem como função

primordial oferecer à coletividade de trabalhadores uma compensação pelos danos sofridos, atenuando em parte as consequências da lesão e ao mesmo tempo de coibir a prática de novas condutas ilícitas, em caráter pedagógico da pena, para desencorajar a recidiva, para fins de concretização dos direitos (Ferraz, 2006).

Em suma, as responsabilidades do tomador de serviços são: punição por crimes de trabalho análogo a de escravo; servidão por dívida; falsidade de anotação na carteira de trabalho; concorrência desleal por dumping social (arts. 149, 203, 207, CP/1940); o procedimento expropriatório (arts. 5º, XXII, 184, 186 e 243 da CF/1988; art. 9º da Lei n. 8.629/1993 e artigos 1º, 6º, 15 e 23 da Lei n. 8.257/1991); a vedação de obtenção de empréstimos bancários; o lançamento do nome do lesador no Cadastro na lista suja de trabalho escravo empregadores (Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR 18/2024); a responsabilidade civil do empregador, no pagamento de indenização por dano material, dano moral individual e dano moral coletivo (art. 5º, V, X, da CF/1988, arts. 186, 927 e 940 a 944 do CC/2002, art. 1º, inciso IV, e art. 3º, da Lei n. 7.347/1985, art. 223 e seguintes CLT/1943).

Registrem-se os inúmeros riscos e prejuízos para a empresa de ordem financeira, mercadológica e reputacional, ao adotar direta ou indiretamente, a mão de obra em situação análoga à escravidão, cuja precaução e prevenção se faz necessária com adoção de programa de compliance, fiscalização das empresas da sua cadeia produtiva, controles internos e controles externos *due diligence* (Sepúlveda Sobrinho; Rocha, 2020).

4 Acesso à justiça. Protocolos e diretrizes de julgamento com controle de convencionalidade. Protocolo para atuação e julgamento com perspectiva de enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo

Quanto aos fundamentos constitucionais de acesso à Justiça, a Carta Federal traz: princípio da igualdade (art. 5º, caput, e I); princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional (art. 5º, XXXV); princípio do juiz natural (art. 5º, XXXVII,); princípio do juízo competente (art. 5º, LIII); princípio do contraditório e da ampla defesa (art. 5º, LV); princípio da proibição da prova ilícita (art. 5º, LVI); princípio da publicidade dos atos processuais e princípio da fundamentação das decisões judiciais (art. 5º, LX, e art. 93, IX); princípio da celeridade e da duração razoável do processo (art. 5º, LXXVIII). A mera previsão normativa de acesso à justiça não é suficiente à efetividade de realização dos direitos fundamentais.

Ainda as ações judiciais individuais são vocacionadas a debelar os efeitos lesivos, mas as causas da lesão ficam intactas. As ações estruturais objetivam erradicar as causas e não apenas os efeitos das lesões de direitos humanos fundamentais. É cediço que não cabe ao Poder Judiciário substituir os Poderes Legislativo e o Executivo na formulação e execução de políticas públicas e ou realização de despesas públicas sem previsão orçamentária (incisos I e II do art. 167, CF/1988). Contudo, o Supremo Tribunal Federal, pelas ações estruturais, vem atuando no controle das políticas públicas, diante da omissão estrutural do Poder Público, que configuram “estado de coisas inconstitucionais”, de inegável relevância pública, sobretudo quando verificada a violação sistemática de direitos e garantias fundamentais das pessoas. Exemplos das ações estruturais temos: STF/ADPF/976 (condições desumanas da população em situação de rua); STF/ADPF 347 (estado de coisas inconstitucionais no sistema carcerário); STF/ADPF 760 (estado de coisas inconstitucionais ambientais desmatamento ilegal da Floresta Amazônica).

Na ação estrutural a missão do Judiciário é determinar a realização de atos afetos à Administração Pública, como controle de sua atividade; na seara privada a condenação radica nas obrigações de fazer e não fazer, com pena pecuniária diária e indenização por dano moral coletivo, para dar efetividade aos direitos fundamentais, que tem como contraponto a vedação da proteção insuficiente e a necessidade de fazer valer a Constituição do país. Os elementos vitais de garantia de efetividade da Constituição são: a vontade de Constituição, o sentimento constitucional e o patriotismo constitucional (Bielschowsky, 2021).

Na atualidade, as políticas públicas no âmbito do Poder Judiciário, em matéria de direitos humanos, vêm retratadas nos Protocolos de Julgamentos. A Recomendação CNJ n. 123/2022, trata do Protocolo de Julgamento na Perspectiva de Aplicação dos Tratados e Convenções Internacionais, seguida do Controle de Convencionalidade, bem como de cumprimento das decisões e da jurisprudência Corte Interamericana (CIDH).

A Recomendação do CNJ n. 128/2022, seguida da Resolução CNJ n. 492/2023 sobre o Protocolo de Julgamento na Perspectiva de Gênero e das pessoas vulneráveis, trata de uma concepção de justiça fundada na ideia de uma sociedade justa, fraterna e solidária, equitativa e de cooperação mútua de respeito aos direitos humanos fundamentais. A Justiça do Trabalho lançou em agosto de 2024 três Protocolos com orientações para Magistratura do Trabalho:

1) Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva

Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva aborda as questões de gênero e sexualidade, raça e etnia e pessoa com deficiência e idosa;

- 2) Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva da Infância e da Adolescência;
- 3) o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo.

Em suma, após a ratificação da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados (1969) não é possível descumprir um tratado internacional com base no direito interno. Ainda, a Constituição da OIT estatui que o Estado membro que ratifica uma Convenção assume a obrigação legal da sua aplicação na ordem jurídica interna. Assim, o controle de convencionalidade das leis emerge como mecanismo de efetividade dos direitos humanos fundamentais (Pamplona Filho; Rocha, 2018). Para tanto, o Conselho Nacional de Justiça lançou um Painel de Monitoramento e informações sobre o cumprimento das medidas de reparação exigidas pela Corte Interamericana (CIDH) ao Brasil.

5 Trabalho escravo contemporâneo. Imprescritibilidades das ações judiciais

O trabalho escravo, previsto nas Convenções OIT/ 29 e OIT/105, é caracterizado como crime contra humanidade, com a característica da imprescritibilidade, conforme Estatuto de Roma, (artigos 7º e 29), aprovado pelo Decreto n. 4.338/2002, e a competência para seu julgamento é do Tribunal Penal Internacional, cuja jurisdição o Brasil se submete (artigo 5º, § 4º, da Constituição da República). Logo, não se aplicam os artigos 7º, XXIX, CF/1988 e art. 11 da CLT/1943, nas ações que tratam do trabalho escravo. Some-se a aplicação por analogia da Súmula STJ/647 que reconheceu imprescritibilidade das ações indenizatórias por danos morais e materiais decorrentes de atos de perseguição política com violação de direitos fundamentais durante a ditadura militar.

Nessa senda foi afastada a prescrição bienal e quinquenal, no julgado trabalhista na ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público, que exigia a reparação de danos em favor de trabalhadora doméstica mantida sob condições análogas por mais de 20 anos (TST/ TST-RRAg-1000612-76.2020.5.02.0053. Ministra Liana Chaib. 27/10/2023). Pende de julgamento a ação de inconstitucionalidade ajuizada pelo Ministério Público da União (STF/ADPF 1.053/DF), postulando a não recepção, dos artigos 107, inciso IV, e 109 a 112, CP/1940, quanto ao

tipo penal de redução à condição análoga à de escravo, previsto no art. 149, CP/1940, a fim de torná-lo imprescritível⁴.

6 Conclusão

Quanto ao trabalho escravo contemporâneo as normativas internacionais e nacionais revelam que é crime contra a humanidade, imprescritível (art. 149, CP/1940) e o seu amplo conceito a liberdade de autodeterminação e a inexistência de restrição à liberdade de ir.

Quanto aos bens jurídicos tutelados, a Carta Federal assegura a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho (artigo 1º, inciso III e IV); a vida, liberdade, a igualdade, a segurança (art. 5º, *caput* e inciso II); e ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, inciso III); a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII). Assim, é ilícita as condutas opressivas e exploratórias que violam a vida, a liberdade, a igualdade, a segurança, a intimidade, a vida privada e a honra; assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (art. 5º, V, X, CF/1988).

A ordem jurídica nacional e internacional revela as responsabilidades do Estado nas políticas públicas de erradicação do trabalho escravo contemporâneo. Não basta reparar a lesão, com pagamentos de indenizações por danos materiais e morais, há que se estancar a causa e erradicar o mal pela raiz pelas ações estruturais de controle das políticas públicas e condutas privadas, dotadas de obrigações de fazer e não fazer, com pena pecuniária. Logo, é necessário ter o cuidado para evitar a consolidar lesões em casos que deveriam ter a solução por ações estruturais, e são tratados como ações comuns não estruturais.

Registrem-se as responsabilidades empresariais, pela punição por crimes de trabalho análogo a de escravo, servidão por dívida, falsidade de anotação na carteira de trabalho; concorrência desleal por dumping social (arts. 149, 203, 207, CP/1940); o procedimento expropriatório

4 O procurador-geral da República, Augusto Aras, destaca que, em 2022, foram resgatadas 2.575 pessoas em situação análoga à escravidão. E, no primeiro trimestre deste ano, o número chegou a 918 pessoas, uma alta de 124% em relação ao mesmo período de 2022. De 2008 a 2019, dos 2.625 réus denunciados pela prática, apenas 111 tiveram condenação definitiva, o que corresponde a 4,2% de todos os acusados. De acordo com as penas aplicadas, somente 27 condenados não poderiam se beneficiar da sua substituição por sanções restritivas de direitos, ou seja, somente 1% dos réus estaria efetivamente sujeito à prisão, se não alcançados pela prescrição (Brasil, 2023).

(arts. 5º, XXII, 184, 186 e 243 da CF/1988; art. 9º da Lei n. 8.629/1993 e artigos 1º, 6º, 15 e 23 da Lei n. 8.257/1991); a vedação de obtenção de empréstimos bancários, o lançamento do nome do lesador no Cadastro na lista suja de trabalho escravo empregadores (Portaria Interministerial MTE/MDHC/MIR18/2024), ainda a responsabilidade civil do empregador, no pagamento de indenização por dano material, dano moral individual e dano moral coletivo (art. 5º, V, X, da CF/1988, arts.186, 927 e 940 a 944 do CC/2002, art. 1º, inciso IV, e art. 3º, da Lei n. 7.347/1985, art. 223 e seguintes CLT/1943).

Lembrando que as ações judiciais de combate ao trabalho escravo são imprescritíveis, não se aplicam os artigos 7º, XXIX, CF/1988 e art. 11 da CLT/1943, por configurar crime contra humanidade, com base nas normativas: Convenções OIT/ 29 e OI/105; Estatuto de Roma, artigos 7º e 29, e Decreto n. 4.338/2002; artigo 5º, § 4º, da Constituição da República e Súmula STJ/647.

Referências

ANDRADE, Vivianne Oliveira de. Os mecanismos jurídico-institucionais de enfrentamento ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil. *Revista eletrônica da Escola Judicial do TRT da Sexta Região*, Recife, v. 2, n. 2, p. 343-362, jan./jun. 2022.

BIELSCHOWSKY, Raoni Macedo. Elemento vital e garantia interna da Constituição: vontade de constituição, sentimento constitucional e patriotismo constitucional. *Revista Direito, Estado e Sociedade*, Rio de Janeiro, n. 59, p. 450-490, jul./dez. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.17808/des.0.1260>. Acesso em: 30 jun. 2025.

BORGES, Theanna de Alencar. A regulamentação do trabalho em condições análogas a de escravo: perspectiva comparada entre as normas da OIT e do Brasil. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 8, n. 81, p. 130-143, ago. 2019.

BRAMANTE, Ivani Contini; CARLOTO, Selma; BRAMANTE, Simone. *ESG+i: governança ambiental, social e corporativa*. São Paulo: LTr, 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível

em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 jun. 2022.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Código Penal. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Decreto-Lei/Del2848.htm. Acesso em: 30 jun. 2025.

BRASIL. *Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 30 jun. 2025.

BRASIL. *Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm. Acesso em: 30 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *MTE atualiza Cadastro de Empregadores que submeteram trabalhadores a condições análogas à escravidão*. Brasília, DF: MTE, 9 abr. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/mte-atualiza-cadastro-de-empregadores-que-submeteram-trabalhadores-a-condicoes-analogas-a-escravidao>. Acesso em: 30 jun. 2025.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho (São Paulo). *MPT aciona judicialmente maiores bancos do país por responsabilidade socioambiental*. São Paulo: MPT-SP, [2019]. Disponível em: <https://prt2.mpt.mp.br/637-mpt-aciona-judicialmente-maiores-bancos-do-pais-por-responsabilidade-socioambiental>. Acesso em: 30 jun. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. PGR pede que crime de redução a condição análoga à de escravo seja imprescritível. *Notícias STF*, Brasília, DF, 4 abr. 2023. Disponível em: <https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/pgr-pede-que-crime-de-reducao-a-condicao-analog-a-de-escravo-seja-imprescritivel/>. Acesso em: 30 jun. 2025.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de; CASTILLO JUCÁ, Ana Carolina Del; DUARTE, Beatriz Bergamim. Posicionamento do Superior

Tribunal de Justiça (STJ) em relação a questões envolvendo o trabalho em condições análogas às de escravo. *In*: FIGUEIRA, Ricardo Rezende; PRADO, Adonia Antunes; GALVÃO, Edna Maria (org.). *Escravidão: moinho de gentes no século XXI*. Rio de Janeiro: Mauad X, 2019. p. 257-276.

FERRAZ, Anna Cândida da Cunha. Aspectos da posituação dos direitos fundamentais na Constituição de 1988. *In*: BITTAR, Eduardo C. B.; FERRAZ, Anna Cândida da Cunha (org.). *Direitos humanos e fundamentais: posituação e concretização*. São Paulo: Edifício, 2006. p. 115-182.

FIGUEIRA, Ricardo Rezende; PRADO, Adonia Antunes; SANT'ANA JUNIOR, Horário Antunes de. *Trabalho escravo contemporâneo: um debate transdisciplinar*. Rio de Janeiro: [s.n.], 2011.

INTER-AMERICAN COMMISSION ON HUMAN RIGHTS. *Situação dos direitos humanos no Brasil*: aprovado pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos em 12 de fevereiro de 2021. [S.l.]: Comissão Interamericana de Direitos Humanos, 2021. Disponível em: <https://www.oas.org/pt/cidh/relatorios/pdfs/brasil2021-pt.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2025.

MARANHÃO, Ney; MESQUITA, Valena Jacob Chaves; GARCIA, Anna Marcella Mendes. Aplicação do princípio jusambiental do poluidor-pagador às situações de trabalho análogo ao de escravo. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, Brasília, DF, v. 5, n. 1, p. 204-219, jan./abr. 2019.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. *Trabalho escravo contemporâneo: conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *50 milhões de pessoas no mundo são vítimas da escravidão moderna*, 12 set. 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_855426/lang--pt/index.htm. Acesso em: 12 fev. 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; ROCHA, Matheus Lins. O controle de convencionalidade como mecanismo efetivador do direito humano

fundamental ao trabalho: a sua aplicação no âmbito da reforma trabalhista. *Revista Trabalhista - Direito e Processo*, São Paulo, a. 17, n. 59, p. 131-154, jan./jun. 2018.

RODRIGUES JUNIOR, Edson Beas. Corte Interamericana de Direitos Humanos. Caso trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil. Sentença de 20 de outubro de 2016. Exceções preliminares, mérito, reparações e custas. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, v. 34, n. 400, p. 69-84, abr. 2017.

SEPÚLVEDA SOBRINHO, Gabriela; ROCHA, Andréa Presas. O trabalho em situação análoga à escravidão enquanto prática de gestão e seus reflexos para o mundo empresarial: os possíveis riscos para as empresas. *Revista do TST*, Brasília, DF, v. 86, n. 3, p. 199-219, jul./set. 2020.

ZACARIAS, Fabiana; GERAIGE NETO, Zaiden. Dumping social: o papel do poder judiciário na concretização de direitos fundamentais e vedação do retrocesso social nas relações trabalhistas. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 43, n. 176, p. 99-126, abr. 2017.



Jurisprudência anotada



As cinco funções das normas estatais e o sofisma da prevalência do negociado sobre o legislado¹

The five functions of state labor regulations and the sophistry of the preponderance of collective bargaining rules over legislation

Valdir Florindo*
Thomaz Werneck**

Resumo: Este artigo analisa criticamente a tese da prevalência do negociado sobre o legislado no Direito do Trabalho brasileiro, à luz da jurisprudência recente do Supremo Tribunal Federal (Tema 1046) e da experiência histórica da construção normativa trabalhista. Sustenta-se que a contraposição entre normas estatais e normas coletivas constitui um falso antagonismo. A partir da valorização da negociação coletiva como espaço de inovação setorial e progressividade social, defende-se que as normas estatais cumprem cinco funções essenciais: (i) proteção do núcleo de direitos indisponíveis; (ii) constituição de um ecossistema normativo equilibrado; (iii) atuação subsidiária em contextos de ausência negocial; (iv) fomento à inovação setorial; e (v) afirmação pedagógica e cultural dos valores do trabalho. O texto propõe um modelo normativo dialógico e complementar, no qual o legislado e o negociado se fortalecem mutuamente, em coerência com os princípios do Estado Democrático de Direito.

Palavras-chave: direito do trabalho; normas estatais; negociação coletiva; tema 1046.

Abstract: *This article offers a critical analysis of the thesis that collective bargaining norms should prevail over statutory labor law in Brazil, in light of recent Supreme Court jurisprudence (Tema 1046) and the historical development of labor regulation. It argues that the supposed antagonism between state-imposed and collectively bargained norms is a false dichotomy. While recognizing collective*

* Desembargador Presidente do Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo – 2ª Região e Presidente Honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.

** Juiz do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo – 2ª Região; Juiz Auxiliar da Presidência; Mestre em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo.

bargaining as a space for sectoral innovation and social progress, the article contends that state labor norms fulfill five essential functions: (i) protecting the core of non-negotiable rights; (ii) establishing a balanced normative ecosystem; (iii) serving as a fallback mechanism in the absence of negotiated instruments; (iv) enabling innovation through normative stability; and (v) asserting pedagogical and cultural values that promote social justice. The article advocates for a dialogical and complementary normative model in which statutory and negotiated norms mutually reinforce each other, in accordance with the principles of a democratic rule of law.

Keywords: labor law; collective bargaining; statutory norms; theme 1046.

Sumário: 1 Introdução | 2 O “negociado” como fonte de inovação setorial e fomento à progressividade social | 3 A superação da concepção do direito do trabalho “legislado” como dádiva estatal | 4 As cinco funções das normas heterônomas estatais | 5 Conclusão: por um equilíbrio normativo criativo e sustentável

1 Introdução

É equivocada a simples afirmação de que o negociado prevalece sobre o legislado. A realidade do Direito do Trabalho é muito mais sofisticada e rica do que uma simples dicotomia entre duas fontes normativas diversas e importantes.

Na medida em que o tema envolve valores fundamentais, desafios estruturais, conquistas históricas e aspirações democráticas que transcendem polarizações superficiais, o debate deve se estabelecer sobre as formas de articulação entre a negociação coletiva e a lei, e não a partir de slogans propagandeados no contexto da reforma trabalhista.

A ideia de um sistema normativo trabalhista construído exclusivamente pela via negocial — sem o amparo de uma legislação estatal que estabeleça marcos mínimos de proteção — remete a um modelo em que a dignidade do trabalho se submete, inteiramente, às

1 Este trabalho tem origem na aula magna proferida por Valdir Florindo no curso de pós-graduação em Direito e Relações de Trabalho da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, em 10 de março de 2025.

contingências de força e de conjuntura. É inadequado, pois pressupõe um estágio evolutivo que ainda não se alcançou no sistema brasileiro. Não menos problemática seria a hipótese contrária: a de um Direito do Trabalho inteiramente verticalizado, insensível à diversidade das formas de produção, das realidades regionais e das transformações econômicas e sociais. Em ambos os extremos, o resultado seria o mesmo: o esvaziamento progressivo da sua função civilizatória.

Essa tensão entre a norma estatal e a norma negocial não tem sabor de novidade. Como previu Georges Scelle há quase um século, em célebre conferência na Faculdade de Direito de Paris, o Direito do Trabalho atravessa três ciclos históricos: o da vontade arbitrária do empregador; o da proteção estatal; e o da autorregulação coletiva. O trabalhador, ao romper com o despotismo patronal, utilizou a força do Estado como ferramenta de emancipação. Mas — advertia Scelle — chegará o momento em que também buscará superar a necessidade de proteção estatal, para afirmar sua própria autonomia por meio do diálogo social. A realidade contemporânea confirma esse prenúncio: a negociação coletiva amplia a cada dia a sua importância, mas ainda não chegamos ao ponto de dispensar o amparo jurídico do Estado.

A crença de que a negociação, por si só, é capaz atualmente de suprir as lacunas históricas de desigualdade nas relações de trabalho ignora a assimetria de forças que continuam marcando o mundo laboral, especialmente em contextos de baixa densidade sindical ou crise econômica. Além disso, obscurece a função civilizatória da legislação trabalhista, concebida não apenas como instrumento de regulação, mas como expressão normativa de valores fundantes do Estado Democrático de Direito.

Não se ignora, nem se pretende com essa afirmação desconsiderar o que decidiu o Supremo Tribunal Federal (STF) ao apreciar o Tema 1046 de repercussão geral (Brasil, 2022).

É preciso, contudo, se atentar para o tema central desta tese. O que se coloca em debate, na verdade, não é a validade de normas coletivas que ampliem direitos — estas jamais suscitaram maiores controvérsias, pois se harmonizam com o princípio da norma mais benéfica e com a lógica histórica da negociação coletiva como vetor de progresso social.

A real tensão reside na admissibilidade de normas coletivas *in pejus*, capazes de limitar ou afastar direitos trabalhistas previstos em lei. Ainda que se admita tal possibilidade em determinadas hipóteses, não se pode aceitar que essa seja a tônica do sistema, nem tampouco o eixo central de uma jurisprudência da Corte constitucional.

Como bem advertiu Mozart Victor Russomano (1995, p. 165):

[...] é a favor do trabalhador que o Estado admitiu a negociação coletiva e, dentro das realidades trabalhistas, a progressiva ascensão do seu standard de vida constitui a mola principal que põe em movimento o vasto e complexo mecanismo do Direito do Trabalho.

Pensar que a negociação coletiva deva ser compreendida, prioritariamente, como instrumento de renúncia ou contenção de direitos não apenas subverte esse vetor histórico, como revela o espanto de existir uma tese vinculante para sustentar algo que deveria ser excepcionalíssimo.

O observador atento do Direito do Trabalho, em evolução desde a primeira revolução industrial, deve ser capaz de superar a interpretação literal do enunciado da tese estabelecida a partir do ARE n. 1121633, pois sabe ser insuficiente a mera afirmação da necessidade de respeito aos direitos absolutamente indisponíveis.

A tese que se pretende demonstrar a seguir orienta-se pela compreensão de que o Direito do Trabalho legislado — isto é, fundado nas normas heterônomas estatais — não se restringe a estabelecer limites ao Direito do Trabalho negociado, fruto das normas coletivamente estipuladas, mas sim desempenha muitas outras funções, a seguir delineadas.

A constatação da múltipla importância das normas estatais não pretende negar a importância das normas autônomas. Pelo contrário, o Direito do Trabalho negociado pelos entes coletivos é a representação máxima da democratização da sociedade e, por isso, deve ser valorizado.

Entretanto, como advertiu Umberto Romagnoli (1990), não há uma luta maniqueísta entre a lei e a negociação coletiva sob a forma de um embate impiedoso entre a autoridade e a liberdade, entre um Estado paternalista e intrusivo e uma sociedade civil supostamente autônoma e emancipada. Essa narrativa teatral ignora a complexidade das fontes do Direito do Trabalho, bem como as zonas de convergência entre elas (Romagnoli, 1990).

Ao se afastar da ideia de dualismo entre uma fonte normativa e outra, busca-se aqui avançar na reflexão para além dos paradigmas tradicionais, demonstrando como um equilíbrio normativo dinâmico e dialético pode ser mais eficaz para garantir direitos sociais fundamentais em uma sociedade democrática, plural e em constante transformação. A dialética entre lei e negociação coletiva configura não um conflito, mas

uma sinergia virtuosa capaz de produzir inovação normativa, segurança jurídica e progresso social.

Certa vez, Miguel Reale (1997) afirmou que o sindicato não deve ser um mero instrumento de luta de classes, mas uma entidade voltada ao equilíbrio. O mesmo se aplica à relação entre normas autônomas e normas heterônomas: não se trata de adotar a perspectiva do confronto, e sim de construir um equilíbrio dinâmico — capaz de articular proteção e adaptação, padrão e inovação.

Em síntese: o “direito legislado” não é meramente um limite ao “direito negociado”, assim como o “direito negociado” não é meio destinado à precarização, redução, limitação ou afastamento do “direito legislado”. Fixadas essas premissas, cabe analisar, inicialmente — e de forma mais detida —, a importância das normas autônomas para o desenvolvimento do Direito do Trabalho.

2 O “negociado” como fonte de inovação setorial e fomento à progressividade social

A Constituição Federal (CF/1988), ao reconhecer as convenções e acordos coletivos como direito fundamental social (art. 7º, XXVI), atribuiu-lhes natureza normativa e função institucional. Não são apenas pactos privados, mas instrumentos com “corpo de contrato e alma de lei”, como já disse Carnelutti. Por sua vez, em reflexão que extrapola a literatura jurídica, Paul Valéry também lembrava que há no mundo figuras como sereias e centauros, seres híbridos, que desafiam classificações rígidas. As normas coletivas também são assim: compostas de elementos distintos, mas inseparáveis, fundem autonomia privada e interesse público, contratualidade e normatividade. É justamente essa condição híbrida que lhes confere potência criadora e densidade jurídica.

Por operarem com maior liberdade criativa do que as normas estatais, as convenções e os acordos coletivos podem responder de forma mais efetiva às peculiaridades de cada categoria profissional em determinado momento histórico. Esse potencial criativo e progressista das normas autônomas manifesta-se, com especial intensidade, em contextos locais e regionais. Em um país cuja legislação do trabalho é de competência privativa da União (CF, art. 22, I), muitas demandas nascidas de realidades específicas sequer poderiam ser plenamente captadas pela via estatal centralizada. Por isso, a negociação coletiva emerge como espaço privilegiado para o tratamento de necessidades que escapam ao alcance do legislador federal.

Algumas dessas demandas permanecem circunscritas a seus contextos originais, oferecendo soluções pontuais para categorias ou territórios determinados. A história sindical brasileira fornece exemplos expressivos desse processo: no Rio Grande do Sul, trabalhadores deflagraram uma greve pela entrega diária de um quilo de pão — reivindicação elementar, mas simbólica da subsistência digna (Silva, 2018); já em Belém do Pará, a paralisação visava preservar o costume do fornecimento de pão doce, que enfrentava um presságio de supressão (Silva, 2018). Tais episódios revelam como a diversidade regional nutre o dinamismo do Direito do Trabalho.

Outras demandas, no entanto, amadurecem e se irradiam, ganhando densidade normativa suficiente para influenciar o ordenamento jurídico de modo mais amplo. A negociação coletiva opera como força propulsora de inovação normativa, promovendo a progressividade social por meio de conquistas que tendem à generalização. As conquistas que se mostram bem-sucedidas em determinados setores frequentemente se irradiam para outras categorias, criando uma trajetória ascendente de direitos que, com o tempo, passa a demandar do legislador uma resposta sistematizadora e universalizante. Assim, a experiência negocial funciona como campo de experimentação e amadurecimento institucional, cuja sofisticação tende a se refletir em normas gerais mais robustas e progressistas.

Casos paradigmáticos ajudam a ilustrar esse fenômeno. O exemplo mais emblemático talvez seja o do 13º salário. Reivindicado como “abono de Natal” já em 1921, foi inicialmente concedido aos operários da Pirelli, em 1943, por meio de pactuação coletiva (Costa, 1995). A partir da mobilização dos metalúrgicos, espalhou-se por outras categorias, culminando na edição da Lei n. 4.090/62, que consolidou esse direito no ordenamento jurídico brasileiro.

Outro caso ilustrativo é o da garantia de emprego até a aposentadoria do trabalhador vítima de acidente de trabalho. A conquista dessa proteção pelos metalúrgicos do ABC remonta ao final dos anos 1970. Em 1979, uma das principais pautas sindicais foi exatamente tal direito, que foi previsto, de forma pioneira, na Convenção Coletiva de 1979, impedindo que o empregado acidentado fosse demitido logo após retornar do afastamento. Vale notar que a legislação brasileira só viria a garantir alguma estabilidade próxima muitos anos depois, em 1991, com a Lei n. 8.213/91. Ou seja, os metalúrgicos do ABC já tinham assegurado direito mais abrangente por norma coletiva desde o fim da década de 70, bem antes de haver uma lei nacional a respeito.

A garantia de emprego à gestante também revela a potência da atuação sindical como instância antecipatória do legislado. Antes mesmo da proteção constitucional consagrada no art. 10, II, “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a estabilidade da empregada grávida já figurava em cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho firmados em diversos setores da economia (Barros Júnior, 1981). A negociação coletiva funcionou, nesse caso, como espaço de reconhecimento da maternidade como dimensão digna de especial tutela, em um tempo em que a legislação ainda não havia absorvido essa sensibilidade. Ao normatizar essa proteção, o constituinte acolheu uma realidade já vivida em segmentos organizados da classe trabalhadora.

Outro exemplo é o do aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço. Embora a CF/1988 tenha estabelecido, em seu art. 7º, XXI, tal direito, sua regulamentação legal só veio a ocorrer com a promulgação da Lei n. 12.506, em 2011. Durante esse hiato de mais de duas décadas, convenções e acordos coletivos se tornaram o principal instrumento de efetivação do direito previsto constitucionalmente². Várias categorias passaram a adotar, por iniciativa própria, escalas progressivas de aviso-prévio, que refletiam o tempo de vínculo empregatício. O papel das entidades sindicais, nesse contexto, foi decisivo para preservar a eficácia prática do comando constitucional, mesmo diante da inércia legislativa.

O adicional de penosidade também representa um caso paradigmático da força criativa da negociação diante da omissão legislativa. A CF/1988 prevê, em seu art. 7º, inciso XXIII, o direito a adicionais de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas. No entanto, como se sabe, apenas os adicionais de insalubridade e periculosidade foram devidamente regulamentados por lei. Diante dessa lacuna, diversas categorias profissionais, por meio da negociação coletiva, passaram a estipular adicionais específicos de penosidade, com critérios próprios e percentuais definidos segundo a peculiaridade das funções exercidas³. Em 2023, o STF, ao julgar a ADO 74, reconheceu a omissão inconstitucional do legislador quanto à regulamentação do adicional de penosidade e fixou prazo para sua normatização. A prática negocial, contudo, já preencheu esse vazio

2 A título de exemplo: Sindicato dos Comerciários de São Paulo; Sindicato dos Lojistas do Comércio de São Paulo (2002).

3 A título de exemplo: Sindicato dos Trabalhadores no Sistema de Operação, Sinalização, Fiscalização, Manutenção e Planejamento Viário e Urbano do Estado de São Paulo; Transerp – Empresa de Trânsito e Transporte Urbano de Ribeirão Preto S.A. (2015).

normativo em determinados setores, evidenciando, mais uma vez, a função antecipatória e estruturante das normas coletivas.

Esses exemplos demonstram que o “negociado”, longe do papel – que alguns pretendem lhe atribuir – de meramente reagir ao “legislado”, tem se revelado, historicamente, como seu precursor, funcionando como laboratório democrático de inovação jurídica. Como destacou Amauri Mascaro Nascimento (2000, p. 274), “a tendência natural de migração dos direitos inicialmente previstos nas convenções para o âmbito das leis” confirma o papel da negociação coletiva como laboratório normativo e propulsor de conquistas sociais.

Essa trajetória de ascensão normativa das cláusulas coletivas revela não apenas sua legitimidade social, mas também a necessidade de reconhecimento institucional por parte do Estado. Nas palavras de Wilson de Souza Campos Batalha (1994, p. 160), “não pode o Estado resistir longo tempo a um clima de tensão entre o seu ordenamento e os dos corpos sociais que assumem influência e representatividade”.

A prática sindical, nesse sentido, não apenas antecipa o legislador, mas também alimenta a progressividade do ordenamento jurídico, consolidando avanços que, inicialmente locais ou setoriais, tornam-se universais por meio da positivação estatal, em um processo de cooperação normativa entre os sujeitos coletivos e o Estado. Como observou José Martins Catharino (1982, p. 221) os grupos sociais e, particularmente, as associações profissionais e sindicatos não atuam como o Estado nem são elementos da sua desagregação: “são colaboradores que se integram na sua ordem no superior interesse da paz social que é a condição existencial do desenvolvimento de todos os valores da personalidade humana”.

3 A superação da concepção do direito do trabalho “legislado” como dádiva estatal

Para que se compreenda corretamente a complementaridade entre o negociado e o legislado, é preciso superar a noção, ainda presente em parte da doutrina jurídica, segundo a qual as normas trabalhistas estatais seriam fruto exclusivo de uma ação benévola do Estado. Essa ideia ignora a realidade histórica de formação do Direito do Trabalho, cuja estrutura normativa consolidou-se a partir de intensas mobilizações coletivas e conquistas sociais alcançadas por meio de lutas organizadas (Souto Maior, 2017, p. 126). É nesse terreno de conflitos e reivindicações que se assentam os pilares fundamentais do ordenamento protetivo.

A história revela que boa parte das normas hoje consolidadas não precedeu a ação coletiva, mas dela resultou. O chamado “direito legislado” surge, em inúmeros episódios, como resposta à afirmação autônoma dos trabalhadores e seus representantes, sendo frequente a formalização posterior de práticas já estabelecidas por instrumentos coletivos. A lei, nesses casos, não inaugura direitos: reconhece-os e universaliza-os, dando-lhes forma estável.

A greve dos tipógrafos, de 1858, no Rio de Janeiro, ilustra esse fenômeno. Os trabalhadores não reivindicavam apenas melhorias remuneratórias, mas a limitação da jornada de trabalho, que ultrapassava doze horas diárias (Delgado, 2024, p. 126). A mobilização, ainda que não tenha produzido efeito legislativo imediato, estabeleceu um precedente simbólico e político que influenciaria futuras lutas e formulações normativas. Não se tratava de resistência episódica, mas de afirmação de um novo paradigma nas relações entre capital e trabalho.

Em 1866, os caixeiros do comércio paralisaram suas atividades exigindo o fechamento das lojas aos domingos. A defesa do tempo livre e do repouso semanal, à época ausente da legislação, foi almejada como direito em construção pela via coletiva (Mattos, 2008). A pauta da greve expressava uma concepção ampliada de dignidade, antecipando valores que apenas décadas depois seriam acolhidos pelo ordenamento jurídico.

A greve dos cocheiros, em 1875, acrescenta outro elemento essencial à construção da proteção social: a solidariedade entre pares e a resistência à repressão patronal. Os trabalhadores exigiam a readmissão de colegas dispensados por engajamento associativo (Mattos, 2008). A reivindicação, à época sem respaldo legal, pavimentou o caminho para institutos como a estabilidade sindical e a proibição de práticas antissindicais.

Esses episódios, quando analisados em conjunto, revelam uma gênese normativa baseada na construção dialógica entre ação coletiva e recepção estatal. A negociação coletiva, portanto, não é instrumento de precarização ou mero ajuste setorial, mas instância originária e estruturante do próprio Direito do Trabalho.

Superar a ideia de um legislado autossuficiente e compreender sua dependência histórica das práticas autônomas é passo indispensável para reequilibrar a narrativa jurídica e reafirmar a interdependência virtuosa entre as fontes normativas. O direito autônomo, ao invés de ameaçar o direito estatal, prepara-lhe o terreno, fornece-lhe conteúdo e confere-lhe legitimidade social.

Resta claro, portanto, que as normas coletivas desempenham papel fundamental na gênese, adaptação e expansão dos direitos trabalhistas no Brasil. Ilustramos, por meio de exemplos, como o direito negociado tem sido fonte criativa de soluções normativas, muitas vezes antecipando-se à legislação e moldando o próprio conteúdo do legislado.

No entanto, reconhecer esse protagonismo histórico e social das normas autônomas não implica desvalorizar o papel estrutural do direito estatal. Ao contrário: é justamente a partir da consolidação de um marco normativo geral, estabelecido pela lei, que se torna possível preservar conquistas, assegurar igualdade e conferir legitimidade ao processo negocial.

Essa complementariedade entre fontes normativas encontra fundamento na concepção pluralista de Georges Gurvitch, para quem o direito não se reduz à forma estatal nem à extra-estatal, mas deriva da própria vida coletiva e nela encontra sua legitimidade, com a função de integrar objetivamente a comunidade, sem redução a formas exclusivas (Gurvitch, 1935, p. 127).

Reconhecido isso, a seguir serão analisadas as cinco funções centrais das normas estatais nas relações de trabalho — funções que não se contrapõem ao negociado, mas que o sustentam, equilibram e, em muitos casos, o tornam viável.

4 As cinco funções das normas heterônomas estatais

Compreendido o papel histórico e estruturante da negociação coletiva, cumpre agora resgatar a importância das normas estatais, cuja missão é igualmente imprescindível para a proteção dos direitos fundamentais sociais. Longe de se limitarem a fixar barreiras à atuação dos entes sindicais, as normas estatais cumprem um conjunto articulado de finalidades institucionais que sustentam a própria lógica do sistema.

Além da mais elementar dessas funções, isto é, (a) a proteção do núcleo essencial de direitos indisponíveis, destacam-se outras quatro relevantes funções: (b) a constituição de um ecossistema normativo equilibrado, que define o campo de atuação dos sindicatos com base em garantias preexistentes; (c) a atuação como mecanismo subsidiário ("fallback"); (d) a estabilização de um patamar mínimo que permite soluções criativas; e (e) o exercício de uma função pedagógica e cultural, reafirmando os valores sociais do trabalho e os limites éticos da autonomia privada. A seguir, examina-se cada uma dessas funções.

a) Proteção do núcleo essencial de direitos indisponíveis

A mais evidente função das normas estatais no Direito do Trabalho é a de preservar um núcleo essencial de direitos absolutamente indisponíveis — um conjunto de garantias cuja renúncia, flexibilização ou supressão é vedada, mesmo no contexto de negociação coletiva formalmente válida. Trata-se de direitos que não existem apenas em razão de sua positividade legal, mas porque se vinculam diretamente à dignidade da pessoa humana e à própria razão de ser do Direito do Trabalho como instrumento de proteção em relações marcadas por desigualdade estrutural.

Antes mesmo da consolidação jurisprudencial desta premissa pelo STF no Tema 1046 de repercussão geral, esse princípio já havia sido desenvolvido no plano doutrinário a partir da concepção do hoje Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Maurício Godinho Delgado, ao formular, ainda na década de 1990, o princípio da adequação setorial negociada. A proposta sustenta que convenções e acordos coletivos podem estabelecer verdadeiras normas jurídicas desde que estabeleçam patamares superiores às normas heterônomas estatais ou transacionem direitos cuja indisponibilidade seja meramente relativa (Delgado, 1994).

É preciso reconhecer, contudo, que a delimitação do que constitui esse núcleo intangível de direitos indisponíveis não é tarefa simples, nem tampouco consensual. A pretensão deste artigo não é estabelecer o rol dos direitos indisponíveis, mas apenas reafirmar que a sua existência é pressuposto normativo necessário à legitimidade da negociação coletiva em um Estado Democrático de Direito.

Portanto, a norma estatal exerce, aqui, um papel de contenção estrutural, impedindo que a flexibilidade negocial comprometa os fundamentos ético-jurídicos das relações de trabalho. Não se trata de oposição entre fontes, mas de complementaridade funcional: ao garantir um patamar civilizatório mínimo, o legislado protege os próprios contornos legítimos da negociação, assegurando que ela ocorra com liberdade, mas dentro dos limites da justiça social. A função de proteção ao núcleo indisponível é, assim, a espinha dorsal sobre a qual se erguem as demais dimensões da arquitetura normativa do trabalho.

b) Constituição de um ecossistema normativo equilibrado

A segunda função das normas estatais é a de organizar e estabilizar o campo normativo no qual a negociação coletiva se realiza. O direito

legislado não apenas protege um núcleo essencial de garantias indisponíveis, como também estabelece as balizas estruturais que permitem a atuação legítima dos sindicatos e a produção normativa autônoma. Em outras palavras, a lei não é apenas o limite da negociação: ela é o seu solo fértil, o ambiente institucional que torna possível a criação de soluções negociadas.

A existência de um ecossistema normativo equilibrado pressupõe que o sistema defina, de maneira clara, quais direitos são absolutamente indisponíveis, quais podem ser objeto de transação relativa e quais podem ser livremente negociados. Essa distinção, ainda que não seja perene, é indispensável para evitar tanto a rigidez excessiva quanto a permissividade normativa. É a partir desse “mapa normativo” que os atores sociais conseguem identificar o alcance e os limites de sua autonomia negocial, conferindo previsibilidade ao processo e reduzindo o risco de invalidações posteriores por controle judicial.

Além disso, a norma estatal também desenha o contorno institucional em que se dá o exercício da negociação. Não há, portanto, um vácuo normativo: há um campo regulado, no qual a autonomia coletiva se exerce em diálogo com preceitos legais. Essa função equilibradora adquire especial relevância em contextos de fragilidade sindical, nos quais a ausência de uma base normativa preexistente poderia converter a negociação em instrumento de renúncia, e não de conquista.

A legislação, assim, cria um ambiente de estabilidade normativa que favorece tanto a proteção quanto a inovação. Sem esse ambiente previamente estruturado, a negociação coletiva se tornaria volátil, desigual e, em muitos casos, disfuncional.

Em síntese, a segunda função das normas estatais corresponde à noção de que estas fornecem os elementos institucionais necessários para que a negociação ocorra de forma legítima, segura e socialmente eficaz. A função de criação de um ecossistema normativo equilibrado é, portanto, indispensável para a harmonia entre fontes, para a previsibilidade das relações de trabalho e para a construção progressiva de um direito social que seja, ao mesmo tempo, garantidor e adaptável.

c) Subsidiariedade (“fallback”) das normas estatais

Uma terceira função desempenhada pelas normas estatais é a de atuar como mecanismo de subsidiariedade, ou, em outros termos, como sistema de fallback. Trata-se da função de assegurar a continuidade da proteção jurídica quando inexistirem convenções ou acordos coletivos

aplicáveis a determinada situação ou quando, por qualquer razão, a negociação não se concretizar.

Essa função de proteção torna-se ainda mais relevante diante da vedação da ultratividade das normas coletivas, introduzida de forma expressa pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467/2017), que acrescentou ao art. 614 da CLT o §3º, segundo o qual “não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade” (Brasil, 2017). Essa diretriz legislativa veio ao encontro do entendimento firmado liminarmente pelo STF na ADPF 323, que suspendeu os efeitos da Súmula 277 do TST em sua redação então vigente — a qual reconhecia a ultratividade das cláusulas coletivas até que nova negociação fosse firmada.

Com essa reviravolta jurisprudencial e legislativa, o papel do legislado como fonte de aplicação residual e imediata foi radicalmente reforçado: em situações de impasse ou ausência de norma coletiva superveniente, não há mais preservação automática de conquistas anteriores. Nesse cenário, a norma estatal reassume sua centralidade como referência segura e estabilizadora, funcionando como padrão mínimo até que nova pactuação seja formalmente estabelecida.

O ordenamento jurídico não pode permitir que o silêncio negocial gere vácuo normativo. Assim, as normas heterônomas estatais funcionam como plano de fundo permanente, assegurando que, mesmo na ausência de pactuação coletiva, o trabalhador esteja resguardado por um conjunto mínimo de direitos previamente definidos.

É justamente por essa razão que o direito estatal deve manter sua vigência contínua e universal, independentemente da existência ou não de norma coletiva vigente. A negociação coletiva, por mais valorizada que seja, não pode ser concebida como condição de existência do direito. Ao contrário: é a norma estatal que garante a continuidade e a estabilidade da regulação trabalhista, oferecendo previsibilidade tanto para trabalhadores quanto para empregadores.

Essa função adquire relevância particular em momentos de retração econômica, desmobilização sindical ou impasses prolongados na negociação. Em tais cenários, é a lei que impede a erosão de garantias sociais básicas e a dispersão desordenada de padrões normativos.

d) Fomento à inovação setorial e à progressividade social

Uma das funções mais relevantes das normas estatais é a de viabilizar

a construção de soluções criativas e sofisticadas pela via negocial. Ao estabilizar um piso normativo comum a todos os trabalhadores, a legislação permite que a negociação coletiva se concentre não na reconstrução do básico, mas na elaboração de cláusulas específicas, tecnicamente elaboradas e ajustadas às realidades de cada categoria profissional ou setor econômico. O direito estatal, nesse aspecto, não restringe a inovação: ele a possibilita, ao oferecer segurança jurídica e legitimidade normativa à criatividade negocial, o que se revela especialmente importante em um país de marcante diversidade regional e setorial.

A norma estatal, ao garantir um patamar civilizatório mínimo, proporciona que os sujeitos coletivos avancem a partir dele, conforme as peculiaridades do seu contexto. Cria-se, assim, um ambiente institucional em que a progressividade social é incentivada e canalizada.

Trata-se de uma função estratégica: o legislado protege, o negociado projeta. E é justamente dessa interação virtuosa que nascem os avanços mais consistentes do Direito do Trabalho em sua vocação democrática, inclusiva e sensível às transformações do mundo.

e) Função pedagógica e cultural

Por fim, cumpre destacar o papel pedagógico e cultural das normas estatais no campo do trabalho. Para além de seus efeitos jurídicos imediatos, a legislação exerce uma função formativa: educa a sociedade sobre os valores que devem orientar as relações laborais, estabelece padrões mínimos de justiça e reafirma o trabalho como dimensão fundamental da dignidade humana. Trata-se de uma função simbólica e estruturante, frequentemente invisibilizada no debate jurídico, mas essencial para a consolidação de uma cultura democrática e igualitária no ambiente produtivo.

Ao estabelecer certos direitos, a lei não apenas protege o trabalhador de pressões assimétricas — ela comunica, publicamente, que há limites éticos para a negociação econômica, que nem tudo pode ser objeto de transação, e que o trabalho não pode ser tratado como simples mercadoria. A norma estatal, nesse sentido, não é apenas um instrumento técnico de regulação: é também um vetor de afirmação de valores. Ela contribui para a formação de uma mentalidade coletiva que reconhece o trabalho como fundamento da ordem social (CF, art. 1º, IV) e orienta a atuação dos próprios sindicatos, empresas, magistrados e legisladores.

A existência de um arcabouço legal que expressa padrões mínimos de civilidade trabalhista cumpre a função de refrear práticas regressivas, legitimar resistências e dar densidade cultural ao projeto constitucional de valorização do trabalho.

Em suma, a função pedagógica e cultural das normas estatais não se mede apenas pela sua aplicabilidade direta, mas pelo papel que desempenham na formação de expectativas sociais e na construção de uma ética pública do trabalho. Ao fazer isso, a lei contribui para um ambiente em que a negociação coletiva não é apenas possível, mas desejável — porque se realiza em um campo previamente demarcado por valores compartilhados.

5 Conclusão: por um equilíbrio normativo criativo e sustentável

A análise desenvolvida ao longo desta pesquisa demonstra que a contraposição entre normas estatais e normas negociadas constitui um falso antagonismo. O discurso que proclama a prevalência do negociado sobre o legislado não resiste à análise histórica, nem à leitura sistemática do ordenamento jurídico brasileiro. Trata-se de um slogan muito repetido, mas juridicamente pobre — incapaz de refletir a complexidade normativa que caracteriza o Direito do Trabalho em uma democracia constitucional.

As normas estatais não são obstáculos à autonomia coletiva, mas pilares de civilização jurídica: conferem densidade, estabilidade e coerência ao sistema. Garantem um patamar mínimo de proteção abaixo do qual não é legítimo transigir, sobretudo em um cenário marcado por desigualdades estruturais e por assimetrias econômicas e organizativas. São elas que asseguram previsibilidade, continuidade e igualdade de base — elementos sem os quais a negociação coletiva se fragilizaria, podendo converter-se, paradoxalmente, em instrumento de precarização.

Por sua vez, as normas coletivas não são instrumentos de erosão da legalidade, mas mecanismos sofisticados de adaptação normativa, verdadeiros torquímetros jurídicos capazes de ajustar o sistema legal às peculiaridades de cada setor, às exigências do tempo e às particularidades regionais e culturais de uma sociedade plural como a brasileira. São instâncias de inteligência social, nas quais os sujeitos coletivos formulam soluções contextualizadas, testam inovações, antecipam tendências e, não raro, inauguram direitos que posteriormente serão acolhidos pela legislação estatal.

Essa relação não é de hierarquia nem de preponderância, mas de complementaridade dinâmica. O legislado assegura os fundamentos; o negociado realiza os ajustes finos. O primeiro consolida conquistas e estrutura o sistema; o segundo promove avanços e permite a pluralidade. Essa interação é o que torna o Direito do Trabalho simultaneamente estável e evolutivo, protetivo e adaptável, universal e situado.

Nesse contexto, a leitura teleológica do Tema 1046 do STF deve afastar interpretações reducionistas que insinuam uma autorização geral à flexibilização. A tese reafirma a validade da negociação coletiva, mas dentro dos marcos de um Estado que protege e desenvolve os direitos fundamentais.

A efetividade dos direitos sociais exige uma leitura dialética: é da tensão produtiva entre as diversas fontes normativas – autônomas coletivas e heterônomas estatais – que emergem as melhores soluções para os desafios contemporâneos do mundo do trabalho.

O futuro do Direito do Trabalho no Brasil não está na superação de uma fonte normativa por outra, mas na construção de um modelo normativo equilibrado, dialógico e criativo, no qual o legislado e o negociado atuem como forças complementares e mutuamente legitimadoras. Em lugar de formulações retóricas sedutoras, é preciso consolidar uma cultura jurídica comprometida com a democracia substancial, com a justiça social e com a valorização do trabalho como fundamento da ordem constitucional.

A consolidação dessa complementaridade não é apenas desejável: é indispensável para preservar os alicerces do Direito do Trabalho, cujo edifício normativo, para manter-se de pé diante das pressões econômicas e das transformações sociais, precisa da solidez do concreto que sustenta — representado pelas normas estatais —, mas também da maleabilidade do aço que se adapta sem romper — simbolizada pelas normas autônomas. É dessa combinação simbólica que nasce a arquitetura normativa capaz de resistir ao tempo e se adaptar ao futuro.

Em última instância, tanto as normas heterônomas quanto as autônomas têm um propósito comum: proteger o trabalhador e promover a dignidade da pessoa humana no ambiente produtivo. Como afirmou José Augusto Rodrigues Pinto (1998), trata-se de “dar ao trabalhador anônimo o respeito devido ao homem digno”. E isso independente da fonte normativa.

Referências

BARROS JÚNIOR, Cassio Mesquita. Convenção coletiva: análise e perspectivas no Brasil. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 29, p. 19-31, jan./fev. 1981.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. *Sindicatos, sindicalismo*. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 1994.

BRASIL. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 21 jul. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário com Agravo n. 1.121.633*. Recurso extraordinário com agravo. Direito do Trabalho. Processo-paradigma da sistemática da repercussão geral. Tema 1.046. 3. Validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista. Matéria constitucional. Revisão da tese firmada nos temas 357 e 762. 4. Fixação de tese: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis." 5. Recurso extraordinário provido. Relator: Min. Gilmar Mendes, julgado em 2 jun. 2022. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15357610710&ext=.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2025.

CATHARINO, José Martins. *Tratado elementar de direito sindical*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1982.

COSTA, Hélio da. *Em busca da memória: comissão de fábrica, partido e sindicato no pós-guerra*. São Paulo: Scritta, 1995.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: LTr, 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios do direito do trabalho. *Jornal Trabalhista* (Centro de Assessoria Trabalhista), ano XI, n. 535, 12 dez. 1994.

GURVITCH, Georges. *L'expérience juridique et la philosophie pluraliste du droit*. Paris: A. Pedone, 1935.

MATTOS, Marcelo Badaró. *Escravidados e livres: experiências comuns na formação da classe trabalhadora carioca*. Rio de Janeiro: Bom Texto, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000.

PEREIRA NETO, Murilo Leal. *A reinvenção do trabalhismo no "vulcão do inferno": um estudo sobre metalúrgicos e têxteis de São Paulo. A fábrica, o bairro, o sindicato e a política (1950-1964)*. 2006. Tese (Doutorado em História) – Departamento de História, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006. v. 1.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito sindical e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

REALE, Miguel. A globalização da economia e o direito do trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 61, n. 1, p. 11-13, jan. 1997.

ROMAGNOLI, Umberto. La déréglementation et les sources du droit du travail. In: *LE DROIT du travail: hier et demain*. Paris: Société de Législation Comparée, 1990. p. 7-28.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1995.

SILVA, Nauber Gavski da. Costumes ou liberalidades: padeiros de Porto Alegre na Justiça do Trabalho. In: DROPPA, Alisson; LOPES, Aristeu Elisandro Machado; SPERANZA, Clarice Gontarski (org.). *História do trabalho revisitada: justiça, ofícios, acervos*. Jundiaí: Paco, 2018.

SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE SÃO PAULO; SINDICATO DOS

LOJISTAS DO COMÉRCIO DE SÃO PAULO. *Convenção Coletiva de Trabalho dos Comerciantes 2002/2003*. São Paulo: [s. n.], 2002. Disponível em: <https://www.comerciantes.org.br/convencao/lojistas/lojistas02-03.htm>. Acesso em: 23 abr. 2025.

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO SISTEMA DE OPERAÇÃO, SINALIZAÇÃO, FISCALIZAÇÃO, MANUTENÇÃO E PLANEJAMENTO VIÁRIO E URBANO DO ESTADO DE SÃO PAULO; TRANSERP – EMPRESA DE TRÂNSITO E TRANSPORTE URBANO DE RIBEIRÃO PRETO S.A. *Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho dos Agentes de Trânsito do Estado de São Paulo 2014/2016*. Ribeirão Preto: [s. n.], 2015. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://sindviarios.org.br/wp-content/uploads/2016/09/TRANSERP-ADITIVO-ACT-2014-2016.pdf&ved=2ahUKEwiRp9Hdh--MAxWgrJUCHYFgLAcQFnoECBUQAQ&usg=AOvVaw02bD98Vqw9F3M3JJpEcF9P>. Acesso em: 23 abr. 2025.

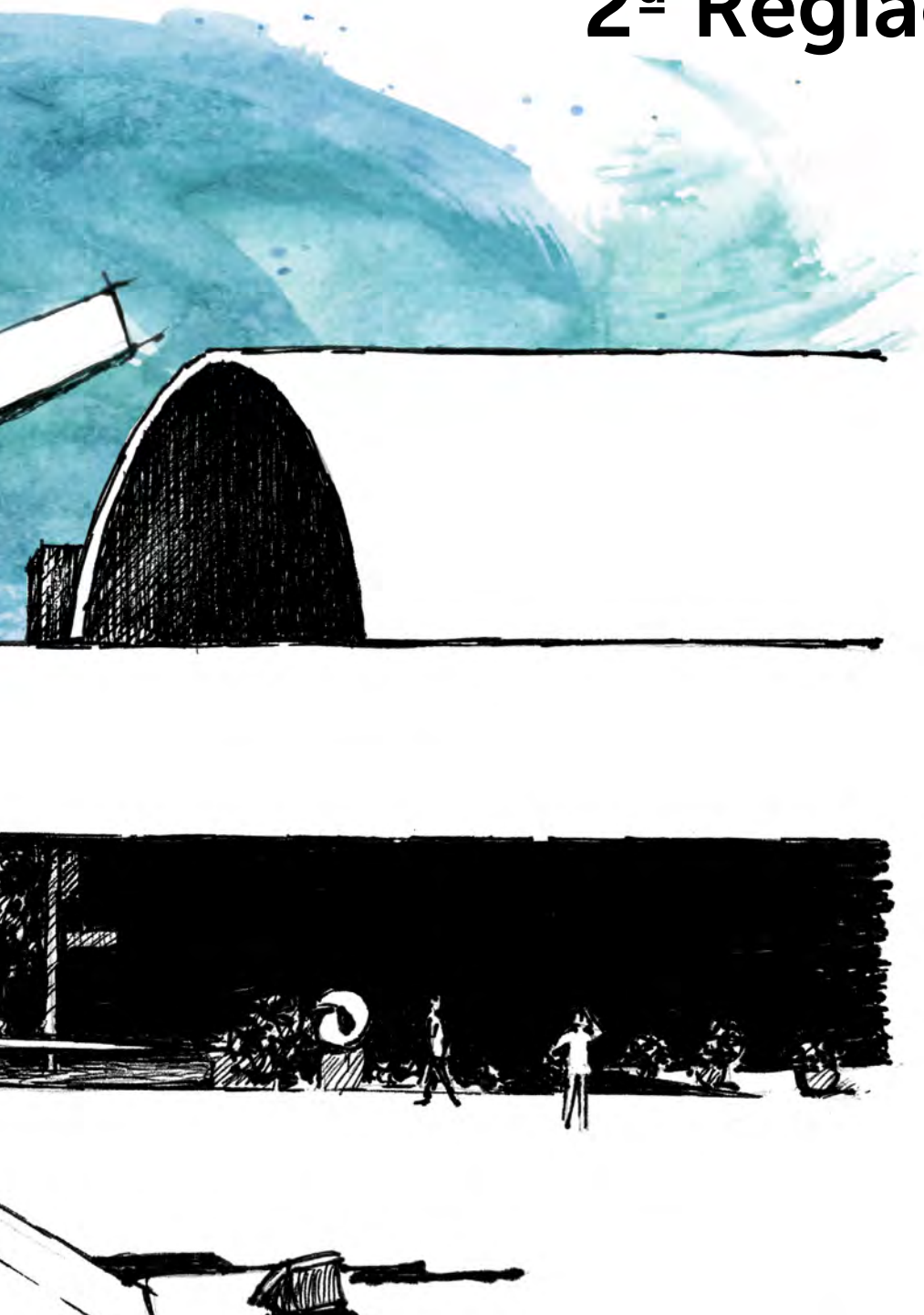
SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de direito do trabalho: história do direito do trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 2017. v. 1, t. 2.

WOLFE, Joel. *Working women, working men: São Paulo and the rise of Brazil's industrial working class, 1900-1955*. Durham: Duke University Press, 1993.





Registros da 2ª Região





Memória da Justiça do Trabalho

Mulheres na magistratura trabalhista: o TRT-2 e a conquista da paridade de gênero

Women in the labor Judiciary: TRT-2 and the Achievement of Gender Parity

Belmiro Thiers Tsuda Fleming *

Wellington Gardin Gomes **

Lucas Lopes de Moraes ***

Christiane Samira Dias Teixeira Zboril ****

Resumo: O artigo analisa a trajetória histórica da presença feminina na magistratura brasileira, com ênfase na Justiça do Trabalho e, particularmente, no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2). A partir de marcos legislativos e institucionais, discute-se como o acesso das mulheres às carreiras jurídicas foi historicamente condicionado por barreiras legais e culturais, sendo superado, em parte, com a adoção dos concursos públicos como mecanismo de seleção. Apesar do aumento expressivo de magistradas desde o final do século XX, o artigo evidencia que a ascensão aos cargos de cúpula ainda enfrenta resistências, especialmente em ramos mais conservadores do Judiciário. A Justiça do Trabalho, no entanto, apresenta algumas exceções, com índices de expressiva participação feminina em alguns de seus tribunais, inclusive na segunda instância. O estudo sugere que elementos como a tradição conciliatória desse ramo, o perfil esperado dos magistrados e o compromisso institucional com políticas de equidade podem ter favorecido essa presença.

* Licenciado em Ciências Sociais pela UNESP, servidor da Seção de Gestão de Memória do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

** Licenciado em História pela Universidade Federal da Bahia, servidor da Seção de Gestão de Memória do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

*** Bacharel e licenciado em Ciências Sociais pela UNESP, mestre e doutor em Antropologia Social pela USP, servidor da Seção de Gestão de Memória do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região e membro do LabNAU - Laboratório do Núcleo de Antropologia Urbana da USP.

**** Bacharel em Comunicação Social pela Faculdade Cásper Líbero, licenciada em História pela Uninove, servidora da Seção de Gestão de Memória do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

Palavras-chave: magistratura trabalhista; gênero; Justiça do Trabalho; equidade; TRT-2.

Abstract: *The article analyzes the historical trajectory of female presence in the Brazilian judiciary, with an emphasis on Labor Court and, specifically, the Regional Labor Court of the 2nd Region (TRT-2). Using legislative and institutional milestones, it discusses how women's access to legal careers has historically been conditioned by legal and cultural barriers, which were partially overcome with the adoption of public exams as a selection mechanism. Despite a significant increase in female judges since the late 20th century, the article highlights that reaching top positions still faces resistance, especially in more conservative branches of the judiciary. The Labor Court, however, stands as an exception, showing higher rates of female participation, including in leadership roles. The study suggests that elements such as the conciliatory tradition of this branch, the expected profile of judges, and the institutional commitment to equity policies may have favored this presence.*

Keywords: *judiciary; gender; Labor Court; equity; TRT-2.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Os primeiros concursos e a autonomia feminina | 3 O TRT-2 e suas pioneiras | 4 A tese da inevitabilidade da maioria feminina e o caso da Justiça do Trabalho | 5 Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário | 6 Apontamentos finais

1 Introdução

Em novembro de 2019, durante o XIII Encontro Nacional do Poder Judiciário, foi aprovada a Meta Nacional 9, que determinou, a partir daquele momento, a integração do judiciário brasileiro à Agenda 2030 de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas e aos seus 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Entre esses objetivos, um deles gradualmente ganhou destaque nas políticas internas do Judiciário e passou a ser tema de debate: o Objetivo 5, voltado a “Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas” (ONU, 2015).

O alinhamento do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) à Agenda 2030 ocorreu em um momento em que o debate sobre a equidade de gênero no Judiciário ganhava força, principalmente por meio da

mobilização de magistradas e servidoras em torno de uma pauta histórica para a instituição. Naquele momento, ficava evidente que a expectativa de equalização gradual da participação feminina nas carreiras da magistratura, esperada desde uma relativa equiparação de gênero nas aprovações em concursos na década de 1990 (Bonelli; Oliveira, 2020; Pessoa; Porto, 2022), não tinha sido atingida. Permanecia uma considerável desigualdade no acesso das magistradas aos cargos do topo da carreira, bem como na sua participação nas esferas decisórias e administrativas dos tribunais.

De fato, ao longo da segunda metade do século XX, houve um aumento considerável na participação feminina no Judiciário, tendo em vista que as mulheres encontraram no mecanismo do concurso público uma forma de ultrapassar as barreiras de acesso existentes. No caso específico da Justiça do Trabalho, isso se verificou também nos cargos de alto escalão e na composição dos corpos gestores — diferentemente de outros ramos da Justiça, como a Justiça Comum, na qual a proporção de mulheres na primeira instância não se refletiu em sua consequente ascensão à segunda instância.

Os números do CNJ no Relatório da Participação Feminina na Magistratura (CNJ, 2023a) apontam que, desde 2000, as mulheres têm se mantido na faixa dos 40% dos ingressantes na magistratura, sendo que, na Justiça do Trabalho, com algumas variações, as mulheres são maioria desde o início do século. Contudo, isso não se refletiu em sua participação proporcional na 2ª instância e nos tribunais superiores, considerando que em 2023, os números do Relatório apontavam apenas 25% de desembargadoras e ministras no judiciário brasileiro como um todo, com números ainda menores nos tribunais estaduais (21% de desembargadoras). Dados que apontam um desafio contemporâneo que diz respeito à igualdade de acesso e promoção das magistradas aos cargos de cúpula da carreira.

Nesses termos, este artigo traz um panorama sobre o histórico da presença feminina nas carreiras da magistratura nacional, com ênfase na Justiça do Trabalho, tendo em vista que essa justiça especializada é aquela que conseguiu, ao longo dos anos, alcançar relativa proporcionalidade em seus tribunais (40% de desembargadoras). Pretende-se descrever elementos que apontam para possíveis explicações para o sucesso relativo da equiparação de gênero nesta justiça especializada, tomando como caso de análise o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo). A intenção é demonstrar os desafios enfrentados por muitas dessas mulheres pioneiras, evidenciando as mudanças ocorridas nas

últimas décadas que possibilitaram, em alguns ramos da Justiça, que a equidade fosse alcançada em determinadas parcelas da carreira.

Ao descrevermos o estado atual da participação feminina na magistratura brasileira, com destaque para o TRT-2, abordamos o debate sobre quais foram os elementos que permitiram que esse objetivo fosse conquistado, tendo em vista que a desigualdade de gênero ainda é expressiva em outros ramos do Judiciário e, principalmente, nos tribunais superiores.

2 Os primeiros concursos e a autonomia feminina

O primeiro marco de pioneirismo entre as magistradas no Brasil remete a 1939, quando Auri Moura Costa foi nomeada juíza no Tribunal de Justiça do Ceará (TJCE), após aprovação em concurso, sendo promovida a desembargadora em 1968, tornando-se também uma pioneira na segunda instância. Apesar do seu excelente desempenho no processo seletivo, sua aprovação, e consequente nomeação, é creditada ao fato de a banca do concurso ter considerado que se tratava de um homem. Como aponta Leda de Oliveira Pinho, Auri Costa “teria se forrado da barreira de gênero por conta de seu nome: acreditavam tratar-se de um homem” (Pinho, 2018, p. 150). Sua aprovação antecede em mais de uma década a entrada de magistradas em outros ramos do judiciário, tendo em vista que somente a partir dos anos 1950 as mulheres passam a constar com frequência nas listas de aprovação dos concursos.

Ao resgatarmos alguns desses marcos da luta feminina pelo acesso às carreiras da magistratura, é preciso estabelecer um paralelo com os obstáculos existentes para sua inserção no mercado de trabalho em geral. O machismo estrutural da época e suas consequentes desigualdades estavam alicerçados na legislação, tendo em vista que, durante boa parte do século XX, a lei era taxativa sobre a ausência de autonomia feminina no controle de sua própria carreira, fosse no serviço público ou na iniciativa privada, com a explícita submissão legal às figuras do pai e do marido.

O Código Civil de 1916 determinava que a mulher precisava da autorização do marido para trabalhar, devia adotar o sobrenome do esposo e definia que o casamento era indissolúvel, ou seja, o desquite, única possibilidade de rompimento, findava a relação legal, mas não extinguiu o vínculo matrimonial. Além disso, filhos fora do casamento não podiam requerer o reconhecimento da paternidade enquanto o pai fosse casado e vivo, não podendo ser cobrada qualquer responsabilidade

alimentícia dele. As mulheres não podiam assumir herança, e a mencionada autorização para trabalhar podia ser revogada a qualquer momento pelo marido, caso considerasse que as atividades profissionais estavam comprometendo o cuidado com o lar e os filhos. Essa condição se aplicava também às mulheres aprovadas em concurso público, que, para tomarem posse, se casadas, precisavam de autorização; caso contrário, podiam ser impedidas de assumir o cargo.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) trouxe algumas mudanças, e sua primeira edição, de 1943, previa a autorização presumida das mulheres para trabalhar, ou seja, elas não eram mais obrigadas a apresentar, no ato da admissão ou posse, uma comprovação formal dessa autorização, mas ainda permanecia o direito do marido de exigir a rescisão desse contrato, caso alegasse que as atividades da esposa estavam prejudicando suas obrigações conjugais. Como previa o artigo 446, existia uma presunção de autorização da mulher casada e da maior de 18 anos, sendo que, no caso da oposição conjugal ou paterna, existia a possibilidade de se recorrer ao Judiciário. Em seu parágrafo único, ficava explícito que ao pai ou ao marido estava facultado “pleitear a rescisão do contrato de trabalho” (Brasil, 1943). Em outras palavras, a não exigência da autorização não a excluía, aplicando-se a máxima de que o silêncio do tutor subentendia o seu consentimento.

A mudança mais significativa veio apenas em 1962, com o Estatuto da Mulher Casada (Lei n. 6.121/1962), o qual reconheceu certos direitos das mulheres que, até então, eram encaradas como pessoas incapazes e tuteladas. A partir desse momento, a mulher não precisava mais pedir autorização ao marido para trabalhar e tinha direito aos seus bens reservados, ou seja, seu salário estava sob seu controle e administração. Essa lei alterou parte dos direitos femininos, mas não todos os pontos do Código Civil que tratavam de seus direitos e de sua condição.

É suficiente dizer que a lei podia ser usada a qualquer momento contra a mulher, especialmente durante crises conjugais. Parece claro que as concessões dadas às mulheres na lei de 1962 foram equilibradas com dispositivos pensados para preservar a estabilidade do casamento. Dito de outra forma, a reforma era moderna o suficiente para melhorar a imagem do país no exterior e, por outro lado, oferecer às mulheres de classe média a sensação de ganho parcial de autonomia (Marques; Melo, 2008, p. 485).

Apenas em 1977, com a Emenda Constitucional n. 9, a legislação

brasileira passou a permitir a dissolução definitiva do vínculo matrimonial, com a promulgação da lei do divórcio. A mulher, antes “desquitada” — termo carregado de estigma social — passava agora à condição legal de divorciada ou separada judicialmente. Ainda assim, a desigualdade jurídica era flagrante. O Código de Processo Civil de 1939, por exemplo, impedia a mulher de ajuizar ações sem a autorização ou assistência do marido, o que claramente afrontava o princípio do acesso universal à justiça.

Foi somente com a Constituição Federal de 1988, no artigo 5º, que a igualdade entre homens e mulheres passou a ser garantida de forma expressa (Brasil, 1988). Mesmo assim, absurdos persistiam: o defloramento ainda era mobilizado como fundamento para anulação de casamento, com respaldo no Código Civil de 1916. Esse código, aliás, consolidava uma série de normas do Estatuto da Mulher Casada, que estabelecia o homem como chefe da família, representante legal e provedor. Embora muitas dessas normas tenham se tornado incompatíveis com a Constituição, sua permanência ao longo do tempo evidencia o peso das heranças legais patriarcais.

Desde 1979, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) já propunha a superação das desigualdades jurídicas nos ordenamentos nacionais. O Brasil, no entanto, só assinou o tratado em 1984 e com ressalvas, principalmente em relação ao artigo que reconhecia a igualdade entre marido e esposa na sociedade conjugal — cláusula que confrontava diretamente o Código Civil vigente. A adesão plena do país à convenção só se deu em 1994, demonstrando a persistência de obstáculos jurídicos à equidade de gênero.

Por isso, a primeira geração de magistradas brasileiras assumiu seus cargos em um contexto histórico no qual não bastava às mulheres a aprovação nos concursos, algo que, por si só, já estabelecia seus obstáculos, tendo em vista que as bancas avaliadoras eram formadas exclusivamente por homens, na grande maioria dos processos. Sendo assim, até a instauração dos concursos, eram raros os casos de mulheres ocupando cargos nos tribunais. No caso específico da Justiça do Trabalho, o primeiro registro de uma mulher em um cargo relacionado à magistratura é o de Sônia Sanches, em 1943, ocupando vaga de juíza suplente no Conselho Regional do Trabalho da 1ª Região, em uma época na qual a JT ainda estava vinculada ao Executivo, sendo uma nomeação que prescindiu de concurso, respeitando a legislação da época.

Na Justiça do Trabalho, até 1953, o ingresso na magistratura se

dava pela livre nomeação, que devia, contudo, obedecer aos critérios estabelecidos pelo Decreto n. 6.596, de 12 de dezembro de 1940 (Brasil, 1940). Eram nomeados pelo presidente da República, tendo como exigência serem bacharéis em direito. Não existia previsão ou exigência que pudesse ser caracterizada como uma distinção de gênero, contudo, durante o período que antecedeu a realização dos primeiros concursos, eram raros os casos de mulheres nomeadas para cargos na magistratura seguindo esses termos.

A seleção desses magistrados obedecia às determinações legais, que delegavam ao presidente da República a nomeação dos integrantes dos Conselhos Regionais do Trabalho e dos juízes-presidentes das juntas de conciliação e julgamento. Nesses termos, mesmo que o conhecimento jurídico fosse um critério, entrava em jogo a influência política e as boas relações.

A Consolidação das Leis do Trabalho, por sua vez, unificou a legislação existente, mas em relação à seleção e nomeação dos juízes trabalhistas pouco mudou, tendo em vista que seu artigo 654 prescrevia os parâmetros estabelecidos pelo decreto de 1940 (Moraes; Fleming; Zboril, 2023, p. 247).

Em 1946, a Justiça trabalhista foi inserida definitivamente no Judiciário, por meio do Decreto-lei n. 9.797/1946, que também inseriu os juízes trabalhistas na carreira da magistratura. Esse decreto alterou o artigo 654 da CLT, determinando a realização de concursos para incursão na carreira da magistratura do trabalho. Contudo, faltava a regulamentação dos concursos, seus trâmites e exigências, o que levou quase uma década para ocorrer. Foi em 1952 que o ato do TST 6/1952 trouxe as instruções para a aplicação desses concursos:

O ato, em seu artigo 2º, definiu que o candidato deveria atender às seguintes condições: ser brasileiro nato, quite com as obrigações militares, bacharel em direito, ter idoneidade moral comprovada por folha corrida e atestado de boa conduta, e ter idade entre 25 e 45 anos. Ainda, a portaria determinava o conteúdo da prova do concurso: direito do trabalho e legislação trabalhista, direito civil, direito judiciário civil e direito penal nos pontos em que serviam de subsídio ao direito do trabalho e à legislação trabalhista (Moraes; Fleming; Zboril, 2023, p. 248).

A criação da obrigatoriedade da realização de concursos previa critérios mais objetivos para a seleção dos magistrados, elemento que abriu oportunidades para que mulheres pudessem contornar os preconceitos e barreiras de acesso. O primeiro concurso da magistratura da Justiça do Trabalho foi realizado pelo TRT-2 em 1953, como uma ação que buscava cumprir as inovações trazidas pelo Ato TST 6/1952. Com alguns meses de distância da publicação do ato, o edital desse concurso foi aberto em 6 de janeiro e representou uma novidade na Justiça Federal, considerando que os Tribunais Federais haviam sido extintos em 1937. Na Justiça Comum de São Paulo, o concurso já era prática recorrente, tendo em vista que, em 1922, o Tribunal de Justiça de São Paulo aplicou seu primeiro concurso, certame que procedeu à Constituição Estadual de 1921. Contudo, o primeiro concurso da magistratura trabalhista foi majoritariamente masculino, sem nenhuma mulher sequer entre a lista de inscritas, situação que mudou na sua segunda edição.

3 O TRT-2 e suas pioneiras

Em abril de 1955, foi autorizado novo concurso no âmbito do TRT-2. Em sua segunda edição, o certame para o provimento de cargos de juiz substituto representou um expressivo aumento no número de inscritos, que saltou de 31 para 109, sendo que 51 candidatos foram aprovados. O TRT-2, que, na primeira edição de seu concurso, tinha estabelecido um marco histórico por ser o primeiro tribunal trabalhista a realizar um concurso de juízes, na segunda edição também entrou para a história, mas por mérito das candidatas. Destacaram-se Neusenice de Azevedo Barreto Küstner, Giselda Lavorato Pereira e Zélia Martins, que conseguiram sua aprovação no concurso, sendo que Neusenice, vigésima segunda colocada, tornou-se a primeira magistrada trabalhista a assumir o cargo nessa carreira por meio de aprovação em concurso, em ato publicado em 1º de março de 1957. As demais candidatas não chegaram a ser convocadas, mas a nomeação de Neusenice se tornou um marco do que passou a ser frequente neste Regional.

Apesar de sua posse no final da década de 1950, tardou para que Neusenice fosse promovida para a segunda instância, o que ocorreu em 1984, por antiguidade. Mais tarde, com a criação do TRT-15, transferiu-se para o novo Regional, tornando-se a única juíza de segundo grau a atuar em dois tribunais. Ao ser promovida na 2ª Região, Neusenice encontrou somente mais uma mulher no Tribunal: a vogal representante

dos empregadores, Marilena Carmen Moreno de Azevedo, primeira mulher a ocupar um cargo na 2ª instância do TRT-2, ainda que não fosse uma magistrada de carreira. No contexto nacional da JT, Carmen Amin Ganem foi a primeira magistrada de carreira a tornar-se juíza de tribunal, em 1976, quando foi instalado o TRT-9, tendo sido juíza presidente de junta no TRT-4. Com raras exceções, os novos tribunais foram instalados com ao menos uma mulher na segunda instância, promovidas de seus tribunais de origem.

Com relação à participação feminina nos concursos da 2ª Região Trabalhista, ela foi aumentando gradualmente, embora as mulheres ainda fossem minoria: no IV, dos 61 aprovados, 14 eram mulheres; no V, 24 mulheres foram aprovadas, em comparação aos 56 homens. Aos poucos foi se tornando comum que, entre os primeiros colocados, constassem os nomes de candidatas. No IV certame, Hildéa Reinert ficou em 3º lugar, e entre os 10 primeiros colocados da 5ª edição, tivemos a marca expressiva de sete mulheres, sendo que Célia Leite Salibe ficou em segundo lugar¹.

Foi nos anos de 1980 que essa tendência se acentuou. A década já se iniciou com 14 mulheres aprovadas entre os 24 (VII Concurso), em uma virada inesperada nos números, como a primeira vez em que as mulheres superaram os homens. No concurso seguinte, apesar de os homens terem sido maioria nas aprovações (oito mulheres e dez homens), tivemos outro marco, quando Maria Cecília Fernandes Alvares Leite conquistou a primeira colocação.

Como é possível verificar na análise dos números relativos aos Concursos da Magistratura do TRT-2, a partir da década de 1980 as aprovações se tornaram equilibradas no quesito gênero, o que pode ser considerado um movimento precoce de acesso à carreira da magistratura trabalhista. Gradualmente, no TRT-2, as mulheres também passaram a compor o Tribunal, porém, até o início da década de 1990, a regra consolidada era a promoção por antiguidade. O primeiro registro de uma magistrada de carreira promovida para a 2ª instância por merecimento, ocorreu apenas em 1993, com o caso de Dora Vaz Treviño. Por sua vez, pela vaga do quinto, o primeiro caso de nomeação se deu somente em 1994, com a posse de Sônia Maria

1 Cabe ressaltar, que só foi possível reunir os dados referentes ao número de mulheres inscritas e aprovadas nos concursos da magistratura do Tribunal do Trabalho da 2ª Região, porque todos os processos dos certames realizados neste Regional ao longo da sua história (Brasil, 1953-2016) estão preservados no acervo histórico do TRT-2.

de Oliveira Prince Rodrigues Franzini, em vaga destinada ao Ministério Público.

No TRT-2, o aumento do número de mulheres nos cargos da 2ª instância representou, também, o seu acesso aos cargos de gestão, sendo que, em 1999, Maria Aparecida Pellegrina se tornou corregedora, e em 2003 foi eleita presidente do TRT-2, entrando para a história do Regional como a primeira mulher a dirigir o maior tribunal trabalhista do país. A partir de Pellegrina, dos 12 presidentes seguintes, seis foram mulheres, o que permite afirmar que, a partir dos anos 2000, a equidade se consolidou também na cúpula administrativa do Tribunal. Nesse ínterim, em 2012, a desembargadora Maria Doralice Novaes foi eleita presidente do TRT-2, compondo o primeiro corpo diretivo totalmente feminino, tendo como vice-presidente Silvia Regina Ponde Galvão Devonald, vice-presidente judicial Rilma Aparecida Hemetério e corregedora regional Anelia Li Chum.

Para fins de comparação, de maneira emblemática, a primeira comissão a ser composta totalmente por mulheres no Tribunal de Justiça de São Paulo só foi formada em 2021, um século após o primeiro concurso desse tribunal. O TJSP é um exemplo das disparidades entre os ramos da Justiça, considerando que, até 1981, nenhuma mulher havia sido aprovada no concurso de juízes para esse tribunal. Foi somente no 146º concurso que as três primeiras aprovações femininas ocorreram: Berenice Marcondes Cesar, Iracema Mendes Garcia e Zélia Maria Antunes Alves. Em 1997 (169º Concurso), as mulheres já haviam se tornado a maioria das aprovadas, com 63% das vagas, mas, em 2024, constituíam apenas 12% dos desembargadores (CONJUR, 2024).

É importante analisar os caminhos da ascensão na carreira, pois no caso da 2ª Região Trabalhista, no final dos anos 2000, embora os homens ainda fossem maioria no ingresso da carreira, nos cargos do alto escalão do Tribunal, as mulheres já haviam se tornado presença majoritária em 2004, com 32 desembargadoras das 64 vagas, sendo que quatro permaneciam não preenchidas. Isso se consolidou a partir de 2008, quando o TRT da 2ª Região passou a não ter mais cargos vagos na 2ª instância: dos 64 desembargadores, 37 eram mulheres, e essa maioria se manteve até os dias atuais. Em dados fornecidos pelo TRT-2, em 8 de março de 2024, em comemoração ao Dia Internacional da Mulher, as mulheres compunham cerca de 53% dos cargos efetivos da casa, sendo maioria em todos os cargos da magistratura: 126 juízas titulares (83 juízes), 169 juízas substitutas (123 homens) e 50 desembargadoras (39 desembargadores).

No relatório Justiça em Números 2024 do CNJ, as mulheres aparecem representando 61,35% da magistratura do TRT-2, distribuídas em 61% na primeira instância e 60% na segunda instância. Comparando-se com os demais índices do mesmo relatório, que apontam que, na média nacional, as mulheres representam apenas 37% das magistradas, é possível constatar que, casos como o do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, representam uma exceção no cenário nacional e apontam para um caso de ampliação efetiva do acesso das mulheres à carreira da magistratura em todas as suas etapas. Como aponta o próprio estudo realizado pelo CNJ, sobre a participação feminina no Judiciário:

De toda forma, vale destacar os resultados apresentados na Justiça do Trabalho – seja com relação ao percentual de ingressantes na série histórica, seja ao percentual de juízas e de ministras e desembargadoras atualmente – apontam para uma consolidação da equidade de gênero nesse ramo da justiça. Enquanto o percentual de ingressantes mulheres chega a alcançar patamares muito superiores a 50% em alguns anos, o percentual de juízas consegue alcançar mais de 50% em oito TRTs e o percentual de ministras e desembargadoras ultrapassa o parâmetro nacional (de 25%) em quase todos os tribunais. Diante desse resultado, considera-se relevante tomar a Justiça do Trabalho como exemplo a ser pormenorizadamente avaliado com estudos qualitativos e em profundidade, a fim de identificar quais elementos contribuem para melhor performance desse ramo de justiça em torno da equidade de gênero, seja no ingresso, na composição geral de juízas, seja na ascensão como desembargadoras ou ministras (CNJ, 2023a, p. 20).

4 A tese da inevitabilidade da maioria feminina e o caso da Justiça do Trabalho

Na Constituição de 1988, o conceito de igualdade substancial estabeleceu a centralidade normativa dos direitos fundamentais, ou seja, caberia ao legislador criar mecanismos para o tratamento desigual dos desiguais, a fim de diminuir gradualmente as desigualdades de condições e de acesso no plano material. Nesse sentido, era necessária a criação de instrumentos que permitissem que populações minoritárias tivessem condições de acesso e ascensão às carreiras do serviço público.

O aumento de mulheres inscritas nos concursos da magistratura,

que nos anos posteriores passou a se equiparar ao dos homens, consequentemente gerou a prevalência da aprovação feminina nos concursos. Até mesmo em tribunais mais conservadores em sua constituição de gênero, elas passaram a compor parte expressiva dos candidatos aprovados. Nesses termos, estabelecer uma legislação que garantisse essa equiparação no acesso parecia medida inócua diante de uma realidade na qual essa equalização já havia ocorrido por meio dos mecanismos de seleção existentes.

Considerava-se, portanto, que se o processo supostamente impessoal e objetivo do concurso público tinha permitido às mulheres driblarem os obstáculos patriarcais impostos ao acesso à magistratura, ao menos os critérios de antiguidade para ascensão nas carreiras garantiriam que essas mesmas juízas passassem a ocupar cargos do alto escalão da magistratura nas próximas décadas.

Como aponta Saladini (2023), estabeleceu-se uma espécie de tese informal da inevitabilidade da presença das mulheres na cúpula do judiciário, que ocorreria sem a necessidade de políticas específicas para tal fim — o que acabou por não se sustentar no decorrer dos anos. Apesar do aumento do ingresso de mulheres na magistratura, não houve um proporcional crescimento da ascensão das juízas na carreira. Embora o número de magistradas já estivesse equalizado no primeiro grau desde 2011, essa paridade não se refletiu nas demais instâncias.

Esses dados permitem afirmar o quanto algumas dessas mulheres que alcançaram posições de destaque no judiciário tiveram que superar barreiras de gênero, podendo ser consideradas exceções mesmo em Tribunais com forte presença feminina.

Na realidade nacional, o discurso da inevitabilidade do predomínio feminino se impõe e exalta algumas trajetórias pioneiras. Entre outras, são recuperadas histórias pessoais como a de Thereza Grisólia Tang, primeira juíza de direito do Brasil, que ingressou na carreira por concurso público em dezembro de 1954 e veio a ocupar a presidência do Tribunal do Estado de Santa Catarina por pouco menos de três meses, entre dezembro de 1989 e março de 1990. Por sua vez, Cnéa Cimini Moreira é lembrada por ter sido a primeira ministra de um tribunal superior do país ao ter sido nomeada para o Tribunal Superior do Trabalho em 1990. De forma semelhante, Ellen Northfleet Gracie e Carmen Lúcia Antunes Rocha são incensadas por sua presença no Supremo Tribunal Federal. Em comum, todas elas parecem apresentar percursos de exceção, cuja tônica consiste em

um gigantesco voluntarismo e uma impressionante vontade pessoal de triunfar em uma carreira essencialmente masculina (Fragale Filho; Moreira; Sciammarella, 2015, p. 58).

Segundo Fragale Filho, Moreira e Sciammarella, (2015), a busca pelo serviço público foi se configurando como uma carreira atrativa para as mulheres, por oferecer uma relação de trabalho mais segura, especialmente no que diz respeito às necessidades ligadas à vida de cuidados com a família e aos demais afazeres tradicionalmente atribuídos a elas.

Já no caso específico da Justiça do Trabalho, é necessário refletir sobre as hierarquias simbólicas relacionadas a essa justiça especializada, historicamente tratada como “justicinha” em suas primeiras décadas de existência. Criada inicialmente como ramo do Executivo, apenas posteriormente foi incorporada ao Judiciário (1946), tendo sua existência e permanência questionadas ao longo dos anos. Teria, assim, se estabelecido uma percepção de menor prestígio das carreiras trabalhistas na magistratura. No entanto, essa questão não explica satisfatoriamente certas disparidades, uma vez que o ingresso nas carreiras se manteve equilibrado. Em outras palavras, o interesse de mulheres e homens pelos diferentes tribunais continua próximo, sendo expressiva a diferença observada nas proporções relativas aos cargos mais altos da carreira e na resistência de ramos específicos, como as Justiças Estaduais, em se abrirem mais à ascensão feminina para a 2ª instância e aos cargos de gestão.

Como evidenciam Bonelli e Oliveira (2020), proporcionalmente, os homens têm o dobro de chances das mulheres de ascender na carreira da magistratura brasileira, chegando ao cargo de desembargadora. Esse dado reforça a percepção de que os mecanismos de ascensão não são totalmente objetivos e impessoais, reproduzindo muitos dos preconceitos de gênero difundidos socialmente. As autoras também apontam outro elemento fundamental para compreender essas disparidades: a existência de uma performatividade de gênero nas práticas da magistratura, que torna necessário o enquadramento das mulheres a padrões de comportamento masculinizados para que sejam reconhecidas como boas juízas.

As autoras observam que as performances de gênero atreladas ao exercício da magistratura teriam influenciado essa adequação das mulheres a certas expectativas de comportamentos masculinizados. As boas juízas deveriam reproduzir padrões de austeridade e, até mesmo, de

rispidez no trato, uma vez que tais comportamentos seriam associados ao perfil ideal de um bom juiz.

Esse ideário da neutralidade tomou como referencial os profissionais que dominaram a atividade durante sua constituição e consolidação, no caso, os homens brancos socialmente favorecidos. A postura da autoridade, o modelo da vestimenta, as representações do ser profissional foram elaboradas como universais, mas se apoiaram em modelos particulares que expressavam gênero, raça e classe específicos (Bonelli; Oliveira, 2020, p. 147).

Como definiu Judith Butler (1988), a performance de gênero constitui-se de um conjunto de práticas repetitivas, formas de representação e até mesmo concepções sobre o corpo e suas expressões e gestos, apontando para como gênero não se constitui de uma identidade inerente, mas de convenções sociais historicamente reificadas, saberes e poderes instituídos sobre os corpos. O gênero seria uma construção em curso por meio da repetição estilizada de atos no tempo. Citando Merleau-Ponty, a autora aponta o corpo como uma constante e incessante materialização de possibilidades, além de ser uma situação histórica.

[...] o gênero é instituído por meio da estilização do corpo e, portanto, deve ser compreendido como a maneira cotidiana pela qual gestos corporais, movimentos e encenações de diversos tipos constituem a ilusão de um “eu” duradouro. Essa formulação desloca a concepção de gênero de um modelo substancial de identidade para um que requer a noção de uma temporalidade social constituída (Butler, 1988, p. 519-520) ².

Nesses termos, é possível apontar a magistratura como uma profissão que, por ser historicamente exercida por homens, reproduziria um conjunto de práticas e posturas ligadas a uma performance masculina, conformando mais um obstáculo às mulheres. Com o advento dos concursos públicos e a ampla inserção feminina no mercado de trabalho, estabeleceram-se parâmetros mais impessoais e objetivos de seleção. Contudo, como se verifica pelos números anualmente disponibilizados

2 A tradução do trecho de Judith Butler (1988) foi realizada pelos autores deste artigo, considerando as nuances do texto original e sua adaptação para o contexto da discussão em português.

pelo CNJ, isso não se refletiu automaticamente nas demais etapas da carreira.

Por isso, ao considerarmos quais seriam os elementos que permitiram essa equiparação na Justiça do Trabalho, pode-se considerar se, de alguma forma, o perfil esperado de um juiz do trabalho teria favorecido esse acesso. Historicamente, a Justiça do Trabalho foi tratada como uma justiça da conciliação, tendo a paz social como um de seus fundamentos desde a sua criação. Com a promulgação da CLT (Brasil, 1943), essa missão conciliadora ganhou fundamento legal, tendo em vista a previsão da obrigatoriedade da proposta conciliatória na abertura da audiência de instrução e julgamento (artigo 846) e após a apresentação das razões finais (artigo 850), considerando ainda a previsão do artigo 764, sobre a possibilidade de apresentação de proposta de acordo em qualquer momento anterior à sentença, e a receptividade dos juízes no acolhimento da conciliação entre as partes até mesmo na fase de execução.

A partir da década de 1990, com a ascensão das concepções de Estado Gerencial (Bresser-Pereira, 2022), passou-se a enfatizar ainda mais a produtividade e a eficiência da máquina pública, o que conferiu maior destaque à conciliação como forma de acelerar a solução dos conflitos trabalhistas e tornar o trâmite processual mais célere. Esse movimento se consolidou posteriormente com a criação das Semanas de Conciliação e dos Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Disputa nos regionais trabalhistas. Ademais, com a instituição do CNJ em 2005 e a fiscalização mais detida sobre os números dos tribunais, a conciliação passou a ser um ferramenta fundamental para a obtenção de melhores índices de produtividade e prestação jurisdicional.

Em síntese, historicamente — e ainda mais nas últimas décadas —, o perfil conciliador dos magistrados passou a ser considerado fundamental para o bom desempenho na Justiça do Trabalho. Isso permite cogitar que as mulheres magistradas poderiam ser vistas, ao longo da história da JT, como aptas a desempenhar as funções esperadas, ao contrário de outros ramos do Judiciário, nos quais as performances masculinizadas e as características exigidas dos juízes estariam mais distantes das expectativas socialmente associadas às mulheres.

Importante destacar que, aqui, não se está reafirmando padrões de feminilidade ou naturalizando predisposições relacionadas ao gênero. Constatar maiores índices de ascensão e reconhecimento das juízas trabalhistas não significa reafirmar uma suposta natureza conciliadora feminina. Trata-se, antes, de especular como tais convenções e

expectativas sobre performances de gênero podem ter contribuído para uma maior aceitação das mulheres na carreira da magistratura trabalhista, com menor questionamento sobre suas competências.

O que é possível concluir é que os tribunais trabalhistas estão entre aqueles com melhores índices de produtividade, celeridade e eficiência no Judiciário nacional. Isso implica afirmar que a maior participação feminina, de forma alguma, indicou piores desempenhos — pelo contrário. Assim, as dificuldades de ascensão enfrentadas pelas mulheres em diversas carreiras da magistratura indicam muito mais a permanência de obstáculos patriarcais e de um machismo estrutural arraigado do que uma pretensa avaliação objetiva de suas competências.

Essa hipótese, ironicamente, não contradiz a constatação da existência de enquadramentos muito restritos e arquetípicos de gênero, nem aponta para uma visão mais liberal por parte dos tribunais trabalhistas. Justamente por estar enquadrada a tais preconceitos de gênero, é que a Justiça do Trabalho teria se mostrado menos avessa a aceitar a competência das juízas, pois elas, supostamente, corresponderiam com mais facilidade à missão conciliadora desta justiça especializada.

5 Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário

Ao considerarmos o caso específico da Justiça do Trabalho, fica evidente a existência de caminhos para a consolidação da igualdade de acesso e ascensão na carreira dentro do judiciário brasileiro, principalmente ao analisarmos os exemplos do TRT-2 e de outros tribunais, que também conseguiram atingir a paridade de gênero na magistratura (TRT-5 60%, TRT-6 55%, TRT-1 54%, TRT-20 51%, TRT-4 50%)³. Por isso, diante do cenário nacional de disparidade, torna-se fundamental a criação e o fortalecimento de ações mais diretas dos órgãos de fiscalização do judiciário.

Até por isso, em setembro de 2018, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2018) instituiu a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário, por meio da Resolução n. 255/2018. Essa política nacional foi criada com o objetivo de promover ações concretas voltadas à igualdade de gênero nos tribunais, tanto na ampliação da participação feminina nas carreiras da magistratura quanto no estímulo à presença de mulheres em cargos de liderança,

3 Dados da última atualização do Relatório Participação Feminina na Magistratura (CNJ, 2023a).

como chefias administrativas, tribunais superiores e cortes de segunda instância.

Para implementar a política, criou-se um grupo de trabalho responsável pela elaboração de diretrizes práticas, que resultaram na publicação, em 2023, do Guia Prático para Aplicação das Regras da Resolução n. 255/2018. Simultaneamente, diversos eventos nacionais e regionais passaram a ser realizados, ampliando o debate institucional sobre o tema e consolidando a equidade de gênero como preocupação estrutural dentro dos tribunais. Destacam-se, nesse contexto, os Seminários *"Mulheres na Justiça: Novos Rumos da Resolução CNJ n. 255"*, com edições em 2022 e 2023, que culminaram na publicação da *"Carta de Brasília pela Igualdade de Gênero no Poder Judiciário"*, documento elaborado por magistradas e servidoras de todo o país.

Essas mobilizações foram importantes para que, em setembro de 2023, o CNJ publicasse a Resolução n. 525/2023, que estabeleceu a necessidade de alternância de gênero na composição das listas de promoção para os tribunais, uma política efetiva para garantir a paridade na 2ª instância. Por sua vez, na Justiça do Trabalho, em 2024, o Ato Conjunto TST.CSJT.GP 42, de 25 de junho, instituiu o Programa de Incentivo à Participação Feminina no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), fortalecendo essa política nacional dentro da Justiça do Trabalho, e expandindo-a também para os cargos de cúpula, tendo em vista que nesta justiça especializada ainda se mantém expressiva desigualdade de composição no TST.

Quando se discute a presença feminina no Judiciário, os dados estatísticos sobre a ocupação de cargos por mulheres na primeira e na segunda instância, bem como o número de ministras nos tribunais superiores e no Supremo Tribunal Federal (STF), são frequentemente utilizados como principal referência para evidenciar tais desigualdades estruturais. Contudo, como já mencionado, há elementos simbólicos que escapam à leitura puramente quantitativa. Questões como a cultura institucional, os sentidos atribuídos às práticas judiciais e os padrões de comportamento esperados no ambiente forense exercem influência decisiva — ainda que menos visível — sobre o acesso e a ascensão das mulheres nas carreiras jurídicas.

Um exemplo desse obstáculo estrutural é a ausência, até 2021, da obrigatoriedade de flexão de gênero na nomeação dos cargos do Judiciário. Termos como "juiz", "desembargador" e "servidor" eram utilizados no masculino de forma genérica, mesmo quando se referiam

às mulheres, e sua adaptação à forma feminina não era exigida. Assim, até então, cargos como “juíza” ou “desembargadora” simplesmente não existiam de maneira oficial dentro do sistema judicial.

Essa situação só foi corrigida com a Resolução CNJ n. 376, de 2 de março de 2021, que tornou obrigatória a flexão de gênero nas comunicações, identificações visuais e designações de cargos no âmbito do Judiciário. Vale ressaltar que o uso dos termos femininos já era adotado por alguns tribunais, muito em função da reivindicação das próprias magistradas. No entanto, foi apenas em 2021 que essa prática deixou de depender da boa vontade institucional e passou a ser uma obrigação normativa — um marco significativo, embora tardio, na busca por representatividade simbólica no Judiciário.

6 Apontamentos Finais

A análise da trajetória das mulheres na magistratura nacional, com especial atenção ao caso do TRT da 2ª Região, permite constatar que a equiparação de gênero em alguns tribunais não ocorreu de forma espontânea ou automática, mas foi resultado de um conjunto de fatores históricos, institucionais e simbólicos que permitiram a inserção e ascensão das magistradas. Embora o concurso público tenha representado um importante instrumento de acesso mais igualitário às carreiras jurídicas, ele não garantiu, por si só, a paridade nos cargos de cúpula, o que revela a persistência de barreiras estruturais e culturais dentro do sistema de justiça brasileiro. É preciso destacar, portanto, a luta dessas mulheres que até os dias de hoje precisam superar barreiras informais, que, mesmo sem respaldo na legislação vigente, ainda são suficientes para limitar o pleno acesso de juízas aos cargos mais altos da carreira.

Nesse contexto, a Justiça do Trabalho se destaca como um caso emblemático de maior abertura à presença feminina. Isso não significa ausência de dificuldades, mas sim a existência de condições institucionais que permitiram uma presença mais efetiva das mulheres em todas as etapas da carreira. Por isso, experiências como a do TRT-2, onde a participação feminina atingiu patamares majoritários, tanto na base quanto na cúpula, devem ser consideradas exemplos relevantes para a formulação de políticas voltadas à equidade de gênero em todo o Poder Judiciário.

Ainda que o avanço observado na Justiça do Trabalho represente

um marco relevante, os dados nacionais demonstram que a plena equiparação de gênero na magistratura brasileira ainda está por ser alcançada. Nesse cenário, as políticas recentemente implementadas, como a Resolução CNJ n. 525/2023 e o Programa de Incentivo à Participação Feminina no TST e CSJT, indicam um caminho institucional promissor para a correção dessas desigualdades históricas. A médio e longo prazo, é possível vislumbrar uma magistratura mais representativa e plural, desde que se mantenha o compromisso com ações estruturais e contínuas que enfrentem os entraves simbólicos, normativos e culturais ainda vigentes nos diversos ramos do Judiciário.

Referências

BONELLI, M. G.; OLIVEIRA, F. L. de. Mulheres magistradas e a construção de gênero na carreira judicial. *Novos Estudos CEBRAP*, São Paulo, v. 39, n. 1, p. 143-163, jan./abr. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/TX8RfQBFq9kvDTtKHdpbS7t/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 5 maio 2025.

BRASIL. *Constituição (1988)*. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Decreto n. 6.596, de 12 de dezembro de 1940. Dispõe sobre a nomeação dos juizes do trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 16 dez. 1940.

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). *Diário Oficial da União*: seção 1, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

BRASIL. Decreto-lei n. 9.797, de 9 de setembro de 1946. Insere a Justiça do Trabalho na organização judiciária nacional. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 10 set. 1946.

BRASIL. Lei n. 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Institui o Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 5 jan. 1916.

BRASIL. Lei n. 6.121, de 15 de outubro de 1962. Dispõe sobre o Estatuto da Mulher Casada. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 16 out. 1962.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Concursos para provimento de cargo de juiz do trabalho substituto*: acervo de processos administrativos. São Paulo: TRT-2ª Região, 1953-2016. Arquivo institucional. Acesso mediante consulta presencial em abr. 2025.

BRESSER-PEREIRA, L. C. Da administração pública burocrática à gerencial. *Revista do Serviço Público*, Brasília, DF, v. 73, n. esp. b, p. 53-87, nov. 2022. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/8722>. Acesso em: 29 abr. 2025.

BUTLER, J. Performative acts and gender constitution: an essay in phenomenology and feminist theory. *Theatre Journal*, Baltimore, v. 40, n. 4, p. 519-531, 1988.

CONJUR – Consultor Jurídico. Mulheres são apenas 12% do 2º grau no TJ-SP, maior tribunal do país. Publicado em 8 mar. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-abr-10/mulheres-sao-40-na-primeira-instancia-mas-so-12-entre-desembargadores-no-tj-sp/>. Acesso em: 28 abr. 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). *Justiça em números 2024*. Brasília, DF: CNJ, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/05/justica-em-numeros-2024.pdf>. Acesso em: 5 maio 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). *Relatório da participação feminina na magistratura*. Brasília, DF: CNJ, 2023a. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/03/relatorio-participacao-feminina-na-magistratura-v3-20-03-23-ficha-catalografica.pdf>. Acesso em: 5 maio 2025.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Resolução n. 255, de 4 de setembro de 2018. Institui a Política Nacional de Incentivo à Participação Feminina no Poder Judiciário. *Diário da Justiça Eletrônico*: seção 1, Brasília, DF, 10 set. 2018.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Resolução n. 376, de 2 de março de 2021. Dispõe sobre a obrigatoriedade da flexão de gênero. *Diário da Justiça Eletrônico*: seção 1, Brasília, DF, 3 mar. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Resolução n. 525, de 7 de setembro de 2023. Estabelece alternância de gênero nas promoções no Judiciário. *Diário da Justiça Eletrônico*: seção 1, Brasília, DF, 8 set. 2023b.

FRAGALE FILHO, R.; MOREIRA, R. S.; SCIAMMARELLA, A. P. O. Magistratura e gênero: um olhar sobre as mulheres nas cúpulas do Judiciário brasileiro. *e-cadernos CES*, Coimbra, n. 24, 2015. Disponível em: <http://journals.openedition.org/eces/1968>. DOI: <https://doi.org/10.4000/eces.1968>. Acesso em: 24 mar. 2025.

MARQUES, T. C. N.; MELO, H. P. de. Os direitos civis das mulheres casadas no Brasil entre 1916 e 1962: ou como são feitas as leis. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 16, n. 2, p. 463-488, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/mkBHYrM8HVHmbwHsYTDmzKz/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 5 maio 2025.

MORAES, L. L. de; FLEMING, B. T. T.; ZBORIL, C. S. D. T. 70 anos do primeiro concurso da magistratura trabalhista. *Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, v. 15, n. 29, p. 245-262, jan./jun. 2023. Disponível em: https://basis.trt2.jus.br/bitstream/handle/123456789/15510/moraes_70_anos_primeiro.pdf?sequence=4&isAllowed=y. Acesso em: 5 maio 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Transformando nosso mundo*: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Nova York: ONU, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 5 maio 2025.

PESSOA, F. M. G.; PORTO, N. A. G. A vivência das mulheres na carreira da magistratura do trabalho: mapeando dificuldades e possibilidades. *Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, v. 14, n. 27, p. 42-62, jan./jun. 2022. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/213146/2022_pessoa_flavia_vivencia_mulheres.pdf?sequence=1. Acesso em: 5 maio 2025.

PINHO, L. de O. Igualdade de gênero e poder: uma análise sob a perspectiva da representatividade da mulher na magistratura. In: PIMENTA, C. M.; SUXBERGER, R. J.; VELOSO, R. C.; SILVA, F. Q. da

(org.). *Magistratura e equidade: estudos sobre gênero e raça no Poder Judiciário*. Belo Horizonte: D'Plácido, 2018.

SALADINI, A. P. S. A participação das mulheres na Justiça do Trabalho brasileira: um recorte histórico. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 12, n. 120, p. 25-43, maio 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/224595/2023_saladini_ana_participacao_mulheres.pdf?sequence=1. Acesso em: 5 maio 2025.



Ações em destaque

Programa “Pop Rua Jud” – Resolução CNJ n. 425/2021 - gestão inclusiva pelo Poder Judiciário Brasileiro

“Pop Rua Jud” program – CNJ Resolution No. 425/2021 - inclusive management by the Brazilian Judiciary

Catarina von Zuben *

Daiana Monteiro Santos **

Resumo: O presente artigo tem por objetivo analisar as atividades realizadas pelo Poder Judiciário, em especial, a Justiça do Trabalho da 2ª Região, na aplicação da Política Nacional para a População em Situação de Rua. Como metodologia empregada, utilizou-se revisão bibliográfica, legislativa e prática. A partir de um estudo do cenário social atual e do arcabouço normativo, e, ainda, com literatura e jurisprudência que destacam, analisa estratégias e ferramentas previstas para a consecução dos objetivos propostos na inclusão dessa população ao abrigo dos direitos fundamentais, em especial, da dignidade da pessoa humana. Ao final, busca analisar e expor o papel dos atores envolvidos nas dinâmicas de atendimento das pessoas em situação de rua, com o fim de obstar o aumento dessa população, tutelar quem esteja nas ruas e agir para que essa condição de extrema vulnerabilidade deixe de existir.

Abstract: *This article aims to analyze the activities carried out by the Judiciary, particularly the Labor Court of the 2nd Region, in implementing the National Policy for the Homeless Population. The methodology employed was a literature, legislative, and practical review. Based on a study of the current social scenario and the regulatory framework, as well as relevant literature and imports, it*

* Desembargadora do TRT da 2ª Região. Membro do Núcleo de Estudos *O trabalho além do direito do trabalho: dimensões da clandestinidade jurídico-laboral* da Universidade de São Paulo. Mestranda do Programa Interdisciplinar de Ciências Humanas e Sociais Aplicadas (ICHSA) da Faculdade de Ciências Aplicadas (FCA) da Unicamp - Limeira-SP. Especialista em Direito e Processo do Trabalho – Pontifícia Universidade Católica de Minas, Especialista Modalidade Extensão Universitária em Direito Constitucional Aplicado: Empresas, Estado e Indivíduos Diante da Interpretação Constitucional. Graduada em Ciências Jurídicas e Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas.

** Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Membro do Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital da Universidade de São Paulo. Mestre em Direito Social pela Université Paris 1 – Panthéon Sorbonne. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Graduada em Direito pela Universidade São Judas Tadeu.

analyzes the strategies and tools designed to achieve the proposed objectives of including this population under the protection of fundamental rights, especially human dignity. Finally, it seeks to analyze and expose the role of the actors involved in the dynamics of serving homeless people, aiming to prevent the increase in this population, protect those who provide care on the streets, and act to eliminate this condition of extreme vulnerability.

Palavras-chave: poder judiciário; sustentabilidade social; gestão social sustentável; vulnerabilidade; pessoa em situação de rua; mutirão pop rua jud.

Keywords: *judiciary; social sustainability; sustainable social management; vulnerability; homeless people; street jud pop collective.*

Sumário: 1 Introdução | 2 População em situação de rua no Brasil | 3 Política Nacional para a População em Situação de Rua | 3.1 Política Nacional para a População em Situação de Rua (PNPSR) – Decreto n. 7.053/2009 | 3.2 Resolução do Conselho Nacional de Justiça n. 425/2021 - Política Nacional de Atenção a Pessoas em Situação de Rua e suas interseccionalidades | 4 Mutirão de atendimento à população em situação de rua | 4.1 Realização e objetivos | 4.2 Participação da Justiça do Trabalho | 4.2.1 Dados | 4.3 Limitação de acesso à Justiça | 5 Conclusão

1 Introdução

A fraternidade é um princípio universal que pressupõe a solidariedade, união e respeito, embasando o convívio social.

É um valor ético incorporado no sistema jurídico de sociedades democráticas, ao lado da liberdade e da igualdade, a partir dos ideais do Iluminismo e da Revolução Francesa (artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos – 1948 - DUDH).

Pressupõe cooperação entre os povos (art. 2.1 do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais -1966 - PIDESC) (Brasil, 1992a) e a obrigação dos Estados de adotar medidas para a garantia de direitos a todos (art. 2º do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos - 1966 - PIDCP) (Brasil, 1992b).

Na Constituição Federal do Brasil de 1988, a fraternidade, embora não explícita, está presente em seu preâmbulo, ao se prever a promoção do bem de todos “sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” e no art. 3º, incisos I e IV, ao

indicar como objetivos fundamentais da República a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos.

Tem como expressão jurídica a solidariedade e deriva da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III) e da função social dos direitos, o que significa que a humanidade, como um todo, deve ser respeitada, o que pressupõe o papel ativo de todos na defesa do bem comum, principalmente na defesa dos menos assistidos como instrumento da justiça social.

Conforme apontado pelo Papa Francisco, para a construção da fraternidade, são necessárias ações concretas que envolvam inclusão social com vistas à justiça social e o bem comum (Fratelli Tutti, 2020).

Questões prementes como fluxos migratórios, mudanças climáticas e as sequelas que ainda se sentem em decorrência da pandemia de 2020 e seus impactos no mundo do trabalho trazem à reflexão o papel da Justiça brasileira, notadamente a Justiça do Trabalho, como agente de transformação social.

2 População em situação de rua no Brasil

População em situação de rua (PSR) é definida como “um grupo populacional heterogêneo, que possui em comum a pobreza extrema, os vínculos familiares interrompidos ou fragilizados e a inexistência de moradia convencional regular” (Brasil, 2023a).

A expressão “população em situação de rua” é preferida a “morador de rua”, pois aquela destaca o caráter provisório e a possibilidade de mudança de situação, isto é, não se trata de uma característica permanente dessa parcela da população e sim, de uma condição passível de ser alterada a depender das políticas públicas e de apoio social, de modo a ser uma expressão mais adequada a fim de evitar a estigmatização de pessoas que já se encontram em extrema vulnerabilidade. Além disso, o termo “morador de rua” pode inclusive passar uma imagem pejorativa, pois sugere que viver nas ruas foi uma escolha.

A população em situação de rua aumentou significativamente neste século XXI. Há registros de elevação de cerca de 211% em 10 anos, entre os anos de 2012 e 2022 (Aumento [...], 2024). Importante destacar que os dados referentes ao número de pessoas em situação de rua foram obtidos por meio do Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal¹, no qual não está computada a parte mais marginalizada dessa

1 **Cadastro Único:** O Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal (Cadastro Único) foi instituído através da Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993. É o instrumento de

população, isto é, aquela que não se beneficia de nenhuma prestação assistencial disponibilizada pelo Estado.

Além disso, existe uma parcela da população em situação de rua que omite informações por temor de sofrer outras represálias, como no caso das mulheres que evitam oficializar tal situação por temerem perder a guarda de seus filhos, ou mesmo adolescentes desacompanhados de responsáveis legais que evitam as equipes de assistência social, por medo de serem encaminhados para uma unidade de acolhimento institucional (Natalino, 2024).

Para ser inserido no Cadastro Único, municípios e outras instituições de assistência social, certos questionamentos são feitos à população e, a partir disso, ainda que os dados sejam limitados quanto à sua precisão – por inexistir um censo nacional da população em situação de rua – foi possível estabelecer um estudo de perfil das pessoas que vivem em situação de rua, conforme demonstrado abaixo (Brasil, 2023a):

- a) 90% das pessoas sabem ler e escrever, ainda que o tempo de escolaridade varia conforme a idade;
- b) 68% já tiveram emprego com registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), mesmo com o alarmante crescimento de trabalho informal no país;
- c) 87,5% corresponde a pessoas do sexo masculino. Todavia, em relação às mulheres, embora sejam minoria, elas representam 35% das responsáveis familiares entre a parcela da população em situação de rua que vive com as famílias nas ruas.

Em relação à questão racial, importante haver um destaque especial, pois está diretamente atrelada às populações de rua, uma vez são compostas de 68% das pessoas autodeclaradas negras ou pardas, superando a proporção da população brasileira que tem 55,9% da população entre negros e pardos.

Dentro desse cenário, o tempo de escolaridade entre os negros e pardos em situação de rua é menor (6,7 anos) do que os brancos (7,4 anos), bem como entre os negros e pardos o analfabetismo atinge 11% da população e entre os brancos o percentual se reduz para 7,3%, os negros e pardos recebem menos acolhimento institucional como local de repouso e permanecem mais tempo nas ruas em relação aos brancos (Brasil, 2023a).

coleta, processamento, sistematização e disseminação de informações para identificação e caracterização socioeconômica das famílias de baixa renda que residem no território nacional, sendo utilizado para o acesso e a integração de programas sociais do Governo Federal.

Constata-se, assim, uma conexão direta da população em situação de rua no país com os mais de três séculos de trabalho escravo no Brasil, somado ao negligenciamento dos governos após a abolição da escravidão. Não bastasse a exploração desumana dos trabalhadores negros antes de 1888, a libertação, sem garantir proteção social, educação e emprego a esses trabalhadores e suas famílias, representou a perpetuação do abuso, exploração e tratamento desumano. Mais grave ainda, além de toda omissão do Estado e sociedade, instalou-se um cenário de perseguição dessa população por meio da criação de leis punitivas como a tipificação da vadiagem no Código Penal de 1890² (Brasil, 1890).

O cenário dramático acima relatado e o crescimento da população em situação de rua demanda atuação imediata no sentido de barrar as causas do ingresso da população a situações de extrema vulnerabilidade, assim como de agir para o restabelecimento de uma vida minimamente digna, dentro dos postulados constitucionais fundamentais que regem nosso país.

Partindo-se da transitoriedade característica da população em situação de rua, busca-se compreender, assim, as causas que levam as pessoas ao extremo de viver nas ruas. Dentre as principais justificativas trazidas, destacam-se as seguintes:

- a) econômicas: decorrente do desemprego e trabalho informal em condições precárias e também em função da maior aglomeração em centros urbanos gerando déficit e elevado custo habitacional nos grandes centros, com dificuldades de manter um imóvel, como pagar aluguel. O dinamismo econômico do município atrai a população mais pobre, a exemplo do município de São Paulo, cidade onde se concentra proporcionalmente o maior número de pessoas em situação de rua no país;
- b) interpessoais/individuais: fragilização ou ruptura de vínculos sociais, particularmente os familiares e comunitários, incluindo relações de amizade. Tais situações cresceram significativamente

2 **CAPÍTULO XIII - DOS VADIOS E CAPOEIRAS** - "Art. 399. Deixar de exercitar profissão, officio, ou qualquer mister em que ganhe a vida, não possuindo meios de subsistencia e domicilio certo em que habite; prover a subsistencia por meio de occupação prohibida por lei, ou manifestamente offensiva da moral e dos bons costumes:

Pena - de prisão cellullar por quinze a trinta dias."

"Art. 402. Fazer nas ruas e praças publicas exercicios de agilidade e destreza corporal conhecidos pela denominação capoeiragem; andar em correrias, com armas ou instrumentos capazes de produzir uma lesão corporal, provocando tumultos ou desordens, ameaçando pessoa certa ou incerta, ou incutindo temor de algum mal:

Pena - de prisão cellullar por dous a seis mezes."

durante a Pandemia do COVID-19. Os vínculos de cidadania, como a privação do direito à proteção social ou de registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social, revelaram-se igualmente como gatilhos de ingresso de indivíduos e famílias à situação de rua. Há, ainda, o drama vivido por egressos do sistema prisional, os quais correspondem a uma importante parte das pessoas em situação de rua e sofrem imensa dificuldade para se ressocializarem e (re) inserirem no mercado de trabalho por serem estigmatizados e, quando muito, conseguem tão somente trabalhos degradados e degradantes, o que representa uma das principais causas de reincidência criminal no Brasil (Karam, 2015);

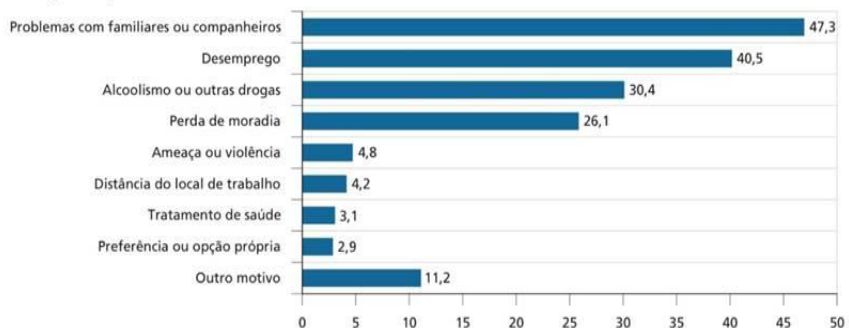
- c) saúde mental, com destaque para enfermidades relacionadas ao uso abusivo de álcool e outras drogas, problemas também intensificados durante a Pandemia do COVID-19, pois a saúde mental se fragilizou ainda mais com a necessidade de isolamento, desemprego e conflitos familiares, agindo perante a população mais vulnerável como um gatilho e uma porta de entrada para a vida nas ruas. Incapacidades físicas parciais ou totais, conjugadas ou não com doenças mentais, também podem causar a exclusão do mercado de trabalho e ser o estopim para buscar a sobrevivência nas ruas.

Em relatório realizado em 2024 pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) sobre a população em situação de rua, foram apresentados os percentuais das causas auto declaradas da situação de rua (Brasil, 2023a):

GRÁFICO 1

Principais motivos que levaram à situação de rua¹

(Em %)



Fonte: Cadastro Único, ago. 2023.

Elaboração do autor.

Nota: ¹ Com base em questionário no formato múltipla escolha.

Consoante o gráfico acima, não obstante apareçam os motivos familiares como os mais frequentemente relatados, a dimensão econômica se manifesta em três motivos, quais sejam, desemprego, perda de moradia e distância do local de trabalho que, somados, superam a primeira causa citada.

Demais disso, as causas acima elencadas comumente se associam nas justificativas trazidas pela população em situação de rua, conforme gráfico abaixo (Brasil, 2023a):

TABELA 3

Intersecção entre os principais motivos que levaram à situação de rua
(Em %)

	Motivação econômica	Problemas com familiares ou companheiros	Motivos de saúde
Entre os que relatam motivação econômica	-	37	27
Entre os que relatam problemas com familiares ou companheiros	42	-	34
Entre os que relatam motivos de saúde	44	50	-

Fonte: Cadastro Único, ago. 2023.
Elaboração do autor.

A partir das informações acima, verifica-se que a associação mais forte se dá entre o desemprego e a perda de moradia, ou seja, relacionada a questões econômicas.

O crescimento da população em situação de rua, ainda que, para a maioria, seja uma condição transitória, acende um alerta social, pois esse estado de extrema vulnerabilidade provoca uma invisibilidade jurídica e social para essas pessoas, muitas sem acesso a auxílios do Estado até por não ter documentos de identidade para dar o primeiro passo, ou mesmo por medo de acessar instituições públicas ou privadas ou, ainda, optar por não fazê-lo com temor de sofrer o extravio dos poucos pertences que lhes restam quando proibidos de acessar esses estabelecimentos com eles.

Daí a necessidade de se adotar políticas públicas para atender esse público de modo a viabilizar o acesso a direitos, serviços públicos e outros benefícios como meio de prover sua saída das ruas.

3 Política Nacional para a População em Situação de Rua

3.1 Política Nacional para a População em Situação de Rua (PNPSR) – Decreto n. 7.053/2009

Em 2009, com o propósito de propiciar meios de assistência à população em situação de rua no país, por meio de cooperação entre a União e demais entes federativos, foi editado o Decreto n. 7.053/2009.

O mencionado Decreto tem por finalidade determinar princípios, diretrizes e objetivos em atenção a essa parcela da população que vive em extrema vulnerabilidade, no ensejo de buscar a cooperação entre a União e demais Estados e Distrito Federal para estabelecer comitês de acompanhamento e monitoramento dessa população e para assegurar a seus direitos fundamentais e sociais.

Dentre as diretrizes e objetivos trazidos pela norma em comento buscou-se ampliar o conhecimento e o monitoramento sobre essa parcela da população e da rede de cobertura de serviços públicos e assistenciais, com estudos coletivos e individualizados, de maneira a viabilizar o direito a uma moradia digna, a segurança alimentar, saúde, educação, cultura, lazer, esporte, trabalho e renda.

Foi definida a implantação da Política de forma descentralizada por cada ente da Federação. Não obstante a descentralização de sua aplicação tenha respeitado a autonomia de gestão, isso resultou em baixa efetividade da norma, pois, até o ano de 2020, ou seja, num espaço de onze anos, apenas cinco estados e quinze municípios haviam aderido (STF [...], 2023)³.

No intuito de dar efetividade e amplitude ao Decreto 7.053/2009, foi proposta Ação de Descumprimento de Preceitos Fundamentais (ADPF) n. 976/DF perante o Supremo Tribunal Federal (Brasil, 2023b), fundamentando-se nas condições desumanas de vida decorrentes de omissões estruturais dos três níveis federativos dos Poderes Executivo e Legislativo, destacando as seguintes violações de preceitos fundamentais expressamente previstos na Lei Maior⁴: direito social à saúde (art. 6º; art. 23, inciso II; art. 24, inciso XII; art. 194; art. 196; art. 197; art. 198; art. 199 e art. 200), o direito fundamental à vida (art. 5º, caput; art. 227 e art. 230), o direito fundamental à igualdade (art. 5º, caput, e art. 196), o fundamento da República Federativa de dignidade da pessoa humana (art. 1º,

3 Até 2020 apenas 5 estados Distrito Federal, Bahia, Paraná, Rio Grande do Sul e Pernambuco e 15 municípios aderiram à PNPSR, sendo e os municípios de São Paulo (SP), Goiânia (GO), Curitiba (PR), Maceió (AL), Porto Alegre (RS), Florianópolis (SC), Rio Branco (AC), Uberaba (MG), Recife (PE), Passos (MG), Novo Hamburgo (RS), Foz do Iguaçu (PR), Serra (ES), Juiz de Fora (MG), Fortaleza (CE) aderiram à PNPSR. (ADPF n. 976/DF).

4 A ADPF 976/DF apresentada conjuntamente pela Rede Sustentabilidade, Partido Socialismo e Liberdade (PSOL) e Movimento dos Trabalhadores Sem Teto (MTST).

inciso III), direito social à moradia (art. 6º) e, por fim, o objetivo fundamental da República Federativa de construir uma sociedade justa e solidária (art. 3º, inciso I).

Ainda, dentre os argumentos apresentados, os autores da ação destacam as graves violações dos direitos humanos das pessoas em situação de rua, tendo a situação se tornado mais aguda no período pós-pandêmico, com a intensificação da crise econômica no país, sem, contudo, haver políticas públicas eficazes para atender esse grupo extremamente vulnerável e nem mesmo ter conhecimento concreto do número e reais condições de vida das pessoas nessa condição, evidenciando, assim, a “completa omissão estatal” (Brasil, 2023b).

Em decisão monocrática proferida em julho de 2023, o Ministro Alexandre de Moraes ressaltou ser necessário voltar a atenção aos direitos dessas pessoas a partir da observância de três eixos: “evitar a entrada nas ruas; garantir direitos enquanto o indivíduo está em situação de rua; e promover condições para saída das ruas” (Brasil, 2023b). Nesse sentido, reconhecida a omissão estatal após 13 anos da edição do Decreto n. 7.053/2009, determinou ao Poder Executivo Federal, a elaboração de Plano de Ação e Monitoramento para a efetiva implantação da Política Nacional para População em Situação de Rua, com a participação de outros órgãos. Ainda, especificou as medidas mínimas a serem adotadas:

- a) criação de estudo anual da população em situação de rua, bem como de instrumentos de diagnóstico permanente, com identificação de perfil, necessidades, procedência, etc;
- b) desenvolvimento de mecanismos para mapear essa população em censo realizado pelo IBGE;
- c) fiscalizar os processos de despejo no país e seu impacto nas pessoas em situação de rua, bem como incorporar esse grupo na Política Nacional de Habitação;
- d) formação e treinamento de agentes públicos para promover o tratamento humanizado e não violento da população de rua, com especial atenção aos “hiperhipossuficientes”⁵;
- e) avaliar a adoção de programas de transferência de renda;
- f) previsão de canal direito de denúncias contra violência;

5 São consideradas “hiperhipossuficientes” as pessoas que acumulam vulnerabilidades, isto é, além de estarem em situação de rua, se inserem entre as minorias no país que demandam maior atenção, como no caso das mulheres, população LGBTQIAP+, negros, crianças, pessoas com deficiência, etc.

- g) medidas para garantir padrões de qualidade, segurança e higiene nos centros de acolhimento;
- h) formulação de políticas a incentivar a saída das pessoas da situação de rua por meio de programas de formação para o mercado de trabalho, de emprego, bem como possíveis incentivos fiscais para fomentar a contratação de trabalhadores em situação de rua, possibilitando, inclusive, parcerias público privadas;
- i) desenvolver programas e campanhas de prevenção de suicídio junto a essa população e;
- j) elaboração de programas educacionais de combate a aporofobia⁶ e combate à discriminação institucional.

Aos Poderes Executivos Municipais, com abrangência aos demais entes federativos, nos limites de sua competência, ainda foi determinada a adoção de medidas mais concretas na execução direta dos serviços públicos voltados à população em situação de rua, como garantia da segurança pessoal e de seus bens; vedação do recolhimento forçado de seus pertences, da limitação do direito de ir e vir e do tratamento hostil e discriminatório; a criação de locais seguros e adequados para armazenamento de bens e guarda de animais; disponibilização de bebedouros, banheiros públicos e lavanderias sociais; realização periódica de mutirões de cidadania para a regularização de documentação, cadastros governamentais e inserção nas políticas públicas existentes e divulgação prévia de alertas meteorológicos e disponibilização de barracas nas regiões onde os centros de acolhimento não comportarem a demanda.

Assim, à míngua de haver uma lei editada pelo Poder Legislativo para tutelar as pessoas em situação de rua, obstar o crescimento dessa condição e promover meios eficazes para sua saída, a Suprema Corte, por meio da ADPF n. 976/DF, deu efetividade ao Decreto editado pelo Poder Executivo Federal, n. 7.053/2009, para dar eficácia à norma e, conseqüentemente, evitar que as políticas públicas à população em situação de rua estejam sujeitas aos direcionamentos ideológicos e políticos do momento.

6 “o direcionamento a um indivíduo que possui algum traço que o identifica como pertencente a determinado grupo; a atribuição a este grupo características difamatórias; a incitação ao desprezo social a esse determinado grupo; o entendimento de possuir uma superioridade em relação ao grupo, resultado de desigualdade estrutural; e o não reconhecimento do outro como sujeito, e sim como objeto de desprezo e rejeição.” (Cortina, 2020 *apud* Brasil, 2023b)

3.2 Resolução do Conselho Nacional de Justiça n. 425/2021 - Política Nacional de Atenção a Pessoas em Situação de Rua e suas interseccionalidades

Com o propósito de dar aplicabilidade ao Decreto n. 7.053/2009 no âmbito do Poder Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), editou, em 2021, a Resolução n. 425, cujo objetivo foi instituir a Política Nacional de Atenção a Pessoas em Situação de Rua e suas interseccionalidades.

A Resolução n. 425/2021 do CNJ dispõe sobre diretrizes, princípios e conceitos que merecem ser destacados, pois norteiam a atuação de todas as esferas do Poder Judiciário e outras entidades públicas e privadas para sua efetividade.

Com o fim de destacar a importância do direito fundamental previsto na Constituição Federal de 1988, artigo 5º, XXXV, a Resolução n. 425/2021, do CNJ, inicia sua redação (artigo 1º, inciso I), ressaltando o amplo acesso à Justiça às pessoas em situação de rua e, para que esse direito seja efetivo, é necessário que o processo seja célere e simplificado de modo a superar as barreiras econômicas e sociais inerentes às múltiplas vulnerabilidades vividas por essa população.

Em seguida, no inciso II, de forma não exaustiva e com o objetivo de respeitar a individualidade de cada pessoa em situação de rua, dispõe sobre a abrangência de aplicação da Política:

II - considerar a heterogeneidade da população em situação de rua, notadamente quanto ao nível de escolaridade, naturalidade, nacionalidade, identidade de gênero, características culturais, étnicas, raciais, geracionais e religiosas, e com atenção aos aspectos interseccionais no atendimento a essa população, pensando em mulheres, população LGBTQIA+, crianças e adolescentes, pessoas idosas, pessoas convalescentes, população negra, pessoas egressas do sistema prisional, migrantes, povos indígenas e outras populações tradicionais, pessoas com deficiência, com especial atenção às pessoas em sofrimento mental, incluindo aquelas que fazem uso abusivo de álcool e outras drogas, exigindo tratamento equitativo e políticas afirmativas, para assegurar o gozo ou exercício dos direitos, nos termos do art. 5º da Convenção Interamericana contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância (Brasil, 2022)⁷

⁷ "Artigo 5. Os Estados Partes comprometem-se a adotar as políticas especiais e ações afirmativas necessárias para assegurar o gozo ou exercício dos direitos e liberdades fundamentais de pessoas

Dentre os objetivos constantes no artigo 1º da Resolução sob análise, vale destacar a necessidade de se realizar estudos e levantamentos estatísticos sobre ações judiciais que envolvam pessoas em situação de rua, especialmente no tocante a crianças, adolescentes, pessoas com deficiência e mobilidade reduzida.

Para maior efetividade da Política, deverão os órgãos do Poder Judiciário buscar atuação articulada com os demais poderes e outras instituições de assistência social e habitação, como os Centros de Referência de Assistência Social (CRAS), Centros de Referência Especializado em Assistência Social (CREAS) e outras organizações da sociedade civil.

O artigo 2º da Resolução conceitua a população em situação de rua de forma ampla, tendo por eixo comum a “extrema pobreza”; isto é, não se limita às pessoas efetivamente em situação de rua, mas também àquelas que residam em áreas degradadas e em unidades de acolhimento, conforme abaixo citado:

Art. 2º Para os efeitos desta Política, considera-se população em situação de rua o grupo populacional heterogêneo que possui em comum pobreza extrema, eventuais vínculos familiares interrompidos ou fragilizados e a inexistência de moradia convencional regular, e que utiliza os logradouros públicos e as áreas degradadas como espaço de moradia, sociabilidade e sustento, de forma temporária ou permanente, bem como as unidades de acolhimento para pernoite temporário ou como moradia provisória.

Em seguida, a Resolução elenca os princípios que norteiam a Política, destacando, dentre eles, normas previstas na Constituição Federal e outros mais voltados à tutela das pessoas em situação de rua, considerando os direitos que lhes são comumente violados, tendo por essência os valores da fraternidade e solidariedade, sendo eles:

Art. 3º A Política de que trata esta Resolução será orientada pelos seguintes princípios:

I – respeito à dignidade da pessoa humana;

ou grupos sujeitos a discriminação ou intolerância, com o propósito de promover condições equitativas para a igualdade de oportunidades, inclusão e progresso para essas pessoas ou grupos. Tais medidas ou políticas não serão consideradas discriminatórias ou incompatíveis com o propósito ou objeto desta Convenção, não resultarão na manutenção de direitos separados para grupos distintos e não se estenderão além de um período razoável ou após terem alcançado seu objetivo.”

- II – não-criminalização das pessoas em situação de rua;
- III – promoção do acesso aos direitos de cidadania e às políticas públicas;
- IV – respeito à autonomia das pessoas em situação de rua ou com trajetória de rua e seu reconhecimento como sujeitos de direito, a quem deve ser assegurada sua participação nos processos decisórios sobre sua própria vida e questões coletivas a elas pertinentes;
- V – inafastabilidade do acesso à jurisdição de pessoas em situação de rua em função da exclusão digital, falta de identificação civil, ausência de documentos públicos, ausência de residência fixa, dificuldade de comunicação e tratamento burocratizado;
- VI – compreensão da pessoa em situação de rua como sujeito integral, a partir do reconhecimento como um sujeito de direitos com dimensões integrais, tais como aspectos psíquicos, físicos e sociais, como componentes indissociáveis e interdependentes;
- VII – reconhecimento observância da igualdade racial das pessoas em situação de rua, com enfoque enfrentamento ao racismo estrutural e institucional;
- VIII – reconhecimento dos direitos da criança, com vedação de práticas repressivas, mediante proteção das crianças e adolescentes em situação de rua contra a exploração de seu trabalho e de todas as formas de violência, bem como do caráter excepcional da privação de liberdade de adolescentes;
- IX – atuação voltada à redução de riscos e danos físicos e sociais, com vedação das práticas repressivas e de diagnóstico, prescrição, indicação ou determinação forçada de tratamentos terapêuticos, manicomiais ou religiosos para pessoas em situação de rua ou que façam uso abusivo de álcool e outras drogas;
- X – atuação comprometida contra toda forma de violência contra as pessoas em situação de rua, com destaque para a violência institucional, por meio da adoção todas as diligências e medidas cabíveis para prevenção, apuração e responsabilização nesses casos;
- XI – trabalho colaborativo e em rede entre atores institucionais envolvidos com a política, para alinhamento de protocolos e fluxos de trabalho, com visão holística e empática acerca da complexidade da pessoa em situação de rua, a fim de permitir uma abordagem multidimensional; e
- XII – não estigmatização e uso de linguagem que não reforce preconceitos e visões higienistas em relação à população em situação de rua.”

Em relação às medidas administrativas de inclusão a serem adotadas pelos tribunais, a redação da Resolução destaca a necessidade de se dar tratamento prioritário, sem burocracia e de forma humanizada às pessoas em situação de rua.

Nesse sentido, assegura a norma o livre acesso às dependências do Poder Judiciário pelas pessoas em situação de rua, sendo vedado obstar tal direito em razão das vestimentas, condições de higiene pessoal, identificação civil, comprovante de residência ou outros documentos, pelo fato de não estar acompanhado por responsável em caso de menores de dezoito anos, bem como se estiver portando pertences pessoais mais volumosos (fato comum para esse público, por não ter onde deixar seus bens). Assim, dadas as condições precárias de vida dessa população, o respeito à sua dignidade deve ser garantido de modo a ser fundamental a formação de magistrados, servidores e demais profissionais que atuam nas unidades judiciárias, inclusive aqueles que controlam o acesso, com o fim de promover tratamento humanizado e acolhedor.

Além disso, considerando a dificuldade de acesso e mesmo o temor de acessar os fóruns e tribunais, a Resolução estabelece também a importância de se realizar atendimento itinerante, isto é, do Poder Judiciário se deslocar até onde está a população em extrema vulnerabilidade que, conforme dito acima, tende a se concentrar em grandes centros ou em regiões mais periféricas. É igualmente fundamental a entrega de cartilhas, guia didático ou outros materiais que levem informações de acesso à Justiça. São caminhos designados ao Poder Judiciário para aproximar a sociedade e atender a todos os cidadãos, independentemente de sua condição econômica ou social.

A Resolução n. 425/2021, do CNJ, destaca, em seu artigo 8º, os cuidados a serem adotados nos processos judiciais nos quais ao menos uma das partes seja pessoa em situação de rua. Além do atendimento desburocratizado e humanizado, prevê a norma a existência de 'destaque' no processo quanto à extrema vulnerabilidade da parte processual de modo se tornar visível a quem for manipular os autos ao longo do seu trâmite⁸, sendo vedado, contudo, o uso da ferramenta em prejuízo da parte em situação de rua ou qualquer outro tratamento discriminatório ou estigmatizante.

Ressalta a norma do CNJ a necessidade de conduzir tais processos judiciais de forma mais célere e com a concentração da produção de

8 Quanto a esse destaque, o sistema do Processo Judicial Eletrônico disponibiliza a inserção de "prioridade" com a justificativa de tratar-se de pessoa em situação de rua.

provas em audiência e, dada a dificuldade de notificar as pessoas em situação de rua, entende-se por aconselhável evitar o adiamento com redesignação de audiências e, se pendente algum documento público (documento de identificação, por exemplo), atuar, de ofício, para buscar em outros órgãos públicos, de cadastro ou cartórios de registro civil, as informações necessárias.

Demais disso, não obstante a formalidade legalmente exigida para se ingressar com ação judicial, uma vez mais, por se tratar de população em extrema vulnerabilidade, a Resolução recomenda a substituição de comprovante de endereço residencial por mera declaração de referência a albergue, Centro de Acolhida, CRAS, CREAS, Centro Pop, entre outros.

Em vista das peculiaridades a serem adotadas no atendimento inicial, de acesso a órgãos públicos, no trâmite processual e realização de audiências, reitera-se ser substancial a formação ampla e contínua de todos os profissionais que tiverem algum contato, pessoal ou por meio de ação judicial, com pessoas em situação de rua, para que sua dignidade e demais direitos sejam preservados.

4 Mutirão de atendimento à população em situação de rua

4.1 Realização e objetivos

No estado de São Paulo os mutirões de atendimento a pessoas em situação de rua possuem a coordenação do Tribunal Regional Federal da 3ª Região e atua por meio de um Comitê POP RUA com a participação de diversas instituições do setor público e privado, dentre elas o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2).

Os mutirões são realizados em diversos municípios do estado de São Paulo e o TRT-2 atua naqueles vinculados à sua competência territorial.

A finalidade dos mutirões é concretizar a Política Nacional de Atenção a Pessoas em Situação de Rua, por meio de atuação direta do Poder Judiciário, em parceria com dezenas de outras entidades do poder público federal, estadual e municipal, além de organizações da sociedade civil, nos termos da Resolução n. 425/2021, do CNJ. Pretende-se com isso solucionar rapidamente as demandas atinentes a esse público que, muitas vezes sofre a negação de direitos mínimos em razão de preconceito, excesso de burocracia e falta de treinamento adequado.

A realização de mutirões busca solucionar pendências legais, além de dar atendimentos de saúde, assistenciais, doações de roupas,

itens de higiene, cuidados pessoais e de animais de estimação, entre outros serviços, à população em situação de rua na intenção de concluir o atendimento preferencialmente no mesmo dia. Ou seja, os mutirões viabilizam não apenas dar um acolhimento humanizado a pessoas em extrema vulnerabilidade, mas também desburocratizar serviços públicos, visando à retirada dessa população da situação de rua.

Dentre os atendimentos realizados, destacam-se aqueles promovidos pelo Poder Judiciário, Defensoria Pública, INSS, realização de perícias, Receita Federal, Caixa Econômica Federal, Ministério Público, Exército, CADÚNICO, vacinas, testes de saúde, alimentação, assistência social, saúde, emprego, Ordem dos Advogados do Brasil, atendimento a mulheres e LGBTQIAP+, universidades, ouvidoria de direitos humanos, dentre outros.

Na dinâmica dos mutirões, previamente ao acesso aos serviços oferecidos, as pessoas interessadas devem passar por uma triagem na qual são dadas orientações e informações para definir os atendimentos e, em seguida, voluntários – conhecidos por “anjos” – acompanham as pessoas aos locais de atendimento, conforme sua necessidade, buscando promover um acolhimento humanizado e rápido.

4.2 Participação da Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho, por sua natureza social, sempre agiu de forma mais inclusiva, porquanto atua como guardião dos direitos trabalhistas e fundamentais e está mais próxima da população - trabalhadores e empregadores - assegurando, inclusive o direito de ação por meio do “*jus postulandi*” (desacompanhado de advogado).

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região busca promover um atendimento humanizado às partes processuais e, com a edição da Resolução n. 425/2021, do CNJ, outras medidas têm sido adotadas, como a participação em mutirões de atendimento a pessoas em situação de rua e, desde 2024, houve a retomada da Justiça itinerante, levando a Justiça do Trabalho de São Paulo às cidades mais distantes do regional.

A atuação itinerante da Justiça do Trabalho, tanto nos mutirões como nos deslocamentos de unidade móvel aos municípios onde não há fórum trabalhista, é fundamental não apenas para aproximar o Poder Judiciário da sociedade, mas também para garantir o acesso à Justiça a todos que, por falta de condição econômica ou conhecimento, não buscam a reparação de direitos violados.

Nas atividades itinerantes, a Justiça do Trabalho de São Paulo, na presença de magistradas e magistrados e servidores públicos, presta variados serviços jurisdicionais, como esclarecer dúvidas sobre processos judiciais e demais questões relacionadas ao trabalho, atermações verbais para o ingresso de ações por meio do “*jus postulandi*”, havendo, inclusive, a possibilidade de serem proferidas decisões judiciais de imediato (antecipação dos efeitos da tutela), como nas hipóteses de expedição de alvará judicial, baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social, dentre outros atos. Na hipótese de ingresso de ação judicial com audiência futura, todas as orientações são dadas de forma impressa e verbal, bem como opções de contato, caso necessário.

Reitera-se, ainda, ser fundamental exercer um atendimento acolhedor, sem julgamento pessoal em face das pessoas que buscam o Judiciário, sendo vedada qualquer forma de preconceito e estigmas. Além disso, o atendimento a esse público deve ser realizado de forma compreensiva e proativa na solução dos problemas, ainda que as informações sejam imprecisas, pois, não raramente, em razão das negativas inerentes à vida nas ruas, essa população, tratada habitualmente de maneira discriminatória, tende a ser mais inquieta e irritadiça. Daí ser imprescindível saber lidar com esse público com serenidade, equilíbrio e buscar todas as soluções possíveis.

Nas ocasiões em que realizadas atermações verbais, importante, quando possível, dar prioridade a soluções imediatas (como baixa na Carteira de Trabalho e Previdência Social, expedição de alvarás judiciais de levantamento de valores ou para saque do FGTS ou, ainda, para habilitação no seguro desemprego). Quando designada audiência, as informações devem ser claras e precisas sobre os processos distribuídos no mutirão “POP RUA JUD”, datas de audiência, local, endereço, etc., além de constar na própria petição inicial e no sistema de Processo Judicial Eletrônico a referência de se tratar de pessoa em situação de rua a fim de garantir as prioridades necessárias para ter seu direito de acesso à Justiça efetivado.

Seguindo a hermenêutica da Resolução n. 425/2021, sensibilidade, paciência e tolerância são qualidades essenciais no tratamento dado às pessoas em situação de rua, não apenas no momento da distribuição da ação, mas igualmente durante as audiências e atendimento nos fóruns. Sendo assim, deve ser garantido o livre acesso aos prédios públicos e disponibilizado local seguro para guarda de objetos pessoais, dado que é comum se deslocarem com todos os seus pertences por receio de perdê-los de alguma forma.

4.2.1 Dados

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região atuou em mutirões “POP RUA JUD” nos municípios de Osasco, Guarulhos, Santos, Santo André, São Bernardo do Campo e na cidade de São Paulo, nos eventos ocorridos em Itaquera, Praça da Luz e Praça da Sé.

Até o ano de 2024, o TRT da 2ª Região participou de sete mutirões, cujos atendimentos resultaram, ao todo, na realização de 190 (cento e noventa) pesquisas processuais, 128 (cento e vinte e oito) orientações verbais, 1069 (mil e sessenta e nove) trabalhos de triagem como “anjo”, 35 (trinta e cinco) ações trabalhistas ajuizadas por meio de atermiação verbal e quatro delas resultaram na concessão de benefícios sociais e previdenciários.

Outrossim, entre as ações propostas houve decisões judiciais com antecipação dos efeitos da tutela para liberação de alvarás judiciais sobre depósito recursal em processo transitado em julgado, expedição de alvarás para habilitação no seguro desemprego e soerguimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), além de consultas e atendimentos relacionados a processos em trâmite em tribunais de outros estados, porquanto, conforme mencionado acima, deve-se envidar todos os esforços possíveis para solucionar a demanda que surge nos mutirões, pois a debilidade econômica e social pede urgência.

4.3 Limitação de acesso à Justiça

Os trabalhos realizados nos mutirões de atendimento a pessoas em situação de rua propiciam conferir maior dignidade a essa parcela da população que vive em condições de extrema vulnerabilidade.

No tocante ao acesso à Justiça do Trabalho, a população em situação de rua enfrenta diversos obstáculos que tornam a participação dos Tribunais do Trabalho nesses mutirões e em outras atividades itinerantes ainda mais essencial, pelas seguintes razões:

- a) dificuldade de contratação de advogado, porquanto trabalhadores em situação de rua não possuem, em regra, endereço fixo e telefone para contato e alguns têm seus documentos pessoais e/ou aqueles relacionados ao trabalho exercido extraviados, não despertando o interesse da advocacia privada pelo risco de se perder contato com a parte;

- b) ausência de atendimento em matéria trabalhista nas unidades da Ordem dos Advogados do Brasil;
- c) a Defensoria Pública da União, embora designada expressamente pelo texto constitucional (artigo 134, “caput”, da CF/88) e pela Lei Complementar n. 80/1994 (artigos 14º, “caput” e 20¹⁰ a 22) (Brasil, 1994), quanto ao dever de agir em defesa de direitos individuais ou coletivos de pessoas necessitadas, inclusive na Justiça do Trabalho, não atua, em regra, em prol dos direitos dos trabalhadores, ainda que necessitados, sob a justificativa de não possuírem contingente suficiente de profissionais para tanto e por ter atuação voltada para a Justiça Federal e não para as Justiças Especializadas, como a Justiça do Trabalho (Moraes, 2025);
- d) os sindicatos costumam representar apenas trabalhadores associados às suas entidades (Dias; Santos; Santos, 2023).

Demais disso, para garantir o efetivo acesso à Justiça para a população em situação de rua, é imprescindível priorizar esse princípio frente às regras de competência territorial, eis que, não raramente os trabalhadores que perdem sua fonte de sustento e moradia se deslocam aos grandes centros para buscar algum meio de sobrevivência e, quando não conseguem, permanecem em situação de rua nesses mesmos locais. Nessas hipóteses, para eventual ingresso perante o Judiciário, recomenda-se que seja considerada a competência do local de residência, ainda que em situação provisória, não podendo ser exigido do trabalhador em extrema vulnerabilidade econômica e social o deslocamento para outra região para poder ter acesso à Justiça, nem mesmo a realização de audiência virtual, porquanto significativa parte dessa população também vive a exclusão digital por não ter acesso a equipamentos eletrônicos para tanto. Tal exigência viola não apenas o direito fundamental de acesso à Justiça (artigo 5º, XXXV da Constituição Federal), mas também à dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, artigo 1º, III, da Constituição.

9 “Art. 14. A Defensoria Pública da União atuará nos Estados, no Distrito Federal e nos Territórios, junto às Justiças Federal, do Trabalho, Eleitoral, Militar, Tribunais Superiores e instâncias administrativas da União”.

10 “Art. 20. Os Defensores Públicos Federais de 2ª Categoria atuarão junto aos Juízos Federais, aos Juízos do Trabalho, às Juntas e aos Juizes Eleitorais, aos Juizes Militares, às Auditorias Militares, ao Tribunal Marítimo e às instâncias administrativas”.

5 Conclusão

Mediante estudo da legislação existente e revisão de literatura, pode-se concluir que a preocupação com a sustentabilidade em seu aspecto social, embora incipiente, é crescente, principalmente no âmbito do Poder Judiciário brasileiro que tem mostrado ações efetivas no desenvolvimento social.

Tais ações, no tocante às pessoas em situação de rua, demandam a aplicação de uma política multidisciplinar para trabalhar diversos sentidos, concomitantemente ou de acordo com a necessidade, dentro de quatro principais eixos, sendo eles: saúde (física e mental), educação, trabalho e, com maior urgência, moradia.

Fundamental a atuação eficaz do Estado, em todas as suas esferas, para evitar que mais pessoas venham a se somar à população em situação de rua, mas não menos importante, é necessário garantir qualidade de vida àqueles que já se encontram nessa situação, de modo a incutir na mente das pessoas o desejo de superar a situação de rua, e não limitar esforços para o fim dessa condição degradante, com acesso à renda digna, moradia, emprego, saúde, educação e todos os demais direitos fundamentais que norteiam o Estado brasileiro. É a realização da fraternidade como essência da dignidade da pessoa humana.

É um novo papel do Estado brasileiro, como um todo, como agente transformador de si próprio e da sociedade, promovendo mudanças internas e fomentando o desenvolvimento social e, em se tratando dos cidadãos em situação de rua, essa transformação será positiva se houver efetiva participação dessa população de forma ativa na construção e execução das políticas e na solução dos problemas conforme suas necessidades reais, aderindo, assim, à reivindicação: “Não fale de nós, sem nós!” (Aumento [...], 2024).

Referências

AUMENTO da população em situação de rua. Programa Participação Popular. Brasília, DF: TV Câmara, 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/tv/1033592-aumento-da-populacao-em-situacao-de-rua-24-01-2024>. Acesso em: 26 abr. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)] *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 18 maio 2025.

BRASIL. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Promulgada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 10 dez. 1948. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d592.htm. Acesso em: 18 maio 2025.

BRASIL. Decreto n. 591, de 6 de julho de 1992. Promulga o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 16 de dezembro de 1966. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 9 jul. 1992a. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 18 maio 2025.

BRASIL. Decreto n. 592, de 6 de julho de 1992. Promulga o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, 9 jul. 1992b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 18 maio 2025.

BRASIL. *Decreto n. 847, de 11 de outubro de 1890*. Promulga o código penal. Brasília, DF: Presidência da República, 1890. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1851-1899/d847.htm. Acesso em: 5 jan. 2025.

BRASIL. *Decreto n. 10.932, de 10 de janeiro de 2022*. Promulga a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância, firmado pela República Federativa do Brasil, na Guatemala, em 5 de junho de 2013. Brasília, DF: Presidência da República, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D10932.htm. Acesso em: 28 abr. 2025.

BRASIL. *Lei Complementar de 12 de janeiro de 1994*. Organiza a Defensoria Pública da União, do Distrito Federal e dos Territórios e prescreve normas gerais para sua organização nos Estados, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp80.htm. Acesso em: 8 maio 2025.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. Secretaria

Nacional de Promoção e Defesa dos Direitos Humanos. *População em situação de rua*: diagnóstico com base nos dados e informações disponíveis em registros administrativos e sistemas do Governo Federal. Brasília, DF: 2023a. 39 p. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/populacao-em-situacao-de-rua/publicacoes/relat_pop_rua_digital.pdf&ved=2ahUKEwii1peE8lyNAXVGIJUCHV5BDrMQFnoECBkQAQ&usg=AOvVaw1_gPC4fOa3_OsbmzkVzCjL. Acesso em: 28 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação de Descumprimento de Preceitos Fundamentais n. 976/DF*. Brasília, DF, 25 de julho de 2023b. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=511160&ori=1> Acesso em: 13 abr. 2025.

DIAS, Clara Angélica G. C.; SANTOS, Necéssio Adriano; SANTOS, Fábio R. Responsabilidade civil do Estado e o acesso à Justiça: o papel da defensoria pública no Sistema Trabalhista Brasileiro. *Revista Contribuciones de las Ciencias Sociales*, São José dos Pinhais, v. 16, n. 11, p. 28250-28267, 2023. DOI: 10.55905/revconv.16n.11-211. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/download/3331/2228/9737&ved=2ahUKEwiQrcjv1oNAXWokZUCHTYhDZkQFnoECC0QAQ&usg=AOvVaw0JzKWMILJbTuy0dfk4ptWS> Acesso em: 5 maio 2025.

FRANCISCO, Papa. *Fratelli tutti*: sobre a fraternidade e a amizade social. Vaticano: Vatican News, 2020. Disponível em: https://www.vatican.va/content/francesco/pt/encyclicals/documents/papa-francesco_20201003_enciclica-fratelli-tutti.html. Acesso em: 18 maio 2025

KARAM, Bruno Jaar. *The prison egress on the streets in São Paulo*. 2015. 358 p. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/17755>. Acesso em: 23 abr. 2025.

MORAES, Nilsara. Direito Trabalhista: MPF e MPT ajuizam ação para que DPU promova assistência jurídica. *JusBrasil*, 8 jun. 2012. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/direito-trabalhista-mpf-e-mpt->

ajuizam-acao-para-que-dpu-promova-assistencia-juridica/3145028. Acesso em: 05 maio 2025.

NATALINO, Marcos Antônio Carvalho. *A população em situação de rua nos números do cadastro único*. Rio de Janeiro: Ipea, 2024. 57 p. (Texto para discussão). Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/publicacao-item?id=82841974-8591-413b-8db7-1472520b53cb&highlight=WyJwc3liXQ==>. Acesso em: 5 maio 2025.

STF determina que entes federados adotem providências para atendimento à população em situação de rua. Brasília, DF: Notícias STF, 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/tv/1033592-aumento-da-populacao-em-situacao-de-rua-24-01-2024>. Acesso em: 13 de abr. 2025.



Acontecimientos

Parcerias Estratégicas

Acordo de cooperação técnica (5 anos) para reduzir acidentes de trabalho, evitando a venda de máquinas inseguras, firmado entre o Regional, o MPT e o MTE-SP. O TRT-2 treinará seus oficiais de justiça para identificar máquinas em desacordo com a NR-12.

Acordo de cooperação técnica com o Conselho Regional de Corretores de Imóveis - Creci-SP, para agilizar e dar transparência à avaliação de imóveis em processos de locação, aquisição e alienação.

Parceria com o TRT-4, para adotar o sistema Galileu, que utiliza IA para auxiliar na redação de sentenças. O acordo, firmado em abril de 2025, impulsiona a inovação tecnológica do TRT-2, alinhado às diretrizes do CSJT.

Termo de cooperação entre a Ejud-2 e a Associação dos Advogados de São Paulo – AASP, para promover eventos conjuntos (cursos, palestras, simpósios e congressos) de interesse comum, expandindo suas atividades de formação e aperfeiçoamento.

Em 17 de março, o TRT-2 aderiu formalmente ao Pacto Nacional do Judiciário pela Sustentabilidade, com o objetivo de promover ações de proteção ambiental, bem-estar social e boa governança no âmbito do judiciário.

Inovação e Modernização

Em fevereiro, o TRT-2 lançou o Sistema Falcão, plataforma unificada de jurisprudência trabalhista, com decisões de todas as instâncias e dados do Banco Nacional de Precedentes (IRDRs, IACs, RG e IRRs). O sistema está integrado ao Chat-JT, auxiliando magistrados(as) e servidores(as).

O TRT-2 adotou o Concilia JT, ferramenta de IA do TRT-12, que calcula o potencial de conciliação de processos de 1º grau (0-5), otimizando a triagem, seleção e o agendamento de audiências conciliatórias.

O TRT-2 implementou o Balcão Visual, serviço que facilita o acesso da comunidade surda aos serviços do tribunal por meio de videoconferência com intérpretes de Libras e servidores treinados. O projeto, inspirado no TRT-15, visa promover a inclusão e a comunicação eficaz.

O TRT-2 desenvolveu dois novos assistentes de IA para análise de recursos de revista: o e-SAJAR (pressupostos intrínsecos) e o CLARIS (leitura de embargos de declaração).

Proprietários e empresas agora têm acesso facilitado à Certidão de Ação Trabalhista (CAT) e à Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT) no portal do TRT-2 (Serviços/Certidões) para participação em licitações públicas.

Novo sistema de Cartas Precatórias da Justiça do Trabalho, desenvolvido pelo TRT-2 em parceria com o TRT-12, visando automatizar o processo e eliminar o uso do malote digital, foi lançado pelo CSJT.

Gestão Processual e Executiva

O TRT-2 lançou o “Programa Ajude”, que visa reduzir o volume de processos por meio de grupos de apoio temporários para realizar audiências e auxiliar no Centro de Conciliação.

O TRT-2 celebrou três meses dos projetos “Acervo” e “Plano 100+” em abril, que visam agilizar o andamento processual na 2ª instância. Quinze juízes(as) de 1º grau analisam casos selecionados, com foco em gabinetes com maior número de processos (“Acervo”) e processos pendentes há mais de 100 dias (“Plano 100+”). Resultados iniciais positivos, com mais de 3.600 processos examinados.

Os TRTs da 2ª e 15ª Regiões propuseram, por meio da Nota Técnica Conjunta n. 1/2025, um procedimento simplificado para adesão a teses firmadas em IACs, IRDRs e incidentes análogos, visando fortalecer o sistema de precedentes qualificados, promover segurança jurídica, uniformidade, celeridade e racionalidade processual. A iniciativa, que está em consonância com normativos do CNJ e do CSJT, prevê a instauração de procedimento próprio nos TRTs aderentes, com análise de pertinência e aproveitamento de atos processuais já praticados.

Na 9ª Semana Nacional da Conciliação Trabalhista (26 a 30 de maio), o TRT-2 homologou quase R\$ 150 milhões em acordos, um aumento de 7,7% em relação à edição anterior e arrecadou R\$ 6,4 para o INSS e R\$ 7,6 milhões em Imposto de Renda.

Transformação social e inclusão

O TRT-2 lançou o Programa Laços de Proteção, em conformidade com as diretrizes do CNJ, para apoiar vítimas de violência doméstica ou familiar, incluindo profissionais e membros da comunidade LGBTQIAPN+. O programa visa romper ciclos de violência, orientar sobre denúncia e prevenir a violência, com capacitação, campanhas, encaminhamento e acompanhamento.

O TRT-2 e a Amatra-2 criaram o selo “A Justiça do Trabalho é Indispensável” utilizado em documentos oficiais, para destacar a importância da Justiça do Trabalho na sociedade.

Em janeiro, o TRT-2 e a Unicamp lançaram o Atlas “Proteção à trabalhadora e ao trabalhador migrantes”, com dados sobre o perfil dos migrantes e o histórico das migrações, focando em São Paulo. O objetivo é aproximar o Judiciário Trabalhista dessa população e embasar políticas públicas para garantir seus direitos.

Em março, o Nupemec-JT-CI do TRT-2 realizou o projeto “Justiça, gênero feminino”, alinhado às recomendações do CSJT, com foco nos direitos das mulheres nos Centros Judiciários, visando um ambiente de trabalho mais justo e igualitário.

No primeiro semestre, o TRT-2 iniciou uma campanha de apoio a causas sociais, incentivando doações. A primeira organização a ser beneficiada é a “Amigos do Bem”, que atua no sertão do Nordeste.

Em maio, o TRT-2 intensificou ações de conscientização e combate ao abuso e exploração sexual infantil e ao trabalho infantil, com iluminação de prédios em laranja e diversas iniciativas. A campanha do “18 de maio” reforçou a responsabilidade compartilhada na proteção dos direitos infantis. Além disso, em apoio ao Abril Verde, o Programa Trabalho Seguro promoveu ações sobre saúde e segurança no trabalho, incluindo eventos e iluminação de unidades.

Em 28 de abril, o TRT-2 lançou o programa Adolescente-Jovem Aprendiz em parceria com o CIEE e a Corpus Saneamento e Obras Ltda., cumprindo acordo com o MTE. O programa visa integrar jovens ao mercado de trabalho.

Visitas institucionais

Em 21 de janeiro, o presidente do TRT-2, desembargador Valdir Florindo, e o prefeito de São Paulo, Ricardo Nunes, discutiram a situação do serviço de mototáxi por aplicativo, com foco na proteção dos trabalhadores, da população, na saúde pública e na atividade econômica.

O presidente do TRT-2, desembargador Valdir Florindo, reafirmou o compromisso com a modernização da Justiça do Trabalho durante o 11º Congresso de Direito do Trabalho da Amatra-2 e realizou visitas institucionais ao TST e ao MTE. Além disso, participou da posse da nova diretoria da Academia Paulista de Direito do Trabalho - APDT e, junto com a corregedora Sueli Tomé da Ponte, representou o TRT-2 na 5ª reunião do Coleprecór, destacando a importância da Justiça do Trabalho.

A visita ao TRT-2 da juíza do Tribunal do Trabalho Federal de Assuntos Coletivos do México, Alma Ruby Villarreal Reyes, proporcionou uma troca de conhecimentos sobre os sistemas de Justiça Trabalhista e a discussão de temas importantes relacionados ao direito do trabalho em ambos os países, tais como conflitos entre sindicatos, terceirização e trabalho em plataformas digitais.

Posse

Em fevereiro e junho, o TRT-2 recebeu novos juízes substitutos por permuta, Phelippe Henrique Cordeiro Garcia (ex-TRT-3) e Gustavo Gazzola Barella (ex-TRT-11). Em 5 de junho, Milena Barreto Pontes Sodré tomou posse como juíza titular da 1ª Vara do Trabalho de Osasco.

Prêmios, comendas e homenagens

O TRT-2 foi reconhecido no 2º Prêmio de Responsabilidade Social do CNJ por iniciativas de promoção do trabalho decente e inclusão social, alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU, com foco em erradicação do trabalho infantil e combate à discriminação.

Destacam-se ações para promover a diversidade e combater a discriminação contra pessoas do Nordeste e Norte e inclusão de mulheres no mercado de trabalho.

O TRT-2 recebeu o Selo Prata do Projeto Pontos de Atitude por reunir mais de 100 candidatos na campanha de doação de sangue em parceria com a Fundação Pró-Sangue. O tribunal parabeniza os colaboradores e visa alcançar o Selo Ouro em futuras campanhas.

Em março, três desembargadores do TRT-2 foram homenageados com a Comenda da Ordem do Mérito Judiciário da Justiça do Trabalho da 15ª Região: Valdir Florindo (Grande Colar), Homero Batista Mateus da Silva e Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira (Medalha Ouro).

A 4ª Vara do Trabalho de Barueri-SP e o TRT-2 foram premiados na 1ª Edição do Prêmio Efetividade da Execução Trabalhista do CSJT, em reconhecimento ao desempenho em execuções trabalhistas em 2024. A Vara de Barueri foi a recordista entre as Varas de grande porte, e o TRT-2 ficou em terceiro lugar entre os Tribunais de grande porte e na Semana Nacional da Execução Trabalhista. A premiação ocorreu no TST em junho.

Em 2 de junho, o presidente do TRT-2, desembargador Valdir Florindo, participou de evento no Instituto dos Advogados de São Paulo - IASP e almoço em sua homenagem, onde abordou o tema da pejotização, destacando a competência da Justiça do Trabalho para analisar contratos fraudulentos.

Eventos, palestras e capacitações

Em maio, o TRT-2 promoveu o 1º “Café com o Presidente” na gestão do desembargador Valdir Florindo, com foco na transparência e proximidade com os servidores. Foram discutidos temas como saúde mental, esporte e combate ao assédio, com relatos pessoais.

A Monja Coen, figura proeminente no Zen Budismo brasileiro, ministrou uma palestra online intitulada “A arte de viver com leveza” promovida pelo TRT-2 e aberta a todos os públicos.

O TRT-2 promoveu um workshop híbrido (19-23 de maio) para troca de boas práticas entre servidores de 1ª instância. Liderado por Renan Cartaxo Marques Duarte, servidor do TRT-13, o evento visou a melhoria contínua das rotinas judiciais e o aprimoramento dos serviços.

Em junho, o TRT-2 promoveu a Semana do Orgulho LGBTQIAPN+ 2025, organizada pelo Comitê Regional de Equidade e pela Escola Judicial, com o objetivo de discutir desafios, direitos, combater o preconceito e promover um ambiente de trabalho mais acolhedor. O evento contou com a participação do advogado Paulo Iotti, especialista em direitos LGBTQIAPN+.

No primeiro semestre de 2025, a Escola Judicial do TRT-2 (Ejud2) promoveu eventos sobre temas relevantes para a Justiça do Trabalho, como o painel “Dilemas da Justiça do Trabalho” e diversos painéis, palestras e seminários, como “Saúde e Segurança dos Mototáxis”, “Mulheres e igualdade de gênero no trabalho”, e “O uso da Inteligência Artificial no Poder Judiciário”. Além disso, foram oferecidas diversas ações de capacitação e aprimoramento, incluindo cursos sobre PangeaGab, meditação, inteligência artificial e emocional, ESG, segurança institucional, precedentes qualificados, violência doméstica, empreendedorismo trans, liderança, e Revolução 4.0. A Ejud2 também realizou rodas de conversa sobre temas como responsabilidade subsidiária, grupo econômico, pejetização e penhora de salário.

Em 9 de abril, a Ejud2 e a Comissão de Acessibilidade e Inclusão do TRT-2 realizaram o cinedebate Diversidade em Tela, com exibição do filme “O Som do Silêncio”, visando reduzir a discriminação e o preconceito.

A Ejud2 promoveu ainda, em junho de 2025, em parceria com o Subcomitê de Sustentabilidade do TRT-2, a 2ª Conferência sobre Emergência Climática e Justiça Climática, com foco nos desafios da emergência climática e no papel do Judiciário.

Representação institucional

O TRT-2 esteve representado no V Encontro Nacional de Memória do Poder Judiciário (Enam), em Goiânia-GO, com o desembargador Armando Augusto Pinheiro Pires (coordenador do CDocMem), o servidor Eduardo Rocha e a servidora Christiane Teixeira Zboril.

As desembargadoras Cândida Alves Leão (ouvidora) e Sônia Maria Forster do Amaral (vice-ouvidora) participaram da 42ª Reunião do Coleouv no TST, em Brasília, onde foram debatidos temas como sustentabilidade, tratamento de denúncias e questões femininas.

O TRT-2 participou do Primeiro Encontro LGBTQIAPN+ do Judiciário, organizado pelo CNJ, representado pelo juiz Roberto Vieira de Almeida Rezende, coordenador do Comitê Regional do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, e pelo servidor Filipe Gioielli Mafalda, reafirmando o compromisso com a equidade, inclusão e respeito à diversidade sexual e de gênero.

Sustentabilidade

Em 17 de março, o TRT-2 aderiu formalmente ao Pacto Nacional do Judiciário pela Sustentabilidade, com o objetivo de promover ações de proteção ambiental, bem-estar social e boa governança no âmbito do judiciário.

Em maio e junho, o TRT-2 promoveu a coleta de lixo eletrônico em comemoração ao Dia Mundial da Reciclagem, como parte da campanha “Caminhos para a transformação: ESG no TRT-2”, em parceria com a cooperativa Coopermiti, visando a conscientização sobre descarte adequado, benefícios ambientais, geração de renda e inclusão social.

Exposições e inaugurações

A exposição itinerante “Eu sou atleta: a trajetória do TRT-2 na Olimpíada Nacional do Judiciário Federal” esteve no Fórum da Zona Leste em maio e junho, apresentando a história da Olimpíada Nacional do Judiciário Federal (ONJF) e a participação dos atletas do TRT-2.

A exposição “Caminho para a Magistratura” no Centro de Memória do TRT-2 apresentou a história do ingresso de magistrados(as) na 2ª Região, desde a década de 1940, destacando concursos da época da ditadura, a primeira juíza concursada, a disputa mais longa, o aumento de concursos nos anos 80 e a evolução das políticas de inclusão e acesso para mulheres.

Em 13 de junho, a Biblioteca do TRT-2 celebrou seu 80º aniversário

com evento que destacou leitura, educação e cultura, incluindo painel com convidados, oficina infantil, divulgação de novas prioridades e a inauguração de um quadro em homenagem ao seu patrono, o juiz Nebrídio Negreiros, parte do projeto “Pontos de Memória”.

LANÇAMENTO DE LIVROS

BARROSO, Darlan; ARAUJO JUNIOR, Marco Antonio (coord.); BROLIO, Raphael Jacob; CONDE, Maria Eugenia; ORSI, Renata; SABINO, Renato (org.). Vade mecum trabalhista. 8. ed. rev, atual. e ampl. São Paulo: Juspodivm, 2025. 1192 p.

CHAMONE, Marcelo Azevedo. Prescrição e decadência: definição e identificação dos institutos a partir de uma perspectiva histórica e de direito comparado. 2. ed. Campinas: Lacier, 2025. 190 p.

CALCINI, Ricardo; DINIZ, Danilo; GUIMARÃES, Rafael; JAMBERG, Richard Wilson. Investigação patrimonial na prática. Leme, SP: Mizuno, 2025. 439 p.

LAMBERT, Soraya Galassi. Plataformas digitais e direito do trabalho. Leme, SP: Mizuno, 2025. 217 p.

LUDOVICO, Giuseppe; NAHAS, Thereza Christina (coord.). Diritti fondamentali, lavoro e nuove tecnologie. Milano: Milano University Press, 2025. E-book. (Studi Italo-Brasiliani di Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale; 4).

MORAIS, Juliana Ferreira de. Curso de direito processual do trabalho. Belo Horizonte: Casa do Direito, 2025. 1214 p.

NAHAS, Thereza Christina. Externalização produtiva: contratos temporários e prestação de serviços (terceirização): referências ao Tema 725/STF. São Paulo: Thomson Reuters, 2025. E-book. (Minibooks direito do trabalho ; 17).

SCHIAVI, Mauro. Manual da audiência trabalhista. 4. ed. rev, atual. e ampl. São Paulo: Juspodivm, 2025. 304 p.

SCHIAVI, Mauro. Manual de direito e processo do trabalho: volume único. 6. ed, rev, atual. e ampl. São Paulo: Juspodivm, 2025. 1296 p. (Manuais dizer o direito).

SILVA, Homero Batista Mateus da. CLT comentada. 6. ed. rev, atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters, 2025. E-book.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Direito constitucional do trabalho: comentários ao artigo 7º da Constituição brasileira. São Paulo: Thomson Reuters, 2025. E-book.

SILVA, Otávio Pinto e; OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de (org.). Temas de direito constitucional do trabalho. Campinas: Lacier, 2025. 192 p.

SIMÕES, Maurício Pereira. Decisão judicial: bases para uma teoria possível. Leme, SP: Mizuno, 2025. 219 p.

TEIXEIRA, Victor Emanuel Bertoldo. O direito do trabalho e os intelectuais do STF: reflexões a partir de uma leitura gramsciana. Campinas: Lacier, 2025. 260 p.

ZUBEN, Catarina Von et al. Atlas temático: observatório das migrações em São Paulo: observatório da dinâmica populacional em Roraima: Rede Internacional Migração e Refúgio: migrações internacionais em Roraima. Campinas: Unicamp, 2025. 108 p.



Composição do Tribunal





DIREÇÃO DO TRIBUNAL

VALDIR FLORINDO
PRESIDENTE

ANTERO ARANTES MARTINS
VICE-PRESIDENTE ADMINISTRATIVO

FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO
VICE-PRESIDENTE JUDICIAL

SUELI TOMÉ DA PONTE
CORREGEDORA REGIONAL

ÓRGÃO ESPECIAL

Valdir Florindo - Presidente

Antero Arantes Martins - Vice-Presidente Administrativo

Francisco Ferreira Jorge Neto - Vice-Presidente Judicial

Sueli Tomé da Ponte - Corregedora Regional

Marcelo Freire Gonçalves

Rilma Aparecida Hemetério

Tania Bizarro Quirino de Moraes

Mariangela de Campos Argento Muraro

Beatriz de Lima Pereira

Wilson Fernandes

Eduardo de Azevedo Silva

Sonia Maria de Barros

Sônia Aparecida Gindro

Jane Granzoto Torres da Silva
Ana Cristina Lobo Petinati
Ivete Ribeiro
Flávio Villani Macedo
Maria Elizabeth Mostardo Nunes
Sonia Maria Lacerda
Paulo Kim Barbosa
Paulo Eduardo Vieira de Oliveira
Beatriz Helena Miguel Jiacomini
Catarina von Zuben
Ricardo Apostólico Silva
Dulce Maria Soler Gomes Rijo

TURMAS

PRIMEIRA TURMA

Daniel de Paula Guimarães (Presidente)
Elza Eiko Mizuno
Willy Santilli
Eliane Pedroso
Régis Franco e Silva de Carvalho

SEGUNDA TURMA

Sonia Maria Forster do Amaral (Presidente)
Mariangela de Campos Argento Muraro
Cândida Alves Leão
Marta Casadei Momezzo
Silza Helena Bermudes Bauman

TERCEIRA TURMA

Paulo Eduardo Vieira de Oliveira (Presidente)
Rosana de Almeida Buono
Margoth Giacomazzi Martins
Dulce Maria Soler Gomes Rijo
Maria Fernanda de Queiroz da Silveira

QUARTA TURMA

Ivani Contini Bramante (Presidente)
Ivete Ribeiro
Maria Isabel Cueva Moraes

Lycanthia Carolina Ramage
Andréa Tertuliano de Oliveira

QUINTA TURMA

Leila Chevtchuk (Presidente)
Ana Cristina Lobo Petinati
Jomar Luz de Vassimon Freitas
Sidnei Alves Teixeira
Sonia Maria Lacerda

SEXTA TURMA

Beatriz de Lima Pereira (Presidente)
Wilson Fernandes
Jane Granzoto Torres da Silva
Beatriz Helena Miguel Jiacomini
César Augusto Calovi Fagundes

SÉTIMA TURMA

Dóris Ribeiro Torres Prina (Presidente)
Sonia Maria de Barros
Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira
Andréia Paola Nicolau Serpa
Cláudia Regina Lovato Franco

OITAVA TURMA

Eduardo de Azevedo Silva (Presidente)
Sílvia Almeida Prado Andreoni
Marcos César Amador Alves
Maria Cristina Xavier Ramos Di Lascio
Silvane Aparecida Bernardes

NONA TURMA

Sonia Aparecida Costa Mascaro Nascimento (Presidente)
Bianca Bastos
Simone Fritschy Louro
Cláudia Mara Freitas Mundim
Márcio Mendes Granconato

DÉCIMA TURMA

Armando Augusto Pinheiro Pires (Presidente)

Sônia Aparecida Gindro
Sandra Curi de Almeida
Kyong Mi Lee
Ana Maria Moraes Barbosa Macedo

DÉCIMA PRIMEIRA TURMA

Sérgio Roberto Rodrigues (Presidente)
Wilma Gomes da Silva Hernandes
Ricardo Verta Luduvise
Flávio Villani Macedo
Waldir dos Santos Ferro

DÉCIMA SEGUNDA TURMA

Tania Bizarro Quirino de Moraes (Presidente)
Marcelo Freire Gonçalves
Cíntia Táffari
Benedito Valentini
Paulo Kim Barbosa

DÉCIMA TERCEIRA TURMA

Ricardo Apostólico Silva (Presidente)
Paulo Jose Ribeiro Mota
Roberto Barros da Silva
Maria Elizabeth Mostardo Nunes
Luis Augusto Federighi

DÉCIMA QUARTA TURMA

Fernando Alvaro Pinheiro (Presidente)
Davi Furtado Meirelles
Claúdio Roberto Sá dos Santos
Ricardo Nino Ballarini
Daniel Vieira Zaina Santos

DÉCIMA QUINTA TURMA

Maria Inês Ré Soriano (Presidente)
Marta Natalina Fedel
Marina Junqueira Netto de Azevedo Barros
Maria Cristina Christianinni Trentini
Regina Celi Vieira Ferro

DÉCIMA SEXTA TURMA

Nelson Bueno do Prado (Presidente)
Regina Aparecida Duarte
Dâmia Avoli
Orlando Apuene Bertão
Fernanda Oliva Cobra Valdívia

DÉCIMA SÉTIMA TURMA

Catarina von Zuben (Presidente)
Maria de Lourdes Antonio
Álvaro Alves Nôga
Homero Batista Mateus da Silva
Thaís Verrastro de Almeida

DÉCIMA OITAVA TURMA

Lilian Gonçalves (Presidente)
Rilma Aparecida Hemetério
Donizete Vieira da Silva
Susete Mendes Barbosa de Azevedo
Ivete Bernardes Vieira de Souza

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS

Davi Furtado Meirelles (Presidente)
Valdir Florindo (Presidente do Tribunal)
Francisco Ferreira Jorge Neto (Vice-Presidente Judicial do Tribunal)
Ivani Contini Bramante
Maria Elizabeth Mostardo Nunes
Fernando Alvaro Pinheiro
Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira
Catarina von Zuben
Ricardo Nino Ballarini
Cláudia Regina Lovato Franco
Maria Cristina Christianini Trentini
Daniel Vieira Zaina Santos

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 1

Sônia Aparecida Gindro (Presidente)
Rilma Aparecida Hemetério
Cândida Alves Leão
Nelson Bueno do Prado

Susete Mendes Barbosa de Azevedo
Fernanda Oliva Cobra Valdívia
Elza Eiko Mizuno
Ivete Bernardes Vieira de Souza
Cláudio Roberto Sá dos Santos
Beatriz Helena Miguel Jiacomini

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 2

Jane Granzoto Torres da Silva (Presidente)
Tania Bizarro Quirino de Moraes
Sonia Maria de Barros
Ana Cristina Lobo Petinati
Leila Chevtchuk
Marcos César Amador Alves
Lycanthia Carolina Ramage
Sonia Maria Lacerda
Cláudia Mara Freitas Mundim
Andréa Tertuliano de Oliveira

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 3

Maria de Lourdes Antonio (Presidente)
Eduardo de Azevedo Silva
Kyong Mi Lee
Margoth Giacomazzi Martins
Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento
Paulo Eduardo Vieira de Oliveira
Silvane Aparecida Bernardes
Thaís Verrastro de Almeida
Regina Celi Vieira Ferro
Márcio Mendes Granconato

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 4

Paulo Kim Barbosa (Presidente)
Marcelo Freire Gonçalves
Beatriz de Lima Pereira
Maria Isabel Cueva Moraes
Regina Aparecida Duarte
Dâmia Avoli
Armando Augusto Pinheiro Pires
Maria Cristina Xavier Ramos Di Lascio

Orlando Apuene Bertão
Marta Natalina Fedel

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 5

Wilson Fernandes (Presidente)
Mariangela de Campos Argento Muraro
Ivete Ribeiro
Sílvia Almeida Prado Andreoni
Marta Casadei Momezzo
Sônia Maria Forster do Amaral
Donizete Vieira da Silva
Daniel de Paula Guimarães
Andréia Paola Nicolau Serpa
Eliane Pedroso

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 6

Cíntia Táffari (Presidente)
Paulo Jose Ribeiro Mota
Roberto Barros da Silva
Sandra Curi de Almeida
Benedito Valentini
Ana Maria Moraes Barbosa Macedo
Luís Augusto Federighi
Dulce Maria Soler Gomes Rijo
Waldir dos Santos Ferro
César Augusto Calovi Fagundes

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 7

Sérgio Roberto Rodrigues (Presidente)
Dóris Ribeiro Torres Prina
Wilma Gomes da Silva Hernandes
Maria Inês Ré Soriano
Ricardo Verta Luduvise
Flávio Villani Macedo
Marina Junqueira Netto de Azevedo Barros
Maria Fernanda de Queiroz da Silveira
Silza Helena Bermudes Bauman
Régis Franco e Silva de Carvalho

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 8

Álvaro Alves Nôga (Presidente)
Jomar Luz de Vassimon Freitas
Lilian Gonçalves
Bianca Bastos
Sidnei Alves Teixeira
Rosana de Almeida Buono
Simone Fritschy Louro
Willy Santilli
Ricardo Apostólico Silva
Homero Batista Mateus Da Silva

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM UNIFORMIZAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA REGIONAL

SUR-I

PRIMEIRA TURMA

Willy Santilli
Eliane Pedroso (Suplente)

SEGUNDA TURMA

Mariangela de Campos Argento Muraro
Cândida Alves Leão (Suplente)

TERCEIRA TURMA

Paulo Eduardo Vieira de Oliveira
Dulce Maria Soler Gomes Rijo (Suplente)

QUARTA TURMA

Ivani Contini Bramante
Ivete Ribeiro (Suplente)

QUINTA TURMA

Leila Chevtchuk
Sonia Maria Lacerda (Suplente)

SEXTA TURMA

César Augusto Calovi Fagundes
Beatriz de Lima Pereira (Suplente)

SÉTIMA TURMA

Dóris Ribeiro Torres Prina

Celso Ricardo Peel Furtado de Oliveira (Suplente)

OITAVA TURMA

Silvane Aparecida Bernardes

Eduardo de Azevedo Silva (Suplente)

NONA TURMA

Bianca Bastos

Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento (Suplente)

DÉCIMA TURMA

Sandra Curi de Almeida

Sônia Aparecida Gindro (Suplente)

DÉCIMA PRIMEIRA TURMA

Wilma Gomes da Silva Hernandez

Flávio Villani Macedo (Suplente)

DÉCIMA SEGUNDA TURMA

Cíntia Táffari

Tania Bizarro Quirino de Moraes (Suplente)

DÉCIMA TERCEIRA TURMA

Maria Elizabeth Mostardo Nunes

Ricardo Apostólico Silva (Suplente)

DÉCIMA QUARTA TURMA

Fernando Álvaro Pinheiro

Cláudio Roberto Sá dos Santos (Suplente)

DÉCIMA QUINTA TURMA

Maria Cristina Christianini Trentini

Marina Junqueira Netto de Azevedo Barros (Suplente)

DÉCIMA SEXTA TURMA

Regina Aparecida Duarte

Fernanda Oliva Cobra Valdívia (Suplente)

DÉCIMA SÉTIMA TURMA

Homero Batista Mateus da Silva

Thaís Verrastro de Almeida (Suplente)

DÉCIMA OITAVA TURMA

Lilian Gonçalves

Susete Mendes Barbosa de Azevedo (Suplente)

SUR-II

SEÇÃO ESPECIALIZADA DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – SDI1

Elza Eiko Mizuno

Rilma Aparecida Hemetério (Suplente)

SEÇÃO ESPECIALIZADA DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – SDI2

Jane Granzoto Torres da Silva

Cláudia Mara Freitas Mundim (Suplente)

SEÇÃO ESPECIALIZADA DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – SDI3

Maria de Lourdes Antonio

Kyong Mi Lee (Suplente)

SEÇÃO ESPECIALIZADA DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – SDI4

Maria Isabel Cueva Moraes

Regina Aparecida Duarte (Suplente)

SEÇÃO ESPECIALIZADA DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – SDI5

Donizete Vieira da Silva

Ivete Ribeiro (Suplente)

SEÇÃO ESPECIALIZADA DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – SDI6

Benedito Valentini

Roberto Barros da Silva (Suplente)

SEÇÃO ESPECIALIZADA DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – SDI7

Maria José Bighetti Ordonó

Maria Fernanda de Queiroz da Silveira (Suplente)

SEÇÃO ESPECIALIZADA DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – SDI8

Rosana de Almeida Buono

Ricardo Apostólico Silva (Suplente)

JUÍZES TITULARES DE VARAS DO TRABALHO

SÃO PAULO

Fábio Augusto Branda - 1ª VT
Ana Livia Martins Moura Leite - 2ª VT
Fernanda Zanon Marchetti - 3ª VT
Mauricio Pereira Simões - 4ª VT
Carlos Eduardo Ferreira de Souza Duarte Saad - 5ª VT
Luciana Siqueira Alves Garcia - 6ª VT
Débora Cristina Rios Fittipaldi Federighi - 7ª VT
Lávia Lacerda Menendez - 8ª VT
Raquel Gabbai de Oliveira - 9ª VT
Cristina de Carvalho Santos - 10ª VT
Mara Regina Bertini - 11ª VT
Renata Bonfiglio - 12ª VT
Ana Maria Brisola - 13ª VT
Francisco Pedro Jucá - 14ª VT
Sílvia Helena Serafin Pinheiro - 15ª VT
Thiago Melosi Sória - 16ª VT
Tomás Pereira Job - 17ª VT
Paulo Sérgio Jakutis - 18ª VT
Valdir Rodrigues de Souza - 19ª VT
Rita de Cássia Martinez - 20ª VT
Heloísa Menegaz Loyola - 21ª VT
Samir Soubhia - 22ª VT
Lucy Guidolin Brisolla - 23ª VT
Fátima Aparecida do Amaral Henriques Martins Ferreira - 24ª VT
Maria Eulalia de Souza Pires - 25ª VT
Elisa Maria Secco Andreoni - 26ª VT
Marco Antonio dos Santos - 27ª VT
Ana Cristina Magalhães Fontes Guedes - 28ª VT
Regina Celia Marques Alves - 29ª VT
Jair Francisco Deste - 30ª VT
Solange Aparecida Gallo Bisi - 31ª VT
Virginia Maria de Oliveira Bartholomei Casado - 32ª VT
Carla Malimpenso Oliveira Antelmi - 33ª VT
Marcele Carine dos Praseres Soares - 34ª VT
Jefferson do Amaral Genta - 35ª VT

Jorge Eduardo Assad - 36ª VT
Sandra Miguel Abou Assali Bertelli - 37ª VT
Eduardo Rockenbach Pires - 38ª VT
Diego Cunha Maeso Montes - 39ª VT
Eumara Nogueira Borges Lyra Pimenta - 40ª VT
Elizio Luiz Perez - 41ª VT
Graziela Evangelista Martins Barbosa de Souza - 42ª VT
Roberto Vieira de Almeida Rezende - 43ª VT
Mara Carvalho dos Santos Baleeiro - 44ª VT
Jean Marcel Mariano de Oliveira - 45ª VT
Rogéria do Amaral - 46ª VT
Maria Tereza Cava Rodrigues - 47ª VT
Juíza Substituta assumindo a titularidade - 48ª VT
Antonio Pimenta Gonçalves - 49ª VT
Roberto Aparecido Blanco - 50ª VT
Patrícia Esteves da Silva - 51ª VT
Gerti Baldomera de Catalina Perez Greco - 52ª VT
Fábio Ribeiro da Rocha - 53ª VT
Carlos Alberto Monteiro da Fonseca - 54ª VT
Edivânia Bianchin Panzan - 55ª VT
Juliana Santoni von Held - 56ª VT
Luciana Bezerra de Oliveira - 57ª VT
Moisés Bernardo da Silva - 58ª VT
Everton Luis Mazzochi - 59ª VT
Letícia Neto Amaral - 60ª VT
Fabiano de Almeida - 61ª VT
Renato Sabino Carvalho Filho - 62ª VT
Daniela Abrão Mendes de Carvalho - 63ª VT
Elisa Maria de Barros Pena - 64ª VT
Gilia Costa Schmalb - 65ª VT
Valéria Nicolau Sanchez - 66ª VT
Adriana Maria Battistelli Varellis - 67ª VT
Cleusa Soares de Araújo - 68ª VT
Patrícia Almeida Ramos - 69ª VT
Karen Cristine Nomura Miyasaki - 70ª VT
Farley Roberto Rodrigues de Carvalho Ferreira - 71ª VT
Magda Cardoso Mateus Silva - 72ª VT
Josiane Grossl - 73ª VT
Renata de Paula Eduardo Beneti - 74ª VT
Daniel Rocha Mendes - 75ª VT

Hércio Luiz Adorno Júnior - 76ª VT
 Angela Favaro Ribas - 77ª VT
 Lucia Toledo Silva Pinto Rodrigues - 78ª VT
 Renata Líbia Martinelli Silva Souza - 79ª VT
 José Celso Bottaro - 80ª VT
 Marcelo Donizeti Barbosa - 81ª VT
 Patrícia Therezinha de Toledo - 82ª VT
 Luciana de Souza Matos Delbin Moraes - 83ª VT
 Luciana Maria Bueno Camargo de Magalhães - 84ª VT
 Mauro Volpini Ferreira - 85ª VT
 Edite Almeida de Vasconcelos - 86ª VT
 Paula Lorente Ceolin - 87ª VT
 Juliana da Cunha Rodrigues - 88ª VT
 Eduardo Summers Albuquerque - 89ª VT
 Ana Lúcia de Oliveira - 90ª VT
 Aparecida Maria de Santana - 1ª VT da Zona Leste
 Adriana Miki Matsuzawa - 2ª VT da Zona Leste
 Luciana Bühner Rocha - 3ª VT da Zona Leste
 Andréa Sayuri Tanoue - 4ª VT da Zona Leste
 Luciano Lofrano Capasciutti - 5ª VT da Zona Leste
 Sandra Regina Esposito de Castro - 6ª VT da Zona Leste
 Mariza Santos da Costa - 7ª VT da Zona Leste
 Juliana Eymi Nagase - 8ª VT da Zona Leste
 Mara Cristina Pereira Castilho - 9ª VT da Zona Leste
 Andreza Turri Carolino de Cerqueira Leite - 10ª VT da Zona Leste
 Danielle Santiago Ferreira da Rocha Dias de Andrade Lima - 11ª VT da Zona Leste
 Bruno Luiz Braccialli - 12ª VT da Zona Leste
 Frederico Monacci Cerutti - 13ª VT da Zona Leste
 Andréa Cunha dos Santos Gonçalves - 14ª VT da Zona Leste
 João Felipe Pereira de Sant'anna - 1ª VT da Zona Sul
 Sandra dos Santos Brasil - 2ª VT da Zona Sul
 Otávio Augusto Machado de Oliveira - 3ª VT da Zona Sul
 Ana Carolina Nogueira da Silva - 4ª VT da Zona Sul
 Elza Maria Leite Romeu Basile - 5ª VT da Zona Sul
 Ivone de Souza Toniolo do Prado Queiroz - 6ª VT da Zona Sul
 Olga Vishnevsky Fortes - 7ª VT da Zona Sul
 Glenda Regine Machado - 8ª VT da Zona Sul
 Maria Alejandra Misailidis Lerena - 9ª VT da Zona Sul
 Luciana Carla Correa Bertocco - 10ª VT da Zona Sul

Kátia Bizzetto - 11ª VT da Zona Sul
José de Barros Vieira Neto - 12ª VT da Zona Sul
Juliana Jamtchek Grosso - 13ª VT da Zona Sul
Soraya Galassi Lambert - 14ª VT da Zona Sul
Geraldo Teixeira de Godoy Filho - 15ª VT da Zona Sul
Liane Martins Casarin - 16ª VT da Zona Sul
Carolina Menino Ribeiro da Luz Pacífico - 17ª VT da Zona Sul
Fernando Cesar Teixeira França - 18ª VT da Zona Sul
Juliana Wilhelm Ferrarini Pimentel - 19ª VT da Zona Sul
Maurício Marchetti - 20ª VT da Zona Sul

ARUJÁ

Rodrigo Garcia Schwarz

BARUERI

Priscila Duque Madeira - 1ª VT
Juliana Dejavite dos Santos Chamone - 2ª VT
Paula Becker Montibeller Job - 3ª VT
Érika Andréa Izídio Szpektor - 4ª VT
Milton Amadeu Junior - 5ª VT

CAIEIRAS

Rui César Públio Borges Corrêa

CAJAMAR

Mauro Schiavi

CARAPICUÍBA

Cynthia Gomes Rosa - 1ª VTT
Maurílio de Paiva Dias - 2ª VT

COTIA

Cristiane Maria Gabriel - 1ª VT
Roberta Carolina de Novaes e Souza Dantas - 2ª VT

CUBATÃO

Fernando Marques Celli - 2ª VT
Moisés dos Santos Heitor - 4ª VT
Persio Luis Teixeira de Carvalho - 5ª VT

DIADEMA

Juíza Substituta assumindo titularidade - 1ª VT

Wilson Ricardo Buquetti Pirota - 2ª VT

Roberto Benavente Cordeiro - 3ª VT

Alessandra de Cássia Fonseca Tourinho - 4ª VT

EMBU DAS ARTES

Régis Franco e Silva de Carvalho

FERRAZ DE VASCONCELOS

Lígia do Carmo Motta Schmidt

FRANCO DA ROCHA

Daniel Vieira Zaina Santos - 1ª VT

Anneth Konesuke - 2ª VT

GUARUJÁ

Adalgisa Lins Dornellas - 1v

João Forte Júnior - 2ª VT

José Bruno Wagner Filho - 3ª VT

GUARULHOS

Thomaz Moreira Werneck - 1ª VT

Paula Maria Amado de Andrade - 2ª VT

Leonardo Grizagoridis da Silva - 3ª VT

Josley Soares Costa - 4ª VT

Plinio Antonio Publio Albregard - 5ª VT

Carlos Abener de Oliveira Rodrigues Filho - 6ª VT

Andrea Rendeiro Domingues Pereira Anschau - 7ª VT

Elmar Troti Júnior - 8ª VT

Luis Fernando Feóla - 9ª VT

Libia da Graça Pires - 10ª VT

Caroline Cruz Walsh Monteiro - 11ª VT

Ricardo Koga de Oliveira - 12ª VT

Flavio Antonio Camargo de Laet - 13ª VT

ITAPECERICA DA SERRA

Alcina Maria Fonseca Beres - 1ª VT

Thereza Christina Nahas - 2ª VT

ITAPEVI

Tabajara Medeiros de Rezende Filho

ITAQUAQUECETUBA

Márcio Mendes Granconato - 1ª VT

Sílvio Luiz de Souza - 2ª VT

JANDIRA

Rogério Moreno de Oliveira

MAUÁ

Maria de Fatima Alves Rodrigues Bertan - 1ª VT

Patrícia Cokeli Seller - 2ª VT

Thatyana Cristina de Rezende Esteves de Andrade - 3ª VT

MOGI DAS CRUZES

Sílvia Cristina Martins Kyriakakis - 1ª VT

Patrícia Oliveira Cipriano de Carvalho - 2ª VT

Leonardo Aliaga Betti - 3ª VT

Maria de Fatima da Silva - 4ª VT

OSASCO

Milena Barreto Pontes Sodré - 1ª VT

Cleusa Aparecida de Oliveira Coelho - 2ª VT

Ronaldo Luís de Oliveira - 3ª VT

Edilson Soares de Lima - 4ª VT

Cristiane Serpa Panzan - 5ª VT

Gabriel Lopes Coutinho Filho - 6ª VT

POÁ

Wassily Buchalowicz

PRAIA GRANDE

Andrea Renzo Brody - 1ª VT

Lucimara Schmidt Delgado Celli - 2ª VT

RIBEIRÃO PIRES

Adriana Prado Lima

SANTANA DE PARNAÍBA

Ricardo Motomura - 1ª VT
Laércio Lopes da Silva - 2ª VT

SANTO ANDRÉ

Vivian Chiaramonte - 1ª VT
Fernanda Itri Pelligrini - 2ª VT
Rose Mary Copazzi Martins - 3ª VT
Carla Maria Hespanhol Lima - 4ª VT
Valéria Pedroso de Moraes - 5ª VT

SANTOS

Renata Simões Loureiro Ferreira - 1ª VT
Adriana de Jesus Pita Colella - 2ª VT
Eduardo Nuyens Hourneaux - 3ª VT
Samuel Angelini Morgero - 4ª VTT
Wildner Izzi Pancheri - 5ª VT
Rerison Stênio do Nascimento - 6ª VT
Graziela Conforti Tarpani - 7ª VT

SÃO BERNARDO DO CAMPO

Claudia Flora Scupino - 1ª VT
Alex Moretto Venturin - 2ª VT
Roseli Yayoi Okazava Francis Matta - 3ª VT
Juiz Substituto assumindo a titularidade - 4ª VT
Ana Paula Scupino Oliveira - 5ª VT
Juíza Substituta assumindo titularidade - 6ª VT
Ieda Regina Alineri Pauli - 7ª VT
Renata Curiati Tiberio - 8ª VT

SÃO CAETANO DO SUL

Lucia Aparecida Ferreira da Silva Molina - 1ª VT
Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro - 2ª VT
Pedro Rogério dos Santos - 3ª VT

SÃO VICENTE

Helder Bianchi Ferreira de Carvalho - 1ª VT
Silvana Cristina Ferreira de Paula - 2ª VT

SUZANO

Richard Wilson Jamberg - 1ª VT

Renato Luiz de Paula Alves - 2ª VT

TABOÃO DA SERRA

Acácia Salvador Lima Erbetta - 1ª VT

Andréa Grossmann - 2ª VT

JUIZES DO TRABALHO SUBSTITUTOS

Ademar Silva Rosa

Adenilson Brito Fernandes

Adriana Amberger Araújo

Adriana Cristina Baccarin

Adriana de Cassia Oliveira

Adriana Kobs Zacarias Lourenço

Alessandra Modesto de Freitas

Alessandro Roberto Covre

Alex Alberto Horschutz De Resende

Alexandre da Silva Henrique

Aline Bastos Meireles Mandarino

Aline Guerino Esteves

Aline Soares Arcanjo

Amanda de Almeida Seabra Lo Feudo

Amanda Midori Ogo de Pinho

Amanda Takai Rivellis

Ana Carla Santana Tavares

Ana Carolina Parisi Apollaro Zanin

Ana Carolina Silva Monteiro

Ana Luiza Sawaya do Vale Lima De Souza

Ana Maria Fernandes Accioly Lins

Ana Maria Louzada de Castro Barbosa

Ana Paula Pavanelli Corazza Cherbino

Andre Eduardo Dorster Araujo

André Luiz Augusto da Silva Filho

André Sentoma Alves

Andrea Correa de Paula Rizzoto

Andrea Davini

Andréa Gois Machado Mukay

Andrea Longobardi Asquini

Andréa Nunes Tibilietti

Andressa Kalliny de Andrade Carvalho Menegaz de Almeida

Anna Carolina Marques Gontijo

Anna Karenina Mendes Góes
Aparecida Fátima Antunes da Costa Wagner
Athanasios Avramidis
Augusto César Pires Souza Júnior
Bartira Barros Salmom de Souza
Beatriz Andrade de Souza Dantas Magalhães
Brígida Della Rocca Costa
Bruna Gabriela Martins Fonseca
Bruna Terçarioli Ramos
Bruno Coutinho Peixoto
Bruno José Perusso
Camila Ascensão Queiroz Freitas
Camila Dias Cardoso
Camila dos Santos Joaquim Garbe
Camila Franco Lisboa
Camila Minella Dipp
Camila Oliveira Rossetti de Quintaes
Camille Menezes Macêdo Olivieri
Carlos Eduardo de Magalhães Mendonça Santos
Carlos Eduardo Marcon
Carolina Orlando de Campos
Carolina Teixeira Corsini
Caroline Menegaz
Caroline Orsomarzo
Caroline Prado Zanin
Celso Araujo Casseb
Charles Anderson Rocha Santos
Christina de Almeida Pedreira
Cinara Raquel Roso
Claudia Karoline Fialho Cavalcanti
Claudia Tejeda Costa
Cristiane Braga de Barros
Cristovão José Martins Amaral
Daiana Monteiro Santos
Daniela Maria de Andrade Schwerz
Daniela Mori
Daniela Sevilhano Martinez Michelin
Danielle Viana Soares
Danilo Moreira Batista
Deives Fernando Cruzeiro

Dener Pires de Oliveira
Diana Marcondes Cesar Kambourakis
Diego Petacci
Diego Reis Massi
Diogo de Lima Cornacchioni
Ederson dos Santos Izeli
Eduardo de Souza Costa
Eduardo José Matiota
Eliane Demetrio Ozelame
Elisa Augusta de Souza Tavares
Elisa Villares
Emanuela Angélica Carvalho Paupério
Erica Siqueira Furtado Montes
Érika Bulhões Cavalli de Oliveira
Eudivan Batista de Souza
Evandro Bezerra
Everton de Nadai Sutil
Fabiana Mendes de Oliveira
Fabio do Nascimento Oliveira
Fábio Moterani
Fabrícia Rodrigues Chiarelli
Fernanda Bezerra Teixeira
Fernanda Cardarelli Gomes
Fernanda Cavalcante Fon Soares
Fernanda Galvão de Sousa Nunes
Fernanda Miyata Castello Branco
Fernanda Musialak
Fernanda Simões Cavalcante Maenishi
Fernando Corrêa Martins
Fernando Maidana Miguel
Filipe Shanta de Paula Barbosa
Flávia Ferreira Jacó de Menezes
Flavio Bretas Soares
Franciane Aparecida Rosa
Francisco Charles Florentino de Sousa
Gabriel Callado de Andrade Gomes
Gabriel da Silva Medeiros
Gabriel Garcez Vasconcelos
Gabriel Gori Abranches
Gabriel Peres Ferreira

Gabriela Cavalcanti Mota
Gabriella Almeida Leal
Gelba Carolina Siqueira Serpa
Géssica Osórica Grecchi Amandio
Gisele de Fatima Zanette Sarro Soares
Gláucia Regina Teixeira da Silva
Glauco Bresciani Silva
Guilherme Maróstica Siqueira Lima
Gustavo Campos Padovese
Gustavo Deitos
Gustavo Gazzola Barella
Gustavo Ghirello Brocchi
Gustavo Kiyoshi Fujinohara
Gustavo Rafael de Lima Ribeiro
Gustavo Schild Soares
Hamilton Hourneaux Pompeu
Helder Campos de Castro
Iara Maria Rodrigues
Igor Cardoso Garcia
Isabel Maíra Guedes de Souza Eickmann
Isabela Parelli Haddad Flaitt
Ítalo Menezes de Castro
Itatiara Meurilly Silva Lourenço
Ivan Alberto Longo Palma
Ivana Meller Santana
Ivi Martins Caron
Ivo Roberto Santarém Teles
Jerônimo Azambuja Franco Neto
Jerônimo José Martins Amaral
João Felipe Arrigoni
João Paulo Gabriel de Castro Dourado
Jobel Amorim das Virgens Filho
Jorge Batalha Leite
José Carlos Soares Castello Branco
José Otávio de Almeida Barros Júnior
Joyce Sant'anna Simões
Júlia Garcia Baptistuta
Julia Pagnoncelli
Julia Pestana Manso de Castro
Juliana Baldini De Macedo

Juliana Büttenbender
Juliana Campelo de Amorim
Juliana Ferreira de Moraes
Juliana Herek Valério
Juliana Petenate Salles
Juliana Ranzani
Juliana Varela de Albuquerque Dalprá
Karoline Sousa Alves Dias
Katiussia Maria Paiva Machado
Laila Mariana Paulena Macedo
Laís Cerqueira Tavares
Laura Rodrigues Benda
Layse Gonçalves Lajtman Malafaia
Letícia Stein Vieira
Liane de Medeiros Santiago Ramos
Lin Ye Lin
Lívia Heinzmann
Lívia Soares Machado
Lorena Cordeiro de Vasconcelos
Lorena de Mello Rezende Colnago
Lourdes Ramos Gavioli
Luana Madureira dos Anjos
Luana Popoliski Vilacio Pinto
Luanna Lima Nogueira Cerqueira
Luara Ester de Barros Jatobá
Lucas de Azevedo Teixeira
Luciane Mombach Ito
Luiz Evandro Vargas Duplat Filho
Luiz Felipe Sampaio Briselli
Luiza Teichmann Medeiros de Rezende
Maiza Silva Santos
Marcel Barros Marcos
Marcela Aied Moraes
Marcelle Coelho da Silva
Marcelo Azevedo Chamone
Marcelo Lopes Pereira Lourenço de Almeida
Marcelo Pereira das Neves
Marcelo Vieira Camargo
Márcia Sayori Ishirugi
Márcio Almeida de Moura

Márcio Aparecido da Cruz Germano da Silva
Marcio Fernandes Teixeira
Marcos Vinicius Coutinho
Marcos Vinícius de Paula Santos
Marcylena Tinoco de Oliveira
Maria Alice Severo Kluwe
Maria Antonia da Costa Pereira de Barros Bruni
Maria Fernanda Maciel Abdala
Maria Fernanda Zippinotti Duarte
Mariana Costa Santos de Britto
Mariana Farias Santos
Mariana Kawahashi
Mariana Mendes Junqueira
Mariana Souza Magalhães
Marina de Almeida Aoki
Martha Campos Accurso
Mateus Brandão Pereira
Matheus de Lima Sampaio
Maurício Evandro Campos Costa
Mayara Oliveira Almeida
Mayra Almeida Martins da Silva
Mayra Freire de Figueiredo
Michel de Barcelos Santos
Moisés Timbó de Oliveira
Monique Bertotti
Monique Dominicheli do Nascimento Basso
Murilo Augusto Alves
Nátali Cris Oliveira Mendes Tomé
Nayara Pepe Medeiros de Rezende
Nayra Gonçalves Nagaya
Norma Gabriela Oliveira dos Santos Moura
Pablo Ezequiel Moreira
Pallyni Felício Pereira e Silva
Patricia Catania Ranieri de Almeida
Patrícia Pinheiro Silva Velloso
Paula Cristhina Ransolin Guimarães
Paula Gouvea Xavier Costa
Paulo Cobre
Pedro Valery Mirra Gibelli David
Phelippe Henrique Cordeiro Garcia

Poliana Fontenele Arraes Mendes
Priscila Basilio Minikoski Aldinucci
Rafaela Lourenço Marques
Ramon Magalhães Silva
Raphael Jacob Brolio
Raquel Marcos
Raquel Tavares Paula
Rebeca Sabioni Stopatto
Renan Olimpio Gaeta
Renata Franceschelli de Aguiar Barros
Renata Maximiano de Oliveira Chaves
Renata Moura Miranda de Oliveira
Renata Orsi Bulgueroni
Renata Prado de Oliveira
Renata Xavier Corrêa
Renato de Oliveira Luz
Renato Ornellas Baldini
Rhiane Zeferino Goulart
Ricardo Galvão de Sousa Lins
Ricardo Léo de Paula Alves
Roberta Philippsen Janz
Rodrigo Acuio
Rodrigo de Arraes Queiroz
Rodrigo Rocha Gomes de Loiola
Roque Antonio Porto de Sena
Rosa Fatorelli Tinti Neta
Rosângela Lerbach Batista
Roselene Aparecida Taveira
Samantha Fonseca Steil Santos e Mello
Samuel Batista de Sá
Sandra Sayuri Ikeda
Saulo Caetano Coelho
Sebastião Abreu de Almeida
Sheila Lenuza Amaro de Souza
Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar
Taiguer Lucia Duarte
Talita Luci Mendes Falcão
Tâmara Luiza Vieira Rasia
Tamara Valdívia Abul Hiss
Tânia Bede Barbosa

Tarcila de Sá Sepulveda Araújo
Tatiana Agda Júlia Elenice Helena Beloti Maranesi Arroyo
Tatiana de Mattos Lessa Santana
Tatiana Dibi Schvarcz
Tatiane Pastorelli Dutra
Thaís Tannús de Carvalho
Thiago Barletta Canicoba
Thiago Salles de Souza
Tiago Macedo Coelho Luz Rocha
Valéria Baião Maragno
Vanessa Anitablian Baltazar
Vanessa Aparecida dos Santos
Vanessa de Almeida Correia
Vanessa Oliveira Magalhães da Costa
Victor Emanuel Bertoldo Teixeira
Victor Góes de Araujo Cohim Silva
Victor Pedroti Moraes
Victória Cardoso Ferreira
Vinicius José de Rezende
Vitor José de Rezende
Vitor Pellegrini Vivan
Vitor Saulo Jorge Souza Vescio
Vivian Pinarel Dominguez
Viviany Aparecida Carreira Moreira Rodrigues
Walter Rosati Vegas Junior
Willian Alessandro Rocha
Yara Campos Souto
Yasmine de Omena Gomes



Instruções aos autores

1 LINHA EDITORIAL

A Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região é uma publicação eletrônica de periodicidade semestral, sob responsabilidade da Comissão Regimental de Revista do TRT-2. Tem por objetivo o fomento e a disseminação do conhecimento da ciência jurídica trabalhista.

A publicação abrange doutrina, jurisprudência, legislação comentada e temas relacionados à memória da Justiça do Trabalho, tratados em artigos científicos inéditos e produzidos pela comunidade jurídica. A cada edição, um colegiado do TRT-2 é convidado para divulgar as ações desenvolvidas no âmbito do Regional.

A Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região é, ainda, fonte oficial de julgados produzidos por magistradas e magistrados do TRT-2, compilados no suplemento de decisões judiciais, que a integra.

A critério da Comissão Regimental de Revista do TRT-2, pode haver a edição de números comemorativos, bem como a indicação de convidadas e convidados para tratarem de temas específicos.

A Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região é disciplinada pelo Ato n. 14/GP, de 31 de março de 2022.

2 DIRETRIZES DA EDIÇÃO

2.1 Os artigos científicos e as decisões judiciais deverão versar sobre temas de Direito do Trabalho e campos correlatos de conhecimento.

2.2 O prazo para submissão dos artigos científicos e das decisões judiciais é divulgado periodicamente em editais disponibilizados no endereço eletrônico: <https://basis.trt2.jus.br/discover?filtertype_1=id+entifier&filter_relational_operator_1=contains&filter_1=Revista+do+Tribunal&filtertype_2=genre&filter_relational_operator_2=contains&filter_2=Comunicação&submit_apply_filter=&query=&scope=%2F&rpp=100&sort_by=dc.date.issued_dt&order=desc>

2.3 A submissão de artigos científicos e de decisões judiciais será realizada, exclusivamente, por meio do formulário específico para este fim, disponível na opção “Submissão” na página da Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região em: <<https://ww2.trt2.jus.br/jurisprudencia/publicacoes/revista-do-tribunal>>.

2.4 O formulário de submissão deverá ser totalmente preenchido pelos(as) autores(as) e magistrados(as) interessados(as), lançando-se os dados necessários à sua completa identificação e qualificação, as informações relativas ao artigo científico ou à decisão judicial, bem como os termos de anuência e autorização para publicação.

2.5 Poderá haver convite para publicação, a critério da Comissão de Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região.

2.6 Os (As) autores(as) são inteiramente responsáveis por citações, referências, titularidade, originalidade dos artigos científicos e opiniões manifestadas.

2.7 A submissão de artigos científicos e de decisões judiciais implica a anuência incondicional aos termos do edital a que se submeter, como também, no primeiro caso, a cessão total, irrevogável e gratuita dos direitos autorais.

2.8 Não são devidos direitos autorais ou qualquer outro tipo de remuneração pelos artigos publicados na “Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região”, independentemente do suporte ou formato em que se apresente o fascículo publicado.

3 REGRAS DE SUBMISSÃO DOS ARTIGOS CIENTÍFICOS

3.1 Poderão ser aceitos como articulistas:

3.2 magistrados e magistradas da Justiça do Trabalho;

3.3 demais interessados da comunidade jurídica e comunidade acadêmica, desde que possuam pós-graduação “*stricto sensu*” (mestrado e/ou doutorado), finalizada ou em curso, de área jurídica ou de áreas afins.

3.4 Os artigos científicos poderão ter autoria compartilhada.

3.5 Na hipótese do item 3.3, admite-se a submissão de artigo de bacharel com pós-graduação "*lato sensu*", finalizada ou em curso, desde que em coautoria com articulista que possua pós graduação "*stricto sensu*" (mestrado e/ou doutorado), finalizada ou em curso, de área jurídica ou de áreas afins.

3.6 Os artigos científicos deverão ser inéditos, vedado o plágio.

3.7 Trabalhos de conclusão de curso, dissertações de mestrado e teses de doutorado não serão aceitos.

3.8 O(A) autor(a) não poderá submeter mais de um artigo a cada edital, ainda que em coautoria.

4 REGRAS DE APRESENTAÇÃO DOS ARTIGOS CIENTÍFICOS

4.1 Os artigos deverão ser apresentados em arquivo eletrônico, formatados de acordo com as normas de documentação da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), em arquivo com extensão ".doc", ".docx" ou ".odt", folha tamanho A4, com, no mínimo, 8 (oito) e, no máximo, 12 (doze) laudas, na seguinte configuração: fonte Arial 12; espaçamento simples entre linhas; recuo de parágrafo de 1,5 cm; recuo integral do texto de 4 cm e fonte Arial 10 para citação direta com mais de 3 (três) linhas.

4.2 A estrutura do artigo deve ser constituída de elementos pré-textuais, textuais e pós-textuais, em conformidade com a NBR 6022:2018, da ABNT.

4.2.1 Os elementos pré-textuais obrigatórios: título, em português e em inglês; autoria, que deverá conter a titulação, situação acadêmica e instituição(ões) com a(s) qual(is) há vínculo, em nota de rodapé não numerada na primeira folha, indicada com asterisco; resumo, em português e em inglês, com, no mínimo, 100 (cem) e, no máximo, 250 (duzentas e cinquenta) palavras; palavras-chave, em português e em inglês, no número máximo de 7 (sete), separadas por ponto e vírgula e finalizadas por ponto final; sumário;

4.2.2 Os elementos textuais obrigatórios: introdução, correspondente à parte inicial do artigo, que deve conter a delimitação do assunto tratado e/ou outros elementos que situem o tema do artigo, observando-se que a numeração das seções deve ser iniciada com a introdução; desenvolvimento, correspondente à exposição ordenada do assunto tratado, dividindo-se em seções, limitadas até as quinárias, numeradas com algarismos arábicos, observando-se que, em conformidade com a NBR 10520:2023, da ABNT, as citações

no corpo do texto devem ser feitas por sobrenome do autor, em letra maiúscula, seguido da data da publicação e, no caso da citação direta, da página da publicação, bem como que as notas de rodapé, devem ser exclusivamente destinadas para notas explicativas; considerações finais;

4.2.3 Elementos pós-textuais obrigatórios: referências, listadas ao final, em seção própria e em ordem alfabética, conforme NBR 6023:2018, da ABNT;

4.2.4 Elementos pós-textuais opcionais: glossário; apêndice(s); anexo(s) e agradecimento(s).

4.3 As orientações para a elaboração dos artigos podem ser consultadas no “Manual de Redação de Artigos Científicos”, disponível no portal eletrônico do TRT-2, em <<https://ww2.trt2.jus.br>>, opção Jurisprudência / Publicações / Revista do Tribunal / Submissão / Artigos.

5 REGRAS DE SUBMISSÃO E DE APRESENTAÇÃO DAS DECISÕES JUDICIAIS

5.1 Somente as magistradas e os magistrados do TRT-2 poderão submeter decisões judiciais, mediante preenchimento de formulário de submissão, conforme item 2.4, e envio do arquivo com extensão “.pdf”, “.doc”, “.docx” ou “.odt”.

5.2 Será solicitado um breve resumo da decisão submetida.

5.3 A submissão de decisões judiciais que ultrapassem 15 laudas poderá ser rejeitada se não houver disponibilidade de páginas para a sua publicação.

5.4 As decisões judiciais em segredo de justiça serão rejeitadas.

5.5 O(A) magistrado(a) não poderá submeter mais de duas decisões a cada edital.

6 PROCESSO DE AVALIAÇÃO DAS DECISÕES JUDICIAIS E DOS ARTIGOS CIENTÍFICOS

6.1 As decisões judiciais submetidas serão analisadas pelos membros da Comissão Regimental de Revista, que deliberarão sobre a publicação de inteiro teor das sentenças e dos acórdãos encaminhados, conforme previsão em Edital.

6.2 As decisões judiciais aprovadas para publicação terão os dados sensíveis anonimizados.

6.3 Os artigos científicos serão avaliados, selecionados e classificados para publicação, observando-se: relevância temática;

fundamentação jurídica e rigor científico; profundidade, maturidade no trato da matéria e criatividade da abordagem; atualidade das informações e das referências bibliográficas; correção gramatical; clareza, coerência e concisão das ideias; adequação às regras de apresentação.

6.4 Os artigos científicos serão submetidos à dupla avaliação cega por pareceristas e poderão ser aprovados com ou sem ressalvas.

6.5 Em caso de divergência entre pareceristas, um(a) terceiro(a) parecerista opinará sobre a indicação ou não do trabalho à publicação, sendo-lhe facultado recomendar à autora ou ao autor ajustes antes da emissão do parecer definitivo.

6.6 Em caso de o(a) terceiro(a) parecerista não recomendar a publicação, o trabalho será rejeitado.

6.7 Após aprovação dos pareceristas, a equipe de apoio à Comissão Regimental de Revista e a Coordenadoria de Biblioteca farão a revisão final quanto à forma, correções de ortografia, sintaxe, concordância, regência e adequação ao formato da Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região, respeitado o estilo do(a) autor(a), observando-se, obrigatoriamente: existência de título, resumo e palavras-chave, em português e em inglês; inclusão de referências atualizadas; cumprimento das normas da ABNT; cumprimento das demais regras de apresentação.

6.8 Os artigos científicos serão devolvidos aos(às) autores(as) para correção, no prazo de 5 (cinco) dias, sob pena de não aprovação da submissão, se houver necessidade de: adequação das ressalvas indicadas na avaliação cega a que se refere o item 6.4; ratificação da revisão a que se refere o item 6.5; ajustes decorrentes da análise a que se refere o item 6.7.

6.9 A decisão quanto à aprovação ou rejeição dos artigos científicos e das decisões judiciais submetidas será comunicada pela Comissão Regimental de Revista, por escrito, preferencialmente por meio de correio eletrônico.

6.10 A não aprovação de artigo científico ou de decisão judicial pela Comissão Regimental de Revista pressupõe o descumprimento de um ou mais dos requisitos descritos em Edital, não obrigando a Comissão a prestar qualquer outro esclarecimento.

6.11 Não cabe recurso da decisão relativa à seleção dos artigos científicos e das decisões judiciais para fins de publicação na Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região, de competência da Comissão Regimental de Revista.



