

ISSN 1984-5448
e-ISSN 2764-572X

REVISTA DO TRIBUNAL DO TRABALHO DA **2ª REGIÃO**

v.18 n.35 janeiro/junho de 2026

Edição comemorativa

**Direito do Trabalho no Sistema
Interamericano de Direitos Humanos**



Tribunal Regional do Trabalho
2ª Região | São Paulo

Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região

ISSN 1984-5448
e-ISSN 2764-572X

v.18 n.35 jan./jun. 2026

Edição comemorativa
Direito do Trabalho no Sistema Interamericano de Direitos Humanos

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.18 n.35 jan./jun. 2026

Edição comemorativa
Direito do Trabalho no Sistema Interamericano de Direitos Humanos

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO
Secretaria de Gestão Jurisprudencial, Normativa e Documental
Coordenadoria de Normas, Jurisprudência e Divulgação
Edifício-Sede – Unidade 2 - Avenida Paulista n. 2064, 20º andar, Bela Vista -
São Paulo - SP - CEP: 01310-200
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 Luduvicé
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
Miriam Zuanazzi Rossi Dominguez

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 Ogori

Pareceristas Alan Faria Andrade Silva
desta edição Beatriz Gomes da Silva Violardi
Carlos Abener de Oliveira Rodrigues Filho
Cristina Paranhos Olmos
Fabio Empke Vianna
Guilherme Henrique de Paula Cardim
Igor Cardoso Garcia
José Carlos Lopes da Silva Júnior
Luiz Fernando Lourenço Guimarães
Marcelo Azevedo Chamone
Marcos Mauricio Bernardini
Mariana de Freitas Barros Souza
Mylena Devezas Souza
Oscar Krost
Sérgio Cabral dos Reis
Wilson Ricardo Buquetti Pirotta



Sumário

Editorial	<u>12</u>
Doutrina	
O caso Simone André Diniz e o preconceito estrutural no Brasil= <i>The Simone André Diniz case and structural discrimination in</i> <i>Brazil</i> Mayra de Souza Borges	<u>16</u>
Liberdade sindical como direito humano em latência no Brasil: uma análise sob a égide do Sistema Interamericano de Direitos Humanos= <i>Freedom of union as a late human right in Brazil: an analysis under</i> <i>the aegis of the Inter-American Human Rights System</i> Túlio Augusto Tayano Afonso; Amanda Kupske Campos	<u>29</u>
As garantias de não repetição em duas sentenças da Corte Interamericana de Direitos Humanos: Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil (2016) e Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil (2020)= <i>The guarantees of non-repetition in two judgments of the Inter-</i> <i>American Court of Human Rights: the Case of Workers of the</i> <i>Fazenda Brasil Verde v. Brazil (2016) and the Case of Employees of</i> <i>the Santo Antônio de Jesus Fireworks Factory and Their Relatives</i> <i>v. Brazil (2020)</i> Gabriel Franco da Rosa Lopes.....	<u>46</u>

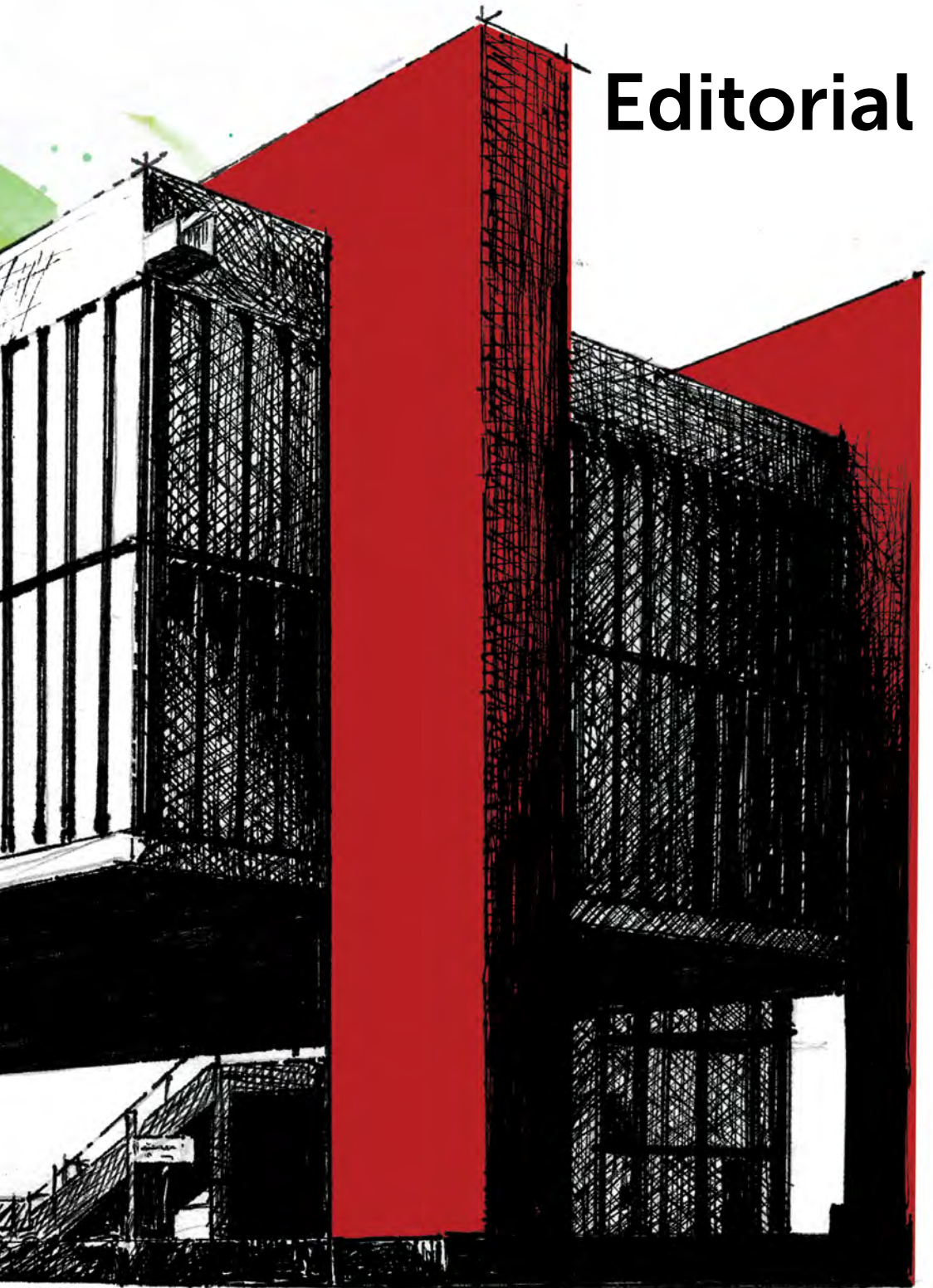
Supralegalidade do Protocolo de São Salvador, e das demais normas internacionais aplicáveis à relação capital-trabalho, como instrumento de efetividade da justiça social= <i>Supralegality of the Protocol of San Salvador, and other international standards applicable to the capital-labor relations, as an instrument for the effectiveness of social justice</i> Lucas Rênio da Silva.....	<u>62</u>
 Tribuna livre	
Direito do Trabalho no Sistema Interamericano de Direitos Humanos: a centralidade do controle de convencionalidade e o status constitucional material da CADH no Brasil= <i>Labor Law in the Inter-American Human Rights System: the centrality of conventionality control and the material constitutional status of the ACHR in Brazil</i> Domingos Sávio Zainaghi	<u>82</u>
Da Corte Interamericana de Direitos Humanos ao Judiciário Brasileiro – a construção de um modelo decisório com perspectiva de gênero= <i>From the Inter-American Court of Human Rights to the Brazilian Judiciary: the construction of a decision-making model with a gender perspective</i> Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro	<u>97</u>
O trabalho como direito humano e como direito fundamental e a sombra da “pejotização”= <i>Labor as a human right and a fundamental right under the shadow of “pejotização”</i> Gilberto Carlos Maistro Junior	<u>119</u>
Agresiones discriminatorias y trato desigual por motivos de raza o étnico en el ámbito del trabajo= <i>Discriminatory aggression and unequal treatment on the basis of race or ethnic origin in the workplace</i> Jorge Rosenbaum Rimolo	<u>149</u>

La reforma al sistema de justicia laboral y la reforma judicial: cinco acciones que garantizan su coexistencia= <i>The reform of the labor justice system and the judicial reform: five actions that guarantee their coexistence</i> Sergio Javier Molina Martínez.....	<u>164</u>
Corte Interamericana de Derechos Humanos Voto em destaque	
Caso Miembros del Sindicato Único de Trabajadores de ECASA (SUTECASA) Vs. Perú Voto Concurrente del Juez Vice-Presidente Rodrigo Mudrovitsch	<u>190</u>
Registros da 2ª Região	
Memória da Justiça do Trabalho	<u>256</u>
A evolução do conceito de trabalho escravo contemporâneo e o alinhamento do TRT-2 à jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos= <i>The evolution of the concept of contemporary slave labor and the alignment of the TRT-2 with the jurisprudence of the Inter- American Court of Human Rights</i> Lucas Lopes de Moraes; Belmiro Thiers Tsuda Fleming; Christiane Samira Dias Teixeira Zboril; Wellington Gardin Gomes.....	<u>257</u>
Acontecimentos	<u>279</u>
Composição do Tribunal	<u>286</u>
Instruções aos autores	<u>311</u>





Editorial



É com elevada honra institucional e senso de responsabilidade acadêmica que apresentamos esta edição da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, dedicada ao tema “O Direito do Trabalho no Sistema Interamericano de Direitos Humanos”, fruto de profícua colaboração com a Comissão de Monitoramento e Fiscalização de Decisões do Sistema Interamericano de Direitos Humanos.

À semelhança do editorial da edição anterior, que destacou o compromisso desta Revista com a difusão do conhecimento jurídico qualificado e com o enfrentamento de questões contemporâneas de alta relevância social, reafirmamos, neste número, a vocação do periódico como espaço de reflexão crítica, plural e comprometida com a efetividade dos direitos fundamentais no mundo do trabalho.

O diálogo entre o Direito do Trabalho e o Sistema Interamericano de Direitos Humanos revela-se não apenas oportuno, mas imprescindível. Em um cenário global marcado por transformações nas relações laborais, intensificação das desigualdades e desafios à proteção social, a incorporação dos parâmetros internacionais de direitos humanos no âmbito trabalhista constitui vetor essencial para o fortalecimento de um modelo jurídico mais inclusivo, democrático e comprometido com a dignidade da pessoa humana.

As decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos, bem como as recomendações da Comissão Interamericana, têm progressivamente delineado *standards* protetivos que impactam diretamente o Direito do Trabalho, especialmente no que se refere à vedação do trabalho forçado e degradante, à proteção contra despedidas arbitrárias, à liberdade sindical e ao acesso efetivo à justiça. A internalização desses parâmetros pelo Poder Judiciário brasileiro, em especial pela Justiça do Trabalho, representa não apenas um dever jurídico decorrente dos compromissos internacionais assumidos pelo Estado, mas também uma oportunidade de aprimoramento institucional.

Neste contexto, a presente edição reúne contribuições que exploram, sob múltiplas perspectivas, as interfaces entre o Direito do Trabalho e o Sistema Interamericano, abordando desde a teoria dos direitos humanos laborais até a análise crítica de casos paradigmáticos e seus reflexos na jurisprudência nacional. A proposta é fomentar um

debate qualificado sobre a necessária harmonização entre as normas internas e os compromissos internacionais, bem como sobre o papel do Judiciário na concretização desses direitos.

Tal como ressaltado na edição anterior, esta Revista mantém seu compromisso com a promoção do pensamento crítico e com o aperfeiçoamento profissional contínuo. Ao trazer à centralidade o Sistema Interamericano, amplia-se o horizonte interpretativo do Direito do Trabalho, reforçando sua dimensão humanista e sua inserção em um sistema jurídico multinível.

A atuação da Comissão de Monitoramento e Fiscalização de Decisões do Sistema Interamericano de Direitos Humanos merece especial destaque, na medida em que contribui para a efetividade das decisões internacionais e para o fortalecimento da cultura de direitos humanos no âmbito interno. A articulação entre instâncias nacionais e internacionais, longe de representar tensão, deve ser compreendida como mecanismo de cooperação voltado à proteção mais ampla e eficaz dos direitos fundamentais.

Que esta edição sirva, assim, como instrumento de reflexão, inspiração e compromisso renovado com a construção de um Direito do Trabalho cada vez mais alinhado aos valores universais de justiça, igualdade e dignidade.

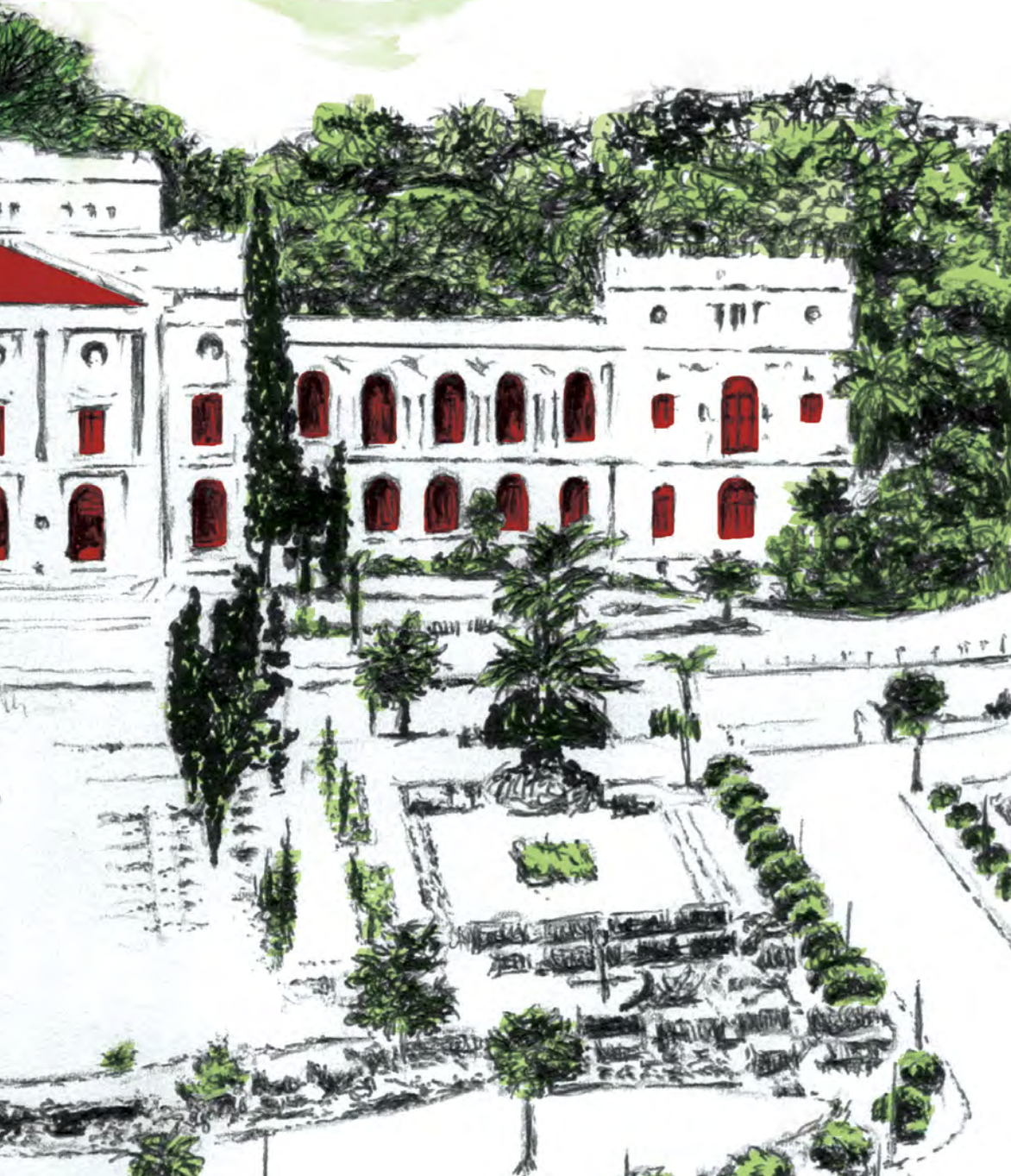
Boa leitura.

Ivani Contini Bramante*

* Desembargadora Federal do Trabalho. Pós-doutora pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 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.



Doutrina



O caso Simone André Diniz e o preconceito estrutural no Brasil

The Simone André Diniz case and structural discrimination in Brazil

Mayra de Souza Borges*

Submissão: 4 set. 2025

Aprovação: 22 dez. 2025

Resumo: O caso de Simone André Diniz, em 1997, revelou o racismo estrutural no Brasil. Ao candidatar-se a vaga de doméstica que exigia “ser branca”, foi recusada e denunciou o anúncio discriminatório. Contudo, as autoridades arquivaram o caso, alegando falta de provas. A denúncia seguiu à Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), que, em 2006, responsabilizou o Brasil por violar direitos de igualdade e proteção judicial. A decisão resultou em recomendações de reparação e políticas antirracistas. O episódio evidencia falhas institucionais no combate ao racismo e a urgência de mudanças estruturais para garantir dignidade, justiça e igualdade social.

Palavras-chave: racismo estrutural; discriminação racial; direitos humanos; igualdade social; mercado de trabalho.

Abstract: *The case of Simone André Diniz, in 1997, exposed structural racism in Brazil. When applying for a domestic job that explicitly required applicants to be “white,” she was rejected after identifying herself as Black and reported the discriminatory ad. Authorities dismissed the case for lack of evidence, leading human rights organizations to present it before the Inter-American Commission on Human Rights (IACHR). In 2006, the Commission held Brazil responsible for violating equality and judicial protection rights, issuing recommendations for reparations and anti-racist policies. The case highlights institutional failures in addressing racism and the urgent need for structural changes.*

Keywords: *structural racism; racial discrimination; human rights; social equality; labor market.*

* Mestre em Direito do Trabalho e Seguridade Social pela Universidade de São Paulo (USP).

Sumário: 1 Introdução | 2 Da impossibilidade de acesso ao mercado de trabalho como afronta direta a questões de direitos humanos | 3 Da análise crítica do caso | 4 Considerações finais

1 Introdução

No ano de 1997, Simone André Diniz tomou conhecimento de um anúncio de emprego publicado nos classificados de um jornal de grande circulação na cidade de São Paulo, no qual era ofertada uma vaga de trabalho para empregada doméstica. Entre os requisitos para a contratação, constava expressamente a preferência por pessoas brancas.

Ao entrar em contato com o número de telefone indicado no anúncio e informar que era uma pessoa preta, recebeu como resposta que não preenchia as qualificações exigidas para a vaga.

Diante do ocorrido, Simone decidiu denunciar a discriminação sofrida, bem como o caráter racista do anúncio de emprego, junto à Subcomissão do Negro da Ordem dos Advogados do Brasil, Seção São Paulo, e à Delegacia de Crimes Raciais. Instaurado o inquérito policial, foi elaborado relatório pela autoridade competente, posteriormente encaminhado ao Ministério Público. O *Parquet*, por sua vez, manifestou-se pelo arquivamento do caso, sob o fundamento de inexistência de indícios suficientes para a configuração do crime de racismo.

Inconformados com a posição adotada pelas autoridades brasileiras, o Centro pela Justiça e o Direito Internacional (CEJIL), a Subcomissão do Negro da Comissão de Direitos Humanos da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB/SP) e o Instituto do Negro Padre Batista submeteram o caso à análise da Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), por meio de petição em que denunciaram a República Federativa do Brasil pela violação dos artigos 1, 8, 24 e 25 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos e, em razão do artigo 29 do mesmo instrumento, dos artigos 1, 2(a), 5(a)(i) e 6 da Convenção Internacional para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, em prejuízo de Simone André Diniz.

As alegações apresentadas à Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) sustentavam que o Estado brasileiro não garantiu o pleno exercício do direito à justiça e ao devido processo legal, ao falhar na condução dos recursos internos destinados à apuração da discriminação racial sofrida pela cidadã, descumprindo, assim,

as diretrizes estabelecidas na Convenção Americana sobre Direitos Humanos.

Em 2006, a CIDH proferiu decisão reconhecendo a responsabilidade do Brasil por violações aos direitos à igualdade perante a lei, às garantias judiciais e à proteção judicial, consagrados, respectivamente, nos artigos 24, 8 e 25 da Convenção Americana.

2 Da impossibilidade de acesso ao mercado de trabalho como afronta direta a questões de direitos humanos

Não são necessárias muitas explicações acerca do evidente desrespeito aos direitos da pessoa humana, quando o indivíduo sofre discriminação por conta da cor de sua pele. Mas, no caso em análise, o racismo determinou outra afronta a direito fundamental, qual seja, a impossibilidade de acesso ao trabalho.

Os direitos humanos são, ou deveriam ser, a pedra fundamental para a construção dos regimes democráticos contemporâneos. E quando se fala em direitos humanos em uma perspectiva ampla e global, remete-se imediatamente ao papel desempenhado pela Organização das Nações Unidas (ONU), instituição nascida no pós-Segunda Guerra Mundial. Conforme destaca Flávia Piovesan (2005, p. 44):

Como reivindicações morais, os direitos humanos nascem quando devem e podem nascer. Como realça Norberto Bobbio (1988), os direitos humanos não nascem todos de uma vez nem de uma vez por todas. Para Hannah Arendt (1979), os direitos humanos não são um dado, mas um construído, uma invenção humana em constante processo de construção e reconstrução. Compõem um construído axiológico, fruto da nossa história, de nosso passado, de nosso presente, fundamentado em um espaço simbólico de luta e ação social. No dizer de Joaquin Herrera Flores, os direitos humanos compõem a nossa racionalidade de resistência, na medida em que traduzem processos que abrem e consolidam espaços de luta pela dignidade humana. Realçam, sobretudo, a esperança de um horizonte moral, pautado pela gramática da inclusão, refletindo a plataforma emancipatória de nosso tempo.

A ONU é o resultado de inúmeras conferências de paz realizadas após anos de intensa barbárie humanitária. Nasceu a partir da Carta das Nações Unidas, em 24 de outubro de 1945, na cidade de São Francisco,

nos Estados Unidos, inicialmente assinada por cinquenta países. Atualmente, 192 países integram a organização.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em dezembro de 1948, é o documento mais traduzido da história da humanidade, com versões em cerca de quinhentos idiomas. Serviu de inspiração para diversas constituições e sistemas jurídicos contemporâneos. Segundo Flávia Piovesan (1998), ao conjugar liberdade e igualdade, a Declaração consagra uma concepção contemporânea de direitos humanos como unidade interdependente, inter-relacionada e indivisível.

Dentre as previsões inseridas na DUDH está o direito ao trabalho¹, entendido como direito humano fundamental, na medida em que a remuneração auferida em contrapartida é meio para a existência, com dignidade, da pessoa.

O órgão internacional que rege as relações de trabalho é anterior à própria ONU, ressalte-se. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), foi criada pelo documento que sacramentou o fim da I Guerra Mundial, o Tratado de Versalhes, em 1919. Foi a primeira agência especializada a integrar a ONU, em 1946.

É de se ressaltar o papel fundamental da OIT na construção das diretrizes que orientaram e continuam orientando os arcabouços legais dos países signatários, em termos de legislação trabalhista e de políticas econômicas e sociais. O Brasil, a propósito, ratificou a Convenção n. 111 da OIT, que versa sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, nos seguintes termos:

Considerando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo, têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais; Considerando, por outro lado, que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, adota neste vigésimo quinto dia de junho de mil novecentos e cinquenta e

1 Artigo 23

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego.
2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social (ONU, 1948).

oito a convenção abaixo transcrita que será denominada 'Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958';

Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo "discriminação" compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (OIT, 1958).

Ao ser informada que não poderia se candidatar à vaga de trabalho por não cumprir um dos requisitos centrais do anúncio, qual seja, ser pessoa branca, Simone André Diniz teve desrespeitados seus direitos mais intrínsecos: o direito de existir como pessoa em sociedade, sem sofrer qualquer discriminação, e o direito de subsistir por meio de sua força de trabalho.

Em que pese a evidente ofensa sofrida, como pessoa e como trabalhadora, as autoridades brasileiras nada fizeram para coibir as condutas criminosas ocorridas no caso, sob fundamento de ausência de provas da intencionalidade. O caso foi à análise de órgãos internacionais quando, de maneira correta, a despeito da grande demora, entendeu-se pela efetiva violação de direitos humanos, em especial, por parte do Estado, que deixou de proporcionar os meios adequados à sua cidadã, para busca de reparação.

3 Da análise crítica do caso

Sueli Carneiro (2011) define a mulher negra como "objeto zero" da sociedade brasileira, o sujeito a quem são negadas quase todas as características que lhe atribuiriam algum valor – não é homem, não é branco, não é rico – cabendo-lhe posições precarizadas e apagamento social.

A discriminação, portanto, torna-se mais intensa quando atravessada pelo marcador racial. Mulheres negras recebem salários mais baixos e, em consequência, apresentam-se em situação de maior vulnerabilidade,

sendo mais expostas à informalidade. Representam, de fato, a base da pirâmide laboral, em decorrência do racismo estruturado de forma a perpetuar práticas que marginalizam pessoas negras (Gonzalez, 2018).

Reconhecida a responsabilidade internacional do Estado brasileiro, a CIDH formulou doze recomendações no caso Simone André Diniz. Tais diretrizes buscaram atuar na mitigação, ainda que de forma limitada, dos prejuízos decorrentes do preconceito racial e da omissão institucional.

As quatro primeiras recomendações destinam-se a compensar, de alguma forma, os prejuízos – materiais e morais – sofridos por Simone André Diniz, em face do preconceito racial sofrido e, sobretudo, da falta de ação dos órgãos estatais, em especial, do Poder Judiciário, na apuração e na punição do ocorrido.

Há que se conferir destaque à recomendação de número 2, que determina o reconhecimento, público e internacional, por parte da República Federativa do Brasil, em relação à efetiva e flagrante violação de direitos humanos perpetrada em face de uma de suas cidadãs, que se viu desamparada de meios legais para a reparação de danos sofridos, por absoluta falha estrutural do sistema de justiça do país.

Axel Honneth (2007) afirma no sentido de que o objetivo da democracia social contemporânea não é apenas a redistribuição econômica, mas, sobretudo, a superação da degradação e do desrespeito, tendo como categorias centrais a dignidade e o reconhecimento.

Trata-se, portanto, de conferir reconhecimento social ao indivíduo, concedendo-lhe aceitação solidária de suas habilidades e estilo de vida; além do reconhecimento legal, por meio da garantia de que tal pessoa – assim como todos os cidadãos – é portadora de iguais direitos, sendo sujeito de direito no plano material e no plano moral, de forma a estabelecer condições para uma sociedade mais justa, a partir da garantia de dignidade a todos (Fraser, 2007 *apud* Santos, 2010).

Importa considerar, em específico, que houve pagamento de indenização pecuniária a Simone André Diniz, bem como, a concessão de bolsa de estudos em nível superior – ingresso em curso superior no ano de 2023 – nos termos do previsto nas demais recomendações ora em comento.

Todavia, o questionamento que subsiste é: seriam tais indenizações suficientes para reparar, plenamente, os danos sofridos? De pronto, a resposta seria absolutamente negativa, na medida em que, como é de notório conhecimento, a indenização tem caráter reparatório, mas, nem

sempre – ou quase nunca – tem o condão de restabelecer as condições, morais e materiais, anteriores à ofensa sofrida.

As oito últimas recomendações inseridas na decisão da CIDH, relativamente ao caso em apreço, dizem respeito a ações estatais com vistas à eliminação do preconceito institucional, seja pelo letramento daqueles responsáveis pela investigação e/ou julgamento de casos ligados ao racismo, seja pelo estabelecimento de meios coercitivos de combate a práticas racistas.

Consistem, nesse ponto, portanto, em promover – ou tentar, ou ainda, criar meios para – mudança cultural acerca da determinação de uma sociedade frente a uma (ou mais) classe vulnerabilizada pela própria construção histórica dessa sociedade. O processo é lento e complexo, sem sombra de dúvidas.

Para o andamento desse processo deve-se pensar na questão do reconhecimento. Em princípio, no reconhecimento oficial da diferença, como tema central da política contemporânea, na medida em que, consoante leciona Honneth (2007), o reconhecimento da dignidade dos indivíduos e grupos forma uma parte vital do conceito de justiça. E as recomendações da CIDH, ainda que direcionadas ao caso Simone André Diniz, relacionam-se expressamente com a promoção da justiça em casos de racismo, além de outros inúmeros tipos de preconceito e exclusão.

Segundo D'Adesky, o respeito às múltiplas identidades é pré-requisito para o reconhecimento igualitário, ou seja, tratar com escárnio – ou mesmo relegar à margem – indivíduos diferentes do “padrão” nega-lhes o reconhecimento (D'Adesky, 2006 *apud* Santos, 2010).

Tal circunstância é extremamente perversa – além das questões óbvias de humanidade – na medida em que pode resultar na fragmentação do Estado, uma vez que os sujeitos não reconhecidos passam a lutar, em grupo, por reconhecimento. Assim, a sociedade vai se tornando cada vez mais fechada em grupos que não se misturam – o Brasil atual é um grande exemplo nesse sentido, a segmentação dos discursos dificulta a coesão e esgarça o tecido social.

Seria necessária, portanto, na visão de Honneth e Taylor, uma reformulação do contrato social para estabelecer que, ao lado das exigências a respeito de liberdade e propriedade, devem caminhar as exigências por respeito, solidariedade e condições para a estima social (Honneth, 2007; Taylor, 2000 *apud* Santos, 2010).

Dos cidadãos, portanto, seria exigido um nível de

comprometimento social rigoroso, em especial daqueles que se encontram em posição de privilégio.

É muito importante considerar que a discriminação racial tem por objetivo estabelecer hierarquias e desumanizar indivíduos, para que se mantenha a estrutura de poder já posta nas sociedades. A ideia da “democracia racial” brasileira é, portanto, mentirosa e nociva, na medida em que mascara a divisão social entre brancos e negros e impede que alguns indivíduos tomem a real dimensão dos prejuízos que enfrentam pela manutenção do “status quo” estabelecido.

[...] o racismo é um sistema de dominação que almeja reproduzir vantagens materiais e culturais para os membros do grupo racial dominante. Mecanismos de discriminação racial procuram garantir que pessoas brancas tenham acesso privilegiado ou exclusivo a oportunidades sociais [...] A solidariedade racial entre pessoas brancas, acompanhada da concentração de poder, permite que elas utilizem o poder institucional para a manutenção do status social privilegiado (Moreira, 2020, p. 555-556).

O pacto da branquidade, enquanto estrutura de dominação (Frankenberg, 2004), mantém privilégios materiais e simbólicos para grupos racialmente dominantes. Combatê-lo exige o engajamento ativo daqueles que se beneficiam dessa estrutura, bem como o fortalecimento de políticas públicas comprometidas com a justiça racial. A grande questão é: estamos, como sociedade, dispostos a pagar o preço dessa mudança? É, de fato, uma pergunta de difícil resposta, em todos os sentidos.

Não se pode negar que, nesse espaço de quase duas décadas entre a decisão da CIDH e o momento atual, foram implementadas ações no sentido de cumprir as recomendações ora tratadas (na maioria das vezes, sem qualquer ligação direta à decisão, frise-se). Algumas – a maioria delas – muito recentes.

Como exemplos de inovações legislativas com aderência ao tema do antirracismo, pode-se citar: a Lei n. 12.288/2010, o denominado Estatuto da Igualdade Racial, que destina-se a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica; a Lei n. 12.990/2014, a denominada Lei de Cotas, que prevê reserva de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas, para pessoas negras, nos concursos públicos

da União; a Lei Complementar n. 150/2015, que alterou dispositivo constitucional para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais; e, mais recentemente, a Lei n. 14.532/2023, que tipificou como crime de racismo a injúria racial, com pena de 2 a 5 anos de reclusão.

O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) tem promovido ações no sentido de criar, no Poder Judiciário, condições para o combate ao preconceito institucional, tais como a Política Nacional de Promoção à Liberdade Religiosa e Combate à Intolerância na Justiça Brasileira (Resolução n. 44/2022); o Pacto Nacional do Judiciário pela Equidade Racial (novembro de 2022); e o Fórum Nacional do Poder Judiciário para a Equidade Racial (FONAER – fevereiro de 2023), que tem como missão viabilizar a implantação e modernização de rotinas, a organização, especialização e estruturação dos órgãos competentes de atuação do Poder Judiciário para garantir a equidade racial, inclusive nos processos judiciais.

Há Projeto de Lei, em tramitação na Câmara dos Deputados, que prevê a criação de delegacias especializadas no combate aos crimes contra a diversidade nos estados brasileiros. Alguns estados, como São Paulo, já possuem delegacias especializadas, como a Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância (DECRADI), tendo sido implementada, no ano de 2021, a Delegacia de Diversidade online que, além de crimes raciais, passa a receber denúncias a respeito de crimes de homofobia, transfobia e afins, com a finalidade de facilitar o reporte das vítimas de tais crimes. Da mesma forma, tanto o Ministério Público, quanto às Defensorias Públicas dos Estados, possuem núcleos especializados em matérias ligadas à igualdade racial e aos Direitos Humanos.

Em que pese exista algum movimento, por parte do Poder Público, no sentido de promover equidade e proteger minorias, ainda não é suficiente para eliminar – ou sequer diminuir – as incongruências da estrutura preconceituosa que foi alicerce para a construção da sociedade e do Estado brasileiro.

Segundo dados do IBGE, de 2024, o percentual de mulheres abaixo da linha da pobreza é de 32,3%, dentre as quais, 41,3% eram mulheres pretas e pardas, e 21,3% eram mulheres brancas (IBGE, 2024). Some-se a isso, os resultados do 3º Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios (Brasil, 2025), que apontam para o fato de que embora a média nacional de desigualdade salarial seja da ordem de 20,9%, mulheres negras ganham cerca de 47,5% dos rendimentos auferidos por

homens não negros, uma disparidade chocante que resulta da soma de discriminações de gênero e raça.

O problema subsiste, portanto, sem perspectiva de solução.

4 Considerações finais

A superação das violações de direitos humanos evidenciadas no caso Simone André Diniz depende da mudança estrutural da sociedade brasileira, que, em decorrência da colonização europeia, foi construída com base no pensamento eurocêntrico e escravagista. O tratamento conferido às populações vulneráveis, sobretudo, pretos e pobres, decorre intrinsecamente do processo de formação social baseado no colonialismo e na estratificação social por ele estabelecida.

Assim sendo, é necessário que se empregue muita energia na educação para o letramento – ou o reletramento – racial, atuando na base de conhecimento e de formação dos cidadãos. Desde o ano de 2003, o Brasil conta com a Lei n. 10.639/2003, que tornou obrigatória, no currículo oficial escolar, a temática “história e cultura afro-brasileira”. É imperativo que tal diretriz se faça efetiva nas salas de aula pelo país, a fim de educar as crianças de maneira que elas tenham conhecimento real acerca de suas origens e da origem da estrutura da sociedade em que vivem e, assim, ferramentas para alterar a realidade e construir um futuro melhor e mais inclusivo.

Além de combater o racismo, há que se garantir aos cidadãos que, em situação de violação de direitos humanos, tal qual a enfrentada por Simone André Diniz, as instituições públicas e a Justiça funcionem de modo a investigar e punir os agressores, de modo a coibir violações futuras. Nesse sentido, é de se ressaltar que, consoante referido no tópico anterior, recentemente, foi publicada a Lei n. 14.532/2023, que estabelece pena de reclusão para o crime de racismo (injúria racial).

Outrossim, é de se ter em conta que o enfrentamento ao preconceito institucional, que é uma das inúmeras vertentes do preconceito estrutural, perpassa pela ampliação de diversidade dentre os integrantes das instituições, no caso em apreço, o Poder Judiciário. Faz-se premente, portanto, aumentar o número de mulheres e de pessoas pretas nos ambientes de tomada de decisão, seja no âmbito policial, no Ministério Público ou na posição de julgador (magistrados, desembargadores e ministros). Para tanto, é preciso conferir maior efetividade ao previsto na denominada Lei de Cotas, a Lei n. 12.990/2014, que, conforme já mencionado, determina a reserva,

às pessoas pretas, de percentual de 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos da União. A referida lei teve sua constitucionalidade convalidada no julgamento da ADC 41/DF.

No mais, é fato notório a necessidade de conferir maior celeridade aos processos e procedimentos na área da Justiça, para que os direitos dos jurisdicionados não pereçam no curso dos processos. No caso Simone André Diniz foram quase 10 (dez) anos entre a ocorrência dos fatos e a prolação da decisão pela CIDH, sendo que, até o momento, após quase duas décadas, nem todas as recomendações e diretrizes foram implementadas.

No âmbito do Direito do Trabalho, em específico, relativamente à participação feminina no mercado de trabalho e à sua necessária proteção, sobretudo da parcela mais vulnerabilizada da população de mulheres, quais sejam, as mulheres pretas, tem-se que seria de extrema importância, da parte do Estado Brasileiro, promover a ratificação da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que prevê que a toda pessoa deve ser concedido o direito de um mundo do trabalho livre de violência e de assédio baseados em questões de gênero e, ainda, que tais circunstâncias podem configurar, em último grau, violações de direitos humanos, na medida em que representam ameaça à igualdade de oportunidades. Bem assim, a ratificação da Recomendação n. 206, da OIT, que traz previsões acerca da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho; e da Convenção n. 156, da mesma organização internacional, a versar sobre a igualdade de oportunidades e tratamento para homens e mulheres trabalhadores, com encargos familiares.

Importante atentar, ainda, que a Organização das Nações Unidas (ONU) lista, dentre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da denominada Agenda ONU 2030, a busca pela igualdade de gênero, por meio da eliminação de todas as formas de discriminação contra mulheres, bem como, de todas as formas de violência a elas direcionadas, de caráter público e privado. O reconhecimento e a valorização do trabalho feminino, bem como a garantia de oportunidades, participação e liderança no mercado de trabalho, também fazem parte das previsões das Nações Unidas para o atingimento da equidade entre homens e mulheres.

Não é demais dizer, ainda, que o Poder Judiciário já tem reconhecido a existência de assimetrias de gênero no mercado de trabalho, bem assim, que as referidas desigualdades influenciam o provimento jurisdicional, na medida em que podem determinar a

reprodução, ainda que de maneira inconsciente, de estereótipos e/ou violências. Dessa forma, foi lançado, pelo CNJ, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (2021), como verdadeiro pacto nacional do Judiciário pelos Direitos Humanos, o que determina um compromisso institucional no sentido de promover a redução das desigualdades nesse âmbito.

Faz-se necessário, portanto, a partir da promoção efetiva de políticas públicas e ações afirmativas para promoção de equidade, fomentar mudanças estruturais na sociedade, para que todas as pessoas sejam, de fato, incluídas. Para além das ferramentas legais, em sua concretude, é imprescindível que os indivíduos e os grupos sociais aos quais pertencem – sobretudo, aqueles privilegiados – organizem-se de modo a buscar efetivamente o reconhecimento de todos como destinatários de direitos, em proporções igualitárias (Corbo, 2018).

O caminho para a construção de uma sociedade mais justa e equânime, livre de preconceitos de raça e gênero, é, sem sombra de dúvidas, longo, incerto e árduo, fazendo-se premente a utilização efetiva das ferramentas legais disponíveis, bem como a criação de novos meios de proteção às populações vulneráveis e a promoção de educação inclusiva e diversa.

Referências

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego; Ministério das Mulheres. *3º Relatório de transparência salarial e de critérios remuneratórios*. Brasília, DF: MTE; MMulheres, 2025. Disponível em: <https://relatorio.detransparenciasalarial.trabalho.gov.br/>. Acesso em: 12 jan. 2026.

CARNEIRO, Sueli. *Racismo, sexismo e desigualdade no Brasil*. São Paulo: Selo Negro, 2011.

CORBO, Wallace. O direito à adaptação razoável e a teoria da discriminação indireta: uma proposta metodológica. *Revista da Faculdade de Direito da UERJ*, Rio de Janeiro, n. 34, p. 201-239, dez. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.12957/rfd.2018.27257>. Acesso em: 12 jan. 2026.

FRANKENBERG, Ruth. A miragem de uma branquidade não-marcada. In: WARE, Vron (org.). *Branquidade: identidade branca e multiculturalismo*. Rio de Janeiro: Garamond, 2004, p. 307-338.

FRASER, Nancy. Reconhecimento sem ética? *Lua nova: revista de cultura e política*, São Paulo, n. 70, p. 101-138, 2007.

HONNETH, Axel. Reconhecimento ou redistribuição: a mudança na ordem moral da sociedade. In: SOUZA, Jessé; MATTOS, Patrícia (org.). *Teoria crítica no século XXI*. São Paulo: Annablume, 2007. p. 79-94.

IBGE. *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html>. Acesso em: 12 jan. 2026.

MOREIRA, Adilson José. *Tratado de direito antidiscriminatório*. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Paris: ONU, 1948. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/91601-declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 4 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção n. 111. Sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão*. Genebra: OIT, 1958. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c111_pt.htm. Acesso em: 6 fev. 2026.

PIOVESAN, Flávia. Ações afirmativas da perspectiva dos direitos humanos. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 35, n. 124, p. 43-55, jan./abr. 2005.

PIOVESAN, Flávia. *Temas de direitos humanos*. São Paulo: Max Limonad, 1998.

SANTOS, Gislene Aparecida dos. As políticas multiculturais e o reconhecimento de identidades como novas formas de contrato social e efetivação da justiça. *CCJUR em Revista*, [Maceió], v. 1, p. 29-30, 2010.

Liberdade sindical como direito humano em latência no Brasil: uma análise sob a égide do Sistema Interamericano de Direitos Humanos

Freedom of union as a late human right in Brazil: an analysis under the aegis of the Inter-American Human Rights System

Túlio Augusto Tayano Afonso*

Amanda Kupske Campos**

Submissão: 24 set. 2025

Aprovação: 5 jan. 2026

Resumo: Sob a perspectiva do direito comparado e com abordagem crítica, o presente artigo pondera a liberdade sindical como um direito humano ainda em suspenso no ordenamento jurídico brasileiro. Evidenciam-se lacunas e controvérsias entre o ideal previsto pelo Sistema Interamericano de Direitos Humanos e a prática judicial e normativa nacional, perpetuando resquícios corporativistas do modelo italiano que restringem a efetiva autonomia sindical. À vista disso, o estudo destaca a urgência de implementação da liberdade sindical plena, salientando sua importância no fortalecimento do Direito do Trabalho e na conformidade do Brasil com seus compromissos internacionais de proteção aos direitos humanos.

Palavras-chave: liberdade sindical; direitos humanos; Sistema Interamericano; corporativismo.

Abstract: *From a comparative law perspective and with a critical approach, this article considers trade union freedom as a human right still pending recognition in the Brazilian legal system. It highlights gaps and controversies between the ideal established by the Inter-American Human Rights System and national judicial and regulatory practice, perpetuating remnants of the Italian corporatist*

* Pós-doutor em Direito (Universidad de Salamanca), Doutor em Direito Econômico Internacional (PUC/SP), Mestre em Direito Político e Econômico (Mackenzie/SP) e Especialista em Direito e Processo do Trabalho (Mackenzie/SP). Professor na Universidade Presbiteriana Mackenzie/SP, UNIALFA/GO e FADISP/SP, nos Cursos de Graduação e Pós-graduação em Direito. Advogado.

** Técnica em Logística (IFSP/PTB) e graduada em Direito (Mackenzie/SP)

model that restrict genuine trade union autonomy. In this context, the study emphasizes the urgency of fully implementing trade union freedom, underscoring its importance for strengthening labor rights and ensuring Brazil's compliance with its international human rights obligations.

Keywords: *trade union freedom; human rights; Inter-American System; corporatism.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Direito humano à liberdade sindical | 3 A liberdade sindical no Brasil | 4 A liberdade sindical na perspectiva do Sistema Interamericano de Direitos Humanos | 5 Incongruências Institucionais na (des)proteção da liberdade sindical brasileira | 6 A urgência de efetivação da liberdade sindical no Brasil | 7 Conclusão

1 Introdução

A liberdade sindical é reconhecida mundialmente como direito humano do trabalhador. Sua proteção é consagrada em diversos instrumentos normativos de caráter internacional que dialogam com o ordenamento jurídico brasileiro. Entre eles, destaca-se a previsão de que “toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para a proteção de seus interesses”, expressa no art. XXIII.4 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH-1948).

À vista disso, a Convenção n. 87 (1948) da Organização Internacional do Trabalho (OIT) define os parâmetros para a liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização, prevendo, em síntese, quatro garantias: o direito de fundar sindicatos, administrá-los, atuar em suas atividades e decidir livremente pela filiação ou desfiliação.

Em 1966, os dois Pactos (Direitos Cíveis e Políticos e Direitos Econômicos, Sociais e Culturais), ratificados em 1992, também reconheceram a liberdade sindical como um direito humano fundamental.

Na mesma linha, a Convenção Americana de Direitos Humanos, também conhecida como Pacto de San José da Costa Rica (1969), reafirmou a liberdade de associação, estabelecendo que todas as pessoas têm o direito de se associar livremente para fins ideológicos, religiosos, políticos, econômicos, trabalhistas, sociais, culturais, desportivos ou de qualquer outra natureza.

Grande parte das disposições desses Documentos Internacionais,

que refletem a liberdade sindical, encontram respaldo na Constituição Federal de 1988 (CF/1988), com exceção especialmente da liberdade de criação e livre filiação de sindicatos, que é restrita pela unicidade sindical prevista no art. 8º, inciso II, que, impossibilita o exercício pleno desse direito.

O ordenamento constitucional brasileiro fornece instrumentos para superar tais incompatibilidades, de modo que as justificativas para a impossibilidade do exercício pleno da liberdade sindical, especialmente com a ratificação da Convenção n. 87 da OIT, revelam-se controversas, servindo também como evidência da persistência em preservar os resquícios corporativistas que frustram a autonomia sindical.

Isso posto, o presente artigo propõe reafirmar a liberdade sindical como direito humano à luz do entendimento consolidado pelo Sistema Interamericano de Direitos Humanos, destacando a urgência da efetivação plena da liberdade sindical para que os direitos trabalhistas sejam verdadeiramente consolidados no Brasil e os direitos humanos dos trabalhadores sejam reconhecidos como compromisso internacional.

2 Direito humano à liberdade sindical

Fundada em 1919 pela Conferência da Paz, através do Tratado de Versalhes, ao término da Primeira Guerra Mundial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é um marco histórico dos direitos humanos dos trabalhadores por ser pioneira na criação de normas internacionais trabalhistas, assente no princípio de que “só se pode fundar uma paz universal e duradoura com base na justiça social”.

A criação da OIT é baseada em fundamentos humanitários e políticos. O argumento humanitário considera as condições degradantes de vida e trabalho durante a Revolução Industrial na Inglaterra (século XVIII), marcadas por jornadas extenuantes, salários irrisórios, ambientes insalubres e a proliferação da miséria, conseqüentes da lógica da produção fabril que intensifica a exploração dos trabalhadores para maximizar seus lucros, culminando na questão social a ser resolvida (Alvarenga, 2007).

O argumento político, por sua vez, diz respeito à convicção de que tais condições de injustiça social constituem ameaça à estabilidade mundial, pois fomentam conflitos e fragilizam a paz entre os povos (Alvarenga, 2007).

A partir da atuação da OIT, a noção de direito humano do trabalhador consolidou-se gradativamente, adquirindo maior densidade normativa e institucional no cenário internacional.

Considerando a relevância da organização coletiva dos trabalhadores — presente desde as primeiras mobilizações operárias, anteriores inclusive à própria Revolução Industrial —, a OIT reconheceu a liberdade sindical como elemento essencial para a promoção do equilíbrio nas relações de trabalho e para a defesa coletiva dos direitos da classe trabalhadora (Coggiola, 2010).

Em 1948, a OIT aprovou a Convenção n. 87, sobre liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização, reconhecendo formalmente que trabalhadores e empregadores, independentemente de qualquer distinção e sem necessidade de autorização prévia, possuem o direito de constituir organizações de sua escolha e de nelas se filiar, desde que respeitados os estatutos internos das entidades.

Estabelece ainda, que a aquisição da personalidade jurídica não pode estar condicionada a requisitos que esvaziem as garantias previstas e que as legislações nacionais não podem ser aplicadas de forma a restringir a liberdade sindical. Embora preveja exceções para membros das forças armadas e da polícia, a convenção exige que, em regra, os Estados adotem todas as medidas necessárias para garantir o livre exercício do direito de sindicalização.

Ao assegurar a autonomia sindical frente ao Estado e ao poder econômico, a Convenção estabelece condições para o efetivo exercício da negociação coletiva e da defesa dos interesses da classe trabalhadora, contribuindo para a redução da hipossuficiência dos trabalhadores nas relações de trabalho.

Trata-se do mais relevante tratado internacional sobre a matéria, considerado a base estruturante do direito sindical contemporâneo, pois consagra a liberdade sindical como direito humano central e fundamental dos trabalhadores e núcleo essencial do Direito do Trabalho. Contudo, não foi ratificada pelo Brasil.

No mesmo ano, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo 23, §4º, reafirmou esse princípio ao reconhecer que “toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses”. A reiteração feita pela Assembleia Geral das Nações Unidas fortaleceu a compreensão da liberdade sindical como um direito humano fundamental, intrinsecamente ligado à dignidade da pessoa humana no trabalho.

Nesse sentido, Piovesan (2000), ao adotar a concepção

contemporânea de direitos humanos, destaca que estes devem ser entendidos como uma unidade indivisível, interdependente e inter-relacionada, na qual os valores da igualdade e da liberdade se complementam.

Tal concepção reforça a liberdade sindical não como um direito meramente corporativo, mas como parte integrante de um sistema de proteção universal da dignidade humana. Ora, não há verdadeira liberdade se não houver igualdade mínima de condições, e não há igualdade efetiva sem que haja liberdade.

Assim também, as reflexões filosóficas de Jacques Maritain, um dos intelectuais que influenciaram os debates que culminaram na Declaração Universal de 1948, auxiliaram na compreensão dessas transformações históricas.

Rua de Almeida (*apud* Cáceres, 2018) explica que:

[...] a grande contribuição de Maritain foi que a Declaração não consagrasse apenas os direitos de primeira geração, que são os de cidadania, mas também os direitos sociais de segunda geração, como direito ao trabalho e o direito à liberdade sindical.

Para tanto, Maritain (1967, p. 92) conceitua a liberdade sindical como:

a liberdade dos trabalhadores de se agruparem nos sindicatos de sua escolha, bem como a autonomia dos próprios sindicatos, que devem ser livres de se organizarem como preferirem, sem que o Estado os possa unificar à força ou controlar, e também a liberdade de utilizar os meios legítimos que a lei lhes reconhece, em particular o direito de greve (desde que não comprometa a saúde pública) – [a liberdade sindical] resulta do direito natural de associação sancionado pelo direito positivo e constitui a condição normal do movimento de transformação, do qual emergirá uma nova organização econômica.

Já para Siqueira Neto (2000, p. 133-134),

liberdade sindical é um direito histórico decorrente do reconhecimento por parte do Estado, do direito de associação, que posteriormente adquiriu a qualidade de um dos direitos fundamentais do homem, conferido a trabalhadores, empregadores, e por

respectivas organizações, consistente no amplo direito em relação ao Estado e às contrapartes, de constituição de organizações sindicais em sentido teleológico (comissões, delegados...), em todos os níveis e âmbitos territoriais, de filiação e não filiação sindical, de militância e ação, inclusive nos locais de trabalho, gerador de autonomia coletiva, preservado mediante a sua garantia contra todo e qualquer ato voltado a impedir ou a obstaculizar o exercício dos direitos a ele inerentes, ou de outros a ele conexos, instituto nuclear do Direito do Trabalho, instrumentalizador da efetiva atuação e participação democrática dos atores sociais nas relações de trabalho, em todas suas as suas esferas, econômicas, sociais, administrativas públicas.

Posteriormente, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos de 1966 também reproduziu tal garantia, acrescentando que nenhum Estado-Parte pode impor restrições ao exercício da liberdade sindical que comprometam a efetividade desse direito.

Naquele mesmo ano, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais também incorporou o conceito de liberdade sindical em seu art. 8º, definindo-o como: (i) o direito de toda pessoa de fundar sindicatos com outras e de filiar-se ao sindicato de sua escolha, respeitados apenas os estatutos da organização; (ii) o direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e destas integrarem-se a organismos sindicais internacionais; e (iii) o direito dos sindicatos de exercerem livremente suas atividades, limitados apenas por restrições legais necessárias em uma sociedade democrática.

Na sequência, em 1969, a Convenção Americana de Direitos Humanos reafirmou a liberdade de associação, estabelecendo que todas as pessoas têm o direito de se associar livremente para fins ideológicos, religiosos, políticos, econômicos, trabalhistas, sociais, culturais, desportivos ou de qualquer outra natureza.

Destacou, ainda, que o exercício desse direito só pode ser objeto de restrições previstas em lei que sejam indispensáveis, em uma sociedade democrática, à proteção da segurança nacional, da ordem pública, da saúde ou da moral públicas, bem como dos direitos e das liberdades alheias.

3 A liberdade sindical no Brasil

O modelo sindical brasileiro, mesmo tendo sua estruturação iniciada

anteriormente, foi consolidado sob as égides de Getúlio Vargas, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, para regular as relações de trabalho no Brasil.

Ocorre que Vargas possuía forte tendência ao modelo corporativista italiano, chegando até mesmo a declarar publicamente a semelhança de suas diretrizes com o “período de renovação criadora” que atravessava a Itália (Vargas, 1932).

O Brasil poderia ter superado os obstáculos corporativistas em diferentes momentos da história através da ratificação da Convenção n. 87 da OIT, como em 1949, quando a Convenção foi encaminhada para ratificação no Congresso Nacional, ou em 1984 quando tramitava um Projeto de Decreto Legislativo com este objetivo. Contudo, tais iniciativas não prosperaram (Ertle, 2019).

No contexto das mobilizações da década de 1980, a Câmara dos Deputados aprovou a ratificação da Convenção n. 87 através do Projeto de Decreto Legislativo n. 16, de 1984. No entanto, a proposta parlamentar permanece paralisada no Senado até os dias de hoje (Brasil, 1984).

Embora parte das garantias previstas na Convenção n. 87 tenha sido incorporada ao art. 8º da CF/1988, tais avanços foram constantemente alvo de retrocessos. Os artigos 7º e 8º, em especial, sofreram sucessivos ataques que limitaram a efetividade das conquistas trabalhistas e sindicais, evidenciando a insistência na preservação dos resquícios corporativistas no ordenamento jurídico.

Ainda assim, a promulgação da CF/1988 representa a ruptura da principal sustentação corporativista importada por Vargas: o controle estatal na ação sindical. Isso pois o constituinte originário determinou que o sindicato seja livre, autônomo e independente em relação ao Estado (art. 8º, I), convertendo a sua natureza jurídica para o direito privado.

Outrossim, a base legislativa do direito sindical está centrada, essencialmente, no art. 8º da Constituição, que estabelece a estrutura sindical.

A centralização normativa apresenta como vantagem a redução da base legislativa sindical. Todavia, os resquícios do corporativismo acabaram por comprometer essa estrutura, gerando assim uma verdadeira incongruência sistêmica em seu bojo.

A incongruência sistêmica decorre do fato de que o art. 8º da Constituição, embora tenha incorporado uma certa medida de liberdade

sindical, reproduz ainda características do modelo corporativista anterior a 1988, em evidente contradição com a noção de liberdade sindical plena como direito humano fundamental.

O caput do art. 8º, que trata da liberdade sindical, a princípio, denota um cunho democrático, pois assegura a liberdade de associação profissional ou sindical, dando a entender que temos uma liberdade sindical ampla e irrestrita, o que seria coerente com o fato de a liberdade sindical se tratar de um direito humano fundamental. No entanto, em sua continuação, revela-se pouco democrático ao condicionar essa liberdade à necessidade de cumprir os requisitos dos incisos subsequentes.

O inciso II, por sua vez, trata da unicidade sindical, que consiste na proibição legal de se criar mais de um sindicato, federação ou confederação de uma mesma categoria, em uma mesma base territorial, de modo que os sindicatos só podem se associar a partir de uma similitude profissional ou econômica (art. 511, § 2º, CLT), tendo sua atuação limitada a determinado espaço geográfico. O inciso é, portanto, uma das maiores limitações ao exercício da liberdade sindical.

Como apoio teórico e conceitual, adota-se a definição proposta por Mauricio Godinho Delgado (2020, p. 1626-1627), que explica:

A unicidade corresponde à previsão normativa obrigatória de existência de um único sindicato representativo dos correspondentes obreiros, seja por empresa, seja por profissão, seja por categoria profissional. Trata-se da definição legal imperativa do tipo de sindicato passível de organização na sociedade, vedando-se a existência de entidades sindicais concorrentes ou de outros tipos sindicais. É, em síntese, o sistema de sindicato único, com monopólio de representação sindical dos sujeitos trabalhistas.

Destaca-se também o conceito proposto por Brito Filho (2019, p. 91-92):

Unicidade sindical é a possibilidade de existência de uma única entidade sindical, representativa do mesmo grupo, em determinada base física, por imposição estatal. Suas características, então, são: 1) representação de um grupo por uma única entidade sindical – na unicidade, qualquer integrante do grupo, qualquer que seja ele, só pode ser representado pela mesma organização sindical; 2) que isto

ocorra dentro de uma determinação de uma determinada base, ou seja, região geográfica – que pode ser de qualquer tamanho e 3) que isto ocorra por imposição do Estado, quer por um ato discricionário, quer por previsão do ordenamento jurídico.

Dessa forma, a tríade corporativista se apoia nos conceitos de “categoria”, “base territorial” e “unicidade sindical”, que fragmentam a organização sindical com o propósito de enfraquecer sua atuação coletiva.

Condicionar o exercício da liberdade sindical implica, em essência, restringir sua própria substância. Diante disso, duas interpretações se impõem: ou se reconhece que a liberdade sindical no Brasil é meramente mitigada, subsistindo de forma parcial e incompleta, ou se admite que, ao ser limitada em seus aspectos essenciais, não se pode sequer qualificá-la como verdadeira liberdade sindical.

Sobre este ponto, Rosa Juliana da Costa destaca a posição do desembargador Francisco José Gomes da Silva, para quem, embora o país disponha de plena liberdade de associação, ainda se mantém em um estágio arcaico no que diz respeito às diretrizes de liberdade sindical (Silva *apud* Costa, 2015, p. 36).

4 A liberdade sindical na perspectiva do Sistema Interamericano de Direitos Humanos

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos, ocupa posição central no Sistema Interamericano de Direitos Humanos, funcionando como o seu principal instrumento normativo.

A relação entre ambos é de complementaridade estrutural: a Convenção fornece o marco jurídico vinculante, enquanto o sistema interamericano organiza os órgãos institucionais responsáveis pela sua implementação e fiscalização.

O texto da Convenção estabelece um catálogo abrangente de direitos civis, políticos e garantias fundamentais, como o direito à vida, à liberdade pessoal (dentre elas a associativa e sindical), ao devido processo legal, à liberdade de expressão, à igualdade e à proteção judicial.

Além de reconhecer esses direitos, o tratado impõe aos Estados que o ratificaram obrigações positivas, como respeitar, proteger e assegurar tais direitos a todas as pessoas sob sua jurisdição.

A Convenção se mostra como um verdadeiro texto-base que

consolida o compromisso jurídico dos países-membros da Organização dos Estados Americanos (OEA) com a proteção internacional dos direitos humanos, estabelecendo parâmetros mínimos de tutela que devem ser observados.

Destaca-se que a Corte Interamericana de Direitos Humanos integra a estrutura institucional da Organização dos Estados Americanos (OEA) como órgão autônomo e de caráter principal. Suas competências encontram fundamento tanto na Carta da OEA quanto na Convenção Americana sobre Direitos Humanos, tratado incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro em 1992 (Silva, 2006).

Os casos decididos pela CIDH se fundamentam, principalmente, na Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH) e na Carta da Organização dos Estados Americanos (OEA), mas podem também encontrar respaldo em protocolos adicionais sobre direitos humanos em matérias econômicas, sociais e/ou culturais.

No recorte dos direitos trabalhistas e sindicais enquanto direitos humanos, a CIDH enfatiza que a liberdade sindical é condição indispensável para a proteção e a promoção do direito ao trabalho em condições justas e satisfatórias, o que faz em função do artigo 45, alínea “c”, da Carta da OEA, que prevê o dever do Estado de respeitar o direito das pessoas de se associarem livremente para a defesa e promoção de seus interesses.

Em sua Opinião Consultiva n. 27, a Corte reforçou que essa disposição diz respeito à liberdade sindical tanto em sua dimensão individual, quanto na dimensão coletiva. Em sua dimensão individual, a liberdade sindical assegura que cada trabalhador possa escolher livremente se deseja ou não se filiar a uma entidade sindical e de escolher a entidade que melhor represente seus interesses, enquanto em sua dimensão coletiva, a liberdade sindical protege a faculdade de criar organizações, definir sua estrutura interna, estatutos e atividades sem ingerência estatal (Corte IDH, 2021).

A jurisprudência da Corte destaca que o direito à sindicalização envolve não apenas a constituição formal de sindicatos, mas a efetiva possibilidade de desempenhar suas funções representativas, ao expor que

la libertad sindical protege la libertad de funcionamiento, la autonomía interna y la independencia de las organizaciones sindicales, incluyendo su organización interna relativa a los derechos de representación y reglamentación (Corte IDH, 2021, p. 70).

As decisões, também são categóricas ao defender a liberdade sindical plena:

[...] el Tribunal recuerda que la libertad sindical incluye el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones y poner en marcha su estructura interna. En razón de ello, los trabajadores y las trabajadoras deben gozar del derecho de creación y afiliación a las organizaciones que consideren convenientes, con independencia de aquellas que ya estén constituidas en determinados sectores. Asimismo, el Estado no debe prohibir la creación de más de un sindicato categoría profesional o económica, o en una sola empresa, pues esto constituiría una violación al derecho a libertad sindical (Corte IDH, 2021, p. 31).

Com respaldo na Convenção n. 135 da OIT, a Corte reconhece o direito dos representantes dos trabalhadores em gozar da liberdade de desempenhar adequadamente suas funções de representação, citando expressamente o art. 2º deste instrumento, que estipula que “os representantes dos trabalhadores devem dispor de instalações adequadas dentro da empresa que lhes permitam desempenhar as suas funções com presteza e eficácia” (Corte IDH, 2021, p. 32).

A Corte ainda, reforça a centralidade da Convenção n. 87 da OIT ao estabelecer parâmetros de proteção da liberdade sindical como a prerrogativa sindical de organizar sua administração e atividades sem ingerência estatal, a garantia de constituir sindicatos e de filiar-se a eles sem restrições arbitrárias e o direito de greve (Corte IDH, 2021).

Nota-se, portanto, que a Corte Interamericana adota uma concepção ampla de liberdade sindical, que abarca tanto a liberdade de criação quanto a de escolha entre diferentes entidades representativas. Essa interpretação reforça que qualquer limitação estatal que impeça o pluralismo sindical, ao impor a existência de um único sindicato por categoria ou setor, configura restrição incompatível com os padrões interamericanos de proteção dos direitos humanos.

A Corte esclarece que os Estados podem estabelecer, em sua legislação interna, formalidades para a criação e funcionamento das organizações sindicais. No entanto, tais exigências não podem impedir ou dificultar a livre criação de sindicatos, nem impor requisitos que obriguem a adoção de estatutos contrários aos princípios da liberdade sindical.

À vista disso, é possível questionar a estrutura sindical brasileira atual, centrada na unicidade sindical (art. 8º, II, CF/88), que, em razão dos seus resquícios corporativistas oriundos do Estado Novo, contraria os parâmetros interamericanos por negar aos trabalhadores o direito de escolha da entidade que melhor os represente, afetar a liberdade negativa de associação — pois mesmo os não filiados ficam sujeitos ao sindicato único —, e fragilizar a representatividade sindical.

5 Incongruências institucionais na (des)proteção da liberdade sindical brasileira

O Brasil, além de ratificar a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), passando a integrar formalmente o Sistema Interamericano de Direitos Humanos, reconhece a Declaração Universal dos Direitos Humanos, e é signatário do Pacto Internacional sobre Direitos Cíveis e Políticos e do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

Todos esses instrumentos internacionais reconhecem de forma consolidada que a liberdade sindical constitui um direito humano fundamental, condição necessária para o exercício efetivo dos direitos trabalhistas e da dignidade da pessoa trabalhadora.

Não obstante, a postura brasileira mostra-se ambígua: de um lado, ratifica a Convenção n. 135 da OIT, que trata da proteção dos representantes dos trabalhadores; de outro, recusa-se a ratificar a Convenção n. 87, considerada a principal norma internacional sobre liberdade sindical, sob o argumento de sua incompatibilidade com o art. 8º da CF/1988, que consagra o regime da unicidade sindical.

Tal justificativa, entretanto, revela-se incoerente diante da prática constitucional em outras matérias. Exemplo emblemático é o da prisão do depositário infiel, prevista no artigo 5º, inciso LXVII, da Constituição, mas que foi afastada pelo STF em virtude da adesão do Brasil ao Pacto de San José da Costa Rica, que veda expressamente essa modalidade de prisão em seu art. 7º, §7º.

Nesse precedente, admitiu-se a prevalência da normatividade internacional sobre a leitura literal da Constituição, demonstrando a existência de mecanismos jurídicos aptos a superar conflitos normativos. Isso porque, com o advento da EC n. 45/2004, os tratados e convenções internacionais de direitos humanos passaram a ostentar equivalência às emendas constitucionais (desde que sua ratificação obedeça aos critérios

determinados), o que afasta qualquer alegação de incompatibilidade hierárquica.

Assim, inexistente obstáculo jurídico à ratificação da Convenção n. 87, pois, sendo a liberdade sindical reconhecida como direito humano em diversos tratados já incorporados ao ordenamento brasileiro, sua incorporação apenas reforçaria uma obrigação previamente assumida.

À luz da concepção jusfilosófica de Otto Bachof pode-se inclusive sustentar que a atual conjuntura revela um traço de inconstitucionalidade material, uma vez que, para o autor, se uma norma constitucional violar uma norma que positivou um direito natural, esta deve ser considerada inconstitucional, "em virtude de que seu caráter incondicional, precede o direito que é apenas direito positivo" (Bachof, 2007, p. 63).

Ocorre que o impasse brasileiro em torno da Convenção n. 87 transcende a esfera jurídico-normativa e assume contornos predominantemente políticos, refletindo resistências históricas e corporativistas ao avanço da plena autonomia sindical.

6 A urgência de efetivação da liberdade sindical no Brasil

A discussão em torno da liberdade sindical no Brasil não é recente. Desde 1948, quando a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou a Convenção n. 87, sobre a liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização, o tema circula entre as pautas trabalhistas.

A resistência histórica em reconhecer a liberdade sindical plena no Brasil, tal como preconizada pela Convenção, revela uma postura sistemática de perpetuação de uma estrutura corporativista e limitada que impede o fortalecimento dos sindicatos e reflete no comportamento da classe trabalhadora, sobretudo em um cenário de crise econômica e de precarização crescente das condições de trabalho, em que o trabalhador tende a se afastar das pautas coletivas, priorizando a própria subsistência.

Isso se dá em virtude de que a estagnação estrutural inibe a mobilização coletiva e fortalece a lógica individualizante e decadente no cenário trabalhista, de modo que a necessidade de se manter em um posto de trabalho, ainda que em condições adversas, leva indivíduos a aceitar vínculos precários ou mesmo recorrer à informalidade.

A democracia se constitui como um regime que preza pela livre manifestação e pelo poder de escolha, assegurando que diferentes

opiniões sejam consideradas e que as deliberações ocorram de maneira participativa e representativa (Sirangelo, 2017). No âmbito trabalhista, tais garantias se traduzem na possibilidade dos trabalhadores se associarem e elegerem seus representantes de forma livre e autônoma, o que é vedado no Brasil.

A ratificação da Convenção n. 87 significaria, portanto, um avanço democrático e civilizatório. A partir dela, o Brasil possibilitaria um ambiente de pluralismo sindical, no qual diferentes entidades pudessem disputar, de modo pacífico e legítimo, o apoio dos trabalhadores, fortalecendo a mobilização e ampliando a participação coletiva nas decisões sobre condições de trabalho e direitos sociais.

Ademais, tal adesão traria ganhos substanciais à imagem internacional do país, ao reafirmar o compromisso com os Direitos Humanos e com a dignidade da pessoa trabalhadora, já que a Corte Interamericana de Direitos Humanos, em reiteradas oportunidades, tem enfatizado a centralidade da liberdade sindical como corolário do direito de associação previsto no art. 16 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) e a compreensão de que o Estado tem não apenas o dever negativo de não interferir na organização sindical, mas também uma obrigação positiva de adotar medidas que garantam o exercício pleno desse direito.

Ao manter-se à margem da Convenção n. 87, o Brasil incorre em um duplo descaso: tanto para com a classe trabalhadora, que permanece submetida a uma estrutura sindical anacrônica e limitadora, quanto para com o cenário internacional, diante da omissão incompatível com os parâmetros protetivos estabelecidos pela Corte, negligenciando sua condição de Estado parte da Convenção Americana e os compromissos assumidos no âmbito da proteção dos Direitos Humanos.

7 Conclusão

A liberdade sindical, embora reconhecida como direito humano e consagrada em diversos instrumentos internacionais, inclusive aqueles ratificados pelo Brasil, permanece mitigada em seu ordenamento jurídico.

A manutenção da sistemática da unicidade sindical, aliado à não ratificação da Convenção n. 87 da OIT, expressa não apenas uma incongruência sistêmica, mas uma opção política orientada pela

preservação de estruturas corporativistas que limitam a autonomia das organizações sindicais.

Sob a égide do Sistema Interamericano de Direitos Humanos, essa resistência revela-se ainda mais evidente, na medida em que o Brasil se compromete internacionalmente com padrões que não se concretizam em sua prática normativa e institucional.

Diante desse cenário, a efetivação plena da liberdade sindical impõe-se como requisito indispensável à consolidação de um Estado democrático de direito fundamentado na soberania do povo e na garantia dos direitos fundamentais e capaz de assegurar proteção digna aos trabalhadores e de fortalecer a sociedade civil em sua capacidade de representação e de negociação.

Por fim, a busca pela liberdade sindical plena constitui não apenas uma adequação normativa, mas um passo preciso para a realização da justiça social e para a legitimação do Brasil como verdadeiro garantidor dos direitos humanos no plano internacional.

Referências

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador. *Revista Eletrônica do TRT da 4ª Região*, Porto Alegre, ano 3, n. 38, 2. quin. jan. 2007. Disponível em: <https://periodicos.trt4.jus.br/revista-eletronica/article/view/345/256>. Acesso em: 05 mar. 2026.

BACHOF, Otto. *Normas constitucionais inconstitucionais?* Tradução: José Manuel M. Cardoso da Costa. Coimbra: Livraria Almedina, 1994.

BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Decreto Legislativo (SF) n. 16, de 1984*. Aprova o texto da Convenção n. 87 relativa à Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical, adotada em São Francisco em 1948 por ocasião da 31ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho. Brasília, DF: Senado Federal, 1984. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/603>. Acesso em: 28 jan. 2026.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito sindical: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT: proposta de inserção da comissão de empresa*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2019.

- CÁCERES, André. A influência de Jacques Maritain para a Declaração Universal dos Direitos Humanos. *O Estado de S. Paulo*, São Paulo, 14 abr. 2018. Disponível em: https://www.estadao.com.br/cultura/a-influencia-de-jacques-maritain-para-a-declaracao-universal-dos-direitos-humanos/?srsltid=AfmBOoo6nVPP_roNmKSfU_cWx988hFZpPhab7kOCzH7Nz6lwi0VkwTTe. Acesso em: 28 jan. 2026.
- COGGIOLA, Osvaldo. O sindicalismo na era neoliberal. *Aurora*, Marília, v. 4, n. 7, p. 65-92, 2010. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/aurora/article/view/1227/1094>. Acesso em: 27 jan. 2026.
- CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Opinião Consultiva OC-27/21, de 5 de maio de 2021: direitos à liberdade sindical, negociação coletiva e greve, e sua relação com outros direitos, com perspectiva de gênero*. San José, Costa Rica: Corte IDH, 2021. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/CF/jurisprudencia2/opinion.es.asp>. Acesso em: 30 set. 2025.
- COSTA, Rosa Juliana Cavalcante da. *A liberdade sindical sob a perspectiva dos trabalhadores e seus reflexos no segmento dos comerciários na cidade de Fortaleza*. 2015. Monografia (Especialização em Direito Constitucional e Direito Processual Constitucional) – Universidade Estadual do Ceará; Escola Superior do Ministério Público, Fortaleza, 2015. Disponível em: <https://mpce.mp.br/wp-content/uploads/2018/07/A-LIBERDADE-SINDICAL-SOB-A-PERSPECTIVA-DOS-TRABALHADORES-E-SEUS-REFLEXOA-NO.pdf>. Acesso em: 28 jan. 2026.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.
- MARITAIN, Jacques. *Os direitos do homem e a lei natural*. São Paulo: Agir, 1967.
- PIOVESAN, Flávia. *O sistema interamericano de proteção dos direitos humanos e o direito brasileiro*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2000.
- RAMOS, André de Carvalho. *Curso de direitos humanos*. 12. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2025.

SILVA, Andressa de Sousa e. A Corte Interamericana de direitos humanos. *Revista Jurídica da Presidência*, Brasília, DF, v. 8, n. 79, p. 47-61, jun./jul. 2006. Disponível em: <https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/453/447>. Acesso em: 05 mar. 2026.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.

SIRANGELO, Alice Berthier. *Análise do princípio da liberdade sindical e a ausência de ratificação pelo Brasil da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Direito do Trabalho) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

As garantias de não repetição em duas sentenças da Corte Interamericana de Direitos Humanos: *Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil (2016)* e *Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil (2020)*

The guarantees of non-repetition in two judgments of the Inter-American Court of Human Rights: the Case of Workers of the Fazenda Brasil Verde v. Brazil (2016) and the Case of Employees of the Santo Antônio de Jesus Fireworks Factory and Their Relatives v. Brazil (2020)

Gabriel Franco da Rosa Lopes*

Submissão: 1º out. 2025

Aprovação: 13 jan. 2026

Resumo: Este artigo analisa o surgimento e a consolidação das garantias de não repetição na jurisprudência da Corte Internacional de Justiça (CIJ) e da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), a fim de compreender a evolução do tratamento conferido ao direito ao trabalho. Para tanto, examina-se a trajetória entre o *Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil (2016)* e o *Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil (2020)*, à luz da mudança interpretativa do art. 26 da CADH, relativa à justiciabilidade imediata dos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais (DESCA), consolidada no *Caso Lagos del Campo vs. Peru (2017)*.

Palavras-chave: garantias de não repetição; direito ao trabalho; direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais (DESCA); Corte Interamericana de Direitos Humanos; Corte Internacional de Justiça; jurisprudência interamericana; justiciabilidade imediata.

Abstract: *This article analyzes the emergence and consolidation of guarantees of non-repetition in the case law of the International Court of Justice (ICJ) and the Inter-American Court of Human Rights*

* Mestre e Doutor pela Universidade de São Paulo (USP), advogado e professor na Universidade Carlos Drummond de Andrade.

(IACtHR), in order to understand the evolution of the treatment given to the right to work. To this end, it examines the trajectory between the Case Workers of the Fazenda Brasil Verde v. Brazil (2016) and the Case Employees of the Fireworks Factory of Santo Antônio de Jesus and their relatives v. Brazil (2020), in light of the interpretative shift regarding Article 26 of the ACHR, related to the immediate justiciability of Economic, Social, Cultural and Environmental Rights (ESCER), consolidated in the Case Lagos del Campo v. Peru (2017).

Keywords: *guarantees of non-repetition; right to work; Economic, Social, Cultural and Environmental Rights (ESCER); Inter-American Court of Human Rights; International Court of Justice; inter-american case law; immediate justiciability.*

Sumário: 1 Introdução | 2 O surgimento das garantias de não repetição como medidas reparatórias | 3 A consolidação das garantias de não repetição no âmbito da CIJ e da Corte IDH | 4 A virada jurisprudencial sobre o art. 26 da CADH | 5 Das garantias de não repetição em dois casos envolvendo direitos trabalhistas | 6 Considerações finais

1 Introdução

As violações contínuas de direitos humanos impõem um desafio às Cortes Internacionais quanto à efetivação de seus instrumentos normativos. Para enfrentar lesões estruturais, a Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) e a Corte Internacional de Justiça (CIJ) desenvolveram, em sua jurisprudência, as garantias de não repetição, concebidas como instrumentos voltados a assegurar a efetividade dos direitos humanos.

Este artigo pretende analisar o surgimento e a consolidação das garantias de não repetição, a fim de compreender a evolução do tratamento conferido ao direito ao trabalho entre o *Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil* (2016) e o *Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil* (2020), à luz dos avanços interpretativos consolidados no *Caso Lagos del Campo vs. Peru* (2017), quanto à exigibilidade imediata dos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais (DESCA).

2 O surgimento das garantias de não repetição como medidas reparatórias

As garantias de não repetição (*assurances and guarantees of non-repetition*) têm como origem a diplomacia e remontam ao século XIX¹ e ao Direito Internacional Consuetudinário. Segundo o costume, diante de uma nação que viola de modo contínuo um Princípio de Direito Internacional, para além da cessação da violação, demanda-se da infratora um compromisso de não reincidir ou alguma medida que poderia reduzir a possibilidade de repetição da lesão.

Essa prática da diplomacia serve de inspiração para a jurisprudência da Corte Internacional de Justiça consolidar a utilização das garantias de não repetição como modalidade de reparação, a partir da disputa entre Alemanha e Estados Unidos da América no *Caso LaGrand* (International [...], 2001), julgado 27 de junho de 2001, diante da ausência de notificação da prisão e, do conseqüente não atendimento pelas autoridades norte-americanas do direito de assistência consular devido a dois cidadãos alemães condenados à morte no Arizona, em descumprimento ao art. 36, da Convenção de Viena. Em virtude do insucesso da via diplomática e após a execução de um dos cidadãos alemães condenados, a Alemanha ingressa com pedido de reparação perante a Corte, por meio do qual, dentre as medidas de reparação, requereu aos EUA a adoção de medidas para garantir a não repetição da lesão. Na véspera da data para a qual estava agendada a execução do outro cidadão alemão, a Alemanha pleiteou ainda, com fundamento no art. 41, do Estatuto da CIJ², conforme procedimento estabelecido no art. 75, parágrafo 1º do Regimento Interno da Corte Internacional de Justiça³ a adoção de medidas provisórias *proprio motu*, conferidas antes do contraditório e ampla defesa, as quais não obstante terem sido deferidas no dia 3 de março de 1999 foram descumpridas pelos EUA que efetivaram a pena capital.

1 Os autores mencionam, exemplificativamente, a garantia de que os serviços postais britânicos poderiam operar livremente no império Otomano em 1901; a garantia de que navios mercantes alemães não seriam atacados pela marinha inglesa fora das zonas de guerra, conforme lei consuetudinária do direito de presa (Sullivan, 2002, p. 268).

2 "Article 41 1. The Court shall have the power to indicate, if it considers that circumstances so require, any provisional measures which ought to be taken to preserve the respective rights of either party" (International [...], 1945).

3 "Article 75.1 1. The Court may at any time decide to examine *proprio motu* whether the circumstances of the case require the indication of provisional measures which ought to be taken or complied with by any or all of the parties" (International [...], 1978).

Haja vista a gravidade do caso e o insucesso das medidas cautelares descumpridas, em virtude da ofensa à Convenção de Viena, dentre as medidas de reparação, pleiteia a Alemanha garantias de não repetição (*assurances and guarantees of non-repetition*) dos EUA. Por sua vez, os EUA manifestaram objeção, alegando que as medidas extrapolariam a jurisdição da Corte, por serem conceitualmente distintas da reparação e implicarem na imposição de obrigações adicionais não estabelecidas na Convenção de Viena (ICJ Reports 2001, ¶¶ 119-128).

A Corte, todavia, entendeu que diante do aspecto contínuo da lesão, o pedido de desculpas se revelaria insuficiente para a reparação.

Assim, por unanimidade, a CIJ determinou aos EUA o compromisso de adotar medidas específicas que assegurem a plena implementação do art. 36, §1º, da Convenção, entendida como uma garantia de não repetição.

No período que sucedeu a decisão, invocando poder de codificação, oriundo do artigo 13, 1, a, da Carta das Nações Unidas (1945), e visando o desenvolvimento progressivo da lei internacional, a Comissão de Direito Internacional emite seus *Draft Articles on the Responsibility of States for Internationally Wrongful Acts*, em 2001 (International Law [...], 2001), por meio do quais, conforme art. 30, consolidou o uso das garantias de não repetição como modalidade de medidas reparatórias dirigidas à não-reincidência:

Article 30. Cessation and non-repetition

The State responsible for the internationally wrongful act is under an obligation:

- (a) to cease that act, if it is continuing;
- (b) to offer appropriate assurances and guarantees of non-repetition, if circumstances so require.

A adoção das garantias de não repetição, enquanto mecanismos reparatórios voltados a cessação de descumprimentos às convenções de caráter contínuo, se consolidaram na jurisprudência da CIJ e da Corte IDH a partir de diversas sentenças que determinaram o cumprimento de adequação da legislação interna, controle de convencionalidade, capacitação, adoção de mecanismos institucionais de proteção e monitoramento, transformação de situações de discriminação estrutural dentre outras.

3 A consolidação das garantias de não repetição no âmbito da CIJ e da Corte IDH

Assim, as garantias de não repetição são compreendidas como uma forma de reparação aplicadas no contexto de lesões contínuas a direitos humanos, a criar condições estruturais para cessar violações em curso, bem como prevenir a ocorrência de novas.

As principais dessas medidas são a adequação da legislação interna, o controle de convencionalidade, a capacitação, os mecanismos institucionais de proteção e monitoramento, as transformações de situações de discriminação estrutural.

No tocante à adequação da legislação interna, conforme a Corte afirma na sentença do *Caso Olmedo Bustos y otros vs. Chile* (2001), que tratou da censura estatal ao filme *A última tentação de Cristo*, de Martin Scorsese, por decisão da Suprema Corte do Chile, que proibiu a sua exibição, firmou entendimento que ordenamento chileno (em especial art. 19, inciso 12, da Constituição Política e Decreto-Lei n. 679) violava os arts. 1.1 e 2º da Convenção Americana. A Corte concluiu que, no marco do dever de reparação, impunha-se ao Estado a obrigação de harmonizar sua legislação interna com a Convenção (parágrafos 89 e 96)⁴.

No *Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras* (1988) (Corte [...], 1988, §§ 166-174), a Corte analisa o desaparecimento forçado do estudante universitário de Direito, Ángel Manfredo Velásquez Rodríguez, por agentes de estado hondurenhos. A sentença reconheceu que a prática de desaparecimento forçado implicou em violação à liberdade pessoal (art. 7º em relação ao art. 1.1), integridade pessoal (art. 5º em relação ao art. 1.1), vida (art. 4º, em relação ao art. 1.1). Neste caso, foi firmado entendimento de que:

174. O Estado tem o dever jurídico de prevenir, razoavelmente, as violações dos direitos humanos, de investigar seriamente, com os meios a seu alcance, as violações que tenham sido cometidas dentro do âmbito de sua jurisdição a fim de identificar os responsáveis, impor as sanções pertinentes e assegurar à vítima uma adequada reparação.

A partir destes dois casos, podemos compreender o movimento

4 A propósito do tema, Antônio Augusto Cançado Trindade (2019, p. 282), também ressalta seu Voto Concordante com a Sentença no caso *El Amparo vs. Venezuela*, neste mesmo sentido.

da Corte em afirmar a incompatibilidade com a Convenção Americana de Direitos Humanos das leis de autoanistia promulgadas por regimes autoritários latino-americanos, na transição democrática: *Caso Barrios Altos vs. Peru* (2001); *Caso La Cantuta vs. Peru* (2006); *Caso Almonacid Arellano vs. Chile* (2006) e *Caso Gomes Lund vs. Brasil* (2010).

Nestes casos, foram confirmadas as teses quanto à aplicação do art. 1.1 e 2º, no que tange ao dever de garantir direitos (art. 1.1) e adaptar seu ordenamento jurídico (art. 2º), uma vez que, as leis de autoanistia foram utilizadas como elementos para impedir a investigação dos crimes cometidos por agentes de estado e de seus responsáveis.

Além disso, no *Caso La Cantuta vs. Peru* (2006), no § 229 (Corte [...], 2006b) e *Caso Gomes Lund e Outros vs. Brasil* (2010), no § 276 (Corte [...], 2010), a utilização da ideia de garantias de não repetição aparece de forma explícita, inclusive, com uma elucidativa síntese, no primeiro: “As garantias de não repetição buscam modificar fatores sistêmicos que tornaram possíveis as violações”.

No *Caso Almonacid Arellano vs. Chile* (2006) (Corte [...], 2006a), em seu § 124, é estabelecido não apenas o dever de adequação das legislações, como o do controle de convencionalidade por parte dos magistrados⁵:

124. A Corte tem consciência de que os juízes e tribunais internos estão sujeitos ao império da lei e, por isso, são obrigados a aplicar as disposições vigentes no ordenamento jurídico. Mas quando um Estado ratifica um tratado internacional como a Convenção Americana, seus juízes, como parte do aparato estatal, também estão submetidos a ela, o que os obriga a velar para que os efeitos das disposições da Convenção não se vejam diminuídos pela aplicação de leis contrárias a seu objeto e a seu fim e que, desde o início, carecem de efeitos jurídicos. Em outras palavras, o Poder Judiciário deve exercer uma espécie de “controle de convencionalidade” entre as normas jurídicas internas aplicadas a casos concretos e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos. Nesta tarefa, o Poder Judiciário deve levar em conta não apenas o tratado, mas também a interpretação que a Corte Interamericana, intérprete última da Convenção Americana, fez do mesmo.

5 O mesmo entendimento está em *Caso La Cantuta Vs. Peru*. Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 29 de novembro de 2006, par. 173.

Desta feita, diante da obrigação dos estados partes em “garantir seu livre e pleno exercício” e do “dever de adotar as disposições de direito interno”, a fim de tornar efetivos os direitos e liberdades previstos na CADH, as garantias de não repetição não implicariam na criação de novas obrigações, mas do compromisso dos Estados partes em tornar efetivos os direitos e liberdades estabelecidos na CADH.

Neste sentido, ao estabelecer a invalidade das Leis de Autoanistia, a Corte IDH reafirma os direitos, liberdades e os valores essenciais da CADH, a partir do rechaço a leis utilizadas internamente para promover o descumprimento de obrigações contraídas em virtude da convenção.

No *Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil* (2016) (Corte [...], 2016), a Corte IDH identificou que a prescrição nos casos envolvendo escravidão ou suas formas análogas seria incompatível com o art. 2º, da CADH:

A decisão da Corte possui, obviamente, o efeito de declarar que a escravidão e suas formas análogas são imprescritíveis, independentemente de estas corresponderem a um ou mais tipos penais de acordo com o ordenamento interno brasileiro. Portanto, cabe a este Tribunal ordenar ao Estado que, dentro de um prazo razoável a partir da notificação da presente Sentença, adote as medidas legislativas necessárias para garantir que a prescrição não seja aplicada à redução de pessoas à escravidão e a suas formas análogas, no sentido disposto nos parágrafos 269 a 314 da presente Sentença. (Parágrafo 455)

Por sua vez, no *Caso Comunidades Indígenas Membros da Associação Lhaka Honhat (Nossa Terra) Vs. Argentina* (2020) (Corte [...], 2020a), a garantia de não repetição definida pela Corte IDH consistiu na adoção de procedimentos específicos voltados a assegurar a segurança jurídica de propriedade comunitária indígena.

Desta forma, observa-se que a adequação da legislação interna se dá por meio de: (a) regulamentação do tema, na ausência de medidas efetivas previamente existentes (função legislativa do Estado); (b) revogação de normas incompatíveis com a CADH (função legislativa do Estado); e (c) decisões judiciais compatíveis com a CADH, por meio do exercício do juízo de convencionalidade (função jurisdicional do Estado).

4 A virada jurisprudencial sobre o art. 26 da CADH

Antes de adentrar na análise das garantias de não repetição, adotadas no *Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil* (2016) e *Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil* (2020), importa compreender uma importante mudança no entendimento do art. 26, da CADH, ocorrida no *Caso Lagos del Campo vs. Peru* (2017), no qual a Corte reconheceu a justiciabilidade direta dos direitos econômicos, sociais e culturais.

Enquanto presidia a Assembleia Geral do Comitê Eleitoral da Comunidade Industrial⁶ da empresa Ceper-Pirelli, na qual trabalhava há mais de 13 anos, o Sr. Alfredo Lagos del Campo, concedeu entrevista a uma revista, na qual afirmou suspeitar de que o diretório da empresa teria utilizado “chantagens e coerção” para promover “fraude nas eleições”, sem a intervenção do Comitê Eleitoral. Não obstante a eleição tenha sido anulada, a empresa dispensou o Sr. Lagos del Campo por “falta grave” (*faltamiento grave de palabra*), entendendo ter sido praticada injúria contra a instituição. Em razão da dispensa, Lagos del Campo não pôde participar da reunião que ele próprio havia convocado para a realização de novas eleições. Diante disso, ele ingressou com uma ação pretendendo a reversão da dispensa, entretanto, em que pese tenha logrado êxito em primeiro grau, o Tribunal do Trabalho promoveu a reforma da sentença, declarando sua legalidade. Como consequência da dispensa, o Sr. Lagos del Campo não conseguiu se reintroduzir no mercado de trabalho formal e ou acessar os benefícios da seguridade social.

Vencido perante a instância interna, o Sr. Lagos del Campo peticionou junto à Comissão Interamericana de Direitos Humanos em 1998, que decidiu pela submissão do caso à Corte Interamericana de Direitos Humanos, em 2015. A Corte IDH, todavia, entendeu que as declarações estariam protegidas pelos artigos 13 e 8º, da CADH, aplicando-se desta forma a liberdade de expressão e pensamento aos contextos laborais e, que, aliás, deveriam receber uma proteção diferenciada, levando-se em conta sua qualidade de representante. Como consequência da violação da liberdade de pensamento e expressão no contexto da representação laboral, o Estado peruano

6 Conforme explicita a sentença da Corte IDH, a partir da norma interna aplicável à época dos fatos, o Comitê da Comunidade Industrial, criado pelo Decreto-Lei n. 18.350, promovia a participação representativa de trabalhadores na propriedade, gestão e lucros na empresa industrial.

vulnerou a estabilidade laboral (art. 26 relacionado com 1.1, 13, 8º e 16, da CADH) e liberdade de associação (art. 16 relacionado com os arts. 1.1, 8º e 13, da CADH).

Ao adotar como fundamento o art. 26, da CADH e entender por sua imediata justiciabilidade, que trata dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que até então tinha seu alcance limitado a um dispositivo meramente programático, a decisão proferida no *Caso Lagos del Campo vs. Peru* (2017) ressaltou a interdependência e indivisibilidade entre os direitos civis e políticos e os direitos econômicos, sociais e culturais, de forma conglobada como direitos humanos, sem hierarquia e imediatamente exigíveis. A medida é de suma importância aos estudos de Direito do Internacional do Trabalho, levando-se em conta que grande parte dos direitos abrangidos por esta disciplina se inserem nesta categoria.

Observa-se que a explicitação das relações entre a liberdade de expressão e de pensamento com os direitos à estabilidade e à associação, no contexto laboral, representou um avanço significativo e permitiu à Corte lidar com uma maior complexidade, propiciando fundamento para o desenvolvimento de práticas reparatórias dotadas de maior eficácia (entendida aqui como impacto).

Todavia, no caso em vertente, a Corte entendeu que o art. 5º, da Lei n. 24.513, que tratava da hipótese de falta grave por uso da palavra (*faltamiento grave de palabra*), não era por si só incompatível com o art. 13, divergindo do entendimento da Comissão e, com isso, não reconhecendo a necessidade de adoção, modificação ou adequação do direito interno. Por consequência disso, não foram determinadas garantias de não repetição, restringindo-se a reparação a aspectos pecuniários e simbólicos.

5 Das garantias de não repetição em dois casos envolvendo direitos trabalhistas

Compreendido, em linhas gerais, o surgimento e consolidação das garantias de não repetição na CIJ e na Corte IDH, bem como a mudança de entendimento quanto à imediata justiciabilidade dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, nos quais se insere parte importante dos direitos trabalhistas, pela Corte IDH, serão abordadas as garantias de não repetição em dois casos, nos quais o Brasil foi condenado. A escolha do *Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil* (2016) (Corte [...], 2016), anterior ao *Caso Lagos del Campo vs. Peru* (2017), e do

Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil (2020) (Corte [...], 2020b), posterior, permite examinar a aplicação das garantias de não repetição em matéria trabalhista e sua evolução jurisprudencial no âmbito da Corte.

No *Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil* (2016), discutiu-se a insuficiência dos mecanismos de prevenção ao trabalho em condição análoga à de escravo, em sintonia com o que dispõe o art. 6.1, da CADH.

Em breve síntese, a Corte analisou a violação contínua de direitos humanos, de conhecimento do Estado, em virtude de sucessivas denúncias e fiscalizações ao longo de décadas, sem que disso resultasse a punição dos infratores ou reparação integral das vítimas. Assim, o Estado brasileiro foi responsabilizado por violar o dever de devida diligência, conforme art. 8.1 da CADH em relação ao art. 1.1 da CADH.

A Corte IDH também reconheceu que a aplicação da prescrição se tornava um obstáculo à investigação e punição dos responsáveis e, alinhada à pretensão dos representantes das vítimas, declarou a incompatibilidade da prescrição com o art. 2º da CADH.

Desta forma, como garantia de não repetição a Corte determinou ao Estado brasileiro a adoção de medidas legislativas para assegurar que a prescrição não fosse aos casos de redução de pessoas à escravidão e condições análogas (§§ 454 e 455).

De outra sorte, entendeu-se que a tipificação não teve consequências para a impunidade e que o estabelecimento do quantum das penas é do Estado e, ainda, que as políticas públicas desenvolvidas pelo Brasil se mostraram adequadas ao enfrentamento do trabalho escravo.

Interessa observar, ainda, que houve uma menção expressa à discriminação estrutural histórica, em violação ao art. 24 da CADH, reconhecendo-se a partir de relatório da Organização Internacional do Trabalho, que a pobreza e a vulnerabilidade de significativa parcela da população (§ 340 da Sentença) seriam o principal fator que facilitaria o aliciamento. Neste aspecto merece especial destaque o voto do Juiz Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot, no qual uma detida abordagem sobre a compreensão do papel da pobreza na escravidão contemporânea.

Além disso, importa registrar que muitos dos indicadores utilizados para a identificação do trabalho em condição análoga à escravidão, tais como moradia precária, com falta de higiene, sem água potável, trabalhando jornadas de 12 (doze) horas, com a adoção de metas e sob vigilância armada, guardam relação com o direito a condições justas,

equitativas e satisfatórias de trabalho, que poderiam ser fundamentadas também no art. 7º, do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de São Salvador).

Ao reconhecer a pobreza como fator determinante para a submissão ao trabalho em condições laborais não equitativas, potencialmente danosas à segurança e à saúde ou análogas à escravidão, a Corte IDH também leva em conta dimensões de raça e gênero. Tais fatores decorrem do legado do escravismo tardio e da ausência de políticas efetivas de inclusão da população liberta.

Todavia, o voto de 2016, anterior ao *Caso Lagos del Campo vs. Peru* (2017), não chega a adotar explícita fundamentação no art. 26 da CADH, que trata dos direitos econômicos, sociais e culturais.

A situação se modifica no *Caso Empleados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil* (2020), no qual também a vulnerabilidade e a pobreza são identificadas como fatores determinantes à submissão ao trabalho em condições inseguras, insalubres e não equitativas, desta vez, com fundamento explícito no art. 26 da CADH. O caso tratou de um acidente de grandes proporções em uma fábrica de fogos de artifício na Bahia, em 1998, que resultou 64 (sessenta e quatro) vítimas fatais, muitas das quais mulheres e crianças.

A corte concluiu pela responsabilização do Estado brasileiro, por violação aos direitos à vida (art. 4º da CADH), integridade pessoal (art. 5º da CADH), garantias e proteção judicial (art. 8º e 25, da CADH), aos direitos da criança (art. 19 da CADH) e ao direito ao trabalho em condições de trabalho justas, equitativas e seguras (art. 26 da CADH).

Interessa observar, quanto às medidas de não repetição, que a Corte estabeleceu a necessidade de adoção de políticas públicas, em conjunto às medidas de devida diligência relativas à investigação e responsabilização perante o direito interno, uma vez que restou constatado que as políticas adotadas pelo Estado ao longo dos últimos vinte anos, não teriam produzido impacto específico na localidade afetada.

Diante disso, a Corte determinou que o Estado brasileiro adotasse medidas para implementar uma política sistemática de inspeções periódicas nos locais de produção de fogos de artifício, a ser realizada por inspetores que tenham conhecimento específico em saúde e segurança do trabalho na fabricação de fogos de artifício, em um plano a ser apresentado no prazo de dois anos:

Nesse sentido, a fim de deter o funcionamento das fábricas clandestinas e/ou que funcionam em desacordo com as normas sobre o controle de atividades perigosas, e de garantir condições de trabalho equitativas e satisfatórias nesses ambientes, o Estado deve adotar medidas para implementar uma política sistemática de inspeções periódicas nos locais de produção de fogos de artifício, tanto para que sejam verificadas as condições de segurança e salubridade do trabalho, quanto para que seja fiscalizado o cumprimento das normas relativas ao armazenamento dos insumos. O Estado deve assegurar que as inspeções periódicas sejam realizadas por inspetores que tenham o devido conhecimento em matéria de saúde e segurança no âmbito específico da fabricação de fogos de artifício. Para a consecução dessa medida, o Estado poderá recorrer a organizações como a OIT e o UNICEF, a fim de que prestem assessoramento ou assistência que possam ser de utilidade no cumprimento da medida ordenada. O Estado dispõe de um prazo de dois anos, contado a partir da notificação da presente Sentença, para apresentar relatório a este Tribunal sobre o andamento da implementação dessa política (Corte [...], 2020b, p. 80).

Além disso, considerando a situação de vulnerabilidade da população, que não havia sofrido mudanças significativas com as medidas adotadas pelo Brasil, a Corte determinou que o Estado brasileiro elaborasse e executasse, no prazo máximo de dois anos, um programa de desenvolvimento socioeconômico, em coordenação com as vítimas e seus representantes, devendo apresentar relatórios anuais sobre sua implementação:

Portanto, a Corte ordena ao Estado que, no prazo máximo de dois anos, a partir da notificação desta Sentença, elabore e execute um programa de desenvolvimento socioeconômico especialmente destinado à população de Santo Antônio de Jesus, em coordenação com as vítimas e seus representantes. O Estado deverá informar à Corte anualmente sobre os avanços na implementação. Esse programa deve fazer frente, necessariamente, à falta de alternativas de trabalho, especialmente para os jovens maiores de 16 anos e as mulheres afrodescendentes que vivem em condição de pobreza. O programa deve incluir, entre outros: a criação de cursos de capacitação profissional e/ou técnicos que permitam a inserção de trabalhadoras e trabalhadores em outros mercados de trabalho, como o comércio, o agropecuário e a informática, entre outras atividades econômicas relevantes na região;

medidas destinadas a enfrentar a evasão escolar causada pelo ingresso de menores de idade no mercado de trabalho, e campanhas de sensibilização em matéria de direitos trabalhistas e riscos inerentes à fabricação de fogos de artifício (Corte [...], 2020b, p. 81).

Como se pode observar do trecho, a decisão é cuidadosa ao estabelecer medidas para o enfrentamento de causas estruturais, mediante ações de desenvolvimento socioeconômico, capacitação, combate à evasão escolar e campanhas de conscientização. Embora a elaboração do programa fique sob a responsabilidade do Estado brasileiro, a decisão materializa, em medidas bem delineadas, o caráter unitário dos direitos humanos, sem perder de vista a maior exposição ao risco de mulheres, população negra, crianças e a intersecção com pobreza e desigualdade.

O *Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil* (2020), em sintonia com o *Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil* (2016), considera a existência de fatores econômicos e sociais determinantes dessas gravíssimas violações de direitos humanos, reiteradamente praticadas contra grupos populacionais vulneráveis.

Ainda que as situações analisadas em ambos os casos sejam distintas, é notável a evolução do tratamento conferido pela Corte aos direitos econômicos, sociais e culturais, especialmente pelas numerosas garantias de não repetição voltadas ao desenvolvimento econômico e social presentes na sentença do *Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil* (2020).

A sentença deste último caso, aliás, faz referência explícita ao direito ao trabalho em condições equitativas e satisfatórias como elo fundamental (§ 27) da interpretação dos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais (DESCA), à luz do entendimento consolidado no *Caso Lagos del Campo vs. Peru* (2017).

O aprofundamento promovido pela Corte IDH quanto ao direito ao trabalho revela, nas garantias de não repetição do *Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil* (2020), o acúmulo da jurisprudência anterior, ao combinar o caráter imediatamente aplicável dos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais com medidas estruturais voltadas ao combate a violações estruturais de direitos humanos, como gênero, e de direitos trabalhistas, como espécie.

6 Considerações finais

Do confronto do *Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil* (2016) e *Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil* (2020) a partir das mudanças interpretativas conferidas no *Caso Lagos del Campo vs. Peru* (2017), verifica-se o desenvolvimento do tratamento da Corte conferido ao direito ao trabalho, como elo fundamental para a compreensão do caráter unitário dos direitos humanos. Neste contexto, a análise das garantias de não repetição permite observar como este desenvolvimento interpretativo se materializa em medidas voltadas à efetivação dos direitos humanos, em contextos de descumprimento estrutural.

Referências

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Almonacid Arellano vs. Chile*. Sentença de 26 set. 2006a. Série C, n. 154. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_154_esp.pdf. Acesso em: 1 out. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Barrios Altos vs. Peru*. Sentença de 14 mar. 2001a. Série C, n. 75. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_75_por.pdf. Acesso em: 1 out. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Comunidades Indígenas Membros da Associação Lhaka Honhat (Nossa Terra) vs. Argentina*. Sentença de 6 fev. 2020a. Série C, n. 400. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_400_esp.pdf. Acesso em: 1 out. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus familiares vs. Brasil*. Sentença de 15 jul. 2020b. Série C, n. 407. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf. Acesso em: 1 out. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Gomes Lund e outros ("Guerrilha do Araguaia") vs. Brasil*. Sentença de 24 nov. 2010. Série C, n. 219. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/>

articulos/seriec_219_por.pdf. Acesso em: 1 out. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso La Cantuta vs. Peru*. Sentença de 29 nov. 2006b. Série C, n. 162. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_162_esp.pdf. Acesso em: 1 out. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Lagos del Campo vs. Peru*. Sentença de 31 ago. 2017. Série C, n. 340. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_ing.pdf. Acesso em: 1 out. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Olmedo Bustos y outros vs. Chile*. Sentença de 5 fev. 2001b. Série C, n. 73. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_73_por.pdf. Acesso em: 1 out. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Trabajadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil*. Sentença de 20 out. 2016. Série C, n. 318. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_por.pdf. Acesso em: 1 out. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Velásquez Rodríguez vs. Honduras*. Sentença de 29 jul. 1988. Série C, n. 4. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_04_por.pdf. Acesso em: 1 out. 2025.

INTERNATIONAL COURT OF JUSTICE. *Case concerning LaGrand (Germany v. United States of America)*: judgment of 27 June 2001. The Hague: ICJ, 2001. Disponível em: <https://www.icj-cij.org/en/case/104/judgments>. Acesso em: 1 out. 2025.

INTERNATIONAL COURT OF JUSTICE. *Statute of the International Court of Justice*. São Francisco, 26 June 1945. Disponível em: <https://www.icj-cij.org/statute>. Acesso em: 1 out. 2025.

INTERNATIONAL COURT OF JUSTICE. *Rules of Court (1978): adopted on 14 April 1978 and entered into force on 1 July 1978*. The Hague: ICJ, 1978. Disponível em: <https://www.icj-cij.org/rules>. Acesso em: 1 out. 2025.

INTERNATIONAL LAW COMMISSION. *Draft Articles on Responsibility of States for Internationally Wrongful Acts*, Supplement No. 10 (A/56/10), chp.IV.E.1, November 2001. Disponível em: <https://www.refworld.org/legal/otherinstr/ilc/2001/en/20951>. Acesso em: 1 out. 2025.

NAÇÕES UNIDAS. *Carta das Nações Unidas*. San Francisco, 1945. Disponível em: <https://www.un.org>. Acesso em: 1 out. 2025.

SULLIVAN, Scott M. Changing the Premise of International Legal Remedies: The Unfounded Adoption of Assurances and Guarantees of Non-repetition. *UCLA Journal of International Law & Foreign Affairs*, v. 7, n. 2, p. 265-301, 2002. Disponível em: https://digitalcommons.law.lsu.edu/faculty_scholarship/148. Acesso em: 1 out. 2025.

TRINDADE, Antonio Augusto Cançado. *Os tribunais internacionais e a realização da justiça*. 3. ed. ampl. e atual. Belo Horizonte: Del Rey, 2019.

Supralegalidade do Protocolo de São Salvador, e das demais normas internacionais aplicáveis à relação capital-trabalho, como instrumento de efetividade da justiça social

Supralegality of the Protocol of San Salvador, and other international standards applicable to the capital-labor relations, as an instrument for the effectiveness of social justice

Lucas Rênio da Silva*

Submissão: 1º out. 2025

Aprovação: 19 fev. 2026

Resumo: Nos termos dos artigos 170 e 193 da Constituição Federal, a justiça social é uma meta, um *standard* que deve ser alcançado pelo desenvolvimento da ordem econômica e da ordem social. O Tratado de Versalhes, ao destacar que a justiça social é indispensável à preservação da paz universal, criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Desde a sua fundação, que ocorreu em 1919 e antecedeu até mesmo o surgimento da Organização das Nações Unidas (ONU), a OIT vem adotando convenções e recomendações destinadas à promoção da justiça social. No âmbito do Sistema Interamericano de Direitos Humanos, merece destaque o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o “Protocolo de São Salvador”. A incorporação de tais normas ao ordenamento jurídico brasileiro é altamente relevante na busca pela justiça social, em concretização ao que preconiza a Constituição Federal. O Supremo Tribunal Federal (STF), ao firmar jurisprudência no sentido da supralegalidade dos tratados internacionais sobre direitos humanos, contribui para a efetividade do princípio constitucional da justiça social.

Palavras-chave: justiça social; Protocolo de São Salvador; convenções da OIT; tratados internacionais relativos a direitos

* Advogado. Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (USP). Mestre em Direito pela Universidade Santa Cecília (UNISANTA). Doutorando em Ciências Humanas e Sociais pela Universidade Federal do ABC (UFABC). Membro Fundador e Titular da Cadeira n. 10 da Academia Brasileira de Direito Portuário e Marítimo (ABDPM). Autor do livro Temas de Trabalho Portuário.

humanos; supralegalidade; jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.

Abstract: *Under Articles 170 and 193 of the Federal Constitution of Brazil, social justice is a goal, a standard that must be achieved through the development of the economic and social order. The Treaty of Versailles, by emphasizing that social justice is indispensable to preserve universal peace, created the International Labour Organization (ILO). Since its founding in 1919, which even predated the emergence of the United Nations (UN), the ILO has adopted conventions and recommendations aimed at promoting social justice. Within the Inter-American Human Rights System, the Additional Protocol to the American Convention on Human Rights in the Area of Economic, Social, and Cultural Rights, the “Protocol of San Salvador”, deserves special mention. The incorporation of such standards into the Brazilian legal system is highly relevant in the pursuit of social justice, fulfilling the provisions of the Federal Constitution. The Federal Supreme Court, by establishing case law regarding the supralequality of international treaties on human rights, contributes to the effectiveness of the constitutional principle of social justice.*

Keywords: *social justice; Protocol of San Salvador; ILO conventions; international treaties on human rights; supralequality; Federal Supreme Court jurisprudence.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Justiça social: conceituação e natureza jurídica | 3 A supralegalidade das normas sobre direitos humanos aplicáveis à relação capital-trabalho, como o Protocolo de São Salvador, catalisando a concretização da justiça social | 4 Considerações finais

1 Introdução

A Constituição Federal (CF/1988), em seu art. 170, preceitua que a “ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”. Mais à frente, no art. 193, a justiça social é destacada novamente e figura como um dos objetivos, metas, da ordem social. Em termos históricos, a Constituição Federal de 1946 previa: “A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização

do trabalho humano” (art. 145). A Constituição Federal subsequente, de 1967, dispôs o seguinte em seu art. 157:

Art 157 - A ordem econômica tem por fim realizar a **justiça social**, com base nos seguintes princípios:

I - liberdade de iniciativa;

II - valorização do trabalho como condição da dignidade humana;

III - função social da propriedade;

IV - harmonia e solidariedade entre os fatores de produção;

V - desenvolvimento econômico;

VI - repressão ao abuso do poder econômico, caracterizado pelo domínio dos mercados, a eliminação da concorrência e o aumento arbitrário dos lucros. (grifo nosso)

A Emenda Constitucional de 1969 manteve tal conceito, prevendo que:

Art. 160. A ordem econômica e social tem por fim realizar o desenvolvimento nacional e a **justiça social**, com base nos seguintes princípios:

I - liberdade de iniciativa;

II - valorização do trabalho como condição da dignidade humana;

III - função social da propriedade;

IV - harmonia e solidariedade entre as categorias sociais de produção;

V - repressão ao abuso do poder econômico, caracterizado pelo domínio dos mercados, a eliminação da concorrência e ao aumento arbitrário dos lucros; e

VI - expansão das oportunidades de emprego produtivo. (grifo nosso)

É interessante registrar, em termos de Direito Comparado, que a justiça social também consta na Constituição da República Portuguesa. O art. 81 elenca, dentre as incumbências prioritárias do Estado, a tarefa de “promover a justiça social”. Emerge claramente de todos esses dispositivos que a justiça social é, concomitantemente, um padrão essencial e uma meta a ser perseguida no âmbito das ordens econômica e social. Mais que um ideal inspirador, a justiça social constitui-se como um princípio constitucional cuja efetividade se impõe. A incorporação das convenções da OIT ao ordenamento jurídico brasileiro, com *status* superior na hierarquia das normas, é um fator de veras relevância na busca pela materialização da justiça social. No mesmo sentido, em termos

de Sistema Interamericano de Direitos Humanos, merece destaque o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o “Protocolo de São Salvador”, incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto n. 3.321/1999.

2 Justiça social: conceituação e natureza jurídica

Mauricio Godinho Delgado (2012, p. 534-535) enfatiza que a “Constituição democrática brasileira erige a justiça social como um de seus fundamentos, um de seus princípios básicos”, e que “a constitucionalização do ideário de justiça social como princípio produz-lhe mudança de natureza, imantando-lhe dos poderes normativos concorrentes próprios a esses elementos integrantes do direito”. Sérgio Luiz Junkes (2008, p. 531 e ss.), partindo desse mesmo pressuposto de que a justiça social é um princípio constitucional, apresenta a seguinte definição:

Consta do Preâmbulo da Constituição que a justiça é um dos valores supremos da Sociedade, tal qual a harmonia social e a liberdade. Segundo Gebran Neto, apesar de destituído de grande concretude, o Preâmbulo presta-se como norte interpretativo de todo o texto constitucional. Daí resulta a importância do valor justiça estar consagrado também em sede preambular. Por outro lado, o valor justiça, quando expresso em algum artigo da Constituição, costuma estar sempre associado à idéia de Justiça Social. Nesses termos, o primeiro inciso do artigo 3º, da Constituição estabelece que a construção de uma Sociedade que seja justa é um objetivo fundamental da República Federativa do Brasil. Ao circunscrever a justiça ao espaço da Sociedade o texto legal faz referência, em síntese, que a promoção da justiça na Sociedade é um fim do Estado brasileiro. Semanticamente, isso equivale a dizer que se constitui em meta da República Federativa do Brasil a promoção da Justiça Social. A Justiça Social, com esta terminologia composta, está expressamente estatuída como um preceito jurídico nos artigos 170 e 193, da Constituição, nos capítulos que tratam, respectivamente, dos princípios gerais da atividade econômica e das disposições gerais da ordem social. Muito embora o ordenamento jurídico brasileiro não explicita categoricamente o conteúdo jurídico da expressão Justiça Social, tal pode ser obtido através da interpretação dos

próprios dispositivos da Constituição, iniciando-se por aqueles já mencionados [...]

Inicialmente é possível destacar e decompor do *caput* do art. 170 da Carta Magna as seguintes locuções: ordem econômica, valorização do trabalho humano, livre iniciativa, existência digna, justiça social e princípios. Examinando-as sob a perspectiva do sentido em que são empregadas, observa-se que a expressão justiça social condiciona todas as demais. Ou seja, tanto a ordem econômica, a valorização do trabalho humano, a livre iniciativa e a existência digna devem ser desenvolvidas no sentido de realizar a Justiça Social, de acordo com os seus ditames. Em outros termos, é a Justiça Social que conforma o fim da ordem econômica de assegurar existência digna a todos. Para tanto, ou seja, para que a Justiça Social possa ser atingida, é necessária a observância de alguns princípios. Isso equivale a dizer que os princípios, previstos nos nove incisos do artigo 170, também são vinculados à realização da Justiça Social.

Portanto, sem a observância desses princípios - contidos nos nove incisos do artigo 170, da Constituição - e da valorização do trabalho humano, da livre iniciativa e do asseguramento da existência digna a todos - princípios contidos no *caput* do mencionado artigo - não é possível na ordem econômica, concretizar a Justiça Social. Consequência disso é que o cumprimento do teor daqueles princípios especificados no *caput* e nos nove incisos do artigo 170, da Constituição, integram os componentes ou elementos da Justiça Social aplicáveis à ordem econômica. Disso decorre, de acordo com os meios léxico e teleológico de interpretação, que esses componentes fazem parte do conteúdo da Justiça Social.

O artigo 193, da Constituição, é o que vincula a Justiça Social à Ordem Social. Ao tratar da Ordem Social, a Constituição harmonizou os seus princípios aos da Ordem Econômica. A Justiça Social é normatizada como um fim da Ordem Social. O primado do trabalho, por outro lado, constitui-se em elemento indispensável à sua realização. Por isso, compõe o conteúdo jurídico da Justiça Social. Segundo Bulos, a expressão primado do trabalho coaduna-se com os princípios da valorização do trabalho e da existência digna ao ser humano, que fundam a Ordem Econômica. Em resumo, expressa-se a Justiça Social como um direito conferido à Sociedade frente ao Estado nos artigos art. 3º, 170 e 193, da Constituição.

A partir da conjugação dos textos dos mencionados dispositivos constitucionais e do estudo realizado acerca dos princípios deles

colhidos, é possível propor a sistematização dos aspectos associados à noção jurídica da expressão “justiça social” [...]

O Princípio da Justiça Social, portanto, é o que confere o direito da Sociedade de exigir do Estado uma atuação vinculada à redução dos desequilíbrios sociais e comprometida simultaneamente com a garantia e a promoção da igualdade de todos os seus integrantes, no que se refere à liberdade, à dignidade e às oportunidades. O Princípio da Justiça Social condensa, assim, um feixe de direitos obtidos através da conjugação articulada de vários outros princípios contidos nos artigos 3º, 170 e 193, da Constituição. Quando se fala que o Princípio da Justiça Social vincula o Estado, quer se estendê-lo a toda a estrutura e ao desempenho do ente estatal, tanto condicionando o exercício do poder, como a composição e o acionamento de suas instituições.

Celso Antônio Bandeira de Mello, (2017, p. 71-72), ao abordar a força normativa da justiça social no contexto da Constituição Federal de 1967 (com a redação dada pela Emenda Constitucional de 1969), expõe lições que ainda são atuais e podem, tranquilamente, ser aplicadas à CF/1988:

Vale dizer: a Carta impõe desenvolvimento que se faça com atenção àqueles ditames de Justiça. Este é o modelo de desenvolvimento proposto na lei máxima. E imposto.

Deveras, a primeira observação a ser feita é a de que embora a forma gramatical estampada no preceito seja enunciativa (“ordem econômica e social tem por fim”), sua função, evidentemente, por se tratar de norma jurídica, é prescritiva. Vale dizer: expressa um comando. Semanticamente enuncia um “dever ser”. Assim, o que nela está disposto é que a ordem econômica e social deverá realizar a justiça social e o desenvolvimento nacional e que para fazê-lo deverá obedecer aos princípios relacionados nos itens I a VI.

Em suma, o que o artigo 160 faz é obrigar, impor, exigir que a ordem econômica e social se estruture e se realize de maneira a atender os objetivos assinalados. Igualmente obriga, exige, impõe, que a busca destas finalidades obrigatórias se faça por meio de certos caminhos, também obrigatórios: aqueles estampados nos itens referidos, os quais são erigidos ao nível de princípios.

É evidente, portanto, a força normativa da justiça social, como decorrência da sua natureza de princípio constitucional. Repise-se que

a Lei Maior exige, de modo expresse, a concretização da justiça social no desenvolvimento das ordens econômica e social. Personificação do equilíbrio entre capital e trabalho, da sinergia entre progresso econômico e desenvolvimento social, a justiça social se materializa através dos princípios e direitos previstos nos arts. 1º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10, 11 e 170 da CF/1988; são eles que dão identidade, e conteúdo, ao princípio constitucional da justiça social.

3 A supralegalidade das normas sobre direitos humanos aplicáveis à relação capital-trabalho, como o Protocolo de São Salvador, catalisando a concretização da justiça social

Nos termos do art. 5º, §3º, da Constituição Federal, 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”. Não havia, até 29 de outubro de 2024, nenhuma norma da OIT que tivesse sido incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro com esse quórum qualificado. A Presidência da República, em seu “portal da legislação”, elenca apenas os seguintes “atos decorrentes do disposto no §3º do art. 5º da Constituição:”¹

- 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;
- b) Tratado de Marraqueche para Facilitar o Acesso a Obras Publicadas às Pessoas Cegas, com Deficiência Visual ou com Outras Dificuldades para Ter Acesso ao Texto Impresso, firmado em Marraqueche, em 27 de junho de 2013;
- c) Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

As Convenções e Recomendações da OIT envolvem dois direitos humanos de altíssimo relevo: trabalho e saúde. Ambos ocupam lugar de destaque na Carta Internacional dos Direitos Humanos que, no âmbito da ONU, é composta pelos seguintes instrumentos:

- a) Declaração Universal dos Direitos Humanos;

1 Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/quadro_DEC.htm. Acesso: 29 out. 2024.

- b) Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e;
- c) Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

Süssekind (2010, p. 62-63) assevera que “todas as convenções da OIT tratam, *lato-sensu*, de direitos humanos”, e que algumas delas até superam essa qualificação, pois “foram classificadas como concernentes a direitos humanos fundamentais” pela Cúpula Mundial do Desenvolvimento Social da ONU, realizada em 1995.

No mesmo sentido das normas da OIT, o Protocolo de São Salvador contém previsões que reforçam, e complementam, a gama de Direitos Humanos Trabalhistas:

Artigo 6

Direito ao Trabalho

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa através do desempenho de atividade lícita, livremente escolhida ou aceita.

2. Os Estados-Partes comprometem-se a adotar medidas que garantam plena efetividade do direito ao trabalho, especialmente as referentes à consecução do pleno emprego, à orientação vocacional e ao desenvolvimento de projetos de treinamento técnico-profissional, particularmente os destinados aos deficientes. Os Estados-Partes comprometem-se também a executar e a fortalecer programas que coadjuvem o adequado atendimento da família, a fim de que a mulher tenha real possibilidade de exercer o direito ao trabalho.

Artigo 7

Condições Justas, Equitativas e Satisfatórias de Trabalho

Os Estados-Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze desse direito em condições justas, equitativas e satisfatórias, para que esses Estados garantirão em suas legislações internas, de maneira particular:

a) remuneração que assegure, no mínimo, a todos os trabalhadores condições de subsistência digna e decorosa para eles e para suas famílias e salário equitativo e igual por trabalho igual, sem nenhuma distinção;

b) o direito de todo o trabalhador de seguir sua vocação e de dedicar-se à atividade que melhor atenda a suas expectativas, e a trocar de emprego, de acordo com regulamentação nacional pertinente;

- c) o direito do trabalhador a promoção ou avanço no trabalho, para o qual serão levados em conta suas qualificações, competência, probidade e tempo de serviço;
- d) estabilidade dos trabalhadores em seus empregos, de acordo com as características das indústrias e profissões e com as causas de justa dispensa. Nos casos de demissão injustificada, o trabalhador terá direito a indenização ou a readmissão no emprego, ou a quaisquer outros benefícios previstos pela legislação nacional;
- e) segurança e higiene no trabalho;
- f) proibição de trabalho noturno ou em atividades insalubres ou perigosas para os menores de 18 anos e, em geral, de todo o trabalho que possa pôr em perigo sua saúde, segurança ou moral. No caso dos menores de 16 anos, a jornada de trabalho deverá subordinar-se às disposições sobre ensino obrigatório e, em nenhum caso, poderá constituir impedimento à assistência escolar ou limitação para beneficiar-se da instrução recebida;
- g) limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos;
- h) repouso, gozo do tempo livre, férias remuneradas, bem como pagamento de salários nos dias feriados nacionais.

Artigo 8

Direitos Sindicais

1. Os Estados-Partes garantirão:

- a) o direito dos trabalhadores de organizar sindicatos e de filiar-se ao de sua escolha, para proteger e promover seus interesses. Como projeção deste direito, os Estados-Partes permitirão aos sindicatos formar federações e confederações nacionais e associar-se às já existentes, bem como formar organizações sindicais internacionais e associar-se à de sua escolha. Os Estados-Partes também permitirão que os sindicatos, federações e confederações funcionem livremente;
- b) o direito de greve.

2. O exercício dos direitos enunciados acima só pode estar sujeito às limitações e restrições previstas pela lei, que sejam próprias de uma sociedade democrática e necessárias para salvaguardar a ordem pública e proteger a saúde ou a moral públicas, e os direitos ou liberdades dos demais. Os membros das forças armadas e da polícia, bem como de outros serviços públicos essenciais, estarão sujeitos às limitações e restrições impostas pela lei.

3. Ninguém poderá ser obrigado a pertencer a sindicato.

Artigo 9

Direito à Previdência Social

1. Toda pessoa tem direito à Previdência Social que a proteja das consequências da velhice e da incapacitação que a impeça, física ou mentalmente, de obter os meios de vida digna e decorosa. No caso de morte do beneficiário, os benefícios da previdência social serão aplicados aos seus dependentes.

2. Quando se tratar de pessoas que estejam trabalhando, o direito à previdência social abrangerá pelo menos assistência médica e subsídio ou pensão em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional e, quando se tratar da mulher, licença-maternidade remunerada, antes e depois do parto.

Artigo 10

Direito à Saúde

1. Toda pessoa tem direito à saúde, compreendendo-se como saúde o gozo do mais alto nível de bem-estar físico, mental e social.

2. A fim de tornar efetivo o direito à saúde, os Estados-Partes comprometem-se a reconhecer a saúde como bem público e, especialmente, a adotar as seguintes medidas para garantir esse direito:

a) assistência primária a saúde, entendendo-se como tal à assistência médica essencial ao alcance de todas as pessoas e famílias da comunidade;

b) extensão dos benefícios dos serviços de saúde a todas as pessoas sujeitas à jurisdição do Estado;

c) total imunização contra as principais doenças infecciosas;

d) prevenção e tratamento das doenças endêmicas, profissionais e de outra natureza;

e) educação da população com referência à prevenção e ao tratamento dos problemas da saúde; e

f) satisfação das necessidades de saúde dos grupos de mais alto risco e que, por sua situação de pobreza, sejam mais vulneráveis.

Artigo 11

Direito ao Meio Ambiente Sadio

1. Toda pessoa tem direito a viver em meio ambiente sadio e a dispor dos serviços públicos básicos.

2. Os Estados-Partes promoverão a proteção, preservação e melhoramento do meio ambiente.

[...]

Artigo 17

Proteção de Pessoas Idosas

Toda pessoa tem direito a proteção especial na velhice. Nesse sentido, os Estados-Partes comprometem-se a adotar, de maneira progressiva, as medidas necessárias a fim de por em prática este direito e, especialmente, a:

[...]

b) executar programas de trabalho específicos, destinados a proporcionar a pessoas idosas a possibilidade de realizar atividades produtivas adequadas às suas capacidades, respeitando sua vocação ou desejos;

[...]

Artigo 18

Proteção de Deficientes

Toda pessoa afetada pela diminuição de suas capacidades físicas e mentais tem direito a receber atenção especial, a fim de alcançar o máximo desenvolvimento de sua personalidade. Os Estados-Partes comprometem-se a adotar as medidas necessárias para esse fim e, especialmente, a:

a) executar programas específicos destinados a proporcionar aos deficientes os recursos e o ambiente necessário para alcançar esse objetivo, inclusive programas de trabalho adequados a suas possibilidades e que deverão ser livremente aceitos por eles ou, quando for o caso, por seus representantes legais.

Embora se caracterizem como tratados internacionais de direito humanos, as convenções da OIT e o Protocolo de São Salvador não foram incorporadas ao ordenamento jurídico brasileiro nos moldes do art. 5º, §3º, da CF/1988. Isso significa que elas não se equiparam, portanto, às emendas constitucionais. Qual seria, nesse contexto, o *status* normativo das convenções da OIT e do Protocolo de São Salvador? Essa reflexão foi abordada nos autos do recurso extraordinário n. 466.343, julgado pelo plenário do STF. O Ministro Gilmar Mendes expôs, em seu voto, as correntes doutrinárias que permeiam tal questão:

Dispensada qualquer análise pormenorizada da irreconciliável polêmica entre as teorias monista (Kelsen) e dualista (Triepel) sobre a relação entre o Direito Internacional e o Direito Interno dos Estados - a qual, pelo menos no tocante ao sistema internacional de proteção dos direitos humanos, tem-se tornado ociosa e supérflua -, é certo que qualquer discussão nesse âmbito pressupõe o exame

da relação hierárquico-normativa entre os tratados internacionais e a Constituição.

Desde a promulgação da Constituição de 1988, surgiram diversas interpretações que consagraram um tratamento diferenciado aos tratados relativos a direitos humanos, em razão do disposto no § 2º do art. 5º, o qual afirma que os direitos e garantias expressos na Constituição não excluem outros decorrentes dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Essa disposição constitucional deu ensejo a uma instigante discussão doutrinária e jurisprudencial - também observada no direito comparado - sobre o *status* normativo dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos, a qual pode ser sistematizada em quatro correntes principais, a saber:

- a) a vertente que reconhece a natureza supraconstitucional dos tratados e convenções em matéria de direitos humanos;
- b) o posicionamento que atribui caráter constitucional a esses diplomas internacionais;
- c) a tendência que reconhece o *status* de lei ordinária a esse tipo de documento internacional;
- d) por fim, a interpretação que atribui caráter supralegal aos tratados e convenções sobre direitos humanos.

[...]

Por conseguinte, parece mais consistente a interpretação que atribui a característica de supralegalidade aos tratados e convenções de direitos humanos. Essa tese pugna pelo argumento de que os tratados sobre direitos humanos seriam infraconstitucionais, porém, diante de seu caráter especial em relação aos demais atos normativos internacionais, também seriam dotados de um atributo de supralegalidade. Em outros termos, os tratados sobre direitos humanos não poderiam afrontar a supremacia da Constituição, mas teriam lugar especial reservado no ordenamento jurídico. Equipará-los à legislação ordinária seria subestimar o seu valor especial no contexto do sistema de proteção dos direitos da pessoa humana.

[...]

Portanto, diante do inequívoco caráter especial dos tratados internacionais que cuidam da proteção dos direitos humanos, não é difícil entender que a sua internalização no ordenamento jurídico, por meio do procedimento de ratificação previsto na Constituição, tem o condão de paralisar a eficácia jurídica de toda e qualquer disciplina normativa infraconstitucional com ela conflitante (Brasil, 2008c).

O plenário do STF seguiu a diretriz exposta na letra “d”. Concluído o julgamento, o Ministro Gilmar Mendes enfatizou:

O Supremo Tribunal Federal acaba de proferir uma decisão histórica. O Brasil adere agora ao entendimento já adotado em diversos países no sentido da **supralegalidade** dos tratados internacionais sobre direitos humanos na ordem jurídica interna.

Se tivermos em mente que o Estado constitucional contemporâneo é também um Estado cooperativo - identificado pelo Professor Peter Häberle como aquele que não mais se apresenta como um Estado Constitucional voltado para si mesmo, mas que se disponibiliza como referência para os outros Estados Constitucionais membros de uma comunidade, e no qual ganha relevo o papel dos direitos humanos e fundamentais -, se levarmos isso em consideração, podemos concluir que acabamos de dar um importante passo na proteção dos direitos humanos em nosso país e em nossa comunidade latino-americana.

Essa mesma posição foi firmada nos autos do recurso extraordinário n. 349.703, cujo acórdão ficou ementado da seguinte forma:

RE 349703

Órgão julgador: Tribunal Pleno

Relator(a): Min. CARLOS BRITTO

Redator(a) do acórdão: Min. GILMAR MENDES

Julgamento: 03/12/2008

Publicação: 05/06/2009

Ementa

PRISÃO CIVIL DO DEPOSITÁRIO INFIEL EM FACE DOS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS. INTERPRETAÇÃO DA PARTE FINAL DO INCISO LXVII DO ART. 5º DA CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE 1988. POSIÇÃO HIERÁRQUICO-NORMATIVA DOS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO. Desde a adesão do Brasil, sem qualquer reserva, ao Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos (art. 11) e à Convenção Americana sobre Direitos Humanos - Pacto de San José da Costa Rica (art. 7º, 7), ambos no ano de 1992, não há mais base legal para prisão civil do depositário infiel, pois **o caráter especial desses diplomas internacionais sobre direitos humanos lhes reserva lugar específico no ordenamento jurídico, estando abaixo da Constituição, porém acima da legislação interna. O status normativo**

supralegal dos tratados internacionais de direitos humanos subscritos pelo Brasil torna inaplicável a legislação infraconstitucional com ele conflitante, seja ela anterior ou posterior ao ato de adesão. Assim ocorreu com o art. 1.287 do Código Civil de 1916 e com o Decreto-Lei n. 911/69, assim como em relação ao art. 652 do Novo Código Civil (Lei n. 10.406/2002). ALIENAÇÃO FIDUCIÁRIA EM GARANTIA. DECRETO-LEI N. 911/69. EQUIPAÇÃO DO DEVEDOR-FIDUCIANTE AO DEPOSITÁRIO. PRISÃO CIVIL DO DEVEDOR-FIDUCIANTE EM FACE DO PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE. A prisão civil do devedor-fiduciante no âmbito do contrato de alienação fiduciária em garantia viola o princípio da proporcionalidade, visto que: a) o ordenamento jurídico prevê outros meios processuais-executórios postos à disposição do credor-fiduciário para a garantia do crédito, de forma que a prisão civil, como medida extrema de coerção do devedor inadimplente, não passa no exame da proporcionalidade como proibição de excesso, em sua tríplice configuração: adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito; e b) o Decreto-Lei n. 911/69, ao instituir uma ficção jurídica, equiparando o devedor-fiduciante ao depositário, para todos os efeitos previstos nas leis civis e penais, criou uma figura atípica de depósito, transbordando os limites do conteúdo semântico da expressão “depositário infiel” insculpida no art. 5º, inciso LXVII, da Constituição e, dessa forma, desfigurando o instituto do depósito em sua conformação constitucional, o que perfaz a violação ao princípio da reserva legal proporcional. RECURSO EXTRAORDINÁRIO CONHECIDO E NÃO PROVIDO. (grifo nosso)

Também merece destaque, quanto ao assunto sob análise, o voto proferido pelo Ministro Joaquim Barbosa na apreciação da medida cautelar referente à Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n. 3.937:

Trata-se da Convenção n. 162, da Organização Internacional do Trabalho, promulgada por meio do Decreto n. 126, de 22 de maio de 1991.

Esse tratado internacional é um compromisso, assumido pelo Brasil, de desenvolver e implementar medidas para proteger o trabalhador exposto ao amianto.

A Convenção é uma norma protetora de direitos fundamentais, em especial o direito à saúde e o direito ao meio-ambiente equilibrado. Também vai ao encontro do princípio da dignidade da pessoa humana e da ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano, justiça social e defesa do meio ambiente.

[...] No caminho que vem sendo aberto pela Corte, a Convenção possui, no mínimo, o *status* de norma supralegal e infraconstitucional (Brasil, 2017).

No julgamento final da ADI 3.937, a Ministra Rosa Weber enfatizou: “Porque veiculadoras de regimes protetivos de direitos fundamentais, as Convenções n. 139 e 162 da OIT, bem como a Convenção de Basileia, assumem, no nosso ordenamento jurídico, *status* de supralegalidade”. Citando a posição firmada pelo STF na ADI 3.937, o Ministro Ayres Britto, ao participar do julgamento da ADI 3.357 proferiu voto no seguinte sentido:

Ora bem, este Supremo Tribunal Federal já firmou a tese de que essa convenção da OIT, pelo menos quando dispõe sobre a proteção da saúde dos trabalhadores (direitos humanos), tem *status* de norma supralegal. Norma supralegal – é o que penso – não porque a lei retire dela mesma seu fundamento mais qualificado de validade, mas porque a própria Constituição Federal lhe deu primazia. Explico: o art. 59 da Constituição Federal lista os atos que inovam primariamente a ordem jurídica. Inovam primariamente porque o fazem logo abaixo da Constituição; isto é, colocam-se imediatamente entre a Magna Carta e a população que constitui seu público-alvo. Acontece que o rol do mencionado art. 59 não é exauriente. Como demonstram os §§ 2º e 3º do art. 5º da Constituição Federal, os tratados internacionais são também veículos primários de direitos e deveres. Veículos que têm força, ora de emenda constitucional (§ 3º do art. 5º da CF), ora de lei ordinária (demais casos). Repetindo o juízo: os tratados internacionais não são lei ou emenda, mas apenas têm força de lei ou de emenda, conforme o caso. E os que versam sobre direitos humanos têm primazia na ordem jurídica interna, mesmo os não aprovados “em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros”. Neste caso, a supralegalidade decorre da prevalência que o inciso II do art. 4º da Constituição Federal confere aos direitos humanos (“prevalência dos direitos humanos” é a dicção do inciso II do art. 4º da nossa Constituição Federal).

Diante dessa supralegalidade, as normas infraconstitucionais são inválidas em tudo aquilo que diverja das previsões contidas nas convenções da OIT. A mesma lógica se aplica ao Protocolo de São

Salvador, devido à sua natureza de tratado internacional relativo a direitos humanos.

4 Considerações finais

É inegável que as convenções da OIT, assim como o Protocolo de São Salvador, pertencem à categoria dos tratados internacionais sobre direitos humanos. A natureza jurídica em questão é relevante sob o prisma da hierarquia das normas, tendo papel decisivo na resolução de conflitos entre disposições colidentes.

OSTF, ao consolidar sua jurisprudência no sentido da supralegalidade de tratados como as convenções da OIT e o Protocolo de São Salvador, cumpre valioso papel instrumental na efetivação do princípio constitucional da justiça social. Além disso, o STF também contribuiu para a preservação dos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil e dos princípios cravados pelo art. 4º da CF/1988 (incisos II e IX), (Brasil, 1988a) que poderiam ficar em xeque se não houvesse atribuição de supralegalidade aos tratados e convenções.

Referências

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 9 mar. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). *Ação direta de inconstitucionalidade n. 3.937*. Lei n. 12.684/2007 do Estado de São Paulo. Proibição do uso de produtos, materiais ou artefatos que contenham quaisquer tipos de amianto ou asbesto. Produção e consumo, proteção do meio ambiente e proteção e defesa da saúde [...]. Relator: Min. Marco Aurélio, julgado em 24 ago. 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur397317/false>. Acesso em: 9 mar. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Pleno). *Recurso extraordinário n. 349.703*. Prisão civil do depositário infiel em face dos tratados internacionais de direitos humanos. Interpretação da parte final do inciso LXVII do art. 5º da Constituição brasileira de 1988 [...]. Relator: Min. Ayres Brito, julgado em 3 dez. 2008b. Disponível em: <https://>

portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2035659. Acesso em: 9 mar. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Pleno). *Recurso extraordinário n. 466.343*. Prisão civil. Depósito. Depositário infiel. Alienação fiduciária. Decretação da medida coercitiva. Inadmissibilidade absoluta [...]. Relator: Min. Cezar Peluso, julgado em 3 dez. 2008c. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2343529>. Acesso em: 9 mar. 2026.

DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios constitucionais do trabalho. *In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (org.). Direito do trabalho e da seguridade social: fundamentos constitucionais e teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 529-570. (Coleção doutrinas essenciais; v. 1).

FONTOURA, Jorge; GUNTHER, Luiz Eduardo. A natureza jurídica e a efetividade das recomendações da OIT. *Revista de informação legislativa*, Brasília, DF, v. 38, n. 150, p. 195-204, abr./jun. 2001.

JUNKES, Sérgio Luiz. O princípio da justiça social como fundamento da Defensoria Pública. *Novos Estudos Jurídicos*, Itajaí (SC), v. 9, n. 3, p. 527-552, 2008. DOI: 10.14210/nej.v9n3.p527-552. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/nej/article/view/378>. Acesso em: 29 out. 2024.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Eficácia das normas constitucionais sobre justiça social. *Revista do Serviço Público*, Brasília, DF, v. 39, n. 4, p. 63-78, 2017. DOI: 10.21874/rsp.v39i4.2239. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/2239>. Acesso em: 29 out. 2024.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. 4. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.





Tribuna livre



Direito do Trabalho no Sistema Interamericano de Direitos Humanos: a centralidade do controle de convencionalidade e o status constitucional material da CADH no Brasil

Labor Law in the Inter-American Human Rights System: the centrality of conventionality control and the material constitutional status of the ACHR in Brazil

Domingos Sávio Zainaghi*

Resumo: O presente artigo analisa a relação entre o Direito do Trabalho e o Sistema Interamericano de Direitos Humanos (SIDH), com enfoque dogmático e constitucional. Parte-se da premissa de que os direitos trabalhistas são direitos humanos fundamentais e que o Brasil, ao integrar o Sistema Interamericano, deve aplicar suas normas e jurisprudência como bloco de constitucionalidade, impondo o controle de convencionalidade robusto pelo Judiciário. O estudo aborda a Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH), o Protocolo de San Salvador, as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), discutindo sua aplicabilidade ao ordenamento brasileiro, com destaque para casos emblemáticos relacionados a violações trabalhistas e proteção social. Conclui-se que o fortalecimento da aplicação interamericana contribui para a consolidação dos direitos sociais no Brasil e para a prevenção de retrocessos normativos.

Palavras-chave: direito do trabalho; Sistema Interamericano de Direitos Humanos; controle de convencionalidade; CADH; direitos sociais.

Abstract: *This article examines the relationship between Labor Law and the Inter-American Human Rights System (IAHRS), with*

* Mestre e doutor em Direito do Trabalho pela PUCSP. Pós-doutorado em Direito do Trabalho pela Universidad Castilla-La Mancha, Espanha. Membro da Academia Paulista de Direito-APD. Academia Paulista de Letras Jurídicas-APLJ. Academia Nacional de Direito Desportivo-ANDD. Presidente honorário da Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-AIDTSS. Instituto de Direito Social Cesarino Jr. Professor dos cursos de mestrado em Direito do UNIFIEO e da Universidad Católica San Pablo (La Paz). Advogado.

a dogmatic and constitutional approach. It starts from the premise that labor rights are fundamental human rights, and that Brazil, by integrating the Inter-American System, must apply its norms and jurisprudence as part of the block of constitutionality, enforcing robust conventionality control by the Judiciary. The study covers the American Convention on Human Rights (ACHR), the Protocol of San Salvador, International Labour Organization (ILO) conventions, and the jurisprudence of the Inter-American Court of Human Rights, discussing their applicability to the Brazilian legal system, with emphasis on emblematic cases related to labor violations and social protection. The article concludes that inter-American application strengthening contributes to the consolidation of social rights in Brazil and prevents normative setbacks.

Keywords: *labor law; Inter-American Human Rights System; conventionality control; ACHR; social rights.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Direitos trabalhistas como direitos humanos: fundamento jusfilosófico e histórico | 2.1 A natureza dos direitos trabalhistas | 2.2 Perspectiva jusfilosófica | 2.3 Histórico da proteção internacional | 2.4 Inter-relação entre Direitos Humanos e Trabalho | 3 Sistema Interamericano, CADH, Protocolo de San Salvador e OIT | 3.1 Estrutura e competência do Sistema Interamericano de Direitos Humanos | 3.2 A Convenção Americana de Direitos Humanos e os direitos trabalhistas | 3.3 O Protocolo de San Salvador | 3.4 Convenções da OIT e complementaridade | 4 Controle de convencionalidade e bloco de constitucionalidade no Brasil | 4.1 O conceito de controle de convencionalidade | 4.2 A tese do bloco de constitucionalidade | 4.3 Crítica ao STF e aplicação prática | 4.4 Instrumentos internos de implementação | 5 Aplicação no Direito do Trabalho e casos da Corte IDH | 5.1 A proteção efetiva do trabalhador | 5.2 Casos emblemáticos | 5.3 Impacto no Brasil | 6 Conclusão

1 Introdução

Em janeiro de 2024 tive a oportunidade de participar como palestrante, em evento na Costa Rica, que teve como um dos organizadores a Corte Interamericana de Direitos Humanos; além de conhecer as instalações deste tribunal, pude compreender seu funcionamento e a importância de suas decisões.

O Direito do Trabalho é tradicionalmente visto como ramo jurídico

destinado à regulação das relações laborais, à proteção do trabalhador e à promoção da justiça social.

Todavia, a perspectiva contemporânea amplia o escopo desse campo, reconhecendo que os direitos trabalhistas são direitos humanos fundamentais, integrando, assim, uma dimensão internacional de proteção.

No contexto interamericano, a Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH), o Protocolo de San Salvador e a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, consolidam parâmetros que obrigam os Estados a assegurar condições laborais dignas, prevenir violações e garantir reparação adequada.

Entre nós, a Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) reconhece os direitos sociais, incluindo os trabalhistas, como princípios fundamentais. Entretanto, o diálogo entre o sistema jurídico interno e o Sistema Interamericano de Direitos Humanos ainda enfrenta desafios, sobretudo em relação à hierarquia normativa e à aplicação do controle de convencionalidade.

O Supremo Tribunal Federal (STF) tem adotado uma postura cautelosa, muitas vezes limitando a força vinculante das normas interamericanas, o que justifica a análise dogmática e crítica apresentada neste artigo.

O objetivo principal deste estudo é demonstrar que os direitos trabalhistas devem ser interpretados à luz do Sistema Interamericano, com força constitucional material, e que o Judiciário brasileiro, especialmente no âmbito trabalhista, deve aplicar a jurisprudência da Corte IDH como parâmetro de constitucionalidade, prevenindo retrocessos e fortalecendo a efetividade dos direitos humanos no trabalho.

A metodologia utilizada é dedutiva e qualitativa, com pesquisa normativa, doutrinária e jurisprudencial. As fontes principais incluem a CADH, o Protocolo de San Salvador, as convenções da OIT, a jurisprudência da Corte IDH e decisões do STF e TST.

2 Direitos trabalhistas como direitos humanos: fundamento jusfilosófico e histórico

Não se discute que os direitos trabalhistas são direitos humanos, até porque está no rol destes na Declaração Universal dos Direitos Humanos.

A Constituição brasileira os coloca entre os Direitos Sociais, e,

ainda que alguns assim não entendam tais direitos, são cláusula pétrea, corrente com a qual nos filiamos.

2.1 A natureza dos direitos trabalhistas

Os direitos trabalhistas têm origem histórica na necessidade de equilibrar a relação desigual entre empregador e trabalhador, garantindo proteção social mínima.

Inicialmente concebidos como direitos sociais positivos, sua evolução nos séculos XIX e XX revelou que estes direitos transcendem a mera proteção contratual, adquirindo dimensão de direitos humanos fundamentais.

As revoluções industrial e francesa em seu conjunto, trouxeram prejuízos aos trabalhadores, já que a primeira introduziu as máquinas nos trabalhos a serem realizados em substituição à produção que era totalmente artesanal; a segunda, a Revolução Francesa, trouxe o liberalismo, que num primeiro momento foi importante para a humanidade, pois sepultava o regime dos reis.

Ocorre, entretanto, que para as relações de trabalho, a liberdade imposta trouxe prejuízos aos trabalhadores, pois é neste período que mulheres e crianças ingressam no mercado de trabalho com mais intensidade, substituindo em parte os homens, e mesmo estes sofreram, se não pela falta de trabalho, mas com os baixos valores pagos e uma excessiva mão de obra.

Em 1848, Marx e Engels redigem o famoso *Manifesto do Partido Comunista Alemão*, denunciando a exploração desmesurada a que a classe obreira era submetida.

Alguns anos depois da edição do Manifesto, em 15 de maio de 1891, a Igreja Católica publica a Encíclica *Rerum Novarum*, sob o pontificado de Leão XIII, o que foi um contraponto ao documento de 1848.

No início do Século XX, a questão trabalhista era o grande problema da humanidade.

Em 1917, dois fatos são importantes para o estudo histórico do Direito do Trabalho: a Revolução Russa e a Constituição Mexicana.

A Revolução Russa cria o primeiro regime socialista no mundo e a Constituição Mexicana inaugura o constitucionalismo social, ao colocar em seu corpo normas de Direitos Sociais (trabalhistas e previdenciários).

Pode-se afirmar que os Direitos Sociais foram a grande mudança

nas relações entre patrões e empregados, uma vez que foram os responsáveis pela paz social, evitando a barbárie.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966) e a Convenção Americana de Direitos Humanos (1969) reforçam que a proteção do trabalhador não é uma concessão estatal, mas um imperativo jurídico internacional, vinculante para os Estados.

2.2 Perspectiva jusfilosófica

Do ponto de vista filosófico, os direitos trabalhistas como direitos humanos fundamentam-se em princípios de dignidade da pessoa humana, igualdade, liberdade e justiça social.

Sob a ótica jusfilosófica, os direitos trabalhistas são compreendidos como uma extensão dos direitos humanos fundamentais, alicerçados em valores éticos universais que orientam a construção de uma sociedade justa e igualitária. Essa abordagem transcende a mera normatividade jurídica, buscando compreender o trabalho como expressão da dignidade humana e como meio de realização pessoal e social.

Dignidade da Pessoa Humana

A dignidade humana é o princípio estruturante do Direito do Trabalho. Ela exige que o trabalhador seja tratado não como mero instrumento de produção, mas como sujeito de direitos, merecedor de respeito, proteção e valorização. Isso implica:

- a) condições laborais seguras e saudáveis;
- b) remuneração suficiente para garantir uma vida digna;
- c) limites à exploração econômica e à precarização do trabalho;
- d) reconhecimento do trabalho como fator de identidade e pertencimento social.

Igualdade

A igualdade no campo laboral não se limita à isonomia formal, mas exige uma igualdade substancial, capaz de corrigir desigualdades históricas e estruturais. Isso se traduz em:

- a) combate à discriminação por gênero, raça, orientação sexual, idade ou deficiência;

- b) promoção de ações afirmativas e inclusão no mercado de trabalho;
- c) garantia de acesso equitativo a oportunidades, formação e ascensão profissional.

Liberdade

A liberdade, no contexto jusfilosófico, é entendida como autonomia do trabalhador para participar das decisões que afetam sua vida profissional. Isso inclui:

- a) direito à livre associação sindical;
- b) participação ativa em negociações coletivas;
- c) liberdade de expressão no ambiente de trabalho;
- d) proteção contra coerções e retaliações por posicionamentos legítimos.

Justiça Social

A justiça social é o fim último do Direito do Trabalho sob a perspectiva filosófica. Ela transforma o ordenamento jurídico trabalhista em instrumento de redistribuição de riquezas, inclusão social e pacificação das relações entre capital e trabalho. Seus desdobramentos incluem:

- a) redução das desigualdades socioeconômicas;
- b) promoção do bem-estar coletivo;
- c) fortalecimento da cidadania e da coesão social;
- d) reconhecimento do trabalho como vetor de desenvolvimento humano e social.

2.3 Histórico da proteção internacional

A proteção internacional dos direitos trabalhistas evoluiu de uma resposta às mazelas da Revolução Industrial para um sistema jurídico robusto que reconhece o trabalho digno como um direito humano fundamental. Essa trajetória envolve a atuação da OIT, a incorporação de tratados internacionais e o papel da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

A criação da *Organização Internacional do Trabalho* (OIT), em 1919, no contexto do Tratado de Versalhes (Capítulo XIII), representou um marco civilizatório. Surgiu como reação às condições degradantes de

trabalho no pós-Revolução Industrial e à necessidade de garantir a paz social por meio da justiça no trabalho.

Seus pilares fundacionais são:

- a) trabalho não é mercadoria;
- b) liberdade de associação;
- c) diálogo social e negociação coletiva;
- d) proteção contra o desemprego e condições indignas.

A OIT passou a estabelecer Convenções e Recomendações que definem padrões mínimos de proteção, como jornada de trabalho, salário digno, segurança e saúde ocupacional, proibição do trabalho infantil e do trabalho forçado.

Integração ao Sistema Interamericano de Direitos Humanos

Com a ratificação da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) e o reconhecimento da jurisdição da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), o Brasil passou a submeter-se a um sistema de proteção que reconhece os direitos trabalhistas como direitos humanos.

A jurisprudência da CIDH tem afirmado que:

- a) violações graves de direitos trabalhistas (como trabalho escravo, servidão por dívida, discriminação sistemática) configuram violações de direitos humanos;
- b) o Estado tem o dever de prevenir, investigar e reparar essas violações, inclusive quando cometidas por particulares.

Controle de Convencionalidade e o Judiciário Brasileiro

A partir dessa integração, o Judiciário brasileiro passou a ter o dever de realizar o controle de convencionalidade, ou seja, verificar se as leis e práticas internas estão em conformidade com os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil.

Esse controle:

- a) complementa o controle de constitucionalidade, ampliando a proteção dos trabalhadores;
- b) fortalece a jurisprudência progressista, permitindo que juízes e tribunais interpretem normas trabalhistas à luz dos princípios internacionais;
- c) impulsiona a efetividade dos direitos sociais, mesmo diante de omissões legislativas ou retrocessos normativos.

A proteção internacional dos direitos trabalhistas não é apenas um conjunto de normas técnicas, mas uma construção histórica e filosófica que reconhece o trabalho como expressão da dignidade humana. A atuação da OIT, a vinculação ao Sistema Interamericano e o controle de convencionalidade formam um tripé que sustenta a afirmação do trabalho digno como direito humano essencial.

2.4 Inter-relação entre Direitos Humanos e Trabalho

O reconhecimento do trabalho como direito humano fundamental implica que todas as normas laborais devem ser interpretadas e aplicadas à luz dos princípios interamericanos. A Corte IDH, em decisões como *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil* e *Lagos del Campo vs. Peru*, consolidou entendimento de que condições precárias de trabalho e violação de direitos sindicais configuram ofensa aos direitos humanos, impondo medidas de reparação e políticas públicas de prevenção (Corte IDH, 2018, 2021).

Além disso, o Protocolo de San Salvador ampliou a proteção de direitos econômicos, sociais e culturais, incluindo medidas de efetivação do trabalho digno, segurança social e proteção contra discriminação (CIDH, 2014). Assim, a perspectiva interamericana transforma a abordagem trabalhista em um instrumento de justiça global, fortalecendo o poder do Judiciário na defesa dos direitos do trabalhador.

3 Sistema Interamericano, CADH, Protocolo de San Salvador e OIT

O Sistema Interamericano de Direitos Humanos, estruturado no âmbito da OEA, tem como principal instrumento a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH), voltada à proteção dos direitos civis e políticos. O Protocolo de San Salvador complementa a CADH ao assegurar direitos econômicos, sociais e culturais. A OIT, por sua vez, integra esse sistema de tutela internacional ao estabelecer normas e garantias específicas para a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

3.1 Estrutura e competência do Sistema Interamericano de Direitos Humanos

O Sistema Interamericano de Direitos Humanos (SIDH)

compreende dois órgãos principais: a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) e a Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH). A CIDH atua como órgão de monitoramento e de recepção de denúncias individuais ou coletivas, enquanto a Corte IDH exerce função jurisdicional vinculante, interpretando a CADH e consolidando precedentes que vinculam os Estados-partes.

O Brasil, como Estado-parte da CADH desde 1992, assumiu o compromisso de respeitar, proteger e garantir os direitos consagrados na Convenção.

No contexto do Direito do Trabalho, essa adesão cria obrigações específicas de cumprimento de padrões mínimos de proteção social e laboral, especialmente em situações de vulnerabilidade, discriminação ou exploração.

3.2 A Convenção Americana de Direitos Humanos e os direitos trabalhistas

A CADH (1969), embora não trate de forma explícita de todos os direitos trabalhistas, prevê princípios da dignidade humana, liberdade, igualdade e proteção judicial que impactam diretamente o mundo do trabalho. Além disso, o Protocolo de San Salvador (1988) amplia a proteção a direitos econômicos, sociais e culturais (DESCA), incluindo o trabalho digno, remuneração justa e proteção sindical, consolidando o caráter de direitos humanos do trabalho.

A CIDH tem interpretado que violações trabalhistas, como condições degradantes de trabalho, discriminação, assédio e obstáculos à organização sindical, constituem violações de direitos humanos sob a CADH, impondo aos Estados obrigações de reparação e prevenção.

3.3 O Protocolo de San Salvador

O Protocolo de San Salvador, instrumento complementar à CADH, estabelece direitos econômicos, sociais e culturais de forma detalhada. Em seu artigo 6º, trata explicitamente do direito de toda pessoa a condições dignas de trabalho, incluindo segurança, remuneração adequada e liberdade sindical. A aplicação do Protocolo exige que os Estados implementem políticas públicas e garantam recursos efetivos para cumprimento.

O Protocolo também prevê mecanismos de reclamação perante a

CIDH, embora sua força seja limitada quanto à obrigatoriedade direta, destacando-se, porém, a importância de seu diálogo com a Corte IDH para consolidar padrões de proteção laboral.

3.4 Convenções da OIT e complementaridade

As convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) têm função complementar à CADH e ao Protocolo de San Salvador, estabelecendo normas detalhadas sobre segurança, jornada, salário mínimo, trabalho forçado, proteção contra discriminação e liberdade sindical.

O diálogo normativo entre OIT e Sistema Interamericano permite reforçar os direitos trabalhistas como direitos humanos, proporcionando critérios objetivos para avaliação de políticas públicas e decisões judiciais no âmbito interno.

4 Controle de convencionalidade e bloco de constitucionalidade no Brasil

O tema do controle de convencionalidade e do bloco de constitucionalidade no Brasil revela a crescente integração entre a ordem jurídica interna e o direito internacional dos direitos humanos. Esse debate analisa a compatibilidade das leis nacionais com os tratados internacionais incorporados ao ordenamento brasileiro, especialmente aqueles de direitos humanos. Trata-se de instrumento essencial para o fortalecimento da proteção da dignidade da pessoa humana e da efetividade dos compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro.

4.1 O conceito de controle de convencionalidade

O controle de convencionalidade é o instrumento jurídico que permite ao Judiciário verificar se normas e atos estatais estão em conformidade com os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Estado.

Trata-se de mecanismo que reforça a efetividade das normas interamericanas e assegura que a violação de direitos humanos não seja tolerada sob pretexto de normas infraconstitucionais.

No Brasil, o STF reconheceu, no julgamento do *Caso Gomes Lund* (2010), a necessidade de observar a jurisprudência da Corte

IDH, ainda que mantendo certa cautela sobre o alcance vinculante direto, abrindo caminho para um diálogo entre normas internas e internacionais.

4.2 A tese do bloco de constitucionalidade

A tese adotada sustenta que a CADH e a jurisprudência da Corte IDH integram o bloco de constitucionalidade brasileiro, com força vinculante de caráter constitucional material.

Assim, normas trabalhistas devem ser interpretadas e aplicadas à luz dos direitos humanos interamericanos, reforçando a proteção ao trabalhador e prevenindo retrocessos normativos.

Essa interpretação permite ao Judiciário aplicar padrões interamericanos diretamente, mesmo diante de lacunas na legislação nacional, garantindo proteção efetiva ao trabalhador como sujeito de direitos humanos.

4.3 Crítica ao STF e aplicação prática

Apesar da evolução jurisprudencial, o STF ainda mantém uma postura cautelosa em alguns casos, limitando a aplicabilidade direta das decisões da CIDH. Essa abordagem, segundo a doutrina, representa um freio à efetividade dos direitos humanos no âmbito trabalhista, especialmente em situações de violação estrutural ou coletiva.

O controle de convencionalidade robusto defende que, sempre que normas nacionais estiverem em conflito com padrões interamericanos, prevaleçam os direitos humanos como parâmetro máximo de interpretação, fortalecendo a proteção trabalhista e consolidando a perspectiva do constitucionalismo multinível.

4.4 Instrumentos internos de implementação

No âmbito interno, a aplicação do controle de convencionalidade requer que o TST e os Tribunais Regionais do Trabalho adotem os precedentes da CIDH como critérios interpretativos. Medidas incluem:

- a) aplicação de políticas públicas em conformidade com normas internacionais;
- b) reconhecimento de direitos trabalhistas violados como violações de direitos humanos;

c) monitoramento judicial de reparações coletivas e individuais.

Essa perspectiva garante diálogo entre normas internas e internacionais, alinhando o Brasil ao direito internacional dos direitos humanos e à proteção efetiva do trabalhador.

5 Aplicação no Direito do Trabalho e casos da Corte IDH

A aplicação do controle de convencionalidade no Direito do Trabalho evidencia a importância dos tratados internacionais de direitos humanos e das decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos na proteção do trabalhador. A jurisprudência da Corte IDH orienta a interpretação das normas internas, reforçando garantias como o acesso à justiça, a não discriminação e a proteção ao trabalho digno. Nesse contexto, o diálogo entre o direito interno e o sistema interamericano fortalece a efetividade dos direitos trabalhistas.

5.1 A proteção efetiva do trabalhador

A aplicação do Sistema Interamericano ao Direito do Trabalho visa garantir a proteção efetiva dos direitos fundamentais do trabalhador, considerando que violações laborais muitas vezes configuram ofensa a direitos humanos. A jurisprudência da Corte IDH reforça que o Estado deve:

- a) evitar condições de trabalho degradantes;
- b) garantir liberdade sindical e negociação coletiva;
- c) assegurar remuneração justa e segurança social;
- d) implementar políticas de reparação em casos de violação coletiva.

Essa abordagem demonstra que os direitos laborais não se limitam à esfera contratual, mas têm dimensão constitucional e interamericana, exigindo aplicação robusta pelo Judiciário.

5.2 Casos emblemáticos

Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil (2016):

- a) contexto: Trabalhadores rurais foram submetidos a condições degradantes, com jornadas exaustivas, ausência de remuneração adequada, restrição de liberdade e violência física;
- b) decisão: A Corte IDH reconheceu que houve *trabalho forçado*

e análogo à escravidão, violando os direitos à liberdade, à integridade pessoal e à dignidade humana;

c) medidas determinadas:

- reparação às vítimas;
- investigação e responsabilização dos autores;
- políticas públicas para erradicação do trabalho escravo;
- fortalecimento da fiscalização trabalhista.

Caso dos Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus vs. Brasil (2020):

a) contexto: explosão em fábrica clandestina de fogos de artifício causou a morte de 60 pessoas, em sua maioria mulheres e crianças que trabalhavam em condições informais e perigosas;

b) decisão: a Corte IDH responsabilizou o Estado brasileiro por não fiscalizar adequadamente e por negligência na proteção dos trabalhadores;

c) medidas determinadas:

- indenização às famílias;
- reformas legislativas e administrativas;
- campanhas educativas sobre segurança no trabalho.

Caso da Comunidade Quilombola Alcântara vs. Brasil: envolve deslocamento forçado de comunidades tradicionais, afetando seu direito ao trabalho, à terra e à cultura.

Caso da Silva e outros vs. Brasil (2025): embora não diretamente trabalhista, envolveu a violação de garantias judiciais após homicídio relacionado a conflitos fundiários e trabalhistas.

Lagos del Campo vs. Peru (2021): o caso envolveu trabalhadores que sofreram discriminação e restrições ao direito sindical. A Corte IDH determinou reparações individuais e coletivas, reforçando a proteção sindical como direito humano fundamental.

Esses precedentes evidenciam que a Corte IDH estabelece parâmetros que devem ser observados pelo Judiciário interno, fortalecendo a proteção do trabalhador e garantindo coerência normativa com o Sistema Interamericano.

5.3 Impacto no Brasil

A adoção de um controle de convencionalidade robusto permite que o TST e os Tribunais Regionais do Trabalho apliquem diretamente os padrões interamericanos, especialmente em casos de:

- a) condições precárias de trabalho;
- b) discriminação e assédio laboral;
- c) negação de direitos sindicais;
- d) trabalho infantil ou forçado.

Essa prática fortalece a efetividade dos direitos trabalhistas e consolida a tese de que o Sistema Interamericano integra o bloco de constitucionalidade brasileiro, conferindo maior proteção ao trabalhador.

6 Conclusão

O estudo demonstrou que o Direito do Trabalho, ao ser analisado à luz do Sistema Interamericano de Direitos Humanos, ganha dimensão constitucional e material, transformando o trabalhador em sujeito pleno de direitos humanos fundamentais. A CADH, o Protocolo de San Salvador e a jurisprudência da Corte IDH fornecem parâmetros obrigatórios para interpretação e aplicação das normas internas, especialmente no contexto do controle de convencionalidade.

A tese do bloco de constitucionalidade reforça que o Judiciário brasileiro deve adotar uma postura proativa na proteção do trabalhador, aplicando diretamente os padrões interamericanos e prevenindo retrocessos. A jurisprudência da Corte IDH, consolidada em casos como Brasil Verde e Lagos del Campo, demonstra a necessidade de uma integração efetiva entre normas internas e internacionais.

Em síntese, o fortalecimento da aplicação interamericana no Brasil contribui para:

- a) consolidação dos direitos sociais do trabalho;
- b) efetividade do controle de convencionalidade;
- c) harmonização do Direito do Trabalho com os direitos humanos fundamentais;
- d) prevenção de retrocessos normativos e violações estruturais.

Referências

CIDH – Comissão Interamericana de Direitos Humanos. *Relatório sobre o Protocolo de San Salvador e direitos laborais*. Washington, D.C., 2014.

CORTE IDH – Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Caso Brasil Verde vs. Brasil*. Sentença, 2018.

CORTE IDH – Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Caso Lagos del Campo vs. Peru*. Sentença, 2021.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Convenções internacionais do trabalho*. Genebra: OIT, 2020.

Da Corte Interamericana de Direitos Humanos ao Judiciário Brasileiro – a construção de um modelo decisório com perspectiva de gênero

From the Inter-American Court of Human Rights to the Brazilian Judiciary: the construction of a decision-making model with a gender perspective

Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro*

Resumo: O presente artigo analisa a incorporação da perspectiva de gênero na atividade jurisdicional brasileira a partir da influência do sistema interamericano de direitos humanos, especialmente da atuação da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Parte-se da premissa de que a neutralidade formal do julgador é insuficiente para assegurar decisões justas em contextos marcados por desigualdades estruturais. A condenação do Estado brasileiro no caso Márcia Barbosa de Souza é examinada como marco paradigmático, ao evidenciar a necessidade de superação de estereótipos de gênero, raça e classe no processo decisório. O estudo investiga a natureza jurídica e a força normativa do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça, destacando sua evolução de instrumento orientativo para parâmetro vinculante indireto. Analisa-se, ainda, a metodologia proposta pelo protocolo, com ênfase na necessidade de decisões contextualizadas, livres de discriminação e alinhadas aos parâmetros internacionais de direitos humanos. Por fim, discutem-se os desafios para a efetiva aplicação dessa abordagem no Poder Judiciário brasileiro, concluindo-se que a perspectiva de gênero constitui requisito de validade material da decisão judicial em um Estado Democrático de Direito comprometido com a igualdade substancial.

* Juíza do Trabalho. Pós-graduada em Direito do Trabalho e Segurança Social pela Universidade de Lisboa. Doutora e mestre em Direito do Trabalho e Direito da Seguridade Social pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Professora titular das disciplinas de Direito Processual do Trabalho e de Compliance nas Relações Trabalhistas e Previdenciárias da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo e da Strong Business School. Pesquisadora do Núcleo de Pesquisa e Extensão “O Trabalho além do Direito do Trabalho”, do Departamento de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

Palavras-chave: Perspectiva de gênero; Corte Interamericana de Direitos Humanos; controle de convencionalidade; igualdade substancial; decisão judicial.

Abstract: *This article analyzes the incorporation of a gender perspective into Brazilian judicial activity based on the influence of the Inter-American human rights system, particularly the role of the Inter-American Court of Human Rights. It starts from the premise that formal judicial neutrality is insufficient to ensure fair decisions in contexts marked by structural inequalities. The condemnation of the Brazilian State in the case of Márcia Barbosa de Souza is examined as a paradigmatic milestone, highlighting the need to overcome gender, race, and class stereotypes in judicial decision-making. The study investigates the legal nature and normative force of the Protocol for Judgment with a Gender Perspective, developed by the National Council of Justice, emphasizing its evolution from a guiding instrument to an indirectly binding parameter. It also analyzes the methodology proposed by the protocol, focusing on the need for contextualized decisions free from discrimination and aligned with international human rights standards. Finally, the challenges to the effective application of this approach in the Brazilian Judiciary are discussed, concluding that the gender perspective constitutes a requirement for the material validity of judicial decisions in a Democratic State governed by the rule of law committed to substantive equality.*

Keywords: *Gender perspective; Inter-American Court of Human Rights; conventionality control; substantive equality; judicial decision-making.*

Sumário: 1 Introdução | 2 O protagonismo masculino nos julgamentos e a culpabilização da vítima | 3 A atuação da Corte Interamericana de Direitos Humanos e a construção de padrões de julgamento não discriminatórios | 4 A natureza jurídica e a força normativa do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero no Brasil | 5 Da imparcialidade abstrata à decisão situada | 6 Metodologia do julgamento com perspectiva de gênero. Análise de suas diretrizes, estrutura decisória e racionalidade crítica | 7 Desafios na aplicação do julgamento com perspectiva de gênero e raça | 8 Conclusões

1 Introdução

A incorporação da perspectiva de gênero na atividade jurisdicional brasileira não decorre de um movimento espontâneo do sistema interno de justiça, mas resulta, em grande medida, da influência decisiva do sistema internacional de proteção dos direitos fundamentais da pessoa humana, especialmente da atuação da Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH). A constatação de que o Poder Judiciário pode reproduzir desigualdades estruturais, em vez de corrigi-las, impôs a necessidade de revisão dos paradigmas tradicionais de interpretação e aplicação do Direito.

Nesse contexto, a condenação do Estado brasileiro no caso *Márcia Barbosa de Souza* representa um marco paradigmático. Ao reconhecer a responsabilidade internacional do Brasil não apenas pela morosidade processual, mas também pela condução discriminatória das investigações e do processo, a Corte Interamericana evidenciou a insuficiência da neutralidade formal como garantia de justiça. Ficou assentado que a ausência de uma abordagem sensível às desigualdades de gênero, raça e classe comprometeu a efetividade da tutela jurisdicional no caso concreto e perpetuou padrões históricos de exclusão.

A decisão da Corte Internacional revelou que o sistema de justiça brasileiro, ao permitir a exploração da vida privada da vítima e a utilização de estereótipos para deslegitimar sua condição, incorreu em violação aos direitos humanos, especialmente ao dever de investigar, processar e julgar com diligência e sem discriminação. Mais do que uma condenação pontual, o caso impôs ao Estado brasileiro a obrigação de adotar medidas estruturais voltadas à prevenção de novas violações.

É nesse cenário que se insere a elaboração do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero pelo Conselho Nacional de Justiça, em 2021, posteriormente reforçado pela Recomendação n. 128/2022 e consolidado pela Resolução n. 492/2023.

Tais instrumentos normativos representam uma resposta institucional direta às determinações do sistema interamericano, ao reconhecer que a atuação jurisdicional deve ser orientada por uma compreensão crítica das desigualdades estruturais que permeiam os conflitos submetidos ao Judiciário.

A perspectiva de gênero, nesse contexto, não constitui elemento acessório ou facultativo, mas requisito indispensável para a concretização da igualdade substancial.

Julgar sob essa óptica implica reconhecer que a imparcialidade não

se confunde com neutralidade abstrata, mas exige a consideração das condições reais de vulnerabilidade que afetam as partes. Trata-se do necessário deslocamento da igualdade formal para a justiça material.

A importância da Corte Interamericana de Direitos Humanos, portanto, transcende a função de controle externo, na verdade, assume papel indutor de transformações internas no sistema jurídico brasileiro. Ao impor ao Estado o dever de revisar suas práticas institucionais, a Corte contribuiu decisivamente para a construção de um modelo de jurisdição mais sensível, inclusivo e comprometido com os direitos humanos.

O problema que se coloca é saber em que medida a incorporação da perspectiva de gênero no Judiciário brasileiro constitui cumprimento efetivo das obrigações internacionais ou mera adesão formal.

O presente artigo tem por objetivo demonstrar que o Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero não apenas reflete uma evolução normativa interna, mas constitui expressão direta da influência do sistema interamericano de direitos humanos e se configura como instrumento essencial para a superação de vieses discriminatórios e para a efetivação de uma justiça verdadeiramente igualitária.

Sustenta-se, neste trabalho, que a incorporação da perspectiva de gênero no processo decisório judicial não é mera evolução metodológica, mas representa uma reconfiguração dos próprios critérios de validade da decisão, à luz das obrigações internacionais assumidas pelo Estado brasileiro.

2 O protagonismo masculino nos julgamentos e a culpabilização da vítima

A análise das estruturas sociais e jurídicas revela que a desigualdade de gênero não é um fenômeno contingente, mas resultado de um processo histórico de construção de poder que deslocou o protagonismo feminino para uma posição de subordinação. A partir das reflexões de Johann Jakob Bachofen, retomadas por Friedrich Engels, é possível compreender, ainda que sob perspectiva teórica controvertida, a existência de uma transição simbólica de sociedades matrilineares para a consolidação do patriarcado como modelo dominante (Minharro, 2023).

Segundo Bachofen, em sua obra *Direito Materno* (1861), haveria, em momentos primitivos, uma organização social em que a linhagem materna estruturava vínculos familiares e sucessórios, situação que

conferia às mulheres posição de centralidade. A substituição desse modelo por estruturas patriarcais teria implicado não apenas alteração nas formas de organização familiar, mas também a construção de uma ordem simbólica e jurídica que progressivamente retirou das mulheres seu protagonismo social. Ainda que tais teses sejam objeto de críticas metodológicas, seu valor reside na leitura simbólica da consolidação histórica de padrões de dominação masculina (Engels, 2017). Essa transformação é ilustrada na interpretação da tragédia *Oréstia*, de Ésquilo¹. No julgamento de Orestes, que assassina a própria mãe sob a justificativa de vingar o pai, observa-se a transição entre dois modelos de justiça, o materno, representado pelas Erinias, e o paterno, defendido por Apolo e consolidado pelo voto de Atena (conhecida como Minerva, na mitologia romana, daí a expressão voto de Minerva). Em sua defesa, Orestes diz que matou apenas uma pessoa, a própria mãe, enquanto esta é que foi culpada pela própria morte, uma vez que assassinou não apenas seu marido (Agamenon), mas também o pai de seus filhos. Ao absolver Orestes, o tribunal simbolicamente legitima a supremacia do direito paterno, inaugurando uma lógica jurídica que relativiza a violência praticada contra a mulher e inaugura um padrão de justificação da conduta masculina.

Essa estrutura simbólica é precisamente o tipo de racionalidade que o sistema interamericano de direitos humanos busca eliminar, ao estabelecer a necessidade de decisões judiciais comprometidas com a superação de estereótipos e com a concretização da igualdade substancial.

No entanto, esta matriz persiste na prática jurisdicional contemporânea. A recorrente transferência de responsabilidade para a vítima, sobretudo em casos de violência de gênero, evidencia um padrão decisório que naturaliza a agressão e exige da mulher um comportamento socialmente ajustado para que seja reconhecida como digna de tutela jurídica. Não se trata de fenômeno episódico, mas de uma racionalidade estruturante que subverte o núcleo da responsabilidade jurídica.

O caso de Ângela Diniz constitui expressão emblemática dessa

1 Na *Oréstia*, de Ésquilo, Orestes mata sua mãe, Clitemnestra, para vingar o assassinato do pai. Julgado no Areópago, é absolvido por voto de Atena, que privilegia o direito paterno. A tragédia simboliza a transição para uma ordem jurídica patriarcal, relativizando a violência contra a mulher.

lógica. Ao sustentar a tese da chamada “legítima defesa da honra”, a defesa do agressor construiu uma narrativa que deslocava a análise da conduta criminosa para o comportamento da vítima, convertendo-a, simbolicamente, em corresponsável pelo próprio homicídio. A absolvição inicial do réu revelou não apenas uma distorção no julgamento do caso concreto, mas a atuação de um sistema de justiça permeado por estereótipos de gênero, no qual a dignidade da mulher se mostra condicional e seu modo de vida é utilizado para justificar atos de violência praticados contra ela.

Essa mesma estrutura de pensamento se reproduz, de forma ainda mais grave, quando associada a outras dimensões de vulnerabilidade, como raça e condição socioeconômica.

A condenação do Estado brasileiro pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, no caso *Márcia Barbosa de Souza*, evidencia, de maneira inequívoca, o caráter estrutural dessas distorções. Naquela oportunidade, reconheceu-se não apenas a violação ao prazo razoável do processo, mas a existência de um padrão institucional de discriminação que comprometeu a efetividade da tutela jurisdicional.

O caso revela a interseccionalidade das vulnerabilidades envolvidas. Jovem, negra e em condição socioeconômica desfavorável, *Márcia Barbosa* teve sua vida privada explorada e distorcida ao longo da investigação e do processo, com ênfase indevida em aspectos relacionados à sua personalidade e sexualidade, em clara estratégia de deslegitimação da vítima. Em vez de concentrar-se na apuração da responsabilidade penal, o sistema de justiça permitiu a construção de uma narrativa que relativizava a violência sofrida, e reproduziu estereótipos historicamente associados a mulheres em situação de vulnerabilidade.

Em face de todo este contexto, o ponto resolutivo 11 da sentença interamericana determinou, como garantia de não repetição, que o Estado brasileiro adotasse e implementasse um protocolo nacional para a investigação de feminicídios, nos termos dos parágrafos 201 e 202 do referido julgado (CNJ, 2024).

Isso porque, o desfecho do caso — com a extinção da punibilidade sem responsabilização efetiva — evidenciou que a ausência de uma abordagem sensível às desigualdades estruturais não apenas compromete a justiça do caso concreto, mas contribui para a perpetuação da impunidade. A reprodução de estereótipos no processo decisório constitui um dos principais obstáculos à concretização

da igualdade material, transformando o espaço judicial em *locus* de reafirmação de desigualdades (Minharro, 2023).

Diante desse cenário, a neutralidade formal do julgador revelou-se insuficiente. A pretensão de decidir sem considerar o contexto social dos sujeitos envolvidos não conduz à imparcialidade, mas à reprodução silenciosa de hierarquias históricas. Julgar sem perspectiva é, em última análise, decidir a partir do ponto de vista dominante.

Como resposta ao ponto resolutivo 11 da sentença da CIDH foi que o Conselho Nacional de Justiça instituiu o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (CNJ, 2021), posteriormente reforçado pela Recomendação n. 128/2022 e pela Resolução n. 492/2023, que tornou obrigatória a formação de magistrados e magistradas em temas relacionados a gênero, raça e direitos humanos. Esses instrumentos representam uma inflexão paradigmática, ao reconhecer que a efetividade da jurisdição depende da capacidade de identificar e neutralizar desigualdades estruturais.

A proposta dos protocolos não é favorecer determinados grupos, mas assegurar que o processo decisório seja conduzido de forma consciente, crítica e informada. Isso implica analisar o contexto social do conflito, identificar eventuais barreiras de acesso à justiça, evitar a reprodução de violências institucionais na instrução processual, valorar a prova sem estereótipos e considerar parâmetros internacionais de direitos humanos.

A incorporação da perspectiva de gênero e racial não constitui um elemento acessório, mas requisito de validade material da decisão judicial. A imparcialidade, longe de ser comprometida, é qualificada, na medida em que passa a considerar as condições reais de desigualdade que afetam as partes.

Superar a culpabilização da vítima e o protagonismo masculino nos julgamentos exige, portanto, uma transformação epistemológica do Direito. A adoção obrigatória dos protocolos de julgamento representa um avanço civilizatório ao romper com uma tradição que historicamente silenciou vítimas e legitimou violências, afirmando um modelo de jurisdição comprometido com a dignidade humana, a igualdade substancial e a efetividade dos direitos fundamentais.

3 A atuação da Corte Interamericana de Direitos Humanos e a construção de padrões de julgamento não discriminatórios

A consolidação de padrões decisórios comprometidos com a

igualdade substancial no âmbito do Poder Judiciário brasileiro não pode ser compreendida sem a análise da atuação da Corte Interamericana de Direitos Humanos como instância indutora de transformações normativas e institucionais. Inserido no sistema regional de proteção dos direitos humanos, o Tribunal Interamericano exerce função que transcende a resolução de litígios individuais, assumindo papel estruturante na definição de parâmetros interpretativos obrigatórios para os Estados signatários da Convenção Americana sobre Direitos Humanos.

Destaca-se o desenvolvimento de uma jurisprudência orientada à superação de práticas discriminatórias no âmbito judicial, especialmente em casos que envolvem violência de gênero e grupos vulnerabilizados. A Corte tem afirmado, de forma reiterada, que os Estados possuem o dever não apenas de investigar e sancionar violações de direitos humanos, mas também de fazê-lo com a devida diligência, livre de estereótipos e preconceitos, sob pena de responsabilização internacional.

O caso *Márcia Barbosa de Souza*, julgado em 2021, constitui marco paradigmático dessa construção jurisprudencial. Na ocasião, a Corte reconheceu que o Estado brasileiro violou direitos fundamentais da vítima ao conduzir a investigação e o processo penal de forma discriminatória, permitindo a utilização de estereótipos de gênero para desqualificar sua condição e relativizar a gravidade da violência sofrida. A decisão evidenciou que a análise da vida privada da vítima, com foco em sua sexualidade e comportamento, não apenas desviou o objeto do processo, mas contribuiu para a perpetuação de uma lógica de culpabilização incompatível com os padrões internacionais de proteção dos direitos humanos.

Mais do que apontar falhas pontuais, a Corte Interamericana identificou a existência de um padrão estrutural de discriminação, marcado pela interseccionalidade entre gênero, raça e condição socioeconômica. Ao reconhecer que tais fatores influenciaram decisivamente a atuação estatal, o Tribunal reafirmou a necessidade de que o julgamento de casos dessa natureza considere as desigualdades concretas que atravessam os sujeitos envolvidos.

Essa orientação encontra fundamento no princípio da igualdade e não discriminação, eixo central da Convenção Americana, que impõe aos Estados o dever de adotar medidas positivas para eliminar práticas discriminatórias, inclusive no âmbito do sistema de justiça. Nesse sentido, a Corte tem enfatizado que a neutralidade

formal não é suficiente para garantir decisões justas, sendo imprescindível a adoção de uma abordagem contextualizada e sensível às vulnerabilidades.

A partir dessa construção, emerge o dever de realização do chamado controle de convencionalidade, pelo qual todos os órgãos do Poder Judiciário devem interpretar e aplicar o direito interno em conformidade com a Convenção Americana e com a jurisprudência da Corte Interamericana. Trata-se de uma obrigação que vincula diretamente os magistrados, impondo-lhes o dever de afastar interpretações que reproduzam discriminações ou contrariem os parâmetros internacionais de proteção dos direitos humanos.

A incorporação da perspectiva de gênero, raça e/ou orientação sexual no julgamento deixa de ser uma opção metodológica e passa a constituir exigência decorrente do próprio sistema convencional. Julgar sem considerar as desigualdades estruturais que permeiam o caso concreto significa, em última análise, descumprir obrigações internacionais assumidas pelo Estado brasileiro.

A influência da Corte Interamericana manifesta-se, portanto, não apenas no plano decisório, mas também na indução de políticas públicas e instrumentos normativos voltados à transformação do sistema de justiça. A elaboração do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero pelo Conselho Nacional de Justiça insere-se diretamente nesse movimento, constituindo resposta institucional às determinações e recomendações emanadas do sistema interamericano.

Assim, a atuação da Corte Interamericana de Direitos Humanos revela-se fundamental para a construção de uma nova forma de estruturação dos julgamentos, na qual a igualdade material, a dignidade da pessoa humana e a não discriminação assumem papel central.

Trata-se de uma mudança que exige não apenas adequação normativa, mas uma reorientação profunda da prática jurisdicional, capaz de superar a tradição formalista e incorporar uma perspectiva crítica e comprometida com os direitos humanos.

A partir desse marco, o desafio que se impõe ao Poder Judiciário brasileiro não é apenas o de cumprir formalmente as determinações internacionais, mas o de internalizar, de modo efetivo, os parâmetros estabelecidos pela Corte, transformando-os em prática cotidiana. Somente assim será possível romper com padrões históricos de exclusão e construir uma jurisdição verdadeiramente inclusiva e democrática.

4 A natureza jurídica e a força normativa do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero no Brasil

A incorporação da perspectiva de gênero na atividade jurisdicional brasileira, embora impulsionada pelo sistema interamericano de direitos humanos, materializa-se no plano interno por meio de instrumentos normativos que buscam orientar e, progressivamente, vincular a atuação dos magistrados. Nesse contexto, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça em 2021, representa um marco na tentativa de reconfiguração dos padrões decisórios do Poder Judiciário.

Inicialmente concebido como diretriz orientativa, o Protocolo inseriu-se, naquele momento, no campo da chamada *soft law*, ante sua função pedagógica e indutora de boas práticas. Contudo, a evolução normativa subsequente revela um movimento de densificação de sua força jurídica. A edição da Recomendação n. 128/2022, ao conclamar os órgãos do Judiciário à adoção do Protocolo, já indicava uma tendência de institucionalização da perspectiva de gênero como elemento relevante da atividade jurisdicional. Esse processo culmina com a edição da Resolução n. 492/2023, que torna obrigatória a capacitação de magistrados e magistradas em temas relacionados a gênero, raça e direitos humanos, conferindo ao tema caráter normativo mais robusto.

A partir dessa evolução, impõe-se reconhecer que o Protocolo ultrapassa a condição de mera orientação facultativa e assume natureza jurídica vinculante indireta. Isso porque, embora não estabeleça comandos decisórios específicos, fixa parâmetros interpretativos que devem ser observados pelos magistrados no exercício da jurisdição, sob pena de afronta a deveres institucionais e a compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro.

Essa vinculação encontra fundamento não apenas nos atos normativos do Conselho Nacional de Justiça, mas também na Constituição Federal e nos tratados internacionais de direitos humanos incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro. O princípio da igualdade material, consagrado no art. 5º da Constituição, impõe ao intérprete o dever de considerar as desigualdades concretas que afetam os sujeitos de direito. Da mesma forma, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, conforme interpretada pela Corte Interamericana, exige que os Estados adotem medidas efetivas para prevenir e combater discriminações, inclusive no âmbito judicial.

Nesse sentido, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero deve ser compreendido como instrumento de concretização do controle de convencionalidade, na medida em que traduz, no plano interno, as obrigações internacionais assumidas pelo Brasil. A sua aplicação, portanto, não se limita a uma escolha metodológica do julgador, mas decorre de um dever jurídico de conformidade com os parâmetros internacionais de proteção dos direitos humanos.

A alegação de que tais diretrizes comprometeriam a imparcialidade judicial não se sustenta. Ao contrário, a adoção da perspectiva de gênero, orientação sexual e racial qualifica a atuação jurisdicional, ao permitir que o julgador identifique e neutralize vieses discriminatórios que, de outro modo, permaneceriam invisíveis. A imparcialidade não consiste na abstração das diferenças, mas na capacidade de decidir considerando-as de forma crítica e fundamentada.

A natureza normativa do Protocolo também se revela na sua dimensão funcional. Ao estabelecer diretrizes para a análise do contexto social, para a condução da instrução probatória e para a valoração da prova, o documento propõe uma metodologia decisória estruturada, apta a orientar a atividade jurisdicional de maneira concreta. Trata-se, portanto, de um instrumento que não apenas enuncia princípios, mas oferece ferramentas operacionais para sua implementação.

Ademais, a obrigatoriedade de formação continuada prevista na Resolução n. 492/2023 reforça o caráter institucional da perspectiva de gênero, ao vinculá-la ao desenvolvimento profissional dos magistrados e magistradas. Essa exigência evidencia que a matéria não pode ser tratada como conhecimento periférico, mas como componente essencial da atividade jurisdicional contemporânea.

A evolução normativa do Protocolo revela um processo de transformação jurídica, no qual a igualdade formal cede espaço à busca por uma justiça materialmente orientada. O Judiciário deixa de ser concebido como mero aplicador neutro da lei e passa a assumir papel ativo na correção de desigualdades estruturais.

O Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, especialmente após sua consolidação normativa pelo Conselho Nacional de Justiça, possui natureza jurídica que transcende a mera recomendação, configurando-se como parâmetro obrigatório de interpretação e aplicação do Direito. Sua observância constitui não apenas um dever institucional, mas condição de legitimidade da decisão judicial em um Estado Democrático de Direito comprometido com os direitos humanos.

5 Da imparcialidade abstrata à decisão situada

A ideia de neutralidade judicial ocupa lugar central na tradição jurídica moderna, sendo frequentemente invocada como garantia de imparcialidade e de legitimidade das decisões judiciais. No entanto, a análise crítica dessa noção revela que a neutralidade, longe de constituir um atributo efetivo da atividade jurisdicional, configura-se como construção teórica que, em muitos casos, opera como mecanismo de ocultação de desigualdades estruturais.

A pretensão de um julgador neutro — entendido como aquele que decide sem influências externas, valores ou condicionamentos sociais — ignora o fato de que o Direito é produzido e aplicado em contextos historicamente determinados, atravessados por relações de poder, hierarquias sociais e padrões culturais. Nesse sentido, a neutralidade não elimina tais condicionantes, mas tende a invisibilizá-los, permitindo que operem de forma implícita no processo decisório.

A distinção entre neutralidade e imparcialidade, portanto, mostra-se fundamental. Enquanto a neutralidade pressupõe uma abstração irreal das condições concretas que permeiam o julgamento, a imparcialidade exige do julgador uma postura ativa de equidistância em relação às partes, aliada ao compromisso de decidir com base em critérios jurídicos legítimos e devidamente fundamentados. A imparcialidade não se confunde com indiferença às desigualdades; ao contrário, pressupõe sua consideração como elemento relevante para a justa solução do conflito.

Nesse contexto, a adesão acrítica ao paradigma da neutralidade pode conduzir à reprodução de vieses inconscientes, especialmente em casos que envolvem grupos historicamente vulnerabilizados. Estudos contemporâneos evidenciam que decisões judiciais são influenciadas por estereótipos de gênero, raça e classe, ainda que de forma não intencional, o que compromete a efetividade do princípio da igualdade material.

A ausência de uma abordagem consciente das desigualdades estruturais pode resultar em decisões que, sob a aparência de legalidade, reforçam padrões históricos de discriminação. O julgador que ignora o contexto social das partes não decide de forma neutra, mas a partir de um referencial implícito que tende a refletir a posição dominante na estrutura social.

A incorporação da perspectiva de gênero e racial na atividade jurisdicional surge, nesse cenário, como instrumento de superação

dessa limitação epistemológica. Trata-se de deslocar o foco da decisão de uma abstração formal para uma análise situada, que considere as condições reais em que se inserem os sujeitos do processo. Julgar com perspectiva não significa favorecer uma das partes, mas assegurar que a decisão seja construída a partir de uma compreensão adequada das desigualdades que podem afetar o caso concreto.

Este entendimento é respaldado não apenas em construções doutrinárias, mas também em obrigações jurídicas decorrentes do sistema constitucional e internacional de proteção dos direitos humanos. A exigência de decisões livres de discriminação, reiteradamente afirmada pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, impõe ao julgador o dever de identificar e neutralizar fatores estruturais que possam comprometer a igualdade das partes.

A neutralidade, nesse sentido, revela-se não apenas insuficiente, mas potencialmente incompatível com o dever de proteção dos direitos fundamentais. Ao desconsiderar desigualdades concretas, o julgador corre o risco de legitimar situações de injustiça sob o manto da objetividade.

A superação desse paradigma exige uma transformação na própria concepção de jurisdição. O juiz deixa de ser visto como mero aplicador técnico da norma e passa a assumir o papel de agente responsável pela concretização dos direitos fundamentais, o que implica reconhecer que a decisão judicial é, inevitavelmente, um ato situado, condicionado por fatores sociais, culturais e históricos.

A imparcialidade deve ser compreendida como imparcialidade qualificada, que não se limita à equidistância formal entre as partes, mas incorpora a análise crítica das desigualdades estruturais que podem influenciar o resultado do julgamento. Trata-se de uma imparcialidade comprometida com a justiça material, e não apenas com a coerência formal do sistema jurídico.

A adoção dos protocolos de julgamento com perspectiva de gênero, orientação sexual e racial representa, assim, um instrumento de operacionalização dessa nova racionalidade. Ao oferecer parâmetros metodológicos para a identificação de vieses e para a condução do processo decisório, tais instrumentos contribuem para a construção de uma jurisdição mais consciente, transparente e alinhada com os valores democráticos.

A neutralidade judicial, enquanto ideal abstrato, deve ser superada em favor de uma concepção de imparcialidade que reconheça a complexidade das relações sociais e a necessidade de intervenção

consciente do julgador para assegurar a igualdade substancial. Julgar com perspectiva não compromete a imparcialidade; ao contrário, constitui condição para sua efetivação em uma sociedade marcada por profundas desigualdades.

Não se ignora, contudo, a existência de críticas segundo as quais a incorporação da perspectiva de gênero poderia comprometer a imparcialidade judicial ou conduzir a formas de ativismo decisório. Tais objeções, entretanto, partem de uma compreensão restritiva da imparcialidade, ainda ancorada no paradigma da neutralidade abstrata, já amplamente questionado pela teoria contemporânea do Direito e pela jurisprudência internacional de direitos humanos.

No plano interno, o Supremo Tribunal Federal, ao afastar a tese da legítima defesa da honra, reconheceu a incompatibilidade de argumentos fundados em estereótipos de gênero com a ordem constitucional brasileira, reforçando a necessidade de um julgamento comprometido com a igualdade material.

6 Metodologia do julgamento com perspectiva de gênero. Análise de suas diretrizes, estrutura decisória e racionalidade crítica

A incorporação da perspectiva de gênero e racial na atividade jurisdicional não pode ser compreendida como mera diretriz interpretativa ou recomendação de sensibilidade judicial. Trata-se, em realidade, de uma reconfiguração da própria racionalidade decisória, que exige do julgador a adoção de um método estruturado de análise capaz de identificar, problematizar e neutralizar desigualdades estruturais que atravessam o processo.

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, ao estabelecer parâmetros metodológicos para a atuação jurisdicional, não apenas orienta a prática decisória, mas propõe uma verdadeira epistemologia do julgamento, fundada no reconhecimento de que o Direito opera em contextos socialmente situados. Nesse sentido, a decisão judicial deixa de ser concebida como simples aplicação subsuntiva da norma ao fato, para assumir a natureza de um processo interpretativo complexo, condicionado por fatores históricos, culturais e institucionais.

O primeiro eixo metodológico consiste na análise contextual do conflito, que deve anteceder qualquer operação interpretativa. Essa etapa rompe com a tradição formalista ao exigir que o julgador identifique as condições estruturais que moldam a posição das partes,

tais como gênero, raça, classe, inserção no mercado de trabalho e acesso a recursos institucionais. Não se trata de um exercício meramente descritivo, mas de uma etapa cognitiva indispensável à correta delimitação do objeto da controvérsia. A ausência dessa análise conduz à abstração indevida do caso concreto e à consequente distorção do julgamento.

O segundo eixo refere-se à garantia de acesso efetivo à justiça, compreendida em sua dimensão material. A igualdade de acesso não pode ser aferida exclusivamente sob a ótica formal da possibilidade de ingresso em juízo, devendo considerar as condições reais de participação no processo. O julgador, nesse contexto, assume papel ativo na identificação de obstáculos estruturais — como dependência econômica, assimetria informacional, medo de retaliação ou vulnerabilidade psicológica — e na adoção de medidas que assegurem a paridade de armas entre as partes. Trata-se de uma releitura do devido processo legal à luz da igualdade substancial.

O terceiro eixo metodológico envolve a proteção contra a revitimização institucional, elemento central nos casos que envolvem violência ou discriminação. O processo judicial, tradicionalmente concebido como espaço de produção da verdade, pode converter-se em ambiente de reprodução de violência simbólica quando não há controle sobre suas práticas. A perspectiva de gênero impõe ao julgador o dever de reorganizar a dinâmica processual para evitar a exposição desnecessária da vítima, a repetição de narrativas traumáticas e o contato indevido com o agressor. A adoção de medidas protetivas não constitui privilégio, mas requisito de efetividade da tutela jurisdicional.

No âmbito da instrução probatória, a metodologia proposta pelo Protocolo exige a superação de práticas historicamente naturalizadas no processo judicial. O indeferimento de perguntas baseadas em estereótipos — como aquelas que buscam avaliar a moralidade da vítima ou atribuir-lhe responsabilidade pelo evento — não decorre de discricionariedade judicial, mas de um dever jurídico de preservação da dignidade das partes e de integridade da prova. A produção probatória deve ser orientada por critérios de pertinência e relevância, sendo vedada a introdução de elementos que, embora culturalmente aceitos, não possuam valor jurídico.

A valoração da prova, por sua vez, constitui um dos pontos mais sensíveis da metodologia. A perspectiva de gênero e racial exige que o julgador reconheça a existência de vieses cognitivos que podem

influenciar a interpretação dos fatos, especialmente em contextos de violência. A adoção de padrões probatórios aparentemente neutros pode, na prática, reproduzir desigualdades, ao desconsiderar as especificidades dos casos envolvendo grupos vulnerabilizados. Nesse sentido, a análise probatória deve ser orientada por uma racionalidade crítica, capaz de distinguir entre critérios objetivos e preconceitos implícitos.

Outro elemento essencial da metodologia consiste na integração do direito interno com o sistema internacional de proteção dos direitos humanos. A utilização da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos e de recomendações de organismos internacionais não representa mera técnica argumentativa, mas cumprimento do dever de controle de convencionalidade. A decisão judicial, nesse contexto, deve ser construída em diálogo com padrões internacionais, de modo a assegurar coerência entre o ordenamento interno e os compromissos assumidos pelo Estado brasileiro.

A etapa final do método proposto envolve um exercício de autocrítica decisória, no qual o julgador deve refletir sobre os fundamentos de sua decisão e verificar se estes efetivamente consideram as desigualdades estruturais do caso ou se reproduzem, ainda que de forma inconsciente, uma visão de mundo dissociada da realidade social. Trata-se de um momento de controle interno da decisão, que visa assegurar sua legitimidade não apenas formal, mas também material.

Importa destacar que essa metodologia não conduz a resultados predeterminados. A adoção da perspectiva de gênero e racial não implica favorecimento automático de uma das partes, mas a construção de um processo decisório mais qualificado, transparente e comprometido com a justiça material. O que se exige não é um resultado específico, mas um modo de decidir juridicamente adequado em contextos de desigualdade.

A metodologia do julgamento com perspectiva de gênero, orientação sexual e raça representa a concretização, no plano decisório, de uma transformação paradigmática já delineada nos capítulos anteriores, qual seja, a superação da neutralidade abstrata e a afirmação de uma jurisdição situada, consciente de seus condicionamentos e comprometida com a igualdade substancial.

O Protocolo do CNJ não apenas orienta a atuação judicial, mas redefine os critérios de racionalidade do julgamento, impondo ao magistrado o dever de decidir de forma crítica, contextualizada e alinhada aos direitos humanos. A ausência dessa metodologia não

configura mera deficiência técnica, mas pode comprometer a própria validade material da decisão judicial em um Estado Democrático de Direito.

7 Desafios na aplicação do julgamento com perspectiva de gênero e raça

A consolidação da perspectiva de gênero, orientação sexual e raça como elemento estruturante da atividade jurisdicional, embora represente avanço significativo no plano normativo e teórico, enfrenta limites concretos e resistências institucionais que não podem ser ignorados. A distância entre a normatividade dos protocolos e sua efetiva incorporação na prática decisória revela que a transformação pretendida não se realiza de forma automática, exigindo mudanças culturais profundas no interior do Poder Judiciário.

Um dos principais obstáculos reside na persistência de uma cultura jurídica fortemente marcada pelo formalismo e pela crença na neutralidade judicial. A adesão a esse paradigma dificulta a aceitação de metodologias que exigem do julgador uma postura ativa de reconhecimento das desigualdades estruturais. Não raro, a perspectiva de gênero é percebida como elemento externo ao Direito, ou mesmo como fator de comprometimento da imparcialidade, o que revela incompreensão quanto à sua natureza e finalidade.

Além disso, observa-se uma tendência à aplicação meramente retórica ou formal dos protocolos, sem que haja efetiva internalização de seus fundamentos. Em alguns casos, a referência à perspectiva de gênero limita-se a menções genéricas, dissociadas de uma análise concreta das desigualdades envolvidas, com esvaziamento do seu potencial transformador. Essa prática evidencia o risco de banalização do instituto, convertendo-o em fórmula discursiva desprovida de impacto real na decisão.

Outro desafio relevante diz respeito à formação dos magistrados e operadores do direito. A Resolução n. 492/2023 do Conselho Nacional de Justiça representa avanço ao tornar obrigatória a capacitação em temas relacionados a gênero, raça e direitos humanos. Contudo, a efetividade dessa medida depende da qualidade e da profundidade dos programas de formação. A abordagem superficial ou meramente informativa não é suficiente para promover a mudança de paradigma exigida, sendo necessário investimento em formação crítica, interdisciplinar e continuada.

A dificuldade de aplicação da perspectiva interseccional também se apresenta como limite significativo. A análise simultânea de múltiplos fatores de vulnerabilidade — como gênero, raça e classe — exige do julgador um nível elevado de sensibilidade e conhecimento que nem sempre está presente na prática forense. A ausência dessa abordagem pode levar à simplificação indevida dos conflitos e à invisibilização de desigualdades complexas. Neste sentido, tive a oportunidade de efetuar algumas decisões em que estas interseccionalidades eram marcantes, no processo n. 1001042-21.2022.5.02.0065 (Brasil, 2024) havia a questão de gênero e raça e o teor da defesa era no sentido de que o vídeo feito pela gerente do local em que abordava de maneira pejorativa a cor da pele da trabalhadora era apenas uma “brincadeira” inofensiva. Ao utilizar as técnicas adotadas pelo Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero, o que se denota, na verdade, é o racismo recreativo.

A própria estrutura institucional do Judiciário pode constituir fator de resistência à utilização dos protocolos. A elevada carga de trabalho, a pressão por produtividade e a padronização de decisões dificultam a realização de análises aprofundadas e contextualizadas, que são essenciais para a aplicação adequada da perspectiva de gênero e racial. Nesse cenário, há o risco de que a busca por eficiência comprometa a qualidade da prestação jurisdicional.

Outro ponto sensível refere-se à possibilidade de reações adversas à adoção dessas metodologias, especialmente em contextos de polarização social. A interpretação equivocada da perspectiva de gênero como instrumento de favorecimento indevido pode gerar resistência não apenas no âmbito judicial, mas também na sociedade em geral, comprometendo sua legitimidade. Torna-se, portanto, fundamental reforçar que sua finalidade não é privilegiar grupos, mas assegurar condições reais de igualdade.

Não se pode ignorar, ainda, o risco de instrumentalização inadequada da perspectiva de gênero, seja por sua aplicação automática e descontextualizada, seja por sua utilização estratégica pelas partes sem correspondência com a realidade dos autos. A correta aplicação do método exige rigor técnico e compromisso com os fatos, sob pena de comprometer sua credibilidade.

Apesar desses desafios, é importante destacar que tais limites não invalidam a proposta, mas evidenciam a complexidade do processo de transformação institucional. A superação dessas dificuldades demanda não apenas aprimoramento normativo, mas investimento contínuo em

formação, produção de conhecimento e desenvolvimento de práticas judiciais comprometidas com os direitos humanos.

A criação de espaços de diálogo institucional, a troca de experiências entre magistrados e o fortalecimento de uma cultura jurídica sensível às desigualdades mostram-se estratégias fundamentais para a consolidação do paradigma proposto. A mudança não se opera apenas por imposição normativa, mas por convencimento e internalização de novos valores.

A efetividade do julgamento com perspectiva de gênero, orientação sexual e raça depende de um processo contínuo de transformação cultural no âmbito do Poder Judiciário. Os protocolos representam um passo decisivo, mas sua plena realização exige o enfrentamento das resistências existentes e o compromisso institucional com a construção de uma jurisdição verdadeiramente inclusiva, crítica e comprometida com a igualdade substancial.

8 Conclusões

A Corte Interamericana de Direitos Humanos² entendeu que o Brasil trata os casos relacionados à violência de gênero e de grupos subordinados em geral com descaso e displicência. Por isso, em setembro de 2021, referido Tribunal condenou o Brasil a criar um Protocolo de ação dos membros do Poder Judiciário que visa a prevenir situações que reforcem estereótipos. A ideia é coibir a perpetuação de discriminações institucionais em face de grupos minorizados, por meio de treinamento de magistrados e servidores para uma interpretação jurisprudencial mais justa e equitativa, sem vieses discriminatórios. A criação do Protocolo de Julgamento com a Perspectiva de Gênero, veio a lume no próprio ano de 2021 e ganhou força coercitiva com a Resolução n. 492/2023, que torna obrigatória a formação inicial e continuada de magistrados e magistradas relacionada a direitos humanos, gênero, raça e etnia, em perspectiva interseccional, e cria o Comitê de Acompanhamento e Capacitação sobre Julgamento com Perspectiva de Gênero no Poder Judiciário e o Comitê de Incentivo à Participação Institucional Feminina no Poder Judiciário.

Sob a óptica do Direito do Trabalho, muito embora os juízes não

2 Esta conclusão foi o resultado da análise do caso concreto que envolveu do assassinato da jovem Márcia Barbosa de Souza, ocorrido em 1998, cujo desfecho foi a extinção da punibilidade e o arquivamento do feito em 2008, pela morte do acusado pelo homicídio.

apontem textualmente a observância do passo a passo sugerido no documento, a análise de casos concretos demonstra que há uma preocupação em eliminar a discriminação estrutural no acesso e na distribuição da Justiça.

O ponto de mais difícil aplicação e que a nosso ver requer mais treinamento e sensibilização, diz respeito à interpretação e aplicação do direito, inclusive com a utilização de marcos nacionais e internacionais de combate à discriminação, seja ela de gênero, etnia, religião ou qualquer outra que afete a grupos subordinados.

Desse modo, a criação de comunidades de discussão e de treinamentos práticos (com simulações de casos, por exemplo), podem deixar esta tarefa mais fácil para o magistrado e conscientizá-lo da importância da utilização de referida técnica no dia a dia da judicatura para a concretização dos direitos humanos e a realocação do Brasil na rota dos países que respeitam a diversidade e que lutam contra os preconceitos e discriminações.

A perspectiva de gênero deixa de ocupar posição periférica no raciocínio jurídico e se afirma como elemento estruturante da decisão judicial, cuja ausência não mais representa mera insuficiência argumentativa, mas verdadeiro déficit de legitimidade em um sistema comprometido com a igualdade substancial e os direitos humanos.

Referências

BACHOFEN, Johann Jakob. 1861. Das Mutterrecht. pp. V-VIII, XII. O DIREITO MATERNO: Uma pesquisa sobre a ginecocracia do mundo antigo, em sua natureza religiosa e jurídica. Disponível em: https://pt.scribd.com/document/626697716/bachofen-1861?utm_source=. Acesso em: 16 abr. 2026.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). *Recurso Ordinário Trabalhista 1001042-21.2022.5.02.0065*. Protocolo de julgamento com perspectiva de gênero. Danos morais. Ofensas de cunho racista. Indenização devida [...]. Relatora: Juíza Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro, 9 de abril de 2024. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2025/9/5CC1BFC825B7CC_Documento_0b55a12.pdf. Acesso em: 31 mar. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Caso Márcia Barbosa de*

Souza vs. Brasil: sumário executivo. Brasília, DF: CNJ, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/11/sumario-caso-marcia-barbosa-de-souza.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero 2021*. Brasília, DF: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Recomendação n. 128, de 15 de fevereiro de 2022*. Recomenda a adoção do “Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero” no âmbito do Poder Judiciário brasileiro. Brasília, DF: CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4377>. Acesso em: 20 mar. 2026.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). *Resolução n. 492, de 17 de março de 2023*. Estabelece, para adoção de Perspectiva de Gênero nos julgamentos em todo o Poder Judiciário, as diretrizes do protocolo aprovado pelo Grupo de Trabalho constituído pela Portaria CNJ n. 27/2021 [...]. Brasília, DF: CNJ, 2023. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original144414202303206418713e177b3.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2026.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Barbosa de Souza e Outros Vs. Brasil*: sentença de 7 de setembro de 2021 Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas). Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_435_por.pdf. Acesso em: 20 mar. 2026.

ENGELS, F. *A Origem da família, da propriedade privada e do Estado*. São Paulo: Lafonte, 2017. (Prefácio à 4ª edição de 1891).

EPC. Legítima defesa da honra: contornos e questionamentos acerca da ADPF 779. Disponível em: https://www.academia.edu/47772542/Leg%C3%ADtima_defesa_da_honra_contornos_e_questionamentos_acerca_da_ADPF_779. Acesso em: 16 abr. 2026.

MINHARRO, Erotilde Ribeiro dos Santos. Julgamento com a perspectiva de gênero: uma visão jurisprudencial. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende (coord.). *Julgamento com perspectiva de*

gênero: casos comentados pelas magistradas do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Campinas: Lacier, 2023. p. 253-264.

NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre a eliminação da discriminação contra as mulheres. Comitê sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres (CEDAW). *Recomendação Geral n. 33 sobre o acesso das mulheres à justiça*. [Genebra]: UN, 2015. Disponível em: <https://assets-compromissoeatitude-ipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2016/02/Recomendacao-Geral-n33-Comite-CEDAW.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2026.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). *Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica)*. San José, 1969. Disponível em: <https://www.oas.org>. Acesso em: 20 mar. 2026.

O trabalho como direito humano e como direito fundamental e a sombra da “pejotização”

Labor as a human right and a fundamental right under the shadow of “pejotização”

Gilberto Carlos Maistro Junior*

Resumo: O artigo analisa a pejotização — imposição ao trabalhador da constituição de pessoa jurídica como condição de contratação — à luz do trabalho como direito humano (DUDH) e direito fundamental (CRFB). Argumenta-se que o empreendedorismo generalizado é inviável diante da realidade socioeconômica brasileira, marcada por baixa renda e acesso precário à educação. A Constituição exige trabalho decente, alinhado ao ODS 8 da ONU, o que o modelo empregatício melhor assegura. A pejotização desumaniza o trabalhador, fraudada a finalidade do instituto da pessoa jurídica, viola a primazia da realidade e gera perdas bilionárias à arrecadação e à seguridade social. Conclui-se que contratar entre pessoas jurídicas pode ser lícito, mas pejotizar — transformar artificialmente relação de emprego em contrato empresarial — não o é, cabendo à Justiça do Trabalho a competência para julgar tais demandas.

Palavras-chave: direitos humanos; pejotização; fraude; emprego; dignidade humana.

Abstract: *The article examines “pejotização” — the practice of compelling workers to incorporate as legal entities as a condition of hiring — in light of the right to work as a human right (UDHR) and a fundamental right under the Brazilian Constitution. It argues that generalized entrepreneurship is unfeasible given Brazil’s socioeconomic reality, marked by low income and precarious access to education. The Constitution demands decent work, aligned*

* Advogado. Doutor em Função Social do Direito pela FADISP-Faculdade Autônoma de Direito. Mestre em Direitos Difusos e Coletivos pela UNIMES-Universidade Metropolitana de Santos. Especialista em Direito e Relações do Trabalho e Graduado em Direito pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo (FDSBC). Professor Titular na Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo e na Faculdade de Direito de Sorocaba (FADI). Professor Permanente no Programa de Pós-Graduação em Direito (Mestrado) na FDSBC.

with UN SDG 8, which the employment model best guarantees. “Pejotização” dehumanizes workers, distorts the legal purpose of the corporate entity, violates the principle of the primacy of reality, and generates billions in losses to tax revenue and social security. The article concludes that contracting between legal entities may be lawful, but “pejotização” – the artificial conversion of an employment relationship into a business contract – is not, and jurisdiction over such claims belongs exclusively to the Labor Courts.

Keywords: *human rights; “pejotização”; fraud; employment; human dignity.*

Sumário: 1 Introdução | 2 O trabalho na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) e os desafios para o estabelecimento de condições reais generalizadas para a livre iniciativa | 3 O trabalho como direito social na ordem constitucional brasileira | 4 Breves notas sobre os sentidos do trabalho decente e o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 das Nações Unidas | 5 O processo de desumanização provocado pelo movimento de valorização da *pessoa empreendedora* | 6 A pejotização e sua feição desumanizadora das relações de trabalho | 7 Conclusão

1 Introdução

Nos últimos tempos, no Brasil, o avanço de propostas voltadas à flexibilização dos direitos trabalhistas tem comprometido conquistas históricas no tocante à proteção social devida aos trabalhadores que, do seu labor, dependem para garantir a (sobre) vivência digna. Cada vitória alcançada por tais ondas flexibilizadoras foi e continua sendo fator de abertura de caminhos para que diversas outras iniciativas desarticuladoras da dita rede de proteção social possam ser trazidas à discussão nas esferas legislativa e judiciária. O objetivo tem elementos comuns: no cerne, a consideração do trabalho humano como *custo* para a livre iniciativa, narrativa que ganhou robustez e permitiu avanços sobre direitos sociais conquistados pelos trabalhadores brasileiros, tal qual sombras que ocultam um perigo que, gradativamente, torna-se perceptível. Hoje, a mais impactante é a *pejotização*.

A título de contribuição para o dito debate, com o impulso da inquietação científica temperada pela observação prática da dinâmica

das relações laborais, apresenta-se o presente trabalho. Observado o método dedutivo, pautado por pesquisas bibliográficas e considerados dados divulgados pelo IPEA, IBGE e FGV, buscar-se-á resposta quanto às possibilidades e limites que devem marcar a admissão, ou não, da contratação de serviços prestados por pessoa jurídica em substituição à relação de emprego e, em especial, as situações em que há irregularidades que possam ser identificadas dentro da noção de *pejotização*. Além disso, objetiva-se apontar os principais riscos e as adequadas consequências jurídicas decorrentes da sua prática. A análise partirá da consideração do trabalho como direito humano e, no plano constitucional interno, como direito fundamental.

2 O trabalho na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) e os desafios para o estabelecimento de condições reais generalizadas para a livre iniciativa

O preâmbulo da DUDH, de 1948, elucida que “o desprezo e o desrespeito pelos direitos humanos resultaram em atos bárbaros que ultrajaram a consciência da humanidade”. Atenta a isso, a mesma Declaração estabelece que todas as pessoas naturais: (a) nascem livres e iguais em direitos e em dignidade – qualidade inerente à condição humana¹; e (b) têm o dever de fraternidade (art. 1). Por isso, há de se garantir a cada uma o exercício de direitos econômicos, sociais e culturais que permitam o livre desenvolvimento da personalidade (art. 22, parte final) e, como forma de obtenção dos recursos necessários para o custeio das exigências da vida, o acesso ao trabalho.

Ocorre que considerável parte das pessoas humanas, no Brasil, não contam com o necessário para que possam empreender com segurança. Estudos do IPEA e do IBGE demonstram que a renda mensal média, no Brasil², é inferior à atual faixa de isenção do Imposto de

1 Conforme afirmado por Miguel Reale (1994, p. 210), “o homem é o valor fundamental, algo que vale por si mesmo, identificando seu ser com a sua valia. De todos os seres, só o homem é capaz de valores, e as ciências dos homens são inseparáveis de estimativas.”

2 Basta considerar que o IPEA divulgou, para o primeiro trimestre de 2025, o cenário de renda média no Brasil, com o indicativo do valor de R\$ 3.528,00 para o mês de *pico* do período (fevereiro), ou seja, quantia inferior à atual faixa de isenção do Imposto de Renda (R\$ 5.000,00). Nesse sentido, vide: Carvalho (2025). O IBGE, por sua vez, divulgou que o rendimento domiciliar *per capita* no Brasil, em 2025, ficou em R\$ 2.316,00. Os dados foram consolidados pela agência Brasil (Brasil, 2026). Observe-se que, mesmo considerado o período de maior concentração de trabalhos eventuais ou similares, qual seja, o período de festas de final de ano, a realidade não deixa de apontar média de rendimentos que também não se aproxima sequer da faixa de isenção do Imposto de Renda da Pessoa Física. Tome-se a PNADC do trimestre novembro de

Renda (R\$ 5.000,00). Logo, muitas pessoas não conseguem reunir o suporte financeiro prévio de que precisam para o início das atividades empresariais. Não fosse o bastante, o empreendedorismo exige formação pessoal e profissional de qualidade, com a capacitação específica para a área na qual a pessoa pretenda desenvolver as suas atividades. Exige, ainda, o desenvolvimento do espírito de inovação e a compreensão dos cenários socioeconômicos nos quais pretenda atuar, entre outras habilidades, sem o que há grande risco de insucesso³.

De toda sorte, quer pela via da livre iniciativa, quer pelas trilhas do trabalho subordinado, cada pessoa deve buscar a conquista de tais direitos sociais, sob pena de macular a sua vida pela formação de quadro contrário ao respeito à sua condição humana.

Se o acesso a tais bens, em uma estrutura social capitalista, não se dá por outra via senão pela do *trabalho*, a pergunta a ser respondida passa a ser a seguinte: *que tipo de trabalho é necessário ou adequado para que a pessoa humana consiga conquistar o suporte material mínimo exigido para que possa, na condição de consumidora, ir ao mercado e obter os itens (bens e serviços) que se mostrem necessários à sua existência digna? A figura do emprego ainda tem relevância na realidade atual do mundo do trabalho?*

2025 a janeiro de 2026. O resultado apurado quanto ao rendimento médio mensal real das pessoas de 14 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência com rendimento de trabalho, habitualmente recebido **em todos os trabalhos** (o que inclui aqueles que se consideram *empreendedores*), aponta para R\$ 3.652,00. Nesse sentido, vide: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2026).

- 3 Segundo informações do SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (2023), a taxa de sobrevivência das empresas no Brasil é preocupante. Em matéria publicada no dia 29.03.2023, o SEBRAE divulgou estudo realizado a partir das bases da Receita Federal do Brasil e de dados obtidos em pesquisas de campo realizadas entre 2018 e 2021 que os MEIs tiveram 29% de fechamentos após 5 anos de atividade. Já as microempresas tiveram taxa de encerramento de atividades de 21,6%, consideradas aquelas que “fecharam” nos primeiros 5 anos de existência. A maior fatia das empresas que fecharam em 5 anos atuava no setor comercial (30,2% fecham não ultrapassam o primeiro quinquênio de existência). No estudo, o SEBRAE destaca como fator relevante para o insucesso (e fechamento dos negócios), entre outros, o *pouco preparo pessoal*. Apontou-se que, em média 42% desses empreendedores estavam desempregados (número que, no pico, chegou a 59%). E mais: mais de 40% dos entrevistados eram empregados antes de iniciarem a atividade mal sucedida. Logo, aclara-se o problema da pejetização sem preparo prévio para tanto, com estudo, formação e orientação adequadas – na exata forma do aqui destacado. Acrescente-se que não se trata de qualquer atividade de capacitação: 42% dos referidos empresários que tiveram o negócio inviabilizado em até 5 anos fizeram alguma forma de estudo para tanto. Há de se ter efetivo preparo, o que exige tempo e condições adequadas, até para que possam estabelecer planejamento e gestão profissionais. Aliás, o planejamento e a gestão do negócio deficiente foram outros fatores de insucesso empresarial apontados. É evidente que o estudo considerou o período de pandemia, mas esse foi apenas um fator de derrocada dos negócios. Os demais foram tão – ou mais – decisivos.

A resposta é complexa, já que exige a análise da questão por diversos ângulos. Considere-se, então, as consequências da prática ou do incentivo à contratação *apenas* (ou na maioria das vezes) de *peças jurídicas* para fim da prestação de serviços necessários ao desenvolvimento da atividade-fim de *outro empreendedor*, de modo a substituir o contrato de emprego por uma relação (*dita*) empresarial. Como visto, o estabelecimento de cenário permissivo de que qualquer trabalho, seja qual for o seu objeto e fim, desde que lícito, possa ser contratado diretamente entre duas pessoas jurídicas, é bastante temerário. Conforme destacado, muitas pessoas humanas não terão condições de se tornarem empreendedoras viáveis sem a garantia (e a concretização prévia) dos direitos sociais acima referidos, que a elas permitam a conquista de capacitação suficiente para compreender e desenvolver iniciativas econômicas autônomas e seguras.

Assim, em que pese não se negue a possibilidade do estabelecimento lícito e socialmente adequado de relações empresariais voltadas à prestação de serviços concretizadas pela via da contratação entre pessoas jurídicas para tanto, entende-se que esse modelo carrega elementos que maximizam as chances de insucesso.

Portanto, existem riscos *nem tão ocultos* trazidos pela sombra do alargamento da admissibilidade de pejetização nas relações laborais. Trata-se de problema para a efetiva salvaguarda dos direitos sociais de número muito significativo de pessoas humanas no Brasil. Assim é afirmado, pois, uma vez admitida, a princípio, qualquer ordem de contratação entre pessoas jurídicas tendo por objeto a prestação de serviços de uma para a outra, sem maiores cautelas ou requisitos positivos e *negativos*, estabelecer-se-á, entre outras consequências que também serão melhor apontadas adiante, quadro propício à expansão do entendimento de que a *validade* de tais negócios *ditos* empresariais deva ser analisada tão somente a partir da verificação da reunião dos requisitos oriundos da teoria geral do Direito Privado, previstos na Parte Geral do Código Civil.

O primeiro deles, atrelado diretamente à questão da *segurança jurídica*, remete à exigência da *licitude* do objeto do contrato de trabalho. Assim, o trabalho deve ser *lícito*. Considerado o ordenamento brasileiro, pode-se afirmar que, como ocorre em qualquer negócio jurídico, analisado no plano da validade, para fim da sua preservação, o seu objeto deve estar de acordo com o que a ordem jurídica admite ou determina, *ex vi* do disposto no Código Civil, art. 104, II. Na mesma esteira, a atividade

laboral desenvolvida há de ser lícita, sob pena de comprometimento da sua validade. Nessa linha, também, o agente (logo, tanto o tomador quanto o prestador do serviço humano) deve ser capaz e a forma, a prescrita ou não defesa em lei (Código Civil, art. 104, I e III).

De fato, quanto a qualquer negócio jurídico, inclusive no que tange à própria contratação de trabalhador na condição de empregado, tais requisitos devem estar devidamente preenchidos, para fim da validade do avençado⁴. Considere-se, porém, que, se a análise proposta ocorrer a partir da verificação da reunião dos requisitos de validade do contrato *empresarial*, há também a tendência de que venha a ser confirmada, com absoluto desprezo ao fato de que, ao mesmo tempo, ter-se-ia presente o preenchimento do quanto pontuado nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como requisitos da relação de emprego. Tais elementos finais tenderiam a sequer merecer a atenção do julgador, já convencido da *validade* do pacto entre pessoas jurídicas e, assim, do não preenchimento da primeira exigência legal para que se tenha a presente a figura do empregado: trata-se de pessoa natural. Pior: mesmo que evidenciado o trabalho com *personalidade* e *subordinação*. Por certo, ter-se-ia inequívoca *formalização de relações fictícias com desprezo à realidade dos fatos*.

Além disso, outro grande desafio que surge frente a tal questão refere-se às condições ditadas à vida do trabalhador pelo modelo de trabalho por ele desenvolvido. A mesma DUDH é clara e direta ao pontuar que: 1. todo ser humano tem direito ao trabalho, em condições justas e favoráveis (art. 23.1); e 2. todo ser humano tem 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 (art. 25,1, primeira parte), o que remete a padrão remuneratório suficiente para tanto (ou seja, o que se possa considerar uma *remuneração justa e satisfatória*, que, nos moldes do disposto no art. 23.3 da DUDH, assegure à pessoa trabalhadora, assim como à sua família, “existência compatível com a dignidade humana”, além de “outros meios de proteção social”).

Nota-se que toda pessoa humana tem direito à oportunidade de desenvolver atividades cuja contrapartida lhe garantam condições de

4 Flávio Tartuce (2019, p. 206) é direto ao tratar do disposto no art. 104 do Código Civil: “Pois bem, o negócio jurídico que não se enquadra nesses elementos de validade é, por regra, nulo de pleno direito, ou seja, haverá nulidade absoluta ou nulidade. Eventualmente, o negócio pode ser também anulável (nulidade relativa ou anulabilidade), como no caso daquele celebrado por relativamente incapaz ou acometido por vício de consentimento.”

vida decente para si e para a sua família. Nada mais evidente se um dos pontos de partida da organização jurídica, política, econômica e social pretendida apontar para o desenvolvimento de relações intersubjetivas em uma sociedade livre, justa, solidária e pautada pelo ideal da fraternidade. Todavia, a questão que, nesta altura do presente estudo, parece ainda remanescer provocativa e sem resposta, é a seguinte: é possível garantir condições de conquista de tal conjunto de direitos e, assim, de tal ordem de condições sociais a todas as pessoas humanas caso se tenha o suposto alargamento de hipóteses tidas como lícitas para a chamada *pejotização*, considerado o atual estado das coisas no Brasil, no que se refere à mencionada capacitação para o desenvolvimento de atividades viáveis? Ademais, como administrar os impactos de tal movimento no tocante ao sistema de coberturas e proteções sociais (que alcança o FGTS e a Seguridade Social), já que a redução do modelo do emprego, por certo, acarreta a diminuição de quantias vertidas para tais fins? Vale prosseguir.

3 O trabalho como direito social na ordem constitucional brasileira

Da mesma forma encontrada na DUDH, o preâmbulo da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) indica o desiderato de assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, tendo a justiça como valor supremo de uma sociedade fraterna.

Para além disso, no art. 1º, III, a CRFB aclara que o protoprincípio do modelo constitucional brasileiro é o respeito à dignidade da pessoa humana, que, por certo, na linha do *mínimo existencial*, somente pode ser conquistado pela garantia efetiva de concretização dos direitos sociais elencados no seu art. 6º⁵. A leitura do dito dispositivo, por sua vez, reforça a centralidade do direito ao trabalho para tanto, além de reiterar os direitos elencados no art. 25.1 da DUDH, acima apontados.

Dessa feita, os arts. 1º, III, e 6º, do Texto Maior brasileiro formam um todo normativo que garante condições para a efetivação de outros princípios fundamentais da ordem constitucional brasileira⁶, entre os quais o respeito à cidadania⁷ (CRFB, art. 1º, IV).

5 Nesse sentido, vide: Fiorillo; Ferreira (2005, p. 6).

6 Vale a leitura da obra de Celso Fiorillo para a compreensão do que trata por *piso vital mínimo*. Entre outras, vide a já referida: Fiorillo; Ferreira (2005, p. 6). Vide, também: Maistro Junior (2012, p. 73).

7 Como ensina Paulo Eduardo Vieira de Oliveira (2007, p. 61), a condição de trabalhador subordinado não retira desse a sua condição de cidadão. O respeito aos direitos fundamentais dos empregados, pelos empregadores, tem relação direta e inafastável da efetivação do que

Não se olvide, ainda, que a CRFB, no art. 1º, IV, primeira parte, aclara que o valor social do trabalho é princípio fundamental da ordem constitucional, em equilíbrio com a livre iniciativa⁸, quadro reiterado ao pontuar tais elementos como bases da ordem econômica, na forma do que se lê no art. 170, *caput*, da mesma Constituição.

Adiante, o Texto Constitucional brasileiro reafirma a importância do trabalho humano ao fixá-lo como base da ordem social, na forma do disposto no art. 193.

Ocorre que o *trabalho*, de centralidade inegável na ordem jurídica, política, econômica e social ditada pela CRFB, e de importância equiparável apenas, talvez, à *família*, na construção e na manutenção da sociedade brasileira⁹, não se basta *por si*: há de ser *qualificado* pelas condições em que pode ser *acessado* e em que *se desenvolve*.

Nesse passo, há de se observar que a realidade das relações socioeconômicas no Brasil deve ser marcada pela *igualdade* no tocante às oportunidades de acesso ao trabalho. Assim, toda forma de preconceito ou de discriminação deve ser erradicada, objetivo fundamental da ordem jurídica brasileira (CRFB, art. 3º, IV), que assume importância singular quando considerada a dinâmica das relações laborais (CRFB, art. 7º, XXX a XXXIV)¹⁰. Nesse ponto, novamente emerge o desafio para a livre iniciativa generalizada, já que nem todas as pessoas humanas têm acesso à concretização do conjunto

Paulo Eduardo Vieira de Oliveira denomina *cidadania sócio-laboral*. Sendo assim, a pejotização, considerada como o condicionamento de acesso ou manutenção do trabalho à criação de pessoa jurídica que possa prestar, em seu nome, serviços ao tomador, torna-se mecanismo de flexibilização de tais direitos constitucionalmente garantidos à pessoa humana trabalhadora. Por isso, a pejotização, entende-se, constitui realidade que afronta o direito fundamental à dita ordem de cidadania, a caracterizar violência contra a base principiológica da República Federativa do Brasil, o que não pode ser admitido.

8 Como afirmado por Manoel Jorge e Silva Neto (2005, p. 24), “A livre iniciativa, por sua vez, deve ser compatibilizada à valorização do trabalho humano. Para tanto, valer-se-á o aplicador do direito do postulado da concordância prática, dirigindo à solução que equilibre os bens constitucionalmente tutelados. Nem o excessivo peso a ser atribuído à liberdade de iniciativa, nem conferir-se maior densidade aos valores sociais do trabalho.” Logo, não há como a simples decisão havida no âmbito empresarial-organizacional de apenas contratar serviços prestados por pessoas jurídicas, mesmo tendo por objeto a sua atividade-fim, ter o condão de legítimos movimentos de desestruturação de toda a rede protetiva e de direitos sociais, centrada no trabalho humano e para o que o modelo do emprego tem importância muito significativa. Faltaria, nisso, o equilíbrio previsto pelo constituinte ao fixar a livre iniciativa e o valor social do trabalho *exatamente no mesmo inciso* da Constituição Federal.

9 Vide: CRFB, art. 226, que dispõe no sentido da *família* consistir na base da sociedade, e, por isso, merecer proteção especial do Estado. Sobre as relações entre família e trabalho e, assim, Direito de Família e Direito do Trabalho, inclusive hermenêuticas, vide: Maistro Junior (2023).

10 Nesse mesmo sentido, já se afirmou em: Maistro Junior (2012, p. 87); Maistro Junior; Migueli (2024, p. 116).

de direitos já referidos, indispensáveis ao ato de empreender com a mínima segurança.

Além disso, se o trabalho humano tem como objetivo prover materialmente o trabalhador de meios para conquistar os demais direitos sociais componentes do mínimo existencial, suas condições de desenvolvimento devem ser caracterizadas por elementos condizentes com tal fim. Não é possível admitir que o mínimo existencial, a ser conquistado também pela via dos recursos obtidos com o trabalho humano, encontre no mesmo trabalho uma realidade que o afronte. Sendo assim, o trabalho humano não pode conduzir ao risco de comprometimento da saúde e da segurança da pessoa trabalhadora, por exemplo. Por isso, justifica-se a proteção à saúde e à segurança do trabalhador, nos moldes assegurados pela CRFB, art. 7º, XXII, que fixa como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, no Brasil, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, bem como o adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei (inciso XXIII).

Na mesma toada, o direito ao lazer deve ser assegurado (CRFB, art. 6º), o que exige o estabelecimento de padrões de trabalho adequados, com jornada compatível com tal primado e instrumentos de constringimento, como o “encarecimento” do custo da mão de obra exigida por tempo excedente aos limites constitucionais. Para tanto, tem-se a imposição do pagamento de adicional de 50%, no mínimo, para o trabalho em horas extras (CRFB, art. 7º, XIII), em que pese, a rigor, o cenário ideal aponte para a efetiva colocação de obstáculos à organização do trabalho em jornadas excessivas. Assim é afirmado já que o temor pela perda do emprego em caso de recusa de atendimento à ordem patronal de labor em sobrejornada ou a necessidade de acréscimo de renda por parte do trabalhador em situação de vulnerabilidade financeira são realidades que comprometem significativamente o potencial de resistência desse¹¹, o que, muitas vezes, o leva a trabalhar para além do

11 Anderson Schreiber (2022, p. 84) destaca, com razão, que, no negócio jurídico, a ordem jurídica concede ao agente exatamente o efeito que ele pretende obter, dizendo-se que o efeito jurídico se verifica *ex voluntate*. Adiante, ao tratar dos defeitos do negócio jurídico, explica que são “vícios que maculam a higidez da declaração de vontade do agente” (ob. cit., p. 104) Situações como a apontada, nas quais o trabalhador é obrigado a consentir com a manobra pretendida pelo tomador de serviços, conducente à chamada *pejotização*, nada mais representam do que vícios claros da vontade manifestada na celebração do negócio jurídico, sujeitando-o,

limite constitucional de 8 horas diárias e 44 horas semanais, sem maiores reclamações imediatas. De toda sorte, a atuação sindical voltada a estabelecer reduções de jornadas e majoração no tocante ao percentual pertinente ao adicional de horas extras, pela via da negociação coletiva (CRFB, art. 8º, VI), bem como a sua atuação em juízo como substituto processual, se prestam como instrumentos de ajuste social das condições de labor adequadas à salvaguarda da saúde e da segurança do trabalhador no tocante à extensão da duração do trabalho no Brasil.

Além da disciplina constitucional pertinente à duração do trabalho, outras iniciativas voltadas à adequada organização da atividade humana inserida na dinâmica empresarial, ou similar, devem ser objeto de atenção, por relevantes ao estabelecimento do equilíbrio do meio ambiente laboral (CRFB, art. 200, VIII), bem essencial à sadia qualidade de vida dos trabalhadores (CRFB, art. 225). Portanto, exige-se para além do direito ao *trabalho*, mas que tal se dê de modo qualificado, ou seja, que as condições laborais em que inserido cada trabalhador, e a ele garantidas, conduzam à conquista do mínimo existencial, pela via da concretização dos direitos sociais elencados na Constituição Federal, em seu já referido art. 6º. Exige-se, pois, o acesso a oportunidade de *trabalho decente*.¹²

Note-se que tais direitos são inegavelmente garantidos aos *empregados*. Como fica, então, a situação jurídica dos trabalhadores contratados sob o manto de uma afirmada *autonomia*, que descaracteriza a *subordinação* essencial ao reconhecimento do vínculo de emprego? As referidas proteções sociais podem ser relativizadas diante de um modelo constitucional que prima pelo respeito à dignidade humana e se pauta no valor do trabalho? Admitir-se como lícito um modelo de trabalho no qual é *imposto* ao trabalhador, direta ou indiretamente, que constitua uma pessoa jurídica para ter acesso à *oportunidade de ser inserido na estrutura*

irremediavelmente, à invalidação.

12 Como destacado por Bruna Angélica Maistro (2021, p. 39): “De acordo com a Agenda Nacional de Trabalho Decente da Organização Internacional do Trabalho – OIT, assegurar a todos o efetivo direito ao trabalho decente é condição indissociável da busca pela superação da pobreza e da desigualdade social, o que lhe confere status de efetivo instrumento de viabilização do exercício da democracia e do desenvolvimento sustentável, por meio da execução de seus quatro pilares: (a) o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, observando, em especial, princípios e normas internacionais do trabalho, como a liberdade sindical e a erradicação de todas as formas de discriminação; (b) a garantia de emprego digno; (c) a proteção social e (d) o diálogo social.”

produtiva ou de prestação de serviços do contratante não afronta a ordem constitucional, no Brasil?

Até que se comprove que há condições de acesso geral a oportunidades de trabalho para quem decidir se submeter à imposição do mercado voltada à pejetização, claramente pautada pela busca de redução de custo da *mão-de-obra* para o tomador do serviço, o alargamento da pejetização representa inequívoco risco aos direitos fundamentais e sociais dos cidadãos brasileiros, o que não pode ser admitido. Há de se lembrar que o direito ao trabalho é garantido no art. 6º da CRFB e permeia o texto constitucional com força principiológica. Ademais, não se olvide que o próprio Direito do Trabalho experimentou desenvolvimento histórico em razão da constatação de que o liberalismo desmedido não se coaduna com a realidade de relações caracterizadas por tamanha discrepância de *forças* entre os contratantes (tomador e prestador do serviço). Reunidos os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, por mais que, sob o prisma da análise do contrato *dito* empresarial se conclua que estão preenchidos os requisitos para a sua validade, há de se prestigiar a realidade: o vínculo de emprego foi formado e não há relação empresarial. Defender-se caminho distinto do aqui proposto pode conduzir ao afastamento do direito ao trabalho decente (qualificado, pois, por assegurar condições mínimas de respeito à dignidade da pessoa humana trabalhadora), com desdobramentos sociais e econômicos absolutamente preocupantes.

4 Breves notas sobre os sentidos do trabalho decente e o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 das Nações Unidas

A noção de *trabalho decente*, expressão cujo conceito formalizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999, remete à promoção de oportunidades para que homens e mulheres possam prestar:

[...] trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas”, emerge como “condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (Organização Internacional do Trabalho, [202?]).

Como destacado pela OIT, a noção de *trabalho decente* ostenta posição de centralidade para que se alcance o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8, definido pelas Nações Unidas, voltado à promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, com acesso ao emprego pleno e produtivo, além de ser mencionado ele próprio, trabalho decente, como objeto do referido objetivo (Nações Unidas Brasil, 2015).

Nesse sentido, traz o ODS 8, item 8.5: “Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.” Dispõe, ainda, que é objetivo para desenvolvimento sustentável a redução substancial da proporção de jovens sem emprego, educação ou formação, o que deveria ter se dado até 2020 (item 8.6), além da tomada de medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado e as piores formas de trabalho infantil até 2025 (item 8.7) e, finalmente, atuar na proteção dos direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os migrantes e as pessoas em empregos precários (item 8.8).

Nota-se que, ao tratar de trabalho decente, as Nações Unidas o vinculam, no ODS 8, ao modelo do contrato de emprego, cientes da realidade de que, no atual estágio da economia, não há como impor a cada trabalhador a solução do empreendedorismo, já que as precárias condições econômicas e patrimoniais, não raro, conduzem a um tipo especial de *quase* escravidão: a supressão da liberdade ditada pela necessidade da conquista do mínimo essencial à (sobre)vivência digna, de modo a impedir a sua resistência a iniciativas patronais de imposição de expedientes como a pejotização, por exemplo.

5 O processo de desumanização provocado pelo movimento de valorização da *pessoa empreendedora*

O trabalho humano, como visto, é base da ordem social e econômica brasileira, e carrega valor de tamanha relevância que foi erigido a princípio fundamental da República Federativa do Brasil, de modo a consistir em objeto de indispensável proteção especial.

Como visto, da conquista de condições ambientais e econômicas que permitam a caracterização do *trabalho decente* depende a efetiva consagração do protoprincípio da dignidade humana, pois, do contrário, estabelecer-se-á paradoxo insuperável, já que o trabalho passaria a ser

fator de degradação da saúde, da segurança e de outros tantos direitos sociais para os quais é vocacionado a servir como instrumento de conquista.

Por isso, o exercício do poder de organização, expressão parcelar da direção patronal da relação de trabalho, há de se dar tendo em vista não apenas as posições e até os interesses do empreendedor, mas, também, de todos aqueles cuja força laboral tenha sido contratada para fim de realização da atividade do tomador dos ditos serviços.

A constatação histórica da instalação de quadros de exploração desmedida da mão de obra humana por tomadores que a consideram unicamente como *custo* ou como mero *fator de produção* (equiparável à matéria prima e à tecnologia), conduziu à conscientização da necessidade de intervenção protetiva. Esse quadro serviu ao advento de instrumentos de intervenção básica do Estado¹³ (ou *dirigismo contratual*¹⁴) sobre a relação contratual de trabalho, mesmo nos casos em que estabelecida e desenvolvida entre particulares.

Desse modo, a partir da verificação e da organização de bases principiológicas tendentes ao estabelecimento de uma espécie de *rede protetiva* aos trabalhadores, reconhecidos como integrantes de grupo vulnerável diante do poder patronal, surgiram normas próprias a serem aplicadas às relações laborais, para garantir o equilíbrio dessas frente à supremacia econômica do tomador dos serviços.

De início, a fixação do trabalhador a uma fonte de renda suficiente à salvaguarda de condições dignas de vida, obtida como contrapartida a labor prestado em ambiente equilibrado, erigiu-se em meta a ser alcançada na ordem brasileira. A acima mencionada intervenção do Estado nas liberdades contratuais, em matéria trabalhista, então, serviu ao estabelecimento de limites que alcançaram a indisponibilidade de direitos (Plá Rodrigues, 2015, p. 145-149), a bem de proteger o trabalhador da pressão do detentor dos meios de produção ou prestação de serviços. Assim, o modelo laboral do *emprego* se estabelece como forma mais segura de acesso ao trabalho decente, ensejador de razoável proteção social.

A busca pela redução dos custos empresariais, contudo, ao longo do tempo, fomentou o exercício da criatividade dos empreendedores, voltada ao advento de “soluções” para os impactos legais da proteção

13 Sobre a intervenção básica do Estado nas relações de emprego, vide: Garcia (2012, p. 34-35).

14 Sobre o dirigismo contratual, vide: Fachin (2013, p. 127).

social aos trabalhadores, desencadeadores de obrigações trabalhistas, ambientais, tributárias e previdenciárias específicas.

Das propagadas *parcerias* à contratação de *trabalho autônomo*, a formatação de modelos de contrato que partam do pressuposto da *falta de subordinação* não consiste em iniciativa desconhecida no mundo do trabalho. Pretende-se o estabelecimento de critérios a serem observados que, no plano da aparência, indiquem a existência de relação contratual *entre empreendedores*, atrativa da aplicação dos princípios e regras regentes dos contratos empresariais ou, quando menos, civis, pautados, como se sabe, pelo paradigma da *paridade* entre os contratantes.

O problema imediato decorrente da dita (e pressuposta) paridade é bastante claro: uma vez considerada presente, tal característica, a bem da liberdade contratual e da própria função social do contrato, coloca óbices ao movimento de intervenção básica do Estado na dita relação – afinal, tem-se como inexistente qualquer vulnerabilidade que possa legitimamente justificar o dirigismo contratual.

Nesse sentido, encontra-se disposto no Código Civil brasileiro, no art. 421, parágrafo único, que: “Nas relações privadas, prevalecerão o princípio da intervenção mínima e a excepcionalidade da revisão contratual.” O referido texto foi introduzido pela Declaração de Direitos de Liberdade Econômica (Lei n. 13.874/2019), que, indo além, também trouxe ao conjunto normativo positivado no Código Civil (no texto do art. 421-A) a presunção de paridade e simetria acima apontada.¹⁵

Ocorre que, na prática, muitas das ditas *parcerias* são marcadas por pessoalidade e subordinação, da mesma forma que se dá com considerável parte dos contratos formalmente celebrados sob a afirmação da existência de autonomia do prestador dos serviços. É possível constatar que, ao longo dos tempos, as relações laborais e as causas que chegaram à Justiça do Trabalho, em número bastante considerável, apontam para diversas situações de violação estrutural do modelo protetivo aos trabalhadores.

15 A Lei n. 13.874/2019 introduziu o dito texto no Código Civil, como art. 421-A, *verbis*: “Os contratos civis e empresariais presumem-se paritários e simétricos até a presença de elementos concretos que justifiquem o afastamento dessa presunção, ressalvados os regimes jurídicos previstos em leis especiais, garantido também que: I - as partes negociantes poderão estabelecer parâmetros objetivos para a interpretação das cláusulas negociais e de seus pressupostos de revisão ou de resolução; II - a alocação de riscos definida pelas partes deve ser respeitada e observada; e III - a revisão contratual somente ocorrerá de maneira excepcional e limitada.”

Por *violação estrutural do modelo protetivo aos trabalhadores* entende-se, aqui, a situação reiterada e premeditada, fruto da criatividade dos contratantes de serviços, no sentido de estabelecer descritivos próprios tendentes a tornar obscura a constatação da reunião dos requisitos da relação de emprego. Com isso, no seio das relações econômicas, a *estrutura* estabelecida para a contratação do serviço humano subordinado ao contratante passa a ser permeada por modelos criados não pelo legislador, mas para fim de superar a base protetiva social. A proteção aos trabalhadores, juridicamente garantida a partir da constatação das exigências econômicas e sociais para o melhor e mais adequado caminhar no sentido da conquista dos objetivos constitucionais no tocante ao remodelamento da sociedade (como, por exemplo, a conquista de uma sociedade livre, justa e solidária, livre de preconceitos e discriminações, à vista do disposto na CRFB, art. 3º, I e IV), deixa de ser considerada. Prestigia-se, ao contrário, a maximização dos possíveis resultados positivos da iniciativa econômica, de modo a tratar o trabalho humano como elemento desconectado dos direitos da personalidade e, assim, dos direitos fundamentais garantidos à pessoa humana, bem como da condição de cidadão ostentada por cada obreiro. Equiparado a *coisa*, como meio de produção tal qual o é a matéria prima e a tecnologia, a pessoa trabalhadora tem o valor do seu labor reduzido a mero fator de *custo*, desconsiderado, assim, que se trata de expressão da personalidade, dotado de alta carga existencial.

Logo, iniciativas estruturadas na utilização do modelo de *parcerias* e na disciplina jurídico-normativa do contrato de prestação de serviços (Código Civil, arts. 593 a 609), por exemplo, quando não pautadas pela efetiva existência da conjugação de interesses de empreendedores verdadeiramente autônomos, livremente negociados no sentido de conduzir à convergência daqueles, não passam de meios previamente estabelecidos, largamente difundidos e repetidamente adotados para *mascarar a realidade*¹⁶. Ignora-se a existência clara de labor por pessoa natural subordinada ao efetivo empreendedor, de modo pessoal, oneroso e subordinado, marcado pela alteridade (ou seja, pela absorção de todos os riscos do empreendimento pelo empreendedor,

16 Como bem destacado por Valdir Florindo (2025), ao afirmar: “Qualquer engenho societário erigido para mascarar a subordinação – tal como a pejotização – colide frontalmente com esse comando e autoriza, processualmente, o levantar do véu corporativo para restaurar a verdade substancial.”

de maneira que o trabalhador participe da relação em questão unicamente com a sua força vital, essencial e personalíssima, externada na forma de trabalho). Ignora-se, assim, a existência de vínculo de emprego.

O defeito do negócio jurídico, aqui, é inegável, e essa realidade deve ser considerada na análise da validade dos contratos de prestação de serviços formalmente celebrados entre pessoas jurídicas. Caso o trabalhador não tenha compreendido o que lhe foi imposto, ou seja, haja registro formal de conteúdo divergente da realidade vivenciada ao longo da relação laboral (de afirmação de autonomia frente à realidade da subordinação, por exemplo), estar-se-á diante de clara hipótese de *erro* ou até de *dolo*, a sujeitar o negócio em questão à anulação, na forma do Código Civil, arts. 138 a 144; 145 a 150; 178, II.

De outro lado, caso haja consciência do trabalhador de que aceitou a formalização de contrato, com descritivos distintos da realidade, apenas pelo temor imposto pelo empreendedor tomador do seu serviço, no sentido de que, caso não se curvasse a tal ordem de exigência, seria rompida a relação laboral, ter-se-á inegável *coação* (Código Civil, arts. 151 a 155), a também sujeitar o contrato à anulação. Pontue-se que o prazo decadencial para as medidas tendentes à dita forma de invalidação somente tem início após a cessação do quadro de coação, o que apenas ocorre após finda a relação de trabalho viciada (Código Civil, art. 178, I).

Agregue-se, outrossim, a violação à boa-fé objetiva, pela falta de lealdade do empreendedor frente ao trabalhador quando da imposição de tais modelos distintos do encontrado no contrato de emprego. Como se sabe, a conduta humana violadora dos deveres anexos à boa-fé objetiva atrai a ilicitude para o ato (Código Civil, art. 187), de maneira que não pode beneficiar o agente que o praticou, por força do que dita o conceito parcelar conhecido como *tu quoque*¹⁷.

Nota-se, portanto, que há fundamentos suficientes para conduzir à invalidação do contrato de trabalho autônomo ou similares que vão muito além do que trazem os incisos do art. 104 do Código Civil - mesmo diante de eventual consolidação de entendimento no sentido do deslocamento da competência à Justiça Estadual para fim da análise da questão pertinente à declaração de existência de invalidade do contrato

17 Sobre o referido conceito, vide: Farias; Braga Netto; Rosenthal (2021, p. 769). Vide, também: Valdir Florindo (2025)..

de prestação de serviços celebrado formalmente entre pessoas jurídicas (pejotização)¹⁸.

De outro lado, não se pode ignorar que a análise meramente formal do contrato, pautada nos requisitos de validade do negócio jurídico, atrai outros problemas que estabelecem um quadro paradoxal injusto e insuperável.

Ocorre que tal via se pauta, essencialmente, na premissa de que há contrato *empresarial* celebrado e que, portanto, exige sua *invalidação* para que se possa afastar a imperatividade decorrente do princípio da sua força obrigatória. Sendo assim, de rigor a análise da reunião, ou não, dos seus requisitos legais de validade (a iniciar pelo disposto no Código Civil, art. 104, I a III, passando pelo trazido no art. 166, incisos, entre outros).

A dita premissa, contudo, ignora que não se está, propriamente, diante de relação entre empreendedores que buscam a convergência dos interesses ditados por suas atividades empresariais. Na verdade, o que se tem, em considerável parte das vezes, é pura relação de trabalho, entre *um* empreendedor e *um* trabalhador. Nota-se que uma das partes da relação contratual a ela adentra e dela participa oferecendo unicamente sua força de trabalho, de modo pessoal e efetivamente subordinado, em razão da sua inserção no modelo produtivo ou de prestação de serviços organizado unilateralmente pela outra parte (o empreendedor)¹⁹. Portanto, não há relação *empresarial*, mas, inclusão de pessoa humana trabalhadora na dinâmica organizacional de *uma empresa*²⁰. De outro lado, se o labor for também caracterizado pela não eventualidade e pela alteridade, estarão reunidos os requisitos legais e não haverá como negar a existência de relação empregatícia.

Por isso, um dos mais relevantes princípios do Direito do Trabalho, ditado pelo reconhecimento do que ocorre no mais das vezes, é o da *primazia da realidade*, prestigiado pelo disposto na CLT, no art. 9º.²¹

18 Entendimento que, entende-se, colidiria com o disposto no art. 114 da CRFB.

19 Eis a chamada *subordinação estrutural*, tão conhecida por aqueles que se dedicam aos estudos de Direito do Trabalho.

20 Como destacado por Valdir Florindo (2025), talvez não haja relação de emprego, mas haverá relação de *trabalho* (e não civil-empresarial, anota-se) “*se o serviço for prestado diretamente por uma pessoa, sem estrutura empresarial real*”.

21 Como afirmam Marcelo José Ladeira Mauad e Nei Frederico Cano Martins (2008, p. 50), na esteira de Mário De La Cueva: “O contrato de trabalho é o chamado contrato realidade (Mario De La Cueva). Constitui um dos mais importantes axiomas do Direito do Trabalho, reconhecido em vários países como um dos pilares do juslaboralismo. Dá grande relevo aos aspectos da

Vale observar que a fixação da realidade como vetor de direcionamento da análise de fundo da relação de trabalho para verificar as suas reais feições remete ao mínimo exigível para que se chegue a conclusões justas no tocante às relações intersubjetivas e, assim, à conformação adequada da dinâmica social à vontade da lei.

Ora, como admitir que há uma relação *entre empresas* se, a rigor, somente existe *uma atividade empresarial* ou *um núcleo de atividades empresariais reunidas* sob a direção de apenas *uma das partes* da relação contratual? Vale lembrar que o Código Civil circunscreve a condição de *empresário* a quem “exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços” (art. 966, *caput*). Nela não se encaixa aquele que *presta serviços para que outrem assim atue*, integrado no processo produtivo ou de circulação de bens e serviços organizado e desenvolvido pelo seu contratante. Por isso, nesses casos, há apenas *um* empresário.

Evidencia-se que, em tais situações, por mais que a manifestação formal de vontade, expressa no instrumento de contrato firmado pelas partes, remeta à celebração de contrato entre agentes dotados de autonomia, movidos pela convergência de interesses livres, tal quadro não pode se sobrepor à realidade subjacente e efetivamente descritiva da verdade dos fatos. Entender de modo diverso conduziria, por certo, ao império da *forma* ou, pior, da *fantasia* sobre a *verdade*, com o que não se coaduna o primado da justiça social.

Constata-se, outrossim, um quadro ainda mais grave, pois, o dito desvirtuamento da realidade, ao ser prestigiado, acaba por maximizar as vantagens da parte ordinariamente dotada de melhores condições econômicas, e, assim, de maior potencial de imposição da vontade, sobre a outra que, vulnerável, acaba subjugada. Assim, se é verdade ser necessário o respeito ao ditado pelos princípios da autonomia privada e da força obrigatória dos contratos, não menos verdade há

realidade, da efetiva prestação dos serviços, acima do que dispõem os contratos e os textos formais. Refere que a existência de uma relação de emprego depende não do que as partes pactuaram, mas da situação real em que o trabalhador se veja colocado. Se as estipulações consignadas no contrato não correspondem à realidade, carecerão de qualquer valor jurídico. O art. 9º, da CLT, é essencialmente útil na aplicação do preceito da primazia da realidade nas relações de trabalho.” Trata-se de *princípio*, de modo que a tentativa de sua superação consiste em afronta direta e imediata à essência da ciência do Direito do Trabalho, com o retorno das condições de tratativas entre quem contrata e quem é contratado para prestar serviço humano retrocedam aos tempos da hiperexploração ditada pelo descompasso, ainda existente, entre o *poder econômico* de quem tem a oportunidade para trabalho e a *necessidade* de quem apenas tem a força de trabalho e precisa prover o sustento próprio e familiar.

no fato de que a pessoa humana vulnerável, por desprovida de meios ou de posição jurídica asseguradora de fonte de subsistência pessoal e familiar digna, torna-se absolutamente fragilizada diante do poder do empreendedor.

Para além disso, a construção de um cenário estrutural nesse sentido conduz a uma espécie de prática que *solidariza* tal ordem de conduta e faz com que se torne cada vez mais efetiva pela inviabilização de outros caminhos aos trabalhadores. Esses, ao baterem em qualquer das possíveis portas de acesso ao trabalho, tendem a encontrar as mesmas condições de exploração, não raro conducentes à precarização da proteção social mínima exigida para que se tenha a conquista do que se entende como *trabalho decente*. Valoriza-se a *livre iniciativa*, mas não de modo coordenado e equilibrado com o *valor social do trabalho*. Ao contrário, tudo se daria de maneira a ignorá-lo ou, até, sufocá-lo, em colisão com o princípio fundamental previsto na CRFB, art. 1º, IV, e com as bases da ordem econômica (CRFB, art. 170) e social (CRFB, art. 193) brasileira.

Entre os desdobramentos de tais métodos ou iniciativas criativas, destaca-se a chamada *pejotização*, sobre a qual há de se tecer mais algumas breves considerações.

6 A *pejotização* e sua feição desumanizadora das relações de trabalho

O trabalho é *direito humano*, como claramente disposto na DUDH, art. 23.1. Consiste, também, em *direito fundamental*, assegurado na ordem constitucional brasileira (CRFB, art. 1º, IV, 6º, 170 e 193) e ao qual é atribuído papel verdadeiramente basilar.

Sendo assim, diante da celebração de contrato que tenha por objeto a prestação de trabalho humano com pessoalidade e subordinação, nada justifica a imposição à pessoa natural da constituição de corporação para tanto. Ora, se o direito de acesso a oportunidades de *trabalho* é titularizado pela *pessoa humana*, o que justifica o seu afastamento da relação contratual, em cessão da posição para uma *pessoa jurídica*? Pior: o que justifica *condicionar* a contratação de serviço pessoal e subordinado à constituição de pessoa jurídica com quem contratar? Nada se presta a uma justificativa legítima.

Aliás, sabe-se que, no ordenamento legal, encontra-se importante critério de interpretação da lei, carregado na Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), art. 5º, qual seja, a busca do sentido valorativo (exigências do bem comum) e teleológico (fins

sociais) da norma para fim da concretização de sua interpretação, viabilizadora da sua aplicação pelo julgador frente às peculiaridades do caso concreto.

Por isso, torna-se relevante a verificação do sentido valorativo e da finalidade do instituto da *pessoa jurídica* para a definição dos limites da sua atuação. Ralpho Waldo de Barros Monteiro Filho (2018, p. 89) afirma que a corrente sobre a natureza jurídica do ente moral que mais se afina ao disposto no art. 45, do Código Civil, é a da *realidade técnica*. Explica que:

De acordo com ela, a pessoa jurídica existe autonomamente, como sujeito de direito, não se confundindo com os seus membros. E isso acontece como expediente técnico-jurídico com o intento de a ela possibilitar justamente a sua atuação como sujeito de direito. A teoria prega, pois, a completa separação entre pessoa física e pessoa moral. A vontade e patrimônio desta não se confundem com os daquela.

Portanto, nota-se que o advento da *pessoa jurídica* remete, em especial, à busca de incentivo à atividade econômica pela via da separação patrimonial e de responsabilidades em relação aos seus sócios ou aos integrantes de seus quadros, de modo a garantir segurança e incentivo ao empreendimento ou ao desenvolvimento de atividades relevantes, no mais das vezes geradoras de oportunidades de trabalho, hipóteses de incidência tributária e contribuições necessárias ao adequado custeio da seguridade social.

A pessoa jurídica não se presta, contudo, à tomada de posição essencialmente pertencente à pessoa natural. Se há mero exercício de atividades de dispêndio de energia pessoal voltada ao atendimento do necessário ao desenvolvimento de atividade econômica pertencente e dirigida por outra pessoa, não há relação empresarial. Logo, nada justifica a utilização, pelo prestador do serviço, de pessoa jurídica para tanto: o trabalho não é direito titularizado por *pessoa jurídica*, mas, por *gente*, por *pessoa natural* que depende de tal via para a conquista de riqueza minimamente suficiente à aquisição do mais que integra o mínimo existencial (os direitos sociais elencados na CRFB, art. 6º).

Conscientizar-se disso leva à conclusão de que a *pejotização* acaba, no mais das vezes, por consistir em efetivo *contrassenso em si*. Adotar a técnica de *impor à pessoa natural* que se apresente formalmente como *pessoa jurídica*, apenas para viabilizar a redução de custos empresariais e a maximização de lucros do empreendedor, com, ainda, acréscimo de

despesas e redução de proteção social, consiste em legitimar a coação moral e ignorar a vulnerabilidade historicamente conquistada e que justificou toda a estruturação de um ramo específico do Direito: o tão belo e essencial Direito do Trabalho.

Mais do que isso. A redução do número de vínculos de emprego, para o que fortemente contribui o movimento crescente de iniciativas de *pejotização*, conduziu a perdas extremamente expressivas no que se refere às fontes de custeio para a manutenção da rede brasileira de inclusão e de proteção social, como antes já apontado.

Para fim da reflexão aqui proposta, mostra-se relevante considerar os resultados de estudo realizado pela Fundação Getúlio Vargas, divulgados na Nota Técnica sobre os impactos da *pejotização* sobre a arrecadação tributária subscrita por Nelson Marconi e por Marco Capraro Brancher (2024). Na referida Nota, a FGV indica que:

Se os trabalhadores por conta própria que foram incorporados no mercado de trabalho após a promulgação da reforma trabalhista tivessem sido contratados como celetistas, calculamos que a arrecadação tributária teria sido pelo menos 89 bilhões superior à observada (caso fossem empregados em empresas do Simples Nacional), ou de 144 bilhões (caso fossem empregados em empresas do Lucro Real ou Lucro Presumido), considerando os valores acumulados entre 2018 e 2023. Estes valores representam, respectivamente, cerca de 6,2% ou 3,8% da arrecadação pública federal de 2023.

O mais preocupante, contudo, encontra-se nas projeções de evolução do mencionado quadro. Marconi e Brancher (2024) afirmam que, se a *pejotização* alcançar 50% da força de trabalho atualmente "com carteira assinada", de modo que a respectiva quantidade de trabalhadores passe a atuar "como conta própria formal, isto é, seja *pejotizada*", haveria redução na arrecadação federal correspondente a 16,6% do número obtido em 2023, já que "a perda arrecadatária seria da ordem de 384 bilhões de reais por ano." Para além de perdas nas contribuições previdenciárias e tributos federais, a ampliação da *pejotização* alcança o FGTS. O mesmo estudo traz a estimativa de que, desde 2018, mais de 15 bilhões de reais deixaram de ser depositados, "com impactos significativos para o financiamento de importantes políticas públicas como programas habitacionais, saneamento e mobilidade urbana." A explicação é simples: a migração

de trabalhadores da condição de empregado para o que resulta da pejetização retira dessas pessoas direitos a verbas que compõem base de cálculo de tributos, contribuições previdenciárias e depósitos fundiários. Por isso, compreende-se o esclarecido no dito estudo da FGV, *verbis*:

Com este estudo, buscamos demonstrar que a eventual substituição do regime celetista, de forma fraudulenta, através da aqui intitulada 'pejetização', ao longo do tempo, provocará efeitos deletérios sobre a receita fiscal, prejudicando tanto o financiamento do regime previdenciário como a própria capacidade do Estado de realizar políticas públicas (Marconi; Brancher, 2024).

Percebe-se, pois, que, além de contraditória com as finalidades do instituto da pessoa jurídica e divorciada do que as exigências do bem comum apontam com relação ao seu papel na sociedade, em afronta ao disposto na LINDB, art. 5º, a pejetização conduz a perdas que representam inequívoca violência a diversos direitos humanos, reiterados na ordem constitucional brasileira como direitos fundamentais.

Nesse sentido, o direito ao trabalho decente é o primeiro a ser alcançado. A utilização de mera ficção jurídica para a redução de direitos de pessoas que têm em sua realidade cotidiana de vida condições laborais idênticas às vivenciadas por outras, respeitadas como *empregadas*, fere de modo absolutamente letal o direito humano previsto no art. 22, parte final, da DUDH, por exemplo. Se o trabalho é meio para o desenvolvimento e a afirmação da personalidade humana, a pejetização, ao ignorar a condição da pessoa trabalhadora e impor que se apresente como pessoa jurídica, a *desumaniza*, relativiza a importância dos elementos que a caracterizam como ser único que se expressa por meio dos traços de sua personalidade. Omite-se até mesmo o seu nome, importantíssimo direito da personalidade (Código Civil, arts. 16 e seguintes, entre outros), substituído que é pelo uso de nome empresarial. *A ficção se sobrepõe ao ser*, no aspecto mais existencial do que a sua humanidade dita, e, pior, sem qualquer contrapartida efetiva que assim o justifique, pois, no mais das vezes, o que se tem é a redução de vantagens para a sociedade, com o enfraquecimento das fontes de custeio previdenciário, do recolhimento de tributos e até de depósitos direcionados a contas vinculadas ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, entre outras. No plano pessoal, aclara-se a condição de vítima da pessoa humana trabalhadora, que também sofre redução

no conjunto de instrumentos voltados à sua proteção social, e, ao final, fica desprovida até de acesso à indenização pela supressão imotivada da sua fonte de sustento (não há direito à indenização pela dispensa arbitrária, por exemplo, ou mesmo seguro-desemprego e liberação das quantias vertidas ao FGTS). Retira-se da pessoa trabalhadora, outrossim, a garantia de rendimentos mínimos e de reajuste periódico, relegada a situação à mesa de negociação na qual, vulnerável, acabará por se curvar à situação de supremacia que, não raro, caracteriza a posição do tomador.

Deixa-se de considerar, assim, os direitos previstos na DUDH, nos arts. 23.3 e 25.1, entre outros, conducentes ao reconhecimento de que é devida a toda e qualquer pessoa humana a remuneração segura e adequada, que permita uma vida marcada pelo acesso à educação, à saúde, ao lazer, à moradia, à alimentação equilibrada, à tecnologia (*internet* e inteligência artificial), entre outros itens.

De causar espanto o quanto se passou a ignorar conquistas históricas, em retrocesso que impulsiona para antes do final do século XVIII, no qual, por força da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, se garantiu o trabalho livre, vedada a coisificação humana, com expressa menção ao impeditivo da pessoa vender-se ou ser vendida (XVIII). Nesse passo, não há como admitir que, em pleno século XXI, cogite-se o alargamento da admissão de licitude de contratações voltadas à pejetização, com o intuito claro de afastar as garantias do modelo de emprego e beneficiar tão somente o empreendedor. A manifestação de vontade do trabalhador, nesses casos, é viciada pela necessidade ou pela ilusão a ele vendida, no sentido de seu ingresso no grupo de empreendedores, com maiores liberdades e mais amplos horizontes de lucros e outras vantagens. Continua, o trabalhador, prestando serviços pessoais, subordinado ao poder diretivo do tomador do seu labor e de modo não-eventual: apenas perdeu a proteção social conquistada a duras penas, pela luta de tantas gerações de trabalhadores, pelo movimento sindical e pela intervenção básica do Estado. Muda-se o *rótulo*, de modo divorciado das razões de ser da criação e da admissão do instituto da pessoa jurídica, mantendo-se, no cerne, o labor de uma pessoa específica, humana em seu todo, iludida pelo discurso fomentado na ordem do dia ou temerosa quanto ao seu futuro. De um modo ou de outro, vítima de um sistema que não perdoa.

Sendo assim, evidencia-se que urge o incremento de atenção geral, quer dos operadores do Direito, quer de quaisquer outros atores sociais,

para o avanço da pejetização, o que reforça a necessária preocupação com os destinos do tema, em especial frente ao enfrentamento da questão posta sob número 1.389 na tabela de repercussão geral do Supremo Tribunal Federal (STF).

O *leading case* consiste no Agravo em Recurso Extraordinário 1532603, que tem como relator o Ministro Gilmar Mendes, assim descrito pelo STF:

Recurso extraordinário que discute, à luz do entendimento consolidado na ADPF 324, a licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica para a prestação de serviços, bem como o ônus da prova relacionado à alegação de fraude na contratação civil. Preliminarmente, será analisada a competência da Justiça do Trabalho para julgar as causas que tratam da existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços (Brasil, 2025).

O tema remete à análise da *fraude na contratação civil*. Parte de equívoco na premissa, pois, a ADPF 324 não tratou de *pejetização*, caracterizada pela imposição de constituição de pessoa jurídica pelo trabalhador para fim de com essa o tomador do serviço formalmente contratar. A referida realidade não se mostra necessariamente presente nos casos de *terceirização*, instituto sobre o qual se tratou na referida ação. Logo, a conclusão adotada no Tema 725 do STF tem reduzida relevância para o exame do Tema 1.389.

Outro aspecto relevante extraído da descrição dada à questão central do Tema 1.389, pelo STF, é o de que a premissa da análise determinada pela afetação, no caso de *pejetização* e da forma como havida, é a existência de uma contratação civil, cuja validade é colocada em dúvida. Foi adotado, pois, como prisma de observação, a relação *civil* e não a relação *de trabalho*, o que, com o devido respeito, não está correto, sendo de rigor a alteração do ângulo pelo qual se vislumbra a questão.

Nota-se que, se analisada a relação em sua essência, à luz do que dita a realidade, diante de postulação pautada no reconhecimento da existência de relação de emprego e de pejetização indevida (fraudulenta), a base normativa aplicável de modo imediato consistirá no disposto nos arts. 2º e 3º da CLT. De outro lado, se considerada primeiramente a relação como de natureza civil e a verificação da reunião de requisitos para a sua invalidação, provavelmente partir-se-á

para o disposto no art. 104 e, depois, no art. 166, ambos do Código Civil, por exemplo.

A existência de agente capaz, objeto lícito (possível, determinado ou determinável) e a adoção de forma prescrita ou não defesa em lei, elementos validadores do negócio jurídico se considerada a teoria geral do Direito Privado e a relação contratual de natureza civil-empresarial como objeto de análise primária, não conduz à constatação da realidade. Isso porque é absolutamente possível que todos os ditos requisitos estejam reunidos, mas que, no plano da verdade, encontre-se pessoa humana não empreendedora que, embora tenha constituído pessoa jurídica e por ela contratado com o tomador dos seus serviços, labore para esse de modo não eventual, com pessoalidade e subordinação, mediante salário e por conta e risco daquele a quem entrega a sua força de trabalho. Logo, o afastamento do vínculo de natureza trabalhista terá ocorrido apenas no plano formal, afinal, inexiste relação entre *duas empresas* se apenas uma das partes desenvolve atividade empresarial. A entrega de labor, nas ditas condições, conduz ao necessário reconhecimento de que existe, no caso, contrato de emprego: nada diferente disso.

Caso se considere, como aqui se propõe, que, diante da alegação de que existe relação de emprego, na realidade, há de se ter, primeiramente, a verificação dos requisitos de existência dessa – e não dos pressupostos de validade de qualquer negócio jurídico -, construir-se-á naturalmente resposta à outra questão contida no tema, pertinente à competência para conhecer e julgar os pedidos deduzidos por trabalhadores que busquem a declaração judicial de existência do vínculo empregatício sob a alegação de *fraude*, decorrente de pejetização: somente pode ser entregue à Justiça do Trabalho, sob pena de inegável afronta ao disposto na CRFB, art. 114, I. Aliás, nada mais adequado em um modelo constitucional que, na organização do Poder Judiciário, consagra uma justiça especializada, em reconhecimento das peculiaridades, da relevância e do volume de questões conflituosas de ordem trabalhista levadas ao Estado-juiz para fim de solução, a exigir a prestação de tal atividade jurisdicional por magistrados altamente qualificados nas especificidades desse tão importante recorte das relações desenvolvidas na sociedade brasileira: os vínculos estabelecidos em razão e para fim do trabalho e da conquista de seus desideratos na ordem brasileira. O deslocamento da dita competência para a respeitável Justiça Estadual, de toda sorte e ao que entendemos, consistiria em verdadeiro contrassenso com a arquitetura constitucional do Poder Judiciário brasileiro.

Ao exposto, some-se o já exposto acerca do contrassenso que marca o instituto da pejotização frente às reais razões da admissão da figura da pessoa jurídica e à sua importância na sociedade, o que, por si, aponta para a inadmissibilidade de tal expediente como algo legítimo e regular.

Como se vê, consideradas as exigências do bem comum, a finalidade do instituto da pessoa jurídica, a tutela do respeito à dignidade humana e, assim, dos direitos sociais assegurados constitucionalmente, e o mais aqui exposto, não há espaço para se admitir que a solução do tema referido se dê no sentido de legitimar o alargamento da pejotização, equipando-a, de modo absolutamente equivocado, à terceirização, e aproximando da solução dessa relevante questão o já consolidado no tema 725, também da tabela de repercussão geral do STF. Terceirizar não conduz à imposição de práticas que visam, como ensina Valdir Florindo (2025), “eliminar a relação de emprego, camufluando-a sob a aparência de autonomia empresarial” – ao contrário do que se tem na pejotização.

7 Conclusão

Afinal de contas, no Brasil, há licitude da pejotização das relações de trabalho?

Pois bem. Se *pejotizar* for considerado sinônimo de contratar prestação de serviços com pessoa jurídica que a ofereça no mercado, previamente criada, em relação efetivamente paritária, a princípio, nada há que possa impedir. Ocorre que *pejotizar* não é isso. Consiste, de acordo com o que a morfologia da palavra sugere²², na prática de impor aos empregados a constituição de pessoa jurídica para celebração de contrato com essa, como condição para a celebração ou a manutenção da relação de trabalho (no que há verdadeira coação e, assim, defeito do negócio jurídico, mesmo sob o prisma do que traz o texto do Código Civil em vigor). Nela, promove-se a já referida alteração fraudulenta da realidade, o que macula a validade do formalmente contratado. Constatado, no caso concreto, que o trabalhador presta serviços com pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade, alteridade e subordinação, ou seja, preenchidos os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, aclarada estará a existência inafastável de relação de emprego, independentemente da existência ou não de contratação formal entre

22 Valdir Florindo (2025) afirma que o sufixo – *ização* já remete à transformação artificial de uma realidade.

pessoas jurídicas. Da mesma forma, inexistente atividade empresarial específica por parte da contratada, limitada a sua atuação no mercado à prestação de serviços subordinados a outrem, por uma pessoa natural atrelada à sua estrutura (seja sócio ou empresário individual), de modo não-eventual e com pessoalidade, estará caracterizada a relação de emprego.

Entendimento em contrário significaria divórcio com relação à realidade, o que não pode ser admitido pelo Direito e, assim, pelo Judiciário brasileiro.

Por isso, o prisma inicial a ser adotado para a análise de tal tema é o da verificação do preenchimento de tais requisitos – e não o das exigências legais de validade do contrato civil-empresarial –, o que traz a competência para conhecer e julgar os pedidos de reconhecimento de vínculo pautados na alegação de que houve pejetização – prática artificial lesiva aos direitos dos trabalhadores – à Justiça do Trabalho (CRFB, art. 114, I).

Referências

BRASIL, Cristina Indio do. Renda domiciliar *per capita* chega a R\$ 2.316 em 2025, diz IBGE. *Agência Brasil*, Rio de Janeiro, 27 fev. 2026. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2026-02/renda-domiciliar-capita-chega-r-2316-em-2025-diz-ibge>. Acesso em: 16 mar. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Tema 1389 de Repercussão Geral*. Competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços; e a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade. Relator: Min. Gilmar Mendes, 12 de abril de 2025. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/tema.asp?num=1389>. Acesso em: 14 mar. 2026.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. *Retrato dos rendimentos do trabalho: resultados da PNAD Contínua do primeiro trimestre de 2025. Carta de Conjuntura: Nota de conjuntura 21*, Brasília, DF, n. 67, 2º tri. 2025. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2025/06/retrato-dos-rendimentos-do-trabalho-resultados-da-pnad-continua-do-primeiro-trimestre-de-2025/> Acesso em: 12 mar. 2026.

FACHIN, Melina Girardi. O desenvolvimento das relações trabalhistas e a eficácia dos direitos humanos: uma aproximação evolutiva. In: TEPEDINO, Gustavo; MELLO FILHO, Luiz Phillipe Vieira de; FRAZÃO, Ana; DELGADO, Gabriela Neves (coord.) *Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Civil*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013. p. 113-130.

FARIAS, Cristiano Chaves de; BRAGA NETTO, Felipe; ROSENVALD, Nelson. *Manual de direito civil: volume único*. 6. ed. Salvador: JusPodivm, 2021.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco; FERREIRA, Renata Marques. *Direito ambiental tributário*. São Paulo: Saraiva, 2005.

FLORINDO, Valdir. *Pejotização e Tema 1389: a verdade dos fatos como critério de legitimidade da jurisdição constitucional*. São Paulo: Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo, 2025. Disponível em: <https://aatsp.com.br/wp-content/uploads/2025/08/ARTIGO-FLORINDO-Pejotizacao-e-Tema-1389-a-verdade-dos-fatos-como-criterio-de-legitimidade-da-jurisdicao-constitucional.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2026.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Estatísticas*. PNAD Contínua: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Janeiro/2026. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/rendimento-despesa-e-consumo/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>. Acesso em: 19 mar. 2026.

MAISTRO, Bruna Angélica. *Direito ao trabalho decente e automação: desafios e soluções*. Curitiba: CRV, 2021.

MAISTRO JUNIOR, Gilberto Carlos; MIGUELI, Priscilla Milena Simonato de. Trabalho e Antidiscriminação. *Revista Brasileira de Direitos Humanos*, Porto Alegre, ano XIII, n. 51, p. 114-138, out./dez. 2024.

MAISTRO JUNIOR, Gilberto Carlos. Diálogo entre a tutela à família e

ao trabalho na sociedade brasileira: influências e interações voltadas à possível concretização do direito à felicidade no plano existencial e seus reflexos no tocante à função social do Direito. *Revista Conversas Civilísticas*, Salvador, v. 2, n. 1, p. 14–58, 2023. Disponível em: <https://www.periodicos.ufba.br/index.php/conversascivilisticas/article/view/49903>. Acesso em: 22 mar. 2026.

MAISTRO JUNIOR, Gilberto Carlos. *O princípio da boa-fé objetiva na negociação coletiva*. São Paulo: LTr, 2012.

MARCONI, Nelson; BRANCHER, Marco Capraro. *Nota técnica sobre os impactos da pejetização sobre a arrecadação tributária*. São Paulo: EAESP/FGV, 2024. Disponível em: https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/impactos_da_pejetizacao_sobre_a_arrecadacao_de_tributos_-_final.pdf. Acesso em: 19 mar. 2026.

MAUAD, Marcelo José Ladeira; MARTINS, Nei Frederico Cano. *Lições de direito individual do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

MONTEIRO FILHO, Ralphe Waldo de Barros. *Manual de direito civil: parte geral*. Indaiatuba: Foco, 2018.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. *Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8: Trabalho decente e crescimento econômico*. Brasília, DF: Nações Unidas Brasil, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 13 mar. 2026.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. Direito do trabalho e cidadania. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas*, n. 31. p. 59-69. 2007. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/105313/2007_oliveira_paulo_direito_trabalho.pdf?sequence=1. Acesso em: 20 mar. 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho decente*. Genebra: OIT, [202?]. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/trabalho-decente>. Acesso em: 13 mar. 2026.

PLÁ RODRIGUES, Americo. *Princípios do direito do trabalho*. 3. ed. Tradução: Wagner D. Giglio e Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 2015.

REALE, Miguel. *Filosofia do direito*. São Paulo: Saraiva, 1994.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. A taxa de sobrevivência das empresas no Brasil. [Brasília, DF]: SEBRAE, 2023. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/a-taxa-de-sobrevivencia-das-empresas-no-brasil,d5147a3a415f5810VgnVCM1000001b00320aRCRD>. Acesso em: 20 mar. 2026.

SCHREIBER, Anderson. Arts. 104 e 138. *In*: SCHREIBER, Anderson; TARTUCE, Flávio; SIMÃO, José Fernando; MELO, Marco Aurélio Bezerra de; DELGADO, Mario Luiz. *Código civil comentado: doutrina e jurisprudência*. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022. p. 83-130.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Direitos fundamentais e o contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

TARTUCE, Flávio. *Manual de direito civil: volume único*. 9. ed. São Paulo: Método, 2019.

Agresiones discriminatorias y trato desigual por motivos de raza o étnico en el ámbito del trabajo

Discriminatory aggression and unequal treatment on the basis of race or ethnic origin in the workplace

Jorge Rosenbaum Rimolo*

“Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales...” (Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial).

Resumen: La exposición aborda las agresiones discriminatorias y el trato desigual por motivos de raza o étnico en el ámbito laboral. A pesar de los principios universales de igualdad en el siglo XXI, persisten prejuicios y prácticas racistas y xenófobas. La discriminación racial se define como toda “distinción, exclusión, restricción o preferencia” basada en raza, color u origen étnico que anule o menoscabe el goce de los derechos en condiciones de igualdad. En el ámbito del trabajo, este flagelo se manifiesta en la menor oportunidad de acceso al empleo, condiciones laborales deficientes, salarios inferiores, restricciones en el ascenso, maltrato, acoso, y despidos motivados por prejuicios raciales. El texto analiza la actuación de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), que aplica la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) para juzgar violaciones al derecho al trabajo y a la igualdad ante la ley. La CIDH exige pruebas de un patrón discriminatorio y un nexo causal con la conducta estatal. Se citan casos representativos contra Nicaragua, México, Brasil y Honduras, en los que la Corte ha

* Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de la República (jubilado). Académico de Número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y de la Academia Nacional de Derecho de Uruguay. Miembro Correspondiente de la Academia Brasileña de Derecho del Trabajo. Director de la Revista Jurídica del Trabajo.

ordenado reparaciones, reformas institucionales y capacitación para eliminar sesgos raciales. Finalmente, se concluye que la raza no tiene valor científico, siendo los seres humanos idénticos en un 99.9% de su código genético. El Derecho del Trabajo tiene un rol crucial al prohibir el trato desigual, sancionar el acoso racial y promover la igualdad de oportunidades.

Palabras clave: discriminación racial; Derechos Humanos; ámbito del trabajo; trato desigual; Corte Interamericana de Derechos Humanos; igualdad; racismo.

Abstract: *The exhibition addresses discriminatory assaults and unequal treatment based on race or ethnicity in the workplace. Despite the universal principles of equality in the 21st century, prejudices and racist and xenophobic practices persist. Racial discrimination is defined as any "distinction, exclusion, restriction, or preference" based on race, color, or ethnic origin that nullifies or diminishes the enjoyment of rights on an equal footing. In the workplace, this scourge manifests in lesser opportunities for employment, poor working conditions, lower wages, restrictions on promotion, mistreatment, harassment, and dismissals driven by racial prejudices. The text analyzes the actions of the Inter-American Court of Human Rights (IACHR), which applies the American Convention on Human Rights (ACHR) to judge violations of the right to work and equality before the law. The IACHR requires evidence of a discriminatory pattern and a causal link to state conduct. Representative cases against Nicaragua, Mexico, Brazil, Honduras are cited, where the Court has ordered reparations, institutional reforms, and training to eliminate racial biases. Finally, the conclusion is made that race has no scientific value, with humans being 99.9% identical in their genetic code. Labor Law plays a crucial role in prohibiting unequal treatment, sanctioning racial harassment, and promoting equal opportunities.*

Keywords: *racial discrimination; Human Rights; workplace; unequal treatment; Inter-American Court of Human Rights; equality; racism.*

Sumario: 1 El contexto | 2 El concepto | 3 El ámbito del trabajo: discriminación y trato desigual en las relaciones laborales | 4 Actuación de la Corte Interamericana de Derechos Humanos | 5 Una breve alegoría como epílogo

1 El contexto

Para la Humanidad, en pleno siglo XXI, éste no debería ser un tópico de análisis en un ámbito académico.

Ni siquiera resultaría necesario recordar los principios de igualdad y no discriminación reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, cuando enaltece el respeto básico de *“los derechos humanos y de las libertades fundamentales de todos, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”* (ACNUDH, 2002, p. 1).

Sin embargo, pese a existir un “universalismo sensible” sobre el rechazo de los sentimientos racistas (Comisión Económica para América Latina y Caribe, 2020), ciertamente se verifican con una frecuencia inusitada reprobables fenómenos propios de anomias y patologías focales, sean de titularidad individual, de grupos colectivos e, incluso, de gobiernos que, por cierto, no resultan intrascendentes, ni deben banalizarse.

Es que la realidad viva exhibe lacerantes agresiones discriminatorias y de trato desigual, basadas en la raza, el color de la piel, el origen étnico, la lengua u otros factores asimilables, que operan sobre distintos sectores de las poblaciones del orbe.

No podemos invisibilizar que, pese a reconocerse y muchas veces invocarse como un cuasi sagrado principio universal, el axioma de que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y en derechos, perviven demasiados prejuicios, ideologías, prácticas y hasta políticas basadas en la discriminación o la superioridad étnica.

Porque la realidad de los hechos exhibe que son muchas las situaciones en las que se proclama el odio racial o étnico, alentando incluso la violencia, particularmente contra personas alcanzadas por grados de vulnerabilidad.

Pensemos, a título de ejemplo, en minorías étnicas que forman parte de enclaves poblacionales, comunidades indígenas, personas afrodescendientes o de otro color de piel no caucásico, migrantes desplazados de su lugar de residencia habitual e, incluso, como fenómenos más coetáneos, seres humanos que solicitan asilo o refugio al ser perseguidos en sus países de origen por razones políticas, étnicas, religiosas o socioeconómicas (San Juan; Manly, 2004).

En este escenario sombrío, con mayor especificidad, constituyen un blanco prevalente los universos compuestos por niños, niñas y

mujeres de color, como sujetos más débiles y expuestos a situaciones de fragilidad.

Asistimos a contextos en los que, al tiempo que las naciones del mundo pregonan de forma discursiva que la Humanidad responde al concepto de “una sola familia” (en la que todos somos iguales), reiteradamente descuellan prácticas toleradas, incitadas o activadas por grupos supremacistas o por gobiernos, que propagan entre el público, “estereotipos negativos” cargados de sentimientos racistas y xenófobos.

Pero, además, el racismo y la discriminación se proyectan a través de formas complejas, permeando en todos los aspectos principales de la vida cotidiana.¹

Y todo esto ocurre, pese a que, a nivel mundial, el apartheid y el genocidio, así como la esclavitud y el colonialismo, constituyen crímenes de lesa humanidad en el Derecho Internacional.²

2 El concepto

El artículo 1° de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial expresa que la misma incluye:

cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública (Naciones Unidas, 1965).

Seguidamente, el artículo 2° dispone las obligaciones de los Estados partes de tomar:

medidas especiales y concretas para asegurar el adecuado desenvolvimiento y protección de ciertos grupos raciales o de personas pertenecientes a estos grupos, con el fin de garantizar en condiciones de igualdad el pleno disfrute por dichas personas de

1 Amnistía Internacional combate al racismo en todas sus formas, señalando un sinnúmero de expresiones, como el racismo aversivo, etnocentrista, simbólico, biológico o científico, sistémico o estructural (página web: <https://www.es.amnesty.org/>).

2 El Estatuto de Roma signado en 1998, determina como crímenes de lesa humanidad once tipos de conductas que son «parte de un ataque generalizado o sistemático contra una población civil y con conocimiento de dicho ataque».

los derechos humanos y de las libertades fundamentales (Naciones Unidas, 1965).

La realidad material de la vida exhibe muy diversas proyecciones transversales a través de las cuales se manifiestan la discriminación racial y la xenofobia. De allí que la Conferencia Mundial de Durban del año 2001, abraque también las formas conexas de intolerancia que se producen por motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico. (Naciones Unidas, 2001) (Naciones Unidas, 2001).

Esta realidad comprende, además, los actos discriminatorios que tienen como punto de partida las diferencias lingüísticas, costumbres e identidad cultural de personas, que suelen ser colocadas en esta situación de supuesta inferioridad y trato desigual.

Recordemos que Banco Mundial ha expuesto la cuestión en términos muy crudos:

el racismo no es un cuento, es un problema profundo y estructural que no se soluciona de la noche a la mañana. El reconocimiento de esta situación y sus conexiones históricas es un primer paso fundamental para curar a las sociedades en el mundo (Nogales, 2021).

Por ello, resulta imperativo ir más allá de los enunciados de contenido ético y voluntarístico, privilegiando las acciones concretas y necesarias para desestructurar los prejuicios y prácticas racistas con el fin de que no continúen ocurriendo. Esto alcanza tanto a expresiones que sobresalen de modo más evidente y público, como también a las que se entretajan y normalizan en los actos cotidianos, que resultan tan insanas y contrarias al "*deber ser*" exigible en nuestros tiempos.

Los Estados no solo deben abstenerse de crear regulaciones normativas discriminatorias y eliminar las existentes para garantizar la igualdad sustantiva, sino que son responsables de garantizar, además de la igualdad formal ("*leyes iguales*"), la igualdad sustantiva ("*garantía de derechos efectivos para todos*").

Por su relevancia, parece oportuno señalar tan sólo algunos ejemplos cercanos en el tiempo sobre casos que ocurren en el entorno del deporte, un ámbito de relevante exposición en el mundo del trabajo profesional. La suspensión del partido de fútbol entre Cádiz y Valencia en abril de 2021 motivada en que el jugador Cala habría llamado "*negro de m...*" a su contrario, Mouctar Diakhaby. O el partido de preparación para los Juegos Olímpicos entre Alemania

y Honduras que se disputaba en Japón el 17 de julio de 2021, suspendido en el minuto 85 después de que el jugador germano Jordan Torunarigha recibiera, presuntamente, un insulto racista por parte de un miembro de la selección hondureña. El mismo 2021, Dembélé (jugador del Barcelona) hizo comentarios despectivos y violentos hacia trabajadores asiáticos del hotel de Francia que intentaban arreglar la televisión para que los jugadores puedan usar la videoconsola. O el caso de la Radiotelevisión Española, que debió abrir un expediente a una periodista colaboradora en setiembre 2021, porque durante la presentación de Eduardo Camavinga como nuevo jugador del Real Madrid, afirmó que el futbolista “es más negro que su traje”. Otra situación que se dio en 2022, resalta que Nelson Piquet hizo un comentario en el transcurso de una entrevista televisiva en el que llamó “negrito” al siete veces campeón del mundo — Hamilton — de la máxima categoría del automovilismo. Más recientemente, en 2025, se registraron más de 680.000 mensajes de odio contra Lamine Yamal, jugador del Club Barcelona de Fútbol, según lo informara la ministra de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones de España.

Pueden citarse docenas de situaciones similares acaecidas en los años más cercanos en el tiempo, pero nuestra intención expositiva simplemente se limita a ilustrar la extensión y alcances del flagelo en un ámbito que, como el deportivo, acapara la atención de mucho público en general.

3 El ámbito del trabajo: Discriminación y trato desigual en las relaciones laborales

En un aleccionador análisis, Mary Robinson (2001) sugiere que, en los albores de un nuevo siglo, toda sociedad debe plantearse algunas interrogantes básicas: ¿es ésta suficientemente integradora?; ¿está en ella excluida la discriminación?

Ante un planteo de esta naturaleza, debemos preguntarnos qué sucede en el mundo del trabajo. ¿Cómo repercuten el flagelo del racismo y sus prácticas en las relaciones laborales?

En general los casos donde se manifiestan mayores grados de discriminación y trato desigual, se verifican a través de la afectación de derechos básicos y fundamentales, como ejemplificaremos a continuación.

Entre ellos, resaltan:

a) la existencia de menores oportunidades en el acceso al empleo (no se contratan o se contratan menos personas de color);

b) las asechanzas respecto del goce de condiciones decentes para la prestación del trabajo (tan visibles, por ejemplo, respecto del personal doméstico extranjero, indígena, mestizo o de color, al igual que en el desempeño de trabajos sin cualificación, en la construcción, limpieza, carga y descarga, etc.);

c) los grados de desigualdad de derechos, incluida la percepción de salarios inferiores en relación al resto de los trabajadores (lo que se aprecia muy claramente en las estadísticas nacionales);

d) las restricciones en el ascenso (ya que los afrodescendientes difícilmente ocupen jefaturas y, ni que hablar, puestos directivos).

Pero también constituyen factores generalizados, la exposición a situaciones de:

e) mal trato (incluso horizontal, generado por los propios compañeros de trabajo);

f) acoso y violencia en el lugar de trabajo (generalizadamente vertical, por parte de sus superiores);

g) la motivación causal para aplicar sanciones disciplinarias severas e, incluso, para su despido (al existir prejuicios presuntivos — muchas veces, subconscientes — en cuanto al bajo rendimiento o la autoría de actos ilícitos por personas de color).

Más categóricamente, no debe soslayarse la existencia de auténtico trabajo esclavo respecto de quienes ingresan clandestinamente a los países o son objeto del tráfico internacional de seres humanos, muchos de los cuales poseen condiciones raciales como las aludidas precedentemente.

La OIT informaba datos del año 2021, según los cuales, más de 50 millones de personas vivían en situación de esclavitud moderna, precisando que, de estas personas, 28 millones realizaban trabajos forzados.

Por su parte, la organización Walk Free Foundation resaltaba que en la región de las Américas (desde Canadá hasta Argentina), se verificaba una relación de casi 2 víctimas de la esclavitud moderna cada 1000 habitantes (Walk Free Foundation, 2018).

Pero asimismo existe una proliferación del trabajo no registrado (en negro) y el desenvolvimiento actividades en la informalidad, especialmente por la extranjería de quienes trabajan, cuando las personas carecen de documentos de residencia en regla, visas, permisos para trabajar, u otros requisitos exigibles por los ordenamientos comparados.

4 Actuación de la Corte Interamericana de Derechos Humanos

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos constituye un ámbito para el análisis de casos y a través de su actuación produce dictámenes que sientan precedentes a tener en consideración (Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2008).³

Analizaremos seguidamente una selección representativa de criterios jurídicos y puntos prácticos de interpretación emanados de la actuación jurisprudencial del organismo.

En cuanto a la competencia y estándares a considerar, la CIDH aplica fundamentalmente la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH). Es así que la discriminación por motivo de raza o etnia, puede violar el derecho al trabajo (Art. 13 — Dignidad y derechos laborales implícitos en el art. 26) y el derecho a la igualdad ante la ley (art. 1, párrafo 1 y art. 24 de la CADH). También los dictámenes han reivindicado garantías procesales y judiciales (observancia del debido proceso, basadas en lo que dispone el art. 3) en la protección contra prácticas discriminatorias en el empleo y aplicado el art. 26 sobre progresividad y desarrollo económico, en relación con derechos laborales.

Los criterios centrales suelen ser: prueba de un patrón discriminatorio (directo o indirecto), nexo causal entre política/omisión estatal y discriminación en empleo, y obligación estatal de reparar y reformar.

En el enfoque de los casos considerados, la CIDH exige que se presenten pruebas reales de discriminación y no meramente hipotéticas, debiendo hacerlo en forma compartida las partes involucradas en la denuncia. Asimismo, requiere la configuración de un nexo causal entre la conducta estatal o la omisión estatal y la discriminación en el empleo, o bien que concurra una discriminación institucional con responsabilidades estatales por acción o por omisión.

Respecto de estos estándares probatorios, la Corte evalúa pruebas testimoniales, documentos, estadísticas (cuando existan), prácticas administrativas, acciones y políticas públicas aplicadas en los Estados involucrados.

Producido un reconocimiento de la existencia de una violación, la CIDH promueve medidas de satisfacción de orden moral (como, por

3 Puede consultarse Cuadernillo de Jurisprudencia N° 14 "Igualdad y Discriminación", así como el instructivo de la CIDH "Manual de litigio de casos de discriminación racial ante el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, 2008.

ejemplo, reconocimiento público o pedido de disculpas), garantías de no repetición de los actos violatorios en el futuro e, incluso, en muchos casos, ordena reparaciones materiales compensatorias.

Brevemente, examinaremos algunos casos representativos sobre discriminación en el trabajo por motivos raciales que han sido objeto de pronunciamientos del organismo internacional de la región:

- a) Caso Artavia vs. Nicaragua** (Identificación: Amaya Artavia. Discriminación laboral por raza, presentado en 2001. Sentencia de 2013) (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2012).

Como hechos relevantes, surge un elenco de personas afectadas que alegaron discriminación en la contratación laboral, pago de salarios y oportunidades laborales motivadas por discriminación de carácter racial. En el núcleo del fallo, la Corte señaló que mediaron violaciones a la igualdad ante la ley y al derecho del trabajo en un entorno de prácticas discriminatorias estructurales. El dictamen subraya la obligación del Estado de garantizar condiciones laborales no discriminatorias y de evitar estereotipos raciales en políticas públicas de empleo.

Los principales criterios de la decisión adoptada fueron los siguientes:

- la prohibición de discriminación directa e indirecta en el acceso al empleo y condiciones laborales;
- la necesidad de adoptar medidas de no discriminación dentro de la administración pública y empresas contratistas cuando el Estado tiene responsabilidad por contratación;
- reparaciones y garantías de no repetición, con énfasis en reformas institucionales y capacitación antidiscriminatoria.

- b) Caso González y otras vs. México** (Discriminación racial en el empleo público. Sentencia de 2001) (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2009).

En este caso, funcionarias y funcionarios de comunidades indígenas o racializadas, denunciaron obstáculos en la contratación y promoción de carrera en el sector público.

El fallo confirmó que la discriminación en el empleo público viola la CADH y que el Estado debe garantizar mecanismos efectivos de denuncia, investigación y reparación.

La decisión ordenó aplicar distintos criterios a observar:

- asegurar la debida diligencia del Estado para prevenir discriminación en las contrataciones, nóminas y promociones de funcionarios;

- la determinación de mecanismos de reparación individual y colectiva;
- la obligación de capacitación institucional y revisión de políticas para eliminar sesgos raciales.

c) Caso Santos Nascimento y Ferreira Gomes vs. Brasil (Violación de los derechos a las garantías judiciales y a la protección judicial a pesar de contarse con los indicios de discriminación por motivos de raza y color. Sentencia de 2024) (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2024).

En cuanto al encuadramiento fáctico del caso, se relata que dos personas afrodescendientes formularon una denuncia por delito de racismo cometido al ser rechazada su postulación para cubrir puestos de investigadores que había sido publicada en el diario. La parte denunciada se rehusó a entrevistarlas y entregarles una planilla de inscripción, con la excusa de que todas las vacantes para el cargo ya habían sido ocupadas. Sin embargo, ese mismo día por la tarde, una amiga de las accionantes, de piel blanca, también se postuló para el cargo y fue contratada de inmediato.

La Corte analizó todo el proceso penal tramitado, verificando que, a pesar de contar con los indicios de discriminación por motivos de raza y color, tanto la decisión de primera instancia como la decisión de revisión penal, concluyeron que las denunciadas no habían acreditado suficientemente la existencia de un trato discriminatorio. Esa determinación no se basó en un análisis reforzado de los indicios y el testimonio presentados en la denuncia, sino que el estándar probatorio propuesto por las autoridades judiciales internas consistió en trasladar a las víctimas la responsabilidad total por la producción de las pruebas, sin adjudicar rol alguno al aparato estatal en el esclarecimiento de lo sucedido en un caso de discriminación racial.

El órgano internacional resaltó que las personas afrodescendientes en Brasil han estado sujetas a la discriminación racial estructural y al racismo institucional, que se manifiestan también en su acceso al trabajo y a la Justicia. Además, encontró que en las accionantes confluían otras desventajas estructurales que se sumaban a la discriminación en función de su raza o color de piel: su género y su situación económica precaria. Esas desventajas contribuyeron a su victimización.

Se señala que las autoridades estatales deberían haber adoptado todas las medidas necesarias para investigar los hechos,

con la debida diligencia reforzada y en un plazo razonable, lo que no ocurrió de ese modo. Para la Corte, no existía duda de que las víctimas se habían visto gravemente impedidas de desarrollar su proyecto de vida sin discriminación y sin estar sujetas a estereotipos raciales.

La Corte Interamericana concluyó que el hecho de haber sido víctimas de un acto de discriminación por parte de un tercero y la falta de acceso a la Justicia en condiciones de igualdad, había generado sentimientos de humillación, sufrimiento, angustia, desprotección y además había consolidado un mensaje de rechazo social e institucional que marcó en forma negativa su desarrollo personal.

A partir de estos criterios, la Corte ordenó al estado:

- publicitar el fallo y celebrar un acto público de reconocimiento de responsabilidad internacional, así como un pedido de disculpas públicas;
- adoptar protocolos de investigación y juzgamiento para delitos de racismo y la inclusión, en la curricula permanente de formación de los funcionarios del Poder Judicial y del Ministerio Público Fiscal del estado de San Pablo, de un contenido específico en materia de discriminación racial directa e indirecta;
- adoptar las medidas necesarias para prevenir la discriminación en procesos de contratación de personal.

d) Caso buzos Miskitos vs. Honduras (Discriminación estructural vinculada a la etnia. Sentencia de 2021) (Corte interamericana de Derechos Humanos, 2021).

Se trata de un caso en el que los familiares de la etnia miskitos, demandaron por responsabilidad y discriminación que derivara en accidentes de buceo de muchas víctimas mientras trabajaban para empresas privadas.

La Corte consideró que las víctimas se encontraban inmersas en patrones de discriminación estructural e interseccional, ya que se trataba de personas pertenecientes a un pueblo indígena, cuya vida se desenvolvía en una situación de pobreza. Como consecuencia de tener que desempeñar tareas de buceo acuático para la pesca de productos del mar en empresas que desarrollan esa actividad, varias personas adquirieron discapacidades y no recibieron tratamiento médico, además de no contar con ninguna otra alternativa económica más que aceptar un trabajo peligroso que ponía en riesgo su salud, su integridad personal y su vida.

El fallo fue acordado de forma amistosa con las partes y ordenó al Estado lo siguiente:

- adoptar medidas de satisfacción en cuanto a la atención médica y psicológica a las víctimas y sus familiares;
- la concesión becas educativas para las víctimas;
- el establecimiento de un programa de proyectos productivos para las víctimas y sus familiares;
- la elaboración y difusión de un documental televisivo y la realización de un acto público de reconocimiento de la responsabilidad internacional, de desagravio y de compromiso de no repetición;
- la publicación y difusión de la sentencia de la Corte IDH;
- medidas pecuniarias consistentes en el pago de una indemnización a las víctimas y sus familiares por daño inmaterial y daño material;
- garantías de no repetición;
- la incorporación de los buzos miskitos y sus familias a los programas sociales existentes;
- la elaboración de medidas tendientes a garantizar una adecuada regulación, fiscalización y supervisión de la actividad de las empresas pesqueras industriales en territorio miskito.

5 Una breve alegoría como epílogo

La citada Declaración de Durban (Naciones Unidas, 2001) señala categóricamente que

toda doctrina de superioridad racial es científicamente falsa, moralmente condenable, socialmente injusta y peligrosa y debe rechazarse, junto con las teorías que tratan de determinar la existencia de razas humanas separadas (Naciones Unidas, 2002, p. 15).

Efectivamente, en el año 2000, el Proyecto Genoma Humano hizo un descubrimiento muy importante: logró descifrar la secuencia del código genético de la especie humana contenida en el ADN y concluyó que somos idénticos en un 99.9% (Morales et al, 2020).

Ante esta evidencia contundente, es hora de que comprendamos a cabalidad que los seres humanos pertenecemos a la misma especie, el "Homo sapiens" y que la "raza" no es una categoría taxonómica en biología, sino un término sin ningún valor científico.

Por lo tanto, carecen de cualquier sustento las diferencias y exclusiones, tan falaces como arbitrarias, que encierran los sentimientos racistas que alientan conductas, prácticas, acciones e ideologías

xenóforas, discriminatorias y portadoras de odio e intolerancia. Todas ellas constituyen representaciones aberrantes en un mundo que debe y quiere erradicarlas de forma definitiva.

Si tomamos conciencia de nuestro compromiso como seres humanos, habremos de concluir que no es suficiente oponernos al racismo; es necesario convertir en hechos y acciones lo que predicamos.

En esta dirección, el Derecho del Trabajo asume un rol trascendente y en la mayor parte de los Estados, la legislación laboral combate la discriminación racial al prohibir el trato desigual en el empleo y sancionar las conductas que la perpetúan, a través de leyes y convenciones internacionales. Se establece la igualdad de oportunidades y de trato, se sancionan las infracciones como el acoso racial y se establecen sanciones para los empleadores. Además, se fomenta la colaboración entre empleadores, trabajadores y gobiernos para promover la igualdad y erradicar la discriminación.

Como breve reflexión final, citamos una alegoría que, a nuestro parecer, es representativa de lo que debe ser de la humanidad: las personas *“somos como las piezas de un mosaico, que son bellas una por una, pero sólo juntas forman una imagen”* (Francisco, 2022, énfasis nuestro)

Referencias

ACNUDH. *La tolerancia y el pluralismo como elementos inseparables de la promoción y protección de los derechos humanos*. Ginebra, 2002. Disponible em: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://ap.ohchr.org/documents/S/CHR/resolutions/E-CN_4-RES-2002-55.doc&ved=2ahUKEwi83qyV2ZyRAXxqZUCHcL9NpAQFnoECB8QAQ&usq=AOvVaw2undtcDdBW4oSDgiOX-o7q. Acesso em: 27 nov. 2025.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y CARIBE. *Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina: retos para la inclusión*. Santiago: CEPAL/UNFPA, 2020. Disponible em: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1a94f5e8-aed0-44ed-bcc7-8802eb56f87c/content>. Acesso em: 25 nov. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. *Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México. Sentencia de 16 de noviembre*

de 2009. San José, C.R., 2009. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf. Acesso em: 25 nov. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. *Caso Artavia Murillo y otros ("fecundación in vitro") vs. Costa Rica. Sentencia de 28 de noviembre de 2012*. San José, C.R., 2012. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_257_esp.pdf. Acesso em: 25 nov. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. *Caso de los Buzos Miskitos (Lemoth Morris y otros) vs. Honduras. Sentencia de 31 de agosto de 2021*. San José, C.R., 2021. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_432_esp.pdf. Acesso em: 25 nov. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. *Caso dos Santos Nascimento y Ferreira Gomes vs. Brasil. Sentencia de 7 de octubre de 2024*. San José, C.R., 2024. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_539_por.pdf. Acesso em: 25 nov. 2025.

FRANCISCO, Papa. Llamados a edificar la familia humana. *In: Jornada Mundial de Oración por las Vocaciones*, 59., 2022, Roma. Disponível em: <https://www.vatican.va/content/francesco/es/messages/vocations/documents/20220508-messaggio-59-gm-vocazioni.html>. Acesso em: 25 nov. 2025.

INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS. *Manual de litigio de casos de racismo ante el sistema interamericano de derechos humanos*. San José, C.R.: IIDH, 2008. Disponível em: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/25757.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2025.

MORALES, Diego; RODRÍGUEZ, Jimena; ITURRIAGA, Eugenia; GALL, Olivia. *¿Existen las "razas humanas"?* Ciudad de México: CONAPRED, 2020. Disponível em: <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-nacional-san-luis-gonzaga/sociologia/existen-las-razas-humanas-01-web/38383547>. Acesso em: 25 nov. 2025.

NACIONES UNIDAS. *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*. Ginebra: 1965. Disponível

em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/cerd_SP.pdf. Acesso em: 25 nov. 2025.

NACIONES UNIDAS. Declaración y programa de acción. *In: Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las formas conexas de intolerancia*. Nueva York: Departamento de Información Pública de las Naciones Unidas, 2002. Disponível em: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/DurbanDecProgAction_sp.pdf. Acesso em: 25 nov. 2025.

NACIONES UNIDAS. *Informe de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las formas conexas de intolerancia*. Durban, 2001. Disponível em: <https://docs.un.org/es/A/CONF.189/12>. Acesso em: 25 nov. 2025.

NOGALES, Ericka. *El racismo no es un cuento*. Banco Mundial Blogs, 2021. Disponível em: <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/el-racismo-no-es-un-cuento>. Acesso em: 25 nov. 2025.

ROBINSON, Mary. Tolerancia y diversidad: una visión para el siglo XXI. *In: NACIONES UNIDAS. Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las formas conexas de intolerancia*. Durban, 2011. Disponível em: <https://www.un.org/es/events/pastevents/cmcr/vision.htm>. Acesso em: 25 nov. 2025.

SAN JUAN, César Walter; MANLY, Mark. El asilo y la protección internacional de los refugiados en América Latina: análisis crítico del dualismo "asilo-refugio" a la luz del Derecho Internacional de los Derechos Humanos. *In: FRANCO, Leonardo (coord.). El asilo y la protección internacional de los refugiados en América Latina: análisis crítico del dualismo "asilo-refugio" a la luz del Derecho Internacional de los Derechos Humanos*. San José, C.R.: Editorama, 2004. p. 19-75. Disponível em: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2012/8945.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2025.

WALK FREE FOUNDATION. *Global Slavery Index*. Perth, WA, 2018. Disponível em: <https://www.walkfree.org/global-slavery-index/>. Acesso em: 25 nov. 2025.

La reforma al sistema de justicia laboral y la reforma judicial: cinco acciones que garantizan su coexistencia

The reform of the labor justice system and the judicial reform: five actions that guarantee their coexistence

Sergio Javier Molina Martínez*

Resumen: El presente artículo analiza dos transformaciones institucionales recientes en México que inciden directamente en la administración de la justicia laboral: la Reforma del Sistema de Justicia del Trabajo y la Reforma del Poder Judicial de 2024. La primera, implementada entre 2017 y 2019 mediante reformas constitucionales y a la Ley Federal del Trabajo, sustituyó el modelo tradicional basado en las Juntas de Conciliación y Arbitraje por tribunales laborales especializados y centros de conciliación, además de fortalecer los derechos de libertad sindical, democracia sindical y negociación colectiva. A pocos años de su implementación, la reforma ha generado resultados significativos, entre ellos la creación de tribunales laborales independientes, la consolidación de mecanismos de conciliación prejudicial y diversas medidas orientadas a mejorar las condiciones laborales y el acceso a la justicia. Por su parte, la reforma judicial publicada en 2024 introduce cambios estructurales en el sistema judicial mexicano, entre ellos la elección popular de jueces, magistrados y ministros de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Este nuevo modelo institucional plantea desafíos importantes para la continuidad y consolidación de los avances logrados en materia de justicia laboral. En este contexto, el artículo propone cinco acciones orientadas a preservar la calidad y eficacia del sistema: la capacitación especializada de los jueces electos, el seguimiento de los compromisos internacionales derivados del T-MEC, la conclusión de los procesos aún pendientes en las antiguas juntas, el fortalecimiento presupuestario del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y la consolidación de la cooperación con los órganos de inspección del trabajo. Estas medidas buscan asegurar que la transformación judicial contribuya al fortalecimiento de la justicia social y a la protección efectiva de los derechos laborales.

* Magistrado Federal, actualmente director general de la Escuela Nacional de Formación Judicial y Profesor de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Palabras clave: Justicia laboral; reforma judicial; libertad sindical; negociación colectiva; conciliación laboral; acceso a la justicia; justicia social.

Abstract: *This article analyzes two recent institutional transformations in Mexico that directly affect the administration of labor justice: the Reform of the Labor Justice System and the 2024 Judicial Reform. The first reform, implemented between 2017 and 2019 through constitutional amendments and reforms to the Federal Labor Law, replaced the traditional system based on Conciliation and Arbitration Boards with specialized labor courts and conciliation centers, while strengthening freedom of association, union democracy, and collective bargaining rights. Within a few years of implementation, the reform has produced important results, including the establishment of independent labor courts, the consolidation of pre-trial conciliation mechanisms, and measures aimed at improving labor conditions and access to justice. The second transformation, the judicial reform enacted in 2024, introduces structural changes in the Mexican judiciary, including the popular election of judges, magistrates, and Supreme Court justices. This new institutional framework raises important challenges for maintaining and consolidating the progress achieved in labor justice. In this context, the article proposes five actions designed to preserve the quality and effectiveness of the system: specialized training for newly elected labor judges, monitoring of international commitments arising from the USMCA, completion of pending cases before former conciliation boards, strengthening the Federal Center for Conciliation and Labor Registration, and improving cooperation with labor inspection authorities. These measures aim to ensure that judicial transformation contributes to strengthening social justice and the effective protection of labor rights.*

Keywords: *labor justice; judicial reform; freedom of association; collective bargaining; labor conciliation; access to justice; social justice.*

Sumario: 1 Introducción | 2 La Reforma Laboral y su alcance en beneficio de los derechos laborales | 3 La reforma judicial de 2024 y su vinculación en la impartición de justicia laboral | 4 Acciones para mantener la calidad de la justicia laboral | 5 Conclusión

1 Introducción

El Estado mexicano ha experimentado una serie de ajustes institucionales en diversos sentidos. La materia jurídica no es la excepción; una profunda reingeniería en sus estructuras muestran un rostro inusitado. Quisiera referirme a dos cambios íntimamente vinculados: la reforma al sistema de justicia laboral y la reforma judicial. El primer gran cambio del que se puede hablar -incluso el mayor en más de cien años en materia de justicia social por su gran calado, trascendencia y resultados tangibles en el ámbito social- es la Reforma al Sistema de Justicia Laboral (RSJL o Reforma Laboral, en lo sucesivo) que se formalizó entre los años 2017 y 2019, mediante las reformas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo (LFT), respectivamente (México, 2017, 2019).

El segundo, aún más reciente, que sacudió a toda la estructura de los poderes judiciales a nivel federal y en cada una de las entidades federativas. Se trata de la Reforma al Poder Judicial (RPJ) que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 15 de septiembre de 2024, cuyo rasgo distintivo consiste en la elección de los titulares de los órganos jurisdiccionales por voto popular, esto comprende los niveles federal y local, desde los jueces de los estados hasta los integrantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) (México, 2024b).

El presente trabajo pretende demostrar una íntima vinculación entre ambos cambios, su compromiso nacional y la gran responsabilidad internacional. En forma específica detalla los aspectos que deben mantenerse presentes para el éxito entre una y otra, especialmente en la búsqueda de la justicia social. Para tal efecto, primeramente, se destacarán las características y los avances de la Reforma haciendo alusión a la Reforma Laboral, destacando los beneficios en materia de justicia social que se han logrado, a pesar del corto tiempo que lleva de implementada dicha reforma.

Segundo, mediante el análisis de la RPJ, sobre la que se precisan algunas recomendaciones que pueden contribuir a dar continuidad a la gran transformación que se logró en materia de justicia laboral. En ese escenario, se delimitan y proponen cinco acciones que, se estima, abonarán al buen curso del respeto de los derechos laborales en el país, a la luz del cambio en el sistema general de justicia. Con esos resultados, se podrá estar en posibilidad de dar cumplimiento de los reclamos sociales históricos de largas décadas que se materializaron en

la RSJL, además de continuar con el cumplimiento de las obligaciones internacionales en la materia, como el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC).

Al final, se expone un apartado de conclusiones donde se relatan aspiraciones de estos profundos cambios.

2 La Reforma Laboral y su alcance en beneficio de los derechos laborales

Antes de la reforma laboral la impartición de justicia estaba en manos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y locales, con un mecanismo de decisión tripartita (parte trabajadora, parte patronal y el gobierno). Además, los temas de registros sindicales mantenían un registro administrativo -en el ámbito federal- y materialmente jurisdiccional en la materia local.

Este modelo representó un momento histórico que pasó de la funcionalidad al retroceso. Para nadie es extraño el rezago de los expedientes, serias demoras en la impartición de justicia, falta de preparación de los responsables de juzgar, falta de presupuesto, simulaciones en materia de derecho colectivo del trabajo, la indebida utilización de la conciliación, entre muchas otras.¹

Ante tales circunstancias, el reclamo social llegó a niveles preocupantes, lo que se observó en el plano internacional tanto a nivel comercial, como en organismos multinacionales como la OIT. Ambos escenarios exigieron nuevos ajustes en la manera de observar la realidad laboral de nuestra nación.

Así, la idea de la RSJL se planteó a partir de tres grandes pilares que consistieron en:

- a) una conciliación prejudicial obligatoria, entendida como un método alternativo de solución de controversias;
- b) trámite judicial ante tribunales laborales especializados, supliendo a las juntas de conciliación; y,
- c) fortalecimiento de la materia colectiva del trabajo, mediante la

1 Un ejemplo concreto lo tenemos en el rezago del trámite de los expedientes laborales. A pesar de que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) dejó de recibir expedientes en el año 2019 para que se avocara exclusivamente a abatir su rezago, para el primer trimestre de 2025 aún existían 258,629 expedientes de asuntos individuales y 210 colectivos en trámite. Solo para materia federal véase: Plataforma Nacional de Transparencia (STPS; JFCA, 2025) (Ruta: Federación/Transparencia para el Pueblo/FED-Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA)/ Estadísticas/Ejercicio 2025/1er trimestre).

consolidación de los derechos de libertad sindical, democracia sindical y libre negociación colectiva (Molina Martínez, 2023, p. 111 *et seq.*).

La reforma laboral, a pesar de los pocos años de su puesta en marcha y que fue implementada de manera escalonada, ha traído novedades para el pueblo de México. Gracias al compromiso de todas las autoridades laborales del país, en tan solo 4 años de su implementación, se ha logrado un rostro distinto en el mundo del trabajo (Martínez, 2025).

En algunos de los resultados que puntualmente se pueden mencionar encontramos:

- a) Tribunales laborales independientes y centros de conciliación en toda la república mexicana. Desde la primera etapa de implementación hasta el 31 de mayo de 2025 los Tribunales Laborales Federales han recibido 155,794 asuntos contenciosos (UIRMJL, 2025). Además, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) tiene presencia en los 32 estados de la república mexicana (CFCRL, 2025). A lo que deben sumarse los tribunales laborales y centros de conciliación locales. Acciones que han permitido tener, hasta el mes de abril de 2025, una tasa nacional de resolución en los centros de conciliación de 76.2%, en un plazo promedio de 24 días, y en Tribunales Laborales una resolución nacional de 54.6%, en un plazo promedio de 10.1 meses (STPS, 2025).
- b) El aumento histórico del salario mínimo. En el año 2018, el salario mínimo general consistía en \$88.36 pesos; para el año 2025 el salario mínimo general vigente es de \$278.80 pesos, esto es, se ha logrado un incremento en un 200% (CONASAMI, 2024).
- c) El aumento de los días de vacaciones. Pasaron de 6 días iniciales por año trabajado a 12 días iniciales por año trabajado, con sus consecuentes incrementos (México, 2022).
- d) Una mayor regulación de la tercerización en el empleo. Se establecieron reglas específicas que buscan inhibir prácticas evasivas de las obligaciones laborales y promueven el respeto de derechos inherentes a la seguridad social (STPS, 2021b).
- e) Disminución en la jornada laboral. Actualmente, se encuentra en discusión a través de foros públicos la reforma para disminuir de 48 a 40 horas la jornada máxima laboral semanal (Hernandez, 2025).

No obstante, aun con los grandes avances derivados de la implementación de la RSJL, persisten diversos temas en los que nos encontramos en vías de mejora, los cuales deben tener atención prioritaria. Por ejemplo:

- a) analizar el cumplimiento a las obligaciones internacionales contraídas en el T-MEC, para su revisión en el año 2026;
- b) fortalecer aquellos tribunales laborales locales y federales que han presentado un rezago;
- c) aumentar la equidad de género en directivas sindicales (González Nicolás; Rico Díaz, [2020]);
- d) erradicar el trabajo infantil (OIT et al., 2019); y,
- e) combatir la discriminación en el empleo.

Todos ellos, son ejes fundamentales del cambio social en México, en la búsqueda y consolidación del trabajo decente. En la medida en que los logremos, alcanzaremos la reivindicación de un sector importante de los derechos sociales, necesarios para una sociedad más justa.

3 La reforma judicial de 2024 y su vinculación en la impartición de justicia laboral

La reforma judicial de 2024, ha significado todo un cambio en la estructura para los poderes judiciales, federal y locales, con la creación de nuevas figuras e instituciones y desaparición de otras. En sí mismo es un tema complejo lleno de aristas, cada una de las cuales, demanda una aproximación amplia. Por lo que, en el presente espacio, nos concentraremos solamente en algunos de los aspectos más visibles con el objetivo de contar con algunas recomendaciones para dar continuidad a la RSJL, a nivel federal.

Esta reforma trajo consigo cambios sumamente importantes para todo el Poder Judicial; ahora, el sistema de impartición de justicia y de carrera judicial han sido completamente transformados para crear uno nuevo que, apenas comienza a desdoblarse y ejecutarse. Esencialmente, consiste en la extinción del Consejo de la Judicatura Federal a partir del 1 de septiembre de 2025, en el que en su lugar se crearán el Tribunal de Disciplina Judicial y el Órgano de Administración Judicial (México, 2024b).

Quizá, el cambio más notorio que introdujo la reforma judicial es la manera en que se eligen a las personas juzgadoras a cargo de los juzgados de distrito, los tribunales colegiados, de la SCJN, del Tribunal

de Disciplina y del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, mediante el voto popular en procesos de elección organizados por el Instituto Nacional Electoral (INE).² Previo a la reforma, los titulares de los juzgados de distrito y de los tribunales colegiados accedían por carrera judicial, mediante concurso de oposición; mientras que, las personas ministras de la SCJN eran elegidas de la propuesta de una terna de la Presidencia de la República, con la ratificación del Senado.

En estas condiciones, en septiembre de 2024 inició el Proceso Electoral Extraordinario y el pasado 1 de junio de 2025, se llevaron a cabo las elecciones siguientes (INE, 2025b)³:

- a) 9 cargos de ministras y ministros de la SCJN;
- b) 2 cargos de magistraturas de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF);
- c) 15 cargos de magistraturas de las Salas Regionales del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF);
- d) 5 cargos de magistraturas del Tribunal de Disciplina Judicial;
- e) 464 cargos magistraturas de Tribunales Colegiados de Circuito;
- f) 386 cargos de personas juzgadoras de Distrito.

Después de que se presentaron los resultados electorales al terminar la jornada electoral, se advierte que a nivel federal el 90% de las plazas de jueces laborales serán ocupadas por nuevos jueces. Esto es, solo 16 juezas y jueces que estaban en funciones en todo el país y que contendieron en las elecciones, continuarán en su cargo⁴.

De esta manera, la elección por voto popular de jueces, magistrados y ministros del Poder Judicial de la Federación, plantea un reacomodo institucional sin precedentes del que la materia del trabajo, desde luego que no ha quedado exenta. En el contexto de la justicia laboral, los aspectos y posibles riesgos, asociados a esta transformación, son particularmente sensibles si se considera que ese 90% correspondía a personas juzgadoras que fueron seleccionadas a través de concursos públicos de oposición, abiertos a cualquier persona abogada interesada.

Los jueces laborales federales fueron seleccionados a través de

2 Véase: Numeralia del Proceso Electoral Extraordinario del Poder Judicial de la Federación 2024-2025 (INE, 2025a).

3 Cabe aclarar que la participación en estas elecciones fue de entre el 12.57 % y el 13.32 %, según datos oficiales (INE, 2025c).

4 Se realizó un análisis respecto a las personas que ocupaban la titularidad del órgano judicial y las nuevas personas juzgadoras electas. Es estudio, se realizó a partir de la adscripción que se otorgó a las personas juzgadoras electas especializadas en materia de trabajo (OAJ, 2025).

convocatorias públicas, cursos especializados y exámenes teórico prácticos que permitieron conformar un cuerpo jurisdiccional con la aspiración permanente en la justicia social (Molina Martínez, 2021).

Este contexto, podría tener un ingrediente permeado en el reconocimiento de un modelo con una aspiración social, experiencia técnica y autonomía profesional para ejercer una de las funciones más complejas dentro del sistema judicial: la resolución imparcial de los conflictos derivados de las relaciones de trabajo en una economía profundamente desigual y en la que, por tanto, es de primera necesidad equilibrar una visión técnica impregnada de justicia social.

Así, desde su instauración en 2019, el nuevo modelo de justicia laboral ha intentado superar las deficiencias de un sistema laboral distorsionado y alejado de las finalidades sociales fundamentales.

Como ya se destacaba previamente, la creación de tribunales laborales del Poder Judicial fue una medida orientada a fortalecer la independencia judicial en la materia y garantizar estándares mínimos de debido proceso y tutela judicial efectiva, en donde la profesionalización del personal jurisdiccional fue uno de sus pilares y una apuesta.

Sustituir a este capital humano mediante mecanismos de elección popular, se sintonizará a la perspectiva de legitimación social de la función judicial, donde nos lleva a encontrar soluciones que nos permitan un balance entre esa aspiración democrática y el sentido técnico que nos conduzca a la evolución social de nuestra sociedad desigual y desequilibrada. De no lograrse, tendríamos que suponer una posible zona de riesgos que deben ser visualizados para evitar alguna regresión.

Este no es un aspecto menor, si se considera que la justicia laboral, históricamente, ha sido un espacio de tensión entre intereses contrapuestos: por un lado, la defensa de los derechos sociales de los trabajadores; por otro, la necesidad de preservar la seguridad jurídica de los empleadores. De ahí la necesidad de planear escenarios y acompañar este cambio de paradigma con un conjunto de medidas a las que se debe dar una visión amplia de política pública, como se menciona más adelante.

En ese orden de ideas, el impacto de la RPJ en la materia laboral igualmente se proyecta a la dimensión competencial de los órganos, ya que los Tribunales Colegiados de Circuito conocen, en términos del artículo 35, fracción I, inciso d) de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de laudos o resoluciones dictadas por juntas o tribunales federales o locales. Mientras que los jueces de distrito en

materia del trabajo también conocen de diversos actos en materia laboral, atendiendo a lo previsto en el diverso artículo 58 de la misma ley⁵.

De tal manera, las cargas de trabajo aún pendientes de desahogar y que serán asumidas por las nuevas personas titulares de la justicia federal no se limitan a la dimensión de legalidad, esto es, de dirimir la correcta aplicación de las leyes del trabajo en las disputas entre trabajadores y empleadores, sino que también comprenden la dimensión del amparo.

En efecto, a marzo de 2025, aún se encontraban en trámite 59,998 amparos directos, 4,255 amparos en revisión y 15,858 amparos indirectos que involucran actos reclamados a Juntas Federales y Locales.

Esa estadística muestra la existencia de un foco que demanda especial atención, y sin duda requerirá de un seguimiento puntual, en aras de evitar que lo alcanzado, pudiera llegar a salir de control generándose un límite que comprometa la viabilidad de la transformación de la justicia laboral y sus avances. Aspecto que, además, pudiera dar lugar inclusive, a reclamos internacionales por el incumplimiento de los compromisos contraídos al negociar el T-MEC (STPS, 2021a).

En este contexto, resulta prioritario fortalecer las capacidades institucionales del PJF para hacer frente al cúmulo de asuntos laborales que seguirán llegando a sus tribunales, tanto en sede ordinaria como

5 Artículo 58. Las y los Jueces de Distrito en materia de trabajo conocerán:

I. De los juicios de amparo que se promuevan conforme a la fracción VII del artículo 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, contra actos de la autoridad judicial, en las controversias que se susciten con motivo de la aplicación de leyes federales o locales, cuando deba decidirse sobre la legalidad o subsistencia de un acto de autoridad laboral o de un procedimiento seguido por autoridad del mismo orden;

II. De los juicios de amparo que se promuevan contra leyes y demás disposiciones de observancia general en materia de trabajo, en términos de la Ley de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

III. De los juicios de amparo que se promuevan en materia de trabajo, contra actos de autoridad distinta de la judicial;

IV. De los amparos que se promuevan contra actos de tribunales de trabajo ejecutados en el juicio, fuera de el o después de concluido, o que afecten a personas extrañas al juicio;

V. De las denuncias por incumplimiento a las declaratorias generales de inconstitucionalidad emitidas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto de normas generales en materia de trabajo, en términos de la Ley de Amparo, Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y

VI. De las diferencias o conflictos de la materia laboral, en los términos de la fracción XX del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (México, 2024a).

constitucional. La exigencia no solo radica en la cantidad de asuntos, sino también en su complejidad jurídica, técnica y probatoria, toda vez que muchos de estos litigios derivan de prácticas laborales estructuralmente inequitativas que requieren un enfoque con perspectiva de derechos humanos y sensibilidad social.

De ahí que el perfil de quienes serán jueces y juezas en esta materia deba ajustarse a una nueva realidad, en la que no basta conocer el derecho positivo, sino también comprender las transformaciones sociales del mundo del trabajo en un entorno globalizado y digital.

Además, debe considerarse que la transición hacia el nuevo sistema laboral no ha sido homogénea en las entidades federativas, lo que implica que, en algunas regiones, los órganos jurisdiccionales enfrenten mayores dificultades operativas en la coordinación interinstitucional con los centros de conciliación.

La coexistencia de modelos antiguos y nuevos en distintas fases de transformación jurisdiccional plantea desafíos importantes en términos de armonización procesal, coordinación interinstitucional y uniformidad de criterios jurisdiccionales. En tal sentido, el papel de los Tribunales Colegiados de Circuito, Plenos Regionales y de la Suprema Corte de Justicia de la Nación será clave, no solo para resolver los medios de impugnación sino también para generar jurisprudencia orientadora que contribuya a unificar la interpretación del nuevo marco normativo. Su objetivo será que no se deje atrás los criterios novedosos que se han conformado en este nuevo sistema en la búsqueda de la justicia social.

Por otra parte, como se ha señalado, no puede perderse de vista que el T-MEC impone obligaciones vinculantes a México en materia de libertad sindical, negociación colectiva y acceso efectivo a la justicia laboral. La existencia de procedimientos de revisión a través del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida del acuerdo comercial hace posible que deficiencias internas en la impartición de justicia puedan escalar hacia el ámbito internacional, afectando incluso temas de competitividad comercial del país. Por ello, el cumplimiento puntual y transparente de los compromisos asumidos no es solo un imperativo jurídico, sino también un componente esencial de la política económica y comercial del Estado mexicano que no puede ser ignorada⁶.

6 Esto de acuerdo con el texto del T-MEC en específico en lo relativo al tema laboral en el Anexo 23-A. Consultable en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465805/23Laboral.pdf>.

En consecuencia, la planeación estratégica de las judicaturas (federal y estatales) debe contemplar medidas específicas para continuar el fortalecimiento de la justicia laboral, entre ellas:

- a) la capacitación continua y especializada del personal jurisdiccional;
- b) el desarrollo de indicadores de desempeño adaptados al nuevo modelo;
- c) la implementación de mecanismos alternativos de solución de controversias laborales; y
- d) la promoción de buenas prácticas jurisdiccionales que faciliten el acceso efectivo a la justicia. Estas acciones deben ir acompañadas de un monitoreo constante que permita detectar restricciones, desajustes estructurales o deficiencias normativas que obstaculicen la consolidación del nuevo paradigma.

Finalmente, resulta indispensable garantizar que las personas juzgadoras actúen con independencia, imparcialidad y compromiso con la protección efectiva de los derechos laborales. La confianza en la justicia laboral federal dependerá, en última instancia, de la calidad de las resoluciones que se emitan, del trato digno que se brinde a las partes procesales y de la capacidad institucional para cumplir con los estándares internacionales en materia de trabajo decente y justicia accesible.

4 Acciones para mantener la calidad de la justicia laboral

El resultado que arrojó el proceso electoral para el nuevo SJL no es un asunto menor. Frente al escenario que se vislumbra es importante realizar acciones que permita seguir avanzando en el respeto y garantía de los derechos laborales, en donde todas las autoridades del país sigan colaborando. Para ello, se sugiere poner énfasis en cinco acciones generales que contribuirán a la consolidación y rescate de todo el sistema laboral, a partir de la experiencia del periodo de implementación de la RSJL. Estas acciones son las siguientes:

- a) Capacitación para los jueces laborales electos que se integran al sistema de justicia en materia de trabajo. *Se sugiere poner énfasis en su sensibilización, actualización y especialización sobre el sistema laboral actual.*⁷

⁷ Se debe de considerar todo el arduo trabajo que se desplegó en materia de capacitación

La capacitación de las personas juzgadoras que resulten electas para integrarse al sistema de justicia laboral debe constituir una prioridad institucional de primer orden.

El tránsito desde un modelo de selección meritocrático, basado en concursos públicos de oposición, hacia uno determinado por el voto popular podría implicar riesgos estructurales que solo podrán mitigarse mediante la instrumentación de programas de formación judicial exigentes, continuos y especializados. Esta propuesta se encuentra probada, ya que incluso el propio el sistema de justicia laboral al ser implementado en sus primeras etapas se nutrió con estos cambios. Recordemos que la materia laboral es la única en la que las personas operadoras y los titulares de los tribunales laborales provienen de la realización y aprobación de concursos de oposición abiertos. Es su momento, se impartió capacitación hasta el nivel de especialidad a cualquiera que deseara estudiar el nuevo modelo de impartición de justicia laboral.

Ahora, debe considerarse que la elección por sufragio no puede garantizar por sí misma la idoneidad técnica, frente a esta realidad debe reconocerse que el ejercicio de la jurisdicción laboral demanda habilidades y conocimientos específicos que no pueden improvisarse. Recordaremos que por años la capacitación estuvo alejada de los funcionarios judiciales laborales. Así frente a la aspiración de un acceso real a la impartición de justicia, debemos apostar por una formación integral.

Esta capacitación debe ir más allá de lo teórico o introductorio. Resulta así indispensable que los futuros jueces laborales comprendan a profundidad los fundamentos constitucionales del derecho del trabajo, los principios procesales novedosos, las reglas y técnica del juicio oral laboral instaurado por la reforma de 2017, así como los estándares internacionales en materia de libertad y democracia sindical, así como la negociación colectiva. Se requiere un enfoque integral que combine el conocimiento normativo con la práctica forense, la argumentación jurídica, la valoración probatoria en contextos de vulnerabilidad y la ética judicial.

En ese sentido, los programas de capacitación deben incluir módulos sobre:

- principios protectores del derecho del trabajo y justicia social;

universal para que se pudiera implementar la RSJL. Ver: Justicia Laboral. Selección, capacitación y formación de servidoras y servidores públicos (CJF, 2025).

- reglas probatorias aplicables a despidos, discriminación o acoso laboral;
- estudio de casos paradigmáticos;
- análisis de sentencias relevantes;
- audiencias simuladas y
- ejercicios de deliberación colegiada.

Asimismo, es indispensable incorporar una dimensión de sensibilización sobre las condiciones estructurales que mantuvieron por años amplios sectores de la clase trabajadora; en particular mujeres, personas con discapacidad, personas migrantes o integrantes de pueblos indígenas.

Por otra parte, debe diseñarse una ruta de formación modular y escalonada que no se agote en una inducción inicial, sino que garantice actualización permanente como se ha venido realizando.⁸ Para ello, puede aprovecharse la infraestructura de formación ya existente en la Escuela Federal de Formación Judicial y las Escuelas Judiciales estatales, así como alianzas con universidades públicas, organismos internacionales especializados (como la OIT) y organizaciones de la sociedad civil con experiencia acreditada.

Cabe advertir que esta formación no solo es una condición para la eficacia procesal, sino también un requisito para la legitimidad institucional. Si las nuevas juezas y jueces laborales no están debidamente involucrados en el nuevo paradigma, se corre el riesgo de que se emitan resoluciones contradictorias, poco fundadas o contrarias a derecho, lo cual afectará la confianza ciudadana en el sistema. En contraste, una judicatura electa pero profesionalizada puede convertirse en un modelo híbrido que combine legitimidad democrática con excelencia técnica. Ambos aspectos no están disociados ni opuestos, por el contrario, merecen analizarse en conjunto y simultáneos.

En suma, la capacitación judicial debe ser entendida no como una concesión, sino como una exigencia constitucional, ética y operativa. Apostar por la formación sería de quienes tendrán en sus manos la protección de los derechos laborales es, sin duda, la vía más sólida para preservar la independencia judicial. Busquemos la consolidación del nuevo modelo de justicia laboral y garanticemos que la elección popular no implique un retroceso en la calidad del servicio jurisdiccional; por el

⁸ El énfasis en la capacitación ha sido tal, que actualmente se encuentran conformadas las "Guías Judiciales de Conducción de Audiencias en Materia Laboral, con énfasis en Derecho Colectivo".

contrario, considerémoslo una oportunidad para enriquecerlo y ponerlo al servicio de la sociedad mexicana.

b) Dictar las medidas necesarias para que se dé seguimiento integral a las obligaciones contraídas por el T-MEC. Deben realizarse mesas de trabajo y análisis en las que se incluya a diversas voces.

El Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) incorporó, en su capítulo 23 y particularmente en el Anexo 23-A, compromisos específicos en materia laboral que vinculan a México con estándares internacionales. Los temas específicos son la libertad sindical, negociación colectiva y acceso efectivo a la justicia laboral. Estos compromisos no son únicamente declaraciones formales; implican la obligación de demostrar avances concretos, verificables y sostenibles en la implementación del nuevo modelo de justicia del trabajo. Por ello, resulta imperativo que el Estado mexicano, en todos sus niveles, dicte las medidas necesarias para garantizar un seguimiento integral a dichas obligaciones, de manera sistemática y transparente.

Este seguimiento no puede ser un ejercicio unilateral ni cerrado. Se requiere la creación de esquemas horizontales de diálogo constructivo que integren a todas las voces relevantes: autoridades laborales y judiciales, representantes del sector empresarial y sindical, académicos, organizaciones de la sociedad civil y organismos internacionales. Debemos pensar en la instalación de mesas con funciones de espacios de diálogo, análisis, rendición de cuentas y diagnóstico colectivo, capaces de identificar avances, señalar riesgos, sugerir correcciones de rumbo y proponer buenas prácticas. La legitimidad de ese mecanismo dependerá, en buena medida, de su apertura, pluralidad y capacidad de incidir en la toma de decisiones públicas.

Adicionalmente, el seguimiento al cumplimiento del T-MEC debe traducirse en informes periódicos, indicadores de desempeño, evaluaciones independientes y mecanismos de alerta temprana frente a posibles regresiones. El objetivo no es solo cumplir con un compromiso internacional, sino consolidar un sistema laboral más justo, eficaz y transparente para las personas trabajadoras en México. En un contexto en el que los Mecanismos de Respuesta Rápida pueden activarse ante denuncias de incumplimiento (Molina Martínez, 2024), mantener una política laboral coherente con los compromisos del T-MEC no solo es una exigencia jurídica, sino también una necesidad estratégica para preservar la competitividad del país y la confianza en sus instituciones de cara a lo que será la revisión de dicho tratado en 2026.

c) Ejecutar diversas acciones para la terminación de los juicios que

se siguen ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Recordemos que no hay justicia de diversos niveles, la justicia que aún imparten las Juntas repercute en la percepción que tiene el pueblo sobre si el Estado cumple con su labor de garantizar el respeto de sus derechos, sobre todo de los laborales (STPS; JFCA, 2025).

La conclusión ordenada y expedita de los juicios aún en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje es una tarea urgente e ineludible para garantizar la legitimidad del nuevo sistema de justicia laboral. A pesar de que las Juntas ya no reciben nuevos asuntos desde la entrada en vigor del modelo judicial en las entidades federativas, miles de expedientes siguen pendientes de resolución bajo el esquema anterior.

La prolongación indefinida de estos casos no solo afecta directamente a las personas trabajadoras y empleadoras involucradas, sino que debilita la percepción pública sobre la capacidad del Estado para cumplir con su deber de garantizar una justicia pronta y eficaz. En el fondo la sociedad no logra distinguir ámbitos de competencia ni del anterior o del nuevo modelo. (una clara muestra de ello se encuentra en la materia penal, en la que, a pesar de casi diez años de plena implementación de un esquema adversarial, las inercias institucionales que vienen desde el sistema inquisitivo no han permitido que la población identifique a plenitud las implicaciones del cambio procesal).⁹

El sistema de justicia laboral no puede fragmentarse en una justicia “de primera” y otra “de segunda” dependiendo del órgano que resuelve. La coexistencia de dos sistemas con estándares tan dispares — uno judicializado, oral, con jueces especializados; otro, administrativo, tripartito y formalista — genera una disonancia institucional que erosiona la credibilidad del aparato de justicia en su conjunto. Por ello, es indispensable implementar acciones específicas para depurar, resolver y cerrar los expedientes de las Juntas, tales como la conciliación de asuntos, la reasignación temporal de recursos humanos capacitados, el establecimiento de metas de desahogo progresivo, la priorización de casos con mayor antigüedad y el monitoreo puntual del cumplimiento de dichas metas.

Más allá de la eficiencia operativa, está en juego la confianza ciudadana en la plena transición hacia un nuevo paradigma de justicia del trabajo. Si los casos que permanecen en las Juntas se eternizan o

9 Quintino Zepeda (2019), en *Teoría del Delito en el Código Nacional de Procedimientos Penales*, refiere que (parafraseando) la inercia institucional heredada del esquema inquisitivo ha impedido que la ciudadanía comprenda cabalmente el alcance y las consecuencias del cambio procesal.

se resuelven sin calidad, el mensaje que se transmite a la población es que el cambio institucional ha sido incompleto o ficticio. En contraste, si se logra concluir esta etapa con responsabilidad, celeridad y sentido de justicia, se enviará una señal clara de compromiso con los derechos laborales y se fortalecerá el puente de legitimidad entre el sistema que concluye y el que está en consolidación.

d) Se proponga incremento en la asignación de recursos presupuestales para fortalecer la estructura del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. La reducción que tuvo en la asignación de recursos para este año fue dramática (Martínez, 2024a, 2024b; Fuentes, 2024). Debemos apostarle a la resolución de los conflictos por medios que no son los judiciales y son más adecuados al tipo de conflicto.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL) es uno de los pilares fundamentales del nuevo modelo de justicia laboral en México. Su diseño que parte de la Constitución responde a una visión moderna del conflicto del trabajo, que privilegia la solución temprana, la conciliación profesional y el fortalecimiento de la democracia sindical. Sin embargo, a pesar de su importancia estratégica, el CFCRL ha enfrentado en 2025 un recorte presupuestal significativo que pone en riesgo la continuidad y efectividad de algunas de sus funciones. Esta situación es inquietante, ya que sin una estructura sólida, con personal capacitado y medios materiales suficientes, la operación del sistema laboral entero se ve comprometida. Siempre será necesario considerar una inversión y no un gasto la operación de un módulo que apuesta a los Medios Adecuados de Solución de Controversias (MASC).

Apostar por la conciliación como medio primario para la solución de conflictos laborales no es solo una medida de descongestión judicial, se convierte en un acto de racionalidad institucional y de una pluralidad en la posibilidad de solucionar conflictos. Recordemos el basto uso de recursos públicos, costos y tiempo de los litigios. Los mecanismos alternativos de solución de controversias, no adversariales como lo es la conciliación prejudicial obligatoria, ofrecen una vía más ágil, menos costosa y culturalmente más acorde con la realidad de muchas relaciones laborales en México. No obstante, su éxito depende directamente de que el Centro cuente con conciliadores bien formados, instalaciones dignas, sistemas tecnológicos adecuados y una cobertura territorial suficiente y ágil para atender a todas las personas que lo requieran.

El presupuesto asignado al CFCRL debe entenderse como una inversión. Fortalecer este órgano es garantizar que más conflictos se resuelvan antes de llegar a juicio, que los registros sindicales y de contratos colectivos sean confiables y transparentes, y que se consolide una cultura de legalidad en el mundo del trabajo. En el contexto actual de transición institucional y de cambio en el modelo de designación judicial, contar con un CFCRL robusto puede ser la diferencia entre el éxito o el estancamiento del nuevo sistema laboral. En consecuencia, resulta indispensable que el Congreso y las autoridades hacendarias prioricen su financiamiento como parte de una estrategia nacional para consolidar los avances en justicia del trabajo.

Esto sin dejar de mencionar a los centros de conciliación local, algunos de los cuales mantienen deficiencias en su esencia y su estructura que merecen su estudio separado, lo que escapa de los fines del presente estudio.

e) Se impulse la colaboración con la Inspección del Trabajo. Todas las autoridades laborales deben vincularse con las actividades que realiza esta importante área que permitiría detectar irregularidades al interior de los centros de trabajo para que estos sean subsanados en favor de las trabajadoras y trabajadores del país (STPS, 2024).

Por último, debe impulsarse decididamente la articulación de la justicia laboral con la función inspectiva del Estado. La inspección del trabajo representa la primera línea de defensa frente a las violaciones a los derechos laborales en los centros de trabajo. Una coordinación efectiva entre jueces, conciliadores, inspectores, procuradurías de la defensa del trabajo y registros sindicales puede generar sinergias virtuosas que trasciendan la lógica reactiva del juicio y permitan una política laboral preventiva y transformadora. La creación de canales institucionales de colaboración intergubernamental contribuirá a detectar patrones de violación, sancionar prácticas ilegales y construir un entorno laboral más justo y equitativo.

La inspección del trabajo es una de las herramientas más potentes — y frecuentemente subutilizadas — del Estado para garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales en los centros de trabajo. Su función preventiva, fiscalizadora y orientadora permite detectar condiciones de riesgo, prácticas discriminatorias, omisiones contractuales o violaciones sistemáticas a la normatividad laboral, sin necesidad de que las personas trabajadoras deban recurrir, de inicio, a los

tribunales.¹⁰ Por ello, se insiste, impulsar una colaboración activa entre la inspección del trabajo y las instancias jurisdiccionales, conciliadoras y registrales del sistema laboral es una estrategia clave para fortalecer integralmente la protección de los derechos laborales.

Esta articulación debe contemplar mecanismos institucionalizados de intercambio de información, derivación de casos, coordinación de visitas y seguimiento a las recomendaciones. La detección de irregularidades por parte de los inspectores puede alimentar procesos de conciliación más informados, fortalecer expedientes judiciales, alertar sobre prácticas antisindicales y contribuir a construir perfiles de riesgo sectorial o regional. Además, en el contexto de la implementación del nuevo modelo de justicia del trabajo y los compromisos del T-MEC, la inspección adquiere una relevancia aún mayor, pues se convierte en un insumo crucial para demostrar el cumplimiento de los estándares internacionales en materia laboral.¹¹

Fortalecer esta colaboración no implica únicamente un mandato legal, sino un compromiso institucional compartido. Las autoridades del trabajo deben reconocer que la inspección no es un actor subordinado, sino un socio estratégico en la garantía de condiciones laborales dignas. Esto requiere voluntad política, protocolos claros de actuación conjunta, inversión en la formación de los inspectores y la consolidación de sistemas de información interoperables. En última instancia, un sistema laboral verdaderamente eficaz es aquel en el que las personas trabajadoras encuentran protección incluso antes de que el conflicto llegue al ámbito de conciliación o al judicial, y la inspección del trabajo es el primer eslabón de esa cadena de garantía.¹²

5 Conclusión

Definitivamente las dos reformas expuestas, la RSJL y la RPJ, han generado grandes cambios, en la estructura organizacional de impartición de justicia. Mientras la primera ya cuenta con datos concretos de los buenos resultados que ha logrado; la segunda nos tiene a la expectativa,

10 Esto a la luz del texto normativo previsto en la *Ley Federal del Trabajo* en el artículo 540 de la fracción I a la V y en el capítulo V de la misma ley en comento.

11 Lo anterior previsto en el capítulo 23 del T-MEC en el cual específicamente en los artículos 23.5 inciso 2 b, 23.12 inciso 5 h y 23.13 inciso 6 a.

12 Tal como se prevé en el convenio sobre la inspección del trabajo de 1947 de la OIT (núm. 81) y el convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) los cuales no ha ratificado México.

la que se irá despejando conforme se vayan desempeñando las nuevas personas juzgadoras y las nuevas instituciones.

Debe fomentarse el diálogo y encuentros que permitan acercar posiciones y modular la manera en que continuará el progreso del sistema de justicia laboral en México. Las propuestas aquí planteadas tienen un fuerte sustento, ya que derivan de la experiencia y los datos medibles que han arrojado los primeros años de vida de la RSJL.

Ahora los tiempos han cambiado, la manera en la que es dirigida la política laboral en el territorio nacional se ha construido a través de la suma de esfuerzos y colaboración de todos los órganos de gobierno. Las nuevas instituciones laborales dan fe de los logros y avances que se han realizado para observar el fenómeno laboral en el país.

Es en ese sentido que la consolidación del nuevo modelo de justicia laboral enfrenta hoy un momento decisivo, pues a la complejidad inherente al proceso de implementación de la Reforma de 2017, se suma ahora la nueva panorámica generada por el reemplazo de la mayoría las personas juzgadoras seleccionadas por concursos abiertos de oposición, por las personas electas a través de mecanismos de elección popular. En este contexto, se vuelve de especial relevancia adoptar oportunamente un conjunto de acciones concretas que permitan proteger lo avanzado, corregir rezagos históricos y prevenir retrocesos que comprometan la calidad, imparcialidad y eficacia de la justicia del trabajo.

La capacitación de las personas juezas laborales electas no solo es una medida prudente, sino una exigencia constitucional y ética. Garantizar que quienes resulten elegidas cuenten con conocimientos técnicos, sensibilidad social y dominio del sistema procesal laboral es condición necesaria para preservar la calidad jurisdiccional y la confianza ciudadana. De igual forma, dar seguimiento integral a los compromisos asumidos por México en el marco del T-MEC requiere voluntad institucional, diálogo plural y mecanismos permanentes de evaluación, pues de ello depende no solo el cumplimiento internacional, sino también la credibilidad interna del nuevo sistema.

Asimismo, cerrar con responsabilidad el ciclo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es una obligación institucional que no puede posponerse. La justicia que aún se imparte bajo ese modelo repercute directamente en la percepción ciudadana sobre la eficacia del Estado en su conjunto. Paralelamente, resulta indispensable fortalecer presupuestalmente al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, órgano que da viabilidad operativa a la nueva cultura de legalidad

sindical. Finalmente, impulsar la colaboración con la inspección del trabajo permitirá construir un sistema más preventivo, coordinado y eficaz, en el que las irregularidades puedan detectarse y corregirse oportunamente, sin necesidad de judicialización masiva.

En suma, los cinco ejes aquí desarrollados deben ser entendidos como parte de una estrategia integral de Estado para consolidar la justicia laboral. No se trata de medidas aisladas, sino de componentes interdependientes de un mismo compromiso: garantizar que el derecho al trabajo digno cuente con un sistema de tutela robusto, profesional, accesible y centrado en las personas. La elección popular de jueces no debe ser pretexto para debilitar ese sistema; por el contrario, debe convertirse en un punto de inflexión para fortalecerlo con mayor responsabilidad, transparencia y visión de futuro.

Referencias

CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL (CFCRL). *Trámites y servicios. Sedes*. Ciudad de México: CFCRL, 2025. Disponible en: <https://centrolaboral.gob.mx/mapa-sedes/>. Acceso en: 24 mar. 2026.

COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS (CONASAMI). Tablas de salarios mínimos generales y profesionales. *Gobierno de México*, Ciudad de México, 4 dic. 2024. Disponible en: <https://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-areas-geograficas>. Acceso en: 24 mar. 2026

CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL (CJF). *Justicia Laboral. Selección, capacitación y formación de servidoras y servidores públicos*. México: CJF, 2025. Disponible en: <https://apps.cjf.gob.mx/NuevoPJF/?vw=justiciaLab>. Acceso en: 24 mar. 2026.

FUENTES, Manuel. Una justicia laboral que se mutila no sirve. *La Silla Rota*, Ciudad de México, 3 dic. 2024. Disponible en: <https://lasillarota.com/opinion/columnas/2024/12/3/una-justicia-laboral-que-se-mutila-no-sirve-512830.html>. Acceso en: 24 mar. 2026.

GONZÁLEZ NICOLÁS, Inés, RICO DÍAZ, Alma Clarisa. *Guía para un plan de igualdad sustantiva en los sindicatos*. Ciudad de México: Fundación Friedrich Ebert en México, [2020]. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/17370.pdf>. Acceso en: 24 mar. 2026.

HERNÁNDEZ, Gerardo. Jornada laboral de 40 horas: lo que se ha propuesto (hasta ahora) para alcanzarla. *El Economista*, Ciudad de México, 1 jul. 2025. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/jornada-laboral-40-horas-propuesto-alcanzarla-20250701-766048.html>. Acceso en: 24 mar. 2026.

INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL (INE). Central Electoral. *Porcentaje de participación ciudadana en la Jornada Electoral del PEEPJF 2024-2025 está entre el 12.57 % y el 13.32 %*. Ciudad de México: INE, 2025c. Disponible en: <https://centralectoral.ine.mx/2025/06/02/porcentaje-de-participacion-ciudadana-en-la-jornada-electoral-del-peepjf-2024-2025-esta-entre-el-12-57-y-el-13-32/>. Acceso en: 24 mar. 2026.

INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL (INE). *Elección del Poder Judicial 2025*. Ciudad de México: INE, 2025b. Disponible en: <https://ine.mx/cargos-pj-2025/>. Acceso en: 24 mar. 2026.

INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL (INE). *Numeralia del proceso electoral extraordinario del Poder Judicial de la Federación 2024-2025*. Ciudad de México: INE, 2025a. Disponible en: <https://repositoriodocumental.ine.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/178861/Numeralia-PJF-2024-2025.pdf>. Acceso en: 24 mar. 2026.

MARTÍNEZ, María del Pilar. México obtiene buena calificación de la Comisión de Expertos de la OIT por cambios en materia laboral. *El economista*, Ciudad de México, 11 feb. 2025. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/mexico-obtiene-buena-calificacion-comision-expertos-oit-cambios-materia-laboral-20250211-745908.html>. Acceso en: 24 mar. 2026.

MARTÍNEZ, María del Pilar. Presupuesto de Egresos 2025 da golpe al nuevo modelo laboral. *El Economista*, Ciudad de México, 15 nov. 2024a. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/presupuesto-egresos-2025-da-golpe-nuevo-modelo-laboral-20241115-734482.html>. Acceso en: 24 mar. 2026.

MARTÍNEZ, María del Pilar. Propuesta de presupuesto para el CFCRL revierte 6 años de transformación del mundo del Trabajo. *El Economista*, Ciudad de México, 17 nov. 2024b. Disponible en: <https://>

www.eleconomista.com.mx/empresas/propuesta-presupuesto-cfcr-revierte-6-anos-transformacion-mundo-trabajo-20241117-734592.html. Acceso en: 24 mar. 2026.

MÉXICO. Decreto por el que se declaran reformadas y adicionadas diversas disposiciones de los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Justicia Laboral. *Diario Oficial de la Federación*, Ciudad de México, 24 feb. 2017. Disponible en: https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5472965&fecha=24/02/2017#gsc.tab=0. Acceso en: 24 mar. 2026.

MÉXICO. Decreto por el que se expide la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación. *Diario Oficial de la Federación*, Ciudad de México, 20 dic. 2024a. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5745906&fecha=20/12/2024#gsc.tab=0. Acceso en: 24 mar. 2026.

MÉXICO. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT). *Diario Oficial de la Federación*, Ciudad de México, 1 mayo 2019. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019#gsc.tab=0. Acceso en: 24 mar. 2026.

MÉXICO. Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de reforma del Poder Judicial. *Diario Oficial de la Federación*, Ciudad de México, 15 sept. 2024b. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5738985&fecha=15/09/2024#gsc.tab=0. Acceso en: 24 mar. 2026.

MÉXICO. Decreto por el que se reforman los artículos 76 y 78 de la Ley Federal del Trabajo, en materia de vacaciones. *Diario Oficial de la Federación*, Ciudad de México, 27 dic. 2022. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5675889&fecha=27/12/2022#gsc.tab=0. Acceso en: 24 mar. 2026.

MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier. *Cambio social y justicia laboral en México*. Ciudad de México: Ed. Porrúa, 2023.

MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier (coord.). *Acciones de capacitación*

para el nuevo sistema de justicia laboral. Ciudad de México: Tirant lo Blanch, 2021. E-book. Disponible en: <https://www.tirantonline.com.mx/cloudLibrary/ebook/info/9788413781891>. Acceso en: 24 mar. 2026.

MOLINA MARTÍNEZ, Sergio Javier. *La otra reforma laboral en México: el mecanismo laboral de respuesta rápida del T-MEC y el nearshoring*. Ciudad de México: Ed. Porrúa, 2024.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT); ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS (OCDE); ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL PARA LAS MIGRACIONES (OIM); FONDO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA (UNICEF). *Erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas en las cadenas mundiales de suministro*. Ginebra: OIT; OCDE; OIM; UNICEF, 2019. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipecc/documents/publication/wcms_716932.pdf. Acceso en: 24 mar. 2026.

ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN JUDICIAL (OAJ). Adscripción de las personas electas en el proceso electoral extraordinario a diversos cargos del Poder Judicial de la Federación 2024-2025 [...]. Ciudad de México: OAJ, 2025. Disponible en: <https://www.oaj.gob.mx/2025/adscripciones.pdf>. Acceso en: 24 mar. 2026.

QUINTINO ZEPEDA, Rubén. *Teoría del delito en el código nacional de procedimientos penales*. Ciudad de México: Instituto Nacional de Ciencias Penales, 2019.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS). Compromisos laborales derivados de tratados comerciales internacionales. *Gobierno de México*, Ciudad de México, 17 mar. 2021a. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/acciones-y-programas/compromisos-laborales-derivados-de-tratados-comerciales-internacionales>. Acceso en: 24 mar. 2026.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS); JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (JFCA). Carpeta de dirección: marzo, 2025. *Plataforma Nacional de Transparencia*, Ciudad de México, 2025. Disponible en: <https://consultapublicamx>.

plataformadetransparencia.org.mx/vut-web/faces/view/consultaPublica.xhtml#tarjetaInformativa. Acceso en: 24 mar. 2026.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS). Protocolos de Inspección. *Gobierno de México*, Ciudad de México, 3 mayo 2024. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/documentos/inspeccion-federal-del-trabajo-de-la-stps-protocolos-de-inspeccion>. Acceso en: 24 mar. 2026.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS). Reforma en materia de subcontratación. *Gobierno de México*, Ciudad de México, 26 mayo 2021b. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/articulos/reforma-en-materia-de-subcontratacion?idiom=es>. Acceso en: 24 mar. 2026.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL (STPS). *Reforma Laboral*. Ciudad de México: STPS, 2025. Disponible en: <https://reformalaboral.stps.gob.mx/>. Acceso en: 24 mar. 2026.

UNIDAD DE IMPLEMENTACIÓN DE LA REFORMA EN MATERIA DE JUSTICIA LABORAL (UIRMJL). *Estadística. Estadística de los Tribunales Laborales Federales*. Ciudad de México: UIRMJL, 2025. Disponible en: <https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/paginas/estadisticaTribunalesLaboralesFederales.htm>. Acceso en: 24 mar. 2026.



Corte Interamericana de Direitos Humanos

Voto em destaque*



*Nota editorial: O voto em destaque é publicado nesta edição em espanhol e em português. À época da sentença, Rodrigo Murovistsch exercia a Vice-Presidência da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Posteriormente, foi eleito Presidente da Corte IDH para o biênio 2026-2027.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

VOTO CONCURRENTENTE DEL JUEZ VICE-PRESIDENTE RODRIGO MUDROVITSCH*

CASO MIEMBROS DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE ECASA (SUTECASA) Vs. PERÚ

SENTENCIA DE 6 DE JUNIO DE 2024 (*Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*)

I. INTRODUCCIÓN

1. El caso *Miembros del Sindicato Único de Trabajadores de ECASA ("SUTECASA") vs. Perú*¹ constituye un importante precedente de la Corte Interamericana de Derechos Humanos ("Corte IDH" o "Tribunal") sobre el derecho a la libertad sindical. El litigio sometido a la Corte IDH, compuesto por más de 2.000 víctimas y por una compleja disputa legal que se prolongó por más de 30 años, requirió desarrollos jurisprudenciales que serán analizados en profundidad en el presente voto.

2. Las violaciones examinadas por la Corte IDH se produjeron en el contexto de del convenio colectivo suscrito en junio de 1990 entre SUTECASA y la Empresa Comercializadora de Alimentos S.A. ("ECASA") -empresa estatal sujeta al régimen de actividad privada²-, con el objetivo de regular la remuneración de los trabajadores. Pocos meses después de suscrito el convenio, entró en vigor el Decreto Supremo N° 57/90, que prohibió el otorgamiento de incrementos salariales a los trabajadores de las empresas estatales, aunque hubiesen sido otorgados mediante la negociación colectiva. Luego, el Decreto

* La presente versión del Voto es una traducción del original que fue redactado en portugués.

1 Corte IDH. *Caso Miembros del Sindicato Único de Trabajadores de ECASA – SUTECASA Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 6 de junio de 2024. Serie C No. 526. A partir de ahora, "Sentencia".

2 En los términos del documento folio 346: "*La Empresa Comercializadora de Alimentos S.A – ECASA, fue una empresa del Estado sujeta al régimen de la actividad privada*" Cfr. Secretaría Técnica de la Comisión Especial Ley 274521 sobre la Empresa Comercializadora de Alimentos – ECASA. Situación Empresarial (expediente de prueba, folio 346). Por lo tanto, el Estado no era, ni siquiera indirectamente, parte en la negociación colectiva.

Supremo N° 107/90 estableció una nueva propuesta de incremento salarial³.

3. El Sindicato impugnó los decretos mediante una acción de amparo, alegando que eran incompatibles con el régimen establecido en el convenio colectivo entre SUTECASA y ECASA. En abril de 1991, los afectados obtuvieron sentencia favorable del Octavo Juzgado Civil de Lima, que declaró sin efectos los citados actos normativos. La sentencia fue confirmada por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia en 1993⁴.

4. El proceso de ejecución de la sentencia comenzó en 1996, pasando por diversos juzgados. A lo largo del tiempo, el caso fue archivado y reabierto, se tomaron numerosas medidas y se celebraron varios debates periciales sobre cuestiones como la aplicabilidad de la estructura salarial a los miembros de SUTECASA y otros asuntos. Al final, más de 28 años después de la sentencia confirmatoria de la *Corte Suprema de Justicia*, el *Décimo Juzgado Constitucional de la Corte Superior de Justicia de Lima* ordenó el archivo definitivo del caso, tras llegar a la conclusión de que no existía monto adeudado que ejecutar⁵.

5. Este caso es una importante continuación de la tradición jurisprudencial sobre derechos sindicales y, debido a sus peculiaridades, ha permitido a la Corte IDH profundizar su comprensión del alcance del derecho a la negociación colectiva más allá de los marcos establecidos en la Opinión Consultiva N-27/21.

6. El presente voto se divide en tres partes. En la primera se analizará la evolución y alcance del derecho a la negociación colectiva. En la segunda se reconstruirá la jurisprudencia interamericana sobre derechos sindicales, con el objetivo de situar el caso SUTECASA dentro de esta trayectoria y explorar sus avances y contribuciones a la protección de los derechos humanos. Finalmente, el tercer punto tratará sobre la importancia de las formas organizadas de la sociedad civil -como los sindicatos- en el fortalecimiento de las democracias representativas.

3 Sentencia, párrs. 82 - 88.

4 Sentencia, párrs. 89 - 94.

5 Sentencia, párrs. 103 - 123.

II. El derecho a la negociación colectiva: contenido, alcance y límites de la intervención estatal

7. La evolución de la organización sindical es uno de los ejemplos más claros de la emancipación de las reivindicaciones autoorganizativas de la sociedad civil. Partiendo de una postura originalmente prohibitiva de la coalición laboral por parte del Estado⁶, a lo largo del siglo XIX, el marco normativo experimentó cambios graduales para tolerar la formación de sindicatos⁷. Las prácticas de estos organismos fueron reguladas cada vez más por el derecho privado o el derecho laboral y menos por el derecho penal⁸.

8. La expansión del sindicalismo corporativista, producto del auge de los regímenes autoritarios en las décadas de los años 20 y 30 del siglo pasado, dejó su huella en diversos sistemas jurídicos, inclusive el latinoamericano⁹. Si antes se enfrentaban a una feroz oposición por parte del Estado, los sindicatos pasaron a formar parte de la estructura del Estado e instrumentalizaron los designios políticos de los grupos gobernantes.

9. Esta relación entre Estado-sindicato-empresa acabó invalidando la espontaneidad característica del sindicalismo, bajo la premisa de que las relaciones laborales debían guiarse por el interés nacional manifestado en la voluntad del Estado¹⁰, despojando al sindicato de su legitimidad política y jurídica para representar los intereses del colectivo de trabajadores.

10. La transformación jurídica de la posguerra renovó los supuestos en los que se basaba la regulación normativa de la actividad sindical y abrió nuevas dimensiones a la libertad sindical. En los ordenamientos constitucionales, el control estatal cedió cada vez más el paso al derecho

6 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 7ª Ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 61.

7 *Ibid.* En el mismo sentido, BATALHA, Wilson S. Campos. *Sindicatos, Sindicalismo*. São Paulo: LTr, 1992. p. 22.

8 GAETA, Lorenzo; VISCOMI, Antonio; ZOPPOLI, Antonello. *Instituzioni di Diritto del Lavoro e Sindacale*. Vol II. Torino: Giappichelli Editore, 2015, p. 4.

9 ZAPATA, Francisco. *Historia mínima del sindicalismo latinoamericano*. México, DF: El Colégio de México, 2013. pp. 111-120. El autor cita, por ejemplo, los casos de Brasil, Argentina, México (111) y, en cierta medida, Venezuela (120).

10 NASCIMENTO, Op. Cit., p. 70. GAETA, VISCOMI y ZOPPOLI, op. Cit., p. 5.

de los sindicatos a organizarse libremente y a actuar para promover los intereses colectivos que representan¹¹. Al mismo tiempo, la cuestión pasó a ser objeto de una pronunciada atención por parte del derecho internacional, con la Declaración de Filadelfia y los Convenios 87 y 98 de la OIT, de 1948 y 1949, respectivamente, así como otros documentos de organizaciones multilaterales que incorporaron la libertad sindical a su catálogo de derechos.

11. En este contexto, la negociación colectiva nació como el principal método de resolución de conflictos en las relaciones laborales y como el mecanismo prioritario de que disponen los sindicatos para proteger los intereses de sus representados¹². Más que un medio de negociación entre trabajadores y empresarios, la negociación colectiva se ha convertido en un ámbito de creación de normas laborales y en un instrumento de gestión de las relaciones laborales¹³.

12. La premisa de que el Estado sería el titular perenne de la facultad de definir lo que es mejor para la colectividad de los trabajadores -que había autorizado una larga tradición de intervención en la actividad sindical- dio paso a otra concepción: que la organización colectiva del trabajo, en forma de sindicato, es capaz de suplir la asimetría de poder entre el trabajador individual y el empresario¹⁴, y que, en este equilibrio, los trabajadores pueden decidir por sí mismos sobre sus intereses y reivindicar lo que consideran que es mejor para ellos.

13. Naturalmente, se trata de un equilibrio relativo, no de una presunción absoluta de igualdad. Para que pueda hablarse de paridad, son necesarias ciertas condiciones, especialmente la protección de los representantes sindicales frente a cualquier forma de presión o intervención externa que pueda poner en peligro el proceso negociador.

11 GIUGNI, Gino. *Diritto Sindacale*. Caccucci, pp. 25 y 26.

12 *Ibid.*, p. 165.

13 URIARTE, Óscar Ermida. *La intervención Administrativa: Origen, Características y Perspectivas*, p.113. In: AVILÉS, Antonio Ojeda e URIARTE (Org.). *La negociación Colectiva en América Latina*. Editorial Trotta, 1993.

14 GAETA, VISCOMI e ZOPPOLI, op. Cit., p. 82-83; MUGNOLO, Juan Pablo. *Estado, Conflicto Laboral y Negociación Colectiva*. *Revista de Direito do IAP*. Recife, v.1, n.1, pp. 1-24, jan/dez, 2016, p. 5; WEBER, Rosa. *200 anos de independência do Brasil e a arte de ser livre: contornos da liberdade sindical e associativa do trabalhador*. Editora Justiça e Cidadania, 3 de agosto de 2022, disponível em: <https://www.editorajc.com.br/duzentos-anos-de-independencia-do-brasil-e-a-arte-de-ser-livre-contornos-da-liberdade-sindical-e-associativa-do-trabalhador/>.

Es también un equilibrio que se desarrolla dentro del marco mínimo de derechos y garantías, circunscrito por la dignidad humana y, en el Sistema Interamericano, por el ámbito de protección delimitado por la Convención.

14. El derecho a la negociación colectiva se reveló, por tanto, en una expresión de la libertad sindical, que encuentra en ésta su condición de posibilidad. Sin libertad plena, la negociación de intereses se ve comprometida, porque el pilar de todo proceso transaccional -la libre expresión de la voluntad- se torna ilusorio. Se trata, como señala Uriarte, de un auténtico círculo vicioso: el excesivo intervencionismo frena o incluso impide el desarrollo autónomo de las organizaciones sindicales, que, a su vez, debilitadas y con poca representatividad, se encuentran en una posición desfavorable, cada vez más dependientes del apoyo y la injerencia estatal¹⁵.

15. En este marco, la idea de una organización sindical democrática es aquella que tiene como faro la libertad sindical, despojada de la exigencia de una presencia estatal obligatoria en sus actividades típicas. En este paradigma, la arena sindical emerge como un espacio legítimo para el disenso, el conflicto y la composición de intereses, dotado de amplia autonomía, convirtiéndose en fuente de normatividad entre las partes. No por otra razón, Giovanni Tarello identifica el derecho sindical como una rama dotada de la notable peculiaridad de permitir la creación extralegislativa del nuevo derecho¹⁶.

16. La intervención del Poder Público, a su vez, está ahora limitada en cuanto a su calidad e intensidad, autorizada en circunstancias estrictas y, sobre todo, vinculada a la garantía de los derechos humanos.

17. El fenómeno de la contención de la acción del Estado en el ámbito sindical, en este contexto, no debe entenderse como un retorno a los tiempos del *laissez-faire* absoluto en materia laboral, ni debe confundirse con la omisión en relación con la protección de los trabajadores.

15 URIARTE, Op. Cit., p. 111.

16 TARELLO, Giovanni. *Teorías e Ideologías en el Derecho Sindical: La experiencia italiana después de la Constitución*. Granada: Editorial Comares, 2002, p. 6.

18. Se trata, de hecho, de una verdadera reprogramación de su papel. El mero compromiso de abstención -es decir, lo que la doctrina denomina la garantía negativa de la libertad sindical- se vuelve insuficiente, requiriendo un impulso positivo del Estado para fomentar los procesos de negociación¹⁷.

19. Además de esto, el Estado se convierte en garante de las condiciones que determinan la libertad sindical, y es sobre todo responsable de reprimir los actos de persecución de los trabajadores y los actos antisindicales, caracterizados por la interferencia en la existencia y el funcionamiento formal del sindicato, así como los que *obstaculizan* la acción sindical efectiva, lo que incluye también el deber de investigar, perseguir y sancionar a los responsables; garantizar el cumplimiento de los acuerdos colectivos; y velar por que se observe un nivel de respeto a los derechos humanos.

20. La delimitación clara del ámbito de la intervención estatal -legislativo, administrativo y judicial- se ha convertido en un imperativo para la libertad sindical. La evolución del derecho internacional ha venido a repudiar y considerar como actos antisindicales, medidas tales como la suspensión y derogación del convenio por medidas administrativas, la suspensión de los convenios ya negociados, la exigencia de renegociación forzosa del convenio, la prórroga forzosa de vigencia, así como otras disposiciones que anulen, alteren o impidan el cumplimiento del pacto entre los trabajadores y los empleadores¹⁸.

21. Un reto importante en este ámbito es definir las posibilidades y el alcance de la intervención del Poder Judicial. Ello requiere un sofisticado equilibrio entre la función tutelar de la Justicia, sólidamente respaldada por el artículo 25 de la Convención, y la imposición de límites a la actuación judicial, a fin de evitar que la manifestación de la voluntad de las partes negociadoras sea suplantada.

17 ROMITA, Arion Sayão. O impacto da globalização no contrato de trabalho. Revista do TST, vol. 66, n.4, pp. 84-91, Brasília, out/dez, 2000, p. 90. En las palabras del autor, “o legislador resiste à tentação de impor aos atores sociais um comportamento que entende desejável e, em vez de adotar essa atitude, cria mecanismos e procedimentos aptos a ensinar a esses atores sociais a auto-regulação de seus interesses e a criação de meios de composição de suas controvérsias”.

18 GERNIGON, Bernard; ODERO, Alberto; e GUIDO, Horacio. Principios de la OIT sobre la Negociación Colectiva. Revista Internacional del Trabajo, Vol. 119, n.1, pp.37-59, OIT, 2000, p. 55.

22. Anteriormente, tuve la oportunidad de analizar el papel de los jueces en las democracias y la insistencia de la teoría constitucional moderna en tratar de responder a la pregunta de *cómo deben juzgar los jueces*. En mi opinión, se trata de un problema que vuelve al debate cuando nos enfrentamos al reto de reflexionar sobre el ejercicio de la función judicial en relación con las actividades sindicales.

23. La jurisdicción, en este ámbito en particular, no puede servir de terapia evasiva¹⁹ -en expresión acuñada por Mangueareara Unger- para todo tipo de conflictos derivados de las relaciones laborales, sino avanzar hacia un supuesto de intervención episódica para garantizar que la autocomposición se ajuste a los estándares de derechos humanos y para desbloquear los obstáculos que impiden el avance y la extensión de este tipo de procesos.

24. La cuestión no ha pasado desapercibida en la jurisprudencia de los países del Sistema Interamericano, que ciertamente desempeñan un importante papel simbiótico en el desarrollo continuo del derecho internacional. En Brasil, por ejemplo, el Supremo Tribunal Federal ha establecido -bajo un régimen de repercusión general, es decir, un precedente vinculante para todo el Poder Judicial- "puntos de referencia" que condicionan la revisión judicial de los instrumentos de autocomposición laboral: (i) la interpretación de los acuerdos según el principio de equivalencia entre los negociadores, valorando la autonomía colectiva; (ii) la imposibilidad de fragmentación o separación de los derechos y obligaciones pactados en el acuerdo; (iii) la amplia disponibilidad de las materias susceptibles de negociación, siempre que se observe el llamado "nivel civilizatorio mínimo", es decir, los derechos garantizados a nivel legal, constitucional y convencional que establecen garantías de ciudadanía y derechos humanos para los trabajadores²⁰.

25. La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, al reafirmar el rango constitucional del derecho a la negociación colectiva, estableció su contenido y finalidad en el ordenamiento jurídico del país, compartiendo la idea de que la facultad negociadora

19 MUDROVITSCH, Rodrigo. *Desentrenchamento da Jurisdição Constitucional*. São Paulo: Ed. Saraiva, 2014, p. 67.

20 Supremo Tribunal Federal de Brasil. Recurso Extraordinario nº 1.121.633/GO. Publicado el 28/04/2023. Voto del Magistrado Gilmar Mendes.

otorgada a los sindicatos debe armonizarse con la salvaguarda de una base fundamental de derechos: *“se puede concluir que el derecho a la negociación colectiva es un derecho constitucional reconocido en el artículo 62 de nuestra carta fundamental que tiene como fin inmediato la revisión, inter partes y con el carácter de ley, del contenido mínimo de los beneficios legales que ordenan las relaciones laborales, todo ello con el objeto de mejorar o de superar ese mínimo esencial”*²¹.

26. La Suprema Corte de Justicia de México, por su parte, ha señalado que la negociación colectiva y la autonomía de la voluntad son los verdaderos pilares del derecho a la libertad sindical y que la Constitución mexicana los consagra como principios elementales:

la representatividad de las organizaciones sindicales; y a la certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo, por lo que obliga al legislador en el último párrafo de esa fracción a garantizarlos a través de los procedimientos y requisitos que establezca la ley encaminados a materializar en el sistema laboral mexicano la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de las personas trabajadoras y patronas²².

27. Los propios tribunales peruanos han sostenido desde hace tiempo una concepción amplia del derecho a la negociación colectiva, basada en el carácter vinculante del convenio colectivo en la función de promoción que corresponde al Estado²³. En otra oportunidad, el Tribunal Constitucional reconoció que *“en un Estado social y democrático de derecho, el derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de libertad sindical, toda vez que su ejercicio potencializa la actividad de la organización sindical, en tanto le permite a ésta cumplir la finalidad -que le es propia- de representar, defender y promover los intereses de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo”*. Y continuó: *“resulta válido afirmar que la negociación colectiva constituye*

21 Corte Suprema de Justicia de Costa Rica. Sala Constitucional. Resolución N° 17098 – 2021 de 31 de Julio del 2021.

22 Suprema Corte de Justicia de la Nación, Amparo en Revisión 387/2023.

23 Tribunal Constitucional, Juan José Gorriti y más de cinco mil ciudadanos c. Congreso de la República, 12 de agosto de 2005, caso núm. 008-2005-PI/TC. Disponible en: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/19979BA8D0C4826C052586DC00031457/\\$FILE/0008-2005-AI.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/19979BA8D0C4826C052586DC00031457/$FILE/0008-2005-AI.pdf).

*el medio primordial de acción de la organización sindical para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios*²⁴.

28. Esta propuesta relacional entre sindicatos y Estado, basada en el principio de libertad sindical, es ampliamente respaldada en el seno del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, que reconoce la prioridad de la negociación colectiva frente a la resolución de conflictos por la vía de la administración pública o la intervención legislativa²⁵, así como el máximo respeto a la autonomía e independencia de los órganos de representación laboral, sin que ello suponga una renuncia al ámbito protector de la Convención de los derechos de los trabajadores. En el próximo apartado profundizaré en el desarrollo histórico de los estándares de la Corte IDH sobre libertad sindical y, en particular, sobre el derecho a la negociación colectiva.

III. Libertad sindical y negociación colectiva en el SIDH

29. Como ya se ha dicho, el sindicalismo moderno y el principio de libertad sindical, tal como los conocemos, nacieron en un contexto muy próximo al que dio origen al Derecho Internacional de los Derechos Humanos, como consecuencia de la nueva posición que el individuo, la sociedad civil y sus formas particulares de organización asumieron en la posguerra frente al Estado y al Derecho Internacional.

30. En ese contexto, la libertad sindical ocupó un lugar destacado en los tratados, cartas, declaraciones y otros documentos internacionales sobre derechos humanos y derecho laboral. Ya en 1944, la Declaración de Filadelfia, que enmendó la Constitución de la OIT, hizo de la libertad sindical de los trabajadores un principio fundamental.

24 Tribunal Constitucional, Sala Segunda, Sindicato Único de Trabajadores Marítimos y Portuarios del Puerto del Callao (SUTRAMPORPC), 17 de Agosto de 2009, Expediente N° 03561-2009-PA/TC.

25 Corte IDH. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género (interpretación y alcance de los artículos 13, 15, 16, 24, 25 y 26, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de los artículos 3, 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador, de los artículos 2, 3, 4, 5 y 6 de la Convención de Belem do Pará, de los artículos 34, 44 y 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, y de los artículos II, IV, XIV, XXI y XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre). Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Serie A No. 27, par. 93, y Corte IDH. Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Serie C No. 72, párr. 156.

31. La materia pasó a ser regulada específicamente con la aparición del Convenio 87 de 1948, "sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación", que estableció: (i) el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a las mismas, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa (art. 2); (ii) el derecho de los sindicatos a redactar sus estatutos, elegir a sus representantes, organizar su administración y definir su programa de acción (art. 3.1); (iii) el deber correlativo del Estado de abstenerse de toda intervención que pueda limitar la libertad sindical (art. 3.2); (iv) que los sindicatos no son susceptibles de disolución o suspensión administrativa (art. 4); y (v) el derecho de los sindicatos a adquirir personalidad jurídica (art. 7).

32. Al año siguiente, la OIT se ocupó de regular el derecho a la negociación colectiva mediante el Convenio 98 de 1949. Además de reforzar la protección de los trabajadores contra los actos del Estado o de particulares que puedan afectar la libertad sindical (art. 1.2), el Convenio 98 estableció el deber de fomentar y promover los medios de negociación voluntaria entre los empresarios y sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores, como medio para regular las relaciones laborales (art. 4). Para velar por la realización y la eficacia de los derechos y garantías contenidos en sus instrumentos, la OIT consideró necesario crear un órgano de supervisión, y fundó el Comité de Libertad Sindical en 1951.

33. El foro de la OIT, a pesar de su especialidad, no ha sido el destinatario exclusivo de la materia. La libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva también forman parte del núcleo axiológico de la Carta de la OEA de 1948, cuyo art. 45.c establece: *"Los empleadores y los trabajadores, tanto rurales como urbanos, tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa y promoción de sus intereses, incluyendo el derecho de negociación colectiva y el de huelga por parte de los trabajadores, el reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones y la protección de su libertad e independencia, todo de conformidad con la legislación respectiva"*, al tiempo que reconoce la importancia de estos actores colectivos para el desarrollo y la vida en sociedad (art. 45.g).

34. Este conjunto de principios tomó forma años más tarde con el perfeccionamiento de los mecanismos de protección del Sistema

Interamericano de Derechos Humanos, especialmente a partir de (i) el Protocolo de San Salvador (1988) y (ii) la evolución de la jurisprudencia de la Corte IDH.

35. La asimilación del derecho a la libertad de asociación en el sistema interamericano merece especial atención, dado el estatus verdaderamente distinto con que ha sido tratado en relación con otros derechos. Esto no significa, por supuesto, una mayor importancia o superioridad jerárquica, sino un enfoque dotado de ciertas especificidades en los ámbitos procesal y material, lo que se pone de manifiesto en el Protocolo de San Salvador.

36. El artículo 8 del citado documento establece el contenido básico obligatorio de los denominados derechos sindicales:

Artículo 8

Derechos sindicales

1. Los Estados Partes garantizarán:

a. El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados Partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados Partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente;

b. El derecho a la huelga

2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propias a una sociedad democrática, necesarias para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.

3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

37. Incluso antes de la consolidación jurisprudencial de la idea de la justiciabilidad amplia de todos los derechos económicos, sociales y culturales, el artículo 19.6 del Protocolo de San Salvador ya reservaba el derecho a reclamar ante la Corte IDH sólo a dos categorías de derechos: los derechos relacionados con la educación (art. 13) y el derecho a la libertad de asociación en los términos del art. 8.1.a.

38. Al presentar el Proyecto de Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Informe Anual 1985-1986 a la Asamblea General de la OEA²⁶, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos ("CIDH") buscó establecer un "sistema realista, flexible y eficaz" de protección de los DESC allí previstos²⁷. Bajo estas premisas, enfatizó que:

(...) la Comisión considera que tres derechos definidos en el Protocolo –los derechos sindicales, el derecho de huelga y la libertad de educación– deberían gozar del mismo sistema de protección que se ha establecido para los derechos civiles y políticos. De ahí que el párrafo 5 del artículo 21 del proyecto haga aplicable el sistema de peticiones individuales de la Convención –con la participación de la Comisión y cuando proceda de la Corte– cuando se viole uno de esos derechos por una orden imputable directamente a un Estado Parte.

39. Aunque no se han explicitado las razones para otorgar un tratamiento procesal diferente a estos derechos, cabe señalar que a lo largo de la década de los ochenta, la CIDH señaló reiteradamente en sus informes especiales las violaciones de los derechos sindicales y la persecución sistemática de los dirigentes sindicales²⁸.

26 En virtud de la Resolución 778/1985 (AG/RES. 778 - XV-0/85), la Asamblea General de la OEA otorgó a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos la facultad de elaborar un anteproyecto de Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos. El anteproyecto fue presentado en el 16º Período Ordinario de Sesiones (1986) y aprobado por los Estados en el 18º Período Ordinario de Sesiones (1988), celebrado en San Salvador.

27 CIDH. Informe anual 1985-1986, OEA/ Ser. L/V/ II.68, 26 de setembro de 1986. Disponible en: <https://www.cidh.org/annualrep/85.86span/Cap5.htm>.

28 *En este sentido, Fabián Salvioli observa que "Varios informes abordan los derechos sindicales en el marco de violaciones graves a derechos civiles y políticos, como un indicador más de la conexión entre todos los derechos humanos. Así, en el informe sobre la situación de los derechos humanos en la República Argentina (1980), la Comisión Interamericana hace hincapié al abordar los derechos laborales, en la restricción de los derechos sindicales y gremiales, y en la situación*

40. Esta posición diferenciada otorgada a la protección de las organizaciones sindicales derivada del Protocolo de San Salvador, fue corroborada posteriormente por la Corte IDH en la OC-22/16²⁹, ocasión en la que reconoció la capacidad procesal y titularidad de derechos de dichas entidades en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, como se verá con mayor detalle a continuación.

41. Desde un punto de vista material, los derechos relacionados con la libertad sindical han constituido históricamente un verdadero puente entre los derechos civiles y políticos, por una parte, y los derechos económicos, sociales y culturales, por otra. En este sentido, ejemplifican el vínculo inseparable que existe entre ambas categorías de derechos, ya que reúnen elementos políticos y asociativos inherentes a las libertades fundamentales albergadas en el ámbito de los derechos civiles, además de reivindicar y garantizar tangencialmente los derechos económicos y sociales.

42. Estas peculiaridades permitieron a la Corte IDH desarrollar y profundizar sus sentencias en la materia aún antes de que se reconociera la justiciabilidad directa de los DESCAs. Es posible identificar tres momentos en la tradición jurisprudencial interamericana: (i) la conceptualización de la libertad sindical en el marco del artículo 16, como “libertad de asociación en materia sindical”; (ii) el desarrollo de la libertad sindical en el marco de los DESCAs; y (iii) la profundización conceptual del derecho a la negociación colectiva y reconocimiento de la dimensión político-participativa de la libertad sindical, inaugurados en este caso.

43. El primer momento comenzó con el examen del caso *Baena Ricardo y otros vs. Panamá* (2001). Allí, el Tribunal se enfrentó a un

sindical (especialmente de los dirigentes sindicales que fueron perseguidos o encarcelados) y en la prohibición de realizar una huelga; este abordaje se realiza de forma similar en los informes sobre Bolivia (1981), Chile (1985), Paraguay (1985), Suriname (1985), Paraguay (1987), Colombia (1993), y Venezuela (2003)”. In: SAVIOLI, Fabián. La protección de los derechos económicos, sociales y culturales en el sistema interamericano de derechos humanos. Revista IIDH, Vol. 39, 2004. p. 138.

²⁹ Corte IDH. Titularidad de derechos de las personas jurídicas en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (Interpretación y alcance del artículo 1.2, en relación con los artículos 1.1, 8, 11.2, 13, 16, 21, 24, 25, 29, 30, 44, 46, y 62.3 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como del artículo 8.1 A y B del Protocolo de San Salvador). Opinión Consultiva OC-22/16 de 26 de febrero de 2016. Serie A No. 22.

escenario de múltiples violaciones a la libertad sindical, incluyendo (i) el despido de 270 funcionarios públicos como represalia por participar en manifestaciones contra un proyecto de privatización de empresas estatales³⁰; (ii) la aprobación de una ley que autorizaba la destitución de los funcionarios del servicio público que participaran en movimientos que supuestamente atentaron contra "*la democracia y el orden constitucional*"³¹, y (iii) la intervención directa en los sindicatos implicados en protestas, incluyendo la ocupación de sus sedes y el traspaso de la gestión de los recursos de los sindicatos al propio Estado³².

44. Las características particulares del caso, especialmente el despido masivo de afiliados y dirigentes sindicales, llevaron a la Corte IDH a comprender que era necesario situar el caso en un marco de obligaciones estatales más específicas que las contenidas en la letra expresa de la Convención, cuyo texto no contiene una referencia explícita a los derechos sindicales. En este sentido, el Tribunal analizó el caso desde la perspectiva del artículo 16 de la Convención, en el contexto de la protección de lo que denominó el "derecho a la libertad de asociación en materia sindical".

45. Así se estableció el contenido y alcance de este derecho:

consiste básicamente en la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho. Por otra parte, esta libertad supone que cada persona pueda determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la asociación. Se trata, pues, del derecho fundamental de agruparse para la realización común de un fin lícito sin presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar su finalidad³³.

46. En opinión de la Corte IDH, la libertad sindical (como derivación del derecho a libertad de asociación) consiste en un derecho y una libertad: el derecho a constituir asociaciones sindicales

30 Corte IDH. *Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá*, *supra*, párr. 88.a.

31 Corte IDH. *Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá*, *supra*, párr. 88.p.

32 Corte IDH. *Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá*, *supra*, párrs. 164 a 165.

33 Corte IDH. *Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá*, *supra*, párr. 156.

sin restricciones y la libertad de no ser obligado a afiliarse a dichas organizaciones³⁴.

47. Poco después, la discusión volvió a la agenda de la Corte IDH a través del caso *Huilca Tecse vs. Perú* (2005). El trasfondo del litigio fue la ejecución extrajudicial del sindicalista Pedro Huilca Tecse. La víctima desempeñaba un papel destacado entre los trabajadores del sector de la construcción civil de Perú y ocupaba altos cargos en las organizaciones sindicales del país.

48. Tras encabezar un amplio movimiento de resistencia a las propuestas de revisión de la legislación laboral del país, Pedro Huilca Tecse se convirtió en blanco de amenazas y hostigamiento por parte de diversas facciones paramilitares, hasta que un día, cuando salía de su domicilio, fue rodeado por un grupo y asesinado. El carácter drástico del caso enfrentó a la Corte IDH con la situación de riesgo a la que se ven sometidos los dirigentes sindicales. El caso también demostró que la amenaza a la que están sometidos no sólo proviene del Estado, ni se limita a la imposición de represalias de carácter laboral (como el despido), sino que puede adoptar formas de violencia más brutales y directas.

49. Fue precisamente en este sentido que el Tribunal reconoció que, en los casos de violencia contra dirigentes sindicales, y más grave aún, su asesinato, el impacto de las violaciones trasciende la subjetividad de la víctima y alcanza a todo el colectivo de trabajadores por el efecto amedrentador que causan³⁵. Así, la Corte IDH ha considerado que las obligaciones estatales relacionadas con el derecho a la libertad asociación en materia sindical incluyen, además de la garantía de los derechos de naturaleza asociativa, el deber de asegurar que las personas puedan llevar a cabo sus reivindicaciones libres de cualquier temor o amenaza³⁶.

50. Desde una perspectiva más amplia, en aquella ocasión el Tribunal identificó las dos dimensiones que integran este derecho. En su dimensión colectiva, constituye "un medio que permite a los

34 Corte IDH. *Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá*, supra, párr. 159.

35 Corte IDH. *Caso Huilca Tecse Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 3 de marzo de 2005. Serie C No. 121, párr. 69.

36 Corte IDH. *Caso Huilca Tecse Vs. Perú*, supra, párr. 77.

miembros de un grupo o colectividad laboral alcanzar determinados fines en conjunto y beneficiarse de los mismos”³⁷. Desde el punto de vista individual:

la libertad de asociación, en materia laboral, no se agota con el reconocimiento teórico del derecho a formar sindicatos, sino que comprende, además, inseparablemente, el derecho a utilizar cualquier medio apropiado para ejercer esa libertad. Cuando la Convención proclama que la libertad de asociación comprende el derecho de asociarse libremente con fines “de cualquier [...] índole”, está subrayando que la libertad para asociarse y la persecución de ciertos fines colectivos son indivisibles, de modo que una restricción de las posibilidades de asociarse representa directamente, y en la misma medida, un límite al derecho de la colectividad de alcanzar los fines que se proponga. De ahí la importancia de la adecuación con la Convención del régimen legal aplicable a los sindicatos y de las acciones del Estado, o que ocurran con tolerancia de éste, que pudieran hacer inoperante este derecho en la práctica³⁸.

51. En 2007, la Corte IDH se enfrentó de nuevo a una situación de ejecución extrajudicial de dirigentes sindicales en el caso Cantoral Huamaní y García Santa Cruz vs. Perú (2007). Saul Cantoral Huamaní y Consuelo García Santa Cruz eran figuras destacadas del movimiento peruano de trabajadores mineros. A finales de los años ochenta, en el transcurso de una huelga de mineros, Saúl Cantoral fue secuestrado y torturado por grupos paramilitares. Aunque fue liberado de su cautiverio, continuó siendo objeto de amenazas -por parte de grupos opuestos a la militancia sindical o de grupos radicales descontentos con los procesos de negociación del sindicato con el gobierno- hasta que, en febrero de 1989, él y Consuelo García Santa Cruz fueron secuestrados y ejecutados³⁹.

52. Además de reforzar los estándares sobre el derecho a la “libertad de asociación en materia sindical”, en ese caso la Corte IDH pasó a detallar las obligaciones del Estado en relación con la protección de los dirigentes sindicales, haciendo hincapié en la obligación de investigar

37 Corte IDH. *Caso Huilca Tecse Vs. Perú*, supra, párr. 71.

38 Corte IDH. *Caso Huilca Tecse Vs. Perú*, supra, párr. 70.

39 Corte IDH. *Caso Cantoral Huamaní y García Santa Cruz Vs. Perú. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 10 de julio de 2007. Serie C No. 167, párrs. 60 a 71.

con mayor diligencia los delitos cometidos contra ellos, ya que la impunidad y la omisión estatal refuerzan el efecto amedrentador que causan estas situaciones y, en definitiva, afectan aún más al ejercicio de los derechos sindicales⁴⁰.

53. En este primer período de jurisprudencia, el examen de la Corte IDH se limitó a analizar el “derecho a la libertad de asociación en materia sindical”, y no un “derecho a la libertad sindical” propiamente dicho. En otras palabras, su contenido y ámbito de aplicación, aunque mencionados en los instrumentos internacionales sobre libertad sindical, se derivaban del derecho a la libertad de asociación recogido en el artículo 16 de la Convención.

54. La introducción de los debates sobre la libertad de asociación en la agenda de la Corte IDH, a raíz del caso *Baena Ricardo vs. Panamá*, constituyó, sin duda, un avance de la mayor importancia en el sistema de protección de los derechos humanos organizado a la luz de la Convención Americana. Sin embargo, la interpretación vinculada al dominio exclusivo del derecho a la libertad de asociación (art. 16) implicó ciertas limitaciones al examen de las violaciones llevadas ante el Tribunal, como la ausencia de pronunciamiento sobre derechos vinculados a la libertad sindical y potencialmente afectados en las controversias concretas juzgadas hasta el momento, como el derecho de huelga⁴¹.

55. Además de las discusiones sobre el contenido del llamado “derecho a la libertad de asociación en materia sindical”, la Corte IDH también ha tenido la oportunidad de explorarlo desde el punto de vista de la subjetividad jurídica de las organizaciones representativas de trabajadores en el Sistema Interamericano. Así lo hizo en la Opinión Consultiva N-22/16, denominada “*Titularidad de derechos de las personas jurídicas en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos*”.

56. La cuestión básica a la que se enfrentó el Tribunal fue la redacción

40 Corte IDH. *Caso Cantoral Huamani y García Santa Cruz Vs. Perú*, *supra*, párr. 146.

41 En los casos *Baena Ricardo vs. Panamá* y *Cantoral Huamani vs. Perú*, por ejemplo, las violaciones fueron el resultado de represalias contra el movimiento huelguístico en el que participaban las víctimas.

del artículo 8.1.a del Protocolo de San Salvador en su particular relación con el artículo 19.6, que autoriza la justiciabilidad directa de los derechos allí especificados. La obligación estatal de “permitir” a los sindicatos funcionar libremente y formar parte de federaciones, confederaciones y otras organizaciones sindicales ha sido interpretada en el sentido de que tales organizaciones constituyen personalidades jurídicas distintas de sus afiliados y que están dotadas de capacidad propia para contraer obligaciones y adquirir y ejercer derechos⁴².

57. Así, en la condición de entidades colectivas que protegen y promueven los intereses y derechos de sus asociados, la Corte concluyó que las organizaciones sindicales ocupan la posición de titulares de los derechos contenidos en el artículo 8.1.a del Protocolo de San Salvador, que en consecuencia les otorga capacidad procesal para comparecer ante el Sistema Interamericano en caso de violaciones a sus derechos⁴³ -condición otorgada únicamente a estas organizaciones y a las comunidades indígenas-, lo que confirma una vez más la posición diferenciada de los derechos sindicales -en términos procesales y sustantivos- en el marco de la Convención.

58. El **segundo momento** en la evolución jurisprudencial de los derechos humanos en materia sindical fue inaugurado por el emblemático caso *Lagos del Campo vs. Perú* (2017). La víctima, dirigente sindical y dirigente laboral, fue despedida arbitrariamente de la empresa en la que trabajaba tras denunciar irregularidades en el proceso de elección de cargos en los órganos de representación de los trabajadores (“*Consejo de la Comunidad Industrial*”).

59. Además de reafirmar los estándares sobre libertad de asociación en materia sindical -cabe señalar que, en aquella ocasión, no se hizo mención a la libertad sindical-, la Corte IDH señaló que la función de representación sindical comprende el derecho del individuo a ejercer el mandato para el que es designado y el derecho del colectivo de trabajadores a ser representado, por lo que el despido de la víctima habría privado a todo el colectivo de trabajadores de su legítima representación ante la empresa y el poder público⁴⁴.

42 Corte IDH. Opinión Consultiva OC-22/16, *supra*, párr. 91.

43 Corte IDH. Opinión Consultiva OC-22/16, *supra*, 105.

44 Corte IDH. *Caso Lagos del Campo Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C No. 340, párr. 162.

60. Si el caso Lagos del Campo quedó grabado en los anales de la jurisprudencia interamericana por su pionero reconocimiento de la violación del artículo 26 bajo la forma del derecho a la estabilidad laboral, este aspecto destacable no puede opacar otro rasgo igualmente innovador, consistente en la declaración de una violación conjunta de los artículos 16 y 26 de la Convención en relación con la protección de los derechos sindicales, poniéndolos de manera inédita dentro del ámbito de los DESCAs⁴⁵.

61. Cabe recordar que el artículo 26 prevé la *“efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales, y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos”*. En la opinión expresada por la Corte Interamericana en el caso Lagos del Campo, la Carta de la OEA cobija los derechos sindicales en su artículo 45.c y g, lo que también los ubica en el ámbito de protección del artículo 26⁴⁶.

62. Es importante subrayar el amplio significado que debe darse a la libertad de asociación en relación con la reivindicación de los derechos de los trabajadores protegidos por el artículo 26. Como señaló el juez Eduardo Ferrer Mac-Gregor en su voto sobre el caso, la situación del señor Lagos del Campo no era la de un representante sindical actuando en nombre de sindicalistas. En opinión del ilustre Juez, *“la situación del señor Lagos del Campo se enmarcaba dentro de la protección que las asociaciones laborales y sus representantes tienen para asociarse, que aun cuando tengan una naturaleza distinta a la de los sindicatos, persigan intereses y derechos legítimos de los trabajadores”*⁴⁷. Además, concluye:

la Corte IDH al declarar violado el artículo 26 de la Convención Americana, concluye que el derecho de defensa y promoción de intereses de los trabajadores mediante la asociación, puede ser válidamente exigible (derivado del mandato convencional), a través del artículo 26 del Pacto de San José; pues tal como lo ha referido la Sentencia, entre representantes de sindicatos y representantes de asociaciones laborales no hay diferencia alguna⁴⁸.

45 Corte IDH. *Caso Lagos del Campo Vs. Perú, supra*, párr. 163.

46 Corte IDH. *Caso Lagos del Campo Vs. Perú, supra*, párr. 158.

47 Corte IDH. *Caso Lagos del Campo Vs. Perú, supra*. Voto del Juez Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot, párr. 41.

48 Corte IDH. *Caso Lagos del Campo Vs. Perú, supra*. Voto del Juez Eduardo Ferrer Mac-Gregor

63. El importante movimiento jurisprudencial iniciado en el caso Lagos del Campo Vs. Perú se consolidó en la Opinión Consultiva N-27/21. Esta Opinión Consultiva fue solicitada por la CIDH y tuvo por objeto examinar los “Derechos a la libertad sindical, a la negociación colectiva y a la huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género”. En ella, la Corte IDH pudo profundizar su comprensión de los estándares y obligaciones derivadas del derecho a la libertad sindical y los derechos vinculados, especialmente los de huelga y negociación colectiva.

64. Además de reafirmar el respaldo a la libertad sindical en el artículo 26, el parecer consultivo emitido por el Tribunal sentó las bases para su concepción autónoma, es decir, ya no como expresión del derecho a la libertad de asociación, contenido en el artículo 16 de la Convención. Y sobre la base de la justiciabilidad directa de los DESCAs, la Corte IDH señaló que los derechos a la libertad sindical, a la huelga y a la negociación colectiva podían ser exigidos en los casos contenciosos⁴⁹ y, en consecuencia, dar lugar a la correspondiente responsabilidad estatal.

65. En cuanto al derecho a la negociación colectiva, el Tribunal lo reconoció como un componente esencial de la libertad sindical, y destacó ciertas condiciones para su ejercicio, como el deber de garantizar el acceso a la negociación de todas las categorías de trabajadores, el establecimiento de normas y procedimientos de negociación entre empleadores y empleados, el deber de no obstaculizar la negociación por falta de normas específicas, y el deber de garantizar la formación de los órganos de resolución de conflictos laborales⁵⁰.

66. Con base en documentos internacionales sobre la materia, como los Convenios de la OIT, y el desarrollo de la jurisprudencia interamericana, la Corte IDH estableció tres principios fundamentales que deben observarse en los procesos de negociación colectiva, los cuales pueden resumirse en la no discriminación, la no intervención y el fomento de la negociación. *In verbis*:

a) el principio de no discriminación del trabajador o trabajadora

Poisot, párr. 44.

49 Corte IDH. Opinión Consultiva OC-27/21, *supra*, párr. 48.

50 Corte IDH. Opinión Consultiva OC-27/21, *supra*, párr. 86.

en ejercicio de la actividad sindical, pues la garantía de igualdad es un elemento previo para una negociación entre empleadores y empleadoras, y trabajadores y trabajadoras; b) la no injerencia directa o indirecta de los empleadores en los sindicatos de trabajadores y trabajadoras en las etapas de constitución, funcionamiento y administración, pues puede producir desbalances en la negociación que atentan en contra del objetivo de los trabajadores y las trabajadoras de mejorar sus condiciones de vida y de trabajo mediante negociaciones colectivas y por otros medios lícitos; y c) el estímulo progresivo a procesos de negociación voluntaria entre empleadores y empleadoras, y trabajadores y trabajadoras, que permitan mejorar, a través de contratos colectivos, las condiciones del empleo⁵¹.

67. Ese mismo año, la Corte IDH se enfrentó a un caso relacionado con otra expresión del derecho a la libertad sindical, también en el ámbito de los derechos económicos, sociales, culturales y medioambientales: el derecho de huelga. *El caso Extrabajadores del Organismo Judicial vs. Guatemala* (2021) versó sobre el despido masivo de servidores públicos del Organismo Judicial guatemalteco a raíz de una huelga en el contexto de la renegociación de un acuerdo colectivo.

68. Esta fue la primera vez que el Tribunal aplicó en un caso concreto el derecho de huelga, entendido como un principio general del derecho internacional y un derecho fundamental de los trabajadores, lo que le permitió profundizar sus estándares en la materia⁵². Este fue un paso importante en la cadena de precedentes interamericanos, ya que en ocasiones anteriores las violaciones observadas en varios de los casos sometidos a la Corte IDH sobre actividades sindicales, se produjeron en el contexto de movimientos huelguísticos, aunque, por múltiples razones, el derecho a la huelga no fue analizado de manera independiente por el Tribunal.

69. Siguiendo el camino trazado por el desarrollo de la jurisprudencia interamericana en las últimas dos décadas, el *Caso Miembros del Sindicato Único de Trabajadores de ECASA (SUTECASA) Vs. Perú* inauguró un **tercer momento** en el análisis y aplicación de los derechos sindicales

51 Corte IDH. Opinión Consultiva OC-27/21, *supra*, párr. 94.

52 Corte IDH. Caso Extrabajadores del Organismo Judicial Vs. Guatemala. Excepciones Preliminares, Fondo y Reparaciones. Sentencia de 17 de noviembre de 2021. Serie C No. 445, párr. 108.

bajo la Convención, permitiendo a la Corte IDH afinar sus estándares en relación con el contenido del derecho a la negociación colectiva desde una perspectiva amplia.

70. Desde el punto de vista fáctico, las violaciones en el caso pueden verse en dos sentidos principales: (i) la intervención del Poder Ejecutivo en los procesos de negociación, plasmada en la aprobación de dos decretos (Decretos 57/90 y 107/90) que invalidaron los acuerdos colectivos firmados por SUTECASA y (ii) el deber estatal de garantizar el cumplimiento de los acuerdos, dada la demora injustificable e irrazonable en la tramitación de la acción de amparo. Estas perspectivas requerían múltiples formas de enfocar las cuestiones de fondo que se le plantearon al Tribunal.

71. En primer lugar, la sentencia reconoció la autonomía del derecho a la negociación colectiva, de modo que, aunque está directamente relacionado con la libertad sindical, tiene un contenido y un origen convencional propios. Es en este sentido que la Corte IDH afirmó que este derecho deriva del artículo 45.c de la Carta de la OEA y, por lo tanto, está incluido en el ámbito de protección del artículo 26 de la Convención⁵³. Los procedimientos de negociación voluntaria deben, por tanto, desempeñar un papel destacado en la regulación de las condiciones de trabajo⁵⁴, respetando la autonomía y capacidad de decisión de los trabajadores y de las empresas, siempre en el marco de la plena libertad sindical y de la observancia de los límites establecidos por los derechos y garantías esenciales de la persona humana.

72. En segundo lugar, el derecho a la negociación colectiva se basa también en el derecho a la libertad de asociación. Como destaca la sentencia, este derecho incluye el correlativo deber estatal de garantizar que los trabajadores sindicalizados puedan ejercer su libertad y sus actividades *“sin temor de que serán sujetos a violencia alguna, pues de lo contrario se podría disminuir la capacidad de las agrupaciones de organizarse para la protección de sus intereses”*⁵⁵.

73. Así pues, la libertad de asociación es presupuesto no sólo

53 Sentencia, párr. 189.

54 Sentencia, párr. 194

55 Sentencia, párr. 202.

de la libertad sindical en sentido amplio, sino también del propio derecho a la negociación colectiva, ya que el ejercicio de este derecho presupone la libre expresión de la voluntad de las partes, que debe estar libre de cualquier presión, temor o riesgo de amenaza para que los procedimientos de negociación puedan cumplir su función efectiva. Si se corrompe la libertad sindical, la negociación colectiva puede convertirse en un expediente ilusorio.

74. En tercer lugar, la Sentencia en este caso supuso un avance fundamental en la jurisprudencia interamericana: el reconocimiento de la violación de los derechos políticos contenidos en el artículo 23 en relación con el derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical. Según la Corte IDH, *"dicho derecho comprende la posibilidad de que las personas se asocien para la conformación de sindicatos, como medio para participar en la dirección de asuntos públicos en el marco de una sociedad democrática"*⁵⁶.

75. El sindicato, por tanto, es valorado no sólo como expresión de un fenómeno asociativo, sino también como elemento esencialmente político y, como tal, componente esencial de las democracias modernas. La entidad sindical, a su vez, es un vehículo fundamental de expresión de los intereses y reivindicaciones de segmentos de la sociedad civil autoorganizada en el mundo del trabajo, lo que implica que el Estado garantice que estos agentes colectivos puedan desarrollar sus actividades sin trabas ni limitaciones indebidas.

76. La sentencia también subraya que el mandato protector del artículo 23 se proyecta no sólo como un "derecho", sino también como una "oportunidad", de modo que el Estado tiene el deber de garantizar que la "persona que formalmente sea titular de derechos políticos tenga la oportunidad real para ejercerlos"⁵⁷.

77. Esta preocupación es particularmente relevante en el contexto de la actividad sindical, pues la jurisprudencia interamericana en la materia está plagada de ejemplos de dirigentes sindicales y trabajadores que, a pesar de contar con la prerrogativa de hacer uso de las actividades típicas de representación laboral previstas en la ley, vieron

56 Sentencia, párr. 203.

57 Sentencia, párr. 204.

obstaculizado su ejercicio por formas de persecución, promovidas por el propio Estado o por particulares, incluso en sus manifestaciones más brutales.

78. La sentencia, en definitiva, establece un marco de derechos integrado por los artículos 16, 23 y 26 de la Convención que conforma el derecho a la negociación colectiva en todas sus dimensiones: como DESCAs, como expresión de la libertad de asociación y como garantía de participación política, alineando la jurisprudencia de la Corte IDH con otros precedentes sobre derechos sindicales en el derecho internacional.

79. En cuarto lugar, además de recapitular las tres dimensiones que caracterizan el derecho a la negociación colectiva⁵⁸, recogidas en la OC 27/21 -no discriminación, no intervención y fomento de la negociación-, la Corte IDH desarrolló el contenido de este derecho en el sentido de que no se agota en la garantía de que las partes tengan la *posibilidad* de negociar, sino que abarca también el derecho a que el acuerdo o convención colectiva se cumpla íntegramente⁵⁹.

80. Como señala el Tribunal en el caso concreto, *“la incertidumbre que produjo la prolongación del proceso de ejecución de la sentencia hizo ilusorio lo pactado y, por ello, constituye una violación del derecho a la negociación colectiva en relación con la obligación de respetar y garantizar los derechos, en perjuicio de los miembros del Sindicato Único de Trabajadores de ECASA (SUTECASA)”*⁶⁰.

81. Más concretamente, este estándar permite situar con mayor claridad el problema del papel del Poder Judicial en los procesos de negociación, menos como agente autorizado para intervenir en el contenido o validez del acuerdo -salvo cuando sea necesario para garantizar los derechos humanos- y más como actor externo al fenómeno de la negociación, que debe operar diligentemente con el objetivo de asegurar su cumplimiento- expectativa opuesta a lo que ocurrió *in concreto*.

58 Sentencia, párr. 199.

59 Sentencia, párr. 208.

60 Sentencia, párr. 209.

82. En quinto lugar, en relación con el alcance del derecho a la negociación colectiva, reafirmando los estándares establecidos en sus precedentes sobre libertad sindical, la Corte IDH reiteró la aplicabilidad de este derecho tanto a los empleados del sector público como del sector privado, y el deber del Estado de priorizar la negociación colectiva frente a soluciones que se basen en la intervención de la administración pública o del poder legislativo. Más concretamente:

De este modo, los trabajadores y sus representantes deben poder participar plenamente y de manera significativa en la determinación de las negociaciones, por lo que el Estado debe permitir el acceso de los trabajadores a la información relevante para tener conocimiento de los elementos necesarios para llevar a cabo dichas negociaciones. Esto resulta particularmente importante en relación con la negociación del salario, ya que los Estados deben, en contextos de estabilización económica, privilegiar la negociación colectiva para regular las condiciones de trabajo de sus funcionarios, en lugar de promulgar leyes que limiten los salarios en el sector público⁶¹.

83. Esto significa también, proteger a los empleados del sector público contra actos antisindicales. A este respecto, es posible identificar un verdadero deber reforzado por parte del Estado, ya que en estos casos se trata de trabajadores que se desempeñan dentro de la propia estructura del Poder Público. Esta perspectiva es especialmente pertinente en este caso, ya que las víctimas eran empleados de una empresa estatal.

84. En conjunto, estos factores configuran el importante avance que supone la sentencia del *caso Miembros del Sindicato Único de Trabajadores de ECASA (SUTECASA) Vs. Perú*, que consolida estándares fijados en ocasiones anteriores, desde el reconocimiento formal a la consideración de la dimensión sustantiva -como el alcance y contenido del derecho de negociación y su autonomía-, y desarrolla nuevas perspectivas de protección -como los detalles de las obligaciones estatales y el reconocimiento de la dimensión política de los derechos sindicales-.

61 Sentencia, párr. 197.

IV. Libertad sindical y negociación colectiva en la democracia moderna

85. Entre los innumerables aspectos que ponen de relieve la complejidad del derecho a la negociación colectiva -que implica intersecciones relevantes con otros derechos convencionales, debidamente identificadas y abordadas por la sentencia del caso-, el vínculo estrecho entre democracia y libertad sindical merece desarrollos teóricos adicionales.

86. El reconocimiento de la negociación colectiva como espacio privilegiado de autorregulación comunitaria, abre un horizonte que potencia la democracia, especialmente desde el punto de vista de la imposición de límites a la injerencia estatal, incluida la judicial, en esta expresión inequívoca de la solidaridad social. Y este aspecto de la negociación colectiva, comparte sus fundamentos con el propio desarrollo del derecho internacional de los derechos humanos, en la exacta medida en que constituye un espacio de deliberación no centrado en la figura del Estado.

87. Como ya se ha dicho, la historiografía jurídica suele situar la cuna del derecho internacional de los derechos humanos en el advenimiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y de las demás declaraciones y tratados creados en la ola humanista de posguerra, incluidos algunos de los documentos fundacionales del Sistema Interamericano de Derechos Humanos. La mirada retrospectiva no puede eludir la verdadera significación y el sentido histórico de las transformaciones que tuvieron lugar en ese período: lo que allí ocurrió no fue el mero florecimiento de una más de las tantas ramas de la ciencia jurídica que se reproducen según las exigencias de los tiempos, sino la subversión misma de los ejes cognoscitivos que sustentaban la concepción vigente del derecho internacional y del derecho estatal.

88. El postulado de la centralidad de la persona humana y sus consecuencias jurídicas -como el reconocimiento, a nivel internacional, de la titularidad subjetiva de derechos y de la capacidad procesal activa del individuo- son los signos más visibles de este fenómeno, o de la "*gran revolución jurídica del siglo XX*"⁶², como decía

62 Corte IDH. Caso de los "Niños de la Calle" (Villagrán Morales y otros) Vs. Guatemala.

el estimado juez Cançado Trindade, aunque no son los únicos. Desde una perspectiva más amplia, este giro en el pensamiento jurídico también ha supuesto reconocer que el Estado ha dejado de ser el principio, el fin y el centro de gravedad de todo el ordenamiento jurídico.

89. Así, la tradición humanística inaugurada en la posguerra, trascendió el ámbito de las relaciones interestatales a través de la perspectiva comunitaria de Grotius⁶³, que afectó la propia forma de concebir algunos de los paradigmas clásicos que conforman el moderno Estado de Derecho, entre ellos, la democracia, la soberanía y el poder público. En este escenario de “erosión de la estatalidad”, en palabras de Dieter Grimm, la entidad estatal se ha encontrado en un entorno en el que ya no es la única titular del poder legítimo, compartiéndolo con entidades privadas, organizaciones supranacionales y agrupaciones sociales no estatales⁶⁴.

90. En otras palabras, al igual que el individuo gana protagonismo a través de la subjetividad jurídica internacional, la sociedad civil organizada está llamada a salir de los confines del voluntarismo estatal y asumir su papel como partícipe fundamental de un modelo democrático que trasciende los acontecimientos de los calendarios electorales.

91. Es importante reconocer, sin embargo, que esta renovación de los marcos conceptuales sigue operando sobre los presupuestos de lo que Mangabeira Unger denomina “análisis jurídico racionalizador”. Me refiero aquí a la etapa de la conciencia jurídica en la que el Estado busca legitimar su acción e intervención invistiéndose de la titularidad de concepciones generales del bienestar colectivo o del deber político⁶⁵,

Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de mayo de 2001. Serie C No. 77. Voto del Juez Cançado Trindade, párr. 16.

63 Entre los numerosos fragmentos de su rica obra, abordó la existencia de una “[c]ommunity of Rights and Sovereignty” (*De iure belli ac pacis*, bk II, ch. IX, s. VIII, at 2, p. 672) y trató la paz social como una situación en la que “everyone should quietly enjoy his own, with the Help and with the united Force of the Community” (op. cit., bk I, ch. II, at 5, p. 184). Y también “[...] the law of nations is a more extensive right, deriving its authority from the consent of all, or at least of many nations”. (GROTIUS, Hugo, *On the Laws of War and Peace* 9 (Archibald C. Campbell trans., 2001).

64 GRIMM, Dieter. *Constitutionalism: Past, Present and Future*. Oxford: Oxford University Press, 2016. P. 332.

65 UNGER, Mangabeira. *O Direito e o Futuro da Democracia*. São Paulo: Boitempo, 2004. p. 65; MUDROVITSCH, Rodrigo. *Desentrenchamento da Jurisdição Constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 37.

de modo que la expansión de la razón estatal bajo la misión de satisfacer las condiciones para el disfrute de los derechos, va acompañada de la usurpación del poder popular y del ahogo de las formas de autoorganización de la sociedad⁶⁶.

92. En el fondo, esta expresión de la conciencia jurídica que recorre el Estado en su expresión socialdemócrata lleva en sí misma una profunda *"incomodidad con la democracia"*⁶⁷, no en su forma institucional clásica, sino en su sentido radical de expresión de la actividad popular, de articulación voluntaria más allá de las estructuras previstas por la Administración Pública.

93. El legítimo deseo de protección social (o propósitos menos loables de control político de las fuerzas sociales) acaba por permitir la infiltración de la protección estatal, mediante la proliferación de normativas y la judicialización de los conflictos, en espacios históricamente reservados a la autocomposición social.

94. La solución, nos recuerda Teubner, no es contener la actividad legislativa o abstenerse de la protección social. En sus palabras, la avalancha de leyes no puede contenerse con diques o presas⁶⁸, sino que exige la asimilación de una nueva racionalidad jurídica que, dejando a un lado la pretensión de regular directamente el comportamiento de los agentes sociales, reconozca que, en determinadas ocasiones, el Derecho debe reservarse la misión de establecer el marco normativo de procesos y competencias para que los actores puedan resolver sus conflictos entre sí -lo que denomina regulación negociada-⁶⁹.

95. Por supuesto, tampoco se trata de resucitar la propuesta de un Estado ausente en la esfera social, ni mucho menos de

66 UNGER, Op. Cit., pp. 57-58.

67 UNGER, Op. Cit., p. 65.

68 TEUBNER, Gunther. Juridification: Concepts, Aspects, Limits, Solutions, p. 12. In: TEUBNER, Gunther (Ed.). Juridification of Social Spheres: A Comparative Analysis in the Areas of Labor, Corporate, Antitrust and Social Welfare Law. Berlín: Walter de Gruyter, 1987. Este es el fenómeno que el autor califica de «juridificación», tratándose también de la expropiación sistemática del conflicto social por parte de la ley, sin ofrecer, sin embargo, una respuesta adecuada para resolverlo. *"Juridification does not solve conflicts but alienates them. It mutilates the social conflict, reducing it to a legal case and thereby excludes the possibility of an adequate future oriented, socially rewarding resolution"* (p. 8).

69 TEUBNER, Op. Cit., pp. 33-34.

debilitar la capacidad de los poderes públicos para garantizar los derechos humanos. De lo que se trata, en realidad, es de explotar el potencial de la ciudadanía democrática y de dinamizar la actividad política cotidiana de la sociedad⁷⁰, en un esfuerzo que exige la construcción y el respeto de espacios que respondan adecuadamente a sus exigencias organizativas⁷¹, es decir, en los que los actores sociales puedan reunirse, discrepar, debatir y expresar sus intereses -un papel que, en el mundo del trabajo, está reservado a los sindicatos libres-.

96. Por ello, si bien la libertad sindical y la negociación colectiva son institutos entrelazados, es necesario establecer límites a la intervención judicial, reconociendo el papel que juegan los acuerdos colectivos en el ámbito democrático interno y en el sistema interamericano de derechos humanos, tal como lo establece la sentencia del caso referido a SUTECASA.

97. En este contexto, la negociación colectiva es un espacio importante para la disidencia en las democracias contemporáneas, ya que proporciona un espacio para el debate y el compromiso cívico situado fuera del ámbito estatal, con libertad para que sus actores transiten sin trabas proyectos de imaginación institucional y superación de las estructuras vigentes.

98. Los sindicatos de trabajadores, especialmente en el contexto de la negociación colectiva, hacen posible que los ciudadanos participen en el emprendimiento político y creen directamente normas sin la intermediación del Estado y fuera del marco restrictivo del poder judicial. El resultado de esta actividad, cuando está debidamente fundamentada en una libertad sindical

70 MUDROVITSCH, Op. Cit., p. 30.

71 UNGER, Roberto Mangabeira. *Democracy realized: The progressive alternative*. Nova Iorque: Verso, 1998, pp. 220-221; UNGER, Op. Cit., 2004, p. 29; UNGER. *Politics: The central texts – Theory Against fate*. Nueva York: Verso, 1997, p. 335. En este último, el autor refuerza la necesidad de que la sociedad se autoorganice fuera de los espacios gubernamentales: *“The program of empowered democracy for the reorganization of government has its counterpart in a scheme to facilitate the self-organization of society outside government”*. A continuación, también advierte sobre los vicios de las concepciones corporativistas del sindicalismo: *“Under this constrasting approach, unions represent an extended part of the structure of government. By their power to establish and tutor labor organizations central governments, gain a chance to practice controlled mobilization. Government control replaces autonomy from the state”* (p. 337).

efectiva, es el fortalecimiento de la sociedad civil y de la propia democracia.

99. Cuando se promueve adecuadamente, libre del análisis jurídico racionalizador y de su fetichismo institucional -que describe las instituciones y prácticas actuales como las únicas formas posibles tras el tamiz de la historia⁷²- la normalización resultante de la negociación colectiva tiene el poder de fomentar la creación de acuerdos alternativos basados en la imaginación democrática.

100. Este conjunto de caminos abiertos por la negociación colectiva, hace frente al notorio fenómeno del debilitamiento de las democracias en todo el mundo, caracterizado por la descomposición de la solidaridad social y el bajo nivel de participación ciudadana en la política constitucional ordinaria⁷³. En otras palabras, la afirmación convencional del derecho a la negociación colectiva, con su consiguiente protección, es también imperativa para la promoción de la democracia en el continente americano.

101. Este caso, como hemos visto, se consolida esta vertiente de protección de las formas autónomas de organización de la sociedad -la del movimiento sindical- en su componente democrático, plasmado especialmente en el reconocimiento sin precedentes de la relación entre la libertad sindical, la negociación colectiva y la dimensión político-participativa de la organización colectiva del trabajo, manifestada en el artículo 23 de la Convención.

V. CONCLUSIÓN

102. El caso Miembros del Sindicato Único de Trabajadores de ECASA (SUTECASA) Vs. Perú pone definitivamente en consonancia la jurisprudencia de la Corte IDH con las tendencias contemporáneas del derecho internacional en materia de libertad sindical y negociación colectiva. Como hemos visto, el postulado democrático-humanitario nacido de la posguerra se ha centrado en valorar la participación de la sociedad civil en los procesos de toma de decisiones sobre asuntos de su interés, y el

72 MUDROVITSCH, Op. Cit., p. 42.

73 MUDROVITSCH, Op. Cit., p. 126.

sindicalismo moderno es la forma en que este fenómeno se proyecta al ámbito laboral.

103. Ello supone el compromiso legítimo de los Estados con la promoción de la libertad sindical en todas sus vertientes y, en particular, la confianza en la negociación colectiva como instrumento prioritario para la resolución de conflictos en el mundo del trabajo, en detrimento de concepciones paternalistas que, basadas en la desconfianza estatal hacia los postulados democráticos de la organización de la sociedad civil, promueven la usurpación de la autonomía colectiva de los trabajadores. La sentencia con la que coincido, alineada con estas premisas, se destaca por la delimitación del ámbito de protección de este derecho a la negociación colectiva.

104. En cuanto a su contenido, como derivación del derecho a la libertad sindical, abarca, más allá del punto de vista formal, el derecho sustancial al respeto de las normas colectivas autónomas, incluso respecto al Estado. En otras palabras, implica el derecho de los trabajadores, a través de sus organizaciones representativas, a utilizar los procesos de negociación colectiva para regular sus condiciones de trabajo, libres de cualquier presión o interferencia indebida del Estado, los empleadores o terceros. Este derecho, como hemos visto, incluye también el deber del Estado de velar por el cumplimiento de los acuerdos y el respeto de los derechos humanos, conforme a los principios de no discriminación, no intervención y fomento de la negociación.

105. En cuanto a alcance, la negociación colectiva, como componente de la libertad sindical, engloba el derecho de autocomposición de las organizaciones representativas de los sectores privado y público, y debe ser reconocida como instrumento prioritario de resolución de conflictos colectivos frente a otras formas de intervención directa.

106. Por último, en cuanto a sus dimensiones de protección, este derecho no sólo es una manifestación de la libertad de asociación contenida en el artículo 16 de la Convención, sino también de los derechos económicos, sociales y culturales derivados del artículo 26 y del derecho a participar en la dirección de los asuntos públicos, protegido por el artículo 23.

107. Los caminos señalados por la Corte IDH, que pueden extenderse a todos los Estados del Sistema Interamericano como res interpretata, contribuirán sin duda a fortalecer los espacios de autoorganización de la sociedad civil y a construir una mayor autonomía de las organizaciones laborales, de modo que estén cada vez más facultadas para expresar su voluntad, libres de presiones indebidas e injerencias estatales, incluidas las judiciales.

Pablo Saavedra Alessandri
Secretario

Rodrigo Mudrovitsch
Juez

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS

VOTO CONCORRENTE DO JUIZ VICE-PRESIDENTE RODRIGO MUDROVITSCH

CASO MIEMBROS DEL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE ECASA (SUTECASA) VS. PERU

SENTENÇA DE 6 DE JUNHO DE 2024 (Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas)

I. INTRODUÇÃO

1. O caso *Miembros del Sindicato Único de Trabajadores de ECASA (“SUTECASA”) vs. Peru*¹ constitui importante precedente da Corte Interamericana de Derechos Humanos (“Corte IDH” ou “Tribunal”) sobre o direito à liberdade sindical. Compreendendo mais de 2 mil vítimas e uma complexa discussão judicial que se arrastou ao longo de mais de 30 anos, o litígio submetido ao Tribunal demandou desenvolvimentos jurisprudenciais que serão objeto de aprofundamento no presente voto.

2. As violações examinadas pela Corte IDH foram produzidas no contexto do convênio coletivo celebrado entre SUTECASA e a companhia estatal Empresa Comercializadora de Alimentos S.A. (“ECASA”), sujeita ao regime de atividade privada², em junho de 1990, com o propósito de regulamentar a remuneração dos trabalhadores. Poucos meses após firmado o pacto, adveio o Decreto Supremo n. 57/90, que vedou a outorga de incrementos salariais aos trabalhadores de empresas detidas pelo Estado, ainda que concedidas via negociação coletiva. Em seguida, o Decreto Supremo n. 107/90 estabeleceu nova proposta de aumento de remuneração³.

1 Corte IDH. *Caso Miembros del Sindicato Único de Trabajadores de ECASA vs. Peru. Excepciones Preliminares*, Fondo, Reparaciones y Costas. Serie C No. 526. Sentença de 6 de junho de 2024. Doravante, “Sentença”.

2 Nos termos do documento de fl. 346: “La Empresa Comercializadora de Alimentos S.A – ECASA, fue una empresa del Estado sujeta al régimen de la actividad privada”. Portanto, o Estado não foi, ainda que indiretamente, parte na negociação coletiva.

3 Sentença, par. 82 - 88.

3. O Sindicato impugnou os decretos via ação de amparo, sob a alegação de que eram incompatíveis com o regime fixado no acordo coletivo entre SUTECASA e ECASA. Em abril de 1991, as vítimas obtiveram provimento favorável por parte do *Octavo Juzgado Civil de Lima*, que declarou sem efeitos os referidos atos normativos. A decisão foi confirmada pela *Sala de Derecho Constitucional y Social da Corte Suprema de Justicia* em 1993⁴.

4. Iniciado o processo de execução de sentença em 1996, os autos transitaram por entre diversos juzgados. Ao longo do tempo, o feito foi arquivado e reaberto, inúmeras diligências foram adotadas e foram travadas diversas discussões periciais sobre temas como a aplicabilidade da estrutura salarial aos filiados do SUTECASA e outras matérias. Ao fim, transcorridos mais de 28 anos da sentença confirmatória da *Corte Suprema de Justicia*, o *Décimo juzgado Constitucional da Corte Superior de Justicia de Lima* ordenou o arquivamento definitivo do processo, após chegar à conclusão de que não existia valor devido para ser executado⁵.

5. O presente caso é importante continuidade da tradição jurisprudencial em matéria de direitos sindicais, e, por suas peculiaridades, permitiu que a Corte IDH verticalizasse sua compreensão sobre o alcance do direito à negociação coletiva para além dos marcos estabelecidos na Opinião Consultiva n. 27/2021.

6. O presente voto divide-se em três partes. O primeiro tópico terá por objeto a análise da evolução e do alcance do direito à negociação coletiva. O segundo tópico reconstruirá a jurisprudência interamericana em matéria de direitos sindicais, com o propósito de situar o caso SUTECASA nessa trajetória e explorar seus avanços e contribuições à proteção dos direitos humanos. Por fim, o terceiro tópico tratará da importância das formas organizadas da sociedade civil – como os sindicatos – para o fortalecimento das democracias representativas.

II. O direito à negociação coletiva: conteúdo, alcance e limites à intervenção estatal

7. A evolução dos modos de organização sindical é um dos mais

4 Sentença, par. 89 - 94.

5 Sentença, par. 103 - 123.

francos exemplos da emancipação das demandas auto-organizativas da sociedade civil. Partindo de uma postura originalmente proibitiva da coalizão laboral por parte do Estado⁶, ao longo do século XIX, os marcos normativos passaram por gradual modificação de forma a tolerar a formação de sindicatos⁷. As práticas desses organismos passaram cada vez mais a ser reguladas pelo direito privado ou pelo direito do trabalho e menos pelo direito penal⁸.

8. A disseminação do sindicalismo corporativista, produto da ascensão de regimes autoritários nas décadas de 20 e 30 do século passado, trouxe marcas que permanecem vivas em diversos ordenamentos jurídicos, inclusive na América Latina⁹. Se antes enfrentavam ferrenha oposição estatal, os sindicatos passaram a fazer parte da ossatura do Estado e a instrumentalizar os desígnios políticos dos grupos governantes.

9. Referida relação entre Estado-Sindicato-Empresa acabou por invalidar a espontaneidade característica do sindicalismo, sob a premissa de que as relações de trabalho deveriam ser orientadas pelo interesse nacional manifestado na vontade estatal¹⁰, tolhendo do sindicato a legitimidade política e jurídica de representação dos interesses da coletividade de trabalhadores.

10. A transformação jurídica no período pós-guerra renovou os pressupostos sob os quais se assentava a regulamentação normativa da atividade sindical e permitiu a abertura de novas dimensões da liberdade sindical. Nos ordenamentos constitucionais, o controle estatal deu lugar cada vez mais ao direito de livre organização e atuação dos sindicatos para promover os interesses coletivos que representam¹¹. Concomitantemente, a matéria passou a ser objeto de atenção pronunciada do direito internacional, tendo por princípio a Declaração

6 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 7ª Ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 61

7 *Ibid.* No mesmo sentido, BATALHA, Wilson S. Campos. *Sindicatos, Sindicalismo*. São Paulo: LTr, 1992. p. 22

8 GAETA, Lorenzo; VISCOMI, Antonio; ZOPPOLI, Antonello. *Instituzioni di Diritto del Lavoro e Sindacale*. Vol II. Torino: Giappichelli Editore, 2015, p. 4

9 ZAPATA, Francisco. *Historia mínima del sindicalismo latinoamericano*. México, DF: El Colégio de México, 2013. Pp. 111-120. O autor cita, por exemplo, os casos do Brasil, Argentina, México (111) e, em parte, da Venezuela (120).

10 NASCIMENTO, Op. Cit., p. 70. GAETA, VISCOMI e ZOPPOLI, op. Cit., p. 5

11 GIUGNI, Gino. *Diritto Sindacale*. Caccucci, p. 25 e 26.

da Filadélfia e as Convenções 87 e 98 da OIT, respectivamente de 1948 e 1949, assim como outros documentos de organismos multilaterais que incorporavam a liberdade sindical em seu catálogo de direitos.

11. Nessa conjuntura, a negociação coletiva nasceu como principal método de resolução de conflitos nas relações laborais e como o mecanismo prioritário de que dispõem os sindicatos para a tutela os interesses daqueles que representam¹². Mais do que uma via de composição entre empregados e empregadores, tornou-se campo de verdadeira criação de regras trabalhistas e instrumento de gestão das relações de trabalho¹³.

12. A premissa de que o Estado seria titular perene da faculdade de definir o que é melhor para a coletividade dos trabalhadores – que havia autorizado uma tradição de longa data de intervenção na atividade sindical – cedeu espaço a outra concepção: a de que a organização coletiva laboral, na forma do sindicato, é capaz de suprir a assimetria de poder entre o trabalhador individual e o empresário¹⁴, e que, nesse equilíbrio, podem os trabalhadores decidir por si próprios quanto aos seus interesses e reivindicar aquilo que entendem como de seu melhor interesse.

13. Naturalmente, trata-se de equilíbrio relativo, e não de presunção absoluta de igualdade. Para que se possa cogitar a paridade de armas, é necessária a satisfação de determinadas condições, sobretudo a proteção dos representantes sindicais contra toda forma de pressão ou intervenção externa que possa comprometer o processo negocial. É também um equilíbrio que se desenvolve dentro da moldura mínima de direitos e garantias, circunscrita pela dignidade humana e, no Sistema Interamericano, pelo âmbito protetivo delimitado pela Convenção.

12 Ibid., p. 165

13 URIARTE, Óscar Ermida. La intervención Administrativa: Origen, Características y Perspectivas, p.113. In: AVILÉS, Antonio Ojeda e URIARTE (Org.). La negociación Colectiva en América Latina. Editorial Trotta, 1993.

14 GAETA, VISCOMI e ZOPPOLI, op. Cit., p, 82-83; MUGNOLO, Juan Pablo. Estado, Conflito Laboral y Negociación Colectiva. Revista de Direito do IAP. Recife, v.1, n.1, pp. 1-24, jan/dez, 2016, p. 5; WEBER, Rosa. 200 anos de independência do Brasil e a arte de ser livre: contornos da liberdade sindical e associativa do trabalhador. Editora Justiça e Cidadania 3 de agosto de 2022, disponível em: <https://www.editorajc.com.br/duzentos-anos-de-independencia-do-brasil-e-a-arte-de-ser-livre-contornos-da-liberdade-sindical-e-associativa-do-trabalhador/>.

14. O direito à negociação coletiva, portanto, revelou-se expressão da liberdade sindical, que encontra nesta última sua condição de possibilidade. Sem plena liberdade, a composição de interesses compromete-se, pois o pilar de qualquer processo transaccional – a livre manifestação de vontade – torna-se ilusório. Trata-se, como lembra Uriarte, de um verdadeiro ciclo vicioso: o intervencionismo excessivo retarda ou mesmo impede o desenvolvimento autônomo das organizações sindicais, que, por sua vez, fragilizadas e pouco representativas, se veem em posição desfavorável, dependendo cada vez mais do apoio e da ingerência estatal¹⁵.

15. Nesses marcos, a ideia de uma ordenação democrática do sindicato é aquela que tem a liberdade sindical como farol, despindo-se do reclamo da presença obrigatória do Estado em suas atividades típicas. Nesse paradigma, a arena sindical surge como legítimo espaço de dissenso, conflito e composição de interesses, dotado de ampla autonomia, tornando-se fonte de normatividade entre as partes. Não por outra razão, Giovanni Tarello identifica o direito sindical como ramo dotado da marcante peculiaridade de viabilizar a criação extralegislativa de direito novo¹⁶.

16. A intervenção do Poder Público, por sua vez, passa a ser contida quanto à sua qualidade e sua intensidade, autorizada em circunstâncias estritas, sobretudo vinculadas à garantia dos direitos humanos.

17. O fenômeno de contenção da atuação estatal no domínio sindical, nesse contexto, não deve ser compreendido como um regresso aos tempos do *laissez-faire* absoluto em matéria laboral, tampouco se confunde com a omissão em relação à proteção dos trabalhadores.

18. Trata-se, em verdade, de verdadeira reprogramação de seu papel. O mero compromisso de abstenção – isto é, do que a doutrina chama de garantia negativa da liberdade sindical – torna-se insuficiente, exigindo o impulso positivo do Estado no fomento aos processos de negociação¹⁷.

15 URIARTE, Op. Cit., p. 111.

16 TARELLO, Giovanni. *Teorías y Ideologías en el Derecho Sindical: La experiencia italiana después de la Constitución*. Granada: Editorial Comares, 2002, p. 6.

17 ROMITA, Arion Sayão. O impacto da globalização no contrato de trabalho. *Revista do TST*, vol. 66, n.4, pp. 84-91, Brasília, out/dez, 2000, p. 90. Nas palavras do autor, "O legislador resiste à

19. A par desse aspecto, o Estado passa a ser o garante das condições determinantes da liberdade sindical, cabendo-lhe sobretudo reprimir atos de perseguição a trabalhadores e antissindicais, caracterizados pela interferência na existência e funcionamento formal do sindicato, bem como aqueles que obstaculizem a atuação sindical efetiva, que também inclui o dever de investigar, processar e punir os responsáveis; garantir o cumprimento dos acordos coletivos; e assegurar que seja observado um patamar de respeito aos direitos humanos.

20. A delimitação clara do alcance da intervenção estatal – legislativa, administrativa e judicial – torna-se um imperativo da liberdade sindical. A evolução do direito internacional passou a repudiar, e considerar como atos antissindicais, as medidas como a suspensão e a derrogação do convênio por medidas administrativas, a suspensão de convênio já negociados, a exigência de renegociação forçada do acordo, a prorrogação compulsória de validade, bem como outras disposições que anulam, alteram ou impedem o cumprimento do pacto entre trabalhadores e empregadores¹⁸.

21. Desafio particularmente relevante que se impõe nesse campo consiste na definição das possibilidades e do alcance da intervenção do Poder Judicial. Isso exige o sofisticado equilíbrio entre a função tutelar da Justiça, solidamente amparada no artigo 25 da Convenção, e a imposição de limites à atuação jurisdicional, de modo a evitar que a manifestação de vontade das partes negociantes seja suplantada.

22. Anteriormente, tive a oportunidade de me debruçar sobre o papel dos magistrados nas democracias e sobre a insistência da teoria constitucional moderna em buscar responder à questão sobre como os magistrados devem julgar. Trata-se, a meu ver, de problemática que retorna ao debate quando se está diante do desafio de refletir sobre o exercício da função jurisdicional em relação às atividades sindicais.

23. A jurisdição, nesse campo específico, não pode servir de terapia

tentação de impor aos atores sociais um comportamento que entende desejável e, em vez de adotar essa atitude, cria mecanismos e procedimentos aptos a ensejar a esses atores sociais a auto-regulação de seus interesses e a criação de meios de composição de suas controvérsias”.

18 GERNIGON, Bernard; ODERO, Alberto; e GUIDO, Horacio. Principios de la OIT sobre la Negociación Colectiva. Revista Internacional del Trabajo, Vol. 119, n.1, pp.37-59, OIT, 2000, p. 55.

evasiva¹⁹ – na expressão cunhada por Mangabeira Unger – para toda sorte de conflito nascente das relações de trabalho, mas sim deslocar-se para um pressuposto de intervenção episódica para garantir que a autocomposição esteja em sintonia com os standards de direitos humanos e desbloquear os entraves ao avanço e disseminação dos processos negociais

24. O tema não tem passado despercebido pela jurisprudência dos países do Sistema Interamericano, que, por certo, desempenham importante papel de simbiose no desenvolvimento contínuo do direito internacional. No Brasil, por exemplo, o Supremo Tribunal Federal estabeleceu – em regime de repercussão geral, isto é, em precedente vinculante para todo o Poder Judiciário – “balizas” que condicionam a revisão judicial dos instrumentos de autocomposição trabalhista: (i) a interpretação dos acordos segundo o princípio da equivalência entre negociantes, valorizando a autonomia coletiva; (ii) a impossibilidade de fragmentação ou separação dos direitos e obrigações pactuados no acordo; (iii) a disponibilidade ampla das matérias passíveis de negociação, desde que observado o chamado “patamar civilizatório mínimo”, isto é, os direitos garantidos a nível legal, constitucional e convencional que estabelecem as garantias de cidadania e de direitos humanos aos trabalhadores²⁰.

25. Já a Sala Constitucional da Corte Suprema de Justicia da Costa Rica, ao reafirmar o status constitucional do direito à negociação coletiva, estabeleceu seu conteúdo e finalidade no ordenamento jurídico do país, partilhando da ideia de que a faculdade negocial outorgada aos sindicatos deve ser harmonizada com a salvaguarda de um alicerce fundamental de direitos: *“se puede concluir que el derecho a la negociación colectiva es un derecho constitucional reconocido en el artículo 62 de nuestra carta fundamental que tiene como fin inmediato la revisión, inter partes y con el carácter de ley, del contenido mínimo de los beneficios legales que ordenan las relaciones laborales, todo ello con el objeto de mejorar o de superar ese mínimo esencial”*²¹.

19 MUDROVITSCH, Rodrigo. Desentrincheamento da Jurisdição Constitucional. São Paulo: Ed. Saraiva, 2014, p. 67.

20 Supremo Tribunal Federal do Brasil. Recurso Extraordinário n. 1.121.633/GO. Publicado em 28/04/2023. Voto do Ministro Gilmar Mendes.

21 Corte Suprema de Justicia de Costa Rica. Sala Constitucional. Resolución N° 17098 – 2021 de 31 de Julio del 2021.

26. A Suprema Corte de Justicia do México, por sua vez, recordou que a negociação coletiva e a autonomia da vontade constituem os verdadeiros pilares do direito à liberdade sindical e que a Constituição Mexicana abriga como princípios elementares:

la representatividad de las organizaciones sindicales; y a la certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo, por lo que obliga al legislador en el último párrafo de esa fracción a garantizarlos a través de los procedimientos y requisitos que establezca la ley encaminados a materializar en el sistema laboral mexicano la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de las personas trabajadoras y patronas²².

27. A própria justiça peruana referendou há tempos uma concepção ampla do direito à negociação coletiva, amparada no caráter vinculante do acordo coletivo na função promocional que recai sobre o Estado²³. Em outra ocasião, o Tribunal Constitucional reconheceu que *“en un Estado social y democrático de derecho, el derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de libertad sindical, toda vez que su ejercicio potencializa la actividad de la organización sindical, en tanto le permite a ésta cumplir la finalidad -que le es propia- de representar, defender y promover los intereses de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo”*. Continuou: *“resulta válido afirmar que la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción de la organización sindical para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios”*²⁴.

28. Essa proposta relacional entre os sindicatos e o Estado, pautada no princípio da liberdade sindical, é amplamente avalizada no âmbito do Sistema Interamericano de Direitos Humanos, que reconhece a prioridade da negociação coletiva sobre a solução de conflitos via

22 Suprema Corte de Justicia de la Nación, Amparo en Revisión 387/2023.

23 Tribunal Constitucional, Juan José Gorriti y más de cinco mil ciudadanos c. Congreso de la República, 12 de agosto de 2005, caso núm. 008-2005-PI/TC. Disponible en: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/19979BA8D0C4826C052586DC00031457/\\$FILE/0008-2005-AI.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/19979BA8D0C4826C052586DC00031457/$FILE/0008-2005-AI.pdf)

24 Tribunal Constitucional, Sala Segunda, Sindicato Único de Trabajadores Marítimos y Portuarios del Puerto del Callao (SUTRAMPORPC), 17 de Agosto de 2009, Expediente N° 03561-2009-PA/TC.

administração pública ou via intervenção legislativa²⁵, bem como o máximo respeito à autonomia e independência dos organismos de representação trabalhista, sem que isso implique renúncia aos escopo protetivo da Convenção sobre os direitos dos trabalhadores. No próximo tópico, abordarei em maiores detalhes o desenvolvimento histórico dos standards da Corte IDH em matéria de liberdade sindical e, mais especificamente, do direito à negociação coletiva.

III. Liberdade sindical e negociação coletiva no SIDH

29. Como já afirmado, o sindicalismo moderno e o princípio da liberdade sindical, tal como os conhecemos, nasceram em conjuntura muito próxima à que deu origem ao direito internacional dos direitos humanos, frutos da nova posição que o indivíduo, a sociedade civil e as suas formas particulares de organização assumiram no pós-Guerra em relação ao Estado e ao Direito Internacional.

30. Naquele contexto, a liberdade sindical recebeu papel de destaque nos tratados, cartas, declarações e outros documentos internacionais de direitos humanos e de direito do trabalho. Já desde 1944, a Declaração da Filadélfia, que emendou a Constituição da OIT, outorgava à liberdade de associação dos trabalhadores o caráter de princípio fundamental.

31. A matéria passou a ser especificamente regulamentada com o advento da Convenção n. 87 de 1948, “relativa à liberdade sindical e à proteção do direito de sindicalização”, que estabeleceu: (i) o direito dos trabalhadores de constituir e se filiar às organizações que estimem convenientes, sem distinção e sem necessidade de autorização prévia (art. 2); (ii) o direito dos sindicatos de redigirem seus estatutos, elegerem seus representantes, organizarem sua administração e definirem seu programa de ação (art. 3.1); (iii) o correlato dever de abstenção estatal em relação à intervenção que possa limitar a liberdade sindical (art.

²⁵ Corte IDH. *Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género (interpretación y alcance de los artículos 13, 15, 16, 24, 25 y 26, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de los artículos 3, 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador, de los artículos 2, 3, 4, 5 y 6 de la Convención de Belem do Pará, de los artículos 34, 44 y 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, y de los artículos II, IV, XIV, XXI y XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre)*. Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Serie A No. 27, par. 93; Corte IDH. *Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá. Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 2 de febrero de 2001. Serie C No. 72, par. 156.

3.2); (iv) a insuscetibilidade dos sindicatos à dissolução ou suspensão administrativa (art. 4); e (v) o direito dos sindicatos à aquisição de personalidade jurídica (art. 7).

32. No ano seguinte, a OIT debruçou-se sobre a regulamentação do direito à negociação coletiva, através do Convenção n. 98 de 1949. Além de reforçar a proteção do trabalhador contra atos do Estado ou de particulares que possam afetar sua liberdade sindical (art. 1.2), o Convenção n. 98 estabeleceu o dever de fomento e promoção aos meios de negociação voluntária entre empregadores e suas organizações e as organizações de trabalhadores como forma de disciplinar as relações de trabalho (art. 4). Para assegurar a concretude e a maior efetividade dos direitos e garantias encartados em seus instrumentos, a OIT entendeu necessária a instituição de organismo de supervisão, fundando, em 1951, o Comitê de Liberdade Sindical.

33. O foro da OIT, a despeito de sua especialidade, não foi receptor exclusivo da matéria. A liberdade sindical o direito de negociação coletiva também integram o núcleo axiológico da Carta da OEA, de 1948, cujo art. 45, "c" preceitua que "[o]s empregadores e os trabalhadores, tanto rurais como urbanos, têm o direito de se associarem livremente para a defesa e promoção de seus interesses, inclusive o direito de negociação coletiva e o de greve por parte dos trabalhadores, o reconhecimento da personalidade jurídica das associações e a proteção de sua liberdade e independência, tudo de acordo com a respectiva legislação", reconhecendo ainda a importância desses atores coletivos para o desenvolvimento e para a vida em sociedade (art. 45, "g").

34. Esse conjunto de princípios ganhou corpo, anos mais tarde, com o aperfeiçoamento dos mecanismos de proteção do Sistema Interamericano de Direitos Humanos, especialmente a partir (i) do Protocolo de San Salvador (1988) e (ii) da evolução da jurisprudência da Corte IDH.

35. A assimilação do direito à liberdade sindical no Sistema Interamericano merece especial atenção, pelo status verdadeiramente diferenciado com que foi tratado em relação aos demais direitos. Isso não significa, naturalmente, maior importância ou superioridade hierárquica, mas, sim, uma abordagem dotada de certas especificidades

nos âmbitos procedimental e material, que fica clara no Protocolo de San Salvador.

36. O artigo 8º do referido documento estabelece o conteúdo obrigacional básico dos chamados direitos sindicais, assim redigido:

Artigo 8

Direitos Sindicais

1. Os Estados-Partes garantirão:

a) o direito dos trabalhadores de organizar sindicatos e de filiar-se ao de sua escolha, para proteger e promover seus interesses. Como projeção deste direito, os Estados-Partes permitirão aos sindicatos formar federações e confederações nacionais e associar-se às já existentes, bem como formar organizações sindicais internacionais e associar-se à de sua escolha. Os Estados-Partes também permitirão que os sindicatos, federações e confederações funcionem livremente;

b) o direito de greve.

2. O exercício dos direitos enunciados acima só pode estar sujeito às limitações e restrições previstas pela lei, que sejam próprias de uma sociedade democráticas e necessárias para salvaguardar a ordem pública e proteger a saúde ou a moral públicas, e os direitos ou liberdades dos demais. Os membros das forças armadas e da polícia, bem como de outros serviços públicos essenciais, estarão sujeitos às limitações e restrições impostas pela lei.

3. Ninguém poderá ser obrigado a pertencer a sindicato.

37. Antes mesmo da consolidação jurisprudencial da ideia de justiciabilidade ampla de todos os direitos econômicos, sociais e culturais, o artigo 19.6 do Protocolo de San Salvador já reservava a faculdade de reivindicação perante a Corte IDH de apenas duas categorias de direitos: os direitos relacionados à educação (art. 13) e o direito à liberdade sindical nos termos do art. 8.1.a.

38. Ao apresentar o Projeto de Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais em seu Informe Anual de 1985-1986 à Assembleia Geral da OEA²⁶, a Comissão

²⁶ Por força da Resolução 778/1985 (AG/RES. 778 – XV-0/85), a Assembleia Geral da OEA outorgou à Comissão Interamericana de Direitos Humanos a faculdade de elaborar um anteprojeto do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos. O anteprojeto foi

Interamericana de Derechos Humanos (“CIDH”) buscó establecer un “sistema realista, flexible y eficaz” de tutela dos DESCAs ali previstos²⁷. Sob essas premissas, destacou que:

(...) la Comisión considera que tres derechos definidos en el Protocolo –los derechos sindicales, el derecho de huelga y la libertad de educación– deberían gozar del mismo sistema de protección que se ha establecido para los derechos civiles y políticos. De ahí que el párrafo 5 del artículo 21 del proyecto haga aplicable el sistema de peticiones individuales de la Convención –con la participación de la Comisión y cuando proceda de la Corte– cuando se viole uno de esos derechos por una orden imputable directamente a un Estado Parte.

39. Embora as razões para outorgar tratamento procedimental distinto a tais direitos não tenham sido explicitamente enunciadas, merece atenção o fato de que, ao longo da década de 1980, a CIDH reiteradamente apontou em seus informes especiais as violações aos direitos sindicais e a perseguição sistemática de dirigentes sindicais.²⁸

40. Essa posição diferenciada conferida à proteção das organizações sindicais derivada do Protocolo de San Salvador foi posteriormente corroborada pela Corte IDH no âmbito da OC nº 22 de 2016²⁹, ocasião na qual foram reconhecidas a capacidade processual e a titularidade de

submetido no 16º Período Ordinário de Sessões (1986) e aprovado pelos Estados no 18º Período Ordinário de Sessões (1988), realizado em San Salvador.

27 CIDH. Informe anual 1985-1986, OEA/ Ser. L/V/ II.68, 26 de setembro de 1986. Disponível em: <https://www.cidh.org/annualrep/85.86span/Cap5.htm>

28 Nesse sentido, Fabián Salvioli observa que “*Varios informes abordan los derechos sindicales en el marco de violaciones graves a derechos civiles y políticos, como un indicador más de la conexión entre todos los derechos humanos. Así, en el informe sobre la situación de los derechos humanos en la República Argentina (1980), la Comisión Interamericana hace hincapié al abordar los derechos laborales, en la restricción de los derechos sindicales y gremiales, y en la situación sindical (especialmente de los dirigentes sindicales que fueron perseguidos o encarcelados) y en la prohibición de realizar una huelga; este abordaje se realiza de forma similar en los informes sobre Bolivia (1981), Chile (1985), Paraguay (1985), Suriname (1985), Paraguay (1987), Colombia (1993), y Venezuela (2003)*”. In: SAVIOLI, Fabián. La protección de los derechos económicos, sociales y culturales en el sistema interamericano de derechos humanos. Revista IIDH, Vol. 39, 2004. p. 138

29 Corte IDH. *Titularidad de derechos de las personas jurídicas en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos (Interpretación y alcance del artículo 1.2, en relación con los artículos 1.1, 8, 11.2, 13, 16, 21, 24, 25, 29, 30, 44, 46, y 62.3 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como del artículo 8.1 A y B del Protocolo de San Salvador)*. Opinión Consultiva OC-22/16 de 26 de febrero de 2016. Serie A No. 22.

direitos de tais entes no Sistema Interamericano de Direitos Humanos, como será visto em maiores detalhes mais adiante.

41. Sob o ponto de vista material, os direitos relacionados à liberdade sindical constituíram historicamente verdadeira ponte entre os direitos civis e políticos de um lado, e os direitos econômicos, sociais e culturais de outro. Nesse sentido, exemplificam o vínculo indissociável que existe entre ambas as categorias de direitos, uma vez que reúnem elementos políticos e associativos inerentes às liberdades fundamentais abrigadas no campo dos direitos civis, assim como tangenciam a reivindicação e a garantia de direitos econômicos e sociais.

42. Essas peculiaridades permitiram que a Corte IDH desenvolvesse e aprofundasse seus julgados sobre a matéria mesmo antes do reconhecimento da justiciabilidade direta dos DESCAs. É possível identificar três momentos na tradição jurisprudencial interamericana: (i) conformação da liberdade sindical no âmbito do art. 16, como “liberdade de associação em matéria sindical”; (ii) desenvolvimento da liberdade sindical no âmbito dos DESCAs; e (iii) aprofundamento conceitual do direito à negociação coletiva e reconhecimento da dimensão político-participativa da liberdade sindical, inaugurados neste caso.

43. O primeiro momento teve início com o exame do caso *Baena Ricardo y otros vs. Panamá* (2001). Ali, o Tribunal se deparou com cenário de múltiplas violações à liberdade sindical, incluindo (i) a demissão de 270 servidores públicos como represália pelo fato de terem participado de manifestações contrárias a projeto de privatização de empresas estatais³⁰, (ii) a aprovação de lei que autorizava a destituição de funcionários do serviço público que participassem de movimentos que supostamente atentassem contra a “democracia e a ordem constitucional”³¹ e, (iii) a intervenção direta nos sindicatos envolvidos nos protestos, compreendendo a ocupação e a tomada de suas sedes e a transferência da gestão dos recursos das entidades para o próprio Estado³².

44. As características particulares do caso, especialmente a

30 Corte IDH. *Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá*, *supra*, par. 88.a

31 Corte IDH. *Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá*, *supra*, par. 88.p.

32 Corte IDH. *Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá*, *supra*, par. 164-165.

demissão massiva de membros e dirigentes sindicais, levaram a Corte IDH à percepção de que era necessário situar o caso em um marco mais específico de obrigações estatais que aquele contido na letra expressa da Convenção, cujo texto não contém referência explícita a direitos de natureza sindical. Nesse sentido, o Tribunal analisou o caso sob a perspectiva do artigo 16 da Convenção, no âmbito de proteção daquilo que passou a chamar de “direito à liberdade de associação, em matéria sindical”.

45. Assim foi estabelecido o conteúdo e alcance desse direito:

consiste básicamente en la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho. Por otra parte, esta libertad supone que cada persona pueda determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la asociación. Se trata, pues, del derecho fundamental de agruparse para la realización común de un fin lícito sin presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar su finalidad³³

46. Na visão da Corte IDH, a liberdade sindical (como derivação do direito de livre associação) seria composta por um direito e uma liberdade: o direito de formar associações sindicais sem restrições e a liberdade de não ser obrigado a se associar a tais organismos³⁴.

47. Pouco tempo depois, a discussão retornou à pauta da Corte IDH através do caso *Huilca Tecse vs. Peru* (2005). O pano de fundo do litígio foi a execução extrajudicial do sindicalista Pedro Huilca Tecse. A vítima exercia papel de liderança entre os trabalhadores do setor da construção civil no Peru e ocupava altos cargos em organizações sindicais no país.

48. Após capitanear um amplo movimento de resistência às propostas de revisão da legislação trabalhista no país, Pedro Huilca Tecse passou a ser alvo de ameaças e perseguição por diversas facções paramilitares até que, um dia, ao sair de sua casa, foi cercado por um grupo e alvejado. Os contornos drásticos que revestiam o caso colocaram a Corte IDH diante

33 Corte IDH. *Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá*, *supra*, par. 156.

34 Corte IDH. *Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá*, *supra*, par. 159.

da situação de risco a que estão sujeitas lideranças sindicais. O caso evidenciou ainda que a ameaça a que estão submetidas não se origina apenas do Estado e tampouco se restringe à imposição de represálias de natureza laboral (como a demissão), podendo assumir formas mais brutais e diretas de violência.

49. Foi precisamente nesse sentido que o Tribunal reconheceu que, nos casos de violência contra líderes sindicais, e mais gravemente, de seu assassinato, os impactos das violações transcendem a subjetividade da vítima e alcançam toda a coletividade de trabalhadores em virtude do efeito amedrontador que provocam³⁵. Assim, a Corte IDH constatou que as obrigações estatais relacionadas ao direito à liberdade de associação em matéria sindical compreendem, para além da garantia dos direitos de natureza associativa, o dever de assegurar que as pessoas possam exercer suas atividades de reivindicação de forma livre de qualquer temor ou ameaça³⁶.

50. Sob uma perspectiva mais ampla, o Tribunal identificou, naquela ocasião, as duas dimensões que integram o referido direito. Em sua dimensão coletiva, constitui *“un medio que permite a los integrantes de un grupo o colectividad laboral alcanzar determinados fines en conjunto y beneficiarse de los mismos”*³⁷. Do ponto de vista individual:

la libertad de asociación, en materia laboral, no se agota con el reconocimiento teórico del derecho a formar sindicatos, sino que comprende además, inseparablemente, el derecho a utilizar cualquier medio apropiado para ejercer esa libertad. Cuando la Convención proclama que la libertad de asociación comprende el derecho de asociarse libremente con fines “de cualquier [...] índole”, está subrayando que la libertad para asociarse y la persecución de ciertos fines colectivos son indivisibles, de modo que una restricción de las posibilidades de asociarse representa directamente, y en la misma medida, un límite al derecho de la colectividad de alcanzar los fines que se proponga. De ahí la importancia de la adecuación con la Convención del régimen legal aplicable a los sindicatos y de las acciones del Estado, o que ocurran

35 Corte IDH. *Caso Huilca Tecse Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 3 de marzo de 2005. Serie C No. 121, par. 69

36 Corte IDH. *Caso Huilca Tecse Vs. Perú, supra*, par. 77.

37 Corte IDH. *Caso Huilca Tecse Vs. Perú, supra*, par. 71

con tolerancia de éste, que pudieran hacer inoperante este derecho en la práctica³⁸.

51. Em 2007, a Corte IDH novamente teve contato com situação envolvendo a execução extrajudicial de lideranças sindicais no caso *Cantoral Huamaní y García Santa Cruz vs. Peru* (2007). Saul Cantoral Huamaní e Consuelo Santa Cruz eram figuras de referência no movimento peruano de trabalhadores mineiros. Em finais da década de 1980, no curso de uma greve de mineradores, Saul Cantoral foi sequestrado e torturado por grupos paramilitares. Apesar de libertado do cativo, continuou a ser alvo de ameaças – seja por grupos contrários à militância sindical, seja por grupos radicais insatisfeitos com os processos de negociação do sindicato com o governo – até que, em fevereiro de 1989, ele e Consuelo Santa Cruz foram raptados e executados³⁹.

52. Além de reforçar os standards sobre o direito à “liberdade de associação em matéria sindical”, a Corte IDH avançou no detalhamento das obrigações estatais em relação à proteção dos dirigentes sindicais, destacando a obrigação de investigar com diligência reforçada eventuais crimes contra eles praticados, uma vez que a impunidade e a omissão estatal reforçam o efeito amedrontador provocado por tais situações e, ao fim e ao cabo, afetam ainda mais o exercício dos direitos sindicais⁴⁰.

53. Nesse primeiro momento jurisprudencial, o exame operado pela Corte IDH manteve-se circunscrito à análise do “direito à liberdade de associação em matéria sindical”, e não de um direito à liberdade sindical propriamente dito. Isto é seu conteúdo e seu alcance, embora referenciados nos instrumentos internacionais sobre liberdade sindical, eram frutos da derivação do direito à liberdade de associação tal qual contido no artigo 16 da Convenção.

54. A introdução das discussões sobre liberdade sindical na pauta da Corte IDH a partir do caso *Baena Ricardo vs. Panamá* sem dúvida constituiu avanço da mais alta relevância na sistemática de proteção dos

38 Corte IDH. *Caso Huilca Tecse Vs. Perú*, supra, par. 70.

39 Corte IDH. *Caso Cantoral Huamaní y García Santa Cruz Vs. Perú. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 10 de julio de 2007. Serie C No. 167, par. 60-71.

40 Corte IDH. *Caso Cantoral Huamaní y García Santa Cruz Vs. Perú*, supra, par. 146.

direitos humanos organizada sob a Convenção Americana. Entretanto, a interpretação vinculada ao domínio exclusivo do direito à liberdade de associação (art. 16) implicou certas limitações ao exame das violações levadas ao Tribunal, como, por exemplo, a ausência de pronunciamento sobre direitos vinculados à liberdade sindical e potencialmente afetados nos litígios concretos até então julgados, como o direito à greve⁴¹.

55. Para além das discussões relativas ao conteúdo do chamado “direito à liberdade de associação em matéria sindical”, a Corte IDH também teve a oportunidade de explorá-lo sob o ponto de vista da subjetividade jurídica das entidades representativas de trabalhadores no Sistema Interamericano. Assim o fez na Opinião Consultiva nº 22 de 2016, intitulada “Titularidad de derechos de las personas jurídicas en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos”.

56. A questão de fundo enfrentada pelo Tribunal residia na dicção do artigo 8.1.a do Protocolo de San Salvador em sua relação particular com seu já referido artigo 19.6, que autoriza a justiciabilidade direta dos direitos ali especificados. A obrigação estatal de “permitir” aos sindicatos que funcionem livremente e integrem federações, confederações e outras organizações sindicais foi interpretada no sentido de que tais organizações constituem personalidades jurídicas distintas de seus associados e que são dotadas de capacidade própria de contrair obrigações e adquirir e exercer direitos⁴².

57. Assim, na condição de entes coletivos que protegem e promovem os interesses e direitos de seus associados, o Tribunal concluiu que as organizações sindicais ocupam a posição de titulares dos direitos contidos no art. 8.1.a do Protocolo de San Salvador, o que, conseqüentemente, facultava-lhes a capacidade processual de comparecer ao Sistema Interamericano em caso de violações aos seus direitos⁴³ - condição essa outorgada apenas a essas entidades e às comunidades indígenas, o que uma vez mais referenda a posição diferenciada dos direitos de natureza sindical – em termos processuais e materiais – no âmbito da Convenção.

41 Nos casos *Baena Ricardo vs. Panamá* e *Cantoral Huamani vs. Peru*, por exemplo, as violações foram produzidas como consequência de represálias pelo movimento grevista do qual participavam as vítimas.

42 Corte IDH. Opinión Consultiva OC-22/16, supra, par. 91.

43 Corte IDH. Opinión Consultiva OC-22/16, supra, par. 105.

58. O **segundo momento** da evolução jurisprudencial dos direitos humanos em matéria sindical foi inaugurado pelo emblemático caso *Lagos del Campo vs. Peru* (2017). A vítima, dirigente sindical e liderança trabalhista, foi arbitrariamente demitida da empresa em que trabalhava após denunciar irregularidades no processo de eleição para cargos em organismos de representação de trabalhadores ("Consejo de la Comunidad Industrial").

59. Para além de reafirmar os standards sobre liberdade de associação em matéria sindical – nota-se que, naquela ocasião, não se falou ainda em liberdade sindical – a Corte IDH assinalou que a função de representação sindical compreende o direito do indivíduo a exercer o mandato para o qual é designado e o direito da coletividade de trabalhadores de se ver representada, de tal sorte que a demissão da vítima teria privado todo o conjunto de trabalhadores de sua legítima representação perante a empresa e o Poder Público⁴⁴.

60. Se o caso *Lagos del Campo* está gravado nos anais da jurisprudência interamericana pelo reconhecimento pioneiro da violação ao art. 26 na forma do direito à estabilidade laboral, esse notável aspecto não pode ofuscar outra feição igualmente inovadora, consubstanciada na declaração de violação conjunta do artigo 16 e 26 da Convenção em relação à proteção dos direitos sindicais, situando-os de forma inédita no âmbito dos DESCAs⁴⁵.

61. Recordar-se aqui que o artigo 26 dispõe sobre a "efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos". No entendimento manifestado pela Corte IDH no caso *Lagos del Campo*, a Carta da OEA dá abrigo aos direitos sindicais em seu artigo 45, "c" e "g", o que os coloca igualmente sob o âmbito de proteção do artigo 26⁴⁶.

62. É importante destacar o sentido amplo que deve ser outorgado à liberdade associativa em relação à reivindicação dos direitos dos

44 Corte IDH. *Caso Lagos del Campo Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C No. 340, par. 162.

45 Corte IDH. *Caso Lagos del Campo Vs. Perú, supra*, par. 163.

46 Corte IDH. *Caso Lagos del Campo Vs. Perú, supra*, par. 158.

trabalhadores protegidos pelo artigo 26. Como assinalado pelo Juiz Eduardo Ferrer Mac-Gregor no voto proferido no referido caso, a situação do sr. Lagos del Campo não era a de um representante sindical que atuava em favor de sindicalistas. Na opinião do ilustre magistrado, *“la situación del señor Lagos del Campo se enmarcaba dentro de la protección que las asociaciones laborales y sus representantes tienen para asociarse, que aun cuando tengan una naturaleza distinta a la de los sindicatos, persigan intereses y derechos legítimos de los trabajadores”*⁴⁷. Assim conclui:

la Corte IDH al declarar violado el artículo 26 de la Convención Americana, concluye que el derecho de defensa y promoción de intereses de los trabajadores mediante la asociación, puede ser válidamente exigible (derivado del mandato convencional), a través del artículo 26 del Pacto de San José; pues tal como lo ha referido la Sentencia, entre representantes de sindicatos y representantes de asociaciones laborales no hay diferencia alguna⁴⁸

63. O importante movimento jurisprudencial iniciado no caso Lagos del Campo vs. Peru foi consolidado no âmbito da Opinião Consultiva nº 27 de 2021. A referida Opinião Consultiva foi solicitada pela CIDH e teve por objeto o exame dos “Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género”. Ali a Corte IDH pode verticalizar seu entendimento sobre os standards e obrigações derivados do direito à liberdade sindical e dos direitos a ela vinculados, especialmente os de greve e de negociação coletiva.

64. Além de reafirmar o respaldo da liberdade sindical no art. 26, o Parecer emitido pelo Tribunal assentou as bases de sua concepção autônoma, isto é, não mais como uma expressão do direito de liberdade de associação contido no art. 16 da Convenção. E a partir da justiciabilidade direta dos DESCAs, a Corte IDH assinalou que os direitos à liberdade sindical, à greve e à negociação coletiva poderiam ser

47 Corte IDH. *Caso Lagos del Campo Vs. Perú, supra*, Voto do Juiz Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot, par. 41.

48 Corte IDH. *Caso Lagos del Campo Vs. Perú, supra*. Voto do Juiz Eduardo Ferrer Mac-Gregor Poisot, par. 44.

exigidos em casos contenciosos⁴⁹ e, por conseguinte, ensejar a correlata responsabilização estatal.

65. Em relação ao direito à negociação coletiva, o Tribunal o reconheceu como componente essencial da liberdade sindical, e destacou algumas condições para seu exercício, como o dever de assegurar o acesso à negociação a todas as categorias de trabalhadores, o estabelecimento de regras e procedimentos de negociação entre empregadores e empregados, o dever de não obstaculizar a negociação pela ausência de regras específicas e o dever de assegurar a capacitação dos órgãos de solução de conflitos laborais⁵⁰.

66. A partir dos documentos internacionais sobre a matéria, como as Convenções da OIT, e da própria evolução jurisprudencial interamericana, a Corte IDH enunciou três princípios fundamentais que devem ser observados nos processos de negociação coletiva, que podem ser resumidos à não discriminação, à não intervenção e ao estímulo à negociação. *In verbis*:

a) el principio de no discriminación del trabajador o trabajadora en ejercicio de la actividad sindical, pues la garantía de igualdad es un elemento previo para una negociación entre empleadores y empleadoras, y trabajadores y trabajadoras; b) la no injerencia directa o indirecta de los empleadores en los sindicatos de trabajadores y trabajadoras en las etapas de constitución, funcionamiento y administración, pues puede producir desbalances en la negociación que atentan en contra del objetivo de los trabajadores y las trabajadoras de mejorar sus condiciones de vida y de trabajo mediante negociaciones colectivas y por otros medios lícitos; y c) el estímulo progresivo a procesos de negociación voluntaria entre empleadores y empleadoras, y trabajadores y trabajadoras, que permitan mejorar, a través de contratos colectivos, las condiciones del empleo.⁵¹

67. Naquele mesmo ano, a Corte IDH deparou-se com caso envolvendo outra expressão do direito à liberdade sindical, também no domínio dos direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais:

49 Corte IDH. Opinión Consultiva OC-27/21, supra, par. 48.

50 Corte IDH. Opinión Consultiva OC-27/21, supra, par. 86.

51 Corte IDH. Opinión Consultiva OC-27/21, supra, par. 94.

o direito à greve. O caso *Extrabajadores del Organismo Judicial vs. Guatemala* (2021) abordou a demissão em massa de servidores públicos do poder judiciário guatemalteco após greve realizada no contexto da renegociação de um acordo coletivo.

68. Essa foi a primeira vez em que o Tribunal aplicou, em um caso concreto, o direito à greve, compreendido como princípio geral do direito internacional e direito fundamental dos trabalhadores, o que permitiu aprofundar seus standards sobre a matéria⁵². Tratou-se de importante passo na cadeia de precedentes interamericanos, uma vez que, em ocasiões passadas, as violações observadas em diversos dos casos submetidos à Corte IDH sobre atividades sindicais foram produzidas no contexto de movimentos grevistas, embora, por múltiplas razões, a faculdade dos trabalhadores de lançar mão da greve não foi analisada de forma autônoma pelo Tribunal.

69. Seguindo pelo caminho pavimentado pelo desenvolvimento da jurisprudência interamericana nas últimas duas décadas, o caso *Miembros del Sindicato Único de Trabajadores de ECASA (SUTECASA) Vs. Perú* inaugurou um **terceiro momento** da análise e aplicação dos direitos sindicais no âmbito da Convenção, permitindo à Corte IDH aperfeiçoar seus standards em relação ao conteúdo do direito à negociação coletiva sob uma ampla perspectiva.

70. No plano fático, as violações do caso se projetam em dois sentidos principais: (i) o da intervenção do Poder Executivo nos processos negociais, consubstanciada na edição de decretos (Decretos 57/90 e 107/90) que invalidaram os acordos coletivos firmados pelo SUTECASA e (ii) o do dever estatal de garantir o cumprimento dos acordos, diante da injustificável e irrazoável demora na tramitação da ação executória. Essas perspectivas exigiram múltiplas formas de abordagem das questões de mérito que estavam colocadas ao Tribunal.

71. Em primeiro lugar, a Sentença reconheceu a autonomia do direito à negociação coletiva, de modo que, embora diretamente relacionado à liberdade sindical, possui conteúdo e origem convencional próprias. É nesse sentido que a Corte IDH assentou que esse direito decorre

52 Corte IDH. *Caso Extrabajadores del Organismo Judicial Vs. Guatemala. Excepciones Preliminares, Fondo y Reparaciones*. Sentencia de 17 de noviembre de 2021. Serie C No. 445, par. 108.

do artigo 45.c da Carta da OEA e, por conseguinte, está incluído no âmbito de proteção do artigo 26 da Convenção⁵³. Os procedimentos de negociação voluntária devem, portanto, ocupar papel de destaque na regulamentação das condições de trabalho⁵⁴, respeitando a autonomia e a capacidade decisória dos trabalhadores e empresas, sempre nos marcos da plena liberdade sindical e da observância dos limites estabelecidos pelos direitos e garantias essenciais da pessoa humana.

72. Em segundo lugar, o direito à negociação coletiva também encontra seu fundamento no direito à liberdade de associação. Como destacado na sentença, esse direito compreende o correlato dever estatal de garantir que os trabalhadores sindicalizados possam exercer sua liberdade e suas atividades *"sin temor de que serán sujetos a violencia alguna, pues de lo contrario se podría disminuir la capacidad de las agrupaciones de organizarse para la protección de sus intereses"*⁵⁵.

73. Assim, a liberdade de associação é pressuposto não apenas da liberdade sindical em sentido amplo, mas do próprio direito à negociação coletiva, uma vez que o exercício desse direito pressupõe a livre manifestação de vontade das partes, que deve ser desincumbida de qualquer pressão, temor ou risco de ameaça para que os procedimentos negociais possam cumprir seu efetivo papel. Se a liberdade sindical é corrompida, a negociação coletiva pode tornar-se expediente ilusório.

74. Em terceiro lugar, a Sentença do presente caso resultou em avanço fundamental na jurisprudência interamericana: o reconhecimento da violação aos direitos políticos contidos no artigo 23 em relação ao direito à negociação coletiva e à liberdade sindical. No entendimento da Corte IDH, *"dicho derecho comprende la posibilidad de que las personas se asocien para la conformación de sindicatos, como medio para participar en la dirección de asuntos públicos en el marco de una sociedad democrática"*⁵⁶.

75. O sindicato, portanto, é valorado não apenas como expressão de um fenômeno associativo, mas também como elemento essencialmente político, e, nessa condição, componente imprescindível das democracias

53 Sentença, par. 189.

54 Sentença, par. 194.

55 Sentença, par. 202.

56 Sentença, par. 203.

modernas. A entidade sindical, por sua vez, constitui veículo fundamental de expressão dos interesses e reivindicações de segmentos da sociedade civil auto-organizada no mundo do trabalho, o que implica a garantia, pelo Estado, de que tais agentes coletivos possam desempenhar suas atividades sem qualquer obstrução ou constrangimento indevidos.

76. A sentença ainda destaca que o mandato protetivo do artigo 23 se projeta não apenas como “direito”, mas também como “oportunidade”, de tal sorte que ao Estado recai o dever de garantir que *“persona que formalmente sea titular de derechos políticos tenga la oportunidad real para ejercerlos”*⁵⁷.

77. Trata-se de preocupação particularmente relevante na conjuntura das atividades sindicais, já que a jurisprudência interamericana nesse campo é repleta de exemplos de dirigentes sindicais e trabalhadores que, embora tivessem a prerrogativa de lançarem mão das atividades típicas da representação laboral prevista em lei, viram seu exercício obstado por toda forma de perseguição, promovida pelo próprio Estado ou por particulares, inclusive em suas mais brutais manifestações.

78. A Sentença, em suma, estabelece uma moldura de direitos composta pelos artigos 16, 23 e 26 da Convenção que conforma o direito à negociação coletiva em todas as suas dimensões: como DESCAs, como expressão da liberdade associativa e como garantia de participação política, alinhando a jurisprudência da Corte IDH aos demais precedentes em matéria de direitos sindicais no direito internacional.

79. Em quarto lugar, para além de recapitular as três dimensões que caracterizam o direito à negociação coletiva⁵⁸, tal qual enunciado na OC 27/21 – não discriminação, não intervenção e fomento à autocomposição – a Corte IDH desenvolveu o conteúdo do referido direito no sentido de que ele não se esgota na garantia de que as partes tenham a *possibilidade* de negociar, mas abrange também o direito de que o acordo ou convênio coletivo seja integralmente cumprido⁵⁹.

57 Sentença, par. 203.

58 Sentença, par. 199.

59 Sentença, par. 208.

80. Como assinalado pelo Tribunal, no caso concreto, *“la incertidumbre que produjo la prolongación del proceso de ejecución de la sentencia hizo ilusorio lo pactado y, por ello, constituye una violación del derecho a la negociación colectiva en relación con la obligación de respetar y garantizar los derechos, en perjuicio de los miembros del Sindicato Único de Trabajadores de ECASA (SUTECASA)”*⁶⁰.

81. Mais especificamente, esse *standard* permite situar com maior clareza o problema alusivo à função que cabe ao Poder Judiciário nos processos de autocomposição, menos como agente habilitado a intervir no conteúdo ou na validade do acordo – salvo quando necessário para a garantia dos direitos humanos – e mais como ator externo ao fenômeno negocial, que deve operar de forma diligente com o propósito de assegurar seu cumprimento – expectativa oposta ao que se vislumbrou in concreto.

82. Em quinto lugar, em relação ao alcance do direito à negociação coletiva, reafirmando os *standards* estabelecidos em seus precedentes sobre liberdade sindical, a Corte IDH reiterou a aplicabilidade do referido direito a funcionários tanto do setor público quanto do setor privado e o dever estatal de priorizar a negociação coletiva em detrimento de soluções que repousavam na intervenção da administração pública ou do Poder Legislativo. Mais especificamente:

De este modo, los trabajadores y sus representantes deben poder participar plenamente y de manera significativa en la determinación de las negociaciones, por lo que el Estado debe permitir el acceso de los trabajadores a la información relevante para tener conocimiento de los elementos necesarios para llevar a cabo dichas negociaciones. Esto resulta particularmente importante en relación con la negociación del salario, ya que los Estados deben, en contextos de estabilización económica, privilegiar la negociación colectiva para regular las condiciones de trabajo de sus funcionarios, en lugar de promulgar leyes que limiten los salarios en el sector público.⁶¹

83. Isso implica, igualmente, proteger os empregados do setor público contra atos antissindicais. É possível, nesse particular, cogitar

60 Sentença, par. 209.

61 Sentença, par. 197.

verdadeiro dever reforçado por parte do Estado, já que se trata, nessas hipóteses, de trabalhadores que atuam dentro da própria estrutura do Poder Público. Essa perspectiva é particularmente relevante no caso concreto, uma vez que as vítimas eram funcionárias de companhia estatal.

84. Em seu conjunto, esses fatores conformam o importante avanço promovido pela sentença do caso *Miembros del Sindicato Único de Trabajadores de ECASA (SUTECASA) Vs. Perú*, consolidando standards já vaticinados em ocasiões passadas, desde o reconhecimento formal à consideração da dimensão substantiva - como o alcance e conteúdo do direito à negociação e sua autonomia, e desenvolvendo novas perspectivas de proteção, como o detalhamento das obrigações estatais e o reconhecimento da dimensão política dos direitos sindicais.

IV. Liberdade sindical e negociação coletiva na democracia moderna

85. Dentre os inúmeros aspectos que evidenciam a complexidade do direito à negociação coletiva - comportando intersecções relevantes com outros direitos convencionais, devidamente identificadas e endereçadas pela Sentença do caso -, a estreita vinculação entre democracia e liberdade sindical faz jus a desdobramentos teóricos adicionais.

86. O reconhecimento da negociação coletiva como espaço privilegiado de autoregulação da comunidade descortina horizonte potencializador da democracia, especialmente sob o ângulo da imposição de limites à ingerência estatal, inclusive judicial, sobre essa inequívoca expressão de solidariedade social. E esse viés da negociação coletiva compartilha seus fundamentos com o próprio desenvolvimento do direito internacional dos direitos humanos, na exata medida em que constitui espaço de deliberação não centrado na figura estatal.

87. Como já dito, a historiografia jurídica costuma situar o berço do direito internacional dos direitos humanos no advento da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e das outras declarações e tratados gestados na vaga humanista do pós-guerra, incluindo alguns dos documentos fundantes do Sistema Interamericano de Direitos

Humanos. O olhar retrospectivo não pode se furtar do real significado e do sentido histórico das transformações gestadas naquela quadra: o que se teve ali não foi o mero florescimento de mais um dos muitos ramos da ciência jurídica que se reproduzem de acordo com as demandas dos tempos, e sim a própria subversão dos eixos cognitivos que sustentavam a concepção vigente de direito internacional e de direito do Estado.

88. O postulado da centralidade da pessoa humana e suas consequências jurídicas – como o reconhecimento, no plano internacional, da titularidade subjetiva do indivíduo de direitos e de capacidade processual ativa – são os signos mais visíveis desse fenômeno, ou a “grande revolução jurídica do Século XX”⁶², como disse o saudoso Juiz Cançado Trindade, embora não sejam os únicos. Sob um olhar mais amplo, essa reviravolta no pensamento jurídico implicou reconhecer igualmente que o Estado deixou de ser o princípio, o fim e o centro de gravitação de toda a ordem jurídica.

89. Assim, a tradição humanística inaugurada no pós-guerra, transcendendo o domínio das relações inter Estados, pela perspectiva comunitária de Grotius⁶³, afetou a própria forma de conceber alguns dos paradigmas clássicos que conformam o moderno Estado de Direito, dentre eles, a democracia, a soberania e o Poder Público. Nesse cenário de “erosão da estatalidade”, nas palavras de Dieter Grimm, o ente estatal passou a se encontrar em uma ambiência na qual não é mais o detentor único do poder legítimo, partilhando-o com entes privados, organismos supranacionais e agrupamentos sociais não-estatais⁶⁴.

90. É dizer, assim como o indivíduo ganha relevo através da subjetividade jurídica internacional, a sociedade civil organizada é

62 Corte IDH. Caso de los “Niños de la Calle” (Villagrán Morales y otros) Vs. Guatemala. Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de mayo de 2001. Voto do Juiz Cançado Trindade, par. 16.

63 Dentre os muitos excertos de sua rica obra, tratou da existência de uma “[c]ommunity of Rights and Sovereignty” (*De iure belli ac pacis*, bk II, ch. IX, s. VIII, at 2, p. 672) e tratou a paz social como uma situação em que “every one should quietly enjoy his own, with the Help and with the united Force of the Community” (op. cit., bk I, ch. II, at 5, p. 184). E também “[...] the law of nations is a more extensive right, deriving its authority from the consent of all, or at least of many nations.” (GROTIUS, Hugo, *On the Laws of War and Peace* 9 (Archibald J. Campbell trans., 2001).

64 GRIMM, Dieter. *Constitutionalism: Past, Present and Future*. Oxford: Oxford University Press, 2016. P. 332.

convocada a deixar os umbrais do voluntarismo estatal e assumir o papel que lhe cabe como participante fundamental de modelo democrático que transcende os eventos dos calendários eleitorais.

91. Convém reconhecer, porém, que essa renovação dos marcos conceituais ainda opera nos pressupostos daquilo que Mangabeira Unger chama de “análise jurídica racionalizadora”. Refiro-me aqui ao estágio da consciência jurídica no qual o ente estatal busca legitimar sua ação e intervenção investindo-se da titularidade de concepções gerais de bem-estar coletivo ou de dever político⁶⁵, de tal forma que a expansão da razão de Estado sob a missão de satisfazer as condições para o gozo de direitos é acompanhada da usurpação do poder popular e do sufocamento das formas de auto-organização da sociedade⁶⁶.

92. Em seu âmago, essa expressão da consciência jurídica que atravessa o Estado em sua expressão socialdemocrata carrega em si um profundo “desconforto com relação à democracia”⁶⁷, não em sua forma institucional clássica, mas em seu sentido radical de expressão da atividade popular, de articulação voluntária para além das estruturas cedidas pela Administração Pública.

93. O legítimo anseio da proteção social (ou propósitos menos louváveis de controle político das forças sociais) acaba por permitir a infiltração da tutela estatal, através da proliferação normativa e da judicialização dos conflitos, em espaços historicamente reservados à autocomposição social.

94. A solução, lembra Teubner, não é a contenção da atividade legislativa ou a abstenção da proteção social. Em suas palavras, a inundação de leis não pode ser contida com diques ou represas⁶⁸, mas

65 UNGER, Mangabeira. *O Direito e o Futuro da Democracia*. São Paulo: Boitempo, 2004. p. 65; MUDROVITSCH, Rodrigo. *Desentrincheiramento da Jurisdição Constitucional*. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 37

66 UNGER, Op. Cit., p. 57-58.

67 UNGER, Op. Cit., p. 65.

68 TEUBNER, Gunther. *Juridification: Concepts, Aspects, Limits, Solutions*, pp. 12. In: TEUBNER, Gunther (Ed.). *Juridification of Social Spheres: A Comparative Analysis in the Areas of Labor, Corporate, Antitrust and Social Welfare Law*. Berlin: Walter de Gruyter, 1987. Trata-se do fenômeno que o autor qualifica como “juridificação”, tratando também da expropriação sistemática do conflito social pelo direito, sem, porém, oferecer resposta adequada para

demanda a assimilação de uma nova racionalidade legal que, deixando de lado a pretensão de regular diretamente o comportamento dos agentes sociais, reconheça que, em certas ocasiões, o direito deve se reservar à missão de estabelecer o quadro normativo dos processos e competências para que os atores possam resolver entre si seus conflitos – o que ele chama de regulação negociada⁶⁹.

95. Isso tampouco significa, evidentemente, ressuscitar a proposta de um Estado absenteísta no domínio social e muito menos fragilizar a capacidade do Poder Público de garantia material dos direitos humanos. Discute-se, em verdade, a exploração do potencial da cidadania democrática e de energização da atividade política cotidiana da sociedade⁷⁰, em esforço que demanda a construção e o respeito de espaços que adequadamente atendam às suas exigências organizacionais⁷¹, isto é, nos quais os atores sociais possam se reunir, divergir, debater e expressar seus interesses – papel esse que, no mundo do trabalho, é reservado ao sindicalismo livre.

96. Daí porque, ao tempo em que liberdade sindical e negociação coletiva são institutos imbrincados, é necessário estabelecer limites à intervenção judicial, reconhecendo a função desempenhada pelos acordos coletivos no ambiente democrático interno e no sistema interamericano de direitos humanos, como estabelecido na Sentença do caso SUTECASA.

97. Nesse contexto, a negociação coletiva constitui importante espaço de dissenso das democracias contemporâneas, proporcionando

solucioná-lo: “Juridification does not solve conflicts but alienates them. It mutilates the social conflict, reducing it to a legal case and thereby excludes the possibility of an adequate future oriented, socially rewarding resolution” (p. 8)

69 TEUBNER, Op. Cit., pp. 33-34.

70 MUDROVITSCH, Op. Cit., p. 30.

71 UNGER, Roberto Mangabeira. Democracy realized: The progressive alternative. Nova Iorque: Verso, 1998, p. 220-221; UNGER, Op. Cit., 2004, p. 29; UNGER. Politics: The central texts – Theory Against fate. Nova Iorque: Verso, 1997, p. 335. Nesse último, o autor reforça a necessidade de auto-organização da sociedade fora dos espaços governamentais: “The program of empowered democracy for the reorganization of government has its counterpart in a scheme to facilitate the self-organization of society outside government”. Em seguida, alerta, ainda, para os vícios das concepções corporativistas de sindicalismo: “Under this constrasting approach, unions represent na extended part of the structure of government. By their power to establish and tutor labor organizations central governments gain a chance to practice controlled mobilization. Government control replaces autonomy from the state” (p. 337).

arena de debates e engajamento cívico localizada fora da ambiência estatal, com liberdade aos seus atores para veicular de forma desimpedida inclusive projetos de imaginação institucional e de superação das estruturas postas.

98. Os sindicatos de trabalhadores, especialmente no bojo das negociações coletivas, viabilizam o engajamento dos cidadãos no empreendimento político e a própria criação direta de normas sem a intermediação do Estado e fora da moldura restritiva do Poder Judiciário. O resultado dessa atividade, quando devidamente fundada na efetiva liberdade sindical, é o fortalecimento da sociedade civil e da própria democracia.

99. Quando adequadamente fomentada, livre da análise jurídica racionalizadora e de seu fetichismo institucional – que descreve as instituições e as práticas atuais como as únicas formas possíveis após o crivo da história⁷² -, a normatização decorrente da negociação coletiva tem o condão de propiciar a criação de arranjos alternativos a partir da imaginação democrática.

100. Esse conjunto de caminhos abertos pela negociação coletiva faz frente ao notório fenômeno de enfraquecimento das democracias mundiais, caracterizado pelo esgarçamento da solidariedade social e pelo baixo grau de engajamento dos cidadãos na política constitucional ordinária⁷³. Em outras palavras, a afirmação convencional do direito à negociação coletiva, com a proteção dela decorrente, é imperativa também para promoção da democracia no continente americano.

101. O presente caso, como visto, consolida essa vertente de tutela às formas autônomas de organização da sociedade – a do movimento sindical – em sua componente democrática, consubstanciada especialmente no reconhecimento inédito da relação entre a liberdade sindical, a negociação coletiva e a dimensão político-participativa da organização coletiva do trabalho, manifestada na incidência do artigo 23 da Convenção.

72 MUDROVITSCH, Op. Cit., p. 42.

73 MUDROVITSCH, Op. Cit., p. 126.

V. CONCLUSÃO

102. O caso *Miembros del Sindicato Único de Trabajadores de ECASA (SUTECASA) Vs. Perú* coloca definitivamente a jurisprudência da Corte IDH em plena sintonia com as tendências contemporâneas do direito internacional em matéria de liberdade sindical e de negociação coletiva. Como visto, o postulado democrático-humanitário nascido do pós-guerra orientou-se à valorização da participação da sociedade civil nos processos de tomada de decisão sobre questões de seu interesse, e o sindicalismo moderno é a forma pela qual esse fenômeno se projeta no campo laboral.

103. Isso pressupõe o compromisso legítimo dos Estados com a promoção da liberdade sindical em todos os seus aspectos e, especialmente, a confiança na negociação coletiva como instrumento prioritário de resolução de conflitos no mundo do trabalho, em detrimento de concepções paternalistas que, baseadas na desconfiança estatal em relação aos postulados democráticos de organização da sociedade civil, promovem a usurpação da autonomia coletiva dos trabalhadores. A sentença com a qual concorro, alinhada a essas premissas, destaca-se pela delimitação do âmbito de proteção desse direito à negociação coletiva.

104. Em relação ao seu **conteúdo**, como desdobramento do direito à liberdade sindical, compreende, além do ponto de vista formal, o direito substancial ao respeito às normas coletivas autônomas, inclusive, verticalmente em face do Estado. Dito de outro modo, implica o direito dos trabalhadores, através de suas entidades representativas, recorrer a processos de negociação coletiva para regulamentar suas condições de trabalho, de forma livre de qualquer pressão ou ingerência indevida por parte do Estado, dos empregadores ou de terceiros. Esse direito, como visto, compreende igualmente o dever estatal de assegurar o cumprimento dos acordos e o respeito aos direitos humanos, conformando-se pelos princípios da não discriminação, da não intervenção e do estímulo à negociação.

105. Quanto ao seu **alcance**, a negociação coletiva, como componente da liberdade sindical, abrange o direito de autocomposição por parte de organizações representativas dos setores privado e público, e deve

ser reconhecida como instrumento prioritário de resolução de conflitos coletivos em detrimento de outras formas de intervenção direta.

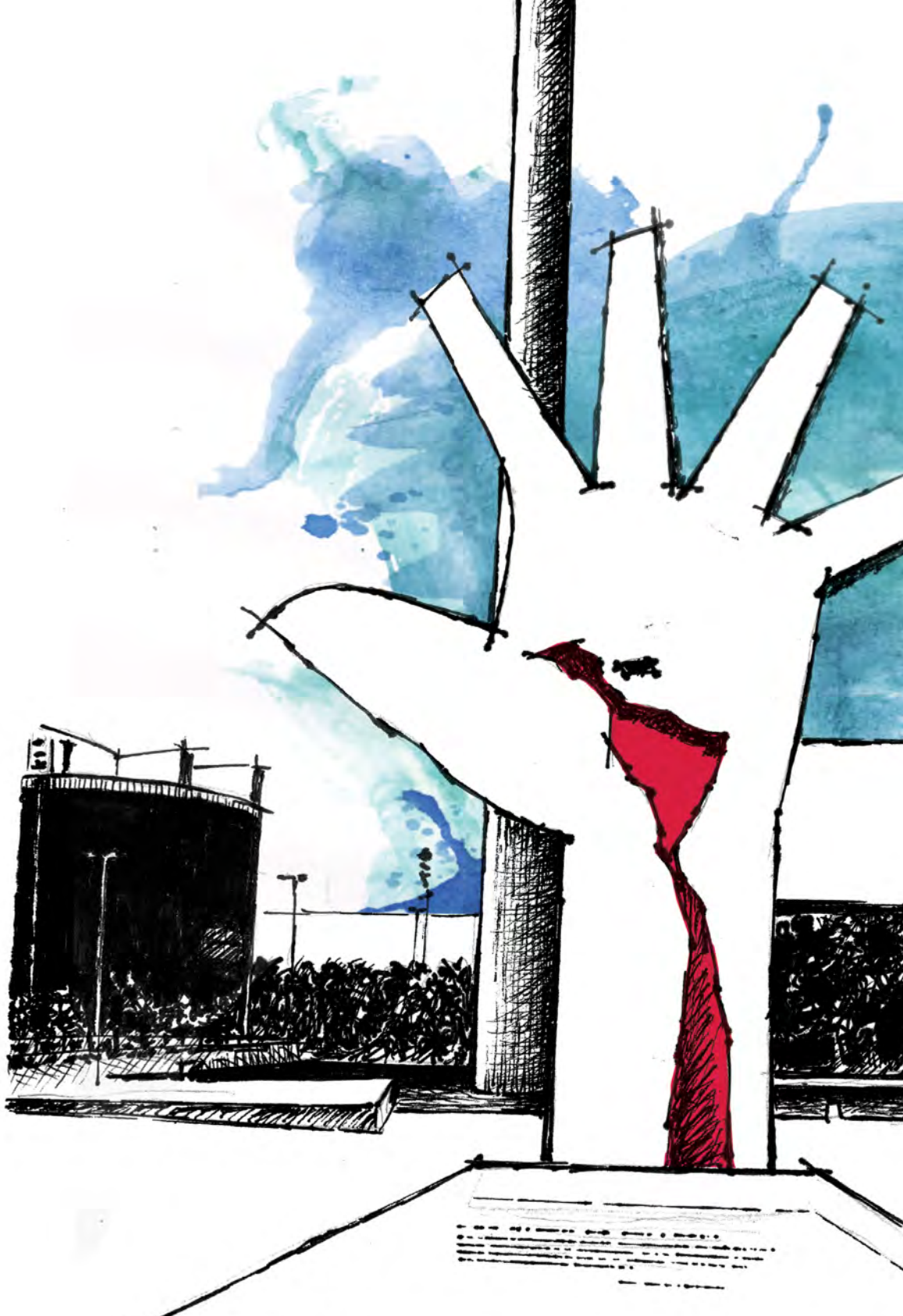
106. Por fim, em relação às suas **dimensões de proteção**, o referido direito constitui não apenas manifestação da liberdade associativa contida no art. 16 da Convenção, mas também dos direitos econômicos, sociais e culturais derivados do artigo 26 e dos direitos de participação nos assuntos de interesse coletivo tutelados pelo artigo 23.

107. Os caminhos indicados pela Corte IDH, extensíveis a todos os Estados do Sistema Interamericano como res interpretata, sem dúvida poderão contribuir para o fortalecimento dos espaços de auto-organização da sociedade civil e para a construção de maior autonomia das organizações laborais, a fim de que se vejam cada vez mais capacitadas para exprimirem sua vontade, de forma livre de pressões indevidas e da ingerência estatal, inclusive judicial.

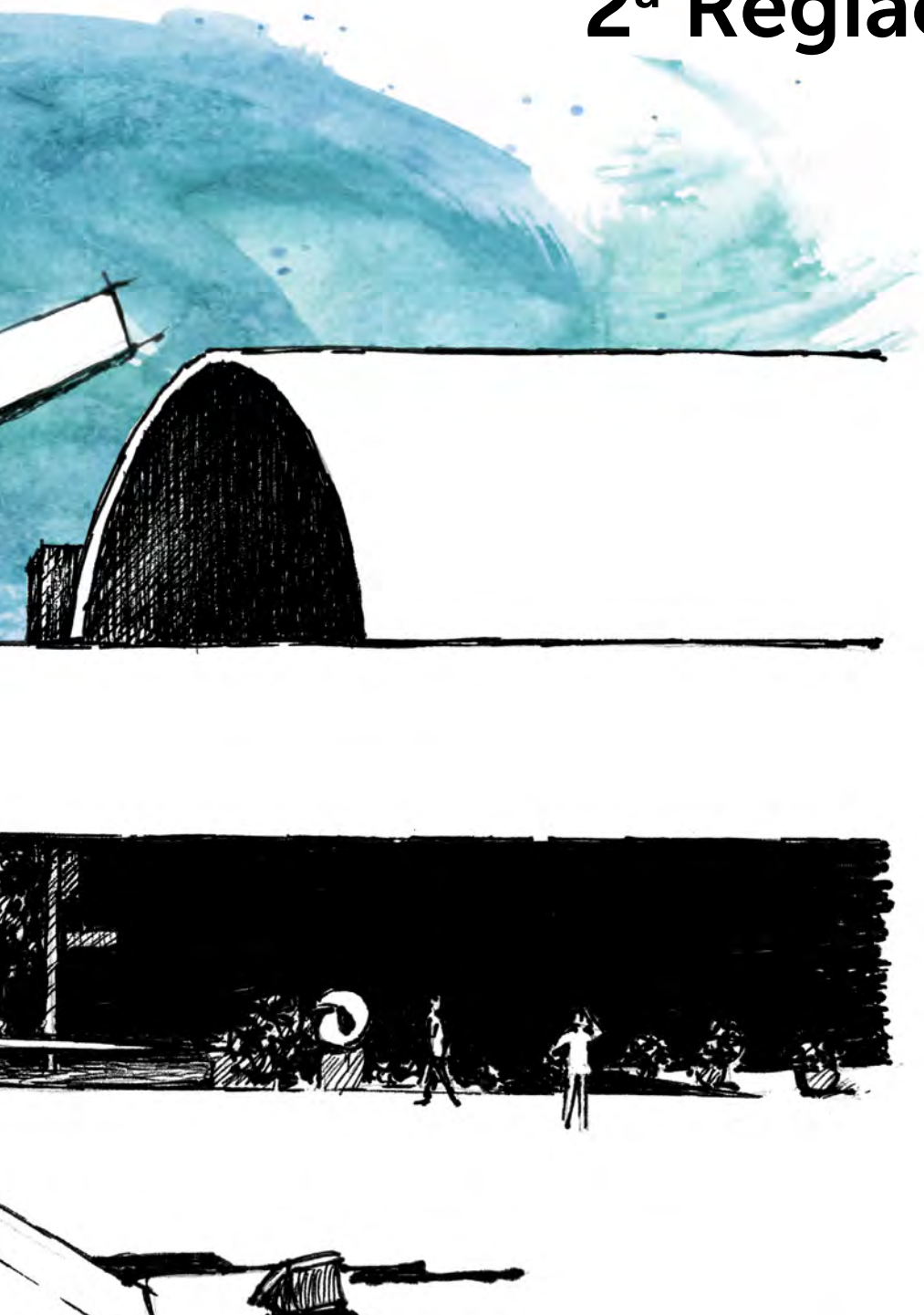
Pablo Saavedra Alessandri
Secretário


Rodrigo Mudrovitsch
Julz





Registros da 2ª Região





Memória da Justiça do Trabalho

A evolução do conceito de trabalho escravo contemporâneo e o alinhamento do TRT-2 à jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos

The evolution of the concept of contemporary slave labor and the alignment of the TRT-2 with the jurisprudence of the Inter-American Court of Human Rights

Lucas Lopes de Moraes *

Belmiro Thiers Tsuda Fleming **

Christiane Samira Dias Teixeira Zboril ***

Wellington Gardin Gomes ****

Resumo: O artigo, produzido pela equipe da Seção de Gestão de Memória do TRT-2, analisa a evolução do conceito de trabalho análogo à escravidão e suas implicações jurídicas, enfatizando a interlocução entre a Justiça do Trabalho e o Sistema Interamericano de Direitos Humanos. Nesse contexto, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) é apresentado como exemplo de convergência com os parâmetros estabelecidos pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, especialmente no reconhecimento da dignidade como núcleo da tutela judicial. A atuação do TRT-2 – por meio de políticas institucionais, projetos de acesso à justiça e protocolos de julgamento – consolida o compromisso da magistratura trabalhista com a efetivação dos direitos humanos e com o combate às formas contemporâneas de escravidão.

Palavras-chave: Justiça do Trabalho; trabalho escravo contemporâneo; Corte Interamericana de Direitos Humanos; TRT-2.

Abstract: *The article, produced by the Memory Management Section*

* 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.

** Licenciado em Ciências Sociais pela UNESP, servidor da Seção de Gestão de Memória do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

*** 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.

**** Licenciado em História pela Universidade Federal da Bahia, servidor da Seção de Gestão de Memória do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

of the Regional Labor Court of the 2nd Region (TRT-2), analyzes the evolution of the legal concept of labor analogous to slavery and its juridical implications, emphasizing the dialogue between the Brazilian Labor Justice and the Inter-American Human Rights System. In this context, the TRT-2 is presented as an example of convergence with the standards established by the Inter-American Court of Human Rights, particularly regarding the recognition of human dignity as the core of judicial protection. Through institutional policies, access-to-justice initiatives, and judgment protocols, the TRT-2's actions reinforce the commitment of the labor judiciary to the promotion of human rights and the fight against contemporary forms of slavery.

Keywords: *Labor Court; contemporary slave labor; Inter-American Court of Human Rights; TRT-2.*

Sumário: 1 Introdução | 2 Escravidão contemporânea: atualização do conceito | 3 O desenvolvimento do conceito no Brasil e no mundo | 4 O alinhamento do Estado brasileiro com as convenções internacionais | 5 Alinhamento dos Tribunais Trabalhistas brasileiros com as recomendações e a jurisprudência do Sistema Interamericano de Direitos Humanos | 6 O direito à proteção judicial na Vara Itinerante do TRT-2 | 7 A jurisprudência da Corte IDH nos processos julgados pelo TRT-2 | 8 Apontamentos finais

1 Introdução

A escravidão contemporânea, longe de ser um resquício do passado colonial, revela-se como um fenômeno persistente e complexo, que demanda uma compreensão crítica de suas raízes históricas e de seus desdobramentos jurídicos e sociais. O Brasil, embora tenha abolido formalmente a escravidão em 1888, ainda enfrenta desafios no enfrentamento das condições de trabalho degradantes, que se manifestam tanto no meio rural quanto urbano, incluindo o trabalho doméstico e a exploração de trabalhadores migrantes.

Nesse contexto, é relevante destacar que o trabalho análogo à escravidão não se limita à exploração econômica. Segundo Orlando Patterson (2008), configura-se também como uma forma de "morte social", na qual o trabalhador é afastado de sua família, de seu local de origem e, no limite, da sociedade, vivenciando um processo de despersonalização e perda da dignidade pessoal.

A análise histórica e jurídica do tema evidencia que o combate a

essas práticas exige não apenas a atualização do ordenamento jurídico – como ocorreu com a revisão do artigo 149 do Código Penal, em 2003 – mas também o alinhamento às normas e à jurisprudência internacional de direitos humanos, especialmente à atuação da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH).

O presente artigo, elaborado pela equipe da Seção de Gestão de Memória do TRT-2, busca examinar a evolução do conceito de trabalho análogo à escravidão no Brasil, os mecanismos legais e institucionais criados para sua repressão, e o papel da Justiça do Trabalho, com destaque para a atuação do TRT-2, na efetiva proteção dos direitos das vítimas e na promoção de uma justiça que respeite a dignidade humana.

2 Escravidão contemporânea: atualização do conceito

Como aponta Jessé de Souza (2017), a escravidão foi uma instituição fundamental na formação da sociedade brasileira e de suas instituições. As estratificações sociais e a consolidação das concepções sobre o público e o privado foram resultado de um processo que teve o trabalho cativo como sombra e pano de fundo. Nesses termos, embora não justificável ética e politicamente, é possível compreender as raízes históricas que permitiram a persistência da exploração do trabalho forçado e degradante na contemporaneidade.

No entanto, levada ao limite da justificativa, essa concepção acaba constituindo um dos grandes desafios contemporâneos no combate ao trabalho escravo, impondo a necessidade de rompimento com o imaginário que vincula os casos atuais aos conceitos vigentes no período anterior à abolição, buscando encontrar as correspondências.

Como apontam Cavalcanti e Rodrigues (2023), uma questão importante em relação a esse imaginário e ao senso comum sobre o trabalho escravo contemporâneo é a recorrência dessa interpretação, que se manifesta na visibilidade de casos ligados ao trabalho rural em áreas isoladas do interior do Brasil. A escravidão contemporânea seria vista como uma sobrevivência sórdida em contextos conservadores e atrasados, um efeito colateral do desenvolvimento desigual brasileiro e da persistência de relações de trabalho que, embora superadas na letra da lei, persistem na realidade concreta.

Contudo, o que se verifica nos casos contemporâneos é que o trabalho análogo à escravidão é um efeito de caráter sistêmico. Não apenas uma sobrevivência de condições históricas, mas uma

consequência da precarização das relações de trabalho na atualidade. Ao mesmo tempo em que a abolição não significou necessariamente um rompimento com as desigualdades estruturais, e muito menos permitiu a integração efetiva da população negra na sociedade de classes (Fernandes, 1978), há um conjunto de transformações que dizem respeito a processos típicos do capitalismo tardio, que permitem considerar a prática do trabalho escravo contemporâneo como um efeito sistêmico, gerado por forças contemporâneas.

Embora seja possível identificar no Código Penal de 1940 (CP/1940) a tipificação do crime de "redução de alguém à condição análoga à de escravo", em seu artigo 149, com pena de reclusão de dois a oito anos de prisão, o texto original não especificava os casos que se enquadravam no crime. Apesar de o conceito aplicado demonstrar uma atualização sobre o tema, alinhado aos debates internacionais, a falta de detalhamento das condições impedia que o Judiciário atuasse de forma efetiva na identificação e condenação de tais crimes.

A condição análoga reconhecia a necessidade de compreender o trabalho escravo contemporâneo como uma relação diversa daquela existente no Brasil Colônia; contudo, limitava sua abrangência a uma noção de descaracterização da relação de trabalho, restringindo, por exemplo, a futura atuação da Justiça do Trabalho, em seu papel de justiça especializada.

Por isso, a questão apresentou-se como um desafio complexo para a atuação do Judiciário e demais órgãos públicos. Como Antero (2008, p. 827) elucida:

[...] o trabalho escravo extrapola o mero descumprimento da lei trabalhista, dada a submissão do trabalhador a condições de trabalho desumanas e a falta de reconhecimento de quaisquer elementos de cidadania. Nesse sentido, o trabalho escravo contemporâneo representa a mesma violência aos direitos humanos do passado e é tão vantajosa economicamente quanto à época em que a escravidão era uma atividade legal.

A legislação brasileira passou por modernizações, sendo a alteração do mencionado artigo 149, em 2003, uma das mudanças mais relevantes, pois recebeu as especificações necessárias para uma tipificação mais abrangente dos casos de trabalho análogo à escravidão. Contudo, a atuação do Judiciário também precisou ser reorientada, com a elaboração de protocolos que pudessem

orientar os magistrados, visando uma abordagem mais humanizada e transversal.

Cavalcanti e Rodrigues (2023) relatam exemplos nos quais o Judiciário, em diferentes ocasiões, ao analisar casos de trabalho extremamente degradante, em situações de coação ou endividamento compulsório, em alojamentos sem condições sanitárias, considerou esses casos como um reflexo dos costumes locais, absolvendo os empregadores da acusação de redução do trabalhador à condição análoga à de escravo. As condições encontradas no trabalho, sob a alegação de não diferirem das condições de moradia e vida em outros contextos, não poderiam caracterizar a degradação gerada pela relação de trabalho, mas sim uma consequência de desigualdades estruturais.

Por isso, um dos avanços nessa interpretação foi o tratamento da condição análoga à escravidão a partir de uma análise da relação de trabalho, evidenciando, portanto, o crescimento da importância da atuação da Justiça do Trabalho nesses casos:

Trata-se, portanto, de um conceito mais moderno e adequado ao enfrentamento da realidade, que desloca o eixo de proteção para a dignidade do trabalhador como ser humano e sujeito de direitos, promovendo sua proteção ampla. Nesse sentido, observa-se que a degradação das condições ambientais de trabalho e a imposição de jornadas exaustivas, por exemplo, são algumas das hipóteses que, no contexto do caso concreto, podem levar à caracterização da exploração como trabalho análogo à escravidão, mesmo que o trabalhador não tenha seu direito de ir e vir cerceado (Cavalcanti; Rodrigues, 2023, p. 14).

3 O desenvolvimento do conceito no Brasil e no mundo

O caminho para essa atualização do conceito de escravidão contemporânea e sua tipificação como crime de redução a alguém à condição análoga a de escravo foi trilhado internacionalmente e exigiu a gradual adequação do ordenamento jurídico brasileiro.

No que se refere aos direitos humanos transnacionais, as normas que versam sobre escravidão datam da década de 1920, mais precisamente de 1926, quando a Convenção de Genebra definiu as limitações para o trabalho forçado, propondo que esses casos não fossem confundidos com a condição de escravo. Contudo, é somente após a Segunda

Guerra Mundial, com a criação da Organização das Nações Unidas e a promulgação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948, que o debate avançou no mundo. A declaração proibia o tráfico de escravos e a submissão à escravidão ou servidão, ainda que não propusesse um conceito bem definido, o que ocorreu mais tarde, quando ampliou o conceito de escravidão ao definir as “instituições e práticas análogas à escravidão” em sua Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura de 1956 (ONU, 1956).

Contudo, ainda perdurava a relativa compreensão de que a erradicação dessas práticas era um objetivo a ser superado gradualmente no mundo. O mesmo é possível de ser verificado nos posicionamentos e conceitos adotados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), que, em 1930, em sua Convenção 29, adotou uma definição de trabalho forçado como aquele para o qual o trabalhador não estaria se apresentando espontaneamente. Ainda que aceitasse algumas modalidades de trabalho forçado, defendia o fim da escravidão, dentro das possibilidades existentes na época. Acompanhando as definições da ONU, essa previsão de trabalho forçado foi retirada em 1957, na Convenção 105 (Brasil; CSJT, 2024).

No âmbito da Organização dos Estados Americanos (OEA), fundada em 1948, o marco que estabelece o alinhamento desses países, foi o Pacto de São José da Costa Rica, em 1969, que proibiu o tráfico de escravos e criou a Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH). Entretanto, no âmbito da legislação vigente no Brasil, foram necessárias transformações jurídicas e alinhamento político do Estado brasileiro, para que a jurisprudência da Corte IDH passasse a ter efeitos nos julgamentos. Basta verificar a distância entre a atualização das previsões do artigo 149 do Código Penal, publicada em 1940, e sua modificação, em 2003.

4 O alinhamento do Estado brasileiro com as convenções internacionais

A Constituição de 1988 trouxe o reforço, no artigo 5º, inciso XLVII, alínea ‘c’, sobre a proibição da pena de trabalhos forçados no Brasil, e, no mesmo artigo, no inciso III, apontou a proibição de submissão de pessoa a tratamento desumano ou degradante. Não houve menção na Carta Magna ao trabalho análogo à escravidão, subentendendo-se que a questão da escravidão no país estaria superada, ao menos na dimensão jurídica.

Contudo, face aos casos frequentes em território nacional, em 1995, o presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, deu uma declaração pública reconhecendo a existência de trabalho escravo no Brasil. Nesse mesmo contexto foi criado o Grupo Interministerial para Erradicação do Trabalho Forçado (GERTRAF), constituindo uma das primeiras ações programáticas do Executivo brasileiro no sentido de combater um problema persistente desde a abolição formal da escravatura no país.

Emblemática para essa mudança de postura do Estado brasileiro foi o *Caso José Pereira*, tornado público em 1989, quando dois trabalhadores de uma fazenda no sul do estado do Pará fugiram de situação análoga à escravidão, sendo perseguidos por funcionários da propriedade. Um deles foi morto e José Pereira, mesmo gravemente ferido, conseguiu sobreviver.

Denunciado pela Comissão Pastoral da Terra, em 1994, e apresentado formalmente à Comissão Interamericana de Direitos Humanos pelas organizações da sociedade civil Américas Watch e Centro pela Justiça e o Direito Internacional (CEJIL), o caso José Pereira, simbólico na luta contra o trabalho escravo, culminou, em 2003, com o compromisso do Brasil, perante a CIDH, a implementar uma série de medidas legislativas e administrativas no sentido de combater o trabalho escravo contemporâneo em território nacional (Cavalcanti, Rodrigues, 2023, p. 3).

A repercussão desse caso impôs a necessidade de o Estado brasileiro organizar uma frente ampla, envolvendo os vários poderes e entes públicos. A partir de 2002, iniciou-se o projeto de Cooperação Técnica “Combate ao Trabalho Escravo no Brasil” entre o governo federal e a OIT, tornando premente a atualização do Código Penal Brasileiro, no que dizia respeito à definição de trabalho escravo, sua tipificação e abrangência, o que ocorreu em 2003.

Desde 1999, a OIT tinha definido o conceito de trabalho decente, muito atrelado à concepção do direito à dignidade, integração social e liberdade, complexificando os requisitos mínimos aceitáveis das condições de trabalho, o que abriu margem para a expansão da abrangência do conceito de trabalho escravo. Essa mudança conceitual elevou o papel do Ministério Público do Trabalho na fiscalização e da Justiça do Trabalho no julgamento das ações relativas ao tema. Como consequência, a jurisprudência da

Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) passou a ter maior relevância e a dar maior respaldo para a atuação do Judiciário Trabalhista.

A Corte IDH foi criada para assegurar o cumprimento da Convenção Americana de Direitos Humanos, aprovada em 1969. Sua efetiva atuação iniciou-se em 1978, como um órgão jurisdicional internacional (Della Rocca; Benacchio, 2024, p. 138). Formada por sete juízes representantes dos Estados-membros, em sua dimensão contenciosa, ela atua no julgamento da responsabilidade internacional dos países envolvidos em violações dos direitos humanos e dos parâmetros da Convenção Americana.

Um ponto importante do alinhamento do Brasil com a Corte IDH está relacionado ao exercício do controle de convencionalidade, que estabelece o respeito do país que ratifica um tratado internacional aos termos das convenções. Dessa forma, o Estado se obriga a se alinhar às disposições internacionais ratificadas, submetendo as legislações domésticas aos seus termos. É nesse sentido que Santos (2025, p. 157) aponta o quanto o papel dos juízes ganha importância, pois, diante de sua função de resguardar os direitos previstos no Pacto de San José, “convertem-se em uma espécie de juízes interamericanos”.

A criação da Corte IDH foi um marco importante no que se refere ao estabelecimento de referências jurisprudenciais para a abordagem e o julgamento dos casos de trabalho análogo à escravidão. Contudo, é preciso apontar que, no Brasil, o primeiro registro de um julgamento de um Tribunal Trabalhista sobre trabalho escravo foi em 1976, nos autos do processo 091/76 do TRT-8 (PA), em sentença prolatada pelo juiz Vicente Malheiros da Fonseca (Della Rocca; Benacchio, 2024, p. 141).

Ainda, os autores reforçam a importância do Decreto n. 4.463/2002 do Congresso Nacional, por meio do qual foi reconhecida a jurisdição subsidiária da Corte IDH, ou seja, foi assumido o compromisso de assinar tratados de direitos humanos, dando eficácia imediata na ordem jurídica brasileira às sentenças prolatadas na Corte Interamericana.

Nesse sentido, a atualização do artigo 149 do Código Penal Brasileiro em 2003, veio em um contexto de pressões internacionais, com a participação fundamental da Corte IDH. Tal alteração legal foi fundamental para ampliar os bens jurídicos tutelados pela lei. Antes, a liberdade era o elemento central da proteção legal contra o trabalho escravo. Com a nova definição, a dignidade da pessoa humana ganhou destaque, tornando o conceito mais abrangente.

Ainda assim, existia um abismo entre a realidade do trabalho escravo no Brasil e a atuação do Judiciário. Por isso, a crescente atuação da Corte IDH permitiu avançar no entendimento dos casos concretos e assim modernizar o conceito de escravidão, definindo parâmetros jurídicos a serem seguidos pelos países. O primeiro caso submetido à Corte IDH foi o *Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde*, envolvendo trabalhadores submetidos a trabalhos forçados e servidão por dívida em uma fazenda no estado do Pará. Na ocasião, o Estado brasileiro foi condenado, sendo determinado que se responsabilizasse pela identificação, julgamento e punição dos responsáveis.

[...] No caso em comento, dentre as garantias de não-repetição, ordenou-se ao Estado brasileiro que, dentro de um prazo razoável, adote as medidas legislativas necessárias para garantir a imprescritibilidade do delito de trabalho escravo (Della Rocca; Benacchio, 2024, p. 141).

5 Alinhamento dos Tribunais Trabalhistas brasileiros com as recomendações e a jurisprudência do Sistema Interamericano de Direitos Humanos

O impacto das denúncias e o acionamento do Sistema Interamericano de Direitos Humanos, exigindo a responsabilização do Estado brasileiro nos casos *José Pereira* e *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde*, marcaram uma inflexão no combate à escravidão contemporânea no país. Iniciativas como a criação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), em meados da década de 1990, a atualização do Código Penal e a instituição da “lista suja do trabalho escravo”, em 2003, além do recente esforço do Poder Judiciário na internalização da jurisprudência da Corte IDH são apenas alguns exemplos das mudanças alcançadas nos últimos trinta anos, período marcado por avanços e tentativas de retrocesso.

Antes dessa fase, o dispositivo adotado no CP/1940 e a pressão internacional exercida a partir da adesão formal do Brasil às convenções e tratados internacionais sobre o tema não foram suficientes para conter o crescimento do trabalho em condições análogas às de escravo, que avançou praticamente livre de instrumentos de prevenção, fiscalização e repressão durante décadas. Não foi a primeira vez na história do país em que a existência de dispositivos legais e a coação externa foram insuficientes para coibir a escravidão.

No passado, mesmo num contexto de pressão internacional, e apesar do Código Penal de 1830 vedar a escravização de pessoas livres, a Lei Feijó, que proibia o tráfico de escravos, foi incapaz de impedir que cerca de 750 mil africanos fossem contrabandeados para o território nacional e submetidos ao cativeiro nos 20 anos que se seguiram à sua promulgação, em 1831. Segundo Sidney Chalhoub, o que teria permitido a escravização, ao arrepio da lei, de centenas de milhares de seres humanos e de seus descendentes foi uma:

[...] intrincada engenharia institucional e política necessária para permitir que autoridades e cidadãos ditos de bem fingissem não ver o que se apresentava diante de seus olhos. A expansão da cultura cafeeira na atual região Sudeste e a riqueza daí advinda tiveram origem nesse crime contra as leis do país e contra a própria humanidade (Chalhoub, 2012, p. 30).

Essa engenharia, mobilizada de acordo com a ocasião por diferentes atores políticos e econômicos, manteve-se em operação no período pós-abolição e ao longo do desenvolvimento capitalista em todo o século XX, permitindo que o trabalho em condições degradantes fosse tolerado e consolidado como efeito sistêmico, razão pela qual os avanços das últimas décadas no enfrentamento ao trabalho escravo contemporâneo tenham sofrido tentativas de retrocesso por iniciativa de variados setores econômicos e em diferentes espaços de poder.

Alvo de ações diretas de inconstitucionalidade (ADI's) por parte da Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA) e da Associação Brasileira de Incorporadoras Imobiliárias (Abrainc), o Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à escravidão, conhecido como "Lista Suja do Trabalho escravo", chegou a ficar suspenso entre 2014 e 2016. Já a Lei Estadual n. 14.946/2013, de São Paulo, que prevê a cassação da inscrição no cadastro de contribuintes das empresas que façam uso do trabalho análogo à escravidão, foi alvo de ADI por parte da Confederação Nacional do Comércio (CNC) e só teve sua constitucionalidade declarada pelo STF em abril de 2025.

Em outra frente, no Executivo, setores ruralistas apoiaram a publicação da Portaria n. 1.129/2017 do Ministério do Trabalho, que restringiu o conceito de trabalho análogo, na contramão da reforma do artigo 149 do Código Penal. Como nas iniciativas anteriores, esse

retrocesso foi barrado pelo STF com base na jurisprudência da Corte IDH, em especial na sentença que condenou o Brasil no *Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde*, que instou o Estado a “continuar incrementando a eficácia de suas políticas e a interação entre os vários órgãos vinculados ao combate da escravidão no Brasil, sem permitir nenhum retrocesso na matéria” (Corte IDH, 2016, par. 470).

Os posicionamentos da Suprema Corte diante de tais tentativas de retrocesso refletem seu progressivo alinhamento às recomendações e à jurisprudência do Sistema Interamericano de Direitos Humanos, influenciados também por iniciativas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) voltadas a irradiar esse processo pelo Poder Judiciário como um todo.

Na Justiça Trabalhista, esse alinhamento tem sido perseguido por meio de iniciativas desenvolvidas pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT’s), a exemplo do Monitor do Trabalho Decente, lançado em 2022 como ferramenta de monitoramento que reúne dados e informações sobre processos julgados na Justiça do Trabalho referentes a diversos temas, incluindo o trabalho em condições análogas à escravidão.

Em 2023, o TST e o CSJT lançaram a Política Judiciária Nacional de Trabalho Decente, cujo objetivo é o desenvolvimento de programas, projetos e ações voltadas à concretização do trabalho decente no Brasil. Na ocasião, foi anunciado o Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante. Este programa visa ao cumprimento da Agenda 2030 da ONU, em especial a meta 8.7, que contempla a adoção de medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão contemporânea e com o tráfico de pessoas. O programa também está alinhado às medidas de reparação estabelecidas pela Corte IDH no *Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde*, que inclui a obrigação de que o Estado brasileiro continue a implementar políticas públicas para a erradicação do trabalho em condições análogas à escravidão.

Além disso, inspirado por experiências internacionais, por decisões da Corte IDH e pelo êxito do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ, o TST e a ENAMAT publicaram, em 2024, o Protocolo Para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo (Brasil; CSJT, 2024).

Os Protocolos podem significar um avanço revolucionário na

atuação da Justiça do Trabalho, ao trazer a materialidade da realidade brasileira como elemento fundamental da fundamentação das sentenças. Em 2023, por meio do Ato Conjunto TST.CSJT GP n. 70, de 5 de outubro de 2023, foram estabelecidos três grupos de trabalho para a elaboração dos protocolos de atuação e julgamento com perspectiva do direito antidiscriminatório e inclusivo:

O primeiro GT elaborou o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva, focando em gênero e sexualidade, raça e etnia, deficiência e idade. Para melhor organização dos trabalhos, o GT optou por dividir-se em três subgrupos: a) gênero e sexualidade; b) raça e etnia; c) pessoa com deficiência e pessoa idosa. O segundo GT produziu o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva da Infância e da Adolescência e o terceiro GT, o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo. Esses protocolos são o fruto de um intenso trabalho participativo e coletivo, que utilizou um modelo metodológico transformador e inovador baseado em colaboração, diálogo e reflexão (Brasil; CSJT, 2024, p. 14).

Sobre as questões processuais, o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo fornece orientações sobre os procedimentos a serem adotados pelos magistrados nos casos que envolvam o trabalho análogo ao de escravo. Destaca pontos fundamentais para o andamento célere e adequado, como a importância da produção antecipada de prova, registrando a relevância dos autos de infração lavrados pelos auditores fiscais do trabalho e demais documentos produzidos pelos órgãos de fiscalização. Também enfatiza a prova oral produzida por meio da escuta ativa, buscando adotar postura que permita maior compreensão e empatia com as partes envolvidas no processo. Quanto às penas, no que diz respeito às multas e indenizações, o protocolo levanta a importância de dois fatores complementares: a compensação pelo sofrimento e pela espoliação forçada da mão de obra, mas também a dimensão educativa, de forma a evitar que a prática lesiva se repita.

Outro ponto importante do protocolo é o enfoque na questão do acolhimento, na preocupação em não transformar o processo em mais um meio de coerção e de violência contra as vítimas, que já podem estar

fragilizadas pelas condições enfrentadas, propondo um atendimento multidisciplinar, que envolva assistência social, atendimento psicológico e acolhimento pós-resgate, com encaminhamento da pessoa aos órgãos responsáveis. Por isso, duas questões são levantadas: a escuta e a superação de estereótipos, apontando o magistrado como um agente de desconstrução de certas naturalizações preconceituosas, que possam interferir no julgamento dos casos.

6 O direito à proteção judicial na Vara Itinerante do TRT-2

Esse esforço de alinhamento começou a se refletir nos casos julgados pelo TRT-2 nos últimos anos. Mas antes de analisarmos como algumas decisões do Tribunal têm dialogado com o Sistema Interamericano, é preciso destacar uma iniciativa prévia fundamental para fomentar a aplicação do direito à proteção judicial às vítimas da escravidão contemporânea: a criação da Vara Itinerante de Combate ao Trabalho Escravo.

Em 2012, o TRT-2 definiu as ações institucionais voltadas à erradicação do trabalho em condições análogas à de escravo no âmbito do Regional¹. Esse conjunto de ações incluiu a atuação de um juiz do trabalho em regime de plantão para a apreciação de pedidos urgentes, com o apoio da estrutura utilizada pela justiça itinerante do Tribunal, além de ter conferido prioridade de tramitação aos processos envolvendo a exploração do trabalho escravo.

A Vara Itinerante proporcionou celeridade na prestação jurisdicional por meio da concessão de medidas liminares de busca e apreensão, de bloqueio de bens para o pagamento de verbas salariais, rescisórias e de indenização por danos morais², além de outras necessárias à instrução processual, como a produção de prova oral por meio de depoimentos dos trabalhadores resgatados no mesmo dia da diligência³. A presença do Juízo Itinerante na inspeção fiscalizadora passou a reforçar inclusive a presunção de veracidade decorrente da fé pública da qual se revestem os auditores fiscais do trabalho responsáveis por lavrar os autos de infração⁴.

A atuação célere da Vara Itinerante buscou resguardar inclusive a vida de trabalhadores submetidos a riscos de segurança no local de

1 Ver o Ato GP 9/2012.

2 Ver processo TRT/SP n. 0001779-55.2014.5.02.0054.

3 Ver processo TRT/SP n. 0001582-54.2014.5.02.0037.

4 Ver processo TRT/SP n. 1001627-22.2015.5.02.0323.

trabalho. Em ação cautelar movida pelo MPT em 2013, a Vara Itinerante constatou *in loco* as irregularidades de uma obra e as condições degradantes do alojamento dos operários. O Juízo Itinerante confirmou na diligência que a obra estava funcionando, apesar de estar embargada, e em condições precárias no que diz respeito às condições de saúde e segurança dos trabalhadores, incluindo fios elétricos espalhados pelo chão e risco de desabamento.

A empresa responsável pela obra foi a mesma envolvida na construção que desabou semanas antes, ceifando a vida de dez operários. O Juízo Itinerante concedeu uma liminar determinando a suspensão das atividades na obra e a interdição do alojamento, além da transferência dos trabalhadores para um hotel e o pagamento das verbas rescisórias e das despesas de retorno às suas cidades de origem. No mesmo ano, a Vara Itinerante também participou do resgate de 111 trabalhadores nordestinos que atuavam na expansão do aeroporto de Guarulhos, uma das principais obras da Copa do Mundo de 2014. A força-tarefa formada pelo Ministério do Trabalho, MPT e TRT-2, flagrou a situação degradante do alojamento dos trabalhadores, aliciados por prepostos da construtora OAS no nordeste.

O Juízo Itinerante constatou nos depoimentos colhidos que esses trabalhadores foram arregimentados no local de origem mediante fraude, pois recebiam garantias de emprego na ocasião do aliciamento, mas se deparavam no local de trabalho com um recrutamento moroso, sem remuneração e submetidos a um alojamento precário. De acordo com as provas orais produzidas, muitos passavam fome, desespero e tinham o desejo de retornar para suas famílias.

A Vara Itinerante concedeu liminar favorável à ação cautelar proposta pelo MPT, determinando a remoção dos trabalhadores para hotéis, o pagamento de despesas com a viagem para Guarulhos e de retorno aos seus estados de origem, além do bloqueio de bens móveis e imóveis da OAS e da concessionária do aeroporto para o pagamento das verbas trabalhistas devidas. Essa atuação mostrou-se aderente à Convenção Americana sobre Direitos Humanos, que estabelece em seu artigo 25 o direito à proteção judicial, obrigando os Estados signatários a garantir a todas as pessoas recursos judiciais efetivos contra atos que violem seus direitos fundamentais.

Por sua vez, a jurisprudência da Corte IDH reforça o dispositivo convencional determinando que não basta a existência formal de tais recursos, sendo necessário que eles funcionem efetivamente,

determinando as responsabilidades e reparando as vítimas (Corte IDH, 2016, par. 395). A experiência da Vara Itinerante de Combate ao Trabalho Escravo vai nessa direção, ao garantir proteção judicial de forma célere e efetiva aos trabalhadores resgatados. Foi uma iniciativa precursora do próprio Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo (publicado em 2024), tendo em vista que as ações tomadas pelo TRT-2 ultrapassaram o julgamento, atingindo medidas de acolhimento e acompanhamento dos casos.

7 A jurisprudência da Corte IDH nos processos julgados pelo TRT-2

Nos processos julgados pelo TRT-2 envolvendo o trabalho escravo contemporâneo, podemos observar a presença da jurisprudência da Corte IDH em um período relativamente recente, a partir da condenação paradigmática do Brasil no *Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde* e, sobretudo, após o progressivo alinhamento dos órgãos superiores por meio das normatizações do CNJ e da publicação do Protocolo de Atuação e Julgamento sobre o tema.

A partir desses marcos é possível observar o crescimento do número de julgamentos com referências ao acordo de solução amistosa entre o Brasil e a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) no *Caso José Pereira*, às determinações da sentença que condenou o país no *Caso Fazenda Brasil Verde*, e às opiniões consultivas e casos envolvendo outros países na Corte IDH. O acionamento dessa referência jurisprudencial ocorre com mais frequência quando são discutidos determinados temas, como a imprescritibilidade do crime de redução à condição análoga à escravidão e a situação de vulnerabilidade dos trabalhadores migrantes.

O tema da imprescritibilidade está sobretudo presente nos julgados envolvendo o reconhecimento da situação análoga de trabalhadoras domésticas. Nesses casos, o período de vínculo muitas vezes é extenso, podendo chegar a décadas de exploração envolvendo condições degradantes, jornada exaustiva, restrição de liberdade, sem o pagamento devido de salários ou a observância de diversos outros direitos trabalhistas, como folgas remuneradas, gozo de férias e FGTS. Para se eximir de tais obrigações, os empregadores invocam a prescrição. Nos processos analisados, os magistrados do TRT-2 têm afastado esse instituto processual utilizando-se dos tratados e convenções sobre direitos humanos, além da jurisprudência da Corte IDH.

É o caso do julgamento de um recurso que discutiu o reconhecimento de trabalho análogo à escravidão de uma trabalhadora doméstica trazida de Curitiba para São Paulo em 1987, aos sete anos de idade, para trabalhar na casa dos reclamados, situação que perdurou até seu resgate, em 2016⁵. A 4ª Turma afastou a prescrição com base em dois julgados da Corte IDH: o *Caso Albán Cornejo y otros. Vs. Ecuador*, de 2007, no qual a prescrição da ação foi definida como inadmissível e inaplicável quando se trata de gravíssimas violações aos direitos humanos; e o *Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde*, nos seguintes termos:

A Corte já estabeleceu que: i) a escravidão e suas formas análogas constituem um delito de Direito Internacional, ii) cuja proibição pelo Direito Internacional é uma norma de *jus cogens* (par. 249 supra). Portanto, a Corte considera que a prescrição dos delitos de submissão à condição de escravo e suas formas análogas é incompatível com a obrigação do Estado brasileiro de adaptar sua normativa interna de acordo aos padrões internacionais (CIDH, 2016, par. 413).

Já em uma ação civil pública movida pelo MPT, a 18ª VT da Zona Sul de São Paulo reconheceu a condição de trabalho análogo à escravidão de uma empregada doméstica que, ao se aposentar em 2008, continuou trabalhando na casa da ré, mas sem o recebimento de salário, até 2022. A trabalhadora não tinha direito a folgas semanais ou a férias e vivia num cômodo nos fundos da casa, em situação precária de higiene.

A sentença negou provimento à prescrição suscitada pela empregadora. Como parte da fundamentação de sua decisão, a juíza fez referência ao acordo de solução amistosa firmado entre o Brasil e a CIDH no *Caso José Pereira*, no qual o país “assumiu o compromisso de indenizar a vítima, mesmo depois de ultrapassados os prazos prescricionais bienal e quinquenal”⁶.

Ainda em relação ao trabalho escravo no âmbito doméstico, a Justiça Trabalhista tem contribuído com a superação de um obstáculo muito comum enfrentado pela Inspeção do Trabalho nesses casos: a dificuldade de realizar fiscalizações diante da natureza privada do local em que ocorre a violação de direitos. Ao analisar a tutela cautelar antecedente ajuizada pelo MPT, que requeria autorização judicial para

5 Processo TRT/SP n. 1002309-66.2016.5.02.0088.

6 ACPCiv 1001245-55.2022.5.02.0720.

ingresso em uma residência na qual uma trabalhadora com deficiência estaria sendo explorada sem o recebimento de salários, além de ser submetida a abusos físicos e psicológicos, a 10ª Vara do Trabalho de Guarulhos fundamentou sua decisão favorável mencionando, além do *Caso José Pereira*, as Convenções 29 e 105 da OIT, referentes à abolição do trabalho forçado⁷.

Por outro lado, não é incomum que em casos de trabalho escravo doméstico seja estabelecida uma intersecção com outro tema recorrente nos julgados que se fundamentam na jurisprudência da Corte IDH: a vulnerabilidade do trabalhador migrante. É o que vemos na ação civil pública ajuizada pelo MPT que pleiteou o reconhecimento da condição de trabalho análogo à de escravo de uma trabalhadora doméstica boliviana, resgatada de um condomínio de luxo em São Paulo.

A instrução processual comprovou que ela foi trazida da Bolívia mediante fraude, enganada por promessas de remuneração que não se confirmaram no local de trabalho. Além disso, era submetida a jornada de trabalho extenuante e sem alimentação adequada. A sentença da 4ª Vara do Trabalho da Zona Sul de São Paulo reconheceu a condição análoga à escravidão, além de invocar as convenções internacionais e a jurisprudência da Corte IDH⁸. A decisão também destacou o agravante de que a trabalhadora é “estrangeira, possuindo dificuldade natural não só de comunicação, acentuando-se ainda mais a dificuldade de desvencilhar-se da situação por se encontrar em país estranho”.

Já em outra ação, que reconheceu o vínculo de emprego de um trabalhador venezuelano, a instrução processual comprovou que a reclamada explorou a condição de imigrante do mecânico e seu desconhecimento dos direitos trabalhistas, revelando estratégia deliberada de exploração de vulnerabilidade migratória. Na fundamentação, a juíza lançou mão da jurisprudência da Corte IDH e da Convenção da ONU sobre os trabalhadores migrantes:

A Opinião Consultiva n. 18/03 da Corte IDH estabeleceu ‘que a qualidade migratória de uma pessoa não pode constituir uma justificativa para privá-la do desfrute e do exercício de seus direitos humanos, entre eles os de caráter trabalhista’. [...] Conforme estabelecido no Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil

7 TutCautAnt 1001784-86.2024.5.02.0320

8 ACPCiv 1000411-95.2025.5.02.0704.

(Corte IDH, 2016), grupos em situação de vulnerabilidade merecem proteção reforçada, exigindo-se do Estado brasileiro o exercício de devida diligência ampliada. A Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias, ratificada pelo Brasil, impõe obrigações específicas de proteção⁹.

Em ambos os casos, essa abordagem sobre a vulnerabilidade do trabalhador migrante também está alinhada ao Protocolo de Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento do Trabalho Escravo Contemporâneo, que entende a migração como um dos fatores cruciais a serem levados em consideração pela magistratura nas ações judiciais que tratam do trabalho escravo contemporâneo (Brasil; CSJT, 2024, p. 37).

8 Apontamentos finais

A análise do trabalho escravo contemporâneo no Brasil evidencia que, embora o país tenha avançado significativamente em termos legais e institucionais, a erradicação desse fenômeno continua sendo um desafio sistêmico e multifacetado. A atualização do conceito de trabalho análogo à escravidão, a integração da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, e a implementação de mecanismos inovadores de atuação judicial – como a Vara Itinerante do TRT-2 e os protocolos de atuação e julgamento do TST – demonstram que a proteção dos trabalhadores exige uma abordagem que vá além da letra da lei, incorporando princípios de dignidade, humanidade e atenção especial a grupos vulneráveis.

Ao considerarmos o conceito de escravidão como “morte social”, proposto por Orlando Patterson, que afirma que nessas situações o trabalhador é afastado de sua família, de seu local de origem e, no limite, da sociedade, passando a experimentar um processo de despersonalização e redução a um estado de “não-ser” (Patterson, 2008, p. 69-70), a relevância da atuação do TRT-2 torna-se ainda mais evidente, quando se considera o fato de que o Judiciário não deve se ater apenas a decidir os casos, mas a acompanhar e acolher as vítimas.

Esse entendimento sobre a escravidão contemporânea evidencia a

9 ATOOrd 1001317-25.2024.5.02.0315.

dimensão da perda da dignidade pessoal e da existência social, reforçada pelo conceito de desenraizamento social de Claude Meillassoux (1995). Nesse contexto, a atuação do TRT-2, por meio de ações céleres e direcionadas à proteção efetiva das vítimas, cumpre um papel decisivo não apenas na reparação material, mas também na restauração da dignidade e da integração social daqueles submetidos a condições de exploração extrema.

Ao considerar o trabalho escravo como resultado não apenas de heranças históricas, mas também de condições contemporâneas de precarização laboral e exploração da vulnerabilidade, o Estado brasileiro reafirma a necessidade de uma justiça ativa e alinhada aos padrões internacionais. O avanço alcançado até o momento aponta para a possibilidade de consolidação de uma cultura jurídica de combate à escravidão contemporânea, onde prevenção, responsabilização e reparação sejam práticas concretas e efetivas.

Neste sentido, o presente estudo, inserido na edição comemorativa da Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, dedicada ao “Direito do Trabalho no Sistema Interamericano de Direitos Humanos”, contribui para evidenciar como a harmonização entre o ordenamento jurídico nacional, a jurisprudência internacional e a atuação judicial especializada pode fortalecer a proteção dos direitos humanos trabalhistas, oferecendo lições importantes para políticas públicas e decisões judiciais que promovam o trabalho decente e a dignidade humana.

Referências

ANTERO, Samuel A. Monitoramento e avaliação do Programa de Erradicação do Trabalho Escravo. *Revista de Administração Pública*, v. 42, n. 5, p. 791-828, set. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/rjrap/a/gRwpXYDHfNVrc6bMg86xFTx/?lang=pt>. Acesso em: 29 out. 2025.

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

BRASIL. Decreto n. 58.822, de 14 de julho de 1966. Promulga a Convenção n. 29 da Organização Internacional do Trabalho sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF,

18 jul. 1966. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/atos/decretos/1966/d58822.html. Acesso em: 29 out. 2025.

BRASIL. Decreto n. 65.810, de 8 de dezembro de 1969. Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 9 dez. 1969. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d65810.html. Acesso em: 29 out. 2025.

BRASIL. Decreto n. 678, de 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 9 nov. 1992. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em: 29 out. 2025.

BRASIL. Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm. Acesso em: 29 out. 2025.

BRASIL. Lei n. 10.803, de 11 de dezembro de 2003. Altera o art. 149 do Decreto-Lei n. 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, definindo o crime de redução à condição análoga à de escravo. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 12 dez. 2003. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2003/L10.803.htm. Acesso em: 29 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho; CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (Brasil). *Protocolos para atuação e julgamento na Justiça do Trabalho*. Araucária, PR: Impressoart Gráfica e Editora, 2024. ISBN 978-65-996203-4-8. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/26914590/Protocolos+de+Atua%C3%A7%C3%A3o+e+Julgamento+da+Justi%C3%A7a+do+Trabalho.pdf/0256f976-c658-0f96-f921-081f072c62a0?t=1724083198156>. Acesso em: 17 maio 2024.

CAVALCANTI, T. M.; RODRIGUES, R. G. Trabalho escravo contemporâneo: hoje, o mesmo de ontem. *Veredas do Direito*, v. 20, p. e202203, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/vd/a/Z7SBdtrRmT8Gvdt8dzt4dLz/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 29 out. 2025.

CHALHOUB, Sidney. *A força da escravidão: ilegalidade e costume no Brasil oitocentista*. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil*. Sentença de 20 de outubro de 2016. San José, Costa Rica: Corte IDH, 2016. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_por.pdf. Acesso em: 29 out. 2025.

DELLA ROCCA, Lady Ane de Paula Santos; BENACCHIO, Marcelo. A jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos como paradigma interpretativo no combate e prevenção do trabalho escravo contemporâneo no Brasil. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região*, Belém, v. 57, n. 112, p. 127-152, jan./jun. 2024. Disponível em: https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/revista/trt8-revista_112_-_pag-127-152_-_a_jurisprudencia_da_corte_interamericana_de_direitos_humanos_como_paradigma_interpretativo_no_combate_e_prevencao_do_trabalho.pdf. Acesso em: 24 out. 2025.

FERNANDES, Florestan. *A integração do negro na sociedade de classes*. 3. ed. São Paulo: Ática, 1978. v. 1.

MEILLASSOUX, Claude. *Antropologia da escravidão: o ventre de ferro e dinheiro*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1995.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura*. Adotada em Genebra, em 7 de setembro de 1956. Disponível em: https://www.camara.leg.br/Internet/comissao/index/perm/cdh/Tratados_e_Convencoes/Emprego/convencao_suplementar_sobre_abolicao_da_escravatura.htm. Acesso em: 17 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção n. 29 sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório*. Genebra, 1930. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=987383&filename=LegislacaoCitada%20PRC%20132/2012. Acesso em: 29 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção n. 105 sobre a Abolição do Trabalho Forçado*. Genebra, 1957. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312250. Acesso em: 29 out. 2025.

PATTERSON, Orlando. *Escravidão e morte social*. São Paulo: EdUSP, 2008.

SANTOS, Letícia Neves da Rocha Ribeiro dos. A proteção dos direitos trabalhistas no Sistema Interamericano de Direitos Humanos: análise de jurisprudência e implicações para o Brasil. *Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, v. 17, n. 33, p. 152-164, jan./jun. 2025.

SOUZA, Jessé de. *A elite do atraso: da escravidão à Lava Jato*. São Paulo: Leya, 2017.



Acontecimientos

Conquista do Selo Diamante (Prêmio CNJ de Qualidade)

No dia 2 de dezembro de 2025, o TRT-2 alcançou um patamar histórico ao ser agraciado, pela primeira vez, com o Selo Diamante do Prêmio CNJ de Qualidade. Este reconhecimento atesta o desempenho exemplar do Tribunal em governança, produtividade, transparência e inovação. A conquista reflete a evolução nos mecanismos de gestão e na qualidade dos dados processuais e administrativos.

Inovação e Modernização Tecnológica

O Tribunal manteve sua vanguarda tecnológica com a adoção oficial, em julho, do Sistema Galileu, ferramenta de inteligência artificial generativa desenvolvida pelo TRT-4, que auxilia na redação de minutas de sentenças, promovendo celeridade e padronização. Em setembro, foi lançada a ferramenta “Consulta Cidadão”, que traduz o andamento processual para uma linguagem simples e acessível. Na área de segurança, em novembro, implementou-se a obrigatoriedade da autenticação por aplicativo para usuários externos no PJe e Portal Jus.br.

Inaugurações e Preservação da Memória

As inaugurações do semestre foram marcadas por fortes homenagens institucionais. Em agosto, foi inaugurado o Auditório Juiz Amauri Mascaro Nascimento no Fórum Ruy Barbosa. Em setembro, as novas instalações do Fórum de Santos homenagearam o advogado Raphael Correia de Sampaio Filho. Em outubro, o Fórum de Itapeverica da Serra passou a levar o nome de Lillian Daisy Adilis Ottobri Costa, sendo a primeira unidade do projeto “Pontos de Memória” a homenagear uma mulher. No mesmo mês, foram inauguradas as galerias de vice-presidentes e corregedores no Edifício Sede.

Movimentação da Magistratura

O quadro de magistrados de segundo grau foi reforçado com as posses das desembargadoras Regina Celi Vieira Ferro e Andréa Tertuliano de

Oliveira, em julho, e do desembargador Samir Soubhia, em dezembro. Na primeira instância, seis novos juízes titulares assumiram varas em diversas cidades da Região Metropolitana e Baixada Santista em outubro. O período também foi marcado pela posse de magistrados substitutos por permuta e pelas aposentadorias dos desembargadores Fernando Antônio Sampaio da Silva, Mauro Vignotto e Maria José Bighetti Ordoño.

Representação Institucional e Diálogo com a Sociedade

O TRT-2 intensificou sua interlocução com outros poderes e instituições. O presidente do Tribunal, desembargador Valdir Florindo, defendeu a competência da Justiça do Trabalho em audiências públicas no STF e na Câmara dos Deputados, tratando de temas como a “pejotização” e os impactos da Quarta Revolução Industrial. O Regional recebeu visitas institucionais da presidência do TRF-3, da OAB-Guarulhos e de representantes da FIG-Unimesp. No campo acadêmico, o presidente Valdir Florindo tomou posse na Academia Paulista de Letras Jurídicas, enquanto o Tribunal marcou presença em encontros nacionais voltados às ouvidorias, à sustentabilidade e à promoção da equidade racial.

Fomento e Gestão de Precedentes Qualificados

Em agosto, o TRT-2 aderiu à “Carta de Brasília”, pacto para fortalecer a cultura de precedentes vinculantes e garantir segurança jurídica e celeridade. No mesmo mês, o Tribunal teve dois projetos selecionados pelo TST como boas práticas: adesão simplificada a precedentes de outros tribunais trabalhistas e à reafirmação de jurisprudência, que possibilita a conversão de entendimentos em súmulas regionais. Oficinas práticas sobre a aplicação dessas teses foram promovidas entre outubro e dezembro para capacitar servidores e assistentes.

Acordos de Cooperação e Direitos Humanos

O Tribunal intensificou parcerias estratégicas no combate ao trabalho escravo e ao tráfico de pessoas, incluindo acordo com a *The Exodus Road Brasil* e a adesão à “Carta de São Luís”. Em outubro, firmou cooperação com a Universidade Mackenzie para pesquisas sobre insalubridade e periculosidade. Destaca-se ainda a parceria com o MPSP para a reserva de vagas, em contratos de terceirização, para mulheres vítimas de violência, bem como a adesão ao pacto “Ninguém se Cala”.

Formação Institucional e Produção Acadêmica

A agenda institucional do TRT-2 também incluiu atividades voltadas à promoção dos direitos humanos e à formação continuada da magistratura. Em agosto, no 12º Ciclo de Formação Continuada para Magistrados e Magistradas, foi realizada a palestra “O Direito do Trabalho na Corte Interamericana de Direitos Humanos”. Em novembro, durante o evento de divulgação da edição n. 33 e lançamento da edição n. 34 da Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região, ocorreu a palestra “Direitos humanos, direitos fundamentais e direitos sociais e o direito do trabalhador a ter direitos”, destacando o papel da Justiça do Trabalho na garantia dos direitos sociais.

Equidade, Diversidade e Inclusão

A pauta da diversidade também ganhou destaque no período. No mês de outubro, o TRT-2 participou da 4ª Conferência LGBTQIA+, apresentando propostas de políticas de inclusão. Em novembro, sediou o 18º Encontro Nacional do Programa Trabalho, Justiça e Cidadania (TJC), que reuniu magistrados e magistradas para debater temas contemporâneos, com foco em sustentabilidade e trabalho decente. No mesmo mês, foi realizado o Mutirão Racial, voltado ao julgamento de processos relacionados à discriminação racial e a comunidades quilombolas. Também foi inaugurada a exposição “*Quilombos: rastreando nossas origens*”. Ainda em novembro, o Tribunal sediou evento relacionado ao pacto “*Ninguém se Cala*”, voltado ao enfrentamento da violência de gênero. No mês de dezembro, participou do Encontro Nacional de Juizes e Juizas Negras e do Fórum Nacional de Juizes e Juizas contra o Racismo, ocorrido no STJ.

Eficiência Operacional e Gestão Administrativa

As semanas nacionais demonstraram alta capacidade resolutiva: a de Execução arrecadou quase R\$ 677 milhões no mês de setembro e a de Conciliação movimentou R\$ 387,5 milhões em novembro. No mês de outubro, foi apresentado o projeto Ajude 4.0 para equalizar a carga de trabalho entre as 217 varas da 2ª Região a partir de 2026. Além disso, em dezembro, o Tribunal homologou o resultado definitivo do concurso público para servidores, permitindo o reforço do quadro administrativo.

LANÇAMENTO DE LIVROS

NAHAS, Thereza Christina et al (coord.). **Il diritto sindacale nel sistema giuridico italiano e brasiliano**: studi in onore di Yone Frediani. Milano: Milano University Press, 2025. pdf ; 25 p. (Studi Italo-Brasiliiani di Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale; 5). ISBN 9791255103417. E-book.

SCHIAVI, Mauro. **Consolidação das leis do trabalho comentada**. 5. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Juspodivm, 2025. 1552 p. ISBN 9788544256695.

SCHIAVI, Mauro. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Juspodivm, 2025. 837 p. ISBN 9788544260289.

SCHIAVI, Mauro. **Curso de direito processual do trabalho**. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Juspodivm, 2025. 1824 p. ISBN 9788544257753.

SCHIAVI, Mauro; DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves (coord.). **CLT Jus**. 7. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Juspodivm, 2025. 1.551 p. ISBN 9788544263389.

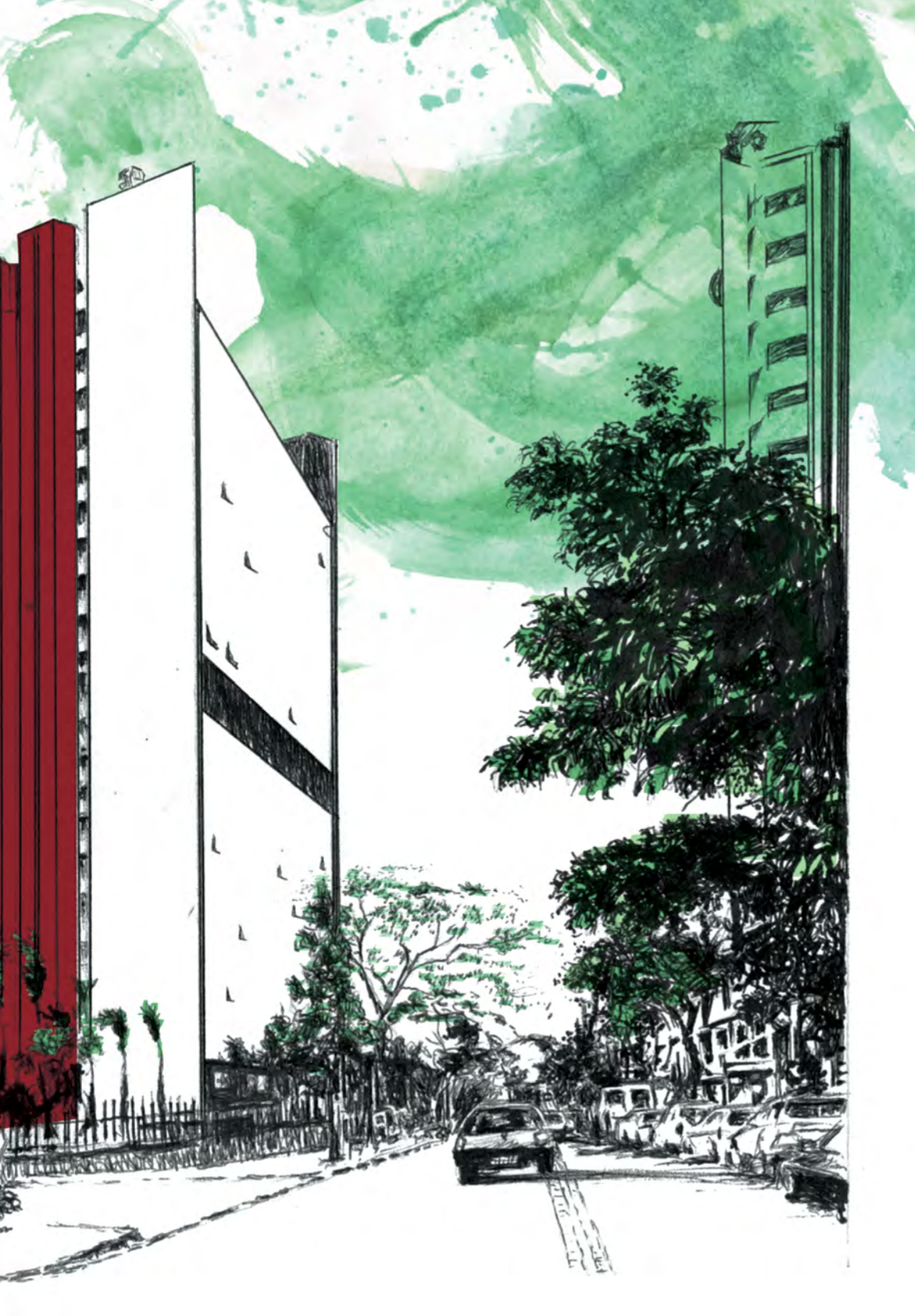
SCHIAVI, Mauro; FELICIANO, Guilherme Guimarães; GIORDANI, Manoel Francisco de Barros da Motta Peixoto (org.). **Direito do trabalho em xeque**: estudos em homenagem ao desembargador Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani. Campinas: Lacier, 2025. 585 p. ISBN 9788564412927.

SCHIAVI, Mauro. **Provas no processo do trabalho**. 12. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Juspodivm, 2025. 453 p. ISBN 9788544260449.

SOARES, Marcele Carine dos Praseres. **Os negros na formação da classe operária brasileira**. Maceió: CESMAC, 2025. 265 p. ISBN 9786551710063.

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 Morais
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
Sônia 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
Samir Soubhia

SEGUNDA TURMA

Sônia 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

Ivete Ribeiro (Presidente)
Maria Isabel Cueva Moraes
Lycanthia Carolina Ramage
Andréa Tertuliano de Oliveira
Graziela Conforti Tarpani

QUINTA TURMA

Leila Chevtchuk (Presidente)
Ana Cristina Lobo Petinati
Jomar Luz de Vassimon Freitas
Sidnei Alves Teixeira
Sônia 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

Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento (Presidente)

Bianca Bastos
Simone Fritschy Louro
Cláudia Mara Freitas Mundim
Márcio Mendes Granconato (Juiz convocado)

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 Ludovice
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 José Ribeiro Mota
Roberto Barros da Silva
Maria Elizabeth Mostardo Nunes
Luís Augusto Federighi

DÉCIMA QUARTA TURMA

Fernando Álvaro 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
Orlando Apuene Bertão
Fernanda Oliva Cobra Valdívia
Fátima Aparecida do Amaral Henriques Martins Ferreira

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)
Graziela Conforti Tarpani (Juíza convocada)
Maria Elizabeth Mostardo Nunes
Fernando Álvaro 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 Jacomini

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS – 2

Jane Granzoto Torres da Silva (Presidente)
Tania Bizarro Quirino de Moraes
Sônia 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
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 José 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 Ludovice
Flávio Villani Macedo
Marina Junqueira Netto de Azevedo Barros
Maria Fernanda de Queiroz da Silveira
Silza Helena Bermudes Bauman
Samir Soubhia

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

Ivete Ribeiro
Graziela Conforti Tarpani (Suplente)

QUINTA TURMA

Leila Chevtchuk

Sônia 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 Hernandes

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 Fernanda de Queiroz da Silveira

Silza Helena Bermudes Bauman (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 Lívia Martins Moura Leite - 2ª VT

Fernanda Zanon Marchetti - 3ª VT

Maurício 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

Silvia 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

Thatyana Cristina de Rezende Esteves - 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
Leonardo Grizagoridis da Silva - 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 - 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
Hélcio 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 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 Bracciali - 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 - 1ª VT

BARUERI

Priscila Duque Madeira - 1ª VT
Juliana Dejavite dos Santos Pinheiro - 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 - 1ª VT

CAJAMAR

Mauro Schiavi - 1ª VT

CARAPICUÍBA

Cynthia Gomes Rosa - 1ª VT
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

Márcia Sayori Ishirugi - 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 - 1ª VT

FERRAZ DE VASCONCELOS

Lígia do Carmo Motta Schmidt - 1ª VT

FRANCO DA ROCHA

Daniel Vieira Zaina Santos - 1ª VT

Anneth Konesuke - 2ª VT

GUARUJÁ

Adalgisa Lins Dornellas - 1ª VT

João Forte Júnior - 2ª VT

José Bruno Wagner Filho - 3ª VT

GUARULHOS

Thomaz Moreira Werneck - 1ª VT

Paula Maria Amado de Andrade - 2ª VT

Fernanda Galvão de Sousa Nunes - 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 - 1ª VT

ITAQUAQUECETUBA

Márcio Mendes Granconato - 1ª VT
Sílvio Luiz de Souza - 2ª VT

JANDIRA

Rogério Moreno de Oliveira - 1ª VT

MAUÁ

Maria de Fatima Alves Rodrigues Bertan - 1ª VT
Patrícia Cokeli Seller - 2ª VT
Thatyana Cristina de Rezende Esteves - 3ª VT

MOGI DAS CRUZES

Silvia Cristina Martins Kyriakakis - 1ª VT
Patricia 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 - 1ª VT

PRAIA GRANDE

Andrea Renzo Brody - 1ª VT

Lucimara Schmidt Delgado Celli - 2ª VT

RIBEIRÃO PIRES

Adriana Prado Lima - 1ª VT

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 Hespagnol 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 VT

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

Fábio Moterani - 4ª VT

Ana Paula Scupino Oliveira - 5ª VT

Francisco Charles Florentino de Sousa - 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

JUÍZES 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 Tibilletti
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 Ascenção Queiroz Freitas
Camila Dias Cardoso
Camila dos Santos Joaquim Garbe
Camila Franco Lisboa Coelho
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 Tejada 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 Longano
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 Ozelane
Elisa Augusta de Souza Tavares
Elisa Villares
Emanuela Angélica Carvalho
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
Fabrícia Rodrigues Chiarelli
Fernanda Bezerra Teixeira
Fernanda Cardarelli Gomes
Fernanda Cavalcante Fon Soares
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 Giordani

Flavio Bretas Soares
Franciane Aparecida Rosa
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
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
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 dos 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

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 Galissi 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
Rosangela 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
Simone Akemi Kussaba Trovão
Sheila Lenuza Amaro de Souza

Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar
Taiguer Lucia Duarte
Talita Luci Mendes Falcão
Tâmara Luiza Vieira Rasia
Tamara Valdívía Abul Hiss Alonso
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+entiefier&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:

3.1.1 magistrados e magistradas da Justiça do Trabalho;

3.1.2 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.

3.2 Os artigos científicos poderão ter autoria compartilhada.

3.3 Na hipótese do item 3.1.2, 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.

3.4 Os artigos científicos deverão ser inéditos, vedado o plágio.

3.5 Trabalhos de conclusão de curso, dissertações de mestrado e teses de doutorado não serão aceitos.

3.6 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 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 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.



