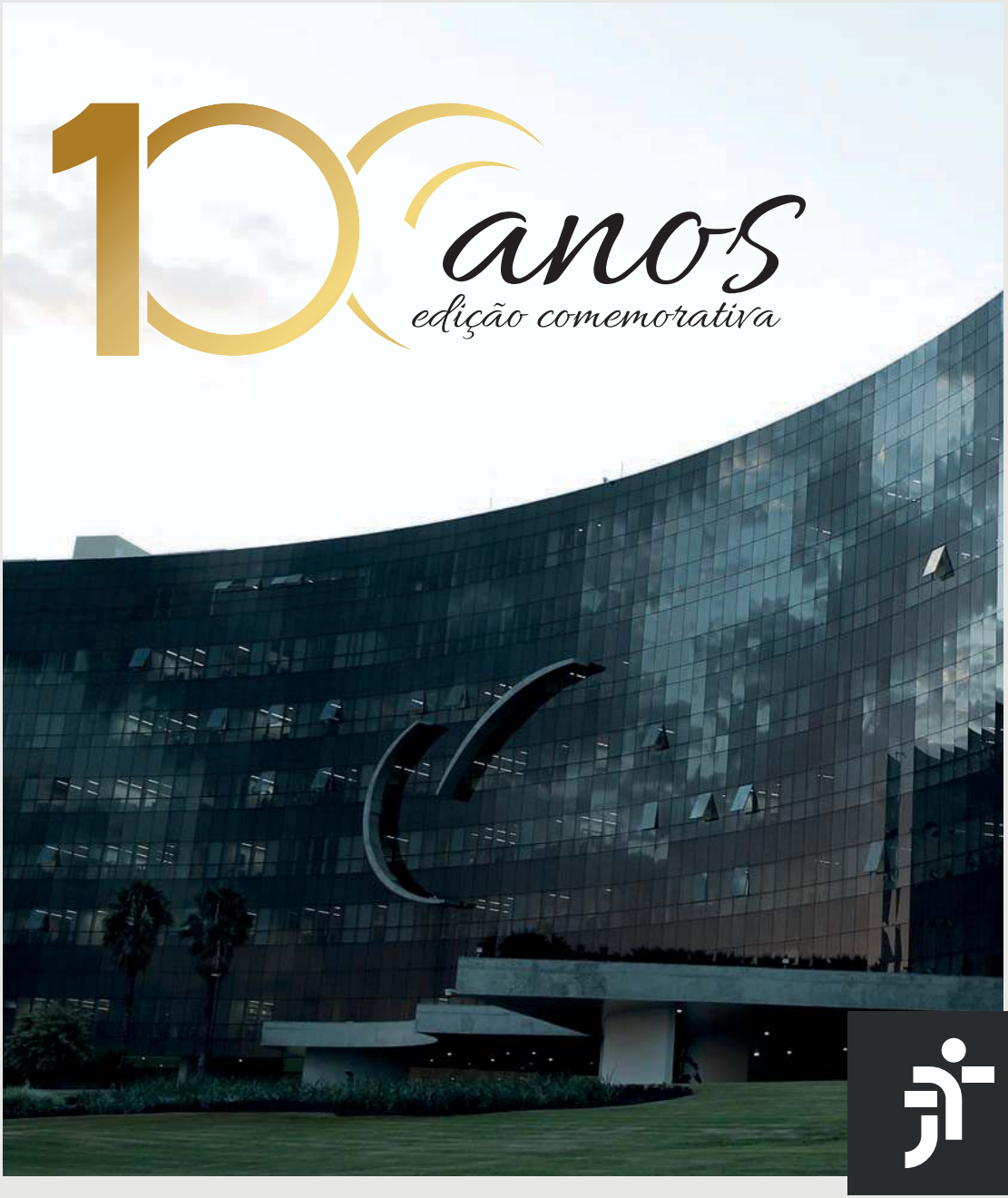
ISSN 0103-7978

Revista do Tribunal Superior do Trabalho

v. 91 n. 3 julho/setembro 2025



Revista do Tribunal Superior do Trabalho

QUALIS B2

Conselho Editorial

Ministro do STF aposentado e Prof. Dr. Ricardo Lewandowski
Ministra do STF e Profa. Dra. Cármen Lúcia
Ministra do STF aposentada Rosa Weber
Ministro do STF e Prof. Dr. Edson Fachin
Ministro do STF aposentado e Prof. Marco Aurélio Farias Mello
Ministro do TST aposentado e Prof. Dr. Carlos Alberto Reis de Paula
Ministro do TST aposentado e Prof. Dr. Pedro Paulo Teixeira Manus (*in memoriam*)
Professora Dra. Esperanza Macarena Sierra Benitez (Universidade de Sevilha, Espanha)
Professora Dra. Maria do Rosário Palma Ramalho (Universidade de Lisboa, Portugal)
Desembargadora do Trabalho e Profa. Dra. Sayonara Grillo (UFRJ)
Professor Dr. Antonio Baylos Grau (Universidad de Castilla-La Mancha, Espanha)
Professor Dr. Hugo Barretto Ghione (Universidad de la República, Uruguai)
Professor Dr. Ingo Wolfgang Sarlet (PUCRS)
Professor Dr. João Leal Amado (Universidade de Coimbra, Portugal)
Desembargador do Trabalho aposentado e Prof. Dr. Márcio Túlio Viana (UFMG e PUC Minas)
Professor Dr. Pedro Romano Martinez (Universidade de Lisboa, Portugal)

Equipe Editorial e Científica

Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi (presidente)
Ministro Alexandre Luiz Ramos
Ministro Sergio Pinto Martins
Ministra Liana Chaib (suplente)

Pareceristas

Adriana Wyzykowski (UFBA) – Amauri Cesar Alves (UFOP) – Ana Virgínia Gomes (UFC)
Andreia Galvão (Unicamp) – Antonio Escrivão Filho (UnB) – Carla Apolinário (UFF)
Carlos Eduardo Oliveira Dias (USP) – Cláudio Ianotti da Rocha (UFES)
Emerson Victor Hugo Costa de Sá (UFAM) – Erlando Rêses (UnB)
Francieli Puntel Raminelli Volpato (UFRGS) – Gabriela Caramuru (UFF)
Gabriela Neves Delgado (UnB) – Gustavo Henrique Paschoal (Fanorpi/UENP)
Gustavo Seferian (UFMG) – Helena Kugel Lazzarin (PUCRS) – Isabela Fadul de Oliveira (UFBA)
Ivani Contini Bramante (USP/TRT2) – Júlia Lenzi (USP) – Juliana Teixeira (UFPE)
Leonel Machietto (PUC/SP) – Lívia Miraglia (UFMG)
Lorena de Mello Rezende Colnago (TRT2) – Marcelo Braghini (UEMG)
Maurício Rombaldi (UFPB) – Priscila Freire da Silva Cezario (USP) – Rafael Cabral (UFERSA)
Raphael Miziara (USP) – Regina Stela Vieira (UFPE) – Renata Queiroz Dutra (UnB)
Renata Versiani (UFRJ) – Ricardo Festi (UnB) – Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson (IFRN)
Sales Augusto dos Santos (Univiçosa) – Sávio Machado Cavalcante (Unicamp)
Selma Venco (Unicamp) – Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do Vale (UFBA)
Sonilde Kugel Lazzarin (UFRGS) – Vanessa Ester Ferreira Nunes (Uniesp)
Wilson Theodoro (UnB)



PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Revista do Tribunal Superior do Trabalho

QUALIS B2

v. 91 n. 3 julho/setembro 2025

LEX EDITORA

Rua Dezoito de Novembro, 423 – Conj. 203 – CEP 90240-040 – Porto Alegre-RS
comercial@lex.com.br – www.lex.com.br

ISSN 0103-7978

Revista do Tribunal Superior do Trabalho / Tribunal Superior do Trabalho. – Vol. 21, n. 1 (set./dez. 1946) – Rio de Janeiro : Imprensa Nacional, 1947-.
v.
Trimestral.
Irregular, 1946-1968; suspensa, 1996-1998; trimestral, out. 1999-jun. 2002; semestral, jul. 2002-dez. 2004; quadrimestral, maio 2005-dez. 2006.
Continuação de: Revista do Conselho Nacional do Trabalho, 1925-1940 (maio/ago.).
Coordenada pelo: Serviço de Jurisprudência e Revista, 1977-1993; pela: Comissão de Documentação, 1994-.
Editores: 1946-1947, Imprensa Nacional; 1948-1974, Tribunal Superior do Trabalho; 1975-1995, LTr; out. 1999-mar. 2007, Síntese; abr. 2007- jun. 2010, Magister; jul. 2010- , Lex.
ISSN 0103-7978

1. Direito do Trabalho. 2. Processo Trabalhista. 3. Justiça do Trabalho – Brasil. 4. Jurisprudência Trabalhista – Brasil. I. Brasil. Tribunal Superior do Trabalho.

CDU 347.998.72(81)(05)

Equipe Editorial e Científica: Comissão de Documentação e Memória – Presidente: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi; Membros: Ministro Alexandre Luiz Ramos; Ministro Sergio Pinto Martins; Ministra Liana Chaib (Suplente)

Organização e Supervisão: Kassandra Trindade Clatworthy – Coordenadora de Documentação

Revisão em língua portuguesa: José Geraldo Pereira Baião – Coordenadoria de Documentação

Capa: Secretaria de Comunicação Social

Editoração Eletrônica: Lex Editora S/A

Tiragem: 700 exemplares

Os artigos publicados nesta Revista não traduzem necessariamente a opinião institucional do Tribunal Superior do Trabalho. A publicação dos textos obedece ao propósito de estimular o debate sobre questões jurídicas relevantes para sociedade brasileira e de refletir as várias tendências do pensamento jurídico contemporâneo. A avaliação de artigos ocorre de maneira contínua durante todo o ano. Os textos devem ser enviados em formato word para o seguinte endereço: revista@tst.jus.br.

Tribunal Superior do Trabalho
Setor de Administração Federal Sul
Quadra 8, lote 1, bloco "B", mezanino
70070-600 – Brasília – DF
Fone: (61) 3043-3056
E-mail: *revista@tst.jus.br*
Internet: *www.tst.jus.br*

Lex Editora S.A.
Rua Dezoito de Novembro, 423 – Conj. 203
90240-040 – Porto Alegre-RS
Fone: (51) 3191-3033
Assinaturas:
comercial@lex.com.br
www.lex.com.br

Composição do Tribunal Superior do Trabalho

Tribunal Pleno

Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga – Presidente do Tribunal
Ministro Mauricio José Godinho Delgado – Vice-Presidente do Tribunal
Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho
Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho
Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Ministro Lelio Bentes Corrêa
Ministra Dora Maria da Costa
Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos
Ministra Kátia Magalhães Arruda
Ministro Augusto César Leite de Carvalho
Ministro José Roberto Freire Pimenta
Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes
Ministro Hugo Carlos Scheuermann
Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte
Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão
Ministro Douglas Alencar Rodrigues
Ministra Maria Helena Mallmann
Ministro Breno Medeiros
Ministro Alexandre Luiz Ramos
Ministro Luiz José Dezena da Silva
Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes
Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior
Ministro Alberto Bastos Balazeiro
Ministra Morgana de Almeida Richa
Ministro Sergio Pinto Martins
Ministra Liana Chaib
Ministro Antônio Fabrício de Matos Gonçalves

Órgão Especial

Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga – Presidente do Tribunal
Ministro Mauricio José Godinho Delgado – Vice-Presidente do Tribunal
Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho
Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho
Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Ministro Lelio Bentes Corrêa

Ministra Dora Maria da Costa
Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos
Ministra Kátia Magalhães Arruda
Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior
Ministro Alberto Bastos Balazeiro
Ministra Morgana de Almeida Richa
Ministro Sergio Pinto Martins
Ministra Liana Chaib

Seção Especializada em Dissídios Coletivos

Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga – Presidente do Tribunal
Ministro Mauricio José Godinho Delgado – Vice-Presidente do Tribunal
Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho
Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho
Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Ministro Lelio Bentes Corrêa
Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos
Ministra Kátia Magalhães Arruda
Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte

Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais

Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga – Presidente do Tribunal
Ministro Mauricio José Godinho Delgado – Vice-Presidente do Tribunal
Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho
Ministra Dora Maria da Costa
Ministro Augusto César Leite de Carvalho
Ministro José Roberto Freire Pimenta
Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes
Ministro Hugo Carlos Scheuermann
Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão
Ministro Breno Medeiros
Ministro Alexandre Luiz Ramos
Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes
Ministro Alberto Bastos Balazeiro
Ministro Antônio Fabrício de Matos Gonçalves

Subseção II da Seção Especializada em Dissídios Individuais

Ministro Aloysio Silva Corrêa da Veiga – Presidente do Tribunal
Ministro Mauricio José Godinho Delgado – Vice-Presidente do Tribunal
Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho – Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho
Ministro Douglas Alencar Rodrigues
Ministra Maria Helena Mallmann
Ministro Luiz José Dezena da Silva
Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior
Ministra Morgana de Almeida Richa
Ministro Sergio Pinto Martins
Ministra Liana Chaib

Primeira Turma

Ministro Hugo Carlos Scheuermann (Presidente)
Ministro Luiz José Dezena da Silva
Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior

Segunda Turma

Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes
Ministra Maria Helena Mallmann (Presidente)
Ministra Liana Chaib

Terceira Turma

Ministro Lelio Bentes Corrêa
Ministro José Roberto Freire Pimenta (Presidente)
Ministro Alberto Bastos Balazeiro

Quarta Turma

Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho (Presidente)
Ministro Maria Cristina Irigoyen Peduzzi
Ministro Alexandre Luiz Ramos

Quinta Turma

Ministro Douglas Alencar Rodrigues (Presidente)

Ministro Breno Medeiros

Ministra Morgana de Almeida Richa

Sexta Turma

Ministra Kátia Magalhães Arruda

Ministro Augusto César Leite de Carvalho (Presidente)

Ministro Antônio Fabrício de Matos Gonçalves

Sétima Turma

Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte (Presidente)

Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão

Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes

Oitava Turma

Ministra Dora Maria da Costa

Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos (afastado temporariamente da Oitava Turma por integrar o Conselho Nacional de Justiça)

Ministro Sergio Pinto Martins (Presidente)

Desembargador José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza (convocado)

Ministros do Tribunal Superior do Trabalho


Aloysio Corrêa da Veiga (Presidente)


Mauricio Godinho Delgado (Vice-Presidente)


Vieira de Mello Filho (Corregedor-Geral)


Ives Gandra da Silva Martins Filho


Maria Cristina Peduzzi


Lelio Bentes Corrêa


Dora Maria da Costa


Guilherme A. C. Bastos


Kátia Magalhães Arruda


Augusto César Leite de Carvalho


José Roberto Freire Pimenta


Delaíde Alves Miranda Arantes


Hugo Carlos Scheuermann


Alexandre de Souza Agra Belmonte


Cláudio Mascarenhas Brandão


Douglas Alencar Rodrigues


Maria Helena Mallmann


Breno Medeiros


Alexandre Luiz Ramos


Luiz José Dezena da Silva


Evandro Pereira Valadão Lopes


Amaury Rodrigues Pinto Junior


Alberto Bastos Balazeiro


Morgana de Almeida Richa


Sergio Pinto Martins


Liana Chaib


Fabrício Gonçalves

Sumário

Prefácio
Aloysio Corrêa da Veiga 15

Apresentação 19

Presentation 23

01. O Direito do Trabalho em perspectiva histórica: da autonomia jurídica à fragmentação jurisdicional
Labor Law from a historical perspective: from legal autonomy to jurisdictional fragmentation
Aloysio Corrêa da Veiga e *Diego Henrique Galvão Xavier* 27

02. O modelo brasileiro de políticas públicas organizado com fulcro no universo do trabalho: lógica estrutural e sistêmica
The Brazilian model of public policies organized around the world of work: structural and systemic logic
Mauricio Godinho Delgado 37

03. As relações entre capital e trabalho à luz da doutrina social cristã: de Leão XIII a Leão XIV
Relations between capital and labor in light of Christian social doctrine: from Leo XIII to Leo XIV
Ives Gandra da Silva Martins Filho 80

04. *Marchandage*, locação de mão de obra e terceirização: as metamorfoses linguísticas em torno do fenômeno social da subcontratação do trabalho humano
Marchandage, labor leasing, and outsourcing: linguistic metamorphoses surrounding the social phenomenon of human labor subcontracting
Lelio Bentes Corrêa e *Helena Martins de Carvalho* 89

05. Trabalho decente – a história e os desafios de uma cláusula geral
Decent work – the history and challenges of a general clause
Augusto César Leite de Carvalho e *Fabio Túlio Correia Ribeiro* 110

06. Entre a memória e a justiça: trabalho análogo ao escravo, trabalho decente e a ótica do ODS nº 8 da Agenda 2030 da ONU
Between memory and justice: slave-like labor, decent work and the perspective of SDG N. 8 of the UN's 2030 Agenda
Delaíde Alves Miranda Arantes e *Julia Loures Nunes* 133

07. Adaptação razoável e o princípio do *The Coast of Caring* para redução de horas de trabalho em proveito de filho com síndrome de Down
Reasonable accommodation and the principle of The Coast of Caring for reducing working hours for the benefit of a child with Down syndrome
Alexandre Agra Belmonte 150

08. O continuado e injustificado processo de "desidratação" da competência da Justiça do Trabalho pelo Supremo Tribunal Federal
The continued and unjustified process of "dehydration" of the jurisdiction of the Labor Court by the Federal Supreme Court
Cláudio Brandão 159

09. Provas digitais no processo do trabalho
Digital evidence in the labor process
Breno Medeiros e *Adelmo José Pereira* 183

10. A evolução do Direito do Trabalho no Brasil. Um giro histórico: do pau-brasil às plataformas digitais
The evolution of Labor Law in Brazil. A historical overview: from brazilwood to digital platforms
Amarury Rodrigues Pinto Junior e *Izabella de Castro Ramos* 200

11. Justiça multiportas e transformação da cultura da litigiosidade: a política de autocomposição no Judiciário trabalhista
Multidoor justice and transformation of the culture of litigation: the policy of self-composition in the Labor Courts
Morgana de Almeida Richa 211

12. A inclusão de aprendizes e pessoas com deficiência no mercado de trabalho: desafios e perspectivas
The inclusion of apprentices and people with disabilities in the labor market: challenges and perspectives
Liana Chaib 227

13. A construção jurídica do direito à desconexão. Panorama internacional e a jurisprudência no Direito brasileiro. Um enfoque sobre a realidade docente no Brasil
The legal development of the right to disconnect. International overview and the Brazilian case law. A focus on the reality of teaching in Brazil
Antônio Fabrício de Matos Gonçalves e *Caroline Dantas da Gama* 250

ANEXOS

Mundo da injustiça globalizada
World of globalized injustice
José Saramago 273

Cronologia dos 100 anos da *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*
Chronology of the 100 years of the Journal of the Superior Labor Court
José Geraldo Pereira Baião 278

TEXTOS INSTITUCIONAIS

TST empossa nova Direção para o biênio 2025-2027 283

Discurso de posse na Presidência do TST
Luiz Philippe Vieira de Mello Filho 283

Normas para a submissão de artigos 291

REVISTA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – 100 ANOS

Aloysio Corrêa da Veiga[1]

Prezados(as) leitores(as), juristas, acadêmicos(as) e todos(as) que dedicam sua vida ao Direito do Trabalho,

É com imensa honra e satisfação que apresento este prefácio para a edição especial da *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, que celebra um marco notável: cem anos de existência.

Nossa publicação, que nasceu em julho de 1925 como a *Revista do Conselho Nacional do Trabalho*, atinge seu centenário em 2025, prestando um profícuo serviço público focado na memorialização e divulgação da doutrina, jurisprudência e a nascente legislação trabalhista brasileira. Muito nos orgulha a principal publicação desta Corte, a qual serviu como testemunho dos diversos momentos históricos vivenciados pelo Direito do Trabalho e pela Justiça do Trabalho no país, nestas dez décadas de existência.

Ao longo deste século, a *Revista* acompanhou a solidificação e evolução do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho no país. Seu lançamento, em 1925, antecede a própria criação formal desta Especializada, ocorrendo em um contexto de grandes transformações sociais e econômicas, e no momento em que o Conselho Nacional do Trabalho (CNT), antecessor desta Corte, era recém-criado, como primeiro órgão superior de análise dos conflitos entre capital e labor.

O Direito do Trabalho não é uma concessão estatal, mas a culminância de um processo histórico de mais de dois milênios de avanços e retrocessos sociais. A regulação digna do trabalho humano superou a escravocracia da antiguidade clássica, a deterioração dos núcleos urbanos e a consolidação

---

1 *Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho; Vice-Presidente do TST em 2022-2024; Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho em 2020/2022; Conselheiro do CNJ em 2017/2019; Diretor da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho – Enamat 2011/2013 e fev./out. 2022; membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho – ABDT; membro do Instituto dos Advogados Brasileiros – IAB; membro da Academia Brasiliense de Direito do Trabalho; professor* honoris causa *da Faculdade de Direito da Universidade Católica de Petrópolis.*

da servidão feudal, seguida de nova expansão do comércio e convivência do trabalho livre manufatureiro com o trabalho escravo nas grandes plantações coloniais. No Brasil, o declínio da escravidão africana correspondeu à crescente busca de substituição pela mão de obra europeia, que era colocada em condições de trabalho não muito diversas e, não raro, em regimes análogos à escravidão por dívida.

Na transição do século XIX para o século XX, a industrialização tardia do país e a massa de trabalhadores em condições precárias – africanos libertos e imigrantes europeus (mais de três milhões chegados entre 1884 e 1920) – impulsionaram a aglomeração urbana e o comércio, difundindo ideias de reivindicação e organização para melhores condições de trabalho, já mais desenvolvidas na Europa.

A pressão desses movimentos levou à legalização dos sindicatos de trabalhadores rurais em 1903 e dos urbanos em 1907. As reivindicações iam desde pautas econômicas, como aumento salarial e aposentadoria, até dignidade e saúde, combatendo multas, castigos físicos e trabalho insalubre. Contudo, à falta de órgãos e leis específicas, tais demandas eram frequentemente tratadas como "caso de polícia" ou resultavam em acordos que eram engavetados e descumpridos.

Foi nesse contexto que surgiram incipientes órgãos para a solução de tais conflitos, como os Tribunais Rurais paulistas (1922) e o Conselho Nacional do Trabalho (CNT) em 1923 – este como órgão consultivo no âmbito do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio (MAIC). Representavam os primeiros esboços de resolução estatal. No entanto, as decisões do CNT eram administrativas, podiam ser descumpridas e exigiam judicialização na Justiça Comum, processo que poderia levar uma década.

Nesse contexto memorável, em que foi forjada a espinha dorsal do Direito do Trabalho e os antecedentes da criação da Justiça Laboral, os primeiros exemplares da então *Revista do Conselho Nacional do Trabalho*, a partir de julho de 1925, foram contemporâneos de episódios fundamentais de nossa história – como o início da chamada Era Vargas, em que se avançou rumo à criação das Comissões Mistas de Conciliação (1932), para conflitos coletivos, e das Juntas de Conciliação e Julgamento (1932), para dissídios individuais. Essas juntas, embora importantes, operavam de forma precária: eram órgãos administrativos, sem autonomia e sem poder de executar suas próprias decisões, que ainda podiam ser anuladas na Justiça Comum.

PREFÁCIO

A verdadeira "Justiça do Trabalho" como um sistema autônomo de órgãos julgadores, com poderes de cognição e império, e capaz de executar suas próprias decisões, surgiu apenas em 1º de maio de 1941, com o Decreto-Lei nº 1.237/1939, perenizando-se na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452/1943 – um dos principais legados do governo Vargas. Os respectivos presidentes de junta, todavia, só receberiam as garantias da magistratura, integrando-se ao Poder Judiciário, a partir da Constituição de 1946, artigos 122 e 123, e com o Decreto-Lei nº 9.797/1946.

A trajetória da *Revista* – inclusive, como sintetiza o texto "Linha do Tempo", que integra em anexo esta edição – é tão rica quanto a do próprio Direito do Trabalho. Em 1925, ao ser lançada como a *Revista do Conselho Nacional do Trabalho*, sua finalidade principal era divulgar as atas do Conselho, pareceres de seus membros, e outros trabalhos de especialistas em organização do trabalho e previdência social, conforme o artigo 14 do Decreto nº 16.027/1923[2]. Funcionou, inicialmente, como repositório de leis, portarias, acórdãos e expedientes relativos à área trabalhista nacional – em tempos em que nem se imaginava a possibilidade de informatização e de repositórios virtuais, na internet. Com a criação do TST, em 1946, a publicação mudou seu título para *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, em 1947.

A partir de 1967/1968, passou a ser publicada sob a supervisão de ministros do TST, como Arnaldo Süssekind e Raymundo de Souza Moura, veiculando artigos em estritos moldes acadêmicos em 1970, conferindo-se à doutrina relevante e progressivo espaço. Esta passou a ser o foco exclusivo, a partir de 2011, tornando-se periódico científico de referência, fundamental para a divulgação de relevantes artigos doutrinários nacionais e internacionais nas áreas do Direito e do Processo do Trabalho.

A presente Edição Especial, que comemora seu centenário, reflete com maestria a pujança e a maturidade da doutrina trabalhista brasileira. A seleção de artigos, todos escritos por Ministros(as) da Corte, representa uma bela composição de temas, abordando tanto as raízes históricas quanto os desafios mais prementes do "mundo do trabalho na atualidade". Contempla profundas reflexões, que vão desde uma perspectiva histórica do Direito do Trabalho, à evolução das relações entre capital e trabalho sob diversas óticas, e às metamorfoses da intermediação do trabalho humano. Traz à luz discussões cruciais

2 Decreto nº 16.027, de 30/4/1923, que prevê em seu art. 14: "O Conselho Nacional do Trabalho publicará uma revista, na qual serão insertos não só as actas do Conselho e pareceres dos seus membros, como tambem quaesquer outros trabalhos de pessoas competentes nos assumptos enumerados no artigo 2º" (Assuntos referentes à organização do trabalho e da previdência social).

como a memória e a justiça no combate ao trabalho análogo ao escravo e a busca pelo trabalho decente, alinhando-se aos objetivos da Agenda 2030 da ONU. Discute, ainda, temas delicados, como a inclusão de pessoas com deficiência e a necessidade de adaptações razoáveis para o empregado cuidar de filho com síndrome de Down, preocupações com a "desidratação" da competência da Justiça do Trabalho na jurisprudência constitucional, provas digitais e autocomposição. Discute, ainda, o direito à desconexão, tomando-se como exemplo a realidade dos docentes, e conduz investigação histórica sobre os modelos de regulação do trabalho e da previdência social.

Esses tópicos demonstram a grandiosidade do desafio de buscar o equilíbrio das relações do trabalho e, em decorrência, da adjudicação dos respectivos conflitos, ponderando-se a necessidade de adaptação aos novos fatos sociais e a preservação do valor humano, núcleo central de nossa Constituição, aqui incessantemente debatido.

Em tal contexto, esta edição de centenário não apenas celebra um passado memorável, mas também olha para o futuro – com a mesma coragem e perspicácia que marcaram os pioneiros do Direito do Trabalho. Os artigos aqui reunidos refletem a vitalidade de uma área que, nas palavras de Zygmunt Bauman, navega por uma "modernidade líquida". A capacidade de promover uma regulamentação adequada para os novos fatos sociais, preservando o equilíbrio das relações e maximizando avanços na proteção dos direitos humanos, continua sendo a finalidade última de nossa Constituição e do Poder Judiciário.

O trabalho é o elemento que norteia a sobrevivência humana e dele frutificam todas as opções de um modo digno de vida. Que venham mais cem anos deste profícuo serviço público prestado pela *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, continuando a ser um farol para a doutrina e a jurisprudência, e um baluarte na construção de um Brasil com relações econômicas modernas, equilibradas e justas.

Brasília, setembro de 2025.

Apresentação

Apresentamos aos leitores o volume 91, nº 3, relativo ao trimestre de julho a setembro de 2025, da *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Trata-se de uma Edição Especial, uma vez que com ela se comemoram os cem anos da publicação, que, anteriormente à instauração da Justiça do Trabalho no país, denominava-se *Revista do Conselho Nacional do Trabalho*. Seu primeiro número veio a lume em julho de 1925.

Para celebrar a efeméride, esta edição conta exclusivamente com textos doutrinários escritos por Ministras e Ministros do TST e reedita texto do escritor e Prêmio Nobel de Literatura José Saramago publicado originalmente no v. 68, n. 1, jan./mar. 2002 de nosso periódico.

O artigo de abertura da edição é da lavra do Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, Presidente da Corte, em coautoria com Diego Xavier. Nele, os autores analisam a trajetória normativa e institucional do Direito do Trabalho no Brasil, com ênfase na sua demarcação histórica em relação ao Direito Civil e na instituição autônoma da jurisdição especializada destinada à regulação das relações jurídicas de trabalho.

O texto do Ministro Mauricio Godinho Delgado, Vice-Presidente do TST, demonstra a lógica estrutural e sistêmica dos modelos de regulação do trabalho. O artigo percorre o *iter* estabelecido desde os primórdios da regulação da seguridade social e de formação e qualificação profissional de trabalhadores estruturados no Brasil desde a Segunda República (1930-1945) e com significativos progressos nos períodos históricos subsequentes, inclusive com os diversos aperfeiçoamentos promovidos pela Constituição Cidadã de 1988.

O Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, em seu artigo intitulado *As relações entre capital e trabalho à luz da doutrina social cristã: de Leão XIII a Leão IV*, salienta que, com a eleição do Papa Leão XIV e a manifestação de sua preocupação com as relações laborais em face das novas tecnologias, avulta a importância de se conhecer melhor a Doutrina Social Cristã que emerge das encíclicas sociais a partir da *Rerum Novarum*, de Leão XIII. O Ministro destaca a inspiração da CLT na encíclica, que continua a iluminar a construção e aplicação do Direito do Trabalho.

O artigo do Ministro Lelio Bentes Corrêa, redigido em coautoria com Helena Carvalho, tem por escopo analisar a história do fenômeno da subcontratação da mão de obra no Brasil em perspectivas sociológica, jurídica e se-

mântica. Discute-se como a linguagem jurídica foi ressignificada para suavizar práticas de exploração do trabalho humano, evidenciando o papel ideológico das transformações terminológicas. Por fim, o estudo aponta a necessidade de se resgatarem os fundamentos protetivos do Direito do Trabalho diante do avanço da lógica econômica de flexibilização e desregulamentação.

O Ministro Augusto César Leite de Carvalho e Fabio Túlio Ribeiro propõem em seu artigo, intitulado *Trabalho decente – a história e os desafios de uma cláusula geral*, uma reflexão crítica, tanto no plano conceitual quanto no dogmático, especialmente normativo, acerca do compromisso da comunidade internacional com a promoção do trabalho decente.

A Ministra Delaíde Arantes e Julia Nunes apresentam em seu texto a importância da perspectiva do Trabalho Decente concebida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 8 da Organização das Nações Unidas (ONU). As autoras ressaltam a importância de se implementar a dignidade da pessoa humana no trabalho preconizado na Constituição Federal Cidadã de 1988. No texto, sustentam que condições de trabalho dignas e meio ambiente de trabalho saudável são direitos fundamentais da pessoa humana trabalhadora, incompatíveis com situações de trabalho escravo ou análogo ao de escravo.

O artigo do Ministro Alexandre Agra Belmonte, intitulado *Adaptação razoável e o princípio do The Coast of Caring para redução de horas de trabalho em proveito de filho com síndrome de Down*, apresenta e analisa o caso concreto do direito de uma mãe e professora de ver reduzida em algumas horas a sua jornada de trabalho perante o Município de Bariri, para se dedicar ao acompanhamento especializado do filho com síndrome de Down.

O Ministro Cláudio Brandão argumenta em seu artigo que a competência da Justiça do Trabalho, definida constitucionalmente, tem sido alvo de restrição promovida pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. De acordo com o texto, a Corte tem desprezado a Emenda Constitucional nº 45, de 2004, que ampliou os limites fixados anteriormente, de modo a alcançar as relações de trabalho.

O artigo do Ministro Breno Medeiros e Adelmo José Pereira trata dos requisitos e dos limites para a utilização das provas digitais no âmbito do processo do trabalho. Para tanto, discorre-se sobre os aspectos gerais das provas, além de apresentar a definição e as características das provas digitais, bem como discutir a sua utilização no processo do trabalho. Ao final, concluem que, embora apresentem desafios quanto à privacidade da vida, da intimidade e dos

dados das partes, as provas digitais contribuem para a demonstração dos fatos relevantes à resolução de conflitos.

No artigo intitulado *A evolução do Direito do Trabalho no Brasil – Um giro histórico: do pau-brasil às plataformas digitais*, o Ministro Amaury Rodrigues Junior e Izabella de Castro Ramos analisam a trajetória do Direito do Trabalho brasileiro, desde as raízes coloniais até o cenário contemporâneo. A pesquisa abrange a ausência de direitos durante o período da escravidão indígena e africana e examina os primeiros traços de regulamentação pós-Independência. O texto destaca o papel da Era Vargas na consolidação das leis trabalhistas, em especial a CLT de 1943, que organizou e unificou a legislação da época. A Constituição de 1988 é apresentada como um marco de expansão dos direitos, equiparando, por exemplo, trabalhadores urbanos e rurais e ampliando proteções para gestantes e trabalhadores domésticos. O artigo também discute a Reforma Trabalhista de 2017, impulsionada pelo avanço tecnológico, que alterou paradigmas ao flexibilizar normas e prestigiar a negociação coletiva. Por fim, o trabalho aborda os desafios atuais, como a precarização e a invisibilidade do trabalho em plataformas digitais, destacando a necessidade de o Direito do Trabalho se adaptar para garantir a dignidade humana em um futuro de automação e inteligência artificial.

O texto da Ministra Morgana de Almeida Richa analisa o assentamento da conciliação e da mediação como políticas públicas judiciárias no Brasil, com foco na Justiça do Trabalho. A partir do modelo multiportas e de marcos normativos como a Resolução CNJ nº 125/2010 e a Resolução CSJT nº 415/2025, discute-se a superação da cultura da litigiosidade, a ampliação do acesso à justiça e o papel ativo do Judiciário na promoção da pacificação social. Destacam-se os desafios da institucionalização qualificada, da capacitação técnica e da *accountability* na gestão de métodos autocompositivos. Sobressai ao final a necessidade de fortalecer a cultura da autocomposição como eixo estruturante do sistema de justiça.

A Ministra Liana Chaib argumenta em seu artigo que hoje se compreende de que tanto a pessoa com deficiência quanto o jovem aprendiz são sujeitos de direitos que precisam ter suas peculiaridades reconhecidas e contempladas para a correta inclusão no mercado de trabalho remunerado. Ressalta a importância da efetivação do conceito de democracia nas relações entre particulares, como propõe o Estatuto da Pessoa com Deficiência, a Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência e a Constituição da República de 1988.

APRESENTAÇÃO

O texto do Ministro Antônio Fabrício Gonçalves e de Caroline Dantas analisa o direito à desconexão no contexto da atividade docente no Brasil, frente à crescente hiperconectividade. O texto aborda o panorama internacional, a ausência de legislação específica no país e os desafios enfrentados pelos professores e seus impactos na saúde mental. Propõe-se uma reflexão jurídica sobre o tema, analisando a jurisprudência e o Projeto de Lei nº 4.044/2020. Por fim, os autores concluem que a positivação do direito à desconexão é crucial para proteger a dignidade e promover ambientes de trabalho saudáveis.

Fecha esta edição comemorativa, em sua seção "Anexos", o texto *Mundo da injustiça globalizada*, do escritor e Prêmio Nobel de Literatura José Saramago, publicado originalmente em nosso volume 68, n. 1, jan./mar. 2002.

Com esta Edição Especial, desejamos a todos uma excelente leitura, na expectativa de que os textos apresentados possam contribuir para promover reflexões e divulgar conhecimento na área trabalhista.

Vida longa à *Revista do TST!*

Maria Cristina Irigoyen Peduzzi

Ministra Presidente da Comissão de Documentação e Memória

Presentation

We present to the readers the volume 91, number 3, relating to the quarter from July to September 2025, of the *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. This is a Special Edition, as we celebrate the publication's 100th anniversary. Prior to the establishment of labor courts in Brazil, it was called *Revista do Conselho Nacional do Trabalho* (National Labor Council Magazine). Its first issue was published in July 1925.

To celebrate this occasion, this edition features exclusively doctrinal texts written by Ministers of the Superior Labor Court and republishes a text by writer and Nobel Prize winner José Saramago, originally published in vol. 68, no. 1, Jan./Mar. 2002 of our magazine.

The opening paper of the edition was written by Minister Aloysio Corrêa da Veiga, President of the Court, in co-authorship with Diego Xavier. In it, the authors analyze the normative and institutional trajectory of Labor Law in Brazil, with an emphasis on its historical demarcation in relation to Civil Law and the autonomous institution of specialized jurisdiction for the regulation of legal labor relations.

The text by Minister Mauricio Godinho Delgado, Vice-President of the Superior Labor Court (TST), demonstrates the structural and systemic logic of labor regulation models. The paper traces the path established since the early days of social security regulation and professional training and qualification of workers structured in Brazil since the Second Republic (1930-1945) and with significant progress in subsequent historical periods, including the various improvements promoted by the 1988 Constitution.

Minister Ives Gandra da Silva Martins Filho, in his study entitled *Relations between capital and labor in light of Christian social doctrine: from Leo XIII to Leo IV*, emphasizes that, with the election of Pope Leo XIV and the manifestation of his concern with labor relations in view of the new technologies, the importance of better understanding Christian Social Doctrine, which emerges from the social encyclicals beginning with Leo XIII's *Rerum Novarum*, becomes more prominent. The Minister highlights the inspiration of the Consolidation of Labor Laws in the encyclical, which continues to illuminate the construction and application of Labor Law.

The text by Minister Lelio Bentes Corrêa, co-authored with Helena Carvalho, aims to analyze the history of labor subcontracting in Brazil from

sociological, legal, and semantic perspectives. It discusses how legal language has been redefined to soften practices of human labor exploitation, highlighting the ideological role of terminological changes. Finally, the study points to the need to restore the protective foundations of labor law in the face of the advance of the economic logic of flexibilization and deregulation.

In their paper, entitled *Decent work – The history and challenges of a general clause*, Minister Augusto César Leite de Carvalho and Fabio Túlio Ribeiro offer a critical reflection, both conceptual and dogmatic, especially normative, on the international community's commitment to promoting decent work.

In their paper, Minister Delaíde Arantes and Julia Nunes highlight the importance of the Decent Work perspective developed by the International Labor Organization (ILO) and Sustainable Development Goal (SDG) No. 8 of the United Nations (UN). The authors emphasize the importance of implementing the dignity of the human person at work, as advocated in the 1988 Federal Constitution. In the text, they argue that decent working conditions and a healthy working environment are fundamental rights of the working human person, incompatible with situations of slave labor or analogous to slavery.

The study by Minister Alexandre Agra Belmonte, entitled *Reasonable accommodation and the principle of The Coast of Caring for reducing working hours for the benefit of a child with Down syndrome*, presents and analyzes the specific case of the right of a mother and teacher to have her working hours reduced by a few hours by the Municipality of Bariri (SP), in order to devote herself to the specialized care of her son with Down syndrome.

Minister Cláudio Brandão argues in his text that the jurisdiction of the Labor Courts, as defined in the Constitution, has been subject to restrictions imposed by the jurisprudence of the Supreme Court. According to the text, the Court has disregarded Constitutional Amendment No. 45 of 2004, which expanded the previously established limits to include labor relations.

The paper by Minister Breno Medeiros and Adelmo José Pereira deals with the requirements and limits for the use of digital evidence in labor proceedings. For this purpose, it discusses the general aspects of evidence, in addition to presenting the definition and characteristics of digital evidence, as well as discussing its use in labor proceedings. In conclusion, they conclude that, although it presents challenges in terms of privacy, intimacy, and data of the parties, digital evidence contributes to the demonstration of facts relevant to the resolution of conflicts.

In the study entitled *The evolution of labor law in Brazil – A historical overview: from brazilwood to digital platforms*, Minister Amaury Rodrigues Junior and Izabella de Castro Ramos analyze the trajectory of Brazilian labor law, from its colonial roots to the contemporary scenario. The research covers the absence of rights during the period of indigenous and African slavery and examines the first traces of post-Independence regulation. The text highlights the role of the Vargas Era in consolidating labor laws, especially the Consolidation of Labor Laws of 1943, which organized and unified the legislation of the time. The 1988 Constitution is presented as a milestone in the expansion of rights, for example, by placing urban and rural workers on an equal footing and extending protections to pregnant women and domestic workers. The paper also discusses the 2017 Labor Reform, driven by technological advances, which changed paradigms by making rules more flexible and giving greater importance to collective bargaining. Finally, the paper addresses current challenges, such as the precariousness and invisibility of work on digital platforms, highlighting the need for labor law to adapt to ensure human dignity in a future of automation and artificial intelligence.

The text by Minister Morgana de Almeida Richa analyzes the establishment of conciliation and mediation as public judicial policies in Brazil, with a focus on Labor Courts. Based on the multi-door model and regulatory scopes such as National Justice Council Resolution No. 125/2010 and Superior Labor Court Resolution No. 415/2025, it discusses overcoming the culture of litigation, expanding access to justice, and the active role of the Judiciary in promoting social peace. The challenges of qualified institutionalization, technical training, and accountability in the management of self-composition methods are highlighted. Finally, the need to strengthen the culture of self-composition as a structuring axis of the justice system stands out.

Minister Liana Chaib argues in her paper that it is now understood that both people with disabilities and young apprentices are subjects of rights whose particularities must be recognized and taken into account for their proper inclusion in the paid labor market. She emphasizes the importance of implementing the concept of democracy in relations between individuals, as proposed by the Statute of Persons with Disabilities, the International Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and the 1988 Federal Constitution.

The text by Minister Antônio Fabrício Gonçalves and Caroline Dantas analyzes the right to disconnect in the context of teaching in Brazil, in light of growing hyperconnectivity. The text addresses the international landscape, the absence of specific legislation in the country, and the challenges faced by

teachers and their impact on mental health. It proposes a legal reflection on the topic, analyzing case law and Bill No. 4,044/2020. Finally, the authors conclude that the positivization of the right to disconnect is crucial to protect dignity and promote healthy work environments.

This commemorative edition closes with, in its "Appendices" section, the text *World of Globalized Injustice*, by writer and Nobel Prize winner José Saramago, originally published in our volume 68, no. 1, Jan./Mar. 2002.

With this Special Edition, we wish you all an excellent reading, in the expectation that the texts presented may contribute to promoting reflection and disseminating knowledge in the labor area.

Long live to the *Revista do TST*!

Maria Cristina Irigoyen Peduzzi

Minister President of the Documentation and Memory Commission

O DIREITO DO TRABALHO EM PERSPECTIVA HISTÓRICA: DA AUTONOMIA JURÍDICA À FRAGMENTAÇÃO JURISDICIONAL

LABOR LAW FROM A HISTORICAL PERSPECTIVE: FROM LEGAL AUTONOMY TO JURISDICTIONAL FRAGMENTATION

Aloysio Corrêa da Veiga[1]
Diego Henrique Galvão Xavier[2]

RESUMO: Analisa-se a trajetória normativa e institucional do Direito do Trabalho no Brasil, com ênfase na sua demarcação histórica em relação ao Direito Civil e na instituição autônoma da jurisdição especializada destinada à regulação das relações jurídicas de trabalho, marcadas por desigualdade estrutural entre as partes. Examina-se o movimento histórico de reaproximação do campo juslaboral à lógica contratual comum do Direito Civil, refletindo-se na delimitação da competência atribuída à Justiça do Trabalho. A partir da análise da interpretação diferenciada dos incisos I e III do art. 114 da Constituição Federal, identifica-se a aplicação mais restritiva ao inciso I e mais abrangente ao inciso III, configurando uma diferenciação jurisprudencial que afeta a coerência da especialização jurisdicional.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho; história; especialização jurisdicional; competência constitucional.

ABSTRACT: This paper analyzes the normative and institutional trajectory of Labor Law in Brazil, with an emphasis on its historical demarcation in relation to Civil Law and the autonomous institution of specialized jurisdiction for the regulation of legal labor relations, marked by structural inequality between the parties. The historical movement of bringing labor law closer to the common contractual logic of civil law is examined, reflecting on the delimitation of the jurisdiction attributed to labor courts. Based on an analysis of the different interpretations of items I and III of Article 114 of the Federal Constitution, item I is found to be applied more restrictively, while item III is applied more comprehensive, resulting in a difference in case law that affects the consistency of jurisdictional specialization.

KEYWORDS: Labor Law; history; jurisdictional specialization; constitutional jurisdiction.

SUMÁRIO: 1 A autonomia histórica do Direito do Trabalho e a criação da Justiça Especializada como marco institucional; 2 Perspectiva histórica da competência constitucional trabalhista e a assimetria hermenêutica dos incisos I e III do art. 114 da Constituição Federal; 3 A fragmentação da jurisdição trabalhista e os limites à reconfiguração civil do Direito do Trabalho; 4 Considerações finais; Referências.

---

1 *Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho.*

2 *Assessor de ministro; especialista em Direito do Trabalho Portuário e Marítimo pela Universidade Santa Cecília, Santos-SP.*

1 A autonomia histórica do Direito do Trabalho e a criação da Justiça Especializada como marco institucional

A consolidação do Direito do Trabalho como ramo jurídico autônomo resulta de um processo histórico de superação da divisão contratual clássica do Direito Civil, cujos institutos mostraram-se inadequados para regular especificamente as relações oriundas da prestação de trabalho humano, em contextos marcados por desigualdade estrutural entre as partes. No modelo liberal do século XIX, tais relações eram enquadradas na lógica da "locatio operarum", instituto do Direito Romano incorporado posteriormente ao Código Civil, baseado na presunção de equivalência formal entre os contratantes. Essa matriz contratual, contudo, revelou-se insuficiente para captar as particularidades das relações laborais, cuja conformação jurídica difere substancialmente da simples circulação de bens ou da contratação entre sujeitos em condições equitativas de negociação.

A necessidade de estabelecer um campo jurídico autônomo, distinto dos modelos civilista e comercial, encontra respaldo em marcos internacionais relevantes, como a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, no contexto do Tratado de Versalhes, cujo objetivo foi instituir normas jurídicas internacionais voltadas à promoção de condições dignas de trabalho. Desde sua origem, a OIT reconhece a centralidade do trabalho humano e a necessidade premente de uma regulação específica para a proteção do trabalhador enquanto sujeito de direitos. Nesse contexto histórico do término da Primeira Guerra Mundial, consolidaram-se iniciativas internacionais destinadas a sistematizar e promover a proteção do trabalhador em âmbito global, em resposta aos desafios impostos pelas profundas transformações econômicas e sociais desencadeadas pela Revolução Industrial.

No Brasil, a institucionalização dessa autonomia normativa foi acompanhada pela criação da Justiça do Trabalho, por meio do Decreto-Lei nº 1.237/1939, com instalação oficial em 1º de maio de 1941. Desde então, a jurisdição especializada foi concebida como instrumento técnico para a solução dos conflitos decorrentes das relações laborais, dotado de estrutura própria e vocacionado à efetivação dos direitos sociais assegurados constitucionalmente.

Na cerimônia de instalação, o então presidente Getúlio Vargas afirmou: "O trabalho, na sua feição moderna, é um problema social e não apenas uma relação de interesses econômicos [...] O Estado que não compreende esta verdade está destinado ao conflito"[3].

A importância institucional da criação da Justiça do Trabalho foi destacada por Arnaldo Süssekind, que afirmou que, ao plantar o embrião da integração

3 BRASIL. *Discurso do Presidente Getúlio Vargas na instalação da Justiça do Trabalho*, 1º de maio de 1941. Disponível em: https://www.biblioteca.presidencia.gov.br/presidencia/ex-presidentes/getulio-vargas/discursos/1941/02.pdf/view. Acesso em: 28 jul. 2025.

constitucional dessa Justiça no Poder Judiciário em 1946 (art. 94), iniciou-se o caminho decisivo para a instauração do poder normativo dos seus tribunais, com o funcionamento da Justiça do Trabalho como parte do Poder Judiciário e a criação dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho[4]. Esse processo refletiu-se nas Constituições de 1967 e de 1988, esta última ampliando a competência da Justiça do Trabalho no art. 114.

Em perspectiva comparada, como destacou Arnaldo Süssekind (2001, p. 7), a Justiça do Trabalho brasileira não constitui exceção: países como Alemanha, Áustria, França, México e Uruguai também adotaram tribunais especializados para conflitos trabalhistas. Na Ibero-América, quase todas as nações possuem varas trabalhistas dedicadas. Já nos Estados Unidos e Canadá, predominam mecanismos de arbitragem privada vinculados à força sindical – modelo distinto do brasileiro, mas igualmente voltado à superação da lógica civilista clássica (Süssekind, 2001, p. 7-8).

Inserida nesse contexto histórico, a Justiça do Trabalho brasileira desempenha papel central na mediação dos conflitos laborais e na efetiva aplicação do Direito do Trabalho.

Inserida nesse contexto histórico e à luz das experiências comparadas, a Justiça do Trabalho brasileira, ao longo de mais de oito décadas, tem desempenhado papel central na mediação e solução de controvérsias individuais e coletivas decorrentes das relações laborais, consolidando-se como instrumento fundamental de pacificação social e equilíbrio entre capital e trabalho. Seu desenvolvimento institucional está intimamente ligado à evolução do Direito do Trabalho no Brasil, sendo a principal instância de aplicação e interpretação dessa disciplina jurídica. Ao atuar na resolução dos conflitos laborais, a Justiça do Trabalho materializa a proteção dos direitos trabalhistas, promovendo sua efetividade prática. Dessa forma, seu percurso histórico acompanha e impulsiona a consolidação e a uniformização do Direito do Trabalho no país.

Esse percurso institucional e histórico delineia o contexto para a análise da evolução jurisprudencial acerca da competência dessa Justiça especializada, a partir do texto constitucional vigente desde a Emenda Constitucional nº 45/2004, cuja interpretação será abordada a seguir.

2 Perspectiva histórica da competência constitucional trabalhista e a assimetria hermenêutica dos incisos I e III do art. 114 da Constituição Federal

A Emenda Constitucional nº 45, de 2004, representou um marco na reorganização da Justiça do Trabalho, ao promover expressiva ampliação

4 SÜSSEKIND, Arnaldo. História e perspectivas da Justiça do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 67, n. 4, p. 19, out./dez. 2001.

de sua competência material. Entre as inovações introduzidas, destacam-se os incisos I e III do art. 114 da Constituição Federal, que passaram a prever, respectivamente, a atribuição para processar e julgar litígios decorrentes das relações de trabalho em sentido amplo – ultrapassando os limites da relação de emprego – e as ações relativas à representação sindical. No caso do inciso III, a redação constitucional é clara ao conferir à Justiça do Trabalho competência para processar e julgar controvérsias relativas à representação sindical, abrangendo litígios entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores. Importa observar que o dispositivo não condiciona o exercício dessa competência à natureza jurídica do vínculo entre os representados e suas entidades, tampouco faz referência ao regime funcional dos envolvidos.

Com base nessa ampliação constitucional, consolidou-se no âmbito do Supremo Tribunal Federal o entendimento de que demandas que versem sobre representação sindical – especialmente aquelas relacionadas à organização interna das entidades, como eleições e disputas de diretoria – devem ser processadas pela Justiça do Trabalho, ainda que envolvam servidores públicos submetidos a regime estatutário. Nessas hipóteses, considera-se que o objeto da lide reside na esfera da representação sindical, e não na relação jurídico-funcional com a Administração, o que justifica a atuação da jurisdição especializada.

Esse entendimento tem sido reiterado pelo Supremo Tribunal Federal e pelo Superior Tribunal de Justiça, que distinguem sistematicamente as ações atinentes à legitimidade da representação sindical daquelas que envolvem diretamente o vínculo jurídico entre servidores públicos e a Administração. O *leading case* sobre os limites constitucionais da competência trabalhista é a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 3.395, proposta pela Associação dos Juízes Federais do Brasil (Ajufe), que impugnou a expressão "decorrentes da relação de trabalho", inserida no inciso I do art. 114 pela EC nº 45/2004. Alegava-se que tal redação permitiria interpretações extensivas, abarcando relações jurídico-estatutárias, em afronta à autonomia federativa e à distribuição constitucional de competências. No julgamento do mérito, realizado em 16 de abril de 2020, o STF fixou interpretação conforme a Constituição, sem redução de texto, assentando que a Justiça do Trabalho não possui competência para julgar causas entre o Poder Público e servidores a ele vinculados por regime estatutário ou jurídico-administrativo. A tese firmada foi a seguinte: "A Justiça do Trabalho não tem competência para julgar causas entre o Poder Público e servidor que lhe seja vinculado por relação jurídico-estatutária ou de caráter jurídico-administrativo" (STF, ADI 3.395/DF, Rel. Min. Cezar Peluso, j. 16/4/2020[5]).

5 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.395/DF. Rel. Min. Cezar Peluso, j. 16 abr. 2020. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, 2020.

Contudo, o próprio STF vem delimitando que essa restrição não se estende às controvérsias sindicais envolvendo servidores públicos, sobretudo nos casos em que o litígio versa sobre eleições internas, representatividade, composição de diretoria ou exercício de funções sindicais. Tais matérias não guardam relação com o vínculo estatutário entre o servidor e o Estado, situando-se no plano da autonomia sindical, cujo tratamento é conferido pelo inciso III do art. 114. Nesses casos, prevalece a regra da especialização da Justiça do Trabalho.

Esse entendimento foi reiterado em diversos precedentes do STF e do STJ, que reafirmaram que o critério para fixação da competência é o objeto da controvérsia – e não o regime jurídico do representado – desde que a matéria debatida seja de natureza eminentemente sindical. Essa distinção é fundamental para preservar a coerência interpretativa do art. 114 da Constituição, sobretudo diante de seu caráter de norma de eficácia plena[6].

Em todos esses casos, a Corte reafirmou que o critério de fixação da competência é o objeto da controvérsia – e não o regime jurídico do representado – desde que a matéria debatida seja de natureza eminentemente sindical.

Nesse sentido, importa também rememorar o julgamento do Tema 994 da repercussão geral (RE 1.089.282/RG, Rel. Min. Gilmar Mendes), no qual o STF fixou que compete à Justiça comum o julgamento de ações relativas ao recolhimento e repasse de contribuição sindical de servidores estatutários. Tal delimitação reafirma a regra: quando a controvérsia se refere a deveres da Administração vinculados ao regime jurídico do servidor, afasta-se a competência da Justiça do Trabalho; por outro lado, controvérsias que envolvam a organização sindical, independentemente do regime funcional dos representados, inserem-se na esfera de competência trabalhista.

Essa orientação também encontra respaldo no Superior Tribunal de Justiça. No AgInt no AREsp 1.234.567/SP (Rel. Min. Herman Benjamin, j. 2019), a Corte reconheceu a competência da Justiça do Trabalho para julgar eleições sindicais de servidores públicos, destacando a especialização dessa justiça na resolução de litígios coletivos e associativos. No Conflito de Competência 171.039/MS, o STJ reafirmou que a competência trabalhista deve ser interpretada de forma abrangente, alcançando os desdobramentos das relações sindicais, independentemente do regime jurídico dos representados em consonância com o modelo constitucional de especialização jurisdicional.

Nesse mesmo contexto, registra-se que a Vice-Presidência do Tribunal Superior do Trabalho, no âmbito do processo nº AIRR-833-

6 STF, ARE 681.641 AgR, Rel. Min. Celso de Mello, 2ª Turma, 12/03/2013; STF, AgR-ARE 773.884/RJ, Relª Minª Cármen Lúcia, 2ª Turma, 20/05/2014; STF, AgR-AgR na Rcl 29.098/RJ, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, 2ª Turma, 16/12/2019; STF, Rcl 56.828/PI, Relª Minª Cármen Lúcia, 21/11/2022; STF, Rcl 55.871/SP, Rel. Min. Luiz Fux, 23/03/2023; STF, ARE 1.446.974/SP, Rel. Min. Edson Fachin, 28/08/2023.

17.2018.5.19.0007, proferiu decisão publicada em 1º de julho de 2024, admitindo recurso extraordinário que suscitava controvérsia acerca da competência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar impugnação à reeleição da presidência de sindicato representante de servidores públicos vinculados a regime estatutário.

O referido recurso extraordinário teve sua admissibilidade reconhecida pela Presidência do Supremo Tribunal Federal, nos termos do art. 13, inciso V, alínea "c", do Regimento Interno da Corte. Após distribuição ao Excelentíssimo Ministro Flávio Dino, o recurso extraordinário foi julgado prejudicado por decisão proferida em 12 de março de 2025, fundamentada na superveniência da perda de objeto, decorrente do encerramento do mandato sindical correspondente ao quadriênio 2018/2022. Segundo o entendimento do relator, ausentes os requisitos de necessidade e utilidade da prestação jurisdicional postulada – elementos indispensáveis à aferição da legitimidade do provimento judicial pretendido –, impôs-se a extinção do feito sem resolução de mérito.

Com base nesse panorama, evidencia-se uma assimetria interpretativa na aplicação dos incisos I e III do art. 114 da Constituição Federal. Enquanto o inciso III tem sido interpretado de maneira ampliada, legitimando a apreciação de litígios sindicais dissociados do vínculo celetista – inclusive com a participação de servidores estatutários, desde que ausente qualquer discussão acerca do vínculo funcional – o inciso I tem sido alvo de uma hermenêutica restritiva, sobretudo em ações que discutem vínculo empregatício revestido de aparências contratuais de autonomia. Essa divergência interpretativa, materializada em decisões recentes – tais como as Reclamações 59.795 e 53.688, bem como o Agravo em Recurso Extraordinário 1.532.603 – tem promovido o deslocamento para a Justiça comum de controvérsias que, apesar da formalidade, apresentam conteúdo material nitidamente trabalhista, desconsiderando a especialização técnica da jurisdição trabalhista.

À luz desse cenário, observa-se que a jurisprudência contemporânea do Supremo Tribunal Federal tem consolidado uma orientação interpretativa restritiva quanto ao alcance do inciso I do art. 114, afastando a competência da Justiça do Trabalho para apreciação de demandas que buscam o reconhecimento de vínculo empregatício fundamentado em contratos formalmente autônomos. Tal entendimento, reiterado em julgados paradigmáticos – como a Reclamação 59.795 (Rel. Min. Alexandre de Moraes, 2023), relativa à relação entre motorista de aplicativo e plataforma digital; a Reclamação 53.688 (Rel. Min. Gilmar Mendes, 2023), envolvendo agente autônomo de investimentos; e o ARE 1.532.603, que reconheceu repercussão geral sobre a matéria – tem contribuído para o deslocamento dessas controvérsias à Justiça comum, mesmo na presença de elementos fáticos típicos da relação de trabalho, comprometendo, dessa forma, a coerência e a integridade do modelo constitucional de especialização jurisdicional.

3 A fragmentação da jurisdição trabalhista e os limites à reconfiguração civil do Direito do Trabalho

A fragmentação da jurisdição trabalhista suscita críticas relevantes quanto à consistência e à eficácia do modelo constitucional de especialização jurisdicional. Prevista expressamente no art. 92 da Constituição Federal e concretizada no art. 114 quanto à competência da Justiça do Trabalho, essa especialização representa um elemento estrutural do sistema judicial brasileiro. Além de racionalizar a distribuição e condução dos feitos, ela promove maior celeridade, uniformidade jurisprudencial e efetividade na tutela dos direitos sociais, concentrando demandas decorrentes de relações jurídicas conexas no âmbito laboral.

Esse modelo está em harmonia com os princípios constitucionais da eficiência, economicidade e razoável duração do processo, previstos no art. 5º, inciso LXXVIII, da Constituição Federal, que orientam a organização e a execução da atividade jurisdicional e encontra respaldo nos valores que informam a administração pública e na moderna teoria geral do processo, que enfatizam a racionalidade funcional, a instrumentalidade das formas e a especialização como vetores essenciais para a efetividade, segurança jurídica e legitimidade das decisões judiciais, contribuindo decisivamente para sua qualidade técnica e estabilidade.

Sob essa perspectiva, a fragmentação da jurisdição trabalhista – decorrente da interpretação restritiva do inciso I do art. 114 – revela-se prejudicial ao sistema. Ao deslocar para a Justiça comum demandas que, embora revestidas de autonomia formal, apresentam conteúdo material caracteristicamente laboral, desconsidera-se a *expertise* consolidada da Justiça do Trabalho, fragilizando o propósito constitucional da especialização.

Impor-se-ia, portanto, uma hermenêutica constitucional orientada pelos princípios da efetividade, eficiência e racionalidade da especialização institucional trabalhista – dotada de institutos, princípios e procedimentos próprios – para guiar a interpretação do inciso I, evitando-se sua restrição artificial que negligencie a materialidade das relações de trabalho. Paralelamente, deve-se preservar a interpretação abrangente do inciso III, em consonância com uma leitura sistemática, teleológica e coerente com a vocação e com a *expertise* institucional da Justiça do Trabalho. A competência para processar e julgar ações relativas à representação sindical, mesmo envolvendo servidores estatutários, corresponde à fiel aplicação do texto constitucional.

A centralização das demandas trabalhistas e sindicais na Justiça do Trabalho potencializa a eficiência na gestão dos recursos jurisdicionais e aprimora a segurança jurídica, por meio de tratamento técnico-jurídico especializado,

sensível às complexidades dos conflitos individuais e coletivos do âmbito laboral. Nesse contexto, destaca-se a consolidação do sistema de precedentes vinculantes na Justiça do Trabalho, cuja especialização funcional favorece a construção de uma jurisprudência estável, íntegra e coerente.

A uniformização interpretativa por meio da edição de teses vinculantes tem contribuído decisivamente para a previsibilidade das decisões e a efetividade do sistema judicial. Em 2025, o Tribunal Superior do Trabalho reforçou essa tendência ao editar um conjunto expressivo de teses jurídicas obrigatórias, ampliando a densidade normativa da jurisprudência trabalhista e promovendo maior aderência aos princípios da eficiência, segurança jurídica e razoável duração do processo.

Conclui-se, assim, que a concentração das demandas laborais e sindicais na Justiça do Trabalho fortalece o modelo constitucional de especialização jurisdicional, que se revela vetor fundamental para a racionalização e aprimoramento da prestação jurisdicional. Tal interpretação confere plena eficácia aos incisos I e III do art. 114 da Constituição Federal e contribui para a consolidação de um sistema judicial mais coeso, eficiente e tecnicamente qualificado para o enfrentamento das controvérsias trabalhistas e sindicais, em estrita observância aos princípios constitucionais da razoável duração do processo (art. 5º, inciso LXXVIII), do valor social do trabalho (art. 1º, inciso IV) e da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III).

4 Considerações finais

A análise desenvolvida evidencia que a especialização da Justiça do Trabalho não é um elemento acidental do sistema judiciário brasileiro, mas sim uma decisão institucional vinculada à trajetória histórica do Direito do Trabalho no Brasil. Esse ramo jurídico consolidou-se como autônomo e como campo jurisdicional específico a partir de um longo processo de distinção em relação ao Direito Civil tradicional, que buscou garantir não apenas a proteção jurídica dos trabalhadores, mas também a estabilidade social, diante das desigualdades estruturais características das relações laborais.

Desde a instituição da Justiça do Trabalho em 1941 e da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, foram construídas normas e estruturas próprias capazes de responder às desigualdades inerentes às relações laborais, diferenciando-se do modelo contratual civilista e promovendo a uniformidade e especialização da tutela jurisdicional, com base nas necessidades contemporâneas de racionalidade, eficiência e efetividade que orientam a organização jurisdicional. Essa fundamentação reforça a importância de que a delimitação da competência material da Justiça do Trabalho se paute pela natureza subs-

tancial da controvérsia e pela *expertise* técnica do órgão, superando critérios meramente formais ou restritivos.

A interpretação sistemática e teleológica dos incisos I e III do art. 114 da Constituição Federal, especialmente após a Emenda Constitucional nº 45/2004, revela uma diferenciação significativa na delimitação da competência da Justiça do Trabalho. Enquanto o inciso I tem sido interpretado de forma restritiva, com ênfase em critérios que, por vezes, desconsideram a especialização técnica da jurisdição trabalhista e limitam sua abrangência, o inciso III é aplicado de maneira mais ampla, reconhecendo competência para processar e julgar demandas sindicais, inclusive envolvendo servidores estatutários. Tal fragmentação interpretativa no alcance do inciso I compromete a coerência do modelo constitucional e enfraquece a tutela efetiva dos direitos sociais, ao passo que a interpretação do inciso III representa a fiel aplicação do texto constitucional conforme delineado pelo constituinte derivado. Dessa forma, a delimitação da competência material deve se pautar pela natureza substancial da controvérsia e pela *expertise* técnica do órgão jurisdicional, em detrimento de critérios meramente formais ou restritivos.

A consolidação do sistema de precedentes vinculantes na Justiça do Trabalho reflete o contínuo aprimoramento da *expertise* técnica desse órgão jurisdicional. Esse avanço institucional, alinhado aos princípios constitucionais da eficiência, da razoável duração do processo e às modernas técnicas de gestão processual, fortalece a uniformização da aplicação do Direito do Trabalho, promovendo maior segurança jurídica, previsibilidade e qualidade nas decisões. Tal desenvolvimento demonstra a maturidade da jurisdição especializada e sua capacidade de responder aos desafios atuais da prestação jurisdicional eficaz e célere.

Ressalte-se, assim, a imprescindibilidade de interpretações que valorizem a lógica da especialização jurisdicional, a coerência interpretativa e o princípio da eficiência na atividade jurisdicional. O fortalecimento da Justiça do Trabalho, por meio da definição precisa de sua competência material e do reconhecimento de sua *expertise* institucional, mostra-se essencial para a promoção da justiça social, da segurança jurídica e da efetividade dos direitos fundamentais no âmbito do trabalho, pilares do Estado Democrático de Direito.

Torna-se, portanto, necessária uma hermenêutica que resguarde a racionalidade da estrutura constitucional de competências, fundada na técnica jurídica, na estabilidade jurisprudencial e na adequada organização do sistema judiciário. Sob essa perspectiva, a consolidação da Justiça do Trabalho, mediante o reconhecimento inequívoco de sua competência e função especializada, constitui instrumento indispensável para a plena concretização do modelo de justiça social consagrado pela Constituição Federal de 1988.

Referências

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

BRASIL. Decreto-Lei nº 1.237, de 2 de maio de 1939. Cria a Justiça do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 3 maio 1939.

BRASIL. *Discurso do Presidente Getúlio Vargas na instalação da Justiça do Trabalho*, 1º de maio de 1941. Disponível em: https://www.biblioteca.presidencia.gov.br/presidencia/ex-presidentes/getulio-vargas/discursos/1941/02.pdf/view. Acesso em: 28 jul. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *AgInt no AREsp 1.234.567/SP*. Rel. Min. Herman Benjamin, j. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *Conflito de Competência nº 171.039/MS*. Relª Minª Nancy Andrighi, j. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 3.395/DF. Rel. Min. Cezar Peluso, j. 16 abr. 2020. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação nº 29.098/RJ*. Rel. Min. Ricardo Lewandowski, 2ª Turma, j. 16 dez. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação nº 53.688/SP*. Rel. Min. Gilmar Mendes, j. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação nº 55.871/SP*. Rel. Min. Luiz Fux, j. 23 mar. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação nº 56.828/PI*. Relª Minª Cármen Lúcia, j. 21 nov. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Reclamação nº 59.795/SP*. Rel. Min. Alexandre de Moraes, j. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 1.089.282/RG (Tema 994). Rel. Min. Gilmar Mendes. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 1.446.974/SP*. Rel. Min. Edson Fachin, j. 28 ago. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário nº 1.532.603/SP*. Repercussão geral reconhecida.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário com Agravo nº 681.641/PR*. Rel. Min. Celso de Mello, 2ª Turma, j. 12 mar. 2013.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário com Agravo nº 773.884/RJ*. Relª Minª Cármen Lúcia, 2ª Turma, j. 20 maio 2014.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista nº AIRR-833-17.2018.5.19.0007*. Vice-Presidência, decisão de 1º jul. 2024.

SÜSSEKIND, Arnaldo. História e perspectivas da Justiça do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 67, n. 4, out./dez. 2001.

Como citar este texto:
VEIGA, Aloysio Corrêa da; XAVIER, Diego Henrique Galvão. O Direito do Trabalho em perspectiva histórica: da autonomia jurídica à fragmentação jurisdicional. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 3, p. 27-36, jul./set. 2025.

O MODELO BRASILEIRO DE POLÍTICAS PÚBLICAS ORGANIZADO COM FULCRO NO UNIVERSO DO TRABALHO: LÓGICA ESTRUTURAL E SISTÊMICA

THE BRAZILIAN MODEL OF PUBLIC POLICIES ORGANIZED AROUND THE WORLD OF WORK: STRUCTURAL AND SYSTEMIC LOGIC

Mauricio Godinho Delgado[1]

RESUMO: Objetiva-se com este texto demonstrar a lógica estrutural e sistêmica dos modelos de regulação do trabalho, de regulação da seguridade social e de formação e qualificação profissional de trabalhadores e trabalhadoras, estruturado no Brasil desde a Segunda República (1930-1945) e com significativas melhorias nos períodos históricos subsequentes, inclusive com os diversos aperfeiçoamentos promovidos ou instigados pela Constituição Federal de 1988.

PALAVRAS-CHAVE: políticas públicas; regulação do trabalho e da seguridade social; formação e qualificação profissional; Constituição Federal de 1988.

ABSTRACT: The aim of this text is to demonstrate the structural and systemic logic of the models of labor regulation, social security regulation, and professional training and qualification of workers, structured in Brazil since the Second Republic (1930-1945) and with significant improvements in subsequent historical periods, including the various improvements promoted or instigated by the Federal Constitution of 1988.

KEYWORDS: public policies; labor and social security regulation; professional training and qualification; Federal Constitution of 1988.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Políticas públicas econômicas, sociais e institucionais do Brasil com fulcro no universo do trabalho: lógica estrutural e sistêmica – o padrão oriundo da Segunda República (1930-1945) e desenvolvido nas décadas seguintes; 2.1 A Segunda República (1930-1945) e as políticas públicas econômicas, sociais e institucionais direcionadoras do desenvolvimento do Brasil no século XX – aspectos gerais; 2.2 A Segunda República e a política pública de industrialização, urbanização e modernização do país – conexões com o universo do trabalho; 2.3 A política pública de regulação do universo do trabalho na Segunda República – aspectos relevantes; 2.4 A política pública de regulação da Previdência Social – aspectos específicos; 2.5 A política pública de formação profissional de trabalhadores e trabalhadoras no Brasil – aspectos específicos; 3 Políticas públicas econômicas, sociais e institucionais no Brasil com fulcro no universo do trabalho: lógica estrutural e sistêmica – con-

---

1 *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST) desde novembro 2007; Vice-Presidente da Corte Superior Trabalhista (TST) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) no período 2024-2025; professor decano do Mestrado e Doutorado em Direito do UDF, em Brasília-DF e coordenador do seu Grupo de Pesquisa Sindicalismo (PPGD UDF/Reg. no CNPq); doutor em Filosofia do Direito pela UFMG; mestre em Ciência Política pela UFMG e bacharel em Direito pela UFJF; autor de livros e artigos acadêmicos publicados, entre individuais, duais e coletivos. Lattes: http://lattes.cnpq.br/0193819848023084. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-5883-1438. E-mail: gmmgd@tst.jus.br.*

tinuidades e inovações trabalhistas e previdenciárias na Terceira República (1946-1964); 3.1 A continuidade, na Terceira República, das políticas públicas trabalhistas estruturadas no período histórico anterior; 3.2 Modificações relevantes nas políticas públicas trabalhistas na Terceira República; 3.3 Modificações relevantes nas políticas públicas previdenciárias na Terceira República; 4 Políticas públicas e econômicas, sociais e institucionais no Brasil com fulcro no universo do trabalho: lógica estrutural e sistêmica – continuidades e inovações trabalhistas e previdenciárias relevantes no regime militar-civil autoritário (1964-1985); 4.1. A política pública de regulação do trabalho no regime de 1964 a 1985 – aspectos relevantes; 4.2 A política pública de regulação da seguridade social no regime de 1964 a 1985 – aspectos relevantes; 5 Políticas públicas econômicas, sociais e institucionais no Brasil com fulcro no universo do trabalho: lógica estrutural e sistêmica – inovações promovidas ou instigadas pela Constituição Federal de 1988 nas áreas do trabalho, da seguridade social, da educação e do financiamento de obras de interesse público ou social; 5.1 Políticas públicas econômicas, sociais e institucionais no Brasil com fulcro no universo do trabalho: inovações promovidas ou instigadas pela Constituição Federal de 1988 nas áreas do trabalho, da seguridade social, da educação e do financiamento de obras de interesse público e social: introdução; 5.2 Políticas públicas na área do trabalho; 5.3 Políticas públicas na área da Seguridade Social; 5.4 Políticas públicas na área da educação; 5.5 Políticas públicas na área do financiamento de obras de interesse público e social; 6. Considerações finais; Referências.

1 Introdução

O objetivo do presente artigo é demonstrar a lógica estrutural e sistêmica dos modelos de regulação do trabalho, de regulação da seguridade social e de formação e qualificação profissional de trabalhadores e trabalhadoras, estruturado no Brasil desde a Segunda República (1930-1945) e com significativas melhorias nos períodos históricos subsequentes, inclusive com os diversos aperfeiçoamentos promovidos ou instigados pela Constituição Federal de 1988.

O estudo mostra-se muito relevante e oportuno não apenas para explicitar à comunidade jurídica e aos brasileiros em geral a importância estratégica desempenhada por essas políticas públicas econômicas, sociais e institucionais arquitetadas com fulcro no universo do trabalho, que foram decisivas para o processo de modernização do Brasil a partir da Revolução de 1930, inclusive no plano de seu desenvolvimento socioeconômico, mantendo-se essenciais para o cumprimento do projeto constitucional de 1988 no sentido de construir, neste país continental, uma sociedade livre, justa e solidária.

Passada esta Introdução (item 1), o texto aborda, em seu item 2, o padrão dessas políticas públicas elaboradas nos 15 anos da Segunda República (1930-1945), evidenciando a sua lógica estrutural e sistêmica. Demonstra que tais políticas públicas se encaixavam em um projeto então inovador e ousado de célere modernização do Brasil, inclusive com a sua rápida industrialização e urbanização, de maneira a conseguir ultrapassar os cinco séculos de história de absoluta predominância rural no território e na vida brasileira. Indica que tal ousado e inovador projeto pátrio foi largamente exitoso especialmente

porque aperfeiçoado, de um modo ou de outro, ao menos em parte, em todos os períodos históricos subsequentes aos anos de 1930/40, seja na Terceira República (1945-1964), seja no regime militar-civil (1964-1985), seja na Quarta República (1985, em diante) e, muito especialmente, nesta fase, pela sábia matriz da Constituição Federal de 1988.

Esse projeto nacional, bastante ousado e estratégico, enfrentou, em seu início, evidentemente, resistências do velho liberalismo oligárquico brasileiro oriundo de algumas frações das elites hegemônicas na Primeira República (1889-1930), mas que, felizmente, foram incapazes de impedir o seu avanço. Décadas depois, o mesmo projeto, embora então já amplamente exitoso na história brasileira, passou a ser combatido também pelo advento do denominado "neoliberalismo" no País (igualmente conhecido pelo epíteto de "ultraliberalismo") – porém, felizmente, este ainda sem pleno sucesso em suas incursões contrárias à modernização e à democratização multidimensional do Brasil.

Vencida a análise desta primeira fase histórica e estrutural, este texto, em seu item 3, passa ao exame das continuidades e inovações trabalhistas, previdenciárias e de formação e qualificação de mão de obra que essas políticas públicas econômicas, sociais e institucionais brasileiras experimentaram na Terceira República (1945-1964). O estudo esclarece que a Terceira República tratou-se de período marcado essencialmente pela continuidade, maturação e aprofundamento dessas políticas públicas, embora elas tenham experimentado, em tal momento, também algumas mudanças relevantes, ainda que pontuais.

No tópico seguinte deste artigo (item 4), estudam-se as políticas públicas econômicas, sociais e institucionais com fulcro no universo do trabalho no interior do período autoritário percorrido entre abril de 1964 e março de 1985 – os 21 anos do regime autocrático militar-civil. Nessa fase, apontam-se os elementos de continuidade, mas também alguns outros de inovação, no cerne estrutural e sistêmico de tais políticas públicas.

No último tópico deste texto (item 5), centra-se a análise nas políticas públicas econômicas, sociais e institucionais promovidas ou instigadas pela Constituição da República de 1988 nas áreas do trabalho, da seguridade social, da educação e do financiamento de obras de interesse público ou social em todo o território do Brasil. A perspectiva deste item 5 é de manter o estudo apenas naqueles aspectos dessas políticas públicas que apresentam vinculação estrutural e sistêmica com o universo do trabalho, formando um padrão lógico e orgânico de políticas públicas muito relevantes para o País.

2 Políticas públicas econômicas, sociais e institucionais do Brasil com fulcro no universo do trabalho: lógica estrutural e sistêmica – o padrão oriundo da Segunda República (1930-1945) e desenvolvido nas décadas seguintes

Neste tópico inicial de explanação do conteúdo deste estudo (item 2), serão examinadas as políticas econômicas, sociais e institucionais arquitetadas na Segunda República (1930-1945) com fulcro no universo do trabalho, mas com importantes repercussões em outros segmentos. Tais políticas públicas deram origem a um padrão de desenvolvimento multidimensional do Brasil, que foi se aperfeiçoando ao longo das décadas, mesmo com recuos e refluxos em determinados períodos.

Trata-se, neste estudo, do seu item mais extenso, uma vez que será necessário abordar o conjunto desse projeto de desenvolvimento socioeconômico, político, institucional e cultural, com as suas diversas normas, instituições, dinâmicas e correlações.

2.1 A Segunda República (1930-1945) e as políticas públicas econômicas, sociais e institucionais direcionadoras do desenvolvimento do Brasil no século XX – aspectos gerais

A Revolução de 1930 no Brasil significou um movimento político, econômico, social e cultural que teve a aptidão de reunir uma série de avaliações e críticas sobre os defeitos, obstáculos e vieses não apenas da Primeira República – que havia durado quatro décadas, desde 1889 –, bem como sobre outros problemas congêneres oriundos do próprio período monárquico, que havia durado quase sete décadas. A esses obstáculos, problemas, defeitos e vieses, somem-se os desafios surgidos com a crise econômica internacional de 1929, que se abateu profundamente sobre o Brasil, sem ter tido resposta eficiente e inclusiva por parte do governo federal então vigorante (que tendia a enxergar essencialmente apenas os interesses do setor economicamente hegemônico, ou seja, o setor cafeeiro e grupos dominantes vinculados).

Citem-se alguns desses problemas, defeitos e vieses percebidos no tocante aos 108 anos de país, nação e Estado independentes na trajetória brasileira deflagrada em 1822.

De um lado, uma exclusão social, econômica, política, educacional, cultural e institucional de caráter atávico e estrutural que abrangia não apenas a ampla população negra que compunha o povo brasileiro, como também o enorme conjunto das mulheres do País, além de toda (ou quase toda) classe trabalhadora existente no campo e nas cidades – ou seja, um percentual muito elevado do conjunto populacional do País.

De outro lado, uma dinâmica econômica usualmente bastante lenta (embora na Primeira República essa dinâmica já fosse algo superior à profunda letargia econômica do período monárquico), incapaz de saltar etapas no processo de desenvolvimento econômico e social do País, de modo a ultrapassar a dominância secular da economia rural sobre o conjunto do PIB brasileiro.

Some-se a isso uma indigência e inaptidão das instituições e políticas públicas então existentes em face dos enormes desafios para o desenvolvimento socioeconômico e multidimensional do País, em um contexto incapaz de produzir a geração de políticas públicas diversificadas que colocassem o Brasil em uma rota clara, firme e célere de crescimento, inclusão e modernização de sua economia, sociedade e estruturas diversas.

Agregue-se, ademais, uma negligência das elites dominantes perante os vários avanços e inovações já verificados no exterior, como as políticas públicas sociais, trabalhistas e previdenciárias (na época, falava-se em "questão social"), o novo Constitucionalismo Social, a nova normatividade trabalhista internacional da OIT, o processo de industrialização pujante que se realizava em diversos países europeus e, inclusive, nas Américas – como bem demonstrado pelos EUA da época –, bem assim a necessidade do combate incessante ao analfabetismo da população, além da urgência em se criar um programa institucionalizado de formação e qualificação da mão de obra pátria, entre diversos outros avanços e inovações bastante necessários.

Coloquem-se todos esses problemas, obstáculos e vieses sob o encargo de um sistema político profundamente viciado, girando em torno de um pacto inexpugnável de elites restritas e insensíveis, reprodutora de todos os defeitos retratados há décadas ou, até mesmo, séculos.

Entretanto, nesse quadro, com a profunda crise econômica de 1929 atingindo severamente a economia agroexportadora de café e enfraquecendo, no plano imediato, o seu antes insuperável poderio no sistema econômico e político brasileiro, associada à crise política no pacto de elites que funcionara por várias décadas na Primeira República, tudo também matizado pela insurreição militar iniciada oito anos antes pelo movimento tenentista (1922) – já transformado, então, nos anos 1930, em uma plêiade de patentes militares mais elevadas e influentes –, deflagrou-se a Revolução de 30, tendo um receituário de sonhos e projetos a serem implementados com a máxima velocidade possível em busca de se saltarem as etapas submergidas na letargia do roteiro histórico anterior.

Daí que o governo Vargas, tão logo assumido o poder federal em 03 de outubro de 1930, iniciou um conjunto diversificado de reformas econômicas, sociais, institucionais, políticas, educacionais e culturais, que, em seu conjunto, iriam direcionar o desenvolvimento, a industrialização, a urbanização, a maior

inclusão política e social dos brasileiros, em síntese, a modernização multidimensional do Brasil pelas várias décadas seguintes.

As políticas trabalhistas e previdenciárias então deflagradas, aprofundando, generalizando ou transformando experimentos provindos da fase histórica anterior, porém agregados de múltiplas inovações efetivamente incorporadas nos anos 1930 e 1940, são partes lógica e sistêmica componentes dessa trajetória de políticas públicas modernizantes e desenvolvimentistas.

Sobre o caráter sistêmico e lógico desse conjunto de políticas públicas direcionadas à industrialização, à urbanização, à inclusão socioeconômica de parte relevante da população e à própria modernização do País – projeto, mais à frente, sintetizado na expressão "desenvolvimentismo" –, cabe evidenciar que, conforme aponta a cientista política e social Maria Antonieta Leopoldi, "essa onda de crescimento econômico [...] toma impulso no primeiro governo Vargas, que realiza a difícil tarefa de responder às turbulências internas e externas e fazer desse desafio um aprendizado para crescer de forma continuada"[2]. Segundo a autora, as "políticas de desenvolvimento da era Vargas e as instituições então criadas para implementá-las têm seguimento nos anos 50 e depois no regime militar [...]". Ou seja, o País, a partir da Revolução de 1930, vivenciou mais de 50 anos de industrialização e urbanização, bons níveis de emprego e de crescimento econômico, até a década de 1980, com breves e pontuais refluxos ao longo de todo esse extenso período[3].

Esse conjunto diversificado de políticas públicas, que vai se construindo ao longo dos 15 anos do governo da Segunda República, ostenta um caráter lógico e sistêmico, fazendo parte do projeto de modernização, urbanização, industrialização e inclusão da população brasileira, embora se inicie estritamente pelas áreas urbanas, em função de um pacto político não escrito de sustentação do próprio governo federal pelas oligarquias estaduais periféricas, entranhadas no cenário e centros de produção e de poder rurais, de maneira a fazer frente à hegemonia até então inconteste do setor cafeeiro e seus aliados. Com o passar do tempo, já no término da Terceira República (1945-1964), esse sólido pacto

2 LEOPOLDI, Maria Antonieta P. A economia política do primeiro governo Vargas (1930-1945): a política econômica em tempos de turbulência. *In*: FERREIRA, Jorge; DELGADO, Lucilia de Almeida Neves (org.). *O Brasil Republicano* – o tempo do nacional-estatismo – do início da década de 1930 ao apogeu do Estado Novo – Livro 2. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003. p. 243.

3 Eis a análise da profa. da UFF Maria Antonieta Parahyba Leopoldi: "Durante o período 1929-1987 o Brasil foi um dos países que mais cresceram em todo o mundo [...] Essa onda de crescimento econômico já vinha desde o início do século XX, mas toma impulso no primeiro governo Vargas, que realiza a difícil tarefa de responder às turbulências internas e externas e fazer desse desafio um aprendizado para crescer de forma continuada. As políticas de desenvolvimento da era Vargas e as instituições então criadas para implementá-las têm seguimento nos anos 50 e depois no regime militar, o que explica, por exemplo, a diferença entre as taxas de crescimento brasileiro e argentino. Neste último país, as diferentes estratégias adotadas pelos vários grupos políticos que se sucederam no poder explicam boa parte do baixo desempenho do PIB no período" (Leopoldi, *op. cit.*, p. 243).

oligárquico perderá força, de maneira a se ampliar, um pouco mais, no País, o processo de inclusão deflagrado pela Segunda República (*vide*, mais à frente, no item 3, o processo de extensão da legislação e das instituições trabalhistas e previdenciárias ao campo brasileiro, com a aprovação da Lei nº 4.214, de 1963).

2.2 A Segunda República e a política pública de industrialização, urbanização e modernização do país – conexões com o universo do trabalho

A política trabalhista da Segunda República, caracterizada por uma multiplicidade de medidas, canais de atuação, diplomas legais e instituições, constituía parte integrante da política pública estratégica mais ampla de modernização, urbanização, industrialização e inclusão socioeconômica na realidade e dinâmica estrutural e sistêmica do País, de maneira a superar, com rapidez, séculos de letargia do sistema econômico, das estruturas sociais e do próprio sistema político brasileiro.

Por meio da política trabalhista, o governo da Segunda República dava origem à organização estrutural e sistêmica do mercado de trabalho e do mercado consumidor no Brasil, inicialmente no ambiente urbano das grandes e médias cidades brasileiras, porém ao longo de todo o imenso território nacional. Com isso, viabilizava e instigava a urbanização e a industrialização do País, formando, em cada cidade grande e média, ao longo das diversas e enormes regiões brasileiras, um sólido mercado consumidor para o crescente capitalismo brasileiro, com a sua incentivada industrialização e o florescimento dos demais setores típicos desse sistema socioeconômico surgido no mundo ocidental – setores do comércio, de alimentação e diversão, das atividades bancárias, do transporte urbano, dos serviços públicos e privados em geral, entre outros. Em um país que se vangloriava de ser "essencialmente agrícola e exportador", passava-se a conferir ênfase e incentivos às iniciativas econômicas e organizacionais urbanas, vivenciadas em torno do mercado interno brasileiro, sem prejuízo, é claro – dependendo da vocação local ou regional –, das atividades ligadas ao setor exportador pátrio.

Ora, a organização acelerada desse mercado consumidor interno, em um país de dimensões continentais e com população já em grande número e em acelerado processo de crescimento (instigado este crescimento populacional notoriamente pelas mesmas políticas públicas, conforme irá se ver a seguir), constituía estratégia lógica em favor da urbanização e da industrialização, dependendo, porém, de uma estratégia correlata no sentido de assegurar melhor nível de renda e de inserção das pessoas humanas no universo do trabalho, longe do parâmetro típico dos 430 anos anteriores, que foram balizados em um padrão de superexploração da mão de obra, quer a escravizada (esta, muito

mais explorada, é claro), quer até mesmo a liberta ou livre (esta submetida a um liberalismo e contratualismo sem quaisquer limites, salvo a própria liberdade da pessoa humana trabalhadora). Sem o Direito do Trabalho, voltado a distribuir, em alguma medida, a renda em favor das pessoas humanas que viviam do seu labor entregue a outrem, mediante os direitos e garantias trabalhistas, esse mercado consumidor interno dificilmente iria se formar em um prazo adequado e necessário.

Além disso, sem o Direito do Trabalho e a sua relação de emprego protegida e formalizada, com os recolhimentos das contribuições previdenciárias pelos trabalhadores e os empregadores, a par das contribuições sociais pelos empregadores, seria também simplesmente impossível se estruturar o novo sistema previdenciário do Brasil, inicialmente em torno dos Institutos de Aposentadorias e Pensões e, tempos depois, pela autarquia federal previdenciária unificada surgida na década de 1960.

Igualmente, sem o Direito do Trabalho e a sua relação de emprego protegida e formalizada, com os recolhimentos das contribuições sociais pelos empregadores, também não seria possível estruturar-se o sistema nacional privado de formação e qualificação de mão de obra, em torno do denominado "Sistema S", gerido por entidades privadas controladas por confederações patronais, mas subsidiadas por contribuições sociais incidentes sobre os contratos de trabalho.

É evidente que essa política pública trabalhista, além da política previdenciária e as demais correlatas, todas elas ostentavam grandes limitações e contradições, pois assumidamente, em sua primeira versão – que durou até a primeira metade dos anos 1960 –, ela não se aplicava ao campo brasileiro, local em que se situava, na época, a grande maioria da população brasileira. Ou seja, a dimensão progressista das políticas públicas estruturadas na Segunda República não favorecia a enorme população rurícola do País, privilegiando, ao invés, as oligarquias estaduais conservadoras ao longo do enorme território do Brasil. Tais oligarquias, cumprindo o pacto político implícito sinalizado pelo novo governo (ou explícito), sufragaram, politicamente, o governo Vargas, desequilibrando o sistema de poder em desfavor da oligarquia cafeeira que dominara a agenda política durante os 41 anos da Primeira República. De todo modo, essa limitação e essa contradição foram sanadas no final da Terceira República, mediante a aprovação do Estatuto do Trabalhador Rural (Lei nº 4.214, vigente desde 02/06/1963), que estendeu, 20 anos após a publicação da CLT, grande parte do sistema trabalhista e previdenciário urbano à população rural brasileira (ver item 3 deste estudo).

Tal política pública trabalhista e demais políticas correlatas também não se estendiam à importante e enorme categoria das trabalhadoras domésticas (as mulheres eram e continuam a ser a maioria nessa categoria profissional).

Essa exclusão somente começou a ser enfrentada 30 anos depois da vigência da CLT, de 1943, mediante a Lei nº 5.859, de 1972, a qual estendeu três direitos a tal categoria (assinatura da CTPS; inserção no sistema previdenciário; férias anuais remuneradas de 20 dias úteis). Já em 1987, o vale-transporte também foi estendido a tais empregados(as). Por fim, a Constituição de 1988 deflagrou dinâmica progressiva e bem mais célere de inserção da categoria doméstica na ordem jurídica trabalhista: é que ela, em 05/10/1988, não apenas estendeu oito direitos à mencionada categoria profissional (em contraponto aos quatro anteriormente estendidos), como também abriu um caminho de avanços normativos em favor dessa relevante categoria – avanços que resultaram em importantes conquistas efetuadas nos governos progressistas existentes entre janeiro de 2003 até 12 de maio de 2016 (assunto a ser examinado no item 5 deste estudo). Ao final dessa dinâmica deflagrada em outubro de 1988, concluída com a Lei Complementar nº 150, de 2015, mais de 30 garantias e direitos trabalhistas ou de seguridade social foram estendidos às empregadas e empregados domésticos, tendo alguns desses direitos um caráter multidimensional (a respeito da Constituição de 1988 e suas múltiplas influências na presente temática, consultar o item 5 do presente estudo).

Acrescente-se que o Direito do Trabalho aplicava-se somente às *relações de emprego* – art. 3º, *caput*, c/c o art. 2º, *caput*, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho –, não atingindo, por exemplo, os trabalhadores eventuais. Embora os trabalhadores empregados (caracterizados pela presença dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego) tendam a ser, realmente, a maioria da população economicamente ativa no sistema capitalista ocidental (considerando-se os empregados formalizados e os empregados sem efetiva formalização por seu empregador), a verdade é que a nova política trabalhista não atingia todo o universo dos trabalhadores urbanos do País. Esclareça-se que, por exceção, a ordem jurídica trabalhista também passou a se estender aos trabalhadores avulsos portuários marítimos, ao longo do século XX, em face de sua elevada aptidão organizativa sindical e sua inserção no setor estratégico e bastante sensível das exportações e importações de produtos nos portos marítimos brasileiros.

Agregue-se, de toda maneira, nesse contexto histórico, a existência de um explícito incentivo das políticas públicas ao crescimento acelerado da população brasileira nessa fase, a qual, em 1930, estimava-se estar em torno de 35 milhões de pessoas (esclareça-se que o censo de 1920 apontava cerca de 30 milhões de habitantes no País ao passo que o censo de 1940 apontava uma população em torno de 40 milhões de habitantes). Nesse quadro, claramente existiu, nas 2ª e 3ª Repúblicas, uma óbvia estratégia natalista, conforme lançado nos textos tanto da Constituição de 1934 ("Incumbe à União, aos Estados e aos Municípios, nos termos das leis respectivas... socorrer as famílias de prole numerosa" – art. 138),

como na de 1937 ("Às famílias numerosas serão atribuídas compensações na proporção de seus encargos" – art. 124), bem como na Constituição de 1946 ("A Lei instituirá o amparo às famílias de prole numerosa" – art. 164)[4].

2.3 A política pública de regulação do universo do trabalho na Segunda República – aspectos relevantes

A política pública de regulação do universo do trabalho na Segunda República, entre 1930 e 1945 (em 1943 é que foi publicada a CLT), engloba, essencialmente, cinco grandes eixos: o Direito Individual do Trabalho; o Direito Coletivo do Trabalho (ou Direito Sindical); o Ministério do Trabalho, como órgão organizador e controlador do Poder Executivo Federal nesta seara; a Justiça do Trabalho; e o Ministério Público do Trabalho.

Tais eixos e instituições serão examinados a seguir, ainda que sinteticamente.

a) O Direito Individual do Trabalho como padrão de normatização das relações de trabalho no país

A regulação do mercado de trabalho urbano no contexto da industrialização e da modernização do País, deflagradas pela Segunda República, terá como um dos seus suportes e veículos principais a legislação trabalhista aplicável às diversas categorias profissionais que estruturavam a economia urbana brasileira. Trata-se do Direito Individual do Trabalho e do conjunto da ordem jurídica e institucional instalada.

O Direito Individual do Trabalho (ou Direito do Trabalho, no sentido amplo) desponta como o segmento jurídico regulador dos contratos trabalhistas entre empregados e empregadores, apresentando um rol específico de direitos e garantias resultantes da legislação estatal, dotados, de maneira geral, de imperatividade jurídica. Ao lado desse rol imperativo, o contrato de trabalho apresenta direitos provindos da vontade unilateral do empregador ou bilateral das partes, a par daqueles decorrentes da negociação coletiva trabalhista – se houver –, sempre em harmonia à ordem normativa estatal cogente. O DIT é também regulador do poder diretivo dos empregadores e do próprio meio ambiente laboral, entre outros aspectos[5].

---

4 A respeito: DELGADO, Mauricio Godinho. *Salário* – teoria e prática. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2002. p. 51 (a primeira edição deste livro é de 1997).

5 Para exame mais detalhado do Direito do Trabalho institucionalizado pelo Governo Federal da Segunda República (1930-1945) e da inserção do Constitucionalismo Social, nessa época, no Brasil, a par da ratificação das primeiras convenções internacionais da OIT pelo Estado brasileiro, entre outros aspectos, consultar, por exemplo, as seguintes obras: DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Juspodivm, 2025, p. 139-146; DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito do trabalho no Brasil, formação e desenvolvimento*: Colônia, Império e República. 2. ed. São Paulo: Juspodivm, 2024, p. 127-147.

O fato é que, por meio desse Direito Individual do Trabalho, ou simplesmente Direito do Trabalho, a política pública da Segunda República alcançaria diversos importantes objetivos, todos lógica e sistemicamente conectados. Observem-se tais objetivos.

De um lado, o novo ramo jurídico organizava o mercado de trabalho para direcionar o avanço do processo industrializante, abrangendo também os demais setores urbanos da economia e da sociedade (setores como o bancário, o do comércio, o do transporte urbano e interurbano, o ferroviário, o portuário, o educacional, o da prestação de serviços privados, o de minas de subsolo, entre outros). Essa organização do mercado de trabalho se construía longe do padrão tradicional da economia e sociedade brasileiras, que foi arquitetado por séculos à base do poder incontrastável dos proprietários dos meios de produção e da ausência de quaisquer garantias, direitos e, inclusive, cidadania – agora claramente assegurados a trabalhadores e trabalhadoras urbanos.

De outro lado, mediante a relação de emprego tipificada por lei e da regulação das várias profissões, distribuíam-se direitos e obrigações entre os sujeitos do contrato de trabalho, colocando parâmetros e limites para a atuação de cada uma das partes ao longo do cumprimento dessa relação sociojurídica.

Em terceiro lugar, a mesma política pública estruturava um mercado consumidor interno pujante no País, ao longo de todo o território nacional, valendo-se das dimensões geográficas e populacionais significativas do Brasil, de modo a não só favorecer à classe trabalhadora urbana, enquanto profissionais, cidadãos e consumidores, porém favorecer igualmente ao empresariado, que teria um sólido e crescente mercado interno à sua disposição, longe das oscilações externas da economia exportadora.

Em quarto lugar, por meio da relação de emprego, o governo federal municiava, econômica e financeiramente, outras políticas públicas, especialmente a previdenciária, por intermédio da arrecadação mensal das contribuições obrigatórias de empregadores e de empregados, em número crescente em todo o território nacional.

Um pouco mais à frente, embora ainda nos marcos da Segunda República, uma parte dessas contribuições sociais também iria conferir suporte ao novo sistema institucional de formação, treinamento e qualificação de adolescentes, jovens e adultos para os desafios do mercado de trabalho, a ser estruturado e gerido por entidades empresariais de âmbito nacional (SESI, SESC, SENAI, entre outras), abrindo espaço para a inclusão educacional profissionalizante de centenas de milhares ou milhões de brasileiros (é o que será examinado mais à frente, no item 2.5 deste artigo acadêmico).

Por fim, tal política pública inseriu o País nos marcos do século XX, com um sistema empresarial e trabalhista empoderador tanto da economia nacional

como da cidadania na sociedade brasileira, criando condições, inclusive, para, no futuro, estruturar uma organização econômica, social e institucional ainda mais sofisticada, à semelhança do Estado de Bem-Estar Social construído em diversos países capitalistas mais avançados[6].

É bem verdade que tal política pública, embora muito relevante, também ostentava diversas falhas, limitações ou contradições. Em primeiro lugar, desponta o fato de o enquadramento, como empregados e detentores de direitos e garantias trabalhistas, não ter abrangido todos os trabalhadores e trabalhadoras situados nas áreas urbanas do território nacional. Por exemplo, a ordem jurídica (CLT, de 1943) expressamente excluía a relevante categoria profissional dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as), composta majoritariamente por mulheres (art. 7º, "a", da CLT), além de traduzir segmento muito elevado da população economicamente ativa de todo o Brasil. Não bastasse isso, também não englobava os trabalhadores eventuais, segmento obreiro igualmente muito significativo na população economicamente ativa do País (art. 3º, *caput*, c/c o art. 2º, *caput*, do texto original da CLT).

Em segundo lugar, não abrangia os trabalhadores rurais, ainda que fossem inequivocamente empregados, em decorrência da exclusão expressa feita pela legislação trabalhista da época (art. 7º, "b", da CLT, de 1943) – interpretação firmemente corroborada pela jurisprudência dominante até o advento do Estatuto do Trabalhador Rural, de 1963.

Se não bastasse, a legislação também não atingia as diversas situações de simulação ou fraude (informalidade trabalhista, contratações simulatórias sob a égide do Código Civil de 1916, entre outras situações congêneres), uma vez que era ainda muito incipiente a fiscalização trabalhista pelo Ministério do Trabalho (a Auditoria Fiscal Trabalhista, conforme denominação posterior direcionada a esses importantes agentes públicos da inspeção do trabalho), bem como era igualmente muito rarefeita a Justiça do Trabalho nas cidades brasileiras, uma vez que, por vários anos, esteve presente apenas nas capitais e grandes cidades do país[7].

---

6 Embora o Brasil tenha estruturado, a partir da Segunda República (1930-1945), instituições que, mais bem aperfeiçoadas, poderiam ser enquadradas como típicas de um Estado de Bem-Estar Social – ainda que não suficientes, em si, para atingirem esse padrão complexo e sofisticado de organização da sociedade política e da sociedade civil –, o fato é que, mesmo após o advento da Constituição de 1988, que apontava nesta mesma direção, o País ainda não conseguiu estruturar, em suas fronteiras, esse modelo altamente civilizado de organização multidimensional da economia, da sociedade e das instituições públicas e privadas. Sobre tais desafios – comuns, inclusive, aos demais países latino-americanos –, consultar, por exemplo, o seguinte livro, composto por mais de 15 artigos de dezenas de autores latino-americanos, inclusive brasileiros, a par de norte-americanos: DELGADO, Mauricio Godinho (org.); PORTO, Lorena Vasconcelos (org.). *A América Latina e o Estado de Bem-Estar Social* – características, obstáculos e desafios. São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2021.

7 Sobre a criação da Justiça do Trabalho no Brasil na Segunda República e a sua penetração gradativa no âmbito do território nacional ao longo das décadas seguintes aos anos 1930/40, consultar, ilustrativa-

b) A normatização do Direito Coletivo do Trabalho no país

A parte mais controversa das políticas públicas trabalhistas institucionalizadas na Segunda República consiste, realmente, no Direito Coletivo do Trabalho (ou Direito Sindical). Não há como se negar que a Segunda República gerou uma política pública denegatória dos princípios da liberdade sindical e da autonomia das entidades sindicais, marca que seria superada apenas com o advento da Constituição Federal de 1988.

Nesse contexto, logo após a Revolução de 30, a área sindical foi também imediatamente objeto de normatização federal, por meio do Decreto nº 19.770, de 19/03/1931, que instituiu uma estrutura sindical oficial, baseada no sindicato único, embora, inicialmente, ainda não obrigatório, mas submetido ao reconhecimento necessário do Estado e compreendido como órgão colaborador deste[8]. Em tal quadro, evidentemente que a dinâmica de desrespeito ao sindicalismo livre, totalmente fora das amarras do Estado e com ampla liberdade de representação e atuação coletiva, inerente à Primeira República, essa mesma dinâmica repressiva manteve-se presente na Segunda República. Ou seja, o princípio da liberdade sindical e da autonomia das entidades sindicais, ausente no passado republicano e monárquico, também ainda não iria vicejar na história do país inaugurada pela Revolução de 1930.

A Constituição de 1934, que incorporou o Constitucionalismo Social no Brasil, assegurou, porém, explicitamente a liberdade sindical. Entretanto, em face do estado de sítio deflagrado logo depois, já em 1935, essa liberdade rapidamente desapareceu, uma vez que a repressão estatal deflagrada voltava-se especialmente contra as correntes e movimentos tidos como comunistas, socialistas, anarquistas, etc., o que envolvia as lideranças que atuavam em favor da ampla liberdade e autonomia sindicais. Isso significa que, a partir do estado de sítio de 1935, o modelo do sindicato único, com ampla e contínua intervenção estatal (no caso, da União, por meio do Ministério do Trabalho), tornou-se prevalecente no Brasil.

Esse modelo, aliás, seria afirmado por todas as Constituições posteriores, desde as autocráticas (de 1937 e de 1967) como também as democráticas (de 1946 e de 1988). Contudo uma diferença crucial ocorreria nesse cotejo: enquanto

---

mente, o seguinte estudo, com as respectivas estatísticas institucionais: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Estruturação e desenvolvimento da Justiça do Trabalho no Brasil. *In*: DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. *Constituição da República e direitos fundamentais* – dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 145-156. Esclareça-se que, a partir de março de 1985 (início da Quarta República) e, especialmente, com a promulgação da Constituição de 1988, a Justiça do Trabalho pátria teve a sua presença significativamente ampliada, abrangendo a sua competência material a todos os municípios brasileiros (Delgado; Delgado, *ob. cit.*).

8 VIANNA, Luiz Werneck. *Liberalismo e sindicato no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989. p. 146-147.

os diplomas constitucionais de 1937, 1946 e de 1967 sufragavam a ideia de exercício, pelas entidades sindicais, de funções delegadas de Poder Público, tornando essas entidades uma figura jurídica semipública e, por consequência, submetendo-as ao controle político e administrativo cotidiano inerente à Administração Pública, a Constituição de 1988 eliminou essa expressão e essa concepção e, se não bastasse, proibiu terminantemente a intervenção estatal nas entidades sindicais – diferença substantiva, fundamental, ao invés de apenas formalística. Por isso é que se pode dizer, a propósito, que a Constituição Federal de 1988 instaurou, de fato e de direito, os princípios da liberdade sindical e da autonomia das entidades sindicais no Brasil (entretanto, os aspectos correlacionados à Constituição de 1988 serão examinados apenas no item 5 do presente estudo)[9].

A Constituição de 1937, manifestamente autocrática, sufragava o mesmo modelo sindical aventado nas políticas públicas do início dos anos 1930, enfatizando que as entidades sindicais exerciam "funções delegadas de Poder Público". Logo a seguir, despontou o Decreto nº 1.402, de 1939, que delineou as regras concernentes ao sindicalismo e suas entidades integrantes. Tais regras foram incorporadas, pouco depois, pela CLT, de 1943, em seu Título V. Esse modelo sindical, baseado na concepção de se tratar de entidade exercente de funções delegadas de Poder Público e, por consequência, passível de controle estrito e cotidiano pela Administração Pública Federal, foi mantido por várias décadas, terminando apenas com a promulgação da Constituição da República de 1988.

Além desse vício estrutural, o sistema sindical arquitetado nas décadas de 1930 e 40 também não estimulava a negociação coletiva trabalhista, preferindo incentivar a busca da solução judicial dos conflitos coletivos nas relações de trabalho, no âmbito dos Tribunais do Trabalho, mediante a figura do dissídio coletivo de natureza econômica, também criada na Segunda República.

Se não bastasse, o sistema também não garantia o amplo direito de greve, reproduzindo prática repressiva usual ao longo da história brasileira.

De toda maneira, o fato é que o sistema sindical estruturado espalhou-se por todo o território brasileiro, ao menos nas regiões urbanas, área geográfica onde incidia o Direito do Trabalho nas relações laborais.

---

9 Sobre a compatibilidade (ou não) da unicidade sindical com os princípios da liberdade sindical e da autonomia das entidades sindicais, consultar não apenas o item 5 do presente artigo acadêmico, mas também dois outros artigos componentes do seguinte livro coletivo: DELGADO, Mauricio Godinho; FLORINDO, Valdir; BASTOS, Bianca; BITTENCOURT, Renata Osório Caciquinho (org.). *Direito sindical, trabalho e democracia*. Leme: Mizuno, 2025. Trata-se dos seguintes textos: DELGADO, Mauricio Godinho; RODRIGUES, Bruno Alves; BITTENCOURT, Renata Osório Caciquinho. *Unicidade sindical e categoria por agregação*: por um conceito jurídico ampliativo da representatividade dos sindicatos e do empoderamento do sindicalismo no Brasil. Igualmente, o seguinte texto: PEREIRA, Ricardo Macedo de Britto. *Controle de convencionalidade para a promoção da autonomia sindical e de políticas públicas contra práticas antissindicais no Brasil*.

A Terceira República (1945-1964), por sua vez, vivenciada por 19 anos dentro de um espírito mais democrático, sob a regência da Constituição de 1946 – também sob a égide do Constitucionalismo Social –, permitiu ao movimento sindical brasileiro, mesmo com todas essas amarras provindas do período anterior, amadurecer e ganhar experiência de lutas no âmbito das relações capital/trabalho, bem assim no âmbito das relações políticas e institucionais, circunstância que lhe permitiu obter importantes vitórias, com substanciais repercussões positivas no Direito do Trabalho do País. É o que será examinado, porém, apenas no item 3 do presente estudo[10].

c) O Ministério do Trabalho como órgão de estruturação de políticas públicas, de fiscalização do trabalho regulado e de controle e fiscalização do movimento sindical no país

A criação de um órgão ministerial no interior da Administração Pública Nacional, explicitamente direcionado aos temas trabalhistas, consiste, em si, em um grande avanço nas políticas públicas, ao demonstrar a mudança de enfoque do Estado com respeito à denominada "questão social", retirando-a do anonimato e do apagamento e trazendo-a ao primeiro plano das preocupações estatais federais no contexto do desenvolvimento econômico, social, institucional, jurídico e cultural do País. Esse órgão ministerial foi criado no Brasil pelo Decreto nº 19.443, de 26/11/1930, logo após o início da Segunda República, sob a denominação de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (décadas depois, em momentos diferentes, o órgão passou a se denominar simplesmente Ministério do Trabalho, Ministério do Trabalho e Previdência Social ou Ministério do Trabalho e Emprego).

Na Segunda República e também na Terceira República, é inegável que este órgão ministerial ostentou grande importância no concerto das políticas públicas federais brasileiras. E, de fato, especialmente entre 1930 e 1943 – ano de publicação da CLT –, o órgão ministerial teve importância ímpar no planejamento e construção das políticas públicas federais afetas ao universo do trabalho, envolvendo os diversos ramos jurídicos e instituições arquitetados ou modificados na época.

O novo Ministério do Trabalho também incorporou e reestruturou o sistema de inspeção do trabalho provindo da Primeira República, com o foco

10 Sobre o Direito Sindical do Brasil, consultar, por exemplo, as seguintes obras: BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito sindical*: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT. 9. ed. São Paulo: LTr, 2021; DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Juspodivm, 2025; DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Juspodivm, 2017; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações coletivas de trabalho* – configurações institucionais no Brasil contemporâneo. São Paulo: LTr, 2008.

em acompanhar, fiscalizando, a aplicação da legislação trabalhista na realidade brasileira. Pelo porte das transformações geradas no sistema trabalhista brasileiro, bem como pelo avanço do processo de urbanização e industrialização no país, evidentemente que essa organização e competência fiscalizadoras se tornaram muito mais amplas e complexas do que verificado no período republicano anterior.

As duas primeiras atribuições do novo órgão ministerial tendem a ser bastante positivas, indicando relevante aperfeiçoamento no sistema institucional, político e jurídico brasileiro, em comparação com os períodos históricos precedentes.

Contudo, a terceira atribuição lançou uma mácula no papel do Ministério do Trabalho ao longo de várias décadas na realidade do País. Ou seja, a atribuição de fiscalizar e controlar o movimento sindical brasileiro, realizando intervenções na estrutura e dinâmica das entidades sindicais e reprimindo quaisquer atos, movimentos ou dinâmicas que, ao seu juízo, ferissem a ordem jurídica. E sua compreensão sobre tais ferimentos tendia a ser extremamente rigorosa, em conformidade com o ambiente político vivenciado no País. Por exemplo, essa compreensão foi muito rigorosa ao longo da Segunda República (1930-1945), mas razoavelmente benigna na Terceira República – ao menos a partir do início dos anos 1950 até março de 1964. Contudo, retornou ao máximo rigor durante o regime autocrático iniciado em abril de 1964 e estendido até março de 1985. Já na Quarta República (de março de 1985, em diante), o Ministério do Trabalho praticamente deixou de realizar intervenções nas entidades sindicais, sendo que perdeu totalmente a atribuição e a competência para semelhantes atos com o advento da Constituição Federal promulgada em 5 de outubro de 1988.

d) A Justiça do Trabalho como instituição especializada na conciliação e solução judicial de conflitos trabalhistas no País

Importante política pública da Segunda República foi a criação da Justiça do Trabalho, direcionada à conciliação, instrução e julgamento de dissídios individuais e coletivos no âmbito das relações de trabalho.

Embora existam referências a figuras próximas ou correlatas antecedentes na Primeira República, o fato é que a efetiva criação da Justiça do Trabalho, como órgão federal direcionado à solução de conflitos trabalhistas, verificou-se apenas depois da Revolução de 1930. Nessa linha, em maio de 1932, foram instituídas as Comissões Mistas de Conciliação, órgãos voltados aos conflitos coletivos trabalhistas (Decreto nº 21.396, de 12/05/1932). Logo a seguir, em novembro do mesmo ano, foram instituídas as Juntas de Conciliação e Julgamento, órgãos de primeiro grau voltados à solução de litígios individuais (litígios bilaterais ou plúrimos, na verdade) entre empregados e empregadores (Decreto

nº 22.132, de 25/11/1932). Tais órgãos eram vinculados ao Poder Executivo, ao invés do Judiciário[11].

A Constituição de 1934, no espírito do novo Constitucionalismo Social, fez menção à criação da Justiça do Trabalho, embora o governo federal não tenha, de imediato, efetivado tal comando. A Constituição de 1937 também renovou essa referência à Justiça do Trabalho.

Em 1939, o Decreto-Lei nº 1.237 promoveu a instituição e a estruturação formal da Justiça do Trabalho no País, mantendo a regra da vinculação ao Poder Executivo. Contudo, a inauguração e o efetivo funcionamento da Justiça do Trabalho no Brasil, estruturada pelo DL nº 1.237/1939, somente aconteceu em 1º de maio de 1941, abrangendo oito regiões brasileiras, com a sede do respectivo órgão regional de segundo grau nas seguintes capitais, pela ordem: Rio de Janeiro; São Paulo; Belo Horizonte; Porto Alegre; Salvador; Recife; Fortaleza; Belém. Manteve-se a denominação de Junta de Conciliação e Julgamento para o primeiro grau, atribuindo-se a denominação de Conselho Regional do Trabalho para o órgão de segundo grau, ao passo que o órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, com sede no Rio de Janeiro, então capital da República, era o Conselho Nacional do Trabalho. Evidentemente, com a aprovação da CLT, em 1943, a estrutura e o funcionamento da Justiça do Trabalho, bem assim do Direito Processual do Trabalho, passaram a constar do conteúdo desse importante diploma legal.

Na transição para a Terceira República (1945-1964), os oito CRTs passaram a se denominar Tribunais Regionais do Trabalho, sendo que o CNT passou a se denominar Tribunal Superior do Trabalho (Decreto-Lei nº 9.777, de 09/09/1946). A Constituição de 1946 integrou, por fim, a Justiça do Trabalho no âmbito do Poder Judiciário[12].

O novo órgão especializado do Poder Judiciário começou sua trajetória com uma presença modesta no território nacional, com apenas oito TRTs e 31 Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJs) em todo o País. No transcorrer da Terceira República, o número de TRTs se manteve inalterado (oito), ao passo que o número de JCJs cresceu para 137[13].

A historiadora Larissa Rosa Corrêa, pesquisando o papel da Justiça do Trabalho e do Direito do Trabalho entre 1953 e 1964 em São Paulo (o

11 Conforme DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Estruturação e desenvolvimento da Justiça do Trabalho no Brasil. *In*: DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. *Constituição da República e direitos fundamentais* – dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 145-156. Registre-se que os dados numéricos deste estudo acadêmico aqui referenciado foram fornecidos, em 2011, pela Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

12 DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. *Ob. cit*.

13 DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. *Ob. cit.*

Estado com maior densidade econômica e populacional do País nessa época), atestou que a "Justiça do Trabalho se transformou em um terreno fértil para a construção de uma identidade da classe trabalhadora fomentada pela luta por direitos. A experiência no campo da lei possibilitava aos trabalhadores elaborar estratégias que lhes permitiam negociar com os patrões dentro dos limites do mundo legal"[14].

Nesse quadro, nos marcos de sua competência jurisdicional ainda direcionada basicamente à relação de emprego no segmento urbano e de sua estrutura ainda modesta em comparação com as dimensões continentais do território brasileiro, o fato é que a Justiça do Trabalho, desde o seu início na Segunda República e ao longo da sua continuidade na Terceira República, emergiu como um instrumento fundamental de democratização do acesso à Justiça no País, abrindo espaço até então inusitado para trabalhadores e trabalhadoras, bem assim para parcela importante da população simples e de baixa renda na realidade urbana brasileira.

Além disso, esta Justiça Especializada se tornou um dos instrumentos principais para a busca da efetividade do Direito do Trabalho ao longo do território nacional.

e) O Ministério Público do Trabalho

O órgão ministerial do trabalho também compôs a lógica estrutural das políticas públicas trabalhistas arquitetadas na Segunda República, contribuindo no exame prévio dos processos em julgamento nos tribunais do trabalho, bem como em causas específicas em que a sua atuação se fizesse necessária em primeiro grau de jurisdição.

Formado por importantes juristas brasileiros e sempre vocacionado, como instituição e por seus integrantes, à pesquisa minuciosa e exaustiva sobre o mundo do trabalho, o Ministério Público, desde os anos 1930, teve papel decisivo na conformação e aperfeiçoamento de todo o sistema.

É bem verdade que a Constituição de 1988, várias décadas depois, produziu verdadeira revolução na estrutura de todo o Ministério Público brasileiro, desvinculando a instituição do Poder Executivo e lhe atribuindo funções muito mais amplas e estratégicas, do ponto de vista social. Com essa nova formatação jurídica e institucional, a Constituição da República potenciou a já relevante contribuição do Ministério Público do Trabalho para a lógica sistêmica das políticas públicas sociais, econômicas e institucionais no universo do trabalho.

---

14 CORRÊA, Larissa Rosa. *A tessitura dos direitos*: patrões e empregados na Justiça do Trabalho, 1953-1964. São Paulo: LTr, 2011. p. 216.

2.4 A política pública de regulação da Previdência Social – aspectos específicos

As políticas públicas previdenciárias, no Brasil, tiveram início ainda na Primeira República, com alguns diplomas normativos de vinculação ao tema. Cite-se, por exemplo, a Lei nº 3.724, de 15/01/1919, tratando da matéria acidentária do trabalho e acolhendo o princípio do risco profissional, embora com inúmeras limitações[15].

Cite-se também a Lei Elói Chaves (nº 4.682, de 24/01/1923), que instituiu a Caixa de Aposentadoria e Pensões para os ferroviários, sendo que tais benefícios foram estendidos, poucos anos depois, aos trabalhadores vinculados às empresas portuárias e marítimas pela Lei nº 5.109, de 20/12/1926[16].

Será na Segunda República, contudo, que irá se estruturar uma política pública bem mais abrangente e sistêmica sobre a Previdência Social no Brasil. Ela irá se estruturar nos anos de 1930/40 vinculada às respectivas categorias profissionais (marítimos, ferroviários, bancários, comerciários, industriários, etc.) e aos correspondentes sindicatos oficiais das respectivas categorias (sindicatos da estrutura oficial regulados pelo Decreto nº 19.770, de 19/03/1931).

A ideia de estruturação da Previdência Social tomando como parâmetro as categorias profissionais e o trabalho protegido e formalizado – em torno, pois, da relação de emprego – provém da experiência alemã, liderada pelo chanceler Otto von Bismarck, na segunda metade do século XIX, a qual inspirou diversas iniciativas congêneres ao longo do mundo. De fato, era mais simples e lógico se organizar o novo sistema de previdência social com fulcro nas relações de trabalho reguladas, em vista de já estarem plenamente identificadas e institucionalizadas, ao passo que esse critério tornava também mais simples e prática a cobrança, via recolhimento pelos empregadores, tanto de empregados como dos próprios empregadores, das contribuições sociais previdenciárias cogentes e destinadas ao financiamento do conjunto do sistema[17].

Nesse quadro, diversos Institutos de Aposentadorias e Pensões (IAPs), vinculados a específicas categorias profissionais e tendo, em suas direções, dirigentes sindicais, foram criados ao longo da Segunda República, tendo

---

15 FAUSTO, Boris. *Trabalho urbano e conflito social (1890-1920)*. São Paulo: Difel, 1976. p. 233.

16 MORAES FILHO, Evaristo de. *Tratado elementar de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960. v. I. p. 313.

17 A respeito do sistema de Previdência Social da Alemanha, em suas primeiras décadas de existência, desde a segunda metade do século XIX, e a sua importante influência no mundo, consultar, por exemplo: DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos. O Estado de Bem-Estar Social (*Welfare State*) no capitalismo contemporâneo. *In*: DELGADO, M. G.; PORTO, L. V. *Welfare State* – Os grandes desafios do Estado de Bem-Estar Social. São Paulo: LTr, 2019. p. 27-32. Conferir também: DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito do trabalho no Brasil*, *formação e desenvolvimento* – Colônia, Império e República. 2. ed. São Paulo: Juspodivm, 2024. p. 139-140.

abrangência nacional, embora, no início, sem atuação no contexto rural da economia e sociedade brasileiras – tal como o próprio Direito do Trabalho. Desse modo, com essa nova denominação e esse novo formato institucional, o primeiro desses órgãos a ser instaurado foi o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos (IAPM), mediante o Decreto nº 22.872, de 20/06/1933. Diversos outros órgãos semelhantes foram organizados nos anos seguintes, a saber: IAPC, IAPB, IAPTEC, IPASE e o IAPI[18].

2.5 A política pública de formação profissional de trabalhadores e trabalhadoras no Brasil – aspectos específicos

O sistema educacional brasileiro, desde a Independência do Brasil, sempre foi, por longo período, profundamente precário e severamente elitista. Existia uma carência de escolas públicas para o ensino de crianças entre sete e 11 anos (abrangido pelo tradicional "Ensino Primário", cumprido pelos Grupos Escolares), falha que se tornava ainda mais grave com relação ao ensino dos adolescentes, mediante o conhecido "Ensino Secundário". A escolaridade acima da fase secundária do ensino (pessoas a partir dos 14 anos de idade – se a escolaridade estivesse no fluxo adequado, esclareça-se) era praticamente inexistente, tanto no Império como na Primeira República, não só por ser delegada, regra geral, à iniciativa privada, ainda que religiosa (que tendia a ser, usualmente, muito mais elitista do que o próprio sistema estatal), como também por não ostentar o País escolas técnicas ou instituições universitárias durante todo o período monárquico, ao longo de seu vasto e continental território, surgindo algumas poucas instituições congêneres (embora muito poucas) apenas durante as quatro décadas da alcunhada República Velha.

Nesse contexto, o período imperial (1822-1889) ostentava índices escandalosos de analfabetismo, mesmo entre as elites, fechando o seu percurso histórico com o montante de, aproximadamente, 82%/83% de pessoas analfabetas no Brasil, segundo o censo de 1890 – consideradas, inclusive, nesse percentual, as pessoas componentes das elites econômicas e sociais brasileiras (ou seja, apenas em torno de 17%/18% de pessoas alfabetizadas).

Agregue-se a isso a circunstância gravíssima de que o sistema escolar oficial brasileiro, então regulado pelas Províncias (no Império) ou pelos Estados (no período inicial da República), inviabilizava, na prática, a matrícula das crianças e adolescentes integrantes da população negra nas escolas do País, mantendo essa relevante parte da população do Brasil (desde o período imperial, nas proximidades de 45% da população, com crescimento percentual nas fases

18 DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito do trabalho no Brasil, formação e desenvolvimento* – Colônia, Império e República. 2. ed. São Paulo: Juspodivm, 2024. p. 139-140.

históricas subsequentes) inteiramente fora do acesso à educação formal, salvo raras exceções ao longo da história[19].

Embora o desempenho educacional brasileiro tenha melhorado os seus índices no período inicial da República (comparadas as sete décadas vivenciadas pelo Império – 1822 a 1889 – com as seis décadas iniciais da República – 1889 a 1940), quando o analfabetismo declinou para números próximos a 56% do total da população (com percentuais diversos entre os estratos populacionais), a verdade é que, mesmo assim, a formação e a qualificação da força de trabalho do País despontavam como iniludível lacuna no projeto de modernização, urbanização, industrialização e inclusão socioeconômica dos brasileiros e brasileiras estruturado pela Segunda República[20].

Nesse contexto, o governo federal dos anos 1940 realizou reforma educacional relevante e abrangente, enfocando, em parte específica do seu conjunto estratégico, a estruturação de um sistema próprio e mais ágil para a formação e qualificação de adolescentes, jovens e adultos visando a atender ao crescente mercado de trabalho do País. É o que apontam Mauricio Godinho Delgado e Bruno Alves Rodrigues em estudo publicado na *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, do Mestrado e Doutorado em Direito do UDF, em edição lançada no primeiro semestre de 2025 em Brasília:

> Não bastasse, ao efetivo reconhecimento da relação empregatícia se condiciona também a continuidade da existência de todo o alicerce da formação profissionalizante institucionalizado há mais de 80 anos no Brasil, desde a reforma Capanema, não por acaso contemporânea à origem da CLT (década de 1940), e que fora marcada não apenas pela edição da Lei Orgânica do Ensino Secundário, de 9 de abril de 1942, mas também da Lei Orgânica do Ensino Industrial (Decreto-Lei nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942) e do Decreto-Lei nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942, que criou o SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial)[21].

---

19 É o que comprova, em pesquisa minuciosa e fartamente documentada, inclusive com diplomas normativos oficiais, a autora Lívia Sant'Anna Vaz, em sua excelente obra sobre o racismo no percurso histórico brasileiro e os caminhos para o seu eficiente combate. A saber: VAZ, Lívia Sant'Anna. *Cotas raciais*. São Paulo: Jandaíra, 2023 (Coleção Feminismos Plurais, coordenação de Djamila Ribeiro).

20 A melhoria nos índices de alfabetização da população brasileira, entre 1890 (cerca de 17%/18% de pessoas alfabetizadas) e 1940 (cerca de 44% de pessoas alfabetizadas), foi relevante, sem dúvida, considerado o período inicial de 50 anos de existência da República. Mesmo assim, a verdade é que esta melhoria mostrou-se, de todo modo, ainda muito insuficiente, se contraposta ao tamanho da população brasileira, às metas educacionais de um efetivo Constitucionalismo Social e também às exigências inerentes a um projeto de modernização célere e eficiente da economia, da sociedade e das instituições no Brasil.

21 DELGADO, Mauricio Godinho; RODRIGUES, Bruno Alves. Trabalho prestado por pessoa humana mediante o envoltório formal da pessoa jurídica: aspectos analíticos socioeconômicos, institucionais e jurídicos, inclusive sobre a competência da Justiça do Trabalho. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, Brasília, UDF, 1º semestre de 2025.

Continuam os dois autores, trazendo o assunto para a perspectiva contemporânea, relacionada à importância dessa política pública de formação e qualificação de pessoas humanas trabalhadoras, que foi bem sedimentada ao longo de aproximadamente oito décadas, desde os anos 1940, tendo suporte no reconhecimento formal da relação de emprego no sistema trabalhista do Brasil:

> Hoje, todo um articulado "Sistema S" depende de contribuições compulsórias de natureza parafiscal "dos empregadores sobre a folha de salários" (art. 240 da Constituição Federal), pelo que a manutenção deste sistema depende do respeito à centralidade do vínculo de emprego, aqui se destacando que "já são mais de 73 milhões de alunos formados pelo SENAI". No Estado de São Paulo, são formados mais de 1 milhão de alunos por ano. Do total, mais de 92,8% estão empregados no mercado formal, segundo dados do SAPES – Sistema de Acompanhamento de Egressos (Painel 2020-2022) (*Folha do ABC*, 2025)[22].

Observe-se, portanto, que, ao lado do sistema de ensino oficial e público do País, a Segunda República teve a sabedoria de arquitetar um sistema de ensino paralelo, construído e mantido por verbas parafiscais, consubstanciadas nas contribuições sociais de intervenção no domínio econômico e de interesse das categorias econômicas, de maneira a atender aos reclamos da livre-iniciativa quanto à formação e qualificação da mão de obra brasileira, a par do direito de as populações de baixa renda terem acesso a um sistema ágil e prático de formação profissional que as habilitasse a ingressarem, com rapidez, no sistema econômico capitalista do País.

Eis aí mais um importante aspecto da articulação estrutural e sistêmica das políticas públicas econômicas, sociais e institucionais do Brasil com fulcro no universo do trabalho na realidade brasileira.

3 Políticas públicas econômicas, sociais e institucionais no Brasil com fulcro no universo do trabalho: lógica estrutural e sistêmica – continuidades e inovações trabalhistas e previdenciárias na Terceira República (1946-1964)

Esse conjunto estruturado e sistêmico de políticas públicas organizadas na Segunda República tendeu a ser preservado ao longo da Terceira República, na maioria dos seus vários e importantes aspectos.

Porém, esse conjunto de políticas públicas recebeu algumas pontuais modificações ao longo dos anos de 1960, ainda que envolvendo períodos políticos e institucionais muito diversos. É que, no início dos anos 1960, a Terceira

22 DELGADO, Mauricio Godinho; RODRIGUES, Bruno Alves. *Ob. cit.*

República (1945-1964) apresentou feição bastante democrática, não obstante, logo depois, tivesse ocorrido a extinção da Democracia e a instauração do regime autocrático militar e civil, que foi iniciado em abril de 1964, com a derrubada do Governo João Goulart – autoritarismo que se estendeu até 15 de março de 1985. E esta distinção tem de ser apontada neste estudo.

3.1 A continuidade, na Terceira República, das políticas públicas trabalhistas estruturadas no período histórico anterior

Em primeiro plano, mencione-se que a Terceira República (1945-1964), caracterizando-se pela presença de um ambiente essencialmente democrático (embora abalado, diversas vezes, por tentativas de golpes de Estado), foi época de relevantes avanços nos direitos trabalhistas provindos da fase histórica anterior, tais como distintas leis reguladoras de profissões e, especialmente, o diploma legal instituidor do 13º Salário (verba então chamada igualmente de "gratificação natalina"), neste caso mediante a Lei nº 4.090, de 13/07/1962 (que sofreu ajustes por meio da Lei nº 4.749, de 1965, já aprovada no regime político subsequente).

Nessa linha, pode-se afirmar que o Direito Individual do Trabalho manteve as suas diretrizes centrais, sendo apenas aperfeiçoado, com novas conquistas, nesses 19 anos de existência da Terceira República. Não houve reversões nos direitos e garantias conquistados no período anterior e que ingressaram na fase da Terceira República. Ao contrário, houve significativo avanço na ordem jurídica, mediante a extensão do sistema trabalhista e previdenciário ao campo brasileiro (o que será examinado no subitem 3.2, logo à frente).

No tocante às demais instituições e políticas públicas (Direito Coletivo do Trabalho; Ministério do Trabalho; Justiça do Trabalho; Ministério Público do Trabalho; Formação, Treinamento e Qualificação de Trabalhadores), a tendência dessa época foi, realmente, a de manutenção ou, até, expansão do sistema.

Porém, registre-se que, por se tratar de fase democrática da história brasileira, o sindicalismo sofreu muito menos repressões do que no período imediatamente anterior (já estudado) e no período imediatamente seguinte (a ser examinado no próximo item 4 deste texto). Na mesma linha, como dito, o Ministério do Trabalho, ao menos na fase de 1950 a março de 1964, refluiu seu viés repressivo, mantendo a prevalência dos demais papéis institucionais já mencionados.

3.2 Modificações relevantes nas políticas públicas trabalhistas na Terceira República

Cabe citar como modificação relevante, de natureza realmente estrutural, ocorrida durante a Terceira República, a extensão dos sistemas trabalhistas e

previdenciários ao campo brasileiro, onde ainda residia grande parte da população do País. Esse importante passo se deu com a divulgação do Estatuto do Trabalhador Rural (ETR), aprovado pela Lei nº 4.214, de 02/03/1963, que entrou em vigor no dia 02 de junho do mesmo ano. Ou seja, 20 anos depois da aprovação da CLT, de maio de 1943 – que havia sufragado um acordo implícito entre as elites dominantes no sentido de não estender, de imediato, os novos sistemas trabalhistas e previdenciários ao campo brasileiro (onde residia, nos anos 1930/40, a maior parte da população do País) –, o governo João Goulart aprovou, a contar de junho de 1963, essa importante medida democrática e inclusiva referente às políticas públicas econômicas, sociais e institucionais do País.

Esclareça-se, a propósito, que, nessa mesma época, o sistema previdenciário foi estendido por meio do IAPI aos segurados rurais, em cumprimento ao determinado pelos arts. 161 a 172 do ETR.

É preciso, porém, ressaltar que, menos de um ano após essa novíssima e paradigmática política pública (Lei do ETR), com efeitos trabalhistas e previdenciários, deflagrou-se a derrubada da Terceira República, em abril de 1964, com a instauração do regime autoritário referido. Nesse novo contexto político, efetivada a instalação do regime autocrático, os efeitos concretos dessa extensão não se realizaram com muita rapidez – mas o fato é que, de todo modo, a extensão jurídica e institucional já se consumara.

A lentidão da extensão dos dois sistemas às populações do campo brasileiro resultaria, em substância, de uma conjugação de fatores: o caráter muito menos social do novo regime político; a parca presença da fiscalização estatal nos rincões brasileiros (a Inspeção do Trabalho); a modesta organização sindical nesses mesmos segmentos profissionais rurais; a ausência do Ministério Público do Trabalho no que tange a qualquer atuação como órgão agente (ao invés de mero interveniente em processos), bem como sua instalação administrativa quase que apenas em capitais da República onde existiam Tribunais do Trabalho; a parca presença da Justiça do Trabalho, mediante as suas Juntas de Conciliação e Julgamento, nas cidades interioranas do País na mesma época.

Em 1973, por fim, o Estatuto do Trabalhador Rural foi revogado pela Lei nº 5.889/73 – diploma normativo que manteria, contudo, o critério provindo da década anterior, no sentido da extensão, em ampla medida, dos direitos trabalhistas aos trabalhadores rurais.

3.3 Modificações relevantes nas políticas públicas previdenciárias na Terceira República

Igualmente nos últimos quatro anos da Terceira República deflagrou-se um processo de aperfeiçoamentos e mudanças no sistema previdenciário do

País – processo que seria amplificado nos primeiros anos do governo federal iniciado em abril de 1964.

Nesse quadro, em 1960 foi aprovada a Lei Orgânica da Previdência Social (LOPS), que realizou uma sistematização dos regimes de custeio e de benefícios do conjunto do sistema previdenciário, embora mantendo a presença dos IAPs como instituições previdenciárias específicas do País. Houve, pois, um avanço nesse sistema, porém ainda insuficiente.

Essa dinâmica de reformulação do sistema de previdência social brasileiro seria amplificada nos anos iniciais do regime autoritário iniciado em abril de 1964 (item 4.2, à frente).

4 Políticas públicas e econômicas, sociais e institucionais no Brasil com fulcro no universo do trabalho: lógica estrutural e sistêmica – continuidades e inovações trabalhistas e previdenciárias relevantes no regime militar-civil autoritário (1964-1985)

As alterações e especificidades despontadas no tocante às políticas econômicas, sociais e institucionais com fulcro no universo do trabalho durante o regime militar-civil vigorante desde abril de 1964 até março de 1985 serão examinadas em dois blocos.

O primeiro bloco refere-se à política pública de regulação do trabalho, tanto no plano coletivo, como no individual, ou seja, o aspecto eminentemente trabalhista dessas políticas.

O segundo bloco trata da política pública de regulação da seguridade social, momento em que o sistema ultrapassou o seu caráter meramente previdenciário.

4.1 A política pública de regulação do trabalho no regime de 1964 a 1985 – aspectos relevantes

O primeiro aspecto que chama a atenção na análise das políticas públicas sociais e institucionais, inclusive trabalhistas, deflagradas pelo regime militar-civil que se iniciou em abril de 1964 no País foi o seu caráter e direcionamento bastante repressivo com relação ao movimento sindical, isto é, as entidades sindicais e sua atuação. Todo o viés estatal controlador sobre o modelo sindical provindo dos anos de 1930/40 (o aspecto mais censurável do modelo sindical da época, conforme visto) foi levado ao paroxismo pela nova ditadura instalada no País. Além da dinâmica repressiva ampla deflagrada com o golpe de Estado, com prisões de lideranças políticas e da sociedade civil, cassações de mandatos políticos eletivos, aposentadorias compulsórias de servidores públicos, dispen-

sas sumárias de empregados e outras violências praticadas na época, o fato é que houve, nos primeiros anos do novo governo, certificadas no Diário Oficial da União, mais de 500 intervenções em entidades sindicais, com o afastamento total ou parcial de diversas diretorias ao longo de todo o território nacional[23].

Esse caráter fortemente repressivo expressou-se também pelo diploma legal que foi aprovado dois meses após o início do novo governo, a Lei nº 4.330, de 01/06/1964, caracterizada por regras muito rigorosas contra os movimentos paredistas dos trabalhadores. Esclareça-se que duas importantes greves que surgiram no ano de 1968, na categoria metalúrgica de Contagem-MG e de Osasco-SP, foram consideradas ilegais, sendo fortemente reprimidas naquela época.

Se não bastasse, o ambiente autoritário geral prevalecente prejudicou, de maneira inapelável, a atuação das entidades sindicais e do movimento sindical ao longo dos diversos anos do regime autoritário – que durou até março de 1985. O fato é que apenas a contar de 1977/78 o movimento sindical conseguiu retomar fôlego significativo, iniciando diversos movimentos grevistas ao longo das regiões, estados e municípios brasileiros. É exatamente desta mesma fase a emergência do sindicalismo metalúrgico do ABC Paulista, liderado pelo Sindicato de Metalúrgicos de São Bernardo do Campo – cidade em que existiam diversas empresas automobilísticas instaladas no País –, com a sua mais importante liderança sindical, o metalúrgico Luiz Inácio da Silva, o Lula (que, posteriormente, iria se chamar Luiz Inácio Lula da Silva). Esta notável liderança sindical iria se tornar, tempos depois, a mais longeva e importante liderança política das últimas cinco/seis décadas no Brasil, com importante presença no cenário sindical e político desde os anos 1970, inclusive, até a década de 2020, inclusive[24].

O segundo aspecto que chama a atenção na análise das políticas públicas sociais e institucionais, inclusive trabalhistas, deflagradas pelo regime militar-civil que se iniciou em abril de 1964 no País foi a política salarial rigorosa adotada na época inicial do governo autoritário, restringindo elevações salariais ao fundamento da necessidade do controle da inflação.

O terceiro aspecto que chama a atenção na política trabalhista desse período diz respeito à mudança estrutural muito importante efetivada no Di-

---

23 Segundo a cientista política Argelina Figueiredo, foram apuradas, a partir de pesquisa feita no *Diário Oficial da União*, a ocorrência, entre abril de 1964 e 1970, 536 intervenções federais em entidades sindicais brasileiras, realizadas pelo Ministério do Trabalho desde o início do regime autocrático militar-civil de 1964. Esclareça-se que o regime autocrático somente terminou em março de 1985, sendo caracterizado pelo exercício de severo controle sobre o sindicalismo e suas entidades componentes. FIGUEIREDO, Argelina Cheibub. Intervenções sindicais e o "Novo Sindicalismo". *DADOS – Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, IESP-UERJ, n. 17, p. 135-155, 1978.

24 Sobre os movimentos paredistas nessa época e demais aspectos correlatos, consultar, por exemplo, o minucioso estudo de: OLIVEIRA, Carlindo Rodrigues. *Greve e negociação coletiva no Brasil (1978-2018)*: grandes ciclos, configurações diversas. São Paulo: Dialética, 2022. p. 58-61.

reito Individual do Trabalho, dirigida à substituição da sistemática celetista de restrição ao poder unilateral de dispensa pelo empregador, mudança feita em favor de outra sistemática jurídica, bastante menos protetiva. Trata-se da reforma legal disruptiva concretizada pela Lei nº 5.107, de setembro de 1966, no sistema jurídico celetista de proteção ao tempo de serviço do empregado, quer a proteção estritamente monetária (mediante a indenização por tempo de serviço), quer a proteção jurídica e institucional (mediante a estabilidade no emprego aos 10 anos de serviço para o mesmo empregador), em direção a um mecanismo alternativo ao da CLT, regido pela Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

É que a sistemática jurídica tradicional, criada nos anos 1930/40 para os empregados e incorporada na CLT e na própria Constituição de 1946, com substancial vantagem para os trabalhadores, foi abalada com o advento da Lei nº 5.107, de setembro de 1966, vigorante desde janeiro de 1967. O novo diploma legal estabelecia a possibilidade de uma "opção" escrita pelo trabalhador ao ingressar no emprego, em detrimento do regime geral estabilitário celetista. Como o contrato de trabalho é eminentemente de adesão, sob plena iniciativa e controle do empregador, a prática efetiva do universo laboral brasileiro passou a ser a lavratura da opção pelo FGTS pelo novo empregado, em uma dinâmica que, ao longo dos anos, tenderia a tornar numericamente irrelevantes as contratações regidas pelas regras estabilitárias da CLT. Já o FGTS, calculado à base de 8% mensais sobre a remuneração do empregado, constituía-se em montante a ser depositado mensalmente, pelo empregador, em conta vinculada do obreiro no sistema bancário nacional (após a Constituição de 1988, a CEF é que passaria a centralizar tais depósitos), com atualização e incidência de juros em percentuais modestos. O saldo atualizado do FGTS poderia ser sacado pelo trabalhador "optante" em algumas estritas hipóteses tipificadas pela Lei do Fundo de Garantia. Enquanto não fosse sacado, os montantes globais do Fundo de Garantia poderiam ser utilizados como veículo de financiamento subsidiado de programas de interesse social e público regulados pelo Governo Federal[25].

Em síntese, a Lei do FGTS foi instrumento de supressão de enorme vantagem e garantia trabalhista dos empregados e empregadas do Brasil, caracterizando-se como uma política disruptiva de direitos laborais na ordem jurídica brasileira. Porém, à diferença das soluções jurídicas neoliberais posteriores ocorridas no País, este diploma legal ao menos trazia duas compensações pela regressão por ele produzida: inseria o FGTS e seu valor monetário como novo direito trabalhista em favor da classe trabalhadora; e gerava, com o universo

25 Para maiores informações sobre o antigo sistema indenizatório do tempo de serviço e estabilitário regulado pela CLT, ao lado do advento do FGTS, com as suas regras iniciais e as novas posteriores à Constituição de 1988, consultar, por exemplo: DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Juspodivm, 2025. p. 1441-1486.

global dos depósitos do Fundo de Garantia, uma larga soma monetária apta a ser utilizada, ao menos em parte, como instrumento de política pública de caráter socioeconômico, voltada a incentivar a indústria de construção civil de moradias populares e a indústria de construção pesada de obras de infraestrutura de reconhecido interesse social (saneamento básico, por exemplo), a par de outras destinações fixadas pelo Governo Federal.

Nesse novo contexto normativo, entre janeiro de 1967 e outubro de 1988 (em pouco mais de 20 anos, portanto), o sistema do FGTS se generalizou na realidade econômica e social brasileira, deixando, como exceções, os contratos regidos pelo sistema estabilitário e indenizatório tradicional da CLT. Com o advento da Constituição de 1988, o Fundo de Garantia foi alçado a direito constitucional dos trabalhadores (art. 7º, IV, da CF/88), desaparecendo, em consequência, a necessidade de "opção" escrita pelo trabalhador no ingresso na relação de emprego. Nessa nova realidade jurídica constitucional, a doutrina e a jurisprudência consideraram não recepcionados os dispositivos da CLT que se referiam ao antigo sistema celetista, considerando-os vigentes apenas até 04/10/1988, o que tornava genéricas as regras fundiárias legalmente estabelecidas. Registre-se que, entre todos os empregados, apenas a categoria doméstica não teve automaticamente estendido o FGTS na data de vigência da Constituição – parágrafo único do art. 7º da CF/88 –, passando a ter esta parcela, como indubitável direito imperativo, somente com o advento da Lei Complementar nº 150, de 2015.

Desde 1990, o FGTS encontra-se regido pela Lei nº 8.036/90, tendo os depósitos de Fundo de Garantia passado à centralização exclusiva da Caixa Econômica Federal, deixando mais clara e lógica, se necessário, a natureza multidimensional dessa peculiar parcela legal, quer como direito trabalhista, quer como "fundo social de destinação variada, com notável impacto público"[26].

O quarto aspecto que chama a atenção na análise das políticas públicas sociais e institucionais, inclusive trabalhistas, deflagradas pelo regime militar-civil iniciado em abril de 1964 no País, foi a introdução jurídica da sistemática da terceirização trabalhista – modelo que, se ampliado, entendia-se tender a precarizar o valor do trabalho na economia e, até mesmo, extinguir paulatinamente as categorias profissionais características do sistema jurídico trabalhista pátrio. Essa introdução jurídica, contudo, foi realizada de maneira moderada pelo regime político então vigorante, inclusive prevendo a terceirização meramente provisória (Lei do Trabalho Temporário, nº 6.019, de 1974) e com menção cautelosa a situações mais extensas de terceirização (Decreto-Lei nº 200, de 1967, e Lei nº 5.645, de 1970). Ainda assim, a dinâmica e a prática da

26 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Juspodivm, 2025. p. 1474-1478 e p. 1482-1486.

terceirização generalizaram-se, em ritmo crescente, no mercado de trabalho, levando a jurisprudência trabalhista a formar entendimento balizador dessa prática jurídica e administrativa na realidade laborativa e empresarial (Súmula nº 331 do TST, aprovada em 1993 – e com alterações posteriores). Tempos depois, em sessões sequenciais ocorridas em 29 e 30/08/2018, o Supremo Tribunal Federal, por maioria de votos, concluiu julgamento sobre o assunto, fixando tese autorizadora da terceirização ampla no mercado de trabalho brasileiro. Eis o Tema nº 725 da Repercussão Geral que prevaleceu, sendo, portanto, vinculante: "É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante".

4.2 A política pública de regulação da seguridade social no regime de 1964 a 1985 – aspectos relevantes

No tocante à política pública de regulação da Previdência Social, aconteceram mudanças importantes na ordem jurídica a partir do advento do novo governo federal instalado em abril de 1964 no País. Em derivação dessas mudanças, o sistema brasileiro passou a constituir efetiva Seguridade Social, ao invés de ser apenas contributivo. Esse caráter de seguridade social seria, tempos depois, reforçado pela Constituição de 1988, ao menos com respeito ao benefício de prestação continuada que ela instituiu.

Em primeiro lugar, os IAPs foram extintos, sendo unificado o antigo sistema previdenciário em uma única e nova autarquia, de natureza eminentemente técnica, mediante o Decreto-Lei nº 72, de novembro de 1966, então denominada INPS (posteriormente, INSS). O sistema passou a ter o caráter estritamente público, extinguindo-se o perfil híbrido inerente à tradição anterior, que envolvia, inclusive, a participação de lideranças sindicais na estrutura e direção dos Institutos de Aposentadorias e Pensões.

Em seguida, o novo governo iria alterar a fórmula de extensão do sistema previdenciário ao campo brasileiro, originalmente instituída pela Lei nº 4.212/1963 – Estatuto do Trabalhador Rural. Pelas novas regras, essa extensão passou a ser realizada mediante a atuação de um programa próprio, específico e apartado, o Funrural, criado pelo Decreto-Lei nº 267, de 1967, com alterações pela Lei Complementar nº 11, de 25/05/1971. Nessa linha, segundo a LC nº 11, de 1971, os benefícios do Funrural passaram a ostentar, quanto aos trabalhadores, natureza de seguridade social, pois não exigiam contribuição social específica por parte desses segurados. Em tal quadro, o sistema evoluiu da sua natureza estritamente previdenciária em direção a um efetivo sistema de seguridade social, dotado de alguns benefícios e garantias não necessariamente resultantes de uma linha temporal contributiva por parte dos beneficiários,

mas derivados de políticas públicas com objetivo social. Tempos depois, já no contexto da Constituição de 1988, esse caráter de seguridade social do sistema brasileiro seria ainda muito mais acentuado[27].

5 Políticas públicas econômicas, sociais e institucionais no Brasil com fulcro no universo do trabalho: lógica estrutural e sistêmica – inovações promovidas ou instigadas pela Constituição Federal de 1988 nas áreas do trabalho, da seguridade social, da educação e do financiamento de obras de interesse público ou social

A Constituição de 1988, fazendo ingressar o Brasil na vertente do Constitucionalismo Humanista, Social e Democrático, preservou grande parte desse sistema econômico, social, previdenciário e trabalhista provindo das décadas anteriores, já com uma experimentação de mais de 50 anos, porém lhe produzindo significativos aperfeiçoamentos, de modo a superar lacunas, limitações e contradições características de sua formatação tradicional.

Diversos desses aperfeiçoamentos foram deflagrados com a simples promulgação da nova Constituição da República, ao passo que outros foram instigados pela existência da nova matriz constitucional, impulsionadora de um novo espírito jurídico, institucional e social no contexto da realidade brasileira – até, pelo menos, a ruptura (ou regressão) ocorrida em 12 de maio de 2016.

É o que será examinado neste item 5 deste texto acadêmico.

5.1 Políticas públicas econômicas, sociais e institucionais no Brasil com fulcro no universo do trabalho: inovações promovidas ou instigadas pela Constituição Federal de 1988 nas áreas do trabalho, da seguridade social, da educação e do financiamento de obras de interesse público e social: introdução

O presente item 5, compreendendo a última fase desta análise, abrangerá o estudo das políticas econômicas, sociais e institucionais no Brasil promovidas ou instigadas pela Constituição de 1988. Neste tópico, o número de políticas públicas instigadas ou promovidas pela Constituição envolve as áreas temáticas do trabalho, da seguridade social, da educação e do financiamento de obras de interesse publico e social.

---

27 A respeito dessa evolução histórica, normativa e institucional na década de 1960, envolvendo os governos da Terceira República e, em seguida, os dois primeiros governos do regime militar-civil autoritário, consultar, por exemplo: DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Juspodivm, 2025, p. 146-150. Igualmente: DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito do trabalho no Brasil, formação e desenvolvimento* – Colônia, Império e República. 1. ed. São Paulo: Juspodivm, p. 147-157.

Evidentemente que a área do trabalho terá de tratar dos vários aspectos que compõem o seu objeto, tal como foi cumprido nos itens anteriores do presente artigo acadêmico.

5.2. Políticas Públicas na Área do Trabalho

Os tópicos aqui expostos, tratando da Quarta República, seguem a mesma ordem observada no item 2 deste artigo, que estudou temas similares na Segunda República.

a) Direito Individual do Trabalho

No tocante ao Direito do Trabalho, em seu conjunto, a Constituição de 1988 conferiu *status* diferenciado aos direitos individuais, sociais e coletivos trabalhistas, inserindo diversos princípios e regras humanistas e sociais, buscando garantir um patamar civilizatório mínimo, de dimensão razoável e proporcional, às pessoas humanas que vivem do seu trabalho entregue, no sistema socioeconômico, a outrem.

O simples fato de a Constituição da República ter trazido os direitos individuais, sociais e coletivos trabalhistas para o frontispício do seu texto magno, inseridos no Capítulo II (Dos Direitos Sociais) do seu Título II (Dos Direitos e Garantias Fundamentais), deslocando-os da parte final de seu conteúdo normativo (tal como sempre estiveram em todos os diplomas constitucionais, desde a Constituição de 1934), consiste em expressão inequívoca do seu comando humanista e social bem diferenciado.

Se não bastasse, o próprio Título I, referente aos Princípios Fundamentais da ordem constitucional, regentes da República Federativa do Brasil e das relações econômicas e sociais existentes na realidade brasileira, também expressa essa relevância, uma vez que diversos deles têm repercussão muito ampla e impactante no campo social, econômico e jurídico trabalhista.

Mais ainda, ao tratar da Ordem Econômica e Financeira, em seu Título VII, a Constituição de 1988, com bastante ênfase, esclarece que ela é "fundada na valorização do trabalho e da livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social..." (*caput* do art. 170). Este texto normativo (art. 170 e incisos), a propósito, determina a observância de diversos princípios, sendo que vários deles reafirmam o caráter humanista e social da matriz constitucional de 1988. Por exemplo, propriedade privada; função social da propriedade; defesa do meio ambiente; redução das desigualdades regionais e sociais, entre outros.

Esse conjunto principiológico e de regras jurídicas demonstra, claramente, que a Constituição de 1988 bem compreendeu o caráter estrutural e

sistêmico do modelo clássico de regulação do trabalho no Brasil, conferindo a ele a máxima validade e efetividade, considerados todos os textos constitucionais já lavrados no país.

b) Direito Coletivo do Trabalho

No plano do Direito Coletivo do Trabalho (o também denominado Direito Sindical), os avanços constitucionais de 1988 foram simplesmente impressionantes.

Pela primeira vez na história brasileira, foram assegurados, em sua essência, no art. 8º da Constituição, os princípios da liberdade sindical e da autonomia das entidades sindicais, uma vez que o novo texto constitucional eliminou a referência tradicional ao "exercício de funções delegadas de Poder Público" pelas entidades sindicais – fundamento que, ao longo de 80 anos, justificava a intervenção rotineira, cotidiana, pelo Estado, via Ministério do Trabalho, nos entes sindicais e em todo o sindicalismo. Ao lado disso, mencionou funções inerentes ao sindicalismo, como a representação de toda a categoria, o manejo amplo da substituição processual, o amplo exercício do direito de greve, entre outros aspectos, sem diminuir ou restringir – ao contrário – o exercício de diversificadas funções pelas entidades sindicais (art. 8º da CF/88). Se não bastasse, a Constituição Federal foi enfática em proibir, expressamente, a intervenção política e administrativa do Estado nas entidades sindicais e no sindicalismo (art. 8º, I e II).

A circunstância de a Constituição da República ter mantido algumas características do modelo sindical provindo dos anos 1930/40, como a unicidade sindical e a agregação de trabalhadores e empresas por categoria (art. 8º, II), não é bastante para se considerar inexistente a vigência, desde cinco de outubro de 1988, dos princípios da liberdade sindical e da autonomia das entidades sindicais e do sindicalismo, uma vez que a essência desses dois princípios foi firmemente assegurada pela nova Constituição Federal.

A par disso, a Constituição de 1988 empoderou bastante o sindicalismo brasileiro, garantindo-lhe, por exemplo, ampla representatividade jurídica em face da categoria (art. 8º, III e VI), o manejo amplo da negociação coletiva trabalhista e sempre com a participação sindical obreira (art. 8º, VI), a substituição processual ampla pelas entidades sindicais (art. 8º, III), o exercício amplo do direito de greve (art. 9º), a prerrogativa de fixar, em negociação coletiva, a contribuição assistencial ou negocial (art. 8º, IV), a garantia de emprego dos dirigentes sindicais (art. 8º, VIII), entre outros aspectos.

A Constituição de 1988, além de tudo, rompeu a barreira, de várias décadas, inibidora da negociação coletiva, mediante artifícios legais que inviabilizavam a sua prática corrente pelos sindicatos (como, por exemplo, o

quórum desproporcional entre o manejo da negociação coletiva e o manejo da ação processual de dissídio coletivo de natureza econômica). Em face do princípio amplo da liberdade sindical e da autonomia das entidades sindicais, a par dos incentivos constitucionais à negociação coletiva trabalhista, a jurisprudência, sabiamente, considerou não recepcionados tais artifícios inseridos na legislação ordinária.

c) Ministério do Trabalho

A Constituição de 1988 libertou o Ministério do Trabalho, como órgão do Poder Executivo Federal, de sua função repressiva antidemocrática, direcionada à intervenção cotidiana, administrativa e política, nas entidades sindicais. Tal antiga função simplesmente foi considerada proibida pelo texto magno de 1988 (art. 8º, I e II).

Com isso, o órgão ministerial federal pode se dedicar às funções de estruturação de políticas públicas para o aperfeiçoamento dos diplomas jurídicos trabalhistas, inclusive aqueles voltados à importante realidade do meio ambiente do trabalho, bem assim organizar os estudos e estatísticas sobre o universo do trabalho no País, sem contar o acompanhamento dos projetos de lei no Parlamento disruptivos de direitos e garantias fundamentais da população que vive do seu trabalho entregue a outrem.

Igualmente, direcionar-se ao aperfeiçoamento da fiscalização do trabalho no Brasil, mediante a mais ampla estruturação do sistema de inspeção do trabalho, especialmente no tocante à ampliação dos quadros da Auditoria Fiscal do Trabalho e suas diversas atividades.

d) Justiça do Trabalho

No que tange à Justiça do Trabalho, consistiu em uma das instituições provindas da lógica estrutural e sistêmica do modelo de regulação do trabalho no País organizado na Segunda República que foi mais bem compreendida e aperfeiçoada pela Constituição de 1988.

De fato, com foco em seu objetivo de assegurar a existência, no Brasil, de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I), fundada na dignidade da pessoa humana e na valorização do trabalho e da livre-iniciativa (art. 1º, III e IV, c/c o art. 170, *caput*), bem assim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (art. 170, *caput*), tornava-se imprescindível, na visão constitucional de 1988, ter uma estrutura judiciária sólida, especializada e eficiente, com ampla penetração em todo o território brasileiro, com a competência jurisdicional de conciliar, instruir e julgar lides entre trabalhadores, empregadores e tomadores de serviços, buscando, entre outros aspectos, pacificar os conflitos e também garantir a efetividade da ordem jurídica humanista e social reguladora do trabalho.

Nessa linha, tanto o texto original de 1988, como o texto magno aperfeiçoado pela Emenda Constitucional nº 45, de dezembro de 2004, em seu conjunto, criaram uma ambientação direcionada à presença da Justiça do Trabalho em todo o Brasil, sem mais a necessidade de se recorrer ao exercício jurisdicional trabalhista dos Juízes de Direito em inúmeras cidades brasileiras. Mediante estas e outras medidas, garantia-se também o amplo acesso à Justiça, um dos princípios magnos da Constituição Federal de 1988.

Nesse contexto, a Justiça do Trabalho passou a ter 24 Tribunais Regionais do Trabalho ao longo do País (dois em São Paulo) e um em diversos outros Estados da Federação, sendo que alguns poucos TRTs têm jurisdição e competência relativamente a Estados menores, com menor população, estando geograficamente próximos ao tribunal trabalhista competente. Nesse conjunto de 24 TRTs, já estão englobados aqueles que foram criados antes da Constituição, a saber: quatro TRTs criados entre 1975 e 1981, com sede, respectivamente, em Curitiba, Brasília, Manaus e Florianópolis. Também se contam os quatro outros TRTs criados na Quarta República, porém antes de cinco de outubro de 1988, com sede, respectivamente, em: João Pessoa, Porto Velho, Campinas e São Luís. Em síntese, oito Tribunais Regionais do Trabalho foram criados após a vigência da Constituição de 1988, totalizando 24 TRTs.

No plano das Juntas de Conciliação e Julgamento, transformadas, em 1999, em Varas Trabalhistas, pela Emenda Constitucional nº 24, que extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho, o Brasil passou a ter, já na segunda década do século XXI, mais de 1.550 Varas Trabalhistas e mais de 3.300 juízes do trabalho de 1º grau em todo o território brasileiro[28].

e) Ministério Público do Trabalho

Outra instituição que sofreu enorme aperfeiçoamento pela Constituição de 1988 foi o Ministério Público do Trabalho, no contexto de melhorias direcionadas a todo o Ministério Público.

Tornando-se instituição independente a partir do novo texto constitucional, com amplas atribuições e poderes, o *Parquet* emergiu como destacada instituição pública não apenas interveniente em processos judiciais no âmbito dos tribunais – função que continua a desempenhar –, porém assumindo igualmente funções típicas de órgão agente, com poderes investigativos e ferramentas administrativas e processuais relevantes, sendo, inclusive, titular de diversas

28 Trata-se de informações e dados atualizados até 2015/2016, fornecidos, em 2017, pela CEST – Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do Tribunal Superior do Trabalho (TST), sendo inseridos em: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Estruturação e Desenvolvimento da Justiça do Trabalho no Brasil. In: DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. *Constituição da República e direitos fundamentais* – dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 145-156.

ações coletivas no âmbito da Justiça do Trabalho. Seu papel na busca do aperfeiçoamento dos caminhos para a efetivação da ordem jurídica trabalhista no País tornou-se, simplesmente, incomensurável, decisivo, fundamental.

5.3 Políticas públicas na área da Seguridade Social

No campo da Seguridade Social, a Constituição de 1988 confirmou a rota aberta em meados dos anos 1960 na direção de transformar o sistema estritamente previdenciário, contributivo, provindo das décadas de 1930/40 em um sistema com natureza mais ampla, de caráter misto, ou seja, previdenciário no tocante a vários programas e benefícios, porém de seguridade social com respeito a outros programas e benefícios.

Isso se mostra evidente com a criação constitucional do SUS – Sistema Único de Saúde –, que compõe, em alguma medida, a política ampla de Seguridade Social da República Federativa do Brasil, nos moldes constitucionais, com atendimento universal à população brasileira, embora também compatível com o funcionamento paralelo dos planos privados de assistência médica e odontológica.

A Constituição de 1988 também assegurou o relevante benefício de prestação continuada, no valor de um salário mínimo, direcionado a pessoas carentes, em conformidade com os parâmetros fixados em norma jurídica.

A partir da Emenda Constitucional nº 20, de 1998, seguida de emendas constitucionais complementares, ao longo do tempo, a natureza previdenciária retomou força, ao menos com relação à sistemática de aposentadorias, de maneira geral, com exigências mais taxativas quanto ao caráter contributivo para semelhante direito. Ilustrativamente, regras direcionadas a não concessão de benefícios sem a respectiva fonte de custeio e de vedação à contagem de tempo sem a contribuição previdenciária foram inseridas no texto magno pela Emenda Constitucional nº 20/1998 – sem efeito retroativo, evidentemente. Essa linha normativa teve continuidade com as emendas constitucionais posteriores.

Embora o caráter de seguridade social do sistema seja importante e estratégico, como instrumento de justiça social e de combate à miséria e à exclusão socioeconômica, o fato é que o tema do financiamento da Seguridade Social também se mostra decisivo, em face dos naturais e crescentes custos dessa política pública fundamental.

Nesse contexto, a preservação da relevância da relação de emprego na realidade socioeconômica do País, combatendo-se expedientes de informalização, precarização ou diminuição dos recolhimentos previdenciários, continua a ser essencial para a higidez das políticas públicas de caráter previdenciário ou de seguridade social, sob pena de se comprometer essas importantes políticas

públicas próprias do Estado Democrático de Direito constitucionalizado em 1988 no Brasil.

5.4 Políticas públicas na área da educação

A referência neste capítulo às políticas públicas na área da educação se circunscreve, é óbvio, apenas àquilo que afeta, de maneira substancial, o universo do trabalho na economia e na sociedade. Não se trata aqui, pois, de uma análise ampla das políticas públicas deflagradas ou instigadas pela Constituição de 1988 com respeito a toda a área da educação e a todos os aspectos dessas políticas públicas; trata-se, porém, apenas do foco no mundo do trabalho.

Retomando-se, pois, a política pública de formação profissional de trabalhadores e trabalhadoras estruturada na Segunda República a partir do denominado "Sistema S", ela continuou a merecer proteções e estímulos da Constituição de 1988, que apresenta texto normativo expresso referente às contribuições sociais (que financiam tal sistema), constante no art. 149, *caput*, da CF/88. O preceito estatui que compete "exclusivamente à União instituir *contribuições sociais*, de intervenção no domínio econômico e *de interesse das categorias profissionais ou econômicas, como instrumento de sua atuação nas respectivas áreas*..." (grifos acrescidos).

Isso significa que a preservação da relevância da relação de emprego na realidade socioeconômica do País, combatendo-se expedientes de informalização, precarização ou diminuição dos recolhimentos previdenciários e contribuições sociais – conforme já dito diversas vezes neste estudo –, continua a ser essencial para a higidez das políticas públicas de incentivo à formação, qualificação e treinamento profissional de trabalhadores e trabalhadoras no Brasil, sob pena de se comprometer essas importantes políticas públicas inerentes ao Estado Democrático de Direito constitucionalizado em 1988.

Outro avanço importante provindo da Constituição de 1988 foi a instigação que ela promoveu no sentido de a República Federativa do Brasil tomar medidas concretas de enfrentamento da discriminação, inclusive do racismo, em todas as áreas da sociedade política e da sociedade civil – o que significa dizer também na área da educação. Tal instigação constitucional abrange também as demais populações vulneráveis, como as pessoas e famílias de baixa renda, as pessoas indígenas, as pessoas quilombolas, as pessoas com deficiência, entre outros grupos sociais desfavorecidos.

Nesse quadro, o legislador infraconstitucional, durante os governos progressistas vigorantes entre 2003 e maio de 2016, aprovou diploma legal muito importante de combate ao racismo e à discriminação racial (Lei nº 12.288, de 2010), contendo também preceitos voltados à inserção socioeconômica e

profissional da população negra, composta por pretos e pardos, adotando inclusive um específico sistema de cotas (Estatuto da Igualdade Racial – Lei nº 12.288/2010). Logo em seguida, despontou a Lei nº 12.711, de 2012 – Lei das Cotas Educacionais –, estabelecendo, entre outros preceitos, reserva de vagas nas universidades federais e outras instituições federais de ensino superior, além dos institutos federais de ensino técnico de ensino médio para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas (art. 1º da Lei nº 12.711/2012), bem assim para pessoas autodeclaradas pretas ou pardas, além das pessoas indígenas, a par das pessoas com deficiência (art. 3º, *caput*, da Lei nº 12.711/2012). Essa também muito importante Lei das Cotas Educacionais foi aperfeiçoada recentemente pela Lei nº 14.723, de 2023, que inseriu os quilombolas entre os beneficiários das cotas, a par de inserir outras melhorias nos critérios oriundos de 2012. Novo aperfeiçoamento normativo surgiu também com a Lei nº 12.711, de 2024.

Ora, na medida em que estava amplamente comprovada a discriminação ou o fechamento total ou parcial das escolas oficiais às crianças, adolescentes e jovens da população negra tanto no período monárquico como no período republicano (fato demonstrado neste estudo, em seu item 2.5), tais recentes diplomas normativos vêm minorar ou eliminar essas distorções, abrindo significativo número de vagas em favor das pessoas negras, indígenas, quilombolas, estudantes exclusivos de escolas públicas, as quais, de maneira geral, do ponto de vista estatístico, integram parte relevante dos grupos sociais de baixa e média renda no Brasil.

Ou seja, a Constituição de 1988, com o seu inequívoco espírito democrático, humanista e inclusivo, aperfeiçoou bastante o presente aspecto relacionado à formação e qualificação profissional dos adolescentes e jovens brasileiros e brasileiras.

5.5 Políticas públicas na área do financiamento de obras de interesse público e social

O caráter lógico e sistêmico das políticas públicas estruturadas com foco no universo do trabalho foi ampliado por além do modelo provindo das décadas de 1930/40, de maneira a incorporar um mecanismo financeiro hercúleo, exponencial, embora de natureza trabalhista, vinculado às relações de emprego, recolhido pelos empregadores perante a Caixa Econômica Federal: trata-se dos depósitos mensais do FGTS, com a sua renda financeira acumulada no âmbito da CEF.

Conforme examinado no item 4.1 deste estudo acadêmico, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, criado pela Lei n° 5.107, de 1966, surgiu como fórmula normativa para desarticular as regras clássicas da CLT sobre a proteção

ao emprego no interior do mercado de trabalho – regras tidas como excessivamente protecionistas do trabalhador –, seja em função do preceito indenizatório do tempo de serviço nas dispensas sem justa causa, seja pela estabilidade no emprego a partir dos 10 anos de serviço perante o mesmo empregador.

Pela estratégia adotada pelo governo do regime militar naquela época, os trabalhadores a serem contratados teriam de realizar (ou não) uma "opção" pelo FGTS, no instante da contratação, com o que perderiam o direito às proteções do sistema clássico celetista, de caráter indenizatório ou estabilitário. Ora, tratando-se o contrato de trabalho de um típico contrato de adesão, sob controle pleno do empregador – especialmente no momento da contratação –, o fato é que, ao longo do tempo, quase todos os empregados brasileiros seriam "optantes" pelo FGTS, fazendo declinar, do ponto de vista prático, as regras celetistas da estabilidade no emprego. Registre-se que os depósitos mensais do FGTS, à base de 8% da remuneração mensal de cada empregado, eram imperativos para o empregador, fosse ou não optante o respectivo empregado contratado – regra da Lei nº 5.107/66 que mais ainda estimulava a aceitação, pelos empresários, do novo sistema do Fundo de Garantia.

Dessa maneira, o FGTS passou a se constituir, considerado todo o mercado de trabalho do Brasil, em impressionante valor monetário a ser depositado, pelos empregadores, em conta vinculada do trabalhador aberta pelo empresário no sistema bancário nacional, com a incidência de juros e correção monetária nos parâmetros fixados em lei. O saldo atualizado do FGTS poderia ser sacado pelo empregado "optante" em algumas estritas hipóteses tipificadas pela Lei do Fundo de Garantia. Enquanto não houvesse o saque, os montantes globais do Fundo de Garantia poderiam ser utilizados como veículo de financiamento subsidiado de programas de interesse social e público regulados pelo Governo Federal[29].

Conforme já exposto, a Lei do FGTS foi instrumento de supressão de enorme vantagem e garantia trabalhista dos empregados e empregadas do Brasil, caracterizando-se como uma política disruptiva de direitos laborais na ordem jurídica brasileira. Porém, à diferença das soluções jurídicas neoliberais posteriormente ocorridas no País, este diploma legal ao menos trazia duas compensações pela regressão por ele produzida: inseria o FGTS e seu valor monetário como novo direito trabalhista em favor da classe trabalhadora; e gerava, com o universo global dos depósitos do Fundo de Garantia, uma larga soma monetária apta a ser utilizada, ao menos em parte, como instrumento de política pública de caráter socioeconômico – política voltada a incentivar a

29 Para maiores informações sobre o antigo sistema indenizatório do tempo de serviço e estabilitário regulado pela CLT, ao lado do advento do FGTS, com as suas regras iniciais e as novas posteriores à Constituição de 1988, consultar, por exemplo: DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Juspodivm, 2025. p. 1441-1486.

indústria de construção civil de moradias populares e a indústria de construção pesada de obras de infraestrutura de reconhecido interesse social (saneamento básico, por exemplo), a par de outras destinações fixadas pelo Governo Federal.

Dessa maneira, entre janeiro de 1967 e outubro de 1988, o sistema do FGTS se generalizou na realidade econômica e social brasileira, deixando, como exceções, os contratos regidos pelo sistema estabilitário e indenizatório tradicional da CLT. Com o advento da Constituição de 1988, o Fundo de Garantia foi alçado a direito constitucional dos trabalhadores (art. 7º, IV, da CF/88), desaparecendo, em consequência, a necessidade de "opção" escrita pelo trabalhador no ingresso na relação de emprego. Nessa nova realidade jurídica constitucional, a doutrina e a jurisprudência consideraram não recepcionados os dispositivos da CLT que se referiam ao antigo sistema celetista, considerando-os vigentes apenas até 04/10/1988 – o que tornava genéricas as regras fundiárias legalmente estabelecidas. Registre-se que, entre todos os empregados, apenas a categoria doméstica não teve automaticamente estendido o FGTS na data de vigência da Constituição – parágrafo único do art. 7º da CF/88 –, passando a ter esta parcela, como indubitável direito imperativo, somente com o advento da Lei Complementar nº 150, de 2015.

Nesse novo quadro constitucional, o FGTS passou a ser regido pela Lei nº 8.036, de 1990, tendo os depósitos de Fundo de Garantia passado à centralização exclusiva da Caixa Econômica Federal, deixando mais clara e lógica, se necessário, a natureza multidimensional dessa peculiar parcela legal, quer como direito trabalhista, quer como "fundo social de destinação variada, com notável impacto público"[30].

Tendo a Constituição de 1988 generalizado o instituto jurídico trabalhista, mas também econômico, do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço para todos os trabalhadores e trabalhadoras contratados sob o regime da CLT, ou seja, caracterizados pelo vínculo empregatício com os seus empregadores, o papel dessa política pública tornou-se crucial. Para se ter uma estimativa a respeito, observados os dados recentes do CAGED, coletados e divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, relativos ao ano de 2024, os trabalhadores com regime jurídico formal, protegidos pelo Direito do Trabalho, aproximam-se de quase 50 milhões de seres humanos (pouco mais de 48 milhões, na verdade) – o que significa quase a metade da população economicamente ativa do País, excluídos os trabalhadores desempregados. Trata-se de mais de 48 milhões de empregados, titulares do direito aos depósitos mensais do FGTS.

Nesse contexto, a Constituição de 1988 aperfeiçoou, em mais um aspecto, o papel das políticas públicas trabalhistas, permitindo a presença de

30 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Juspodivm, 2025. p. 1474-1478 e p. 1482-1486.

uma soma enorme de recursos monetários na Caixa Econômica Federal, apta a ser utilizada, ao menos parcialmente, como instrumento de política pública de caráter socioeconômico, direcionado a incentivar a indústria de construção civil de moradias populares e a indústria de construção pesada de obras de infraestrutura de reconhecido interesse social (saneamento básico, por exemplo), a par de outras destinações fixadas pelo Governo Federal.

Por mais uma razão, o aprofundamento da precarização trabalhista entraria em choque com relevantes interesses públicos do conjunto da população brasileira.

6 Considerações finais

Este estudo acadêmico buscou comprovar a lógica estrutural e sistêmica dos modelos de regulação do trabalho, de regulação da seguridade social e de formação e qualificação profissional de trabalhadores e trabalhadoras, estruturado no Brasil desde a Segunda República (1930-1945) e com significativas melhorias nos períodos históricos subsequentes, inclusive com os diversos aperfeiçoamentos promovidos ou instigados pela Constituição Federal de 1988.

A relevância e a oportunidade de um estudo com esse conteúdo residem no fato de ele permitir explicitar à comunidade jurídica e aos brasileiros em geral a importância estratégica desempenhada por essas políticas públicas econômicas, sociais e institucionais arquitetadas com fulcro no universo do trabalho, que foram decisivas para o processo de modernização do Brasil a partir da Revolução de 1930, inclusive no plano de seu desenvolvimento socioeconômico, mantendo-se essenciais para o cumprimento do projeto constitucional de 1988 no sentido de construir, neste país continental, uma sociedade livre, justa e solidária.

O texto começa pela abordagem do teor de tais políticas públicas elaboradas nos 15 anos da Segunda República (1930-1945), evidenciando a sua lógica estrutural e sistêmica. Demonstra que tais políticas públicas se encaixavam em um projeto então inovador e ousado de célere modernização do Brasil, inclusive com a sua rápida industrialização e urbanização, de maneira a conseguir ultrapassar os cinco séculos de história de absoluta predominância rural no território e na vida brasileira. O presente estudo demonstra que tal ousado e inovador projeto pátrio foi largamente exitoso especialmente porque aperfeiçoado, de um modo ou de outro, ao menos em parte, em todos os períodos históricos subsequentes aos anos de 1930/40, seja na Terceira República (1945-1964), seja no regime militar-civil (1964-1985), seja na Quarta República (1985, em diante) e, muito especialmente, nesta fase, pela sábia matriz da Constituição Federal de 1988.

O artigo acadêmico evidencia que esse projeto nacional, em si bastante ousado e estratégico, enfrentou, em seu começo, evidentemente, resistências do velho liberalismo oligárquico brasileiro oriundo de algumas frações das elites hegemônicas na Primeira República (1889-1930), mas que, felizmente, foram incapazes de impedir o seu avanço. O mesmo projeto, décadas depois, embora então já amplamente exitoso na história brasileira, passou a ser combatido também pelo advento do denominado "neoliberalismo" no País (igualmente conhecido pelo epíteto de "ultraliberalismo") – porém, felizmente, este ainda sem pleno sucesso em suas incursões contrárias à modernização e à democratização multidimensional do Brasil (democracia substantiva, registre-se, inclusiva e atuante também nas dimensões econômicas e sociais).

O texto deste estudo, logo em seguida, passou ao exame das continuidades e inovações trabalhistas, previdenciárias e de formação e qualificação de mão de obra que essas políticas públicas econômicas, sociais e institucionais brasileiras experimentaram na Terceira República (1945-1964). O estudo esclareceu que a Terceira República tratou-se de período marcado essencialmente pela continuidade, maturação e aprofundamento dessas políticas públicas, embora elas tenham experimentado, em tal momento, também algumas mudanças relevantes, ainda que pontuais.

Seguindo uma ordem temporal sequencial, o artigo acadêmico passou à análise das políticas públicas econômicas, sociais e institucionais com fulcro no universo do trabalho no interior do período autoritário percorrido entre abril de 1964 e março de 1985. Nessa fase, foram apontados os elementos de continuidade, mas também alguns outros de inovação, no cerne estrutural e sistêmico de tais políticas públicas.

Na parte final do presente estudo, a análise foi centrada nas políticas públicas econômicas, sociais e institucionais promovidas ou instigadas pela Constituição da República de 1988 nas áreas do trabalho, da seguridade social, da educação e do financiamento de obras de interesse público ou social em todo o território do Brasil. Procurou-se, naturalmente, manter-se a análise apenas naqueles aspectos dessas políticas públicas que apresentam vinculação estrutural e sistêmica com o universo do trabalho, formando um padrão lógico e orgânico de políticas públicas muito relevantes para o País.

Este estudo acadêmico evidencia, entre outros diversos aspectos, que a lógica estrutural e sistêmica das políticas públicas sobre o universo do trabalho, além de seu valor intrínseco como mecanismo de garantia da dignidade da pessoa humana, do respeito ao valor trabalho e à livre-iniciativa, a par da integração ao projeto – hoje constitucionalizado – de construir uma sociedade livre, justa e solidária, também ostenta a virtude de produzir repercussões muito positivas para diferentes vetores e segmentos da sociedade e da economia brasileiras.

Referências

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. *Direito sindical*: análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do direito estrangeiro comparado e da doutrina da OIT. 9. ed. São Paulo: LTr, 2021.

CORRÊA, Larissa Rosa. *A tessitura dos direitos*: patrões e empregados na Justiça do Trabalho, 1953-1964. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Juspodivm, 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Juspodivm, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito do trabalho no Brasil, formação e desenvolvimento*: Colônia, Império e República. 2. ed. São Paulo: Juspodivm, 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Salário* – teoria e prática. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Estruturação e desenvolvimento da Justiça do Trabalho no Brasil. *In*: DELGADO, M.G.; DELGADO, G. N. *Constituição da República e direitos fundamentais* – dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos (org.). *A América Latina e o Estado de Bem-Estar Social* – características, obstáculos e desafios. São Paulo: Tirant Lo Blanch, 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos. O Estado de Bem-Estar Social (*Welfare State*) no capitalismo contemporâneo. *In*: DELGADO, M. G.; PORTO, L. V. *Welfare State* – os grandes desafios do Estado de Bem-Estar Social. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos. *Welfare State* – os grandes desafios do Estado de Bem-Estar Social. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; RODRIGUES, Bruno Alves. Trabalho prestado por pessoa humana mediante o envoltório formal da pessoa jurídica: aspectos analíticos socioeconômicos, institucionais e jurídicos, inclusive sobre a competência da Justiça do Trabalho. *Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas*, Brasília: UDF, 1º semestre de 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho; RODRIGUES, Bruno Alves; BITTENCOURT, Renata Osório Caciquinho. Unicidade sindical e categoria por agregação: por um conceito jurídico ampliativo da representatividade dos sindicatos e do empoderamento do sindicalismo no Brasil. *In*: DELGADO, M.G.; FLORINDO, V.; BASTOS, Bianca; BITTENCOURT, R. O. C. *Direito sindical, trabalho e democracia*. Leme: Mizuno, 2025.

FAUSTO, Boris. *Trabalho urbano e conflito social (1890-1920)*. São Paulo: Difel, 1976.

FERREIRA, Jorge; DELGADO, Lucilia de Almeida Neves (org.). *O Brasil Republicano* – o tempo do nacional-estatismo – do início da década de 1930 ao apogeu do Estado Novo – Livro 2. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

FIGUEIREDO, Argelina Cheibub. Intervenções sindicais e o "novo sindicalismo". *DADOS – Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, IESP-UERJ, n. 17, p. 135-155, 1978.

LEOPOLDI, Maria Antonieta P. A economia política do primeiro governo Vargas (1930-1945): a política econômica em tempos de turbulência. *In*: FERREIRA, Jorge; DELGADO, Lucilia de Almeida Neves (org.). *O Brasil Republicano* – o tempo do nacional-estatismo – do início da década de 1930 ao apogeu do Estado Novo – Livro 2. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

MORAES FILHO, Evaristo de. *Tratado elementar de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960. v. I.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2000.

OLIVEIRA, Carlindo Rodrigues. *Greve e negociação coletiva no Brasil (1978-2018)*: grandes ciclos, configurações diversas. São Paulo: Dialética, 2022.

PEREIRA, Ricardo Macedo de Britto. Controle de convencionalidade para a promoção da autonomia sindical e de políticas públicas contra práticas antissindicais no Brasil. *In*: DELGADO, M. G.; FLORINDO, V.; BASTOS, Bianca; BITTENCOURT, R. O. C. *Direito sindical, trabalho e democracia*. Leme: Mizuno, 2025.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações coletivas de trabalho* – configurações institucionais no Brasil contemporâneo. São Paulo: LTr, 2008.

VAZ, Lívia Sant'Anna. *Cotas raciais*. São Paulo: Jandaíra, 2023. (Coleção Feminismos Plurais, coordenação de Djamila Ribeiro)

VIANNA, Luiz Werneck. *Liberalismo e sindicato no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.

Como citar este texto:
DELGADO, Mauricio Godinho. O modelo brasileiro de políticas públicas organizado com fulcro no universo do trabalho: lógica estrutural e sistêmica. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 3, p. 37-79, jul./set. 2025.

AS RELAÇÕES ENTRE CAPITAL E TRABALHO À LUZ DA DOUTRINA SOCIAL CRISTÃ: DE LEÃO XIII A LEÃO XIV

RELATIONS BETWEEN CAPITAL AND LABOR IN LIGHT OF CHRISTIAN SOCIAL DOCTRINE: FROM LEO XIII TO LEO XIV

Ives Gandra da Silva Martins Filho[1]

RESUMO: Com a eleição do Papa Leão XIV e a manifestação de sua preocupação com as relações laborais em face das novas tecnologias, avulta a importância de se conhecer melhor a Doutrina Social Cristã que emerge das encíclicas sociais a partir da *Rerum Novarum*, de Leão XIII, cujos princípios inspiraram nossa CLT e devem seguir iluminando a construção e aplicação do Direito do Trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: doutrina social cristã; *Rerum Novarum*; encíclicas sociais.

ABSTRACT: With the election of Pope Leo XIV and his concern about labor relations in the face of new technologies, it is increasingly important to better understand the Christian Social Doctrine, which emerged from the social encyclicals beginning with Leo XIII's Rerum Novarum. Its principles inspired our Labor Law Code and should continue to inform the development and application of Labor Law.

KEYWORDS: Christian social doctrine; Rerum Novarum; social encyclicals.

O recente falecimento do Papa Francisco (1936-2025), que se destacou pela sua acentuada preocupação social, no sentido de atenção aos mais pobres e necessitados, bem como a eleição do Papa Leão XIV (Robert Francis Prevost, n. 1955), que quis seguir na tradição nominal leonina, tendo sido bispo de diocese pobre do Peru, trazem à baila a oportunidade de se conhecer melhor e aplicar mais os princípios da Doutrina Social Cristã na composição dos conflitos entre o capital e o trabalho, de modo a promover uma melhor harmonização nas relações laborais, sabendo que o mais destacado dessa doutrina é o seu equilíbrio, longe dos exageros do capitalismo selvagem e do coletivismo desumanizante.

Para aqueles que dedicam a vida à promoção da Justiça Social, a eleição do novo Papa merece ser saudada com grande alegria e entusiasmo. Com efeito,

---

1 *Ministro (decano) do Tribunal Superior do Trabalho; mestre e doutor em Direito (UnB e UFRGS); Vice-Presidente da Academia Internacional de Direito e Economia; coordenador do Curso de Pós-Graduação em Direito do Trabalho da Ebradi. Lattes: http://lattes.cnpq.br/6682731672421878. E-mail: gmigm@tst.jus.br.*

no sábado após sua eleição, falando aos cardeais que o elegeram, o novo Sumo Pontífice explicou-lhes sobre sua decisão nominal: "Decidi tomar o nome de Leão XIV. As razões são várias, mas sobretudo o Papa Leão XIII, com a histórica encíclica *Rerum Novarum*, abordou a questão social no contexto da primeira revolução industrial. Hoje, a Igreja oferece a todos a sua riqueza de Doutrina Social para responder a outra revolução industrial e dos desenvolvimentos da inteligência artificial que colocam novos desafios para a defesa da dignidade humana, da justiça e do trabalho" (10/05/2025).

No Brasil, conforme depoimento do Ministro Arnaldo Süssekind (1917-2012), um dos redatores de nossa "Consolidação das Leis do Trabalho", a inspiração maior desse diploma legal foi a Encíclica "Rerum Novarum", do Papa Leão XIII (1810-1903), promulgada em 15 de maio de 1891, vindo a ser considerada a "Carta Magna" do Trabalhador, conforme expressão do Papa Pio XI (1857-1939) na Encíclica "Quadragesimo Anno" (1931, n. 39).

A Doutrina Social Cristã é o conjunto de princípios e ensinamentos hauridos do Evangelho que busca equacionar a denominada "Questão Social" surgida com a Revolução Industrial, a qual gerou um proletariado operário desumanamente explorado e desguarnecido de direitos, o que instigou a Sé Apostólica a se manifestar quanto a essa relevante temática moral.

A Revolução Industrial representou a passagem de uma produção artesanal para uma produção mecanizada, com a invenção dos teares mecânicos na atividade têxtil e das máquinas a vapor na atividade de transporte, na Inglaterra, a partir da segunda metade do século XVIII.

No entanto, o desenvolvimento industrial não parou por aí, com o homem descobrindo e explorando novas fontes de energia, podendo-se falar em quatro revoluções industriais.

A 1ª Revolução Industrial seria a que deu nome ao fenômeno, a partir da invenção das máquinas a vapor, da utilização do carvão como nova fonte de energia, e da mecanização dos processos produtivos, potencializando o trabalho humano a partir do século XVIII.

A 2ª Revolução Industrial teria se iniciado a partir do final do século XIX, com a descoberta da eletricidade e da utilização do petróleo como nova fonte de energia, desenvolvendo-se os motores de combustão e surgindo as grandes indústrias, baseadas na linha de produção no modelo fordista (produção em massa de bens homogêneos, em esteira, com cada trabalhador realizando uma única tarefa, gerando grandes estoques).

A 3ª Revolução Industrial corresponderia às mudanças ocorridas em meados do século XX, a partir da descoberta da energia nuclear no final da Segunda Guerra Mundial e do desenvolvimento da eletrônica, marcada pelos

computadores, telecomunicações e da robótica, com máquinas operando automaticamente e substituindo o trabalho humano, no modelo flexível toyotista (produção diversificada, segundo a demanda dos clientes, com trabalhador realizando múltiplas tarefas e sem geração de estoques).

Finalmente, a 4ª Revolução Industrial, conhecida como revolução digital, pela digitalização de informações, desenvolvimento da rede mundial de computadores, interconexão de todas as etapas produtivas, em modelo de cadeia produtiva envolvendo diferentes empresas, e substituição de fontes não renováveis de energia por fontes alternativas, como eólica, solar e geotermal, com vistas a um desenvolvimento sustentável no planeta, seria a característica do século XXI.

O impacto das 3ª e 4ª Revoluções Industriais no mundo foi de tal ordem que tem levado historiadores a repensarem a divisão tradicional da História em 4 Idades (Antiga, Média, Moderna e Contemporânea), propondo, a partir dessas revoluções uma 5ª Idade, que seria a Era Nuclear ou da Informática, num mundo globalizado, em contraste com as civilizações isoladas que marcaram as Eras anteriores e que começaram a se relacionar a partir das grandes navegações da Era Moderna.

Ora, no dizer de Pio XI, não apenas "as dúvidas sobre a reta interpretação de vários passos da encíclica (*Rerum Novarum*) ou as consequências a deduzir deles [...] como por outra parte as novas exigências do nosso tempo e as mudadas condições sociais tornam necessária uma aplicação mais esmerada da doutrina Leonina e mesmo algumas adições" ("Quadragesimo Anno", n. 40).

Assim, a importância do equacionamento adequado da "Questão Social" originada pela 1ª Revolução Industrial fez com que, nos sucessivos aniversários decenais da Encíclica "Rerum Novarum", e tendo em conta as sucessivas revoluções industriais, os Papas do final do Segundo e dos primórdios do Terceiro Milênio fossem atualizando a aplicação dos princípios da Doutrina Social Cristã às novas condições sociais, estruturando cada vez melhor essa doutrina, de modo a nortear as relações entre capital e trabalho no mundo moderno.

Com efeito, desde os primórdios da "Questão Social", a Igreja Católica esteve atenta aos problemas e vicissitudes pelos quais passavam os trabalhadores, sendo a "Rerum Novarum" (1891) o marco principal da Doutrina Social Cristã.

Em sua esteira, foram editadas outras encíclicas sociais que atualizaram a mensagem original, enfrentando os novos problemas que surgiam com o avanço histórico da sociedade industrial: *Quadragesimo Anno* (1931) e *Divini Redemptoris* (1937), do Papa Pio XI; *Mater et Magistra* (1961) e *Pacem in Terris* (1963), do Papa S. João XXIII; *Populorum Progressio* (1967) e *Octogesima Adveniens* (1971), do Papa S. Paulo VI; *Laborem Exercens* (1981) e

Centesimus Annus (1991), do Papa S. João Paulo II; *Caritas in Veritate* (2009), do Papa Bento XVI; e *Laudato Si* (2015) do Papa Francisco.

Já na comemoração dos 40 anos da "Rerum Novarum", o Papa Pio XI rememorava os princípios da encíclica leonina e urgia a sua aplicação à luz dos acontecimentos que mostravam os perigos dos exageros coletivista e liberal ("Quadragesimo Anno" – QA, 15/05/1931). A Revolução Comunista de 1917 e a quebra da Bolsa de Nova York em 1929 eram as provas de que o trabalhador acabava sendo espoliado do fruto de seu trabalho quer pela negação da propriedade privada no Estado Soviético, quer pela aplicação das leis do mercado sem qualquer intervenção estatal para corrigir as distorções no Estado Liberal ("a livre concorrência matou-se a si própria", QA, n. 109).

Assim, o Papa Pio XI alertava contra o que denominou de "pretensões injustas do capital" (QA, n. 54) e "pretensões injustas do trabalho" (QA, n. 55), como se os trabalhadores pudessem ser explorados sem limites ou tudo o que produzissem fosse devido apenas a eles mesmos e nada aos detentores dos meios de produção, numa "guerra de classes sem trégua nem quartel" (QA, n. 112).

Pio XI desenvolve a ideia do "salário justo", para a fixação do qual deveriam ser levados em conta três fatores: o sustento do operário e sua família (QA, n. 71), a situação da empresa (QA, n. 72-73) e a exigência do bem comum (QA, n. 74-75). Assim, se há um "salário justo" segundo as leis do mercado, que valorizam as profissões que exigem maior tempo de capacitação e a escassez dos bens e serviços que oferecem, por outro lado deve haver um "salário social", que acrescente aquilo que seja necessário para o sustento não só do trabalhador, mas de sua família e das necessidades de previdência e assistência social.

Nos 70 anos da "Rerum Novarum", o Papa S. João XXIII, o mesmo que viria a convocar depois o Concílio Vaticano II (no qual se editou a Constituição Apostólica "Gaudium et Spes"), celebrou a data publicando a encíclica "Mater et Magistra", sobre "a evolução contemporânea da vida social à luz dos princípios cristãos" (15/05/1961).

Ao rememorar o magistério de seus predecessores quanto à "Questão Social", inclusive a radiomensagem de Pio XII (1876-1958) de 1941, em plena Segunda Guerra Mundial, que sustentava a competência da Igreja para defender os princípios do Direito Natural frente aos totalitarismos nazista e comunista (MM, n. 42), S. João XXIII vivenciava o mundo da "Guerra Fria", em que os blocos liderados pelos EUA e URSS se digladiavam em torno do denominado "Terceiro Mundo" dos países pobres e em desenvolvimento.

O Santo Padre João XXIII realçava especialmente a importância do "princípio da subsidiariedade", como ponto de equilíbrio da intervenção do Estado no domínio econômico, de modo a respeitar a iniciativa privada, mas

proteger os mais necessitados quando as leis do mercado não funcionassem adequadamente (MM, n. 51-58).

A participação dos trabalhadores na vida da empresa (MM, n. 91-96), a formação e atuação dos sindicatos (MM, n. 100-102) e da própria Organização Internacional do Trabalho – OIT (MM, n. 103) foram destacados pelo Papa João XXIII. É de se notar como, numa sociedade industrializada, o Santo Padre dedicava parte significativa de sua encíclica à aplicação da Justiça Social na Agricultura, para evitar o êxodo rural (MM, n. 123-156).

Na comemoração dos 80 anos da "Rerum Novarum", também o Papa S. Paulo VI (1897-1978) quis relembrar e atualizar os princípios da Doutrina Social Cristã para "um mundo em transformação", publicando a encíclica "Octogesima Adveniens" (14/05/1971). Os principais temas e preocupações papais em relação à "Questão Social" são aqueles que denomina como "novos problemas sociais", decorrentes da urbanização com concentrações de população nas megalópoles (OA, n. 8-17), a necessidade de criação de postos de trabalho e enfretamento do desemprego (OA, n. 18-19), da ideologização da sociedade e da influência nefasta do marxismo desumanizador (AO, n. 26-34), procurando mostrar como a Doutrina Social Cristã, em seu dinamismo, apresenta respostas que poderiam iluminar as relações entre capital e trabalho, tornando-as harmônicas e não conflituosas.

Na comemoração dos 90 anos da "Rerum Novarum", o Papa S. João Paulo II (1920-2005) nos brindou com a magnífica encíclica "Laborem Exercens" (14/09/1981), desenvolvendo toda uma teologia do trabalho, de modo a dar os fundamentos pelos quais a dignidade do homem e do trabalho humano é incomensurável (LE, II), tratando do trabalho em seu sentido objetivo, como participação do poder criador de Deus transformando a natureza, e em seu sentido subjetivo, de aperfeiçoamento do próprio homem trabalhador, pela aquisição das virtudes.

Vindo da Polônia e tendo vivenciado as atrocidades do regime comunista nos países da denominada "Cortina de Ferro", com a supressão da liberdade em nome de uma sociedade igualitária, enfrenta na terceira parte da encíclica o que denomina de "conflito entre trabalho e capital na fase atual da história" (LE, III), aprofundando no princípio da primazia do trabalho sobre o capital, do direito de propriedade, da participação dos trabalhadores no lucro das empresas e na sua gestão, na importância do sindicalismo (em sua terra, o sindicato "Solidariedade" é que havia defendido os direitos dos trabalhadores frente à exploração estatal), terminando por elencar o que denominou de "elementos para uma espiritualidade do trabalho" (LE, V).

Finalmente, nesse rápido escorço histórico em relação aos principais documentos do Magistério Social da Igreja Católica, na comemoração do

centenário da "Rerum Novarum", o Papa S. João Paulo II publica a encíclica "Centesimus Annus" (01/05/1991), no contexto da Queda do Muro de Berlim (1989), com o desmoronamento dos regimes totalitários comunistas da Europa Oriental, mas não de sua ideologia marxista, que segue encantando e iludindo tantos intelectuais e políticos.

O Papa Polaco e Santo fala das "Coisas Novas" de então e de hoje, no contexto da 3ª Revolução Industrial, mas que iluminam também a 4ª, lembrando o princípio da destinação universal dos bens (CA, IV) e a necessidade de uma nova cultura, desideologizada, em que o homem é valorizado em sua condição de criatura de Deus e trabalhador, daí se extraindo os princípios da dignidade da pessoa humana e do seu trabalho (CA, V e VI).

Poderíamos, à guisa de sistematização, principalmente com o balizamento da "Rerum Novarum" (mas também nos demais documentos sociais da Igreja Católica), elencar e descrever em termos gerais os princípios básicos que plasmam a Doutrina Social Cristã no campo do trabalho, que seriam:

1) Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (*Rerum Novarum*, 11) – A pessoa humana tem uma dignidade essencial, por ser criada à imagem e semelhança de Deus, em igualdade natural entre homem e mulher (Gn 1,27), estando acima de qualquer outra criatura material, razão pela qual não pode ser tratada como objeto ou mercadoria. Constitui o fim último da sociedade, que a ela está ordenada: não pode ser instrumentalizada para projetos econômicos, sociais ou políticos. Com a evolução da sociedade e a divisão do trabalho em diferentes espécies de atividades, as relações entre aqueles que gerenciam o trabalho e aqueles que são gerenciados podem ser de conflituosidade (luta de classes), mas também de concórdia, pois todos são filhos de Deus e gozam da mesma dignidade. Nesse sentido, temos que: "O Estado é posterior ao homem e, antes que ele pudesse formar-se, já o homem tinha recebido da natureza o direito de viver e de proteger a sua existência" (*Rerum Novarum*, 5); e "Em uma convivência humana bem constituída e eficiente, é fundamental o princípio de que cada ser humano é pessoa; isto é, natureza dotada de inteligência e vontade livre. Por essa razão, possui, em si mesmo, direitos e deveres que emanam, direta e simultaneamente, de sua própria natureza. Trata-se, por conseguinte, de direitos e deveres universais, invioláveis e inalienáveis" (*Pacem in Terris*, 9).

2) Princípio do Bem Comum (*Rerum Novarum*, 19-20) – Sendo o bem comum "o conjunto daquelas condições da vida social que permitem aos grupos e a cada um dos seus membros atingirem de maneira mais completa e desembaraçadamente a própria perfeição" (Constituição Apostólica "Gaudium et Spes", 26), deve ser buscado como meta pela sociedade politicamente organizada que é o Estado. Assim, o objetivo do Estado não é apenas buscar "a

máxima felicidade do maior número" (Jeremy Bentham), mas conseguir que "todos" possam atingir seus fins existenciais.

3) Princípio da Destinação Universal dos Bens (*Rerum Novarum*, 3-7) – "Deus destinou a terra, com tudo que ela contém, para o uso de todos os homens e de todos os povos, de tal modo que os bens criados devem bastar a todos, com equidade, segundo a regra da justiça, inseparável da caridade" (Constituição Apostólica "Gaudium et Spes", 69). O direito à propriedade privada não é absoluto, mas deve atender à sua função social (responsabilidade social pelos pobres e mais necessitados), estando subordinado à destinação universal dos bens (que não se confunde com o domínio comum de todos os bens). O reconhecimento do direito à propriedade privada, por sua vez, atende a razões:

a) Jurídicas, pois é o meio jurídico mais apto para garantir o pacífico e ordenado desfrute dos bens da terra por parte de todos e atribuir a cada um o domínio sobre uma parcela determinada desses bens;

b) Econômicas, pois é o meio mais eficaz para garantir a solicitude e o interesse necessários para fazer render os bens e estimular a capacidade produtiva, favorecendo o sentido da responsabilidade pessoal (interesse pessoal na produção);

c) Políticas, pois é o meio de garantir a liberdade individual frente ao Estado, evitando-se que o indivíduo tivesse que fazer o que o Estado quisesse para poder obter os bens necessários à sua sobrevivência.

4) Princípio da Subsidiariedade (*Rerum Novarum*, 8 e 21-22) – O Estado não deve fazer aquilo que podem e devem fazer as pessoas e os grupos sociais menores, como as famílias, as escolas, as associações, os sindicatos, as empresas, etc. (deve coordenar, proteger, apoiar, incrementar e incentivar a iniciativa privada, suprindo suas deficiências e retirando-se quando os grupos menores já promovem diretamente essas iniciativas, pois, do contrário, o paternalismo estatal sufocaria a liberdade e autonomia individual e a originalidade da iniciativa pessoal). "Assim como é injusto subtrair aos indivíduos o que eles podem efetuar com própria iniciativa e indústria, para confiar à coletividade, do mesmo modo passar para uma sociedade maior e mais elevada o que sociedades menores e inferiores podiam conseguir é uma injustiça, um grave dano e perturbação da ordem social. O fim natural da sociedade e da sua ação é coadjuvar os seus membros e não destruí-los nem absorvê-los" (*Quadragesimo Anno*, 79).

5) Princípio da Dignidade do Trabalho Humano (*Rerum Novarum*, 15) – A pessoa é o parâmetro da dignidade do trabalho. "A finalidade do trabalho, de todo e qualquer trabalho realizado pelo homem – ainda que seja o trabalho mais humilde de um 'serviço' e o mais monótono na escala do modo comum de apreciação e até o mais marginalizador – permanece sempre sendo o próprio

homem" (*Laborem Exercens*, 6). "Hoje, mais do que nunca, trabalhar é um trabalhar com os outros e um trabalhar para os outros: torna-se cada vez mais um fazer qualquer coisa para alguém" (*Centesimus Annus*, 31). A encarnação do Verbo (Deus assume a natureza humana) e o fato de Jesus Cristo (Filho Unigênito de Deus) ter escolhido trabalhar e numa profissão humilde, de carpinteiro, mostra a dignidade do trabalho humano, como participação do poder criador de Deus, e da dignidade de toda e qualquer profissão, intelectual ou manual. O trabalho do homem passa a ser caminho de perfeição humana (transformação própria e do mundo) e cristã (santificação pessoal). O Papa João Paulo II faz menção a essa expressão em seu livro "A Fé da Igreja" (1979): "Podemos responder a esta pergunta com a expressão, tão feliz e já tão familiar a gentes de todo o mundo, que Mons. Escrivá de Balaguer difundiu desde há tantos anos: santificando cada um o próprio trabalho, santificando-se no trabalho e santificando os demais com o trabalho" (1979). Ou seja:

a) santificar o trabalho é realizá-lo com a maior perfeição técnica possível, oferecendo essa obra a Deus (o trabalho "in facto esse", enquanto produto acabado que sai das mãos do trabalhador);

b) santificar-se no trabalho é adquirir as virtudes intelectuais e morais que aperfeiçoam a própria pessoa (o trabalho "in fieri", enquanto vai sendo realizado, deixando marcas na pessoa do trabalhador, de experiência profissional e aperfeiçoamento moral);

c) santificar os demais por meio do trabalho é encarar o trabalho fundamentalmente como serviço aos outros e meio de aproximar as pessoas de Deus.

6) Princípio da Primazia do Trabalho sobre o Capital (*Rerum Novarum*, 12-13) – Partindo do pressuposto de que o trabalho humano tem uma dimensão objetiva (conjunto de atividades, recursos, instrumentos e técnicas de que o homem se serve para produzir bens e serviços; a obra realizada) e uma dimensão subjetiva (agir dinâmico do homem, transformando a terra, com os instrumentos do trabalho de que dispõe; as virtudes que o trabalhador adquire ao trabalhar), o princípio norteador das relações laborais é o de que a dimensão subjetiva do trabalho deve ter preeminência sobre a objetiva: o trabalho, pelo seu caráter subjetivo ou pessoal, é superior a todo e qualquer outro fator de produção, em particular no que tange ao capital. Entre capital (causa instrumental) e trabalho (causa eficiente) deve haver uma complementaridade (necessidade da justa retribuição a cada um desses fatores da produção), com a possibilidade de participação dos trabalhadores na propriedade, gestão e frutos do capital. Os dois principais pontos de conflituosidade entre o capital e o trabalho seriam a remuneração e a jornada de trabalho: que haja uma retribuição justa ao trabalho humano (levando em conta inclusive as condições familiares do trabalhador) e a garantia do devido descanso (o domingo como repouso festivo deve ser garantido).

7) Princípio da Solidariedade (*Rerum Novarum*, 31-36) – Como princípio geral, implica que os homens cultivem uma maior consciência do débito que têm para com a sociedade em que estão inseridos (pelo patrimônio cultural, científico, tecnológico, material e espiritual que lhes foi transmitido) e em relação às pessoas que a compõem (pela ajuda que delas receberam), retribuindo com o seu trabalho e serviço em prol da comunidade, na perspectiva da caridade para com o próximo, que transcende a mera justiça. Como princípio específico laboral, representa o direito dos trabalhadores de se unirem, formando associações e sindicatos, com a finalidade de defender seus interesses vitais, através de meios pacíficos, dentre os quais se apresenta como recurso legítimo (e inevitável em algumas circunstâncias) o direito à greve. Também implica encarar a empresa como empreendimento comum de empresários e trabalhadores, em solidária relação de produção, diferente da visão marxista da luta de classes, em que o empresário representa a classe opressora e o operário a classe oprimida. As relações laborais passam a ser de soma de esforços (+), em que todos podem sair ganhando, e não de oposição (x), em que se um ganha o outro perde (teoria marxista da "plus valia", de espoliação do trabalhador pelo que se paga ao capital, rejeitada pela Doutrina Social Cristã).

8) Princípio da Proteção (*Rerum Novarum*, 27-29) – Que determina a intervenção do Estado para estabelecer os limites de jornada de trabalho e as condições da prestação de serviços, para evitar a exploração do trabalhador em detrimento de sua saúde física e mental, a par de garantir-lhe a justa retribuição pelo esforço despendido. A mulher e a criança devem gozar de uma tutela especial da lei, para que a jornada e a forma da prestação dos serviços sejam adequadas à sua compleição física.

Se empresários e sindicatos conhecerem e aplicarem em suas relações a Doutrina Social Cristã, se o legislador tiver em conta esses princípios básicos no momento de disciplinar as diferentes atividades laborativas, se a Justiça do Trabalho souber conjugar adequadamente os princípios da subsidiariedade e da proteção, prestigiando a negociação coletiva e respeitando a lei sem ampliar seus ditames pelo ativismo judiciário, teremos uma redução substancial dos conflitos sociais. Também isso ocorrerá quando o princípio da solidariedade prevalecer sobre a concepção das relações entre capital e trabalho como de luta de classes, vislumbrando a empresa como um empreendimento comum de trabalhadores e empresários em que todos podem sair ganhando.

Como citar este texto:
MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. As relações entre capital e trabalho à luz da doutrina social cristã: de Leão XIII a Leão XIV. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 3, p. 80-88, jul./set. 2025.

MARCHANDAGE, LOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA E TERCEIRIZAÇÃO: AS METAMORFOSES LINGUÍSTICAS EM TORNO DO FENÔMENO SOCIAL DA SUBCONTRATAÇÃO DO TRABALHO HUMANO

MARCHANDAGE, LABOR LEASING AND OUTSOURCING: LINGUISTIC METAMORPHOSES SURROUNDING THE SOCIAL PHENOMENON OF HUMAN LABOR SUBCONTRACTING

Lelio Bentes Corrêa[1]
Helena Martins de Carvalho[2]

RESUMO: Este artigo tem por escopo analisar a história do fenômeno da subcontratação da mão de obra no Brasil em perspectiva sociológica, jurídica e semântica. Para tanto, em um primeiro momento realizou-se a revisão bibliográfica das fontes materiais da terceirização trabalhista, desde o aluguel de pessoas negras escravizadas no Brasil Colônia, passando pelos reflexos da proibição do *marchandage* na França e, finalmente, pelo gradual processo de ressignificação da linguagem jurídica que culminou na consolidação da expressão "terceirização", em substituição a "locação de mão de obra" na década de 1990. Discute-se como a linguagem jurídica foi ressignificada para suavizar práticas de exploração do trabalho humano, evidenciando o papel ideológico das transformações terminológicas. Por fim, o estudo aponta a necessidade de se resgatar os fundamentos protetivos do Direito do Trabalho diante do avanço da lógica econômica de flexibilização e desregulamentação.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho; terceirização; fontes materiais; história dos conceitos.

ABSTRACT: This paper examines the history of the phenomenon of labor subcontracting in Brazil from a sociological, legal, and semantic perspective. It begins with a literature review of the material sources of labor outsourcing, tracing its origins from the rental of enslaved Black persons during the Brazilian colonial period, through the repercussions of the prohibition of marchandage in France. It culminates in the

---

1 *Mestre em Direito Internacional dos Direitos Humanos pela Universidade de Essex, Reino Unido; professor do Centro Universitário IESB – DF; ex-membro da Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT; professor do Centro Internacional de Formação da OIT – ITC-Turim e do Centro Universitário IESB-DF; presidente do Tribunal Superior do Trabalho – TST e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT no biênio 2022-2024; ministro do TST desde 2003. Lattes: http://lattes.cnpq.br/4109928345400348. Orcid: https://orcid.org/0009-0009-0561-2528. E-mail: gmlbc@tst.jus.br.*

2 *Mestra em Direito, Estado e Constituição e especialista em Direito Constitucional do Trabalho pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília – UnB; assessora jurídica no Tribunal Superior do Trabalho. Lattes: http://lattes.cnpq.br/7992364209147340. E-mail: helena.carvalho@tst.jus.br.*

gradual process of semantic shift of legal language that led to the consolidation of the term "outsourcing" in the 1990s, replacing the expression "labor leasing". It discusses how legal language has been redefined to "soften" practices identifiable as labor exploitation, highlighting the ideological role of terminological changes. Finally, the study emphasizes the need to restore the protective foundations of Labor Law in light of the growing predominance of the logics of flexibility and deregulation.

KEYWORDS: Labour Law; outsourcing; material sources; history of concepts.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O recorte temporal de 1848: entre a luta operária organizada na França e a escravização de pessoas negras no Brasil; 3 O instituto da *marchandage* como fonte material do Direito do Trabalho no Brasil; 4 *Marchandage*, locação de mão de obra e terceirização: o marco regulatório da subcontratação da mão de obra no Brasil; 5 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

A subcontratação do trabalho humano transcende a mera regulamentação no campo do Direito do Trabalho, apresentando complexas e transversais implicações sociais, econômicas e jurídicas, que dão origem a distintos – e opostos – discursos no campo narrativo da disputa ideológica.

Exsurge, daí, a importância de resgatar os diversos fatores que, na marcha histórica da construção do Direito do Trabalho, embasaram a regulamentação jurídica daquilo que hoje se denomina terceirização. Segundo Mario de La Cueva (1975, p. 126), tais fontes materiais abrangem "os diversos elementos sociológicos, econômicos, históricos, culturais e ideais, além de outros que possam integrar a vida humana e social, e que determinam a substância das normas jurídicas".

Nesse cenário, a atividade legislativa baseia-se no conhecimento daquilo que é dado pela vida humana e social para, a partir dessas fontes materiais, criar as normas jurídicas. De outro lado, a atividade jurisdicional de interpretação e aplicação das normas não pode prescindir do conhecimento das fontes materiais, que informam o sentido e alcance das fontes formais[3].

Entre as fontes formais, destaca-se a narrativa histórica, que possibilita, a partir da memória, a compreensão do presente e a construção coletiva de novos alicerces para o futuro. Nesse sentido, Lopez (2001, p. 31) afirma que o Direito do Trabalho é "*uma categoria de impossível apreensão sem o conhecimento cabal do seu passado*". Compreender o fenômeno exige, portanto, considerar o contexto histórico e os processos sociais e linguísticos que o perpassam.

A análise da regulamentação jurídica em torno do fenômeno da subcontratação de mão de obra no Direito do Trabalho brasileiro remete, historicamente, ao aluguel de pessoas negras escravizadas, passando pela elaboração

3 A propósito, o art. 5º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro: "Na aplicação da lei, o juiz atenderá *aos fins sociais a que ela se dirige* e às exigências do bem comum".

da Consolidação das Leis do Trabalho, na década de 1940, e pelas referências doutrinárias brasileiras ao instituto da *marchandage*, no Direito francês.

A propósito, Lopez (2001, p. 31-32) assevera:

> Os ordenamentos laborais modernos dos países de capitalismo maduro oferecem uma realidade institucional que, quando muito, conta apenas cento e cinquenta anos de história e que, de modo substancial e sem prejuízo – é claro – das profundas transformações experimentadas no seu seio, se encontra perfilada desde as suas origens. Nas primeiras leis operárias da metade do séc. XIX, percebe-se, com nitidez, o gérmen essencial desse corpo unitário de normas e princípios que, com o tempo, haveria de alcançar o *Direito do Trabalho.*

Ademais do resgate histórico das lutas operárias e das primeiras legislações trabalhistas, a história dos conceitos apresenta-se como importante chave de compreensão do conflito estrutural entre poder econômico e força de trabalho humana, especialmente no campo da subcontratação da mão de obra.

Com efeito, embora conceitos sejam criados a partir de relações no campo fático, também são criadores dessas mesmas estruturas. Segundo Koselleck (2006, p. 102), "[a] batalha semântica para definir, manter ou impor posições políticas e sociais em virtude das definições está presente, sem dúvida, em todas as épocas de crise registradas em fontes escritas".

A substituição terminológica observada ao longo do tempo, com o objetivo de suavizar, legitimar ou tornar aceitável uma prática antes malvista, vai além de uma simples sinonímia. Trata-se de um processo político-discursivo de ressignificação que revela o uso de eufemismos com finalidade ideológica.

Nesse contexto, termos com carga negativa, condenatória ou ilegal – como "marchandage" – são substituídos por expressões menos pejorativas – como locação de mão de obra – e, mais tarde, por denominações de caráter técnico, neutro ou aparentemente aceitável – como terceirização.

A linguagem é utilizada como instrumento de legitimação de práticas sociais, contribuindo para reduzir a resistência e ampliar a aceitação pública e institucional.

"Marchandage", de um lado, remete à exploração e ilegalidade, e encerra conduta frequentemente vedada por legislações nacionais, ao tempo que a expressão "locação de mão de obra", não obstante desvinculada do modelo jurídico francês, mantém o sentido de mercantilização do trabalho. "Terceirização", a seu turno, pretende apresentar-se como termo técnico, que designa um

modelo moderno de gestão empresarial, ainda que oculte disputas estruturais em torno da precarização das condições laborais.

Trata-se, portanto, de um processo de ressignificação ideológica – a prática persiste, mas a terminologia muda com a finalidade de transformar a percepção social e valor simbólico da prática.

Em outras palavras, emprega-se um eufemismo político-discursivo não apenas para amenizar o sentido original, mas para produzir consenso em processos de despolitização e tecnocratização do discurso.

O que se observa é um verdadeiro processo de "limpeza lexical", em que termos originalmente carregados de conotações negativas são "limpos" por meio de substituições revestidas de linguagem técnica, moldando a percepção da realidade e neutralizando críticas, muito embora a prática designada mantenha-se essencialmente a mesma, apresentando os mesmos problemas estruturais no que tange à preservação do valor trabalho.

2 O recorte temporal de 1848: entre a luta operária organizada na França e a escravização de pessoas negras no Brasil

A regulamentação da subcontratação do trabalho humano no Direito do Trabalho brasileiro encontra suas bases remotas no instituto do *marchandage*, do Direito do Trabalho francês e que será objeto de análise mais aprofundada no próximo tópico.

Preliminarmente, impõe-se compreender as fontes materiais que ensejaram a proibição da prática na França, ainda em meados do século XIX.

No ano de 1848, a França vivenciou a Revolução de Fevereiro, inserida no contexto mais amplo da Primavera dos Povos na Europa. Tratou-se de uma série de revoluções que, embora com motivações e ideologias diferentes em cada país, apresentavam em comum o objetivo de romper definitivamente com o antigo regime das monarquias absolutistas, restaurado pelo Congresso de Viena após a derrota de Napoleão Bonaparte.

No contexto francês, a Revolução deu ensejo à criação da Segunda República e instalação do Governo Provisório, que criou a Comissão do Governo para Trabalhadores, com a atribuição de tratar de questões sociais e encontrar soluções para os problemas enfrentados pela classe trabalhadora da época.

A Comissão desempenhou importante papel histórico como uma das primeiras tentativas de regulação do trabalho na França, evidenciando a vontade política de se equilibrar o pleito da classe trabalhadora por melhores condições de vida e a pretensão de acumulação capitalista por parte da nova classe domi-

nante – a burguesia. A Comissão de Luxemburgo, como também é chamada, foi composta por 231 delegados patronais e 242 representantes dos trabalhadores.

O Presidente da Comissão, Louis Blanc, registrou em sua obra *Révolution de Février au Luxembourg*, de 1849, que, entre as reivindicações feitas em nome da classe trabalhadora, duas eram objeto de especial insistência por parte da assembleia, que exigia sua solução imediata: a) redução da jornada de trabalho; e b) "abolição da *marchandage*, ou seja, da exploração dos trabalhadores por subempreiteiros" (Blanc, p. 4).

Ainda segundo Louis Blanc, um grande número de trabalhadores declarou "que os trabalhos não ser[iam] retomados enquanto as duas questões mais urgentes, a redução das horas de trabalho e a abolição da subcontratação, não fo[ss]em resolvidas" (Blanc, p. 5).

Um dia depois da primeira sessão da Comissão, o Governo Provisório publicou o Decreto de 2 de março de 1848, relativo à fixação da jornada de trabalho e à proibição da exploração[4], que estabelecia, em seu artigo 2º, "que a exploração dos trabalhadores por subcontratantes, chamados intermediários ou tarefeiros, é essencialmente injusta, vexatória e contrária aos princípios da fraternidade".

Nesse cenário, o Decreto aboliu a exploração por subcontratantes, ou *marchandage*, no que fora posteriormente complementado por outro Decreto, que estabeleceu multa de cinquenta a cem francos pela prática do ilícito; de cem a duzentos francos em caso de reincidência; e pena de prisão de um a seis meses para a dupla reincidência.

Esse segundo Decreto previa, ainda, em seu preâmbulo:

> [O] decreto de 2 de março, que determina a duração efetiva do trabalho e suprime a exploração do trabalhador por meio de negociação, não é universalmente executado no que diz respeito a esta última disposição; considerando que *as duas disposições contidas no decreto acima mencionado são de igual import*ância e devem ter força de lei.

Observa-se, portanto, que, no processo histórico de luta pela ampliação dos direitos sociais, a proibição da subcontratação da mão de obra humana foi alçada a patamar central, ao lado de um dos direitos trabalhistas mais básicos – a limitação da jornada. Nesse contexto, a prática da *marchandage* teve sua vedação reconhecida como indispensável à tutela da dignidade do sujeito que trabalha.

---

4 Disponível em: https://herveguichaoua.fr/IMG/pdf/decret_loi_du_2_mars_1848.pdf. Acesso em: 01 jul. 2025.

Reside, nesse apanhado histórico, o gérmen da regulamentação jurídica da terceirização trabalhista no Brasil. Obviamente, a *terceirização*, enquanto categoria de análise no campo da linguagem, exsurge em um contexto histórico e socioeconômico diferente, marcado pela crescente globalização e digitalização do sistema capitalista.

No entanto, a prática da subcontratação da mão de obra em si, em perspectiva sociológica e histórica, consubstancia fenômeno presente desde as raízes colonialistas e escravocratas do mundo do trabalho contemporâneo.

Em 1848, a Europa aproximava-se da Segunda Revolução Industrial, que viria a promover a expansão do processo de industrialização para além dos limites da Inglaterra, consolidando o modelo capitalista de produção no Norte Global.

O Brasil, de outro lado, vivenciava a recente criação do Império e o rompimento formal com o pacto colonial, cujos reflexos ainda se fazem presentes até os dias atuais, moldando, em grande medida, as relações sociais e a distribuição de renda. A sociedade estruturava-se a partir do regime escravocrata e da economia essencialmente agrícola.

Naquele momento histórico, o Brasil havia acabado de proibir formalmente o tráfico transatlântico de africanos escravizados para o Brasil, por meio da Lei Freijó, de 1831, e estava a dois anos de promulgar a Lei Eusébio de Queirós, que efetivamente interromperia aquela prática nefasta, por meio da imposição de medidas mais rigorosas.

Especificamente nos dias 1º e 2 de março de 1848, enquanto a classe trabalhadora francesa exigia, com sucesso, a proibição da *marchandage*, por considerá-la "*opressiva para o trabalhador*", um dos principais jornais do Rio de Janeiro registrava inúmeros anúncios de locação do trabalho humano, em sua versão mais violenta e cruel.

Com efeito, as transações comerciais anunciadas no *Jornal do Commercio* do Rio de Janeiro, em suas Edições de ns. 61[5] e 62[6] do ano de 1848, abrangiam negócios jurídicos de compra, venda e aluguel e tinham por objeto itens que contam muito do modo de vida das elites da época: um armazém próprio para café, peças de algodão americano, capim, pianos ingleses, sedas para vestidos, uma coleção de jornais, cebolas de Lisboa, uvas de Málaga, uma coleção de pássaros e aves da Bahia, livros estrangeiros, artigos decorativos vindos da França, trajes de veludo, peixe salgado, liteiras e *pessoas negras escravizadas*.

5 Disponível em: https://memoria.bn.gov.br/DocReader/DocReader.aspx?bib=364568_03&pagfis=12106. Acesso em: 01 jul. 2025.

6 Disponível em: https://memoria.bn.gov.br/DocReader/DocReader.aspx?bib=364568_03&pagfis=12108. Acesso em: 01 jul. 2025.

Entre os inúmeros anúncios de aluguel de seres humanos, com sua força de trabalho, cumpre destacar os seguintes:

> "Aluga-se um escravo bom boleiro e cocheiro, de boa figura, na rua estreita de S. Joaquim nº 25".
>
> "Há uma ama de leite crioula do primeiro parto, muito limpa, com muito bom leite e abundancia, e recolhida: quem a pretender alugar dirija-se à rua Direita nº 145".
>
> "Precisa-se alugar pretos robustos; na rua do Ouvidor nº 65".
>
> "Aluga-se uma bonita escrava, sabendo todo o necessário para o serviço de uma casa; na rua da Alfandega nº 18".
>
> "Aluga-se uma preta que sabe lavar, engommar e cozinhar o trivial de uma casa, com a condição de não sahir à rua. Dirijão-se à rua dos Pescadores nº 85".
>
> "Aluga-se uma escrava boa cozinheira, com a condição de não sahir à rua; na rua das Violas nº 102".
>
> "Aluga-se uma ama de leite de 17 annos, mucama recolhida; na rua do Principe nº 112".
>
> "Precisa-se alugar um preto forro ou cativo, que seja cozinheiro de forno, fogão e massas, exigindo-se que seja perfeito em sua arte; a quem convier dirija-se à rua do Ouvidor nº 27, primeiro andar".
>
> "Existem alguns escravos marinheiros da carreira do Rio Grande, para alugar por mezes ou por soldada, para a mesma carreira ou para onde convite; quem os precisar procure na Pedra do Sal o Sr. Joaquim do Principe e Silva, e na praia dos Mineiros, o Sr. Thomaz José Mendes do Aquino".

Segundo Heloisa Souza Ferreira (2012, p. 97), em sua pesquisa sobre os anúncios de pessoas negras escravizadas nos jornais do Espírito Santo no período entre 1849 e 1888, ao comércio de escravos importava notadamente a especialidade:

> [A]núncios descrevem trabalhadores especializados como: mestres de fazer cigarros, padeiros, cozinheiros, pescadores de lancha, costureiras, engomadeiras, rendeiras, pajens, carpinteiros, trabalhadores de roça, amas de leite, lavadeiras, serradores, falquejadores, oleiros, serradores, alfaiates, fabricantes de açúcar, marinheiros, oficiais de sapateiro, marceneiros, fazedores de lenha, forneiros de padaria, tropeiros, sapateiros. Enfim, eram as mãos e os pés dos senhores, mãos daqueles que achavam que trabalhar era coisa de preto.

O enfoque na especialização do trabalho e na redução dos custos em tais anúncios não difere em muito da propaganda, tanto política como corporativa, da terceirização nos dias atuais: "Terceirizamos diversos serviços, incluindo limpeza, recepção, portaria, copa, auxiliares de logística, manutenção predial e zeladoria, proporcionando o *melhor custo/benefício*"[7] (grifo acrescido).

Ainda no século XIX, foram promulgadas as principais leis voltadas à abolição da escravidão no Brasil: Lei Feijó (1831), Lei Eusébio de Queirós (1850), a Lei do Ventre Livre (1871), a Lei dos Sexagenários (1885) e a Lei Áurea (1888).

A abolição, no entanto, não foi acompanhada das necessárias políticas públicas de inserção da pessoa negra ex-escravizada na vida social, econômica, cultural, política e institucional do país. Nesse contexto, ainda hoje as relações de trabalho no Brasil são profundamente marcadas pela lógica colonial e escravocrata.

Embora formalmente "livres", trabalhadoras e trabalhadores ainda encontram nas profundas desigualdades, na miséria e na falta de proteção social entraves concretos para a tutela de sua dignidade no âmbito das relações de trabalho.

3 O instituto da *marchandage* como fonte material do Direito do Trabalho no Brasil

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em sua redação original de 1943, regulamenta os contratos de subempreitada, imputando ao subempreiteiro as obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar e resguardando, "aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro".

Evaristo de Moraes Filho, em sua obra *Contrato de Trabalho*, de 1944 (p. 27), esclarece a relação do dispositivo em comento com o instituto da *marchandage* no Direito francês:

> Até há bem pouco tempo soava como algo estranho em nosso direito do trabalho a palavra *marchandage*. Ou era quase que inteiramente desconhecida, ou então era tomada em sentido pejorativo, como qualquer coisa de proibido e delitual. Mas já agora, principalmente depois da publicação da Consolidação das Leis do Trabalho, familiarizou-se o público brasileiro com o uso do vocábulo, e mais do que isso, com o seu próprio conceito

7 Resultado obtido em pesquisa livre na ferramenta de busca Google, a partir das expressões "anúncio" e "terceirização de serviços". Disponível em: www.google.com.br. Acesso em: 23 jun. 2025.

> exato. Sim, foi muito feliz o legislador ao defini-lo da forma em que o fez.

Em outra oportunidade, o autor referia-se ao "contrato de subempreitada, no qual a relação de trabalho se desdobra em três níveis distintos: o empresário principal, o subempreiteiro e o trabalhador propriamente dito, como se dá no caso de estabelecimentos que mantêm orquestras com músicos contratados pelo maestro, que funciona como intermediário" (Moraes Filho, 1983, p. 42).

Prossegue o autor, citando parecer elaborado por Oliveira Viana em maio de 1938, cinco anos antes da promulgação da CLT, quando Consultor Jurídico do Ministério do Trabalho:

> [a] hipótese vem regulada pelo art. 455, da Consolidação das Leis do Trabalho, exatamente de acordo com a ementa do parecer de Oliveira Viana. Assim concluía o parecer: Nossa legislação não prevê, como outras – a francesa, por exemplo, a espécie. Há, pois, uma lacuna na lei. Como, porém, a Constituição admite que, no caso de lacuna, a interpretação da lei se faça segundo a equidade ou segundo os princípios gerais do direito (que, no caso, seriam os do direito social), é de se concluir pela responsabilidade do proprietário principal nesta hipótese. Daí decorre, pois, que ao empresário principal cabe anotar as carteiras profissionais dos músicos que trabalham no seu estabelecimento.

Cumpre salientar que, entre as fontes materiais que inspiraram a redação da CLT, destacam-se os pareceres elaborados por Oliveira Viana, na Consultoria Jurídica do Ministério do Trabalho. Ali, foi sucedido por Oscar Saraiva, um dos integrantes da Comissão encarregada da elaboração do anteprojeto da CLT, ao lado de Luiz Augusto de Rego Monteiro, então Diretor-Geral do Departamento Nacional do Trabalho, e Arnaldo Süssekind, Dorval Lacerda Marcondes e José de Segadas Viana, Procuradores do Trabalho.

Arnaldo Süssekind esclarece que, ademais dos pareceres elaborados por Oliveira Viana e Oscar Saraiva, também serviram de fontes materiais para a legislação trabalhista consolidada as Convenções da OIT, a Encíclica *Rerum Novarum*, as conclusões aprovadas no Primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social, e os pronunciamentos da Justiça do Trabalho, que havia começado a funcionar em 1º de maio de 1941.

A fim de investigar, portanto, o contexto em que se elaborou o art. 455 da CLT é indispensável a compreensão de seu conteúdo e amplitude. Naquele momento histórico, a figura da subempreitada era suficiente à regulamentação das relações de trabalho firmadas no contexto socioeconômico de um capita-

lismo ainda em fase de industrialização no Brasil, e aplicava-se, sobretudo, embora não apenas, aos setores da indústria e da construção civil.

A respeito de "como a CLT se insere no projeto de industrialização do país", Arnaldo Süssekind esclarece (Biavaschi, 2007, p. 346-348):

> [A] CLT fez parte de um contexto de medidas visando a transformar o Brasil de um país eminentemente agrícola para um país a caminho da industrialização. Mas por quê? Que contexto é esse? Estávamos em 1942. E isso não é coincidência. Em 1942, durante a Guerra, Vargas cria a Vale do Rio Doce para tirar o minério de ferro da terra. Cria a Siderúrgica Nacional de Volta Redonda para transformar esse ferro em aço, sem o que não há indústria. Cria o Senai para profissionalizar industrialmente o profissional. E manda fazer a CLT por quê?
>
> [...] Ele [Getúlio] tinha certeza de que, terminada a guerra, os trabalhadores iriam para as ruas, talvez com movimentos grevistas, para exigir a complementação da legislação do trabalho. Direitos que trabalhadores de outros países já tinham adquirido. De modo que ele se quis antecipar, facilitar a industrialização sem movimentos grevistas.
>
> Então, esses fatos e atos formam um contexto que visava à industrialização do país. Celso Furtado, em um de seus trabalhos, mostra que isso se alcançou. Começou ano a ano a diminuir a importação de produtos industrializados e o Brasil crescia industrialmente.

Nesse passo, imperioso retomar Evaristo de Moraes Filho (1944, p. 28), que cita os autores franceses Henri Capitant, Paul Cuche e Paul Pic (os grifos foram acrescidos):

> [N]ão é demais precisar detalhadamente como se realiza este contrato. Assim o definem CAPITANT e CUCHE:
>
> "O *marchandage* é uma convenção de sub-empreitada, usada em certas profissões, *principalmente na indústria de construção e nas indústrias a domicílio*, pela qual um sub-empreiteiro, tendo contratado com o empreiteiro principal sôbre a mão-de-obra dos trabalhos a realizar, faz executar esses trabalhos por operários pagos por ele a tempo ou a peça, com ou sem a garantia do empreiteiro principal".
>
> Idêntica definição é encontrada em Paul Pic: "Designa-se sob o nome de *marchandage* a combinação que consiste, para um artífice, em tomar a obra de empreitada e mandá-la executar por outros operários, que êle paga a dia ou a peça, *especulando sobre a diferença dos preços*".

> Das definições apresentadas, ressaltam desde logo os dois elementos primordiais do *marchandage*, que por si sós o caracterizam: é uma *sub-empreitada* e diz respeito tão somente à *mão-de-obra*. Pelo primeiro característico, inclui-se o *marchandage* entre os contratos propriamente ditos, de vez que encerra todos os requisitos de uma relação bilateral de direito privado. E pelo segundo, é que se pode distingui-lo com nitidez de qualquer outra figura jurídica de sub-empreitada. Enquanto que, nas outras, o sub-empreiteiro apresenta também material e capital; nesta oferece exclusivamente a mão-de-obra.

Cumpre esclarecer que o Código do Trabalho francês de 2008 prevê dois tipos ilícitos de subcontratação da mão de obra: *marchandage* e *cessão ilícita de mão de obra.*

A *cessão ilícita de mão de obra* (*prêt de main-d'*œuvre *illicite*) encontra-se disciplinada no artigo L8241-1, de seguinte teor: "É proibida qualquer operação com fins lucrativos que tenha como objetivo exclusivo a cessão de mão de obra"[8] (tradução livre).

Nesse cenário, a empresa prestadora aufere lucro do simples repasse da mão de obra, uma vez que não realiza qualquer atividade própria, tampouco exerce controle ou direção diretos, apenas "cede" a mão de obra. Considerando a primazia da realidade, princípio central do Direito do Trabalho brasileiro e prestigiado igualmente no Direito Internacional do Trabalho e no Direito Comparado, tem-se que, no campo fático, o poder hierárquico e a subordinação jurídica são estabelecidos entre o trabalhador e a empresa tomadora dos serviços.

De outro lado, a *marchandage* encontra-se prevista no artigo L8231-1 do *Code du Travail*, que estabelece "qualquer operação com fins lucrativos de fornecimento de mão de obra que tenha como efeito causar prejuízo ao trabalhador em questão ou eludir a aplicação de disposições legais ou estipulações de uma convenção ou acordo coletivo de trabalho, é proibida"[9] (tradução livre).

Trata-se da forma agravada da cessão ilícita de mão de obra, na medida em que acarreta prejuízo aos trabalhadores ou fraude às normas trabalhistas, manifestados, por exemplo, em salários inferiores, jornadas excessivas, inobservância das normas mínimas de saúde e segurança, dissimulação do real vínculo de emprego, entre outros.

---

8 No original: "Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite".

9 No original: "Le marchandage, défini comme toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'oeuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail, est interdit".

O artigo L.8234-1 do Código do Trabalho francês comina à prática da *marchandage* pena de prisão de dois anos e multa de 30.000 euros. Caso haja pluralidade de vítimas *ou* trate-se de trabalhador cuja vulnerabilidade ou estado de dependência são evidentes ou conhecidos do autor, a pena é elevada para cinco anos de prisão e multa de 75.000 euros. Ademais, a pena é majorada para dez anos de prisão e 100.000 euros de multa quando o ato ilícito é cometido por grupo organizado.

Conforme se analisará no tópico a seguir, a expressão *marchandage* ainda viria a ser associada ao fenômeno social e jurídico da subcontratação da mão de obra por algumas décadas, até seu gradual processo de desuso e substituição por "locação de mão de obra" seguido, a partir da década de 1990, da consolidação do termo "terceirização".

4 *Marchandage*, locação de mão de obra e terceirização: o marco regulatório da subcontratação da mão de obra no Brasil

Após a primeira regulamentação da subcontratação da mão de obra no Brasil, com a CLT, passaram-se mais de trinta anos até que a Lei nº 6.019/1974 viesse a regulamentar o trabalho temporário, estabelecendo mecanismos legais para as empresas enfrentarem a competitividade do sistema econômico globalizado e possibilitando-lhes contratar mão de obra qualificada por menor custo e sem responsabilidade direta dos tomadores dessas atividades pelos direitos de trabalhadores e trabalhadoras.

A princípio, a norma contemplava tão somente o trabalho temporário. Em 1983, essa possibilidade de contratação atípica e intermediada da força de trabalho foi estendida aos serviços de vigilância, por meio da Lei nº 7.102.

No ano de 1986, o Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento no sentido da ilegalidade da contratação de trabalhadores por empresa interposta, salvo nos casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Esse entendimento passou a balizar grande parte das decisões judiciais, tanto no que tange ao reconhecimento do vínculo de emprego em subcontratações fraudulentas como à responsabilização da empresa tomadora de serviços.

Nesse sentido, o TST editou, em 30/09/1986, a Súmula nº 256, de seguinte teor:

> CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE
>
> Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03/01/1974, e 7.102, de 20/06/1983, é ilegal a contratação de traba-

> lhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

O termo *marchandage* constou, igualmente, do acórdão prolatado por ocasião do julgamento do Incidente de Uniformização de Jurisprudência que deu ensejo à edição da Súmula nº 256 do TST. Tratava-se de trabalhadora subcontratada para prestar serviços de limpeza em estabelecimento de empresa siderúrgica e que pleiteava o seu correto enquadramento profissional.

O Tribunal Pleno, ao julgar o IUJ-RR-3442/84, sob a relatoria do Ministro Marco Aurélio Mendes de Farias Mello, consignou que, "[a]ntes da abordagem da matéria à luz do ordenamento jurídico nacional, cumpre mergulhar no tempo e deixar explicitada a origem dos primeiros movimentos contrários ao *marchandage*".

Em seguida, citando Evaristo de Moraes, o acórdão examina a evolução da regulamentação do instituto na França, passando pela instalação da Comissão do Governo para Trabalhadores, tema abordado no tópico anterior.

Naquela ocasião, concluiu o Pleno do TST que "[a] relação jurídica mantida entre a locadora de serviços e o contratado tem as características de arrendamento, locação ou aluguel da força de trabalho e reveste-se de ilicitude, pois os *homens* não podem ser objeto – ainda que velado, deste tipo de contrato, mas somente as *coisas*" (grifos no original). Registrou-se, ainda, no acórdão então prolatado:

> Na relação jurídica estabelecida entre o empregado e a chamada empresa prestadora de serviço falta, pelo menos, um destes requisitos essenciais: a assunção dos riscos da atividade econômica. Justamente este que é o cerne das relações de trabalho numa economia de cunho capitalista. Certamente, falta outro suposto normativo fundamental: a direção dos trabalhos, pois a empresa, dita cliente, é quem determina a outra o que deve ser feito e qual a melhor oportunidade para tanto. Assim, a prestadora de serviços somente repassa ao empregado as tarefas a serem executadas, sem que tenha a noção do risco a que se sujeita.

Observa-se, da leitura dos acórdãos prolatados durante a década de 1980, que a jurisprudência oscilava entre a menção expressa ao termo "marchandage" e à expressão "locação de mão de obra".

A propósito, cumpre transcrever trecho do paradigmático acórdão prolatado pela 2ª Turma do TST no ano de 1980, de relatoria do Ministro Marcelo Pimentel, que aborda o tema dos processos de ressignificação ideológica no campo da linguagem, ao se referir à *locação de mão de obra* como "mero eufemismo para disfarçar o verdadeiro objetivo do ajuste: o aluguel de em-

pregados, conhecido e condenado internacionalmente como *marchandagem*" (Lima Filho, 1985, p. 229-234).

Prossegue o acórdão, afirmando que "[a] *marchandagem*, a exploração do trabalho alheio, em que se enquadra a hipótese versada, é, sem dúvida, a mais condenada forma de comércio, representando um retrocesso legal, pois, de forma apenas um pouco mais amena, representa a semi escravidão".

Concluiu a Turma que "[a] entidade locadora admite e assalaria, mas não assume os riscos da atividade econômica nem dirige a prestação pessoal de serviço. A entidade tomadora assume os riscos da atividade econômica e dirige a prestação pessoal do serviço, mas não admite nem assalaria", o que obstaculiza o sentido tuitivo da legislação trabalhista.

No que tange aos aspectos sociais e condições de trabalho nefastas que decorrem da subcontratação da mão de obra, a 2ª Turma registrou (grifo acrescido):

> Dificuldade de pleitear equiparação salarial em uma empresa, ante a existência de dois empregadores para um só empregado; evasão da contribuição sindical, pois esta não é recolhida ao Sindicato representativo da categoria profissional em que se integra a atividade do empregado, impossibilidade de participação das vantagens e benefícios que decorrem dos dissídios, convenções ou acordos coletivos; falta de amparo no que toca às normas específicas das atividades profissionais em que atua o trabalhador alugado, bem como uma série de outros prejuízos que decorrem da figura dicotômica do empregador.
>
> [...]
>
> A burla, que se pratica, diminui ou praticamente anula as possibilidades de acesso à carreira. Não participando dos dissídios coletivos das categorias a que efetivamente deveriam pertencer, por não serem enquadrados, sindicalmente, na categoria profissional para qual estão trabalhando, tais empregados ficam condenados à marginalização salarial. Se não se vinculam ao estabelecimento ao qual realmente servem, têm seu valor e trabalho menosprezados, sem condições de reivindicações, porque são alugados por terceiros. A estes o valor individual pouco ou nada interessa, porque, em regra, o trabalhador desamparado não oferece riscos quanto ao exacerbamento do espírito vindicatório. É a continuidade na empresa que assegura direitos ao trabalhador como promoção na carreira, melhores postos, salário compensador e, eventualmente, até a estabilidade.

[...]

O trabalhador é transformado em mero objeto, sem possibilidade de maior acesso, porque este representaria melhoria salarial, incompatível com o espírito mercantilista que envolve tais contratações. Assim, o progresso do pessoal no trabalho está em razão inversa do êxito do seu empregador, pois a limitação do salário se impõe pela própria precariedade do emprego.

Como promover a integração, constitucionalmente prevista, do trabalhador na empresa, se este não pode desfrutar da pujança econômica do seu real empregador? Tais contratações são o inverso do pretendido pela Constituição, criando um grupo de marginalizados, exatamente aqueles que foram usados pelas locadoras de mão-de-obra, funcionando, lamentavelmente, em regime de fraude à lei.

Tais contratos coonestam a ilegalidade dos agentes da *marchandagem* no Brasil *destruindo-se, assim, gradativamente, a legislação social*.

[...]

Se viável tal interpretação, chegaríamos ao absurdo de ter a maciça maioria da mão de obra trabalhando em regime transitório, porque, sob o argumento de aperfeiçoamento da estrutura empresarial ou economia da mão-de-obra, estar-se-ia, realmente, criando a instabilidade e o fantasma do desemprego. Pouco importa que haja vínculo com a empresa locadora. O princípio constitucional da integração do empregado na vida da empresa fica anulado[10].

A substituição, em bloco, de trabalho em uma empresa, pelo regime de locação, talvez permita economia nos serviços auxiliares possivelmente a longo prazo. Dispensando-se todo um quadro auxiliar, substituindo-o por serviço contratado, haverá uma economia na contabilidade, setor de pessoal, etc. Fácil será a supressão desses departamentos em várias empresas, e sua substituição por serviços da empresa locadora. Uma pequena organização não terá como estabelecer seus serviços computados, porém a soma de várias permitirá o uso indiscriminado do computador, desaparecendo ampla área de aproveitamento da mão-de-obra especializada, com a diminuição gradativa da administração de pessoal, a longo prazo. (TST – RR-

10 A Constituição de 1967 assegurava, entre outros direitos trabalhistas, a "integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, nos casos e condições que forem estabelecidos" (art. 158, V).

189/79. Acórdão nº 2.177/80. 2ª Turma, Relator Ministro Marcelo Pimentel. Julgamento em 07/10/1980. Publicado no DJ em 12/12/1980, p. 10.666)

Posteriormente, entre 1986 e 1993, verificou-se uma tendência ao abandono do termo "marchandage", com a gradual transição para o termo "locação de mão de obra".

Em 21/12/1993, a Súmula nº 256 foi cancelada em virtude de sua incorporação ao item I da Súmula nº 331 do TST. Da leitura dos seis precedentes que deram ensejo à edição do item II do novo Enunciado, não se verificou qualquer referência à expressão *marchandage*. Dois precedentes citam expressamente "locação de mão-de-obra" (RR-27.568/91.2, Acórdão nº 905/92. 5ª Turma, Relator Ministro Antonio Amaral, Julgamento em 27/5/1992; RR-44058/92.6, Acórdão nº 3308/1992. 1ª Turma. Relator Ministro Afonso Celso, Julgamento em 28/10/1992).

Ocorre que a expressão "locação", conquanto não mais conferisse à prática um aspecto de ilicitude, conferia-lhe o sentido de comercialização do trabalho humano, em contraposição a um dos princípios fundamentais sobre os quais se assenta a Organização Internacional do Trabalho, no sentido de que "o trabalho não é uma mercadoria" (item I, alínea "a", da Declaração de Filadélfia, de 1944).

A partir do início da década de 1990, verificou-se o processo de consolidação do termo *terceirização*. Com efeito, segundo o Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa, o primeiro registro de que se tem notícia da palavra "terceirização" data do ano de 1991. A obra registra, ainda, que o termo pertence ao campo da administração e da economia (Houaiss, p. 2700):

> *terceirização* s.f. (1991) ato ou efeito de terceirizar 1 ADM ECON forma de organização estrutural que permite a uma empresa transferir a outras suas atividades-meio, proporcionando maior disponibilidade de recursos para sua atividade-fim, reduzindo a estrutura operacional, diminuindo os custos, economizando recursos e desburocratizando a administração 2 p. met. contratação de terceiros, por parte de uma empresa, para a realização de atividades ger. não essenciais, visando à racionalização de custos, à economia de recursos e à desburocratização administrativa <t. dos serviços de segurança>.
>
> *terceirizar* v. (1991) ADM ECON Bt.d.int.e pron. proceder à terceirização de ou sofrer processo de terceirização <t. algumas atividades da empresa> <perdemos a oportunidade de t. em tempo> <muitas empresas já se terceirizaram no Brasil> ETIM terceiro + -izar; a prática desta medida

> administrativa surgiu nos E.U.A antes da Segunda Guerra Mundial e consolidou-se a partir da década de 1950, e foi introduzida no Brasil pelas fábricas multinacionais de automóveis.

No ano de 1993, o TST cancelou a Súmula nº 256 e editou a Súmula nº 331, ampliando a possibilidade de terceirização para, além do trabalho temporário e dos serviços de vigilância, toda e qualquer *atividade-meio* da empresa tomadora de serviços, assim compreendidas aquelas especializadas e não essenciais ao objetivo do negócio, em contraposição às atividades-fim ou estruturais.

> I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03/01/1974).
>
> II – A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).
>
> III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20/06/1983) e de *conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados* à *atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.*

Em 2011, o TST, editando a Súmula nº 331, condicionou a responsabilização subsidiária do tomador de serviços à sua participação na relação processual e inclusão no título executivo judicial.

Além disso, restringiu a responsabilização subsidiária da administração pública aos casos de conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666/1993, especialmente no que tange à fiscalização, afastando a responsabilidade decorrente de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa prestadora.

Antes mesmo da entrada em vigor da Reforma Trabalhista, foram ajuizados, em 2014 e 2016, junto ao Supremo Tribunal Federal, a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324 e o Recurso Extraordinário (RE) nº 958.252, em cujos autos discutia-se a constitucionalidade da Súmula nº 331 do TST.

No julgamento da ADPF nº 324, ocorrido em 30 de agosto de 2018, o STF concluiu que (grifo acrescido):

(i) é lícita a terceirização de *toda atividade, meio ou fim*, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada;

(ii) na terceirização compete à contratante verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada e responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas e obrigações previdenciárias.

No julgamento do Recurso Extraordinário nº 958.252, fixou-se tese no sentido de que "é lícita a *terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho* em pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante" (Tema 725 – grifo acrescido).

Dessa forma, os ministros do STF, por maioria, concluíram pela inconstitucionalidade da Súmula nº 331, por ofensa aos princípios da legalidade e da livre concorrência e aos valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa, reconhecendo como lícita a terceirização em quaisquer atividades empresariais.

No ano de 2017, entrou em vigor a Lei nº 13.429, que possibilitou a terceirização irrestrita de qualquer atividade, inclusive aquelas consideradas precípuas à atividade-fim da estrutura empresarial.

A esse cenário, soma-se a publicação da Lei nº 13.467, de 2017, a denominada Lei da Reforma Trabalhista, que esvaziou sobremaneira o papel dos entes coletivos, limitando severamente as suas fontes de custeio, ao tempo que flexibilizou direitos fundamentais trabalhistas, com destaque para aqueles relacionados à saúde e segurança no trabalho, consagrando a regra da primazia do negociado sobre o legislado, mediante a qual acordos e convenções coletivas de trabalho passam a converter-se em instrumento válido para a redução de direitos consagrados na lei, à exceção daqueles reputados fundamentais (art. 611-B da CLT).

A propósito, em 2021, o STF, ao julgar o Recurso Extraordinário nº 635.546, fixou a seguinte tese: "a equiparação de remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada (terceirizada) fere o princípio da livre iniciativa, por se tratar de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas" (Tema 383).

Consta do acórdão, prolatado pelo Tribunal Pleno do STF, que "a exigência de equiparação, por via transversa, inviabiliza a *terceirização para fins de redução de custos*, esvaziando o instituto".

Com efeito, a lógica econômica liberal opõe-se à luta por direitos trabalhistas. Trata-se, nas palavras de Manuel Carlos Palomeque Lopez (2001, p. 19), do "conflito matriz ou arquétipo de uma sociedade capitalista".

Nesse cenário, Mario de La Cueva (1975, p. 92) lembra que o Direito do Trabalho é, por sua natureza, dotado de força expansiva, no sentido de que "a finalidade do direito do trabalho em nossa era tem como meta a totalidade da classe trabalhadora". Soma-se, a essa dimensão subjetiva da expansividade, o princípio da progressividade dos direitos sociais, que impõe a constante ampliação do patamar civilizatório e encontra-se consagrado tanto no artigo 2º, § 1º, do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ratificado pelo Brasil, como no item V da Declaração de Filadélfia, da OIT.

No Brasil, convém ressaltar que a Constituição de 1988, enquanto pacto político fundamental adotado pelo povo em um ato de soberania, estabelece, em seu art. 170, que a ordem econômica funda-se "na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, [e] tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social", observados os princípios da função social da propriedade, da redução das desigualdades regionais e sociais e da busca do pleno emprego, entre outros.

A Constituição da República afirma, ainda, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e o valor social (e não meramente econômico) do trabalho e da livre-iniciativa como princípios fundantes do ordenamento jurídico, político, econômico, social, institucional e cultural.

Verifica-se que, no âmbito interno, as decisões políticas fundamentais consignam os princípios essenciais da nova ordem jurídica, pautada na redemocratização não apenas da vida política, mas de todas as esferas de existência e sociabilidade, conferindo ao Estado Democrático de Direito um caráter notadamente social.

No mesmo sentido, o Estado brasileiro, ao aderir a iniciativas como a Agenda 2030 da ONU, o Pacto Global pela Justiça Social e mesmo ao ratificar importantes tratados de direitos humanos e convenções da OIT, tem afirmado o seu compromisso, diante da comunidade internacional, com a promoção de um desenvolvimento econômico sustentável, inclusivo e sustentado, ancorado na centralidade do ser humano, com sua dignidade – o que se materializa, no campo das relações entre capital e força de trabalho humana, por meio da garantia do direito ao trabalho decente.

5 Considerações finais

A trajetória da terceirização no Brasil revela não apenas uma mutação jurídica, mas um processo de naturalização da precarização do trabalho sob

a roupagem da modernidade e da racionalidade econômica. A substituição progressiva das expressões "marchandage" e "locação de mão de obra" pelo termo "terceirização" representa uma estratégia discursiva de eufemização, que encobre a continuidade da exploração do trabalho humano, desde o regime escravocrata até a fragmentação produtiva contemporânea.

Obviamente, não se pretende equiparar as características das relações de trabalho do século XXI à gravíssima violação de direitos humanos da população negra durante o regime escravocrata no Brasil. No entanto, passando pelo aluguel de pessoas negras escravizadas, pela subempreitada na indústria e na construção civil, e, finalmente, no setor de serviços, verifica-se que a violência assume nuances, contornos e intensidades diferentes, mas persiste.

Resulta evidente que a subcontratação da mão de obra, enquanto modelo de gestão empresarial, reveste-se de violências simbólicas, materializadas, sobretudo, no sentimento de não pertencimento à estrutura do trabalho, minando o bem-estar no ambiente de trabalho e inviabilizando a organização coletiva; bem como na indefinição, no campo fático, de a quem se dirigir e reportar, e na cisão entre o trabalhador "terceirizado" e o empregado "efetivo".

A análise histórico-jurídica evidencia que a terceirização não constitui fenômeno neutro, e sim expressão de um conflito estrutural entre capital e trabalho, cuja regulação deve ser orientada pelos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa – pilares do Estado Social Democrático de Direito consagrado pelo Constituinte de 1988.

A desconstrução da linguagem que legitima a subcontratação, somada à atuação vigilante das instituições e entidades coletivas, é essencial para garantir que a centralidade do trabalho na vida social não seja reduzida à lógica da eficiência produtiva e do corte de custos. Em tempos de capitalismo informacional e financeirizado, reafirmar o Direito do Trabalho como instrumento de justiça social é tarefa urgente e irrenunciável.

Referências

BIAVASCHI, Magda Barros. *O direito do trabalho no Brasil – 1930-1942*: a construção do sujeito de direitos trabalhistas. São Paulo: LTr: Jutra – Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2007.

BLANC, Louis. *Révolution de Février au Luxembourg*. Paris: Michel Lévy, Frères, Libraires Éditeurs, 1849.

FERREIRA, Heloisa Souza. *Ardis da sedução e estratégias de liberdade*: escravos e senhores nos anúncios de jornais do Espírito Santo (1849-1888). Dissertação (Mestrado em História) – Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Humanas e Naturais. Vitória, 2012.

275 f. Disponível em: https://ape.es.gov.br/Media/ape/PDF/Disserta%C3%A7%C3%B5es%20e%20Teses/Hist%C3%B3ria-UFES/UFES_PPGHIS_HELOISA_SOUZA_FERREIRA.pdf.

HOUAISS, Antonio; VILLAR, Mauro de Salles. *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

KOSELLECK, Reinhart. *Futuro passado*: contribuição à semântica dos tempos históricos. Tradução do original alemão Wilma Patrícia Maas e Carlos Almeida Pereira. Rio de Janeiro: Contraponto; Editora PUC-Rio, 2006.

LA CUEVA, Mario de. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México: Porrúa, 1975.

LIMA FILHO, João Teixeira de. *Repertório de jurisprudência trabalhista*: (1979-1981). 2. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1985. v. 1.

LOPEZ, Manuel Carlos Palomeque. *Direito do trabalho e ideologia*: meio século de formação ideológica do direito do trabalho espanhol (1873-1923). Tradução: António Moreira. Portugal: Almedina, 2001.

MORAES FILHO, Evaristo de. Contrato de trabalho. *In*: LACERDA, Dorval de (org.). *Coleção de direito do trabalho*. São Paulo: Max Limonad, 1944. v. 7.

MORAES FILHO, Evaristo de. Oliveira Viana e o direito do trabalho no Brasil. *In*: *Revista da LTr*, São Paulo: LTr, ano 47, n. 9, set. 1983.

Como citar este texto:
CORRÊA, Lelio Bentes; CARVALHO, Helena Martins de. *Marchandage*, locação de mão de obra e terceirização: as metamorfoses linguísticas em torno do fenômeno da subcontratação do trabalho humano. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 3, p. 89-109, jul./set. 2025.

TRABALHO DECENTE – A HISTÓRIA E OS DESAFIOS DE UMA CLÁUSULA GERAL

DECENT WORK – THE HISTORY AND CHALLENGES OF A GENERAL CLAUSE

Augusto César Leite de Carvalho[1]
Fabio Túlio Correia Ribeiro[2]

Para lutar, é preciso acreditar em alguma coisa. Esses homens aparentemente não acreditavam em nada. Podiam, portanto, se eximir da luta. Mas quem não luta adota os valores do inimigo, ainda que sejam valores desprezíveis, pois está lhes permitindo triunfar. (Albert Camus, *O tempo dos assassinos*)

RESUMO: Este artigo pretende provocar a reflexão, tanto no plano conceitual quanto dogmático, especialmente normativo, acerca do compromisso da comunidade internacional, incluído o Brasil, com a promoção do trabalho decente.

PALAVRAS-CHAVE: trabalho decente; escravidão contemporânea; trabalho infantil; trabalho por aplicativos.

ABSTRACT: This paper aims to induce reflection, both conceptually and dogmatically, especially normatively, on the commitment of the international community, including Brazil, to promoting decent work.

KEYWORDS: decent work; contemporary slavery; child labor; gig work.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2. Eticidade: o ser humano à procura do imanente; 3 Trabalho escravo, trabalho análogo ao de escravo e trabalho degradante: os meandros da dinâmica histórica e a insuficiente regulação da matéria; 3.1 Da teoria à prática: o que mudar?; 4 À guisa de conclusão; Referências.

---

1 *Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará;* máster e doutor em Direito das Relações Sociais pela Universidade *Castilla-La Mancha;* pós-doutor*ado em Direito Constitucional pela Universidade de Salamanca; professor de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho na graduação e na pós-graduação do Centro Universitário IESB; ministro do Tribunal Superior do Trabalho, atualmente coordenador nacional do Programa de Enfrentamento do Trabalho Escravo, Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalhador Migrante. Lattes: http://lattes.cnpq.br/9932682994278493. Orcid: https://orcid.org/0000-0003-2897-0781. E-mail: gmacc@tst.jus.br.*

2 *Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará;* máster e doutor em Direito das Relações Sociais pela Universidade *Castilla-La Mancha;* pós-doutor*ado em Direito Constitucional pela Universidade de Salamanca; ex-professor de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho das Universidades Federais da Paraíba e de Sergipe; desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região. Lattes: http://lattes.cnpq.br/0358136547142201.*

1 Introdução

A Agenda 2030, aprovada em 2015 pela unanimidade dos Estados-membros da ONU na Cúpula das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável, revela, entre outros, o compromisso de toda a comunidade internacional com o objetivo de "promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos".

O conceito "trabalho decente" foi adotado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1999 para sintetizar a sua "missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres (e pessoas não binárias, podemos acrescentar agora) obtenham um trabalho produtivo e de qualidade em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas". Tal desiderato se desdobrou na Agenda Nacional de Trabalho Decente (2006) e no relatório "Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015"[3].

O compromisso de promover trabalho decente se traduz, para a OIT, em quatro objetivos: o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação no emprego e erradicação do trabalho forçado, eliminação das piores formas de trabalho infantil e mantença de ambiente de trabalho seguro e saudável); a promoção do emprego produtivo e de qualidade; a ampliação da proteção social; e o fortalecimento do diálogo social[4].

No âmbito interno, a Constituição brasileira também não legitima toda espécie de atividade empresarial, mas sim e somente a que se insere no contexto de uma "ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, (que) tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social" (art. 170).

A expressão "trabalho decente", como prefere a comunidade internacional, ou, em sinonímia, "trabalho digno", como se extrai em paráfrase da Constituição Cidadã, reclama um sentido que lhe empreste força normativa, ou vinculante, e desafia um esforço hermenêutico sobre o qual Bernal Pulido, raciocinando a partir da Colômbia, mas a exprimir argumento que se encaixa à realidade brasileira, ponderou: "Já não é segredo que o direito dos direitos é

---

3 OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Promoção do trabalho decente no Brasil*, de 27/08/2014. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/promocao-do-trabalho-decente-no-brasil.

4 Sobre o tema: MELO, Raimundo Simão de. Trabalho decente: conceito, história e objetivos estratégicos. *In*: *Consultor Jurídico – CONJUR*, de 22/09/2022. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2022-set-23/reflexoes-trabalhistas-trabalho-decente-conceito-historia-objetivos-estrategicos/. Acesso em: 21 jul. 2024. Quanto à atual configuração das convenções fundamentais da OIT, especialmente a partir da Conferência Internacional do Trabalho de junho de 2022, consultar: CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do trabalho*: curso e discurso. Brasília: Editora Venturoli, 2024.

antes de tudo um direito jurisprudencial, que resulta da concretização de cláusulas muito indeterminadas que estabelecem direitos fundamentais"[5].

Em escrito ainda mais recente, Dworkin trata da interpretação das cláusulas constitucionais de textura aberta a partir da realidade estadunidense, ou seja, de país cujo povo vive o "paradoxo contraste que se dá entre a prática constitucional dominante nos Estados Unidos, principalmente baseada na leitura moral da Constituição, e a teoria constitucional prevalecente, que rechaça totalmente essa leitura", advertindo que essa "confusão tem acarretado sérios custos políticos"[6].

Mas Dworkin se posiciona ao assentar que "a leitura moral [...] incorpora a moralidade política ao coração do Direito constitucional"[7] e ao sustentar, adiante, que "o ideal estadunidense de um governo submetido não somente ao Direito[8], senão também aos princípios, representa a maior contribuição de nossa história à teoria política". Dworkin arremata:

> Esse raciocínio pode parecer extravagante, até mesmo perverso, para muitos advogados e cientistas políticos, Eles consideram o entusiasmo pela leitura moral, dentro de uma estrutura política que concede aos juízes a autoridade interpretativa final, como uma atitude elitista, antipopular, antirrepublicana e antidemocrática. Esta visão descansa [...] sobre uma presunção popular, não devidamente investigada, acerca da conexão entre a democracia e a vontade da maioria, uma presunção que tem sido sistematicamente rechaçada pela história estadunidense. Quando nós entendermos melhor a democracia, veremos que a leitura moral de uma constituição política não é antidemocrática, senão, e pelo contrário, praticamente indispensável para a democracia[9].

---

5 PULIDO, Carlos Bernal. *O direito dos direitos*: escritos sobre a aplicação dos direitos fundamentais. São Paulo: Marcial Pons, 2013. p. 24.

6 DWORKIN, Ronald. *El derecho de las libertades*: la lectura moral de la Constitución Norteamericana. Lima, Peru: Palestra Editores, 2019. *E-book.* Paginação irregular. Tradução livre para o português.

7 *Idem*.

8 Entendemos que Dworkin se refere, nessa passagem, ao "Direito" como a referir-se às normas que se apresentam como "regras" e se diferenciam dos princípios, *grosso modo*, por descreverem condutas e estabelecerem sanções ou consequências jurídicas específicas.

9 *Op. cit.* Texto traduzido, na fonte de consulta, para o espanhol: "Ese razonamiento puede parecer extravagante, incluso perverso, para muchos abogados y politólogos. Ellos consideran el entusiasmo por la lectura moral, dentro de una estructura política que concede a los jueces la autoridad interpretativa final, como una actitud elitista, antipopular, antirrepublicana y antidemocrática. Esta visión descansa, como veremos, sobre una presunción popular no examinada acerca de la conexión entre la democracia y la voluntad de la mayoría, una presunción que ha sido sistemáticamente rechazada por la historia estadounidense. Cuando nosotros entendamos mejor a la democracia, veremos que la lectura moral de una constitución política no es antidemocrática, sino, por el contrario, prácticamente indispensable para la democracia".

A busca do *ethos* universal por essa via judicializada não pode sucumbir à armadilha intelectual de recorrer ao ideário iluminista, datado e seletivo, pois se tem em conta que "ao proclamar a igualdade como igualdade de direitos e ao consagrar o direito de propriedade entre os direitos naturais e imprescritíveis, a Assembleia Constituinte abria uma contradição que a manutenção da escravatura e a organização censitária do sufrágio vieram pôr a claro: todos eram iguais, mas alguns eram menos iguais do que outros"[10].

Os menos iguais, para Avelãs Nunes, seriam "nomeadamente as mulheres, os economicamente dependentes, os pobres, os escravos, os judeus e os povos colonizados"[11]. Ao descrever o modo quase ingênuo como os heróis da Revolução Haitiana reportavam-se aos protoliberais europeus (Hobbes, Locke, Rousseau, Kant) para defender a independência da ilha de São Domingos (hoje Haiti), Marcos Queiroz nos recorda que "a liberdade moderna, nas suas acepções teóricas, filosóficas, políticas e práticas, nasce e depende de uma condição oriunda da empreitada colonial: é preciso ver, imaginar, mutilar e matar escravos para se sentir exaltado pela ideia de liberdade"[12].

O esforço hermenêutico de dar sentido aos valores éticos universais não há de sofrer ancilose ou imobilismo e há de ser culturalmente situado. Para emprestar sentido moral à liberdade, em um novo contexto de indivisibilidade, interdependência e inter-relação entre as liberdades civis, os direitos sociais e os de sustentabilidade ambiental[13], a premissa seminal deve ainda estar associada à compreensão de que suportamos, não raro inconscientemente, o legado dos povos colonizados.

E o espírito das nações colonizadoras persegue a perenização, como *mainstream*, da semântica de princípios que supostamente teria legitimado sua índole de expansionismo territorial e de catequização. Como nos lembra Fanon, "quando o colonizado começa a refletir sobre suas amarras, [...] enviam-lhe boas almas que, nos 'congressos de cultura', lhe expõem a especificidade, a riqueza dos valores ocidentais"[14].

---

10 NUNES, António José Avelãs. *A revolução francesa* – as origens do capitalismo. *E-book.* Paginação irregular.

11 *Idem.*

12 QUEIROZ, Marcos. *Constitucionalismo brasileiro e o Atlântico Negro*: a experiência constituinte de 1823 diante da Revolução Haitiana. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2023. p. 100.

13 Art. 5º da Declaração e Programa de Ação de Viena (1993): "Todos os Direitos Humanos são universais, indivisíveis, interdependentes e inter-relacionados. A comunidade internacional deve considerar os Direitos Humanos, globalmente, de forma justa e equitativa, no mesmo pé e com igual ênfase".

14 FANON, Frantz. *Os condenados da terra.* Rio de Janeiro: Zahar, 2022. *E-book.* Paginação irregular. Adiante, Fanon enfatiza: "Mas a cada vez que se trata de valores ocidentais, produz-se no colonizado uma espécie de tensão, de tetania muscular. No período de descolonização apelam para a razão dos colonizados. Propõem a eles valores seguros e lhes explicam repetidamente que a descolonização não deve significar regressão, que é preciso apoiar-se em valores experimentados, sólidos, bem avaliados".

Este escrito está dividido em duas partes. A primeira delas se ocupa, criticamente, do eterno dilema que assoma a consciência humana, entre a pretendida sublimação de toda subjetividade em um mundo insistentemente gregário, onde a racionalidade jurídica carece permear-se por valores éticos universais. Segue capítulo no qual os autores sustentam a necessidade de normas atuais que definam e proíbam a escravidão contemporânea e, em seguida, um subitem com algumas propostas de normatização.

2 Eticidade: o ser humano à procura do imanente

Em 2016, o prestigiado Dicionário Oxford escolheu a palavra *pós-verdade* como a expressão mais significativa daquele ano; a renomada publicação elegeu o aludido termo como *a palavra do ano*. Talvez fosse o caso de rememorar, passados oito anos dessa simbólica escolha, que aquele foi um ano singular por vários motivos, particularmente pelos acontecimentos marcantes havidos, no Brasil e no mundo; por exemplo: a eleição de Donald Trump à presidência dos Estados Unidos; o impacto sísmico da retirada da Grã-Bretanha da União Europeia; a prisão de El Chapo – o traficante mais procurado do século XXI, segundo o Correio Brasiliense[15] –; os atentados de Istambul, Ancara e Jacarta, provocando mortes e sofrimentos a civis inocentes; a queda do avião que transportava a equipe da Chapecoense na Colômbia, matando 78 pessoas; a aprovação, em sessão (em parte caricatural) do Senado Federal, do *impeachment* da presidenta Dilma Rousseff, etc.

O discernimento sobre o que vem a ser uma ação justa ou moral não pode valer-se, está visto, de verdades preconcebidas, ou concebidas em um contexto de práticas e valores que não se alinham à realidade de nossos dias, à cultura da contemporaneidade. É intuitivo, ainda assim e na expressão de Amartya Sen, que segue existindo "algo muito atraente na ideia de que qualquer pessoa, em qualquer lugar no mundo, independentemente de nacionalidade, local de domicílio, cor, classe, casta ou comunidade, possui alguns direitos básicos que os outros devem respeitar"[16].

Não se trata, é claro, de questionar os critérios de verdadeiro e falso que, hoje, vicejam nas sociedades tardomodernas em que estamos todos, per-

15 Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/mundo/2016/12/27/interna_mundo,562619/o-que-foi-noticia-no-mundo-em-2016.shtml. Acesso em: 4 jun. 2024, às 17h10min.

16 SEN, Amartya. *A ideia de Justiça.* São Paulo: Companhia das Letras. *E-book.* Paginação irregular. Sen, em continuidade, pondera: "Não é difícil entender que os ativistas não queiram perder muito tempo tentando fornecer justificações conceituais para convencer os teóricos céticos, em vista da óbvia urgência em reagir contra terríveis privações que assolam o mundo. Essa atitude engajada tem obtido resultados, pois tem possibilitado o uso imediato da ideia de direitos humanos, bastante atraente em si, para lutar contra a opressão intensa ou a grande miséria, sem precisar esperar o esclarecimento da atmosfera teórica".

plexamente, inseridos; não se cuida, igualmente, de pontuar a gravidade que representa para o corpo social a constatação de que deixe de existir diferença entre verdade e mentira, fato e ficção; o mais grave do cenário descrito, a ser estudado por sociólogos, politicólogos, juristas, filósofos e antropólogos, parece-nos, é que a diferença entre verdade e mentira pare de nos importar[17]. É dizer, a maior perturbação para o pesquisador é a verificação da ocorrência de uma conjuntura social prevalecente para a qual não importa a diferença entre realidade e irrealidade, verdade e mentira, fato e ficção, discurso veraz e narrativa fantástica; sem dúvida, isso se configura como um dos acontecimentos mais clamorosos do nosso tempo, um desafio verdadeiramente titânico, ainda mais quando as democracias representativas não prescindem do diálogo, no espaço público aberto e livre, espaço que se faz mais complexo a cada vez, para florescer e produzir frutos.

Platão defendia – e esse é o cerne de toda sua filosofia, seguindo os passos do seu mestre Sócrates – que devemos procurar a verdade com toda a nossa alma, o que nos soa um bom conselho, ainda mais quando a essência humana parece, mesmo, ser essa odisseia de busca sem termo final; o verso de Antônio Machado – *Caminhante, não há caminho, se faz caminho ao andar* – é preciso aqui. Quiçá o *homo sapiens* possa definir-se, distinguindo-se-o dos demais seres vivos, como aquele ser, único na natureza, que busca. Mas busca exatamente o quê? Numa palavra, sentido. Sentido de beleza, de pertencimento, de verdade, de bem, do justo, sentido do sagrado. Em todas as épocas e em todas as civilizações, antigas como medievas e modernas, o ser humano sempre intentou realizar ditos valores, quase nunca de maneira linear ou isenta de traumas. Conseguintemente, pensamos que renunciar a essa demanda milenar e atávica é, depressa, atentar contra a própria condição humana.

Em pequeno, mas muito citado trabalho, *O que É o Iluminismo?*[18], publicado em 1784, o filósofo alemão Immanuel Kant define o termo – Ilustração ou Iluminismo – como sendo a saída do homem de sua incapacidade culpável, libertando-se da menoridade e fazendo uso público da própria razão. Segundo o eminente pensador, essa incapacidade era culpável porque era consentida, na medida em que o homem optava por não fazer uso de sua razão, valendo-se da razão alheia, servindo-se, voluntariamente o mais das vezes, de um guia. Culpável, de novo, porque ao homem (ou à mulher, atualizemos a linguagem) não faltava inteligência, que todos e todas a tinham e a têm, senão que se

17 A propósito, há um provocativo número da revista *Telos*, editada pela Fundação Telefônica, edição Telos Cuaderno Central: Posverdad, n. 122, jun. 2023, na qual se transcreve instigante entrevista com o professor contemporâneo Michael J. Sandel. Nela, ele diz, textualmente, "La democracia está amenazada por la desinformación y el engaño". Disponível em: https://www.fundaciontelefonica.com/cultura-digital/publicaciones/telos-122-posverdad/785/. Acesso em: 24 jul. 2024, às 9h39min.

18 KANT, Immanuel. Resposta à pergunta: que é "Esclarecimento"? *In*: KANT, Immanuel. *Textos seletos*. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1985.

cuidava de uma deliberação de não a usar, por *preguiça* ou por *covardia* (são esses os vocábulos utilizados). É a partir desse diagnóstico ácido que sobrevém a proposta kantiana de cura: *Sapere aude!* (*Ousa saber!*). Que tenha – ele ou ela – o ânimo de se valer do autoentendimento, da própria razão, para transitar pela vida e pelo mundo, não buscando em outro, um tutor ou líder, as respostas que necessita encetar nessa travessia.

Ousar saber implica libertar-se dos preconceitos, das superstições, das mentiras deliberadas sobre o *si mesmo*, sobre o outro e o mundo; livrar-se dos déspotas, da ignorância consentida, dos costumes bárbaros ou opressivos; abdicar da sujeição, do consentimento irrefletido, da postura passiva de se colocar como um títere manejado por uma superior vontade alheia. *Ousar saber* é, outrossim, não somente uma postura epistemológica (buscar a verdade, qualquer que seja ela, ainda que árida, feia ou indesejável, com isenção de ânimo e com a objetividade possível), mas igualmente uma atitude ética e moral (manter íntegra a alma nessa investigação, calando as próprias inclinações). Aliás, no discurso que pronunciou em Estocolmo no dia 10 de dezembro de 1957, na cerimônia de recepção e como agradecimento pelo prêmio Nobel de literatura que lhe foi concedido, o autor franco-argelino Albert Camus pontuou, a nosso ver de maneira lapidar e certeira, que o primeiro dever do intelectual público é não negar a verdade que ele sabe.

Se acreditarmos nos pós-modernos e aceitarmos que não existem verdades metafísicas, é impossível justificar a natureza humana ou distinguir um homem de uma fatia de presunto ou o distinguir de sua composição química modelo: 65% de oxigênio, 18% de carbono, 10% de hidrogênio, 3% de nitrogênio, 1,5% de cálcio e 1,2% de fósforo, além de um resíduo de 1,3% de outras substâncias. Quem afirmaria, olhando nos olhos do próprio filho ou nos olhos do seu grande amor, que ele ou ela é essa sopa bioquímica?

Em 1994, foi descoberta por espeleólogos amadores, no sul da França, a Caverna de Chauvet[19]. Nela, veem-se pinturas rupestres que datam de entre 30 a 32 mil anos. Duas dessas pinturas, especialmente, chamaram-nos a atenção: tratam-se das imagens de animais que seriam antílopes, muito próximos um do outro. Pelos depósitos minerais e pela análise química, os cientistas estimaram que essas figuras haviam sido pintadas com aproximadamente 5 mil anos de diferença. A informação causou-nos espanto (o típico espanto socrático!) – mais

19 Sugerirmos aos amantes do cinema que assistam ao filme-documentário *Cave of Forgotten Dreams*, lançado no Brasil em 2013 com o título de *Caverna dos Sonhos Esquecidos*, uma produção de 2010, dirigido por Werner Herzog, produzido por Erik Nelson e Adrienne Ciuffo. Na obra, excepcionalmente autorizada sua realização pelo Governo francês, que vedou o acesso à caverna ao público com vistas à sua preservação, é possível ver e se extasiar com as imagens deslumbrantes pespegadas nas paredes. No chão, restos fósseis do que foram homens e mulheres e, aparentemente, crianças. Um testemunho histórico e tocante da odisseia humana sobre a Terra, e um grito de alerta para a necessidade de preservação do frágil fio da existência.

do que os questionamentos de natureza acadêmica ou filosófica ou antropológica, perfeitamente legítimos, a serem formulados pelos doutos –, perguntamo-nos: o que sentiram ou pensaram aqueles artistas separados no tempo por tantos milênios, mas tão próximos entre si, na mesma incontornável vertigem, diante do mundo? Que emoção experimentaram, esperança ou medo? O que os moveu, enfim, a pintar a mesma imagem? Chamamos esse fenômeno – o móvel que os agitou e fez deles o olhar que mira o olho – de *espírito humano*.

O império mais longevo que o mundo conheceu foi o egípcio, que durou três mil anos; a civilização cristã, na qual estamos todos mergulhados e que cremos revelar-se a definitiva, tem pouco mais de dois mil anos de história. Esses marcos históricos, cuja importância não se pode hipertrofiar, estão muito, muito longe do tempo que medeia aquelas duas manifestações artísticas isoladas e silentes. Como é possível que o *espírito humano* tenha-se mantido íntegro por tanto tempo? Como é possível que a mesma chama e a mesma inquietação venham de habitar a alma do *homo sapiens* – ele, que permaneceu e não permaneceu idêntico a si mesmo ao longo de tantas gerações –, desafiando, nesse jogo binário de permanência-impermanência, assim, a lógica aristotélica mais elementar?

Não se trata, que fique dito para evitar mal-entendidos involuntários ou mesmo para evitar os equívocos voluntários, mais graves, de afirmar uma espécie rediviva de antropocentrismo patriarcal e vulgar. Longe disso, o que se reafirma, sem ambages e diretamente, sobretudo porque se crê indispensável que se o faça nesses tempos de pós-verdade e de relativismo extremo que desdenha da condição humana, é que o ser humano é a nossa inescapável *invariante axiológica*.

Afirmamos, então e nessa medida, aquela que nos parece ser uma verdade palmar e o núcleo duro deste breve ensaio: os Direitos Humanos (DH) constituem uma verdade ética impostergável e um guia moral insusceptível de negociação, relativização, barganha ou escambo; em tal contexto, fundam um universal. É claro, eles, os DH, foram criados em uma parte do mundo: o Ocidente cristão e branco. Ocorre que essa constatação elementar sequer se alça à dignidade de contestação lídima, que fique desde logo pontuado sem tergiversações. É que tudo, dos conceitos metafísicos à roda da bicicleta, das abstrações matemáticas ao saca-rolha, das teorias cosmológicas e cosmogônicas à pólvora, da música de câmara ao arado de tração animal, foi criado, em algum momento, numa parte do globo, espraiando-se somente depois. Nem nos parece que possa ser de outro modo.

Note-se: ninguém objeta que o cálculo infinitesimal é uma opressão ocidental porque foi desenvolvido por um sujeito esquisito e atarracado que

usava uma roupa meio ridícula e uma peruca sebosa no século XVII, Leibniz[20]. Novamente: nós – e os relativistas tenazes menos ainda – não nos recusamos a utilizar os números indo-arábicos em favor dos romanos sob o pretexto de estarmos a estes vinculados por nossa latinidade, por nosso tronco cultural comum ou porque rezamos para o mesmo deus e seu panteão de anjos. Não! Valemo-nos dos números indo-arábicos porque eles são mais práticos e úteis em nossas operações diárias. Em rigor, se um ET descesse à Terra, atualmente, neste início de século tão curioso e tão espantoso, como de resto parecem ser curiosos e espantosos todos os inícios de tempos, como diria com invulgar ironia Jorge Luis Borges, iria descobrir que existem alguns padrões culturais universais, entre eles: os números indo-arábicos (0 a 9); o calendário gregoriano (dias de 24 horas, semanas com 7 dias e meses com 30 dias); alguma prática litúrgica de tratar os mortos, seja enterrar, seja incinerar, seja embalsamar; hábito de cozer os alimentos etc.[21]. Se é assim, e assim o é, por mais relativistas que se mostrem os adeptos do construtivismo cultural mais ingênuo ou engajado, isso, para além de demonstrar certas similitudes culturais, prova, a nosso pensar ao menos, que somos – os homens e as mulheres deste planeta azul – menos diferentes do que costumamos apregoar usualmente.

O poeta Paul Valéry disse que o passado e o futuro são as maiores invenções da humanidade[22]. Ocorre que o passado é o tempo da impotência, já que nada podemos fazer para alterá-lo (não podemos dar aquele beijo que recusamos nem conter aquela palavra dolorosa que pronunciamos; não podemos comunicar a quem já se foi que o perdoamos nem podemos secar aquela lágrima que deixamos rolar ou mesmo que provocamos; não podemos pegar a via da encruzilhada que não seguimos nem pronunciar aquele *sim* que quase brotou, mas que se travestiu em rotundo *não*), e o futuro é o tempo das brumas, dado que está aberto a todos os possíveis, inclusive está aberto aos possíveis que, no ontem, eram impossíveis aos coetâneos. Como quer que seja, se a modernidade extinguiu essas duas invenções, como sustenta Valéry e comenta Luiz Alberto

20 Há uma disputa ainda não satisfatoriamente resolvida entre quem teria a primazia da criação do cálculo infinitesimal, se Newton ou Leibniz. Registramos essa cizânia aqui, mas não a desenvolveremos porque não é importante ao argumento nem aos fins do trabalho.

21 Josep Esquirol, citando A. Bloom, vai ao cerne do problema: "Bloom señala, agudamente, que mientras nadie o prácticamente nadie sostendrá que las ciencias naturales son esencialmente occidentales, en cambio, sin argumentos consistentes, sí se afirma que la filosofía, como la religión, es específicamente cultural". ESQUIROL, Josep M. *Uno mismo y los otros* – De las experiencias existenciales a la inter-culturalidad. Barcelona: Herder Editorial, 2017. p. 120-121. A mesma crítica pode ser estendida, então e a nosso entender, aos que postulam uma marcante tez ocidental ao Direito ou à Ética e à Moral com o propósito de deslegitimar seus imperativos.

22 OLIVEIRA, Luiz Alberto. O que Poincaré sussurrou para Valéry. *In*: *Mutações* – A experiência do pensamento, 2010, paginação irregular, Artepensamento, curadoria de Adauto Novaes. Disponível em https://artepensamento.ims.com.br/item/o-que-poincare-sussurou-para-valery/?sf_action=get_data&sf_data=all&_sf_s=luiz+alberto+oliveira&_sfm_data=1982+2017&sf_paged=2. Acesso em: 24 jul. 2024.

Oliveira, é de se constatar que o passado é a lembrança (agora extinta?) e o futuro, os projetos (agora naufragados?). Memória e projeto são o dueto que conforma a interioridade humana!

Dá-se, porém, que, se o passado não pode ser mudado, o sujeito pode e deve aprender com ele, atuando no presente; e mais do que se questionar sobre como será o futuro, quem sabe o empenho humano mais consequente seja indagar-se acerca do que convém fazer para construí-lo. Um profeta, com efeito, não é propriamente aquele que prevê o futuro (esse é um místico ou um adivinho ou quiçá um louco); um profeta, quando autêntico, como sugeriu alguém, é justamente aquele indivíduo (homem ou mulher) que tem o vigor e a sensibilidade de despertar nos demais o talento e o entusiasmo para construir o futuro com que sonham ou mesmo para atuar na direção de evitar aquele futuro distópico que temem ou recusam.

Há um poema de Rainer María Rilke em que o grande escritor nascido em Praga, hoje República Tcheca, imagina o diálogo com um anjo, num contexto em que ele supõe como seria conversar com uma entidade assim etérea, acima do bem e do mal, um ente que tem consórcio com o divino, alado. Diz ele – parafraseamos – como a nos dar uma lição valorosa e oportuna: se te encontrares com um anjo, não lhe fales de coisas muito majestosas; fala da riqueza do cotidiano, fala-lhe do de cada dia. O que estaria querendo dizer-nos o poeta? Talvez, e pedimos todas as licenças para apresentar essa interpretação, estivesse lembrando-nos de que o anjo conhece o sublime, porque vê a face de Deus; portanto, nada de extraordinário poderia ser-lhe comunicado por um simples mortal; quiçá, estivesse tentando ensinar-nos que o humano é o único que conhece a riqueza do ordinário e a dureza de nossa condição[23].

Perquirir sobre o nosso ordinário (e até mesmo sobre as nossas baixezas), estudá-lo para tentar entendê-lo, enfrentá-lo para alcançar mudá-lo, eis um norte do qual não podemos abrir mão. E a estrela guia no céu de nossas convicções anis é, uma e outra vez, a defesa intransigente dos DH, quaisquer que sejam as contingências.

A pirâmide de Maslow[24], entre outras correntes doutrinárias da psicologia do século XX, mostra, com propriedade, que o ser humano tem dois desejos profundos, entre outros: de um lado, o desejo de se integrar, de participar de uma

23 CHAVEIRO, Maria José Rainho. Os Anjos não deixam pegadas: a figura do Anjo em Rainer Maria Rilke e Nelly Sachs. *Revista da Faculdade de Teologia de Lisboa*, Didaskalia, v. 29, n. 12, p. 603-616.

24 No excerto, fazemos referência à famosa pirâmide do psicólogo americano Abraham Maslow, professor do MIT, que propôs uma escala na concretização das necessidades humanas, que vão desde as fisiológicas às sociais e de reconhecimento. Para um aprofundamento, leia-se: DÍAS, Edgar Cabanas; GONZÁLES, José Carlos. Inverting the pyramid of needs: positive psychology's new order for labor success. *Psicothema*, v. 28, n. 2, p. 107-113, 2016. Disponível em: https://www.psicothema.com/pdf/4299.pdf. Acesso em: 25 jul. 2025.

comunidade social, de se sentir parte de um todo; de outro lado, o desejo de se sobressair, de se revelar diferente dos demais, em alguma medida de se mostrar um ser especial. O mundo do êxito em que estamos imersos, este mesmo que decanta a eficiência como o único valor a ser seguido e cultuado, concentra-se, parece-nos, apenas no desejo humano de se sobressair, ignorando ou negligenciando o outro lado da face de Juno, com o que acaba por quebrar ou romper os laços de fraternidade e de solidariedade indispensáveis à sobrevivência de uma comunidade saudável, potencializando a chance de desintegração ou de esgarçamento dos laços sociais.

Ambos os trabalhos – o estímulo à preservação da própria identidade e à busca da felicidade pessoal, a montante, e a salvaguarda dos valores ético-morais que permitem que cada subjetividade exerça sua potência com respeito estrito ao outro no espaço comum da comunidade social, a jusante – devem ser feitos ao mesmo tempo e com o mesmo amor. Em outras palavras, permanece uma verdade evidente o truísmo apontado por Kant há três centúrias: o ser humano é um fim em si mesmo e nunca pode ser utilizado, sob qualquer pretexto, como instrumento para obtenção do que quer que seja; ou, dizendo de outro modo para dizer com mais nitidez: mesmo um fim ótimo não permite qualquer meio para sua consecução, se esse último representar, *verbi gratia*, uma violação aos direitos fundamentais (DF) ou humanos.

É estranho, mas sumamente necessário, repetir isso nesta quadra histórica.

3 Trabalho escravo, trabalho análogo ao de escravo e trabalho degradante: os meandros da dinâmica histórica e a insuficiente regulação da matéria

O humanismo – de que advém a ideia de Direitos Humanos – tem uma indeclinável raiz cristã, sem dúvida; o curioso, mas já francamente assentado na historiografia oficial, é que, nos albores, o cristianismo ostentou uma face anti-humanista pronunciada que não podemos omitir. Também por isso, o humanismo não conseguiu ficar imune ao advento da modernidade e de suas duas filhas mais prodigiosas: a ciência e a técnica.

Tem-se que, com o advento da modernidade, sobreveio um choque grande ao homem que derivou da perda das explicações e justificações que encontrava na transcendência, seja aquela transcendência do mito, seja aqueloutra ínsita à religião. Nesse sentido, pelo menos dois dramas foram engendrados a partir da Ilustração, consubstanciados, a uma, no dilema teocentrismo *versus* antropocentrismo; a duas, representado no impasse próprio ao racionalismo, de igual envergadura daquele, qual seja, humanismo *versus* niilismo. O homem ou Deus é o centro e ponto gravitacional da existência? Se Deus, o homem somente teria valor se seguisse os seus preceitos e suas ordens. Essa é a corrente anti-

-humanista do cristianismo, cuja ideia básica, nos dias atuais, parece inspirar organizações extremistas dos mais diversos matizes, aqui e alhures[25].

Mas diante de um humanismo laico e da possibilidade de inexistência de Deus, sendo, por conseguinte, o homem a única fonte de valor, tem-se que essa existência solitária num cosmos indiferente é tanto sua – dele, homem – força quanto é sua fraqueza. De onde tirar valores inquestionáveis? Tal paradoxo ainda não está resolvido, conforme demonstram as contendas que vemos serem travadas nos espaços públicos, políticos e jurídicos, por autoridades dos mais destacados talantes. Seria possível uma transcendência na imanência?

O debate é importante porque, como chama a atenção Francis Wolff, não se pode fechar os olhos para a circunstância de que, em conformidade com a perspectiva que se tenha do imbróglio, constata-se que o humanismo tanto serviu para combater como para justificar a escravidão. É certo que muitos autores importantes escreveram e lutaram contra ela; mas é igualmente verdadeiro que grandes estrelas do Iluminismo não somente a abonaram como tiveram, em sua época, seu plantel de escravos. Ninguém menos que o próprio Papa Nicolau V publicou uma bula datada de 8 de janeiro de 1454 endereçada ao rei de Portugal Afonso V – a *Romanus pontifex*[26] – por meio da qual recomendou a exploração da África e a submissão dos sarracenos e outros infiéis. Anota Gomes:

> O filósofo grego Aristóteles era senhor de escravos. Thomas Jefferson, autor da Declaração de Independência dos Estados Unidos, segundo a qual todos os seres humanos nasceriam livres e com direitos iguais, também. Joaquim José da Silva Xavier, o Tiradentes, herói da Inconfidência Mineira, foi dono de pelo menos seis cativos. O reverendo John Newton, autor de "Amazing Grace" ("Maravilhosa graça", em português), um dos mais belos hinos evangélicos de todos os tempos, foi capitão de navio negreiro. John Locke, pensador humanista responsável pelo conceito de liberdade na história moderna, era acionista da Royal African Company, criada com o único propósito de traficar

25 WOLFF, Francis. *Em defesa do universal*: para fundar o humanismo. São Paulo: Editora Unesp, 2021. p. 75-79.

26 Eis o que diz o parágrafo 10 da aludida bula, que apresentamos em tradução livre a partir da versão consultada em espanhol: "Nós, pensando com a devida meditação em cada uma das coisas indicadas, e tendo em conta que, anteriormente, ao referido rei Afonso foi concedido por outras epístolas nossas, entre outras coisas, pleno e livre poder contra quaisquer sarracenos e pagãos e outros inimigos de Cristo, para que onde quer que estivessem, e os reinos, ducados, principados, senhorios, possessões e bens móveis e imóveis, pertencentes e possuídos por eles, os invadam, os conquistem, os combatam, os derrotem e os subjuguem; e reduzir suas pessoas à servidão perpétua, e atribuir a si mesmo e a seus sucessores e apropriar-se e solicitar o uso e utilidade de si mesmo e de seus sucessores, seus reinos, ducados, condados, principados, senhorios, posses e bens deles". Disponível em: https://alatinacolonia2013.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/01/bula-romanus-pontc3adfex-del-papa-nicolc3a1s-v.pdf. Acesso em: 24 jul. 2024.

> escravos. John Brown, da família fundadora da Universidade Brown, na cidade de Providence, Rhode Island, hoje um grande centro norte-americano de estudos da escravidão, era traficante de cativos. No século XIX, até os índios cherokees, nos Estados Unidos, tinham plantações de algodão cultivadas por africanos[27].

O que pontuamos tem tão só o propósito de deixar patente como é complexa a análise desse fenômeno que deita raízes profundas na biografia dos povos, e queremos, do mesmo modo, registrar o quanto é difícil, para nosso escopo, estabelecer um conceito jurídico consequente na contemporaneidade, dados, inclusive e sobremodo, os avanços decorrentes dessa que os historiadores veem de chamar quarta revolução industrial, isto é, a revolução digital e da engenharia da computação.

A pergunta a elaborar, sempre nos limites estreitos que nos conformam, não é exatamente a de se o conceito de escravidão mudou, porque soaria estranho, quando não simplesmente sem sentido, conceber que pudéssemos trabalhar, presentemente, com o conceito de escravidão do século XV ou XVII ou com quaisquer das concepções que vigeram ao longo dos 3,5 séculos de tráfico negreiro no Atlântico (para não falar da escravidão no Medievo e na Antiguidade).

Ao decidir sobre o tema, no caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde *vs.* Brasil, em outubro de 2016, a Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH) teve em vista o texto singelíssimo do artigo 6 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos[28]. Mas não titubeou ao assentar:

> [...] *tanto esta Corte como o Tribunal Europeu de Direitos Humanos* (doravante denominado "TEDH") *afirmaram que os tratados de direitos humanos são instrumentos vivos, cuja interpretação deve acompanhar a evolução dos tempos e as condições de vida atuais*[29].

Ao final, a Corte IDH afirmou que a escravidão, nos dias que correm, não se restringe mais à propriedade sobre a pessoa, mas considerou que "os dois elementos fundamentais para definir uma situação como escravidão são: i) o

---

27 GOMES, Laurentino. *Escravidão*. Rio de Janeiro: Globo Livros. *E-book.* Paginação irregular.

28 O artigo 6 da CADH trata da "Proibição da Escravidão e da Servidão" e tal proscrição está substancialmente nos subitens: "1. Ninguém pode ser submetido a escravidão ou a servidão, e tanto estas como o tráfico de escravos e o tráfico de mulheres são proibidos em todas as formas. 2. Ninguém deve ser constrangido a executar trabalho forçado ou obrigatório. Nos países em que se prescreve, para certos delitos, pena privativa da liberdade acompanhada de trabalhos forçados, esta disposição não pode ser interpretada no sentido de que proíbe o cumprimento da dita pena, imposta por juiz ou tribunal competente. O trabalho forçado não deve afetar a dignidade nem a capacidade física e intelectual do recluso".

29 Sentença da Corte IDH disponível em: https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_por.pdf. Acesso em: 22 jul. 2014.

estado ou condição de um indivíduo[30] e ii) o exercício de algum dos atributos do direito de propriedade, isto é, que o escravizador exerça poder ou controle sobre a pessoa escravizada ao ponto de anular a personalidade da vítima".

A Corte IDH consente estar dialogando com o Tribunal Europeu de Direitos Humanos (TEDH) porque a corte europeia, ao julgar, por exemplo, o caso Chowdury e outros *vs.* Grécia, citou, em apoio de seus fundamentos, o Informe Global da OIT sobre os Princípios Fundamentais e Direitos Laborais (2009):

> *A expressão trabalho forçado [...] compreende dois elementos fundamentais: o trabalho ou serviço é exigido sob ameaça de alguma pena e se realiza de maneira involuntária. [...]*
>
> *Esta ameaça de pena pode adotar diversas formas. Provavelmente, sua forma mais extrema incluirá violência física ou coação [...]. Entretanto, também podem dar-se outras formas de ameaça mais sutis desde uma pressão psicológica. [...]*
>
> *Numerosas vítimas de trabalho forçado aquiescem de forma voluntária em um primeiro momento, embora através de fraudes e enganos, descobrindo posteriormente que não são livres para desistir do trabalho como consequência de coações legais, físicas ou psicológicas. O consentimento inicial há de ser considerado irrelevante nos casos de fraude ou engano em sua obtenção.*

O TEDH concluiu então que "quando um empregador abusa de seu poder ou toma vantagem da vulnerabilidade de seus trabalhadores com o fim de explorá-los, os trabalhadores não se apresentam voluntariamente ao trabalho".

É forçoso inferir que não apenas o conceito de escravidão mudou para se atualizar, o que constitui um truísmo, como da mesma maneira precisamos admitir que os juízos como os de sujeito de direito, de direito natural, de liberdade e de autonomia, *verbi gratia*, não são e não podem ser mais os mesmos após a bioética, o biopoder, a biotecnologia, a nanotecnologia, o transumanismo, a robótica e a inteligência artificial[31].

Caminhando por outras searas, igualmente impactam a compreensão coeva de escravidão ou de trabalho análogo ao de escravo – ou mesmo a ideia

---

30 No parágrafo 270, a Corte IDH explicou: "O primeiro elemento (estado ou condição) se refere tanto à situação de jure como de facto, isto é, não é essencial a existência de um documento formal ou de uma norma jurídica para a caracterização desse fenômeno, como no caso da escravidão chattel ou tradicional".

31 Uma ótima análise dessa problemática é encontrada no volume *O homem m*áquina, especialmente no texto de Adauto Novaes: NOVAES, Adauto. A ciência no corpo. *In*: *O homem máquina*. (Coleção Artepensamento). 2003. Disponível em: https://artepensamento.ims.com.br/colecao/o-homem-maquina/?_sf_s=pir%C3%A2mide. Acesso em: 25 jul. 2024.

de trabalho degradante, a ela equiparado em muitas de suas consequências –, o avanço das relações sociais e a criação de novas formas de relacionamento, atividades ou operações laborais.

A "interpretação evolutiva" não se restringe, obviamente, à configuração da escravidão contemporânea. Há de se aplicar, por exemplo e também, em vista da transmutação do papel da mulher na sociedade, não somente no âmbito do mercado de trabalho, senão, com igual ênfase, na vida civil como um todo. Efetivamente, não se pode pretender que a mudança da função social da mulher não interfira na conformação jurídica daquilo que se lhe pode exigir ou cobrar legitimamente, seja no âmbito doméstico, seja no empresarial.

Voltando ao conceito de escravidão, é certo que o Estado brasileiro, em solução amistosa havida em 2003 perante a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH), quando a CIDH tinha sob sua apreciação o caso José Pereira *vs.* Brasil, obrigou-se a atualizar a descrição da conduta típica correspondente e o fez. Na ocasião, promoveu a mudança do art. 149 do Código Penal[32]. A

32 "Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto".
Dado o conteúdo marcadamente aberto dos conceitos manejados, o Ministério do Trabalho, Previdência e Emprego editou a Portaria nº 671, de 8 de novembro de 2021, que sofreu diversas modificações. Nela, e para fins trabalhistas e previdenciários, algumas definições importantes são dadas, de modo a esclarecer e delimitar conceitos jurídicos de textura aberta. Destacamos alguns, como segue: "Art. 207. Considera-se em condição análoga à de escravo o trabalhador submetido, de forma isolada ou conjuntamente, a: I – trabalho forçado; II – jornada exaustiva; III – condição degradante de trabalho; IV – restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho; ou V – retenção no local de trabalho em razão de: a) cerceamento do uso de qualquer meio de transporte; b) manutenção de vigilância ostensiva; ou c) apoderamento de documentos ou objetos pessoais. Parágrafo único. O trabalho realizado em condição análoga à de escravo, sob todas as formas, constitui atentado aos direitos humanos fundamentais e à dignidade do trabalhador e é dever do Auditor-Fiscal do Trabalho combater a sua prática. Art. 208. Para os fins previstos neste Capítulo: I – trabalho forçado – é o exigido sob ameaça de sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha se oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente; II – jornada exaustiva – toda forma de trabalho, de natureza física ou mental, que, por sua extensão ou intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados à segurança, à saúde, ao descanso e ao convívio familiar e social; III – condição degradante de trabalho – qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho; IV – restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida – a limitação ao direito fundamental de ir e vir ou de encerrar a prestação do trabalho, em razão de débito imputado pelo empregador ou preposto ou da indução ao endividamento com terceiros; V – cerceamento do uso de qualquer meio de transporte – toda forma de limitação ao uso de meio de transporte existente, particular ou público, possível de ser utilizado pelo trabalhador para deixar local de trabalho ou de alojamento; VI – vigilância ostensiva no local de trabalho é qualquer forma de controle ou fiscalização, direta ou indireta, por parte do empregador ou preposto, sobre a pessoa do trabalhador que o impeça de deixar local de trabalho ou alojamento; e VII – apoderamento de documentos ou objetos pessoais é qualquer forma de posse ilícita do empregador ou preposto sobre documentos ou objetos pessoais do trabalhador. § 1º Os conceitos estabelecidos neste artigo serão observados para fins de concessão de seguro-desemprego, conforme o disposto na Lei nº 10.608, de 20 de dezembro de 2002 e nas Resoluções do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo

redação atual provém de alteração realizada pela Lei nº 10.803, de 11/12/2003, e, malgrado tenha importado evolução significativa no campo da semântica jurídica ao agregar os conceitos indeterminados de "jornada exaustiva" e "trabalho degradante" como novas elementares do tipo penal, já está a reclamar integração analógica para envolver, com clareza e no âmbito desses conceitos indeterminados, também as hipóteses em que a degradação do trabalho se dá mediante a utilização dos recursos informáticos e telemáticos.

São, por exemplo e potencialmente, os casos em que tais recursos tecnológicos são manejados para agenciar pessoas em locais remotos ou muito pobres, promovendo o tráfico humano para fins de exploração em trabalhos forçados, geralmente em outro país que não aquele no qual se deu o agenciamento, ou para exploração sexual, comumente de mulheres ou meninas em idade impúbere[33]. A título de questionamento: onde se dá o crime, nessas hipóteses, no país onde a pessoa foi agenciada ou naquele onde a quadrilha ou grupo criminoso agiu à distância? E qual a responsabilidade da plataforma digital nisso, nenhuma ou total? A plataforma digital pode ser condenada a indenizar a vítima atraída fraudulentamente com promessas de trabalho e emprego, mas submetida a trabalho forçado? Se sim, qual o ordenamento jurídico que regula a relação de trabalho que existiu – embora forçada e não livre, existiu factualmente uma relação de trabalho entre vítima e agressor –, a do país do agenciamento ou do país para o qual a vítima foi atraída? São questões que não estão regulamentadas clara e convenientemente, mas urge que se o faça. E o ideal seria, considerado o caráter marcantemente transnacional do problema, uma regulamentação internacional, no âmbito da OIT, a ser subscrita pelos países-membros. Obviamente que o tema não pode nem deve ser tratado exclusivamente na esfera penal, salvo igual-

---

ao Trabalhador – CODEFAT, bem como para inclusão de pessoas físicas ou jurídicas no cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo. § 2º Os conceitos estabelecidos neste artigo deverão ser observados pelo Auditor-Fiscal do Trabalho em qualquer ação fiscal direcionada para erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo ou em ações fiscais em que for identificada condição análoga à de escravo, independentemente da atividade laboral, seja o trabalhador nacional ou estrangeiro, inclusive quando envolver a exploração de trabalho doméstico ou de trabalho sexual. Art. 209. Aplica-se o disposto neste Capítulo aos casos em que o Auditor-Fiscal do Trabalho identifique tráfico de pessoas para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo, desde que presente qualquer das hipóteses previstas no art. 208. Art. 210. Considera-se tráfico de pessoas para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, mediante ameaça ou uso da força ou outras formas de coação, rapto, fraude, engano, abuso de autoridade ou situação de vulnerabilidade ou 63 entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra".

33 Sobre isso, remetemos o leitor ao canal DW Español, que produziu uma pequena reportagem sobre o assunto, mostrando como um aplicativo de celular – o *Haraj* –, ainda agora de acesso fácil no App Store, é utilizado, na Arábia Saudita, para oferecer ou adquirir trabalhadores com vistas a trabalhar em condições análogas às de escravo, sendo manejado abertamente naquele país como forma de arregimentar, sobretudo, trabalhadores imigrantes sem papéis, levando a ONU a se pronunciar sobre o tema. A matéria está disponível para assistência em: youtube.com/watch?v=l9RgxmhU1yc. Acesso em: 7 jun. 2024.

mente no âmbito trabalhista, psicomédico, social, previdenciário e terapêutico. É imperioso atender a vítima em todas essas esferas, e ao agressor impõe-se responsabilizá-lo no campo penal e patrimonial, respondendo integralmente pelos danos causados.

É certo que a OIT editou as Convenções ns. 29 (adotada no Brasil pelo Decreto nº 41.721, de 25 junho de 1957) e 105 (adotada no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 20, de 30 de abril de 1965) sobre o trabalho forçado ou compulsório, sendo exigido dos países que ratificaram o *Protocolo de Palermo* contra o tráfico de pessoas que criminalizassem esta prática. Citem-se, ainda, mas sem entrar em detalhes, o Protocolo à Convenção sobre o Trabalho Forçado, de 2014, e a Recomendação sobre Trabalho Forçado (medidas complementares), de 2014. Não se olvide, no entanto, que, seja pela passagem do tempo, seja por haverem sido adotados nesses documentos conceitos restritos por vezes, seja porque o avanço tecnológico visceral dos últimos 20 anos tornou obsoletos muitos de seus dispositivos, demanda-se uma atualização dos textos normativos, ou uma interpretação evolutiva que dê conta do modo como se organiza, dirige-se e realiza-se o trabalho nos novos tempos.

Parece-nos que a legislação nacional, sobretudo quando considerada a ampliação havida em 2016 também na descrição típica do crime de tráfico de pessoas (art. 149-A do Código Penal[34]), atualizou-se no sentido de prever como modalidade de trabalho escravo ou a ele análogo as situações não apenas de exploração de trabalho propriamente dito, senão e igualmente, como propõe, em parte, a *Walk Free em Perth/Austrália*[35], uma organização não governamental

34 Código Penal: "Art. 149-A. Agenciar, aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alojar ou acolher pessoa, mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso, com a finalidade de: I – remover-lhe órgãos, tecidos ou partes do corpo; II – submetê-la a trabalho em condições análogas à de escravo; III – submetê-la a qualquer tipo de servidão; IV – adoção ilegal; ou V – exploração sexual. Pena – reclusão, de 4 (quatro) a 8 (oito) anos, e multa. § 1º A pena é aumentada de um terço até a metade se: I – o crime for cometido por funcionário público no exercício de suas funções ou a pretexto de exercê-las; II – o crime for cometido contra criança, adolescente ou pessoa idosa ou com deficiência; III – o agente se prevalecer de relações de parentesco, domésticas, de coabitação, de hospitalidade, de dependência econômica, de autoridade ou de superioridade hierárquica inerente ao exercício de emprego, cargo ou função; ou IV – a vítima do tráfico de pessoas for retirada do território nacional. § 2º A pena é reduzida de um a dois terços se o agente for primário e não integrar organização criminosa".

35 Em seu Índice Global de Escravidão de 2023, a organização aponta a lista daqueles que são os bens que apresentam mais risco de serem produzidos com trabalho escravo no mundo. Ei-la, segundo a ordem de risco: eletrônicos, vestuário, azeite, painéis solares e têxteis. Disponível em: https://www.walkfree.org/global-slavery-index/. Acesso em: 8 jun. 2024. O que isso demonstra? Demonstra, para além da conveniência e do silêncio de certos governos e de grupos econômicos poderosos, que a escravidão moderna o que faz é repetir as práticas de sua irmã de ontem: permitir ou promover o bem-estar e o conforto de alguns, muitas vezes sem que estes tenham consciência disso, seja porque estão alheios ao problema, seja porque são indiferentes a ele, seja, finalmente, porque dele se aproveitam obtendo lucros ou vantagens as mais diversas. De observar que a Organização propõe ainda que se tipifique como tal o casamento forçado, ali onde essa prática, a pretexto de ser defendida como costume, logo, um dado da cultura, é utilizada por sociedades marcadamente patriarcais para submeter mulheres vulneráveis a situações degradantes de vida e de trabalho forçado em favor do varão e da família deste.

de combate ao e denúncia do trabalho escravo, o trabalho servil em quaisquer de suas formas, a servidão por dívida de qualquer natureza, a exploração sexual comercial forçada, o tráfico humano e a exploração de crianças e adolescentes.

Entendemos, como está subentendido, que o trabalho telemático prolongado sem direito à desconexão e a submissão digital igualmente precisam ser considerados modalidade de trabalho degradante ou análogo ao de escravo, em casos extremos. "Condições degradantes de trabalho" é expressão normativa que não comporta reducionismo, pois inclui adjetivo propositalmente superlativo e insuscetível, ontologicamente, de abrandamento.

Em 2014, o Congresso Nacional promulgou a Emenda Constitucional nº 81 que, entre outras providências, deu nova redação ao art. 243 da Carta[36]. Com a inovação, ficou expressamente prevista a possibilidade de expropriação de propriedades rurais ou urbanas nas quais fosse constatada a exploração de trabalho escravo, na forma da lei. Contudo, uma vez que a regulamentação legal não sobreveio até o momento, o dispositivo constitucional não tem aplicação prática, lamentavelmente, e os casos de liberação de trabalhadores reduzidos à condição análoga à de escravos em diversas propriedades rurais do País continuam a ser reportados pela imprensa, ressentindo-se as autoridades administrativas e judiciárias de um instrumental legislativo atualizado e indispensável com o qual pudessem realizar o mandamento constitucional.

O governo brasileiro deu um passo atrás quando, em 2017, editou a errática Portaria nº 1.129 do Ministério do Trabalho (hoje revogada[37]), por meio da qual alterou o conceito de trabalho escravo entre nós; modificou para o tornar mais restrito, infelizmente. Entre outras mudanças, o prefalado documento deixou assentado que a escravidão é caracterizada apenas se a atividade é exercida sob coação ou cerceamento da liberdade de ir e vir e atribuiu ao ministro do trabalho o poder de autorizar a publicação da lista suja do trabalho escravo, publicação essa que, antes da vigência da malfadada portaria, era automática e semestral. Por isso, o Brasil sofreu fortes – e, a nosso ver, justas – críticas da OIT.

Defendemos o alargamento do conceito, mediante atuação normativa – nacional e supranacional – ou esforço hermenêutico, para que a prática possa ser mais eficientemente combatida, segundo a realidade que viceja no mundo

36 "Art. 243. As propriedades rurais e urbanas de qualquer região do País onde forem localizadas culturas ilegais de plantas psicotrópicas ou a exploração de trabalho escravo na forma da lei serão expropriadas e destinadas à reforma agrária e a programas de habitação popular, sem qualquer indenização ao proprietário e sem prejuízo de outras sanções previstas em lei, observado, no que couber, o disposto no art. 5º. Parágrafo único. Todo e qualquer bem de valor econômico apreendido em decorrência do tráfico ilícito de entorpecentes e drogas afins e da exploração de trabalho escravo será confiscado e reverterá a fundo especial com destinação específica, na forma da lei".

37 Ela foi revogada pela Portaria SEPRT nº 1.417, de 19 de dezembro de 2019, quando já havia sido suspensa por decisão da ministra Rosa Weber por violar a Constituição e acordos internacionais subscritos pelo Brasil.

hodierno; argumentamos, com especial ênfase e preocupação, que a regulamentação ou sua *interpretação evolutiva* deve centrar-se inclusive na impostergável necessidade de combate à submissão digital, ao servilismo telemático e à dependência informática. De modo algum o defendemos para cercear a liberdade de quem quer que seja, de pessoas físicas ou de conglomerados econômicos, como apregoam alguns arautos do neoliberalismo mais prosaico, esquecidos, ou fingindo esquecer, que a liberdade é um conceito eminentemente transitivo, pois a ideia mesma de liberdade, desde sempre, exigiu um complemento: *Liberdade de quem? Liberdade para o quê?*

3.1 Da teoria à prática: o que mudar?

Gostaríamos de enumerar algumas ponderações, sugestões práticas e outras tantas propostas de regulamentação de combate ao trabalho escravo ou degradante entre nós, as quais apresentamos esquematicamente, deixando para outro momento, dadas as limitações de espaço, eventual desenvolvimento. Proponhamo-las na certeza de que uma crítica que é meramente combativa, negativa, não é válida, ou não o é totalmente; proponhamo-las, insistimos, na certeza de que a crítica, para ser válida, consequente e enriquecedora, precisa também ser propositiva. São elas:

a) regulamentar urgentemente o art. 243 da Constituição Federal;

b) regulamentar o trabalho remoto ou telemático, prevendo-se, sem ambages e com indicação de consequências em caso de violação, o direito à desconexão, a exemplo do que está em vigor em alguns países europeus e latino-americanos[38];

c) regulamentar, no âmbito internacional, mediante Convenção da OIT, a responsabilidade das grandes corporações de tecnologia pelo tráfico humano para fins de exploração laboral ou sexual, mediante fixação do dever de repatriar a vítima – ou seus sucessores – e de lhe indenizar os prejuízos materiais e morais que sofreu;

d) aprovar texto legal que estimule *processo estrutural*[39] no sentido de que toda empresa, constituída ou de fato, que for flagrada na exploração do

38 O autor Augusto César Leite de Carvalho, no subitem 11.2.2.1 da obra "Direito do Trabalho: curso e discurso" (*op. cit.*), aponta países que já regulamentaram o direito à desconexão, como Chile, Argentina, Peru, Equador e Portugal.

39 Sobre "processo estrutural": BARROSO, Luís Roberto; MELLO, Patrícia Perrone Campos. O estado de coisas inconstitucional no sistema carcerário brasileiro. *In*: BALAZEIRO, Alberto Bastos; ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro; VEIGA, Guilherme (org.). *Novos horizontes do processo estrutural*. Londrina: Thoth, 2024. p. 35-68. Na mesma coletânea, outros importantes artigos jurídicos, destacando-se no plano conceitual: VITORELLI, Edilson. Decisões em espiral como técnica de condução de processos estruturais. *In*: BALAZEIRO, Alberto Bastos; ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro; VEIGA, Guilherme (org.). *Novos horizontes do processo estrutural*. Londrina: Thoth, 2024. p. 205-222. Vitorelli explica

trabalho infantil fica obrigada, a partir da confirmação da lavratura do auto de infração respectivo pela autoridade competente e respeitado o devido processo administrativo, que terá procedimento próprio e pelo menos uma instância revisional antes da implementação de qualquer punição, a custear a manutenção e o estudo da criança até os 18 anos ou, se universitária, até os 24 anos. Aqui, o *fumus boni juris* corre em favor da criança, e a eventual demora no processo judicial precisa ocorrer em desfavor do pretenso agressor reconhecido no título administrativo, observada a flagrância;

e) se a exploração for de trabalho sexual, e ainda em apreço à possibilidade de serem incentivadas as sentenças estruturantes para solucionar litígios estruturais, a empresa fica, outrossim, obrigada, segundo o item anterior, a custear todas as despesas médicas da vítima, inclusive os apoios terapêutico, psicológico e psiquiátrico;

f) se o trabalho for explorado no tráfico de entorpecentes ou substâncias congêneres ou, por outra, no tráfico de armas, o patrimônio da organização criminosa será confiscado e integralmente utilizado para atender a vítima e, havendo sobra, ela, sobra, integrará um fundo social único, a ser gerido pela secretaria estadual de ação social (ou equivalente), com participação de representantes da sociedade civil, como as igrejas, a OAB, as associações comunitárias, além do Ministério Público;

g) sugerir que a sentença da Justiça do Trabalho transitada em julgado, declarando a existência de trabalho infantil, é título definitivo e produz contra o explorador, de modo automático, os efeitos indicados nos itens anteriores e aqueles próprios à "lista suja do trabalho escravo"[40], podendo ser registrada em cartório para o fim de considerá-lo em estado de inadimplência, vedando-se-lhe, até que pague e por no mínimo dois anos, contratar com o Poder Público, parti-

---

que "litígios estruturais são litígios coletivos decorrentes do modo como uma estrutura burocrática, usualmente de natureza pública, opera. O funcionamento da estrutura é que causa, permite ou perpetua a violação que dá origem ao litígio coletivo. Assim, se a violação for apenas removida, o problema poderá ser resolvido de modo aparente, sem resultados empiricamente significativos, ou, momentaneamente, voltando a se repetir no futuro". Portanto, "o processo estrutural é um processo coletivo no qual se pretende, pela atuação jurisdicional, a reorganização de uma estrutura, pública ou privada, que causa, fomenta ou viabiliza a ocorrência de uma violação a direitos, pelo modo como funciona, originando um litígio estrutural".

40 Conforme se lê em nota oficial do Ministério do Trabalho e Emprego (disponível em https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2023/abril/ministerio-do-trabalho-e-emprego-divulga-atualizacao-da-lista-de-empregadores-flagrados-utilizando-mao-de-obra-analoga-a-de-escravo), "a inclusão de empregadores flagrados na situação ilegal é prevista na Portaria Interministerial MTPS/MMIRDH nº 4, de 11/05/2016, e ocorre desde 2003, sendo atualizada semestralmente pelo MTE com a finalidade de dar transparência aos atos administrativos que decorrem das ações fiscais de combate ao trabalho escravo e só ocorre quando da conclusão do processo administrativo que julgou o auto específico de trabalho escravo. A inserção no Cadastro permanece por 2 anos, sendo retirada da lista após esse período, conforme art. 3º da Portaria Interministerial. Nessa atualização foram excluídos 17 nomes que completaram esse tempo de publicação".

cipar de licitações, receber empréstimos no Sistema Financeiro, estendendo-se essas restrições aos sócios gerentes, automaticamente;

h) uma vez mais em sintonia com a expectativa de sentenças estruturantes para litígios estruturais, toda e qualquer criança resgatada do trabalho infantil degradante deve impor ao Poder Público o dever de incluir a respectiva família no programa de renda mínima, financiado pelo Tesouro e pelo fundo a ser criado com o patrimônio confiscado dos agressores;

i) criminalizar como tipo próprio a exploração de trabalho infantil, constituindo figura penal específica, o que ainda não é. Se, do trabalho do menor, resultar morte, lesão física ou psicológica permanente, isso se constituiria em qualificadora, aumentando a pena base pela metade. Se resultar lesão provisória, de caráter físico ou psicológico, constituiria agravante, que aumentaria a pena em um quarto;

j) a autoridade pública do executivo responsável e com poderes correspondentes para se pronunciar ou agir, ciente do fato, que não adotar as providências necessárias para, ou resgatar a criança ou culpabilizar o agressor, mediante as sanções administrativas próprias à sua alçada, está sujeita a processo de impedimento. O funcionário público, à perda do cargo;

k) a propriedade rural em que for flagrada exploração de trabalho infantil será confiscada, com todos os equipamentos e maquinário nela utilizados, e imediatamente destinada à reforma agrária, ficando as famílias das vítimas respectivas indicadas como beneficiárias preferenciais. A sentença judicial trabalhista transitada em julgado produziria automaticamente esse efeito, não sendo necessária nova ação ou novo procedimento, cabendo ao juiz da execução, chegado o momento próprio, expedir as certificações devidas.

4 À guisa de conclusão

O compromisso de promover trabalho decente foi assumido pela Organização Internacional do Trabalho em 1999 e atraiu a devida atenção para as suas convenções fundamentais. No que mais de perto importa, a OIT espargiu luzes para as convenções que visam à erradicação do trabalho forçado e do trabalho infantil.

A expressão "trabalho decente" é usual nos documentos e normas internacionais, assemelhando-se substancialmente às condições dignas de trabalho preconizadas pela Constituição brasileira.

A promoção de trabalho decente não se exauriria em alterações necessárias no campo normativo, mas também e sobretudo pelo esforço hermenêutico para o qual a atuação jurisprudencial, cônscia de que as normas são "instru-

mentos vivos" e reclamam "interpretação evolutiva", tem e terá papel muito relevante.

Para além dos aspectos semânticos e da sintaxe entre os atuais signos normativos cuja efetividade há de conspirar para a promoção de trabalho decente, os autores deste artigo enumeram, nada obstante o façam de forma meramente tópica, algumas ponderações, sugestões práticas e outras tantas propostas de regulamentação de combate ao trabalho escravo ou degradante entre nós.

Referências

BARROSO, Luís Roberto; MELLO, Patrícia Perrone Campos. O estado de coisas inconstitucional no sistema carcerário brasileiro. *In*: BALAZEIRO, Alberto Bastos; ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro; VEIGA, Guilherme (org.). *Novos horizontes do processo estrutural*. Londrina: Thoth, 2024.

CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do trabalho*: curso e discurso. Brasília: Editora Venturoli, 2024.

CHAVEIRO, Maria José Rainho. Os Anjos não deixam pegadas: a figura do Anjo em Rainer Maria Rilke e Nelly Sachs. *Revista da Faculdade de Teologia de Lisboa*, Didaskalia, v. 29, n. 12, p. 603-616.

DÍAS, Edgar Cabanas; GONZÁLES, José Carlos. Inverting the pyramid of needs: positive psychology's new order for labor success. *Psicothema*, v. 28, n. 2, p. 107-113, 2016. Disponível em: https://www.psicothema.com/pdf/4299.pdf. Acesso em: 25 jul. 2025.

DWORKIN, Ronald. *El derecho de las libertades*: la lectura moral de la Constitución Norteamericana. Lima, Peru: Palestra Editores, 2019. *E-book.*

ESQUIROL, Josep M. *Uno mismo y los otros* – De las experiencias existenciales a la interculturalidad. Barcelona: Herder Editorial, 2017.

FANON, Frantz. *Os condenados da terra*. Rio de Janeiro: Zahar, 2022. *E-book.*

GOMES, Laurentino. *Escravidão*. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2023. v. 1. *E-book.*

KANT, Immanuel. Resposta à pergunta: que é "Esclarecimento"? *In*: KANT, Immanuel. *Textos seletos*. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1985.

MELO, Raimundo Simão de. Trabalho decente: conceito, história e objetivos estratégicos. *In*: *Consultor Jurídico – CONJUR*, de 22/09/2022. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2022-set-23/reflexoes-trabalhistas-trabalho-decente-conceito-historia-objetivos-estrategicos/. Acesso em: 21 jul. 2024.

NOVAES, Adauto. A ciência no corpo. *In*: *O homem m*áquina. (Coleção Artepensamento). 2003. Disponível em: https://artepensamento.ims.com.br/colecao/o-homem-maquina/?_sf_s=pir%C3%A2mide. Acesso em: 25 jul. 2024.

NUNES, António José Avelãs. *A revolução francesa* – as origens do capitalismo. *E-book.*

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Promoção do trabalho decente no Brasil*, de 27/08/2014. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/promocao-do-trabalho-decente-no-brasil.

OLIVEIRA, Luiz Alberto. O que Poincaré sussurrou para Valéry. *In*: *Mutações* – A experiência do pensamento, 2010, paginação irregular, Artepensamento, curadoria de Adauto Novaes. Dis-

ponível em https://artepensamento.ims.com.br/item/o-que-poincare-sussurou-para-valery/?sf_action=get_data&sf_data=all&_sf_s=luiz+alberto+oliveira&_sfm_data=1982+2017&sf_paged=2. Acesso em: 24 jul. 2024.

ORDINE, Nuccio. *A utilidade do inútil*: um manifesto. Rio de Janeiro: Zahar, 2016.

PULIDO, Carlos Bernal. *O direito dos direitos*: escritos sobre a aplicação dos direitos fundamentais. São Paulo: Marcial Pons, 2013.

QUEIROZ, Marcos. *Constitucionalismo brasileiro e o Atlântico Negro*: a experiência constituinte de 1823 diante da Revolução Haitiana. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2023.

SEN, Amartya. *A ideia de justiça.* São Paulo: Companhia das Letras. *E-book.*

TELOS Cuaderno Central: Posverdad, n. 122, junho de 2023. Disponível em: https://www.fundaciontelefonica.com/cultura-digital/publicaciones/telos-122-posverdad/785/. Acesso em: 24 jul. 2024.

VITORELLI, Edilson. Decisões em espiral como técnica de condução de processos estruturais. *In*: BALAZEIRO, Alberto Bastos; ROCHA, Afonso de Paula Pinheiro; VEIGA, Guilherme (org.). *Novos horizontes do processo estrutural*. Londrina: Thoth, 2024.

WOLFF, Francis. *Em defesa do universal*: para fundar o humanismo. São Paulo: Editora Unesp, 2021.

Como citar este texto:
CARVALHO, Augusto César Leite de; RIBEIRO, Fabio Túlio Correia. Trabalho decente – a história e os desafios de uma cláusula geral. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 3, p. 110-132, jul./set. 2025.

ENTRE A MEMÓRIA E A JUSTIÇA: TRABALHO ANÁLOGO AO ESCRAVO, TRABALHO DECENTE E A ÓTICA DO ODS Nº 8 DA AGENDA 2030 DA ONU

BETWEEN MEMORY AND JUSTICE: SLAVE-LIKE LABOR, DECENT WORK AND THE PERSPECTIVE OF SDG N. 8 OF THE UN'S 2030 AGENDA

Delaíde Alves Miranda Arantes[1]
Julia Loures Nunes[2]

RESUMO: A pessoa humana é o centro das relações trabalhistas. Relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 2022 alerta que, em 2021, o mundo chegou a 50 milhões de vítimas de trabalho análogo ao escravo. No Brasil, até 31 de dezembro de 2023, foram resgatados 3.240 trabalhadores em condições análogas à de escravo, conforme dados do Ministério do Trabalho e Emprego. Assim, sob a ótica dos direitos humanos trabalhistas e da dignidade da pessoa humana, este artigo apresenta a importância da perspectiva do Trabalho Decente concebida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 8, da Organização das Nações Unidas (ONU), "Trabalho Decente e Crescimento Econômico", da Agenda 2030 da ONU, no sentido de se implementar a dignidade da pessoa humana no trabalho preconizado na Constituição Federal Cidadã de 1988. Condições de trabalho dignas e meio ambiente de trabalho saudável são direitos fundamentais da pessoa humana trabalhadora, incompatíveis com situações de trabalho escravo ou análoga ao de escravo.

PALAVRAS-CHAVE: trabalho escravo; trabalho decente; ODS nº 8 da Agenda 2030 ONU.

---

1 *Ministra do Tribunal Superior do Trabalho (TST); conselheira da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (Enamat); mestra em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília (UnB); curso de Aperfeiçoamento e Alta Formação em Direito do Trabalho (pós-graduação), Universitá Degli Studi Di Milano; formação em Normas Internacionais do Trabalho (NITs), Organização Internacional do Trabalho (OIT); Comissão Interamericana de Direitos Humanos (OEA/Enamat); curso Acesso à Justiça e Não Discriminação (Reflexões a partir dos Estândares Interamericanos); pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho, Universidade Federal de Goiás (UFG); pós-graduação em Magistério Superior, PUC-GO; coordenadora do Comitê de Prevenção e Enfrentamento da Violência, Assédio e Discriminação (CPEVASD/TST/CSJT); Ouvidora-Geral da Justiça de Trabalho (TST/CSJT); integrante do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB/CNPq), da Associação Juízes para a Democracia (AJD), do Instituto de Pesquisa e Estudos Avançados do MPT e da Magistratura (IPEATRA) e da Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho (JUTRA). Lattes: https://lattes.cnpq.br/18026881362711. E-mail: delaidearantes@gmail.com.*

2 *Graduada em Letras pela Universidade Federal de Juiz de Fora e em Direito pelo Centro Universitário IESB, com MBA em Administração Pública e Gerência de Cidades pela Uninter; servidora pública do TST e assessora da Ministra do Tribunal Superior do Trabalho (TST) Delaíde Alves Miranda Arantes. Lattes: https://lattes.cnpq.br/2976767388560141. E-mail: louresjulia@gmail.com.*

ABSTRACT: Human beings are at the center of labor relations. A 2022 report from the International Labor Organization (ILO) warns that, in 2021, the world reached 50 million victims of slave-like labor. In Brazil, as of December 31, 2023, 3,240 workers were rescued from slave-like conditions, according to data from the Ministry of Labor and Employment. Thus, from the perspective of labor rights and human dignity, this paper presents the importance of the Decent Work perspective conceived by the International Labor Organization (ILO) and Sustainable Development Goal (SDG) No. 8 of the United Nations (UN), "Decent Work and Economic Growth", from the UN 2030 Agenda, in order to implement human dignity at work as advocated in the 1988 Federal Constitution. Decent working conditions and a healthy work environment are fundamental rights of working person, incompatible with situations of slave labor or similar to slavery.

KEYWORDS: slave labor; decent work; SDG No. 8 of the UN 2030 Agenda.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Memória do trabalho escravo no Brasil, seus reflexos e a perspectiva do Trabalho Decente; 3 O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável, ODS nº 8 da Agenda 2030, da ONU, e a Agenda Nacional de Trabalho Decente, da OIT, e o enfrentamento ao trabalho escravo; 4 Trabalho análogo ao de escravo: contexto nacional e internacional; 4.1 Contexto internacional; 4.2 Contexto nacional; 5 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

A dignidade da pessoa humana, protegida por norma expressa da Constituição Federal Cidadã de 1988, bem como as disposições contidas na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), o conceito de Trabalho Decente estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), e o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) nº 8, *Trabalho decente e crescimento econômico*, da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), trazem à ordem do dia a importância da perspectiva de Direitos Humanos Trabalhistas, tanto nas relações de emprego protegidas integralmente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), quanto nas relações de trabalho ainda pendentes de regulamentação no ordenamento legislativo.

É sempre oportuno reafirmar a pessoa humana no centro das relações trabalhistas e, por isso, a imperatividade dos direitos sociais, trabalhistas e previdenciários para a efetivação da dignidade e de condições de trabalho decente para toda pessoa humana que exerce seja a atividade que for.

O centro desta abordagem é o Trabalho Decente, seja na concepção da legislação nacional, no caso a Constituição Federal, seja no Programa Trabalho Decente da OIT ou do ODS n° 8 da ONU, sempre em contraposição ao trabalho desprotegido, ao trabalho análogo ao escravo. Nessa perspectiva, uma relação na qual o ente empregador deixa de oferecer à pessoa humana a seu serviço as condições mínimas de sobrevivência e dignidade como o de ir e vir, a remuneração justa, meio ambiente saudável, permitindo o trabalho em condições desumanas, inclusive quanto às condições de moradia, alimentação, convívio social e familiar e a própria remuneração em contraprestação ao trabalho prestado.

À margem do trabalho digno, a pessoa humana trabalhadora é considerada um objeto de lucro. Além da inobservância da legislação protetiva, trabalhista, previdenciária ou social tem-se uma afronta à dignidade do trabalhador ou da trabalhadora. A dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, além de sustentáculo dos demais princípios constitucionais. É importante reafirmar que a condição de trabalho análogo ao de escravo viola tratados, convenções e pactos de âmbito internacional e as Normas Internacionais do Trabalho (NIT), sobretudo as específicas à proteção dos Direitos Humanos, do Trabalho Decente e todas as garantias a eles inerentes.

Mesmo diante de todas as normativas jurídicas protetivas no âmbito nacional e internacional, ainda se constatam inúmeras situações e ambientes de trabalho degradantes considerados em seu contexto aqueles que expõem trabalhadoras e trabalhadores a condições similares às de escravos. São publicações, estatísticas e outros escritos decorrentes de pesquisas, a exemplo do Relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 2022[3] "Estimativas Globais da Escravidão Moderna – Trabalho forçado e casamento forçado", publicado em parceria com a *Walk Free* e a Organização Internacional para Migrações (OIM). O alerta é o de que o número de vítimas de formas de escravidão atingiu, no ano de 2021, a marca de 50 milhões e destaca que "a escravidão moderna é a própria antítese da justiça social e do desenvolvimento sustentável" (OIT, 2022, p. 10)[4].

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 10 de dezembro de 1948, apresenta em seus artigos iniciais ampla proteção aos direitos da pessoa humana, dentre os quais, de forma expressa, a liberdade, a segurança, a dignidade, a igualdade e que ninguém será mantido em escravidão (DUDH, 1948, s/p).

Nessa mesma linha protetiva, a Constituição Federal Cidadã de 1988 (CF/88) assegura a dignidade da pessoa humana (art. 1°, III). A Organização Internacional do Trabalho, a OIT, instituiu desde o ano de 1999 a Agenda do Trabalho Decente, assim conceituado como aquele que promove o trabalho com qualidade, liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Esse conceito é relevante para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). No ano de 2015, foi lançada pela Organização Nacional das Nações Unidas (ONU) a Agenda 2030, estabelecendo dezessete (17) Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), representativa de um compromisso assumido pelos seus Estados-membros, dentre os quais o Brasil.

---

3 Dados mais recentes localizados.

4 Confira o original da tradução livre: "Modern slavery is the very antithesis of social justice and sustainable development" (OIT, 2022, p. 10). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_854733.pdf. Acesso em: 15 jun. 2025.

A Agenda 2030 da ONU é um marco importante e histórico e reforça tanto a Constituição Federal de 1988 quanto a Agenda do Trabalho Decente da OIT, na perspectiva da implementação efetiva do trabalho digno para a pessoa humana trabalhadora. Nesse esforço sinalizando que somente por meio de seu fomento é possível a uma nação combater a desigualdade e alcançar desenvolvimento de forma sustentável, levando em consideração a perspectiva humana, que perpassa o trabalho e seu impacto na vida do indivíduo e de sua família.

Especificamente sobre o trabalho digno é relevante destacar o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº 8, o ODS 8, com a seguinte ementa: "Trabalho Decente e Crescimento Econômico", sobre a promoção do crescimento econômico inclusivo e sustentável, do emprego pleno e produtivo e do trabalho digno para todos e todas.

Nesse mesmo sentido, a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, aprovada em 1998 pela Organização Internacional do Trabalho, abrange e reforça a importância do Trabalho Decente.

É relevante a reafirmação de que o Programa Trabalho Decente da OIT, no qual se insere a Agenda do Trabalho Decente, constituiu-se em importante instrumento de efetivação do trabalho digno e protegido à pessoa humana trabalhadora. A referida Agenda "visa ao reconhecimento do trabalho decente como um objetivo global, entendendo, portanto, que todos os homens e mulheres do mundo aspiram a um trabalho produtivo em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade" (OIT, 2006, p. 8).

No âmbito do Judiciário Trabalhista brasileiro, o órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), órgão criado para conhecer e julgar as demandas trabalhistas em última instância recursal, tem sido constantemente desafiado a enfrentar o tema em seus julgamentos. São diversos processos com o tema do trabalho análogo ao escravo. A fiscalização é feita no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, órgão governamental, e pelo Ministério Público do Trabalho (MPT).

No ano de 2023, em pesquisa do Radar SIT (Secretaria de Inspeção do Trabalho) do Ministério do Trabalho e Emprego, 3.240 trabalhadores foram encontrados em condições análogas à de escravo nas inspeções do trabalho realizadas naquele ano. Como forma de reforço ao combate a essa realidade, a Corte Trabalhista institucionalizou, por meio da Resolução nº 367 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT, de 27 de outubro de 2023, o Programa Nacional de Enfrentamento ao Trabalho Escravo e ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante, objetivando desenvolver, em caráter permanente, ações voltadas à erradicação e ao enfrentamento do trabalho escravo e do tráfico de pessoas, bem como à proteção do trabalho de pessoas humanas migrantes.

Diante do panorama apresentado e para aprofundar o tema na perspectiva da garantia constitucional do Trabalho Decente e do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável, ODS nº 8, da Agenda 2030 da ONU, o presente artigo destaca a relevância das normativas nacionais e internacionais, bem como a atuação fiscalizadora eficiente de órgãos governamentais e do Ministério Público, assim como a atuação da Justiça do Trabalho no Brasil, seja nas Varas do Trabalho, no âmbito dos vinte e quatro (24) Tribunais Regionais do Trabalho no combate e no enfrentamento de tamanha indignidade que é o trabalho análogo ao escravo, no todo incompatível com os avanços e as conquistas sociais, trabalhistas e previdenciárias, assim como os avanços tecnológicos no mundo do trabalho, no presente século XXI.

Para melhor disposição dessa abordagem o texto está dividido em três seções principais: exposição da memória do trabalho escravo no Brasil, seus reflexos e a perspectiva do trabalho decente; considerações sobre a importância da Agenda Nacional de Trabalho Decente da OIT e o ODS nº 8 da Agenda 2030 da ONU; e o cenário internacional e nacional de trabalho análogo ao escravo. Ao final, buscam-se apresentar as principais considerações a partir de todo o exposto, sobretudo as medidas de enfrentamento e combate ao trabalho análogo ao escravo.

2 Memória do trabalho escravo no Brasil, seus reflexos e a perspectiva do Trabalho Decente

A economia brasileira esteve ligada ao trabalho escravo por quase quatrocentos anos, sendo a mão de obra escrava a força que movia a extração de ouro e pedras preciosas, os canaviais, a criação de gado e a plantação de café, as principais atividades de sustentação da economia do Brasil no período imperial.

Com as mudanças na economia, na política e na própria sociedade, no século XIX, em 13 de maio de 1888, foi sancionada a abolição da escravatura no Brasil, por meio da conhecida Lei Áurea. Porém, mesmo havendo a abolição formal, os reflexos de quase 400 anos de exploração causaram prejuízos incalculáveis ao povo brasileiro e à sociedade, possibilitando a manutenção de desigualdades, de discriminação e preconceitos de ordem econômica, social e de raça.

A filósofa Hanna Arendt (2007, p. 17) nos alerta que:

> a condição humana compreende algo mais que as condições nas quais a vida foi dada ao homem. Os *homens* são seres *condicionados: tudo* aquilo com o qual *entram em contato* torna-se *imediatamente* uma *condição* de sua *existência*. (Grifo nosso)

No caso do trabalho escravo, restava clara a presença de interesses econômicos que eram contra o seu fim, considerando os lucros obtidos pelos escravocratas com a subjugação do trabalho humano. E, assim, estava formada a condição de existência dos mais ricos e poderosos. Nas lições do jurista Jairo Lins de Albuquerque Sento-Sé (2001, s/p):

> [...] *trabalho escravo* é aquele em que o *empregador* sujeita o *empregado* a *condições de trabalho degradantes*, inclusive quanto ao *meio ambiente* em que irá *realizar sua atividade laboral, submetendo-o*, em geral, a *constrangimento físico e moral* que vai desde a *deformação* do seu *consentimento ao celebrar o vínculo empregatício*, passando pela *proibição* imposta ao *obreiro de resilir o vínculo* quando bem entender, tudo *motivado pelo interesse mesquinho* de *ampliar os lucros* às *custas da exploração do trabalhador*. (Grifo nosso)

O trabalhador se vê, assim, privado de sua liberdade e como um objeto de lucro do empregador em evidente afronta à dignidade da pessoa humana e em manifesto descumprimento das leis trabalhistas, sociais e previdenciárias.

Ainda hoje, alguns que se intitulam empregadores, mas sem propiciar as garantias referentes a um patamar mínimo de observação e respeito às exigências legais e normativas da relação de trabalhar. São empregadores que buscam minimizar suas despesas e potencializar seus lucros, a qualquer custo, recorrendo a essa forma de exploração, que remonta à construção histórica brasileira, na roupagem atual conceituada como trabalho análogo à escravidão.

No tocante a esse tipo de exploração, é importante destacar a evolução protetiva da Organização Internacional do Trabalho, a OIT, por meio da Convenção nº 29, sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório, marco legal internacional que visa à proteção de trabalhadores e trabalhadoras, aprovada pela OIT e ratificada pelo Brasil em 1957, e da Convenção nº 105, sobre Abolição do Trabalho Forçado, ratificada pelo Brasil em 1965.

Da legislação brasileira merece destaque a normatização contida no art. 149 do Código Penal:

> Redução a condição análoga à de escravo
>
> Art. 149. *Reduzir alguém a condição análoga* à de *escravo*, quer submetendo-o a *trabalhos forçados* ou a *jornada exaustiva*, quer sujeitando-o a *condições degradantes de trabalho*, quer restringindo, por qualquer meio, sua *locomoção* em razão de *dívida contraída* com o *empregador* ou *preposto*:
>
> Pena – *reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente* à *violência*. (Brasil, 1940) (Grifo nosso)

Como observado, reduzir alguém à condição análoga à de escravo é crime previsto no Código Penal. Conjuntamente com as leis brasileiras, os tratados e as normas internacionais da mesma temática sobrelevam a proteção dada à pessoa humana trabalhadora pelo ordenamento jurídico, incluindo aí a importância da fiscalização, que no Brasil fica a cargo do Ministério do Trabalho e Emprego, órgão do Governo do Brasil, e também do Ministério Público do Trabalho.

Em outros termos, mesmo com a abolição formal da escravatura em 1888 e a proteção legal de amparo à medida, a vigência do tipo penal ainda é necessária, pois ainda é historicamente e até culturalmente presente essa forma de opressão ao trabalhador e à trabalhadora, mesmo a despeito da legislação protetiva, do combate a essa prática pelo Estado, pelo Judiciário, pelo Ministério Público do Trabalho e pelos setores mais progressistas da sociedade brasileira. Haddad e Miraglia (2018, p. 105) alertam:

> o trabalho em condições análogas à de escravo ainda é realidade no mundo contemporâneo. Embora a escravidão tenha sido abolida há muitos anos, a exploração do trabalhador, em alguns casos, ainda possui contornos semelhantes, quando não piores, ao regime escravocrata.

Sendo a pessoa humana o centro das relações de trabalho, numa perspectiva de direitos humanos trabalhistas, a sua dignidade, consubstanciada expressamente na Constituição Federal, na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) e demais normativos nacionais e internacionais já referidos, a sua integridade, o respeito e a proteção devem ser rigorosamente efetivados, tornando-se prática e não somente disposição escrita.

O trabalho em condições dignas é direito da pessoa humana. A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 10 de dezembro de 1948, estabelece em seus arts. 1º, 3º e 4º, respectivamente, que "todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos"; "todo ser humano tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal"; e "ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas" (DUDH, 1948, s/p).

Na mesma linha, frisa-se aqui o que já foi afirmado neste texto: a Constituição Federal de 1988, em seu art. 1º, inciso III, assegura a dignidade da pessoa humana como fundamento da República Federativa do Brasil, sendo base principiológica e interpretativa do Direito pátrio.

Por seu turno, o Decreto nº 591, de 1992, que promulgou o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), dispõe de forma expressa em seu art. 6º:

> 1. Os *Estados Partes* do presente Pacto *reconhecem o direito ao trabalho*, que compreende o *direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito*, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.
>
> 2. As medidas que cada Estado Parte do presente Pacto tomará a fim de assegurar o pleno exercício desse direito deverão incluir a orientação e a formação técnica e profissional, a elaboração de programas, normas e técnicas apropriadas para assegurar um desenvolvimento econômico, social e cultural constante *e o pleno emprego produtivo em condições que salvaguardem aos indivíduos o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais.* (Grifo nosso)

Assim, o trabalhador deve ter a liberdade de escolher e aceitar onde trabalhar, na condição de destinatário de toda a proteção legal: Constituição Federal Cidadã de 1988, Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Direito do Trabalho como um todo e as Normas Internacionais.

Nas palavras de Pessoa e Maluf (2022, p. 124):

> [...] *não basta apenas que se tenha um trabalho*, mas é preciso que ele seja *exercido dignamente*, ou seja, com segurança, em condições de liberdade e com boa remuneração, o que proporcionará a redução das desigualdades. Em outras palavras, *não basta apenas um trabalho,* é *preciso que o trabalho seja decente.* (Grifo nosso)

Oportuna aqui a referência ao conceito de Trabalho Decente formalizado em 1999 pela Organização Internacional do Trabalho:

> [...] sintetiza a sua missão histórica de *promover oportunidades* para que *homens e mulheres* obtenham um *trabalho produtivo* e de *qualidade*, em *condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas*, sendo considerado *condição fundamental* para *superação* da *pobreza*, a *redução* das *desigualdades* sociais, a *garantia* da *governabilidade democrática* e o *desenvolvimento sustentável.* (OIT, s/d, s/p) (Grifo nosso)

O Trabalho Decente traz intrínseco que a pessoa humana que labora para a sua sobrevivência e de sua família deve trabalhar em condições justas, seguras e com liberdade, recebendo remuneração justa e adequada ao patamar mínimo civilizatório, alinhado ao que preceitua a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), a Constituição Federal e as Normas e Tratados Internacionais.

O conceito explicitado no programa Trabalho Decente da OIT é relevante para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), definidos pela Organização das Nações Unidas (ONU), no âmbito da Agenda 2030 da ONU, compromisso assumido também pelo Brasil, especialmente para o alcance do preceituado no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável, ODS nº 8.

A teor de todo o exposto, é relevante destacar a importância dos conceitos apresentados, vista a necessidade da promoção do Trabalho Decente para todos e todas a fim de que uma nação alcance o seu desenvolvimento de forma sustentável, considerando a perspectiva humana que perpassa o trabalho e seu impacto na vida das pessoas que trabalham na construção do progresso, da solidez da economia e do crescimento de uma nação.

3 O Objetivo de Desenvolvimento Sustentável, ODS nº 8 da Agenda 2030, da ONU, e a Agenda Nacional de Trabalho Decente, da OIT, e o enfrentamento ao trabalho escravo

A já referida Agenda 2030 da ONU é um marco relevante e histórico. Trata-se de um plano de ação global objetivando uma vivência melhor para todos os povos e nações com a explicitação de promover "[...] um mundo de respeito universal dos direitos humanos e da dignidade humana, do Estado de Direito, da justiça, da igualdade" (ONU, 2015, p. 4). Silva (2020, p. 39) destacando ainda que, por meio do referido plano,

> [...] os países se *comprometeram* a *promover* o *desenvolvimento sustentável*, através de *objetivos* e *metas* bem *definidos*, que podem ser *adotados pelos Estados-membros de acordo com suas especificidades*, no intuito de *formar uma parceria global orientada* às *escolhas adequadas para melhorar a vida dos cidadãos do planeta de hoje e do futuro*. (Grifo nosso)

Especificamente, a Agenda 2030 apresenta dezessete (17) Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), desdobrando e desenvolvendo em cento e sessenta e nove (169) metas a serem atingidas até o ano de 2030, com foco em diversos temas relacionados à dignidade da pessoa humana, ao desenvolvimento, à promoção e qualidade de vida e à sustentabilidade do planeta.

Para Sachs (2008) deve ser considerada, além da dimensão ambiental, a dimensão social quando se fala do conceito de desenvolvimento sustentável, incluindo-se nesse cenário a valorização do ser humano em seu ambiente de trabalho e, por isso, a importância de uma discussão que busque a preservação das condições dignas de trabalho.

O ponto central para o tema abordado neste texto é o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável, ODS de nº 8, intitulado "Trabalho Decente e Crescimento Econômico", desmembrado em dez metas visando à promoção do crescimento econômico inclusivo e sustentável, ao emprego pleno e produtivo e ao trabalho digno para todos e todas.

Em razão da temática abordada no presente estudo, entre as metas alinhavadas no ODS nº 8, três merecem destaque por seu alinhamento direto com o enfrentamento e o combate ao trabalho escravo na perspectiva da construção do Trabalho Decente. São as metas 8.5, 8.7 e 8.8 a seguir transcritas nos pontos de interesse direto:

> 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.
>
> [...]
>
> 8.7 *Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna* e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas.
>
> 8.8 *Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores*, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários. (Grifo nosso)

A Agenda 2030 da ONU reitera a perspectiva do Trabalho Decente preconizada na Constituição Federal Cidadã de 1988 e no Programa Trabalho Decente da Organização Internacional do Trabalho, criada e formalizada em 1999 pela OIT, contendo medidas para erradicar o trabalho escravo e promover um ambiente de trabalho hígido e seguro e a proteção dos direitos trabalhistas, sociais e previdenciários assegurando a dignidade no trabalho para trabalhadores e trabalhadoras do âmbito de todos os Estados-Membros desses Organismos Internacionais e dos quais o Brasil faz parte.

A lição de Arantes (2022, p. 59-61) resume a importância da Agenda 2030 da ONU e a promoção do Trabalho Decente:

> a ONU estabeleceu no referido documento [Agenda 2030] 17 objetivos e 169 metas a serem atingidas pelos Estados-membros até o ano de 2030, com vistas à erradicação da pobreza e à promoção de uma vida digna. Entre os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) o oitavo

> trata do Trabalho Decente e do crescimento econômico. Com a aprovação da Agenda 2030 da ONU, *o Trabalho Decente passou a ser considerado um meio eficaz para o alcance do desenvolvimento sustentável.* (Grifo nosso)

Nessa perspectiva, a Agenda 2030 reforça quatro objetivos estratégicos da própria Organização Internacional do Trabalho, a OIT, quais sejam:

> 1. o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);
>
> 2. a promoção do emprego produtivo e de qualidade;
>
> 3. a ampliação da proteção social;
>
> 4. e o fortalecimento do diálogo social. (OIT, s/d, s/p)

O tema é revestido de tamanha relevância que, no ano de 2006, o Brasil, por iniciativa do Governo Federal, e em consonância com o seu Programa do Trabalho Decente lançado em 1999, adotou formalmente a Agenda Nacional de Trabalho Decente, que já havia adotado desde o ano de 2003, com o seguinte destaque:

> O *Trabalho Decente* é uma *condição fundamental* para a superação da *pobreza*, a *redução* das *desigualdades sociais*, a *garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.* (OIT, 2006, p. 5) (Grifos nossos)

Em outras palavras, o Trabalho Decente vai além do ambiente de trabalho, ele busca a valorização do indivíduo, pois somente por meio da garantia do trabalho decente é possível a superação da pobreza, a redução das desigualdades e a garantia, na prática, de que os preceitos constitucionais da dignidade da pessoa humana sejam efetivados.

Reforça-se, ainda, que Trabalho Decente é aquele "[...] adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna" (OIT, 2006, p. 5).

Por conseguinte, a Agenda de Trabalho Decente de 1999 para a OIT "visa ao reconhecimento do trabalho decente como um objetivo global, entendendo, portanto, que todos os homens e mulheres do mundo aspiram a um trabalho produtivo em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade" (OIT, 2006, p. 8).

A Agenda é um importante marco histórico, pois, a partir dela, o conceito de Trabalho Decente, necessário enfrentamento e ao combate ao trabalho escravo e para valorização da pessoa humana trabalhadora, difundiu-se e passou a ser observado por muitos Estados, como é o caso do Brasil, na supramencionada Agenda Nacional de Trabalho Decente de 2006.

Trata-se, portanto, de um documento que serve como relevante balizador para a formulação de políticas públicas coerentes, que busca realizar ações de prevenção e de conhecimento dos temas enfrentados, de combate à pobreza e à desigualdade, promovendo os direitos humanos e condições dignas para trabalhadores e trabalhadoras brasileiros.

4 Trabalho análogo ao de escravo: contexto nacional e internacional

4.1 Contexto internacional

Conforme inicialmente referido, o Relatório da OIT intitulado "Estimativas Globais da Escravidão Moderna – Trabalho forçado e casamento forçado"[5], publicado em 2022, em parceria com a *Walk Free* e a Organização Internacional para Migrações (OIM), alertou que o número de vítimas de escravidão moderna atingiu, no ano de 2021, a marca de 50 milhões de pessoas nessa situação de subjugação e de trabalho em condições degradantes.

Cumpre explicar, previamente, os termos "trabalho forçado" e "escravidão moderna". A Convenção nº 29 da OIT define "trabalho forçado ou obrigatório" como "[...] todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade" (OIT, 1930, s/p). Já o conceito de "escravidão moderna" inclui dois componentes: trabalho forçado e casamento forçado.

Segundo o Relatório citado, "ambos [os termos] se referem a situações de exploração em que a pessoa humana não pode se recusar ou não pode deixar por conta das ameaças, violência, decepção, abuso de poder ou outras formas de coerção"[6] (OIT, 2022, p. 2). Ou seja, o trabalho forçado diz respeito à condição de trabalho na qual a pessoa tem a sua liberdade tolhida por meio de todos os tipos de afronta à sua dignidade.

---

5 Tradução livre: "Modern slavery is the very antithesis of social justice and sustainable development" (OIT, 2022). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_854733.pdf. Acesso em: 6 jun. 2025.

6 Tradução livre: "Both refer to situations of exploitation that a person cannot refuse or cannot leave because of threats, violence, deception, abuse of power or other forms of coercion" (OIT, 2022, p. 2). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_854733.pdf. Acesso em: 6 jun. 2025.

O Relatório ainda destaca que 28 milhões de pessoas realizavam trabalhos forçados e outras 22 milhões estavam presas a casamentos forçados. Outro ponto de alerta no documento é a presença da escravidão moderna em quase todos os países do mundo, atravessando fronteiras culturais, étnicas e religiosas.

Destaca-se ainda da pesquisa que uma em cada oito pessoas que realizavam trabalhos forçados no ano de 2021 era criança, representando 3,3 milhões, sendo mais da metade vítima de exploração sexual. Ou seja, há também outras vertentes a serem enfrentadas, como o abuso e a exploração sexuais e a exploração do trabalho infantil, uma das piores formas de trabalho degradante combatida pela OIT em Convenções fundamentais.

Estatisticamente, o Relatório deixou evidente que a situação de trabalho forçado no ano de 2021 aumentou consideravelmente se comparada à situação de escravidão moderna em 2016, correspondendo a dez milhões a mais de vítimas nessa situação de exploração de trabalho.

Pode-se constatar uma recorrente inobservância, descumprimentos de direitos fundamentais e normas trabalhistas, sociais e previdenciárias no cenário internacional, mesmo com os avanços tecnológicos e de comunicação e a busca crescente por relações éticas e civilizatórias entre os países e suas empresas (anticorrupção, prevenção a fraudes, proibição de trabalho escravo, dentre outras). Pode-se afirmar a ocorrência em âmbito global de situações de precarização nas relações trabalhistas, que precisam ser combatidas com ações e metas globais com o objetivo de efetivação dos direitos sociais, dos direitos humanos e do trabalho decente.

4.2 Contexto nacional

Os números de trabalho análogo ao escravo no Brasil são alarmantes. Em 31 de dezembro de 2023, em pesquisa do Radar SIT (Secretaria de Inspeção do Trabalho) do Ministério do Trabalho e Emprego, 3.240 trabalhadores foram encontrados em condições análogas à de escravo nas inspeções do trabalho realizadas naquele ano.

São frequentes e numerosas as notícias na mídia sobre resgate de trabalhadores e trabalhadoras em situação de trabalho análogo ao de escravo.

O perfil dos trabalhadores resgatados, no período de 2002 a 2024, conforme dados do Observatório SmartLab, do Ministério Público do Trabalho (MPT), é de maioria composta por homens, sendo grande parte na faixa etária entre 18 e 24 anos. Nessa faixa etária e nesse período foram 12.039 homens resgatados. Outro dado importante é sobre a cor: 52,7% são pardos, 20,7% brancos, 14,1% pretos, 9,39% amarelos e 3,07% indígenas.

Cumpre-nos destacar, ainda, as atividades econômicas que estavam sendo desempenhadas no momento do resgate. No ano de 2024 (dados do SmartLab), a pecuária era a atividade preponderante, sendo 16%, seguido por 8,97% de trabalhadores volantes da agricultura e 7,79% de trabalhadores da cultura do café.

Além da pesquisa apresentada, a Lista Suja do Trabalho Escravo, divulgada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), é outra forma de verificar as condições atuais referentes ao trabalho escravo no Brasil. Essa Lista, atualizada duas vezes ao ano pelo Ministério do Trabalho e Emprego, órgão do Governo brasileiro, enumera e identifica empregadores em situação de ilegalidade por descumprirem condições de trabalho basilares.

A chamada Lista Suja, criada em 2003, traz os nomes das empresas autuadas pelo uso do trabalho análogo ao de escravo. Em abril de 2024, a Lista Suja do Trabalho Escravo foi atualizada e 248 novos nomes de empregadores que submeteram pessoas a condições análogas à de escravidão foram acrescentados. Entre as atividades econômicas estão trabalho doméstico (43), cultivo de café (27), criação de bovinos (22), produção de carvão (16) e construção civil (12).

Depreende-se, portanto, que, tanto em âmbito nacional quanto internacional, o agravamento da situação de trabalho escravo ainda persiste. A sinalização é que ainda há um longo caminho a ser trilhado para que as pessoas humanas trabalhadores e trabalhadoras tenham, de forma efetiva, perspectivas de trabalho decente calcado em remuneração adequada e em condições dignas de vida, para si e para as suas famílias.

5 Considerações finais

É imperativo registrar a urgência da união de forças de todos os segmentos da sociedade para atuação na perspectiva do Trabalho Decente, observado o estabelecido na Constituição Federal assegurando o trabalho digno, as diretrizes do ODS nº 8 da Agenda 2030 da ONU e do Programa Trabalho Decente da OIT. Essa atuação deve incluir todos os Poderes da República, em especial o Judiciário Trabalhista brasileiro, por meio de decisões que sobrelevem a promoção de uma justiça social, e o Executivo, em seus âmbitos federal, estadual, distrital e municipal, por meio de políticas públicas coerentes e eficazes para a erradicação do trabalho escravo. É preciso reconhecer, também, o papel fiscalizador eficiente do Ministério Público do Trabalho, o MPT, e do Ministério do Trabalho e Emprego ligado ao Governo brasileiro.

As informações apresentadas no presente artigo demonstram o abismo que ainda existe entre o plano jurídico-normativo (ideal) e o plano fático, pois, se de um lado há um elenco de normas protetivas do trabalho digno, de outro, há

um segmento da economia movido pela avidez por lucros, descumprindo as leis e as normas destinadas à garantia de trabalho e ambiente de trabalho decente.

Nessa seara, e em cenário de profunda desigualdade econômica e social, os avanços tecnológicos, o progresso e o crescimento econômico não têm sido revertidos em benefício da classe menos favorecida, os trabalhadores e trabalhadoras. Ao contrário, a desigualdade tem se aprofundado com milhares de pessoas humanas trabalhando inclusive na informalidade, sem nenhuma garantia ou proteção.

No cenário brasileiro, a proteção a trabalhadores e trabalhadoras sofreu graves impactos com a vigência da Lei nº 13.467/2017, a chamada reforma trabalhista, que flexibilizou direitos trabalhistas, ampliou a terceirização e dificultou o acesso do trabalhador à busca de seus direitos descumpridos perante a Justiça do Trabalho, provocando o crescimento da informalidade e colaborando para reforçar práticas de precarização do trabalho[7].

Como medidas para corroborar o trabalho decente no Brasil, é imperioso fortalecer órgãos e entidades públicas, como o Ministério do Trabalho e Emprego, os Tribunais e Varas trabalhistas e o Ministério Público do Trabalho para que atuem sob uma perspectiva de erradicação do trabalho análogo ao escravo com compromisso conjunto amparado nos direitos humanos e trabalhistas.

E, ainda, a exemplo do Supremo Tribunal Federal (STF), seria um importante avanço o desenvolvimento em todo o Judiciário, sobretudo o trabalhista, da ferramenta de inteligência artificial conhecida como RAFA 2030 (Redes Artificiais Focadas na Agenda 2030), que classifica os acórdãos e petições de acordo com os ODS, por meio da comparação semântica.

Ademais, o Legislativo deve atuar em seus processos de construção legal fundamentado em normas protetivas laborais internacionais e nacionais, reforçando o rigor na defesa da dignidade da pessoa humana e do trabalho decente e a criminalização de práticas de exploração e subjugação dos trabalhadores e trabalhadoras.

Reforça-se como ideia central, portanto, a dignidade da pessoa humana como força propulsora para o avanço de um país, não apenas em plano ideal, mas, acima de tudo, prático, de implementação, por meio de direitos e garantias trabalhistas, em especial do Trabalho Decente, de forma a promover a redução das desigualdades sociais, econômicas e políticas e garantir uma vida digna a cidadãos e cidadãs, com o apoio fundamental de todas as esferas da sociedade

7 A precarização pode ser notada com os índices de informalidade no Brasil. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua, de 2023, indicam que, antes da Reforma, em 2016, eram 38,6% de trabalhadores. Em 2022, o número sobe para 39,6%. Apesar da pequena diferença, os números são altos e não devem ser vistos como algo positivo para os trabalhadores.

brasileira, não somente o Poder Público, mas a esfera privada que aufere altos lucros e detém a maioria absoluta de todas as riquezas da Nação brasileira.

Assim como Martin Luther King[8] tinha um sonho, é imperiosa a revelação do sonho da construção de uma sociedade mais igualitária e justa, já preconizada na Constituição Federal Cidadã de 1988, o sonho da igualdade social, econômica e política para cidadãos e cidadãs brasileiros e, ainda, o sonho da concretude e da efetivação dos direitos sociais, apesar da difícil concretização tratada por Norberto Bobbio.

Referências

ARANTES, Delaíde Alves Miranda. *Trabalho decente*: uma análise na perspectiva dos direitos humanos trabalhistas a partir do padrão decisório do Tribunal Superior do Trabalho. 2022 152 p. Dissertação (Mestrado em Direito). Faculdade de Direito, Universidade de Brasília – UnB, Brasília, 2022.

ARENDT, Hanna. *A condição humana*. Rio de Janeiro, Forense Universitária, 2007.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, Elsevier, 2004.

BRASIL. *Decreto nº 591, de 06 de julho de 1992.* Brasília, DF, 1992.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 31 dez. 1940.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Portal da Inspeção do Trabalho*. Disponível em: https://sit.trabalho.gov.br/radar/. Acesso em: 9 jun. 2025.

BRASIL. Presidência da República. *Constituição Federal.* Brasília, DF, 1988.

BRASIL. Senado Federal. Há 131 anos, senadores aprovavam o fim da escravidão no Brasil. *Agência Senado*. Brasília, 13/5/2019. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias. Acesso em: 9 jun. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Inteligência Artificial ajuda STF a acelerar classificação de processos*. STF. Brasília, 17/4/2023. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=505767&ori=1. Acesso em: 5 jun. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Resolução CSJT nº 367, de 27 de outubro de 2023.* Brasília – DF, 2023.

CARNEIRO, Lucianne. Taxa de informalidade cai para menos de 40% no Brasil em 2022, diz IBGE. *Valor*, Rio de Janeiro, 28/2/2023. Disponível em: https://valor.globo.com/brasil/noticia/2023/02/28/taxa-de-informalidade-cai-para-menos-de-40percent-no-brasil-em-2022-diz-ibge.ghtml. Acesso em: 14 jun. 2025.

HADDAD, Carlos Henrique Borlido; MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. O Brasil, o trabalho escravo e a Corte Interamericana de Direitos Humanos: uma análise dos casos. *In*: MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira; HERNANDEZ, Juliana do Nascimento; OLIVEIRA, Rayhanna Fernandes de Souza Oliveira (org.). *Trabalho escravo contemporâneo*: conceituação, desafios e perspectivas. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

8 "Eu tenho um sonho de que um dia meus quatro filhos vivam em uma nação onde não sejam julgados pela cor de sua pele, mas pelo seu caráter". Disponível em: https://www.pensador.com/frase/MTA2Nzc4MA/. Acesso em: 30 jul. 2025.

LARA, Lorena. Lista suja do trabalho escravo tem 289 empregadores, aponta Ministério do Trabalho e Emprego. *G1*, Rio de Janeiro, 5/4/2023. Disponível em: https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/04/05/lista-suja-do-trabalho-escravo-tem-289-empregadores--aponta-ministerio-do-trabalho-e-emprego.ghtml. Acesso em: 5 jun. 2023.

MALUF, Silva Helena Paráboli Martins; PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. Desenvolvimento sustentável, trabalho decente e a Agenda 2030 da ONU na pauta do Poder Judiciário. *In*: ASSUNÇÃO, Any Àvila; CARVALHO, Augusto César Leite de (org.). *O trabalho contemporâneo e suas dimensões de vulnerabilidade.* Brasília: Venturoli, 2022. p. 117-130.

MPT – Ministério Público do Trabalho. *Iniciativa SmartLab.* Disponível em: https://smartlabbr.org/**.** Acesso em: 5 junho 2025.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Agenda Nacional de Trabalho Decente*. 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf. Acesso em: 8 jun. 2025.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção (105)* **–** Abolição do Trabalho Forçado. 05 jun. 1957.

OIT **–** ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção (29)* **–** Trabalho Forçado ou Obrigatório. 10 jun. 1930.

OIT **–** ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Global estimates of modern slavery*: forced labour and forced marriage. Genebra: OIT, 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--ipec/documents/publication/wcms_854733.pdf. Acesso em: 5 jun. 2025.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho decente*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm. Acesso em: 1º jun. 2025.

ONU **–** ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos.* ONU, 10 dez. 1948.

ONU **–** ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Objetivo de Desenvolvimento Sustentável*. 8 Trabalho decente e crescimento econômico. 2021. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8. Acesso em: 2 jun. 2025.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Transformando nosso mundo*: a Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. 2015. Disponível em: https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf. Acesso em: 8 jun. 2025.

SACHS, Ignacy. *Desenvolvimento*: includente, sustentável, sustentado. Rio de Janeiro: Garamond, 2008.

SENTO-SÉ, Jairo Lins de Albuquerque. *Trabalho escravo no Brasil*. São Paulo: LTr, 2001.

SILVA, Leonardo Peter da. *Processo Judicial Eletrônico*: uma análise em dupla perspectiva – acesso à justiça e sustentabilidade. 2020, 142 p. Dissertação (Mestrado em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios). Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília – IESB, Brasília, 2020.

Como citar este texto:
ARANTES, Delaíde Miranda; NUNES, Julia Loures. Entre a memória e a justiça: trabalho análogo ao escravo, trabalho decente e a ótica do ODS nº 8 da Agenda 2030 da ONU. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 3, p. 133-149, jul./set. 2025.

ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL E O PRINCÍPIO DO *THE COAST OF CARING* PARA REDUÇÃO DE HORAS DE TRABALHO EM PROVEITO DE FILHO COM SÍNDROME DE DOWN

REASONABLE ACCOMMODATION AND THE PRINCIPLE OF THE COAST OF CARING FOR REDUCING WORKING HOURS FOR THE BENEFIT OF A CHILD WITH DOWN SYNDROME

Alexandre Agra Belmonte[1]

RESUMO: O artigo busca relatar a pertinência da utilização na Justiça do Trabalho, no ano de 2020, para solucionar, com fundamento na Teoria da Adaptação Razoável e do Princípio do *The Coast of Caring*, em *leading case*, o direito de uma mãe e professora de ver reduzida em algumas horas a sua jornada de trabalho perante o Município de Bariri, para acompanhar filho com síndrome de Down a acompanhamento especializado.

PALAVRAS-CHAVE: direitos fundamentais; princípio da dignidade da pessoa humana; colisão de princípios e direitos fundamentais; discriminação indireta; adaptação razoável e ônus indevido; Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU; *status* normativo da CDPD e controle de convencionalidade; discriminação por associação familiar; Convenção nº 156 da OIT; *leading case* do Tribunal Superior do Trabalho sobre Adaptação Razoável.

ABSTRACT: The paper seeks to report the relevance of the use in the Labor Court, in the year 2020, to resolve, based on the Theory of Reasonable Accommodation and the Principle of The Coast of Caring, in a leading case, the right of a mother and teacher to have her working day reduced by a few hours by the Municipality of Bariri, in order to accompany her son with Down syndrome to specialized care.

KEYWORDS: fundamental rights; principle of human dignity; collision of principles and fundamental rights; indirect discrimination; Equal Employment Opportunity Act; The Duty of Reasonable Accommodation; reasonable accommodation and undue burden; UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities; normative status of the CRPD and conventionality control; discrimination based on family association; the coast of caring; ILO Convention No. 156; leading case of the Superior Labor Court on Reasonable Accommodation.

Convidado pela querida Ministra Maria Cristina Peduzzi para apresentar artigo para a Edição Comemorativa dos 100 anos da *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, que considerasse importante para a história/

1 *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho;* pós-*doutorado pela Universidade de Coimbra; doutor em Justiça e Sociedade; mestre em Direito das Relações Sociais; especialista em Direito Privado Aprofundado; Dr. Honoris Causa da USU; professor permanente do programa de pós-graduação stricto sensu da UNESA e professor colaborador do programa de pós-graduação stricto sensu do IESB; presidente da Academia Brasileira de Direito do Trabalho e coordenador da FGV no Exame Nacional da OAB. Lattes: https://lattes.cnpq.br/1976191897045173. Orcid: https://orcid.br/0000-0003-2088-8003. E-mail: gmaab@tst.jus.br*

memória do Direito do Trabalho no Brasil, separei para comentar um processo, *leading case*, cuja decisão serviu de paradigma para outras, semelhantes.

Atuando na Terceira Turma do TST, me foi distribuído, como Relator, um Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, em que a parte autora, inconformada com o despacho denegatório proferido pela instância regional, postulava o conhecimento do Recurso de Revista. O processo foi colocado em pauta do dia 02/12/2020, ou seja, durante a pandemia.

Discutia-se, desde 2017, o direito de uma mãe e professora de ver reduzida em algumas horas a sua jornada de trabalho perante o Município de Bariri, sem a obrigatoriedade de compensação de horários e sem prejuízo da remuneração destinada a prover o sustento da família, a fim de que ela pudesse acompanhar o filho, que tinha completado seis anos de idade no dia 20/10/2020, nas atividades terapêuticas indispensáveis ao seu pleno desenvolvimento enquanto com síndrome de Down.

Considerando que a proteção à infância e a assistência à pessoa que necessita de cuidados especiais, bem como o direito ao trabalho são direitos sociais assegurados pela Constituição, foi pela Turma reconhecida a transcendência da matéria trazida no recurso de revista, nos termos do art. 896-A, § 1º, III, da CLT. A razoabilidade da tese de violação do art. 5º, *caput*, da CF justifica o provimento do agravo de instrumento. Agravo de instrumento conhecido e provido.

O juízo de primeiro grau, em caráter liminar *inaudita altera pars* autorizado pelo art. 300, *caput* e § 2º, do CPC, deferiu a antecipação dos efeitos da tutela. Mas em sede de cognição exauriente, cassou a medida de urgência e julgou improcedente a pretensão.

Direcionado ao Tribunal Regional recurso ordinário, a ele foi negado provimento. Utilizando como fundamento nuclear a alegada ausência de previsão legal que respaldasse o pedido, o Colegiado acrescentou que os princípios constitucionais não autorizam o Poder Judiciário a impor obrigações não previstas em lei, notadamente as que representam impacto financeiro. Destacou que a efetivação do que pretende a trabalhadora em juízo deve ocorrer por meio de políticas públicas abrangentes.

No entanto, entendi que a Constituição Federal de 1988 consagrou a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos nucleares da República Federativa do Brasil (art. 1º, III e IV).

O poder constituinte originário erigiu a construção de uma sociedade justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceito ou discriminação, ao *status* de objetivos fundamentais do Estado brasileiro (art. 3º, I e IV).

Os direitos humanos foram alçados ao patamar de princípio norteador das relações externas, com repercussão ou absorção formal no plano interno

(arts. 4º, II, e 5º, §§ 2º e 3º). Já o catálogo de garantias e direitos fundamentais deixou de assumir a conformação vertical do constitucionalismo clássico para constituir o principal fundamento sobre o qual repousa todo o ordenamento jurídico nacional.

A denominada Carta Política, de feição marcadamente liberal e que se propunha, essencialmente, à imposição de limites ao poder do Estado na vida privada, deu lugar a uma Carta Fundamental, de caráter dirigente, programático e de alcance muito mais abrangente e concretizador.

O processo histórico de horizontalização dos direitos fundamentais adquiriu assento constitucional expresso (art. 5º, § 1º), de modo que, diferentemente do que sugere o acórdão recorrido, os valores mais caros à sociedade possuem aptidão para alcançar todos os indivíduos de forma direta e eficácia plena, sem a necessidade de que sejam veiculados por meio de pontes infraconstitucionais. Nesse sentido, a matriz axiológica da Constituição não somente pode, mas, sobretudo, deve servir de fonte imediata para a resolução de demandas levadas à tutela do Poder Judiciário, notadamente aquelas de alta complexidade.

De todo modo, a ausência de norma infraconstitucional específica não seria capaz de isentar o magistrado de, com base nos princípios gerais de direito, na analogia e nos tratados internacionais ratificados pelo Brasil, dentre eles o Pacto de San José da Costa Rica, reconhecer a incidência direta dos direitos sociais em determinados casos concretos, mesmo porque aqueles nomeados exemplificativamente no texto constitucional, inclusive no que diz respeito aos trabalhadores, encerram cláusulas gerais ou de conteúdo indeterminado, mas de aplicação imediata (arts. 6º e 7º, *caput*, *in fine*).

O Tribunal Regional não deixava de ter razão quando afirmou que o dever da sociedade de assegurar o exercício de direitos aos grupos em situação de vulnerabilidade deve ser aperfeiçoado por meio de políticas públicas de alcance abrangente. Essa responsabilidade, no caso específico dos deficientes e das pessoas com necessidades especiais, é de competência concorrente dos entes federativos, nos termos dos arts. 23, II, e 24, XIV, da CF e se encontra prevista em diversos pontos da própria Constituição, notadamente nos seus arts. 203, IV, 208, III, e 227, § 1º, II, bem como na legislação específica, a exemplo do art. 8º da Lei nº 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência).

Neste sentir, é mesmo dever do Estado promocional, por meio de seus Poderes, dar conteúdo prestacional aos direitos sociais, agindo de forma ativa a concretizá-los. Ocorre que a ainda claudicante atuação do Poder Público na adoção de medidas efetivas ao bem-estar da população vulnerável e, sobretudo, o alcance mais restrito da pretensão declinada na exordial, permitem que este Colegiado examine a controvérsia sob ótica diversa.

Felizmente, está ficando para trás o tempo em que a pessoa com deficiência física, mental, intelectual ou sensorial, inata ou adquirida, era considerada apenas um peso a ser suportado por terceiros, fosse no âmbito familiar ou social ou ainda sob as expensas do Estado. Impulsionada pela medicina, pela psicologia, pela sociologia e por outras áreas do saber, a sociedade tem evoluído, passando a enxergar os integrantes dessa parcela da população como indivíduos sujeitos de prerrogativas e obrigações, no exercício, às vezes pleno, às vezes mitigado, de sua capacidade e de sua cidadania.

O direito brasileiro não ficou alheio a essa evolução, de modo que documentos construídos no plano internacional com o intuito de proteger e salvaguardar o exercício dos direitos dos deficientes e pessoas com necessidades especiais vêm sendo absorvidos pela ordem jurídica pátria com força de emenda constitucional, a exemplo da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e do Tratado de Marraqueche; da revogação dos incisos I a III do art. 3º do Código Civil brasileiro quanto à caracterização dos incapazes; e o art. 1.783-A do Código Civil, sobre a tomada de decisão apoiada.

A nossa ordem jurídica, mesmo que de forma incipiente, tem procurado promover e garantir os direitos e liberdades fundamentais desses indivíduos, visando à sua inclusão social, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas. Expressões de conotação depreciativa, como a outrora paradigmática "loucos de todo gênero", deixaram de ser utilizadas nos textos legais, ao passo que a não discriminação negativa passou a ser a palavra de ordem em documentos oficiais.

No âmbito da Administração Pública, a Lei nº 13.370/2016 alterou o art. 98, § 3º, da Lei nº 8.112/1990 para estender o direito ao horário especial ao servidor público federal que possui cônjuge, filho ou dependente com deficiência e para revogar a exigência de compensação. Especificamente no que toca ao Direito do Trabalho, tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 110/2016, da relatoria do senador Flavio Arns, que pretende reduzir em 10% a jornada dos trabalhadores que tenham sob sua guarda filhos com deficiência, sem prejuízo da remuneração.

A par de tudo o que já foi considerado, há de se ter em mente que os anseios por uma sociedade justa não podem passar ao largo da percepção de que os seus integrantes são plurais e de que a igualdade substancial é valor que coloca em alto relevo as diferenças de ordem pessoal. Tratar pessoas diferentes com isonomia não significa tratá-las segundo a mesma régua ou de acordo com os mesmos parâmetros.

A aplicação do primado da igualdade sem qualquer temperamento costuma apenas aprofundar as desigualdades ainda tão presentes em nossa realidade social. É certo que os funcionários da municipalidade recorrida não têm seus

horários de trabalho adequados a fim de que possam acompanhar seus filhos em atividades educacionais ou recreativas, mormente sem a redução de salários.

Ocorre que o filho da autora possuía características particulares que não apenas o diferenciavam da maioria das outras crianças, mas, também, representavam um desafio superior tanto ao seu desenvolvimento como pessoa quanto à sua afirmação enquanto agente socialmente relevante. Destaque-se, por oportuno, que a ciência não estabelece gradação à síndrome de Down, não havendo que se cogitar de sua incidência severa ou moderada. Daí a importância do seguinte questionamento: ao negar um horário diferenciado à sua mãe, o reclamado não estaria adotando um tratamento uniforme para crianças em situações flagrantemente desiguais?

Pensamos que a resposta seja positiva. A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 13 de dezembro de 2006 e chancelada pelo Congresso Nacional por meio do Decreto Legislativo nº 186/2008, conforme o procedimento do art. 5º, § 3º, da CF, reconhece que a deficiência "é um conceito em evolução" e que "resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas". Estabelece, no art. 3º, os seus "princípios gerais", dentre os quais se destacam o "respeito pela diferença" e a "igualdade de oportunidades". Prevê, no art. 5.1, que "todas as pessoas são iguais perante e sob a lei a que fazem jus, sem qualquer discriminação, a igual proteção e benefício da lei". Especificamente quanto à criança, determina, no art. 7.1, que "os Estados Partes tomarão todas as medidas necessárias para assegurar às crianças com deficiência o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais, em igualdade de oportunidades com as demais crianças".

Referidos dispositivos não apenas ratificaram o já consagrado princípio da igualdade material insculpido no art. 5º, *caput*, da CF, mas, também, lhe conferiram refinamento temático expresso.

Assim, o direito das crianças com deficiência de serem tratadas pelo Estado e pela sociedade em igualdade de condições e segundo as características peculiares que as diferenciam dos demais indivíduos passou a ser literal na Constituição brasileira a partir de 25 de agosto de 2009, data da publicação do Decreto Presidencial nº 6.949.

Existem julgados do Tribunal Superior do Trabalho, inclusive da 3ª Turma, nos quais o cuidado diferenciado que deve ser dirigido às crianças com necessidades especiais justificou a alteração de turno de trabalho de seus pais.

É evidente que a transposição de um ideal de justiça de uma decisão judicial para a realidade concreta nem sempre é tranquila, ou mesmo factível. O alto grau de abstração de um princípio constitucional deve sempre ser levado em consideração pelo juiz no exame da exequibilidade e das repercussões econômicas e sociais de sua decisão. Assim, é de toda pertinência a preocupação do Tribunal Regional com impacto financeiro e/ou administrativo de uma sentença desfavorável ao réu.

Nesse sentido, o art. 5.3 da Convenção diz que, "a fim de promover a igualdade e eliminar a discriminação, os Estados Partes adotarão todas as medidas apropriadas para garantir que a adaptação razoável seja oferecida". Já o art. 2 conceitua a "adaptação razoável" como as "modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais". Prover "adaptação" significa adotar os esforços necessários para que as pessoas com deficiência possam usufruir dos direitos humanos e fundamentais, em igualdade de condições com os demais indivíduos. A razoabilidade dessa acomodação encontra limite apenas na eventual desproporcionalidade entre os benefícios que podem ser alcançados com a sua adoção e os possíveis custos dela decorrentes.

Diante dessa perspectiva e tornando ao caso concreto, cabe à Justiça do Trabalho conciliar os interesses divergentes entre as partes para que a criança possa ser acompanhada por sua mãe nas atividades multidisciplinares, sem que isso proporcione um ônus para o qual o réu não esteja preparado ou não consiga suportar. Conforme o quadro fático expresso no acórdão recorrido, "a reclamante acumula dois contratos na função de Professor de Educação Básica II, ambos com a municipalidade reclamada, cada um com carga horária semanal de 31 horas".

O pedido formulado na inicial consistia na obrigação de que a municipalidade autorize a sua ausência do serviço às terças-feiras, das 13h00 às 17h00 (quatro horas) e das 18h20 às 21h10 (duas horas e cinquenta minutos), e às quintas-feiras, das 12h30 às 17h00 (quatro horas e trinta minutos). Ou seja, a autora pede para que lhe sejam reduzidas, sem prejuízo de sua remuneração, 11 horas e 20 minutos dentre as 62 horas semanais por ela despendidas no ofício de professora de Geografia da municipalidade ré. Já o município requeria a total improcedência da reclamação trabalhista ou "que seja encontrada outra solução para o próximo ano letivo, para a professora poder acompanhar o seu filho no tratamento e também não haja prejuízos tanto para os alunos da rede municipal, tanto quanto para o erário municipal" (*sic*).

De um lado, sabe-se que o acompanhamento da criança por sua mãe tende a desempenhar papel muito importante na sedimentação das competências adquiridas e/ou estimuladas nas atividades terapêuticas, mesmo porque o contato direto e reiterado da genitora com os membros da equipe multidisciplinar deve repercutir positivamente na estimulação adicional promovida no âmbito familiar. Ademais, a ciência diz que a estimulação precoce é de extrema relevância para a maior eficácia das técnicas adotadas pelos profissionais. Diante desse contexto, uma eventual improcedência da pretensão poderia ensejar até mesmo um pedido de desligamento da trabalhadora, o que prejudicaria sobremaneira os rendimentos da família e colocaria em risco a própria subsistência do filho deficiente.

De outro lado, entende-se que a procedência integral do pedido demandaria uma série de expedientes do réu, a fim de que seus alunos não ficassem prejudicados e de que o impacto orçamentário fosse minimizado. Afinal, a readequação da grade horária dos docentes de Geografia, com o consequente pagamento de horas extras, ou mesmo a contratação de outro profissional, seja em cargo efetivo ou pela via do contrato emergencial, certamente resultaria em ônus administrativos para a municipalidade e financeiros para o erário, embora suportáveis em confronto com a manutenção do contrato de trabalho e o direito de acompanhamento do deficiente, em prol de uma melhor integração na sociedade. Conforme ressaltado alhures, a Lei nº 8.112/1990 assegura a concessão de horário especial ao servidor ou à servidora que possui cônjuge, filho ou dependente com deficiência, sem prejuízo do salário e sem a necessidade de compensação de horário.

Ora, se o dependente do funcionário federal possui tal prerrogativa, entendemos que o filho de uma professora municipal deve desfrutar de direito semelhante. Pessoas em situações análogas não podem ser tratadas de forma absolutamente desigual, sob pena de violação do multicitado princípio da igualdade substancial, previsto tanto na Constituição Federal quanto na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. No caso específico dos professores do município de Bariri, a Lei Municipal nº 4.111/2011 determina que parte da jornada de trabalho seja realizada por meio de atividades pedagógicas extraclasse, coletivas ou individuais, as chamadas Horas de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC), Horas de Trabalho Pedagógico Individual (HTPI) e Horas de Trabalho Pedagógico Livre (HTPL), sendo as últimas cumpridas em local e horário de livre escolha do docente, nos termos do art. 11, § 6º.

Cabe destacar que o § 3º do mesmo artigo diz que o professor de Educação Básica II poderá ampliar ou reduzir a jornada de trabalho definida no início do ano letivo, a critério da Administração, ao passo que o § 4º estabelece que o

número de horas de trabalho pedagógico sofrerá alteração conforme o número de horas/aulas que o docente assumir.

A petição inicial alertava para o fato de que as 62 horas semanais de trabalho seriam compostas por 42 horas presenciais com os educandos, 4 horas de HTPC, 8 horas de HTPI e 8 horas de HTPL.

Imaginando-se, em adaptação ou acomodação razoável, um cenário em que as HTPL pudessem ser aumentadas e as horas presenciais diminuídas na mesma proporção, a autora certamente teria a possibilidade de administrar os seus horários para que pudesse ter a liberdade de acompanhar o seu filho nas sessões multidisciplinares.

Adotando-se esse horário especial, ainda que haja, em adoção do princípio da solidariedade, a necessidade de remanejamento da jornada dos demais professores de Geografia, ou mesmo o pagamento de horas extras para a substituição da autora nos períodos de impossibilidade de sua docência presencial, o custo adicional para a municipalidade, seja financeiro ou administrativo, certamente não seria substancial a ponto de superar os benefícios individuais e as repercussões sociais decorrentes da procedência do pedido. A "adaptação", neste caso, atenderia plenamente o requisito da razoabilidade previsto no art. 2 da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ainda mais quando se considera que esse ônus deve ser mitigado por um aumento de produtividade da professora, que, livre da preocupação de não poder acompanhar o seu filho nas atividades de que ele necessita, tende a preparar as aulas com maior qualidade e a ministrá-las com maior empenho e profundidade, em evidente benefício de seus alunos. Por fim, colaciona-se julgado do Superior Tribunal de Justiça em que uma demanda de pessoas com deficiência foi examinada sob a ótica do Princípio da Adaptação Razoável.

Em conclusão, por unanimidade, foi conhecido e dado provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista e conhecido por sua vez o recurso de revista, por violação do art. 5º, *caput*, da CF, no mérito, foi-lhe dado parcial provimento para condenar o reclamado na obrigação de fazer, consistente, em adoção do princípio da adaptação ou acomodação razoável vigente na legislação brasileira por ratificação de tratado internacional, a adequação da jornada de trabalho da reclamante por meio da substituição das atividades pedagógicas presenciais por Horas de Trabalho Pedagógico Livre (HTPL), sem diminuição da remuneração, a fim de que ela se ausente do trabalho às terças-feiras, das 13h00 às 17h00 e das 18h20 às 21h10, bem como às quintas-feiras, das 12h30 às 17h00, enquanto houver a necessidade de acompanhar o seu filho nas atividades terapêuticas de que ele necessita, que deve ser comprovada anualmente mediante laudo médico especializado. Ressalva-se o direito da criança a eventuais alterações dos dias

e horários das sessões multidisciplinares, mas sempre respeitado o limite de 11 horas e 20 minutos semanais fixado na petição inicial. O decreto condenatório deve ser cumprido independentemente do trânsito em julgado, nos termos do art. 300 do CPC, até o primeiro dia do calendário letivo da educação pública do Município de Bariri no ano de 2021, sob pena de multa diária no valor de R$ 1.000,00 (mil reais). Custas de R$ 800,00 (oitocentos reais), das quais o reclamado se encontra isento, nos termos do art. 790-A da CLT e do Decreto-Lei nº 779/1969, calculadas sobre o montante de R$ 40.000,00 (quarenta mil reais), ora arbitrado à condenação.

O voto que acima propus foi acompanhado pelos meus pares e o acórdão foi publicado no DEJT de 04/12/2020.

De lá para cá tive a oportunidade de julgar outros processos semelhantes, por exemplo, de pai com filhos inseridos no espectro autista.

E a partir dessa decisão, evoluindo para adotar o princípio do *The Coast of Caring* canadense, passei a deferir a redução de horas sem compensação, como previsto para o servidor público.

Como citar este texto:
BELMONTE, Alexandre Agra. Adaptação razoável e o princípio do *The Coast of Caring* para redução de horas de trabalho em proveito do filho com síndrome de Down. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 3, p. 150-158, jul./set. 2025.

O CONTINUADO E INJUSTIFICADO PROCESSO DE "DESIDRATAÇÃO" DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

THE CONTINUED AND UNJUSTIFIED PROCESS OF "DEHYDRATION" OF THE JURISDICTION OF THE LABOR COURT BY THE FEDERAL SUPREME COURT

Cláudio Brandão[1]

RESUMO: A competência da Justiça do Trabalho, definida constitucionalmente, tem sido alvo de restrição promovida pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, de modo especial ao desprezar a substancial modificação ocorrida em 2004, com a aprovação da Emenda Constitucional nº 45, que ampliou os limites fixados anteriormente, para alcançar as relações de trabalho. As decisões proferidas praticamente ignoram a especialização como decisão política voltada à busca de maior efetividade do serviço judiciário no Brasil.

PALAVRAS-CHAVE: Justiça do Trabalho; competência; relação de trabalho; limites.

ABSTRACT: The jurisdiction of the Labor Court, as defined in the Constitution, has been subject to restrictions imposed by the jurisprudence of the Supreme Court, particularly by disregarding the substantial change that occurred in 2004 with the approval of Constitutional Amendment No. 45, which expanded the previously established limits to include labor relations. The decisions handed down practically ignore specialization as a political decision aimed at achieving greater effectiveness of the judicial service in Brazil.

KEYWORDS: Labor Court; jurisdiction; employment relationship; limits.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O início: a competência referente às demandas dos servidores públicos; 3 A sequência de teses restritivas da competência firmadas em recursos extraordinários com repercussão geral; 4 A incompetência baseada no excessivo número de reclamações: fundamento inovador e descabido; 5 Conclusão; Referências.

---

1 *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho; doutor em Direito pela Universidade Autônoma de Lisboa "Luís de Camões"; mestre em Direito pela Universidade Federal da Bahia; membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (Cadeira nº 39); membro da Academia de Letras Jurídicas da Bahia (Cadeira nº 19); membro do Instituto Baiano de Direito do Trabalho, do Instituto Brasileiro de Direito Processual, membro correspondente da Academia Paulista de Letras Jurídicas e investigador integrado do Ratio Legis – Centro de Investigação e Desenvolvimento em Ciências Jurídicas da Universidade Autônoma de Lisboa [Projeto: Cultura de Paz e Democracia]. Lattes: https://lattes.cnpq.br/ 6524822039158746. E-mail: claudio.brandao@tst.jus.br.*

1 Introdução

A especialização da atividade do Poder Judiciário não é fenômeno recente na história do Brasil. Rafael Martins Costa Moreira, com base em Ivan Lira de Carvalho, afirma que pode ser identificada no Império, "quando um 'Juiz dos feitos da Coroa e da Fazenda' julgava processos em que o Estado era autor ou réu", "entre 1751 e 1808, existiam juízos criminais no Tribunal da Relação do Rio de Janeiro" e evoluiu lentamente "com a divisão entre matéria cível e criminal e, no século XX, a criação de varas de família, registros públicos, acidentes de trabalho, falências, Fazenda Pública, agrárias, ambientais, etc."[2].

A criação da Justiça do Trabalho e a definição da sua competência como ramo especializado do Poder Judiciário decorrem de legítima decisão do constituinte e fazem parte da estratégia voltada à busca de maior efetividade para o serviço judiciário prestado à população, diante das dimensões continentais do País, da diversidade de demandas objeto de ações judiciais e da importância do trabalho humano no contexto da sociedade contemporânea.

A mesma justificativa pode ser apontada para a ampliação de sua competência promovida pela Emenda Constitucional nº 45. Conhecida como "Reforma do Poder Judiciário" e fruto de propostas que começaram a tramitar no distante ano de 1992 por meio do conhecido "Projeto Hélio Bicudo", a Emenda foi aprovada em 30 de dezembro de 2004.

Desde a Constituição de 1946, quando passou a fazer parte do Poder Judiciário, a competência da Justiça do Trabalho se limitava aos litígios entre empregados e empregadores, muito embora houvesse a possibilidade de ampliação para as demais controvérsias oriundas de relações do trabalho regidas por legislação especial (art. 123)[3].

A Constituição de 1967 manteve a mesma regra no art. 134[4] e não sofreu alteração com a Emenda Constitucional nº 1/1969[5].

Em 1988, embora tivesse sido preservada a competência para o julgamento dos dissídios individuais e coletivos entre "trabalhadores e empregadores"

---

2 MOREIRA, Rafael Martins Costa. A especialização da prestação jurisdicional. *Revista de Doutrina da 4ª Região*, Porto Alegre, n. 60, jun. 2014. Disponível em: https://revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao060/Rafael_Moreira.html. Acesso em: 31 jul. 2025.

3 BRASIL. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946)*. Rio de Janeiro, RJ. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm. Acesso em: 31 jul. 2025.

4 BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1967*. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm. Acesso em: 31 jul. 2025.

5 BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1967*. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm. Acesso em: 31 jul. 2025.

e alcançasse outros litígios que não os decorrentes da legislação estritamente laboral, houve significativa ampliação ao ser incluída a expressão "abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União" (art. 114)[6].

Todavia, a partir da referida mudança, teve início o continuado processo de restrição do comando constitucional pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, verdadeira "desidratação da competência", não abrandado pelo advento da mencionada EC nº 45/2004, objeto da análise no presente texto.

2 O início: a competência referente às demandas dos servidores públicos

Como salientado, a Constituição de 1988 outorgou, de modo expresso, a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento dos dissídios entre os trabalhadores e a administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União.

Algum tempo depois, o Pleno do STF, ao julgar o Conflito de Jurisdição nº 6.959 (em 23 de maio de 1990)[7], decidiu que a competência não é definida em função do direito material aplicável, mas da relação jurídica de que se origina o conflito. Assim se manifestou o redator do acórdão, Ministro Sepúlveda Pertence:

> 7. Para saber se a lide decorre da relação de trabalho o tenho como decisivo, *data venia*, que a sua composição judicial penda ou não de solução de temas jurídicos de direito comum, e não, especificamente, de direito do trabalho. 8. O fundamental é que a relação jurídica alegada como suporte do pedido esteja vinculada, como o efeito à sua causa...

Com a edição da Lei nº 8.112/1990 – Estatuto dos Servidores Públicos Civis da União, foi previsto no art. 240, "e", o direito de ajuizamento, individual

6 BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 31 jul. 2025.

7 "JUSTIÇA DO TRABALHO: COMPETÊNCIA: CONST., ART. 114: AÇÃO DE EMPREGADO CONTRA O EMPREGADOR, VISANDO À OBSERVÂNCIA DAS CONDIÇÕES NEGOCIAIS DA PROMESSA DE CONTRATAR FORMULADA PELA EMPRESA EM DECORRÊNCIA DA RELAÇÃO DE TRABALHO. 1. Compete a Justiça do Trabalho julgar demanda de servidores do Banco do Brasil para compelir a empresa ao cumprimento da promessa de vender-lhes, em dadas condições de preço e modo de pagamento, apartamentos que, assentindo em transferir-se para Brasília, aqui viessem a ocupar, por mais de cinco anos, permanecendo a seu serviço exclusivo e direto. 2. A determinação da competência da Justiça do Trabalho não importa que dependa a solução da lide de questões de Direito Civil, mas sim, no caso, que a promessa de contratar, cujo alegado conteúdo e o fundamento do pedido, tenha sido feita em razão da relação de emprego, inserindo-se no contrato de trabalho." BRASIL. Supremo Tribunal Federal. CC 6.959/DF, Red. Min. Sepúlveda Pertence, Tribunal Pleno, julgado em 26/04/1991. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=30431. Acesso em: 30 jul. 2025.

e coletivamente, frente à Justiça do Trabalho, nos termos da Constituição. O dispositivo foi alvo de veto pelo Presidente da República, posteriormente derrubado pelo Congresso Nacional, o que revelou a vontade do legislador em outorgar a competência com amparo na autorização conferida na Constituição.

Contudo, ele teve a sua constitucionalidade questionada por meio da ADI nº 492/DF, no bojo da qual foi deferida (à unanimidade, em 01 de julho de 1991) medida cautelar que suspendeu, de forma imediata, a sua eficácia, apesar da tese firmada anteriormente[8].

Curioso notar que Advocacia-Geral da União sustentou, nessa ação, a constitucionalidade do dispositivo, sob o fundamento de que a instituição do regime jurídico único previsto no art. 39 da Constituição não retirava da Justiça Especializada a competência fixada pelo art. 114. O STF, contudo, por maioria de votos, considerou-o inconstitucional em definitivo, baseado na distinção conceitual entre "trabalhador" e "servidor público", realçada no voto do Ministro Relator:

> Trabalhador e servidor público, pois, têm conceito próprio, conceitos diferentes: trabalhador é, de regra, quem trabalha para empregador privado, inclusive os que prestam serviços a empresas públicas, sociedades mistas e entidades estatais que explorem atividade econômica (CF, art. 173, § 1º). Trabalhador é, de regra, o que mantém relação de emprego, isto é, o que tem empregador, e empregador é, em princípio, o ente privado. Porque poderá haver, no serviço público, trabalhadores regidos pela CLT, o poder público, nestes casos, assumirá a condição de empregador.

O entendimento não foi alterado com a edição da EC nº 45/2004 em que a competência foi significativamente ampliada, ao se mencionar a expressão "relação de trabalho" no inciso I do art. 114 e nela incluir a expressão "abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios"[9].

---

8 "CONSTITUCIONAL. TRABALHO. JUSTIÇA DO TRABALHO. COMPETÊNCIA. AÇÕES DOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS. CF, ARTS. 37, 39, 40, 41, 42 E 114. LEI Nº 8.112, DE 1990, ART. 240, ALINEAS 'D' E 'E'. I – SERVIDORES PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS: direito à negociação coletiva e à ação coletiva frente à Justiça do Trabalho: inconstitucionalidade. Lei nº 8.112/90, art. 240, alíneas 'd' e 'e'. II – SERVIDORES PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS: incompetência da Justiça do Trabalho para o julgamento dos seus dissídios individuais. Inconstitucionalidade da alínea 'e' do art. 240 da Lei 8.112/90. III – Ação direta de inconstitucionalidade julgada procedente." BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 492, Rel. Min. Carlos Velloso, Tribunal Pleno, julgado em 12/11/1992. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=266382. Acesso em: 30 jul. 2025.

9 "CONSTITUCIONAL E TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ART. 114, I, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 45/2004. AUSÊNCIA DE

Com o advento da referida Emenda, a doutrina especializada trabalhista posicionou-se no sentido de ter havido, por parte do constituinte reformador, a clara intenção de ampliar os limites da atuação da Justiça do Trabalho, de modo a justificar a especialização da atividade judiciária como política de Estado em consonância com o princípio da eficiência da administração pública, integrante do art. 37, *caput*, da Constituição. A alteração do critério subjetivo (relação entre trabalhador e empregador) para objetivo (relação de trabalho, portanto, o trabalho humano como objeto) a consolidou.

Entre muitos, Mauro Schiavi fundamentou-se na evolução constitucional, a partir dos textos anteriores das Constituições de 1934, 1946, 1967 e 1988, em que a competência sempre foi estabelecida em função da relação de emprego e afirmou que a alteração para "relação de trabalho", de alcance sabidamente mais abrangente, significou o desejo de ser dilatada a competência da Justiça do Trabalho[10-11].

Na essência, os autores se basearam na existência do trabalho prestado por conta alheia como pressuposto da relação de trabalho, independentemente

---

INCONSTITUCIONALIDADE FORMAL. EXPRESSÃO 'RELAÇÃO DE TRABALHO'. INTERPRETAÇÃO CONFORME À CONSTITUIÇÃO. EXCLUSÃO DAS AÇÕES ENTRE O PODER PÚBLICO E SEUS SERVIDORES. PRECEDENTES. MEDIDA CAUTELAR CONFIRMADA. AÇÃO DIRETA JULGADA PARCIALMENTE PROCEDENTE. 1. O processo legislativo para edição da Emenda Constitucional nº 45/2004, que deu nova redação ao inciso I do art. 114 da Constituição Federal, é, do ponto de vista formal, constitucionalmente hígido. 2. A interpretação adequadamente constitucional da expressão 'relação do trabalho' deve excluir os vínculos de natureza jurídico-estatutária, em razão do que a competência da Justiça do Trabalho não alcança as ações judiciais entre o Poder Público e seus servidores. 3. Medida Cautelar confirmada e Ação Direta julgada parcialmente procedente." BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 3.395, Rel. Min. Alexandre de Moraes, Tribunal Pleno, julgado em 15/04/2020. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753145850. Acesso em: 30 jul. 2025.

10 SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008. p. 151-152.

11 No mesmo sentido: PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SOUZA, Tércio. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: Marcial Pons, 2013, p. 90-93; GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito processual do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 2012, p. 131-138; ARAÚJO, Francisco Rossal de. A natureza jurídica da relação de trabalho (Novas Competências da Justiça do Trabalho – Emenda Constitucional n. 45/04). *In*: ARAÚJO, Francisco Rossal de (coord.). *Jurisdição e competência da Justiça do Trabalho (atualizado de acordo com a EC n. 45/04 e as últimas decisões do STF*: acidentes do trabalho. São Paulo: LTr, 2006, p. 131-162; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A competência da Justiça do Trabalho para a relação de trabalho. *In*: COUTINHO, Grijalbo; FAVA, Marcos Neves (org.). *Nova competência da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, p. 24-35; DELGADO, Mauricio Godinho. Degravação da participação do painelista. *In*: CHAVES, Luciano Athayde; STERN, Maria de Fátima Coêlho Borges; NOGUEIRA, Fabrício Nicolau dos Santos. *Ampliação da competência da Justiça do Trabalho 5 anos depois* – textos do seminário nacional. São Paulo: LTr, 2009, p. 53-59; GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. Degravação da participação do painelista. *In*: CHAVES, Luciano Athayde; STERN, Maria de Fátima Coêlho Borges; NOGUEIRA, Fabrício Nicolau dos Santos. *Ampliação da competência da Justiça do Trabalho 5 anos depois* – textos do seminário nacional. São Paulo: LTr, 2009, p. 60-72; HERKENHOFF FILHO, Helio Estelita. *Nova competência da Justiça do Trabalho* – EC 45/04 e outros estudos de processo do trabalho. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006, p. 27-53; SOUZA, Rodrigo Trindade de. *Competência da Justiça do Trabalho para relações de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2006, p. 21-196.

da regência legal a incidir e do titular dos riscos a serem suportados (o próprio trabalhador ou o beneficiário a quem o labor se dirige), portanto com ou sem autonomia.

De forma semelhante, a jurisprudência do TST também acolheu a tese da competência ampliada para abranger "toda e qualquer forma de trabalho, seja subordinado, seja autônomo", de que é exemplo acórdão da lavra do Ministro João Oreste Dalazen (RR-1545-66.2011.5.02.0446)[12].

Todavia, mais uma vez, o STF foi instado a se manifestar quanto à constitucionalidade da regra na ADIn 3.395/DF e, no julgamento, fixou interpretação conforme à Constituição para excluir "os vínculos de natureza jurídico-estatutária, em razão do que a competência da Justiça do Trabalho não alcança as ações judiciais entre o Poder Público e seus servidores"[13].

A mesma fundamentação serviu de base para afastar da competência da Justiça do Trabalho as ações propostas por servidores públicos contratados em regime temporário instituído por legislação local editada anteriormente ao tempo da Constituição de 1967. Esse foi o entendimento consagrado no julgamento do RE nº 573.202[14], que deu origem ao Tema 43 de Repercussão Geral com a seguinte tese:

---

12 "RECURSO DE REVISTA. INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. SERVIÇO DE MOVIMENTAÇÃO E GUARDA DE BAGAGENS. 1. Infere-se do art. 114, inciso I, da Constituição Federal, com a redação emprestada pela Emenda Constitucional nº 45/2004, que a competência da Justiça do Trabalho foi ampliada, de modo a abranger todas as demandas decorrentes da relação de trabalho. Desse modo, o critério de fixação de competência deixou de ser o subjetivo (relação de emprego), passando a ser o objetivo (relação de trabalho), de forma que a competência desta Justiça especializada abrange, agora, toda e qualquer forma de trabalho, seja subordinado, seja autônomo. [...]." BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-1545-66.2011.5.02.0446, 4ª T., Red. Min. João Oreste Dalazen, DEJT 17/04/2015. Disponível em: https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/a73b9f10b4eef572b72da6e6e86a8ff7. Acesso em: 30 jul. 2025.

13 "CONSTITUCIONAL. TRABALHO. JUSTIÇA DO TRABALHO. COMPETÊNCIA. AÇÕES DOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS. CF, ARTS. 37, 39, 40, 41, 42 E 114. LEI Nº 8.112, DE 1990, ART. 240, ALÍNEAS 'D' E 'E'. I – SERVIDORES PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS: direito à negociação coletiva e à ação coletiva frente à Justiça do Trabalho: inconstitucionalidade. Lei nº 8.112/90, art. 240, alíneas 'd' e 'e'. II – SERVIDORES PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS: incompetência da Justiça do Trabalho para o julgamento dos seus dissídios individuais. Inconstitucionalidade da alínea 'e' do art. 240 da Lei nº 8.112/90. III – Ação direta de inconstitucionalidade julgada procedente." BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 492, Rel. Min. Carlos Velloso, Tribunal Pleno, julgado em 12/11/1992. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=266382. Acesso em: 30 jul. 2025.

14 "RECURSO EXTRAORDINÁRIO. ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. REGIME ESPECIAL. CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA REGIDA POR LEGISLAÇÃO LOCAL ANTERIOR À CONSTITUIÇÃO DE 1988, EDITADA COM BASE NO ART. 106 DA CONSTITUIÇÃO DE 1967. ACÓRDÃO QUE RECONHECEU A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. RECURSO CONHECIDO E PROVIDO. I – Ao reconhecer a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a reclamação trabalhista, o acórdão recorrido divergiu de pacífica orientação jurisprudencial deste Supremo Tribunal Federal. II – Compete à Justiça Comum processar e julgar causas instauradas entre o Poder Público e seus servidores submetidos a regime especial disciplinado por lei local editada antes da Constituição Republicana de 1988, com fundamento no art. 106 da Constituição de 1967,

> Compete à Justiça comum processar e julgar causas instauradas entre o Poder Público e seus servidores submetidos a regime especial disciplinado por lei local editada antes da Constituição Federal de 1988, com fundamento no artigo 106 da Constituição de 1967, na redação que lhe deu a Emenda Constitucional 1/1969.

Alcançou também as demandas em que se questiona a existência, a validade e a eficácia das relações entre servidores e o poder público fundadas em vínculo jurídico-administrativo (Rcl 7.857)[15].

O Supremo, de forma definitiva, afastou a competência para as lides que envolvessem servidores públicos civis.

3 A sequência de teses restritivas da competência firmadas em recursos extraordinários com repercussão geral

A partir da tese fixada em relação ao servidor público, o STF prosseguiu com o viés restritivo, repercutido em vários outros temas objeto de recursos extraordinários com repercussão geral.

Cito, por primeiro, a execução dos créditos trabalhistas em caso de empresa em fase de recuperação judicial. Nesse caso, a universalidade do juízo falimentar foi o fundamento central da tese firmada no Tema 90, transcrito: "Compete ao juízo comum falimentar processar e julgar a execução dos créditos trabalhistas no caso de empresa em fase de recuperação judicial".

---

na redação que lhe deu a Emenda Constitucional no 1/69, ou no art. 37, IX, da Constituição de 1988. III – Recurso Extraordinário conhecido e provido." (BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 573202, Rel. Min. Ricardo Lewandowski, Tribunal Pleno, julgado em 21/08/2008) Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=567947. Acesso em: 30 jul. 2025.

15 "AGRAVO REGIMENTAL NA RECLAMAÇÃO. ADMINISTRATIVO E PROCESSUAL CIVIL. DISSÍDIO ENTRE SERVIDOR E O PODER PÚBLICO. ADI Nº 3.395/DF-MC. CABIMENTO DA RECLAMAÇÃO. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. 1. Por atribuição constitucional, presta-se a reclamação para preservar a competência do STF e garantir a autoridade das decisões deste Tribunal (art. 102, inciso I, alínea l, CF/88), bem como para resguardar a correta aplicação das súmulas vinculantes (art. 103-A, § 3º, CF/88). Não se reveste de caráter primário ou se transforma em sucedâneo recursal quando é utilizada para confrontar decisões de juízos e tribunais que afrontam o conteúdo do acórdão do STF na ADI nº 3.395/DF-MC. 2. Compete à Justiça comum pronunciar-se sobre a existência, a validade e a eficácia das relações entre servidores e o poder público fundadas em vínculo jurídico-administrativo. O problema relativo à publicação da lei local que institui o regime jurídico único dos servidores públicos ultrapassa os limites objetivos da espécie sob exame. 3. Não descaracteriza a competência da Justiça comum, em tais dissídios, o fato de se requererem verbas rescisórias, FGTS e outros encargos de natureza símile, dada a prevalência da questão de fundo, que diz respeito à própria natureza da relação jurídico-administrativa, ainda que desvirtuada ou submetida a vícios de origem. 4. Agravo regimental não provido." BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Rcl 7.857, Rel. Min. Dias Toffoli, Tribunal Pleno, julgado em 06/02/2013. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=3447691. Acesso em: 30 jul. 2025.

No RE 583.955, ao analisar as mudanças introduzidas pelos incisos I e IX do art. 114 da Constituição, o STF concluiu que permanecia com o juízo da falência a competência para processar e julgar tais execuções, tendo em vista que a Lei nº 11.101/2005 não teria alterado a sistemática vigente no período anterior à sua edição[16].

Outro tema que sofreu restrição foi relacionado à incidência da contribuição previdenciária complementar destinada ao custeio de diferenças do benefício de complementação de aposentadoria, instituído por lei estadual. A tese fixada no julgamento do RE 594.435/SP[17] deu origem ao Tema 149 de Repercussão Geral em que se afirmou ser da Justiça comum:

> Compete à Justiça comum o julgamento de conflito de interesses a envolver a incidência de contribuição previdenciária, considerada a complementação de proventos.

Ao fundamentar a decisão, levou-se em consideração a natureza da parcela controvertida (contribuição social) e não ser ela de natureza trabalhista, muito embora já houvesse sido decidido anteriormente que a definição da competência independe da natureza do direito material aplicável (CJ nº 6.959) e foi desprezada a circunstância de se tratar de benefício decorrente do contrato de trabalho firmado.

---

16 "CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. EXECUÇÃO DE CRÉDITOS TRABALHISTAS EM PROCESSOS DE RECUPERAÇÃO JUDICIAL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA ESTADUAL COMUM, COM EXCLUSÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO. INTERPRETAÇÃO DO DISPOSTO NA LEI Nº 11.101/05, EM FACE DO ART. 114 DA CF. RECURSO EXTRAORDINÁRIO CONHECIDO E IMPROVIDO. I – A questão central debatida no presente recurso consiste em saber qual o juízo competente para processar e julgar a execução dos créditos trabalhistas no caso de empresa em fase de recuperação judicial. II – Na vigência do Decreto-Lei nº 7.661/1945 consolidou-se o entendimento de que a competência para executar os créditos ora discutidos é da Justiça Estadual Comum, sendo essa também a regra adotada pela Lei nº 11.101/05. III – O inc. IX do art. 114 da Constituição Federal apenas outorgou ao legislador ordinário a faculdade de submeter à competência da Justiça Laboral outras controvérsias, além daquelas taxativamente estabelecidas nos incisos anteriores, desde que decorrentes da relação de trabalho. IV – O texto constitucional não o obrigou a fazê-lo, deixando ao seu alvedrio a avaliação das hipóteses em que se afigure conveniente o julgamento pela Justiça do Trabalho, à luz das peculiaridades das situações que pretende regrar. V – A opção do legislador infraconstitucional foi manter o regime anterior de execução dos créditos trabalhistas pelo juízo universal da falência, sem prejuízo da competência da Justiça Laboral quanto ao julgamento do processo de conhecimento. VI – Recurso extraordinário conhecido e improvido." BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 583.955. Rel. Min. Ricardo Lewandowski, Tribunal Pleno, julgado em 28/05/2009. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=601787. Acesso em: 30 jul. 2025.

17 "COMPETÊNCIA. COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. INCIDÊNCIA DE CONTRIBUIÇÃO SOCIAL. Compete à Justiça comum o julgamento de conflito a envolver a incidência de contribuição previdenciária sobre complementação de proventos de aposentadoria." BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 594.435. Rel. Min. Marco Aurélio, Tribunal Pleno, julgado em 24/05/2018. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=748110740. Acesso em: 30 jul. 2025.

Ainda sobre benefício complementar de aposentadoria vinculado ao contrato de trabalho, no julgamento do RE 586.453/SE[18], o STF editou o Tema 190 e afirmou ser da competência da Justiça comum o julgamento das ações a ele relativas, ainda que derivado do contrato de trabalho. Confira-se:

> Compete à Justiça comum o processamento de demandas ajuizadas contra entidades privadas de previdência com o propósito de obter complementação de aposentadoria, mantendo-se na Justiça Federal do Trabalho, até o trânsito em julgado e correspondente execução, todas as causas dessa espécie em que houver sido proferida sentença de mérito até 20/2/2013.

Apesar de haver modulado os efeitos da decisão para preservar a competência trabalhista nas ações em que houvesse decisão de mérito até a data do julgamento, a tese, em particular representou grande retrocesso em face da jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho em sentido contrário e a existência de grande número de ações em que a temática é discutida. O fundamento adotado, entre outros o da autonomia do Direito Previdenciário, desprezou a relevante circunstância de se tratar de plano de benefício complementar de natureza fechada, vinculado – como é – ao contrato de trabalho e

---

18 "RECURSO EXTRAORDINÁRIO. DIREITO PREVIDENCIÁRIO E PROCESSUAL CIVIL. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. COMPETÊNCIA PARA O PROCESSAMENTO DE AÇÃO AJUIZADA CONTRA ENTIDADE DE PREVIDÊNCIA PRIVADA E COM O FITO DE OBTER COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. AFIRMAÇÃO DA AUTONOMIA DO DIREITO PREVIDENCIÁRIO EM RELAÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO. LITÍGIO DE NATUREZA EMINENTEMENTE CONSTITUCIONAL, CUJA SOLUÇÃO DEVE BUSCAR TRAZER MAIOR EFETIVIDADE E RACIONALIDADE AO SISTEMA. RECURSO PROVIDO PARA AFIRMAR A COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM PARA O PROCESSAMENTO DA DEMANDA. MODULAÇÃO DOS EFEITOS DO JULGAMENTO, PARA MANTER, NA JUSTIÇA FEDERAL DO TRABALHO, ATÉ FINAL EXECUÇÃO, TODOS OS PROCESSOS DESSA ESPÉCIE EM QUE JÁ TENHA SIDO PROFERIDA SENTENÇA DE MÉRITO, ATÉ O DIA DA CONCLUSÃO DO JULGAMENTO DO RECURSO (20/2/13). 1. A competência para o processamento de ações ajuizadas contra entidades privadas de previdência complementar é da Justiça comum, dada a autonomia do Direito Previdenciário em relação ao Direito do Trabalho. Inteligência do art. 202, § 2º, da Constituição Federal a excepcionar, na análise desse tipo de matéria, a norma do art. 114, inciso IX, da Magna Carta. 2. Quando, como ocorre no presente caso, o intérprete está diante de controvérsia em que há fundamentos constitucionais para se adotar mais de uma solução possível, deve ele optar por aquela que efetivamente trará maior efetividade e racionalidade ao sistema. 3. Recurso extraordinário de que se conhece e ao qual se dá provimento para firmar a competência da Justiça comum para o processamento de demandas ajuizadas contra entidades privadas de previdência buscando-se o complemento de aposentadoria. 4. Modulação dos efeitos da decisão para reconhecer a competência da Justiça Federal do Trabalho para processar e julgar, até o trânsito em julgado e a correspondente execução, todas as causas da espécie em que houver sido proferida sentença de mérito até a data da conclusão, pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal, do julgamento do presente recurso (20/2/2013). 5. Reconhecimento, ainda, da inexistência de repercussão geral quanto ao alcance da prescrição de ação tendente a questionar as parcelas referentes à aludida complementação, bem como quanto à extensão de vantagem a aposentados que tenham obtido a complementação de aposentadoria por entidade de previdência privada sem que tenha havido o respectivo custeio." BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 586.453. Relª Minª Ellen Gracie, Rel. p/Ac. Min. Dias Toffoli, Tribunal Pleno, julgado em 20/02/2013. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=630014. Acesso em: 30 jul. 2025.

ao qual somente têm acesso os empregados e seus dependentes, assim como foi ignorada a tese quanto à definição da competência decorrer da relação jurídico-laboral.

No Tema 305, originado do julgamento do RE nº 607.520[19], adotou-se a mesma tese relacionada aos servidores públicos, já referida, e se afirmou a incompetência para o julgamento das ações de cobrança de honorários advocatícios decorrentes da atuação como defensor dativo, apesar de se tratar de inquestionável prestação de serviços:

> Compete à Justiça comum estadual processar e julgar as ações de cobrança ou os feitos executivos de honorários advocatícios arbitrados em favor de advogado dativo em ações cíveis e criminais.

O direito de greve de servidores públicos, mesmo quando eles forem vinculados ao denominado regime celetista, foi analisado no julgamento do RE nº 846.854[20]. Mais uma vez, afastou-se a controvérsia da competência da Justiça do Trabalho, ao ser fixado o Tema 544, transcrito:

> A Justiça comum, federal ou estadual, é competente para julgar a abusividade de greve de servidores públicos celetistas da Administração pública direta, autarquias e fundações públicas.

---

19 "Recurso extraordinário. Repercussão geral reconhecida. Ação de cobrança de honorários advocatícios. Verbas arbitradas em favor da recorrida em razão de sua atuação como defensora dativa. Inexistência de relação de trabalho a justificar seu processamento perante uma vara da Justiça Federal do Trabalho. Relação mantida entre as partes que é de cunho meramente administrativo. Reconhecimento da competência da Justiça comum estadual para o processamento do feito. Recurso provido." BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 607.520. Rel. Min. Dias Toffoli, Tribunal Pleno, julgado em 25/05/2011. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=624339. Acesso em: 30 jul. 2025.

20 "CONSTITUCIONAL. DIREITOS SOCIAIS. COMPETÊNCIA PARA O JULGAMENTO DA LEGALIDADE DE GREVE DE SERVIDORES PÚBLICOS CELETISTAS. JUSTIÇA COMUM. FIXAÇÃO DE TESE DE REPERCUSSÃO GERAL. 1. É competência da Justiça comum, federal ou estadual, conforme o caso, o julgamento de dissídio de greve promovida por servidores públicos, na linha do precedente firmado no MI 670 (Rel. Min. Maurício Corrêa, Rel. p/ acórdão Min. Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, DJe de 30/10/2008). 2. As Guardas Municipais executam atividade de segurança pública (art. 144, § 8º, da CF), essencial ao atendimento de necessidades inadiáveis da comunidade (art. 9º, § 1º, CF), pelo que se submetem às restrições firmadas pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do ARE 654.432 (Rel. Min. Edson Fachin, redator para acórdão Min. Alexandre de Moraes, Tribunal Pleno, julgado em 5/4/2017). 3. A essencialidade das atividades desempenhadas pelos servidores públicos conduz à aplicação da regra de competência firmada pelo Supremo Tribunal Federal no MI 670, mesmo em se tratando de servidores contratados pelo Estado sob o regime celetista. 4. Negado provimento ao recurso extraordinário e fixada a seguinte tese de repercussão geral: 'A Justiça Comum Federal ou Estadual é competente para julgar a abusividade de greve de servidores públicos celetistas da administração direta, autarquias e fundações de direito público'." BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 846.854. Rel. Min. Luiz Fux, Rel. p/Ac. Min. Alexandre de Moraes, Tribunal Pleno, julgado em 01/08/2017. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=14309140. Acesso em: 30 jul. 2025.

Foi mais uma questão jurídica que adotou como fundamento a decisão proferida na ADI nº 3.395, acrescido da tese firmada no MI nº 670 em que se discutiu a controvérsia resultante do exercício do direito de greve dos servidores públicos estatutários e se reconheceu ser da competência da Justiça comum.

Outra tese restritiva envolveu os litígios originados dos contratos de representação comercial autônoma, firmados por pessoas naturais e regidos pela Lei nº 4.665/1995. Ao julgar o RE 606.003, o STF caracterizou-os como de natureza comercial, apesar de reconhecer tratar-se de típico trabalho autônomo[21] e incorporou a tese no Tema 550 de Repercussão Geral:

> Preenchidos os requisitos dispostos na Lei 4.886/65, compete à Justiça Comum o julgamento de processos envolvendo relação jurídica entre representante e representada comerciais, uma vez que não há relação de trabalho entre as partes.

Foi ignorada a alteração promovida pela EC nº 45/2004. Não se há de duvidar que existe trabalho humano prestado com autonomia pelo representante comercial, ainda que ausente a subordinação. O caso analisado envolveu o direito às comissões que nada mais é do que a remuneração pelo labor desenvolvido.

---

21 "DIREITO CONSTITUCIONAL E DO TRABALHO. REPERCUSSÃO GERAL. CONTRATO DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL AUTÔNOMA, REGIDO PELA LEI Nº 4.886/65. NÃO CONFIGURAÇÃO DE RELAÇÃO DE TRABALHO PREVISTA NO ART. 114, CF. 1. Recurso Extraordinário interposto contra decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, em que se alega afronta ao art. 114, incisos I e IX, da Constituição Federal, com redação dada pela EC nº 45/2004. Na origem, cuida-se de ação de cobrança de comissões sobre vendas decorrentes de contrato de representação comercial autônoma, ajuizada pelo representante, pessoa física, em face do representado. 2. As atividades de representação comercial autônoma configuram contrato típico de natureza comercial, disciplinado pela Lei nº 4.886/65, a qual prevê (i) o exercício da representação por pessoa jurídica ou pessoa física, sem relação de emprego, que desempenha, em caráter não eventual por conta de uma ou mais pessoas, a mediação para a realização de negócios mercantis e (ii) a competência da Justiça comum para o julgamento das controvérsias que surgirem entre representante e representado. 3. Na atividade de representação comercial autônoma, inexiste entre as partes vínculo de emprego ou relação de trabalho, mas relação comercial regida por legislação especial (Lei n° 4.886/65). Por conseguinte, a situação não foi afetada pelas alterações introduzidas pela EC n° 45/2004, que versa sobre hipótese distinta ao tratar da relação de trabalho no art. 114 da Constituição. 4. A proteção constitucional ao trabalho não impõe que toda e qualquer relação entre o contratante de um serviço e o seu prestador seja protegida por meio da relação de trabalho (CF/1988, art. 7º). Precedentes. 5. Ademais, os autos tratam de pedido de pagamento de comissões atrasadas. O pedido e a causa de pedir não têm natureza trabalhista, a reforçar a competência do Juízo Comum para o julgamento da demanda. 6. Recurso extraordinário a que se dá provimento, para assentar a competência da Justiça comum, com a fixação da seguinte tese: 'Preenchidos os requisitos dispostos na Lei 4.886/65, compete à Justiça Comum o julgamento de processos envolvendo relação jurídica entre representante e representada comerciais, uma vez que não há relação de trabalho entre as partes'." BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 606.003. Rel. Min. Marco Aurélio, Rel. p/Ac. Min. Roberto Barroso, Tribunal Pleno, julgado em 28/09/2020. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754083819. Acesso em: 30 jul. 2025.

Os efeitos provocados pela aposentadoria como causa de extinção do contrato de trabalho de empregados públicos, apreciados no RE 655.283[22], mereceram o mesmo tratamento restritivo quanto à competência trabalhista, negada no Tema 606 de Repercussão Geral:

> A natureza do ato de demissão de empregado público é constitucional-administrativa e não trabalhista, o que atrai a competência da Justiça comum para julgar a questão. A concessão de aposentadoria aos empregados públicos inviabiliza a permanência no emprego, nos termos do art. 37, § 14, da CRFB, salvo para as aposentadorias concedidas pelo Regime Geral de Previdência Social até a data de entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 103/19, nos termos do que dispõe seu art. 6º.

O STF adotou como fundamento a natureza constitucional-administrativa do ato, mesmo quando o empregado esteja vinculado ao Regime Geral da Previdência Social, de modo a atrair a competência da Justiça comum.

Outra contradição se encontra no Tema 992, originado do RE 960.429[23]. Nele, o STF afastou a competência trabalhista para as demandas relacionadas

---

22 "RECURSO EXTRAORDINÁRIO. DIREITO CONSTITUCIONAL. PROCESSUAL. ADMINISTRATIVO. TEMA Nº 606 DA SISTEMÁTICA DA REPERCUSSÃO GERAL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA FEDERAL. REINTEGRAÇÃO DE EMPREGADOS PÚBLICOS. EMPRESA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. (ECT). DISPENSA EM RAZÃO DE APOSENTADORIA VOLUNTÁRIA. EXTINÇÃO DO VÍNCULO. EC Nº 103, DE 2019. CUMULAÇÃO. PROVENTOS E VENCIMENTOS. RECURSO ORDINÁRIO NÃO PROVIDO. 1. Trata-se, *in casu*, de empregado público da Empresa de Correios e Telégrafos (ECT) que impetrou mandado de segurança em face de ato mediante o qual o Secretário Executivo do Conselho de Coordenação de Empresas Estatais e do Presidente da ECT determinou o desligamento dos empregados aposentados que se mantinham na ativa, nos termos da MP nº 1.523/1996. 2. Compete à Justiça Federal processar e julgar ação cujo objeto seja a reintegração de empregados públicos dispensados em virtude de aposentadoria espontânea, bem como a cumulatividade de proventos com vencimentos, o que difere, em essência, da discussão acerca da relação de trabalho entre os empregados e a empresa pública, afastando-se a competência da Justiça do Trabalho. 3. Segundo o disposto no art. 37, § 14, da CF (incluído pela EC nº 103, de 2019), a aposentadoria faz cessar o vínculo ao cargo, emprego ou função pública cujo tempo de contribuição houver embasado a passagem do servidor/empregado público para a inatividade, inclusive quando feita sob o Regime Geral de Previdência Social. 4. A mencionada EC nº 103/19, contudo, em seu art. 6º, excluiu da incidência da regra insculpida no § 14 do art. 37 da Constituição Federal as aposentadorias concedidas pelo Regime Geral de Previdência Social até a data de sua entrada em vigor, sendo essa a hipótese versada nos autos. 5. Foi fixada a seguinte tese de repercussão geral: 'A natureza do ato de demissão de empregado público é constitucional-administrativa e não trabalhista, o que atrai a competência da Justiça comum para julgar a questão. A concessão de aposentadoria aos empregados públicos inviabiliza a permanência no emprego, nos termos do art. 37, § 14, da CRFB, salvo para as aposentadorias concedidas pelo Regime Geral de Previdência Social até a data de entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 103/19, nos termos do que dispõe seu art. 6º'. 6. Recursos extraordinários não providos." BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 655.283. Rel. Min. Marco Aurélio, Rel. p/ Ac. Min. Dias Toffoli, Tribunal Pleno, julgado em 16/06/2021. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=758489458. Acesso em: 31 jul. 2025.

23 "RECURSO EXTRAORDINÁRIO REPRESENTATIVO DA CONTROVÉRSIA. TEMA 992. DIREITO DO TRABALHO. DIREITO ADMINISTRATIVO. DISCUSSÃO SOBRE COMPETÊNCIA. ART. 114, INCISO I, DA CF/88. FASE PRÉ-CONTRATUAL. 1. Inexistência de relação de trabalho

à fase pré-contratual, seleção e admissão de empregados, assim como eventual nulidade no certame:

> Compete à Justiça comum processar e julgar controvérsias relacionadas à fase pré-contratual de seleção e de admissão de pessoal e eventual nulidade do certame em face da Administração Pública, direta e indireta, nas hipóteses em que adotado o regime celetista de contratação de pessoas, salvo quando a sentença de mérito tiver sido proferida antes de 6 de junho de 2018, situação em que, até o trânsito em julgado e a sua execução, a competência continuará a ser da Justiça do Trabalho.

A justificativa encontrada foi o interesse social representado pela estrita observância do processo administrativo que efetiva o concurso público, orientado por normas de direito público, não havendo que se falar na existência do contrato de trabalho de natureza privada. O acórdão do caso paradigma chega a reconhecer existir, à época, decisões das duas Turmas do STF em sentido oposto à tese nele afirmada, mas chancelou o entendimento de que somente a partir do momento em que a contratação é concluída nasce a competência trabalhista.

O equívoco é evidente. Ignorou-se que os atos preparatórios integram a celebração dos contratos, inclusive porque as propostas vinculam o proponente, e as entidades da administração indireta sujeitam-se ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações trabalhistas (art. 173, II, da Constituição).

O Tema 994, originado do RE 1.089.282[24], envolveu o recolhimento e o repasse da contribuição sindical de servidores públicos estatutários, assim redigido:

---

na chamada fase pré-contratual a atrair a competência da Justiça do Trabalho. 2. Prevalência do caráter público. Concurso público como ato de natureza administrativa. 3. Fixação da tese: Compete à Justiça comum processar e julgar controvérsias relacionadas à fase pré-contratual de seleção e de admissão de pessoal e eventual nulidade do certame em face da Administração Pública, direta e indireta, nas hipóteses em que adotado o regime celetista de contratação de pessoal. Recurso extraordinário não provido." BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 960.429. Rel. Min. Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, julgado em 05/03/2020. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753078534. Acesso em: 31 jul. 2025.

24 "RECURSO EXTRAORDINÁRIO REPRESENTATIVO DA CONTROVÉRSIA. TEMA 994. DIREITO DO TRABALHO. DIREITO ADMINISTRATIVO. DISCUSSÃO SOBRE COMPETÊNCIA. 1. Controvérsia relativa à competência para processar e julgar demandas nas quais se discutem o recolhimento e o repasse de contribuição sindical de servidores públicos regidos pelo regime estatutário, questão não abrangida pela ADI nº 3.395. 2. Competência da Justiça comum para apreciar causas que sejam instauradas entre o Poder Público e os servidores a ele vinculados por típica relação de ordem estatutária ou de caráter jurídico-administrativo. 3. Fixação da tese: Compete à Justiça comum processar e julgar demandas em que se discute o recolhimento e o repasse de contribuição sindical de servidores públicos regidos pelo regime estatutário. Recurso extraordinário provido." BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 1.089.282. Rel. Min. Gilmar Mendes, Tribunal Pleno, julgado em 07/12/2020. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=754952959. Acesso em: 31 jul. 2025.

> Compete à Justiça comum processar e julgar demandas em que se discute o recolhimento e o repasse de contribuição sindical de servidores públicos regidos pelo regime estatutário.

Na tese nele fixada, o STF afastou a incidência direta do art. 114, III, da CF, que expressamente atribui competência à Justiça do Trabalho para o julgamento das demandas relacionadas à representação sindical, vinculadas, portanto, ao Direito Sindical, aplicou os mesmos fundamentos da ADI 3.395/DF e ignorou a sua própria jurisprudência que reconhecia a competência trabalhista para os "pleitos de matéria sindical... a partir da vigência da EC nº 45/2004; envolvendo ou não trabalhadores regidos pelo Direito do Trabalho ou pelo Direito da Função Pública", como afirmado no parecer da Procuradoria-Geral da República, transcrito no voto do Ministro Relator.

Na tese veiculada no Tema 1092, este nascido do RE 1.265.549[25] e julgado sob o rito de reafirmação da jurisprudência, o STF reconheceu a competência da Justiça comum para julgamento das causas sobre complementação de aposentadoria instituída por lei cujo pagamento seja, originariamente ou por sucessão, da responsabilidade da Administração Pública direta ou indireta:

> Compete à Justiça comum processar e julgar causas sobre complementação de aposentadoria instituída por lei cujo pagamento seja, originariamente ou por sucessão, da responsabilidade da Administração Pública direta ou indireta, por derivar essa responsabilidade de relação jurídico-administrativa.

Os casos envolveram pedidos de complementação de aposentadoria de empregados e pensionistas de empresas incorporadas a empresas estaduais, benefícios esses instituídos por leis estaduais. Mais um caso em que se desprezou a vinculação com os contratos de trabalho regidos pela legislação trabalhista.

Outro exemplo de equívoco cometido pelo STF na interpretação constitucional se refere ao Tema 1143, originado do RE 1.288.440[26], assim redigido:

---

25 "Recurso extraordinário. Processual. Competência. Justiça comum estadual e Federal. Complementação de aposentadoria. Instituição por lei. Vínculo decorrente de regime de direito público. Existência de repercussão geral. Reafirmação da jurisprudência da Corte sobre o tema. Recurso extraordinário provido a fim de reconhecer a competência da Justiça comum estadual para processar e julgar a ação proposta pela parte ora recorrida. Tese de repercussão geral: Compete à Justiça comum processar e julgar causas sobre complementação de aposentadoria instituída por lei cujo pagamento seja, originariamente ou por sucessão, da responsabilidade da Administração Pública direta ou indireta, por derivar essa responsabilidade de relação jurídico-administrativa." BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 1.265.549. Rel. Min. Presidente, Tribunal Pleno, julgado em 04/06/2020. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753030476. Acesso em: 31 jul. 2025.

26 "DIREITO CONSTITUCIONAL E DO TRABALHO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. REPERCUSSÃO GERAL. DEMANDA PROPOSTA POR EMPREGADO PÚBLICO CELETISTA CONTRA O PODER PÚBLICO. PRESTAÇÃO DE NATUREZA ADMINISTRATIVA. COMPETÊNCIA. 1. Recurso extraordinário, com repercussão geral reconhecida, em que se discute a competência da Jus-

> A Justiça Comum é competente para julgar ação ajuizada por servidor celetista contra o Poder Público, em que se pleiteia parcela de natureza administrativa.

A demanda originária versava sobre o pagamento de adicional por tempo de serviço para empregado de entidade da administração pública indireta. A parcela foi instituída por lei estadual que disciplinou o regime jurídico de servidores públicos e a tese centrou-se no argumento de que nem toda e qualquer controvérsia relacionada ao contrato de trabalho deve ser submetida à Justiça do Trabalho, a exemplo do quanto decidido nos Temas 544, 606 e 992. É mais uma hipótese em que o STF fez letra morta à decisão no CJ nº 6.959 e não justificou a mudança na jurisprudência.

4 A incompetência baseada no excessivo número de reclamações: fundamento inovador e descabido

Como demonstrado, os exemplos são muitos, mas não se limitaram aos recursos extraordinários. A restrição da competência também se manifestou nos julgamentos das reclamações constitucionais, cujo alargamento das situações em que passaram a ser admitidas acarretou o que Homero Batista caracterizou como "efeito inesperado de supervalorização" do remédio jurídico, que ganhou "feição de recurso inominado e inominável" e as decisões proferidas geram verdadeira "jurisprudência das reclamações", a exigir, diariamente, por parte do STF, controle da qualidade das decisões proferidas nacionalmente[27].

A abertura por ele propiciada tem gerado decisões nos mais diversos sentidos. Gabriela Tomotani Ormezzano descreve o cenário verdadeiramente caótico quanto às conclusões adotadas nas decisões[28]:

---

tiça do Trabalho ou da Justiça Comum para julgar ação proposta por servidor celetista contra o Poder Público, na qual se pleiteia prestação de natureza administrativa. 2. Tratando-se de parcela de natureza administrativa, a Justiça Comum é o ramo do Poder Judiciário que tem *expertise* para apreciar a questão. Nesses casos, embora o vínculo com o Poder Público seja de natureza celetista, a causa de pedir e o pedido da ação não se fundamentam na legislação trabalhista, mas em norma estatutária, cuja apreciação – consoante já decidido por esta Corte ao interpretar o art. 114, I, da Constituição – não compõe a esfera de competência da Justiça do Trabalho. 3. Recurso extraordinário a que se nega provimento, com a fixação da seguinte tese: A Justiça Comum é competente para julgar ação ajuizada por servidor celetista contra o Poder Público, em que se pleiteia parcela de natureza administrativa. 4. Modulação dos efeitos da decisão para manter na Justiça do Trabalho, até o trânsito em julgado e correspondente execução, os processos em que houver sido proferida sentença de mérito até a data de publicação da presente ata de julgamento." BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 1.288.440. Rel. Min. Roberto Barroso, Tribunal Pleno, julgado em 03/07/2023. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=770167336. Acesso em: 31 jul. 2025.

27 BATISTA, Homero. *Direito do trabalho aplicado* – processo do trabalho. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. p. 975.

28 ORMEZZANO, Gabriela Tomotani. *A reclamação constitucional como sucedâneo recursal*: o "problema" entre a identidade material de ações de controle concentrado de constitucionalidade e temas de repercussão geral. Trabalho de conclusão do Curso de Especialização em Direito Constitucional do Trabalho, Convênio TST/UNB. Sem publicação, maio 2025.

> Com tal abertura, temos uma gama de *decisum*. Reclamações julgadas procedentes para cassar a decisão reclamada, determinando que outra seja proferida (RCL 66.150/DF, 68.774/RS, 69.240/RJ), reclamações julgadas procedentes para cassar a decisão reclamada – sem determinação que outra seja proferida, criando uma verdadeira lacuna processual (RCL 67.306/RS, 67.724/RS, 70.606/SP), reclamações procedentes, que julgam improcedente a ação trabalhista – independentemente de seu objeto e eventuais consectários deferidos (RCL 66.783/SP, 67.246/SP, 67.974/MG, 68.632/BA), reclamações que, em sede de recurso extraordinário, reconhecem a incompetência do ente reclamado, determinando a remessa dos autos à [*sic*] outro ramo da Justiça, para que o processo reinicie seu trâmite (RCL 58.096/SP, 68.719/BA, 69.212/RO, 70.874/SE).

O ponto alto da equivocada postura objeto da presente análise se verificou no julgamento da Rcl 69.951 (relator original o Ministro Edson Fachin), em que a parte alegou haver sido contrariada a tese fixada na ADPF 324 (relacionada à licitude da terceirização de serviços em atividade-fim da tomadora). Todavia, o voto prevalecente do Ministro Gilmar Mendes reconheceu, de ofício, a incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar a regularidade da contratação[29-30].

---

29 "DIREITO CONSTITUCIONAL, CIVIL E DO TRABALHO. AGRAVO REGIMENTAL NA RECLAMAÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO. PEJOTIZAÇÃO. EXISTÊNCIA DE CONTRATO CIVIL OU COMERCIAL. DISCUSSÃO SOBRE A VALIDADE. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA COMUM. ADC 48. TEMA 550 DA REPERCUSSÃO GERAL. MATÉRIA DE ORDEM PÚBLICA. AGRAVO REGIMENTAL PROVIDO COM A DETERMINAÇÃO DE REMESSA DOS AUTOS ORIGINÁRIOS À JUSTIÇA COMUM. I. CASO EM EXAME. 1. A parte reclamante alega que a decisão da Justiça do Trabalho que reconheceu o vínculo empregatício entre as partes teria contrariado o entendimento fixado por esta Suprema Corte nos julgamentos da ADPF 324 e do Tema 725 da repercussão geral, dentre outros precedentes. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO. 2. Verificar qual é o juízo competente para julgar ação que discute a regularidade de contratação de natureza civil ou comercial, com o objetivo de reconhecer direitos trabalhistas. III. RAZÕES DE DECIDIR. 3. Na grande maioria dos casos que têm chegado a esta Corte sobre a matéria, existe contrato civil ou comercial firmado entre as partes regido pela legislação civil, em especial pelos arts. 593 e seguintes do Código Civil. 4. O Supremo Tribunal Federal tem reconhecido a competência da Justiça comum, e não da Justiça do Trabalho, para analisar a regularidade de contratos civis/comerciais de prestação de serviços, afastando inicialmente a natureza trabalhista da controvérsia. Nesse sentido, cito a ADC 48 e o Tema 550 da repercussão geral. 5. Desse modo, em linha com precedentes do Tribunal, as causas que discutam a regularidade de contrato civil ou comercial devem ser apreciadas pela Justiça comum e, caso seja verificado qualquer vício no negócio jurídico, nos termos do art. 166 e seguintes do Código Civil, caberá a remessa dos autos à Justiça do Trabalho para apuração de eventuais direitos trabalhistas. 6. Ressalto que a incompetência em razão da matéria pode ser alegada em qualquer tempo e grau de jurisdição, devendo inclusive ser declarada de ofício (arts. 62 e 64 do CPC). 7. No caso, antes da discussão acerca da existência de eventuais direitos trabalhistas, é necessária a análise prévia da regularidade do contrato firmado entre as partes, que compete à Justiça comum. IV. DISPOSITIVO. 8. Agravo Regimental provido." BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Rcl 69.951 AgR, Rel. Min. Edson Fachin, Rel. p/ ac. Min. Gilmar Mendes, 2ª Turma, julgado em 14/10/2024. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=782921758. Acesso em: 31 jul. 2025.

30 A tese foi reproduzida no julgamento da Rcl 69.972 AgR.

A justificativa encontrada foi o número de reclamações propostas em decorrência de decisões proferidas pela Justiça do Trabalho e os supostos "entraves impostos pela Justiça do Trabalho à liberdade de organização produtiva dos cidadãos". Veja-se:

> O SENHOR MINISTRO GILMAR MENDES (RELATOR): Não é novidade que o Supremo Tribunal Federal tem chamado a atenção diuturnamente para os entraves impostos pela Justiça do Trabalho à liberdade de organização produtiva dos cidadãos.
>
> Como reflexo desse posicionamento temos uma enxurrada diária de reclamações ajuizadas perante esta Corte, as quais, em sua grande maioria, são julgadas procedentes. O que se observa é que a Justiça Trabalhista tem-se negado reiteradamente a aplicar as orientações desta Suprema Corte sobre a matéria.
>
> Apenas para que tenhamos a devida dimensão da problemática, aponto que, segundo dados extraídos do portal Corte Aberta, entre 1º/1/2024 e 30/9/2024, foram distribuídas mais de *7.360 reclamações* a todos os Ministros da Corte, das quais *4.440 reclamações* foram classificadas pelos sistemas internos deste Tribunal nas categorias "Direito do Trabalho" e "Direito Processual Civil e do Trabalho". Em 9/10/2024, tramitavam 3.663 reclamações nesta Suprema Corte, sendo certo que 2.223 reclamações possuíam a mesma classificação. Não precisamos de métodos estatísticos elaborados ou de grandes matemáticos para chegarmos à conclusão de que parcela significativa das reclamações que tramitam nesta Corte envolvem a seara trabalhista.
>
> Com efeito, no período compreendido entre 1º/8/2024 e 30/9/2024, foram apreciadas por ambas as Turmas mais de 180 reclamações e mais de 570 reclamações com decisões monocráticas, que tinham por objeto decisões da Justiça do Trabalho que, em maior ou menor medida, negavam a liberdade de organização produtiva. No primeiro semestre deste ano (1º/2/2024 a 1º/7/2024), foram julgadas colegiadamente mais de *460 reclamações* com o mesmo objeto. Em termos de decisões monocráticas, nesse mesmo período, foram proferidas mais de *1.280* por todos os integrantes da Corte.
>
> Os números assustam! Eles servem para demonstrar que essa quantidade infindável de reclamações sobre os mesmos temas trabalhistas têm dificultado o adequado exercício das funções constitucionais atribuídas a esta Corte.

Tudo isso fruto de uma renitência da Justiça do Trabalho em dar efetivo cumprimento às deliberações desta Corte.

Cuida-se de uma tentativa inócua de frustrar a evolução dos meios de produção, os quais têm sido acompanhados por evoluções legislativas significativas.

Se a própria Constituição Federal não impõe um modelo específico de produção, não faz qualquer sentido manter as amarras de um modelo verticalizado, fordista, na contramão de um movimento global de descentralização.

Diante desse cenário, tendo em vista o reconhecimento da licitude de outras formas de organização do trabalho assentada no julgamento da ADPF 324, a jurisprudência dominante desta Corte tem-se firmado no sentido de que a formalização de contrato por pessoas jurídicas para prestação de serviços inerentes à atividade fim da empresa contratante ("pejotização") não configura fraude a justificar o reconhecimento da relação de emprego.

Todavia, *após longa reflexão sobre a matéria, não obstante mantenha a procedência da reclamação, entendo que a discussão merece novo encaminhamento*.

Cumpre registrar que, na grande maioria dos casos que têm chegado a esta Corte sobre a matéria, existe um contrato firmado entre as partes para a prestação de serviços, regido pela legislação civil, em especial pelos arts. 593 e seguintes do Código Civil.

Ressalto que, em diversas oportunidades, o Supremo Tribunal Federal tem reconhecido a competência da Justiça Comum, e não da Justiça do Trabalho, para analisar a regularidade de contratos civis/comerciais de prestação de serviços, afastando inicialmente a natureza trabalhista da controvérsia. Sem prejuízo de que, se caso reconhecido algum vício apto a ensejar a anulação dos contratos, os autos sejam remetidos à Justiça especializada para decidir acerca de eventuais efeitos trabalhistas.

No ponto, podemos citar inicialmente a ADC 48, na qual se declarou a constitucionalidade da Lei 11.442/2017, que (i) regulamentou a contratação de transportadores autônomos de carga por proprietários de carga e por empresas transportadoras de carga; (ii) autorizou a terceirização da atividade-fim pelas empresas transportadoras; e (iii) afastou a configuração de vínculo empregatício nessa hipótese.

[...]

Desse modo, em linha com precedentes do Tribunal, entendo que as causas que discutam a regularidade de contrato

> civil ou comercial devem ser apreciadas pela Justiça comum e, caso verificado qualquer vício no negócio jurídico, nos termos do art. 166 e seguintes do Código Civil, caberá a remessa dos autos à Justiça do Trabalho, para apuração de eventuais direitos trabalhistas.
>
> Ressalto ainda que, nos termos da legislação processual civil, a incompetência em razão da matéria pode ser alegada em qualquer tempo e grau de jurisdição, devendo inclusive ser declarada de ofício (arts. 62 e 64 do CPC).

Alguns dias depois desse julgamento, as posições se inverteram e a 2ª Turma passou a reconhecer a competência da Justiça do Trabalho. No julgamento da Rcl 69.950-ED (ocorrido em 27/11/2024, Relator o Min. Gilmar Mendes)[31], também ajuizada sob o fundamento de contrariedade à tese firmada na ADPF 324 e Tema 725, prevaleceu o voto do Ministro Edson Fachin no sentido de que o

> art. 114 da Constituição Federal estabelece de forma induvidosa que compete à Justiça do Trabalho julgar as ações oriundas da relação de trabalho. Compete à Justiça do Trabalho efetuar a análise minuciosa de fatos e provas trazidos à sua apreciação, inclusive para poder concluir sobre a existência de eventual fraude à legislação trabalhista[32].

---

31 "RECLAMAÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO. ADPF 324. OFENSA VERIFICADA. PROCEDÊNCIA. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO NOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO NO AGRAVO REGIMENTAL NA RECLAMAÇÃO. MERO INCONFORMISMO. REAFIRMAÇÃO DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA CONHECIMENTO DO FEITO. EMBARGOS REJEITADOS. I – CASO EM EXAME. 1. Acórdão embargado que acolheu em parte os embargos de declaração anteriores, sem efeitos modificativos, apenas para prestar esclarecimentos, mantendo o acórdão que negou provimento ao agravo regimental na reclamação. II – QUESTÃO EM DISCUSSÃO. 2. Verificar a viabilidade do recurso diante da argumentação de que a relação havida entre as partes seria empregatícia. 3. Apreciar suposta incompetência da Justiça do Trabalho para conhecimento do feito. III – RAZÕES DE DECIDIR. 4. A pretensão da parte embargante não se fundamenta na existência de vício originário do acórdão embargado, mas do acórdão pelo qual foi mantida a decisão que julgou procedente a reclamação. 5. Os embargos de declaração não se prestam à rediscussão do que assentado no julgado em decorrência de inconformismo da parte embargante, sendo cabíveis somente quando houver no acórdão omissão, contradição, obscuridade ou erro material, o que não é o caso dos autos. 6. O art. 114 da Constituição Federal estabelece de forma induvidosa que compete à Justiça do Trabalho julgar as ações oriundas da relação de trabalho. Compete à Justiça do Trabalho efetuar a análise minuciosa de fatos e provas trazidos à sua apreciação, inclusive para poder concluir sobre a existência de eventual fraude à legislação trabalhista. IV – DISPOSITIVO. 7. Embargos de declaração rejeitados." BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Rcl 69.950 AgR-ED, Rel. Min. Gilmar Mendes, Rel. p/ac. Min. Edson Fachin, 2ª Turma, julgado em 27/11/2024.

32 A tese foi acolhida em outros precedentes. Por todos: "RECLAMAÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO. ADPF 324. PROCEDÊNCIA. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. ERRO MATERIAL E OMISSÃO. RECURSO ACOLHIDO EM PARTE, SEM EFEITOS MODIFICATIVOS, PARA REJEITAR PEDIDO DE REPUBLICAÇÃO DO ACÓRDÃO E PRESTAR ESCLARECIMENTOS. I. CASO EM EXAME. 1. Acórdão embargado que rejeita os embargos de declaração anteriores com a reafirmação da competência da Justiça do Trabalho para conhecimento do feito. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO. 2. Apreciar suposta ocorrência de erro material e omissão no acórdão embargado. III. RAZÕES DE DECIDIR. 3. Não merece acolhida o pedido de republicação do acórdão, pois inexiste o apontado equívoco quanto ao conteúdo dos votos que o integram. 4. Diferentemente do que asseverado pela parte embargante, o

A ADPF não tratou da competência, nem ela foi posta em dúvida. O fato de haver sido analisado o mérito dos contratos firmados entre as empresas e os trabalhadores comprova que os pressupostos processuais foram ultrapassados e, ainda que de forma implícita, reconhecida a competência da Justiça do Trabalho. Assim afirmou, em outro julgamento, o Ministro Nunes Marques (Relator – Rcl 70.471 ED-segundos)[33]:

> II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO. 3. A questão em discussão consiste em saber se, diante da existência de contrato civil, o liame entre as partes configura vínculo empregatício ou relação comercial válida, nos termos do decidido na ADPF 324, especialmente para se estabelecer a justiça competente para apreciar o feito de origem. III. RAZÕES DE DECIDIR. 4. No caso concreto, a relação estabelecida, mediante contrato de prestação de serviços, enquadra-se nas formas lícitas de terceirização, não havendo elementos que justifiquem o reconhecimento de vínculo empregatício. 5. Por outro lado, no julgamento da ADPF 324, não se discutiu acerca da questão da competência para

entendimento desta Segunda Turma quanto à questão relativa à competência para o conhecimento da matéria objeto do processo de origem restou definido nos termos do meu voto, de modo que a questão de ordem pública suscitada pelo Ministro Gilmar Mendes, no sentido da determinação da remessa do feito à Justiça Comum, no que foi acompanhado pelo Ministro Dias Toffoli, fora rejeitada pela Turma. IV. DISPOSITIVO. 5. Embargos de declaração acolhidos em parte, sem efeitos modificativos, para rejeitar o pedido de republicação do acórdão embargado e para prestar os esclarecimentos que são oferecidos." BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Rcl 67.913 AgR-ED-ED-ED, Rel. Min. Edson Fachin, 2ª T., julgado em 14/04/2025. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=786322606. Acesso em: 31 jul. 2025.

33 "DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO. SEGUNDOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECLAMAÇÃO. TERCEIRIZAÇÃO. LICITUDE. ADPF 324. ACÓRDÃO. DESRESPEITO CONFIGURADO. COMPETÊNCIA. QUESTÃO NÃO ENFRENTADA. RECURSO PARCIALMENTE PROVIDO. I. CASO EM EXAME. 1. Segundos embargos de declaração, convertidos em agravo interno, opostos contra decisão que julgou procedente o pedido formulado na reclamação para cassar o ato reclamado e determinar a remessa dos autos à Justiça Comum, por entender descumprida a orientação firmada pelo Supremo nos julgamentos da ADPF 324 e do RE 958.252 (Tema n. 725/RG). 2. A parte agravante alega ausente a estrita aderência entre o ato reclamado e os paradigmas invocados. Sustenta a existência de contrato de prestação de serviços simulado, firmado com o intuito de evitar o pagamento de verbas trabalhistas, aduzindo que seria competente a Justiça do Trabalho para julgamento do feito subjacente. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO. 3. A questão em discussão consiste em saber se, diante da existência de contrato civil, o liame entre as partes configura vínculo empregatício ou relação comercial válida, nos termos do decidido na ADPF 324, especialmente para se estabelecer a justiça competente para apreciar o feito de origem. III. RAZÕES DE DECIDIR. 4. No caso concreto, a relação estabelecida, mediante contrato de prestação de serviços, enquadra-se nas formas lícitas de terceirização, não havendo elementos que justifiquem o reconhecimento de vínculo empregatício. 5. Por outro lado, no julgamento da ADPF 324, não se discutiu acerca da questão da competência para julgamento de casos envolvendo a matéria, motivo pelo qual deve ser mantida a tramitação do feito subjacente na Justiça especializada. IV. DISPOSITIVO. 6. Agravo interno parcialmente provido para determinar o prosseguimento da reclamação." BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Rcl 70.471 ED-segundos, Rel. Min. Gilmar Mendes, Rel. p/ac. Min. Nunes Marques, 2ª Turma, julgado em 16/12/2024. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=784431206. Acesso em: 31 jul. 2025.

julgamento de casos envolvendo a matéria, motivo pelo qual deve ser mantida a tramitação do feito subjacente na Justiça especializada.

De fato, os números das reclamações assustam, mas não são investigadas as causas, aliás, os números são citados fora de qualquer contexto e sem que sejam apontadas causas estruturantes, exceto "a renitência da Justiça do Trabalho em dar efetivo cumprimento às deliberações" do STF, argumento contrariado pelas decisões do mesmo STF que julgaram improcedentes os pedidos formulados nas reclamações com fundamento na prova produzida.

Em estudo voltado à reclamação como sucedâneo recursal e a identidade material de ações de controle concentrado de constitucionalidade e temas de repercussão geral, Gabriela Tomotani Ormezzano analisou detidamente os dados relativos ao ingresso de reclamações no STF entre os anos de 2010 a 2025 (janeiro e fevereiro) e os resultados são ainda mais impactantes[34].

Agrupadas sob os ramos "Direito do Trabalho" e "Direito Processual e Civil do Trabalho" e a partir do julgamento da ADC 16, constata-se o registro inicial de 1.301 reclamações ajuizadas no ano, das quais 771 foram classificadas nos ramos mencionados (59,35%).

Em 2024, o número total foi de 10.131 (aumento de 778,7%) e o percentual referente aos ramos mencionados correspondeu a 60,8% (6.160 reclamações). Só nos primeiros dois meses de 2025 foram propostas 1.853 reclamações (833 dos ramos mencionados – 44,9%), número maior do que todo o ano de 2010, o que possibilita concluir que a elevação decorre da maior abertura propiciada nas decisões do STF, responsável pelo incremento dessas ações.

Em artigo publicado no jornal Folha de São Paulo, Guilherme Guimarães Feliciano aponta alguns fatos importantes que servem para justificar o elevado número (dito por alguns) de ações ajuizadas na Justiça do Trabalho, entre eles a "elevadíssima rotatividade nos postos de trabalho" (23,8 milhões de pessoas dispensadas por ano), com particular vinculação ao trabalho terceirizado (em São Paulo, 5,3% dos trabalhadores terceirizados perdem o emprego no primeiro mês), e conclui: "quantos mais forem os terceirizados, maior será a rotatividade no mercado de trabalho...", ainda que seja de apenas 8,9% o percentual de pessoas despedidas que ingressam com ações em juízo[35].

---

34 ORMEZZANO, Gabriela Tomotani. *A reclamação constitucional como sucedâneo recursal*: o "problema" entre a identidade material de ações de controle concentrado de constitucionalidade e temas de repercussão geral. Trabalho de conclusão do Curso de Especialização em Direito Constitucional do Trabalho, Convênio TST/UNB. Sem publicação, maio 2025.

35 FELICIANO, Guilherme Guimarães. Sobre números e narrativas na Justiça Trabalhista. *Folha – Opinião*, São Paulo, 9 mar. 2025. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/opiniao/2025/03/sobre-numeros-e-narrativas-na-justica-trabalhista.shtml. Acesso em: 10 mar. 2025.

É notório o erro interpretativo do STF. Não há precedente que tenha analisado a competência e a decisão que o aplica deve manter-se fiel aos fundamentos fáticos e jurídicos que lhe deram origem, especialmente quando for monocrática, porque o relator deve expressar o entendimento prevalecente no colegiado, motivo pelo qual não cabe a proclamação da incompetência nesses casos, especialmente de ofício, como ocorrido.

5 Conclusão

A especialização da atividade judiciária é decisão política do constituinte ou do legislador ordinário, quando autorizado, e ocorreu no caso brasileiro em relação à criação da Justiça do Trabalho e a sua posterior incorporação aos demais segmentos do Poder Judiciário, resultante, entre outros fatores, da importância do trabalho humano no contexto da sociedade contemporânea e da necessidade de atribuir-se maior efetividade à atividade jurisdicional e aos direitos sociais constitucionalmente assegurados.

Apesar da vontade do constituinte, em especial em 2004 ao serem ampliados os limites até então traçados para a atuação da Justiça laboral, os exemplos detalhados ao longo do texto procuraram demonstrar a linha condutora da jurisprudência do STF voltada a restringir a sua competência, especialmente ao longo dos vinte anos de vigência da Emenda Constitucional nº 45/2004.

O STF praticamente ignorou as modificações introduzidas pela referida Emenda e decide como se as questões que envolvem outros ramos do Direito não possam fazer parte da atuação dos magistrados laborais, apesar de ser prática comum ao apreciar inúmeras questões relacionadas, por exemplo, ao Direito Tributário (base de cálculo de imposto), Direito Administrativo (validade de autos de infração lavrados por Auditores-Fiscais do Trabalho), Direito Civil (causas suspensivas ou interruptivas da prescrição), Direito Constitucional (direitos humanos), Direito Previdenciário (concessão de benefícios ou contribuições devidas à seguridade social), entre outros.

Muitas podem ser as justificativas no plano formal ou mesmo a partir da fundamentação jurídica adotada nas decisões proferidas, mas remanesce a dúvida sobre representar forma velada de preconceito manifestado contra a Justiça do Trabalho.

Alerta nesse sentido foi manifestado no âmbito do próprio STF por dois dos seus mais respeitáveis Ministros e em épocas diferentes de sua história.

Ao votar no julgamento da ADI 492, em 12/11/1992, o Ministro Sepúlveda Pertence afirmou que identificava preconceito em argumentos relacionados "à composição, à natureza, às inclinações da Justiça do Trabalho".

Quase 28 anos depois, ao proferir o seu voto no julgamento da ADI 3.395, em 15/04/2020, o Ministro Edson Fachin rememorou essa decisão e afirmou: "Na realidade, o Poder Judiciário vem, desde a ADI 492, rel. Min. Carlos Velloso, j. 12.11.1992, promovendo a restrição indevida da norma constitucional, fomentando um certo desprestígio da Justiça do Trabalho".

Fica, pois, à reflexão!

Referências

ARAÚJO, Francisco Rossal de. A natureza jurídica da relação de trabalho (Novas Competências da Justiça do Trabalho – Emenda Constitucional n. 45/04). *In*: ARAÚJO, Francisco Rossal de (coord.). *Jurisdição e competência da Justiça do Trabalho* (atualizado de acordo com a EC n. 45/04 e as últimas decisões do STF: acidentes do trabalho. São Paulo: LTr, 2006.

BATISTA, Homero. *Direito do trabalho aplicado* – processo do trabalho. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1967*. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm. Acesso em: 31 jul. 2025.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 31 jul. 2025.

BRASIL. *Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946)*. Rio de Janeiro, RJ. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao46.htm. Acesso em: 31 jul. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. Degravação da participação do painelista. *In*: CHAVES, Luciano Athayde; STERN, Maria de Fátima Coêlho Borges; NOGUEIRA, Fabrício Nicolau dos Santos. *Ampliação da competência da Justiça do Trabalho 5 anos depois* – textos do seminário nacional. São Paulo: LTr, 2009.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Sobre números e narrativas na Justiça Trabalhista. *Folha – Opinião*, São Paulo, 9 mar. 2025. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/opiniao/2025/03/sobre-numeros-e-narrativas-na-justica-trabalhista.shtml. Acesso em: 10 mar. 2025.

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

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. Degravação da participação do painelista. *In*: CHAVES, Luciano Athayde; STERN, Maria de Fátima Coêlho Borges; NOGUEIRA, Fabrício Nicolau dos Santos. *Ampliação da competência da Justiça do Trabalho 5 anos depois* – textos do seminário nacional. São Paulo: LTr, 2009.

HERKENHOFF FILHO, Helio Estelita. *Nova competência da Justiça do Trabalho* – EC 45/04 e outros estudos de processo do trabalho. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

MOREIRA, Rafael Martins Costa. A especialização da prestação jurisdicional. *Revista de Doutrina da 4ª Região*, Porto Alegre, n. 60, jun. 2014. Disponível em: https://revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao060/Rafael_Moreira.html. Acesso em: 31 jul. 2025.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A competência da Justiça do Trabalho para a relação de trabalho. *In*: COUTINHO, Grijalbo; FAVA, Marcos Neves (org.). *Nova competência da Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr.

ORMEZZANO, Gabriela Tomotani. *A reclamação constitucional como sucedâneo recursal*: o "problema" entre a identidade material de ações de controle concentrado de constitucionalidade e temas de repercussão geral. Trabalho de conclusão do Curso de Especialização em Direito Constitucional do Trabalho, Convênio TST/UnB. Sem publicação, maio 2025.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SOUZA, Tércio. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: Marcial Pons, 2013.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.

SOUZA, Rodrigo Trindade de. *Competência da Justiça do Trabalho para relações de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2006.

Como citar este texto:
BRANDÃO, Cláudio. O continuado e injustificado processo de "desidratação" da competência da Justiça do Trabalho pelo Supremo Tribunal Federal. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 3, p. 159-182, jul./set. 2025.

PROVAS DIGITAIS NO PROCESSO DO TRABALHO

DIGITAL EVIDENCE IN THE LABOR PROCESS

Breno Medeiros[1]
Adelmo José Pereira[2]

RESUMO: O trabalho objetiva tratar dos requisitos e dos limites para a utilização das provas digitais no âmbito do processo do trabalho. Para tanto, discorre-se sobre os aspectos gerais das provas, além de apresentar a definição e as características das provas digitais; após, aborda-se a sua utilização no processo do trabalho. Para fundamentar a explanação foram feitas pesquisas bibliográficas e em documentos disponibilizados na internet. Ao final, conclui-se que, embora apresentem desafios quanto à privacidade da vida, da intimidade e dos dados das partes, as provas digitais contribuem para a demonstração dos fatos relevantes à resolução de conflitos.

PALAVRAS-CHAVE: privacidade; processo do trabalho. Provas digitais. Requisitos.

ABSTRACT: This paper analyzes the requirements and limits for the use of digital evidence in labor proceedings. It presents some general aspects of evidences and the definition and characteristics of digital evidence; the use of digital evidence in labor proceedings. To support the explanation, bibliographic research was carried out in books and documents available on the Internet. In the end, it is concluded, that they present challenges related to the right to privacy of life, intimacy and data of the parties, digital evidence contributes to demonstrating facts relevant to the resolution of labor disputes.

KEYWORDS: privacy; labor process; digital evidence; requirements.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Da prova dos fatos: alguns aspectos conceituais; 3 Das provas digitais; 3.1 Definição; 3.2 Requisitos de validade; 4 Provas digitais no processo do trabalho e privacidade de dados; 5 Conclusão; Referências.

1 Introdução

Vive-se atualmente em uma sociedade hiperconectada em que as fronteiras físicas não se aplicam ao mundo virtual, de maneira que informações, imagens, sons, vídeos, os dados, enfim, trafegam livremente por meio da rede mundial de computadores, a internet.

---

1 *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST); doutor em Direito pela Universidade Nove de Julho (Uninove); Master Business Administration (MBA) em Engenharia da Qualidade pela Universidade de São Paulo (USP); bacharel em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR); membro fundador da Academia Brasileira de Direito Portuário e Marítimo; professor e palestrante. Lattes: http://lattes.cnpq.br/2518980276806811. E-mail: gmbm@tst.jus.br.*

2 *Advogado; mestrando em Direito Empresarial pela Universidade Nove de Julho (Uninove); especialista em Direito do Trabalho pela Faculdade Legale e em Direito Processual Civil pela Universidade Cidade de São Paulo (Unicid); bacharel em Direito pela Unicid; escritor. Lattes: http://lattes.cnpq.br/6518041701757189. E-mail: adelmo_pereira@yahoo.com.br.*

E não há que se falar em exclusividade na criação desses conteúdos, pois todas as pessoas em condições de acessar essa rede virtual podem produzi-los e oferecê-los para o consumo de um determinado público-alvo.

Além disso, também são consideradas como dados as informações capazes de individualizar as pessoas, como as suas preferências de consumo e as suas características físicas, genéticas, profissionais, religiosas, políticas, entre tantas outras.

De tão importantes, aliás, esses dados pessoais, classificados como sensíveis pelo art. 5º da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, nominada de Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), têm a sua proteção arrolada entre os direitos fundamentais, mais especificamente no inciso LXXIX do art. 5º da Constituição Federal promulgada em 5 de outubro de 1988 (CF/1988).

É certo, então, que os dados são passíveis de retratar uma realidade e demonstrar as circunstâncias nas quais um determinado fato ocorreu, seja no mundo virtual, seja no concreto, sobretudo no ambiente de trabalho.

Assim, diante de um conflito de interesses levado ao conhecimento da Justiça do Trabalho, tais dados, agora chamados de provas digitais, mostram-se relevantes para a busca da verdade no âmbito da instrução probatória do processo judicial.

Por conta disso, o presente trabalho tem como escopo justamente aferir quais são os requisitos e os limites para a utilização dessas provas digitais no âmbito do processo do trabalho.

Para atingir o objetivo acima proposto, utilizou-se o método indutivo e foram feitas pesquisas em livros, artigos científicos e documentos disponibilizados na internet.

De se notar que, não obstante tal temática esteja inserida no universo do Direito do Trabalho, ainda que em âmbito processual, é certo que interessa às empresas, e, por conseguinte, ao Direito Empresarial, o conhecimento da seara trabalhista sobre aspectos que tenham potencial para gerar passivos financeiros no futuro, sendo este um ponto de aproximação entre essas duas áreas do Direito.

Por oportuno, destaca-se que a pesquisa realizada abrange a regulação (direta ou indireta) das provas digitais, bem como o seu manejo em um processo do trabalho, que tem frequentemente uma ou mais empresas compondo um dos polos da demanda.

2 Da prova dos fatos: alguns aspectos conceituais

A prova é o meio pelo qual se demonstra no processo judicial a ocorrência de um determinado fato relevante e que é passível de influenciar na convicção do magistrado a respeito da solução da lide.

Com efeito, como é cediço, em uma disputa judicial, as partes apresentam perante o órgão julgador as suas alegações e, quando necessário, produzem as provas capazes de lhes dar suporte com o fim de que, ao final, seja aplicado o direito visando a solucionar a disputa.

Em regra, as alegações feitas na petição inicial ou na contestação precisam ser provadas, salvo algumas exceções que dispensam a prova, como, *v.g.*, os fatos incontroversos, conforme previsto no inciso III do art. 374 do Código de Processo Civil (CPC), instituído pela Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015.

Assim, o vocábulo "prova" pode ser definido no âmbito do processo judicial a partir de dois enfoques, quais sejam, o objetivo e o subjetivo. Com base no primeiro, a prova se trata de qualquer elemento capaz de demonstrar que uma afirmação lançada nos autos de uma demanda é verdadeira (Câmara, 2024, p. 414). Nesse sentido, ela é um meio ou um suporte que exprime o modo e as circunstâncias pelas quais ocorreu o fato alegado pelos litigantes, a exemplo de documentos[3], gravações em áudios e vídeos, depoimentos pessoais, oitivas de testemunhas, perícias e inspeção judicial.

Por outro lado, a prova também pode ser vislumbrada sob um ponto de vista subjetivo. Nessa perspectiva, "a prova é o convencimento de alguém a respeito da veracidade de uma alegação" (Câmara, 2024, p. 414). Ou seja, é a certeza, a alteração do estado psíquico do(s) interlocutor(es), quanto à ocorrência do fato controvertido (Theodoro Júnior, 2024, p. 804).

O ônus[4] de provar os fatos alegados é um direito conferido aos sujeitos do processo. É por meio dele que as partes influenciam na formação da certeza do órgão julgador a respeito da solução da lide e colaboram na aplicação das normas do ordenamento jurídico.

Assim, esse ônus pertence ao demandante no que toca aos fatos constitutivos de seu direito e ao demandado quanto à existência de fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito do autor, na forma do art. 373 do CPC e do art. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Exemplificativamente, no âmbito da Justiça do Trabalho, se o reclamante pleitear o reconhecimento de vínculo empregatício e, por conseguinte, o pagamento das verbas trabalhistas devidas, ele deve apresentar em juízo as provas que demonstrem *in concreto* a alegada relação de emprego.

---

3 "Documento é o instrumento representativo de um fato ou acontecimento", conforme define Almeida (2020, p. 283), e, no processo do trabalho, o vocábulo abrange os mais diversos elementos, tais como: contratos, recibos, fichas, carteiras de trabalho, telegramas, declarações, fotografias entre inúmeros outros.

4 Segundo Câmara (2024, p. 250), "ônus é o nome usado para designar uma conduta imperativa, imposta a alguma das partes, para que se realize um interesse próprio".

Em contrapartida, aproveitando essa mesma situação, caso a reclamada reconheça a existência de uma relação de trabalho entre as partes, mas alegue que se tratava de um trabalho autônomo, compete a ela produzir tais provas, pois essa afirmação se trata de um fato impeditivo do direito do autor.

É certo, porém, que o magistrado da causa também pode determinar de ofício a produção de uma prova necessária para o esclarecimento da questão controvertida, na forma do art. 370 do CPC e do art. 765 da CLT.

E, uma vez produzida e encartada no processo, as partes têm o direito "de se manifestarem reciprocamente sobre as provas apresentadas" (Leite, 2024, p. 490).

Essas duas condutas processuais, produzir provas e se manifestar sobre aquelas produzidas, consubstanciam-se em direitos diretamente relacionados com o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa (art. 5º, LIV e LV, da CF/1988), além de ser uma forma de, segundo Theodoro Júnior (2024, p. 805), se tutelar a fruição dos direitos individuais na sua integralidade.

Por conta disso, nos termos do inciso LVI do art. 5º da CF/1988, e, *a contrario sensu*, no art. 369 do CPC, não se deve admitir a produção e a apresentação de provas ilícitas ou ilegítimas no processo.

Note-se que a prova ilícita é aquela que, por si só considerada, fere o ordenamento jurídico (Bueno, 2024, p. 178), como a tortura, por exemplo. Por sua vez, prova ilegítima se trata daquela cujo conteúdo é lícito, mas que foi obtida por meios ilícitos, ou seja, mediante a violação do sistema processual ou de forma contrária ao previsto nas normas jurídicas (Bueno, 2024, p. 178 e 181), tal como ocorre com a violação ao sigilo de correspondência.

Portanto, dentro dos limites do ordenamento jurídico brasileiro e sob a direção processual exercida pelo magistrado da causa, as partes têm o direito de produzir as provas necessárias para o fim de demonstrar as suas alegações em juízo e influenciar no julgamento da questão de mérito.

Porém, os avanços da tecnologia têm modificado a forma pela qual os fatos são constatados e registrados de forma perene no dia a dia das relações sociais, algo que impõe o debate acerca da validade e da legitimidade da chamada "prova digital".

3 Das provas digitais

3.1 Definição

A prova digital se traduz na demonstração em juízo, por meio de ferramentas tecnológicas, do modo pelo qual um fato ocorreu no ambiente virtual ou no mundo concreto.

Inicialmente cumpre esclarecer que as expressões "prova digital", "prova em suporte digital" ou mesmo "prova eletrônica" são tratadas como sinônimos neste trabalho. Isso porque, em linhas gerais, todas trazem no seu bojo evidências de acontecimentos que podem ter ocorrido tanto no mundo físico, e se encontram armazenados em suporte digital, quanto no virtual, hipótese em que o fato se realizou integralmente em ambiente digital.

Assim, desde que sejam compreensíveis ao ser humano, essas evidências digitais, conforme definido por Pinheiro (2021, p. 261), são formadas por toda e qualquer "[...] informação ou assunto de criação, intervenção humana ou não que pode ser extraído de um compilado ou depositário eletrônico".

A prova digital, então, pode ser conceituada como

> [...] o instrumento jurídico vocacionado a demonstrar a ocorrência ou não de determinado fato e suas circunstâncias, tendo ele ocorrido total ou parcialmente em meios digitais ou, se fora deles, esses sirvam como instrumento para sua demonstração (Thamay; Tamer, 2022, local. RB-1.3).

Consoante esse conceito, são passíveis de serem consideradas provas digitais, por exemplo, as conversas em áudio gravadas por meio de aplicativos de mensagens instantâneas; capturas de tela (os *prints*) das conversas travadas nesses mesmos aplicativos ou de postagens em redes sociais; dados armazenados por aplicativos de geolocalização; filmagens de câmeras de segurança armazenadas digitalmente; vídeos digitais feitos com *tablets* ou aparelhos de telefone móvel; correspondências eletrônicas (os *e-mails*); SMSs (*Short Message Services*, serviço de mensagens curtas, em português, apelidados de "torpedos"); imagens ou fotografias digitais, entre tantos outros.

Esses dados podem estar em ambientes digitais de amplo e livre acesso a qualquer usuário, "ainda que mediante simples cadastro" (Nascimento, 2021, local. RB-4.2), chamados comumente de fontes abertas, *v.g.*, as postagens em redes sociais, ou de acesso restrito, também conhecidas como fontes fechadas, tais como as comunicações privadas pela internet e as informações cadastrais dos usuários de certo aplicativo ou provedor. Nessa última hipótese, o acesso a dados armazenados por provedores de conexão à internet e de aplicação[5] e as informações pessoais dos usuários somente pode ser feito mediante determinação judicial, na forma do § 1º do art. 10 da Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014, que instituiu o Marco Civil da Internet.

5 Provedores de aplicação são aqueles que fornecem funcionalidades passíveis de serem acessadas pelos seus usuários por meio de um terminal conectado à internet. De forma exemplificativa, vejam-se os portais de notícias, as lojas *on-line*, as redes sociais, os buscadores, os aplicativos de mensagens, os serviços de *e-mail* e de armazenamento em nuvem, entre tantos outros (Souza, 2023, p. 114).

Diante de tudo isso, verifica-se que as provas digitais também se apresentam como meios passíveis de demonstrar a i) existência e o modo pelo qual um certo fato ocorreu no mundo físico e/ou no digital; contribuir para a sua ii) elucidação em juízo e para o iii) convencimento do magistrado a respeito da veracidade das alegações lançadas pelas partes em suas manifestações (Câmara, 2024, p. 413).

Para tanto, a prova digital precisa estar de acordo com os preceitos normativos constantes do ordenamento jurídico brasileiro[6] e, além disso, deve apresentar alguns requisitos de validade capazes de, por si só, afastar qualquer tipo de discussão a seu respeito em juízo.

3.2 Requisitos de validade

A validade jurídica de uma prova digital possui relação direta com a sua autenticidade e integridade e também com a preservação da sua cadeia de custódia.

Visa-se, com base nesses critérios, também lhe imprimir confiabilidade, conforme apontado por Cavet (2024, local. RB-1.18) e Pinheiro (2021, p. 265), haja vista que a manipulação de informações e dados se mostra algo corriqueiro nos dias atuais.

No que diz respeito à autenticidade, ela pode ser definida como "a qualidade da prova digital que permite a certeza com relação ao autor ou autores do fato digital" (Thamay; Tamer, 2022, local. RB-1.4). Assim, uma prova digital autêntica é aquela sobre a qual não pairam quaisquer dúvidas a respeito da sua origem e autoria. Isso permite a sua utilização em juízo como um elemento hábil a demonstrar a ocorrência do fato documentado digitalmente.

Essa autenticidade, segundo Cavet (2024, local. RB-1.18), deve ser vista sob dois prismas: um subjetivo e outro objetivo. O primeiro, conforme delineado por essa autora, "está associado com a capacidade de identificar quem realizou o fato digital" e, em decorrência disso, garantir o seu "não repúdio" (Jorge Neto; Cavalcante, 2019, p. 623), vale dizer, o autor não poderá validamente negar a sua autoria. Por outro lado, numa perspectiva objetiva, ela pode ser vista como a possibilidade de se promover a "identificação do equipamento ou do sistema utilizado para a produção da prova" (Cavet, 2024, local. RB-1.18).

A certificação da autenticidade da autoria e do suporte pode ser feita por variados métodos, tais como protocolos de segurança, assinaturas eletrônicas, certificados digitais (também chamados de certificação eletrônica) ou autenticação digital.

---

6 Conforme seção n. 2, *supra*.

A autenticação digital, por exemplo, consiste numa ferramenta ou num procedimento, conforme asseveram Thamay e Tamer (2022, local. RB-1.4), que visa a conferir certeza à autoria e à identidade do sujeito responsável pelos dados registrados de maneira digital.

Nesse sentido, veja-se o § 1º do art. 10 da Medida Provisória (MP) nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001[7], que institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira (ICP-Brasil), cujo texto dispõe sobre a presunção de veracidade e autenticidade dos documentos eletrônicos assinados com o uso do certificado[8] ICP-Brasil em relação aos seus signatários e perante terceiros, de maneira que "os documentos assinados dessa forma têm valor probante *erga omnes*" (Pinheiro, 2021, p. 263). Essa afirmação, inclusive, encontra-se em conformidade com o estabelecido no inciso II do art. 411 do CPC, que considera autêntico o documento quando a autoria estiver identificada por meio desse tipo de certificação.

E, uma vez garantida a sua origem e a sua autenticidade, os documentos eletrônicos são considerados originais para todos os efeitos, conforme o art. 11 da Lei nº 11.419, de 19 de dezembro de 2006.

A integridade, por sua vez, segundo critério de validade de uma prova digital, relaciona-se com a preservação do fato naquele suporte em que ele se encontra retratado, ou seja, é a garantia de sua veracidade, completude e ausência de qualquer tipo de modificação em seu estado ou adulteração desde o momento da sua criação (Cavet, 2024, local. RB-1.18) ou da "realização do fato até a apresentação do resultado prova" (Thamay; Tamer, 2022, local. RB-1.4).

Veja-se, nesse rumo, que o texto do inciso IV do art. 3º do Decreto nº 10.278, de 18 de março de 2020, editado com o fim de estabelecer padrões para a digitalização de documentos físicos, define integridade como o "estado dos documentos que não foram corrompidos ou alterados de forma não autorizada".

Não obstante, inexiste no Brasil uma lei que trate de forma específica dos chamados documentos "nato-digitais", conforme nomenclatura adotada por Cavet (2024, local. RB-1.18), ou seja, aqueles criados e utilizados integralmente em ambiente digital.

Em decorrência disso, é importante que o tratamento e a preservação da integridade de uma prova digital desse jaez observe os parâmetros contidos na

7 Ainda em vigor por força do art. 2º da Emenda Constitucional (EC) nº 32, de 11 de setembro de 2001.

8 Certificado digital ou eletrônico é "o arquivo eletrônico gerado por uma Autoridade Certificadora, cuja função será a de identificar com segurança pessoas (físicas ou jurídicas) que emitiram determinado documento eletrônico mediante um par de chaves criptográficas. Estes certificados contêm dados do seu titular, como nome, números de documentos identificadores, entre outros, conforme regulamento da respectiva Política de Segurança da sua Autoridade Certificadora" (Teixeira, 2024, p. 250).

norma técnica NBR ISO/IEC[9] nº 27.037, de 9 de dezembro de 2013[10], editada com o fim de disciplinar as principais diretrizes para os processos de identificação, coleta, aquisição e preservação de evidências digitais (Thamay; Tamer, 2022, local. RB-1.4; Cavet, 2024, local. RB-1.18).

O terceiro requisito essencial para a validade da prova digital está relacionado com a preservação da sua "cadeia de custódia". Essa expressão designa a reconstituição do passo a passo da produção daquela prova. Em outras palavras, é o seu do histórico de "vida", ou melhor, de existência. "Nesse ponto, é importante sinalizar datas, horários, quem teve acesso, onde o acesso foi feito e até quaisquer alterações inevitáveis relacionadas" (Thamay; Tamer, 2022, local. RB-1.4).

Trata-se do encandeamento de todos os acontecimentos desde a origem do fato documentado digitalmente até se chegar ao seu resultado final e que foi levado ao processo judicial com o objetivo de servir como uma prova digital.

Nesse rumo, vale citar a tecnologia conhecida como *blockchain*, capaz de permitir "a criação e a troca de registros digitais únicos sem a necessidade de uma entidade centralizada" (Cavet, 2024, local. RB-1.18) e que, mediante a combinação de criptografia e redes ponto a ponto[11], produz registros imutáveis dos dados (Souza; Munhoz; Carvalho, 2024, local. RB-3.8) e torna a adulteração tecnicamente impossível (pelo menos com as ferramentas tecnológicas atuais).

Exatamente por conta disso, a tecnologia *blockchain* "possui toda a segurança exigida para a sua produção de efeitos válidos em juízo" (Caraciola; Assis; Dellore, 2021, local. RB-2.3). Sendo, ademais, um meio de prova moralmente legítimo, algo que se adéqua ao disposto no art. 369 do CPC.

Em arremate, pode-se dizer, então, que

> a tecnologia trouxe mais ferramentas para validação jurídica das provas, algo que se busca há muito, e hoje, por certo, já há força legal muito maior numa prova composta por um *e-mail* do que apenas um testemunho oral ou um mero fax; o mesmo para uma assinatura digital ou biométrica do

9 *International Organization for Standardization* (ISO) e *International Electrotechnical Commission* (IEC).

10 Versão brasileira da ISO/IEC nº 27.037:2012.

11 Segundo Caraciola, Assis e Dellore (2021, local. RB-2.3), "o *blockchain* é, portanto, uma forma de guardar informações em bancos de dados. Ao ser adicionada uma nova informação à cadeia de transações, essa nova transação cria um vínculo com o registro anterior, utilizando o apelido do primeiro bloco, criando uma lista com o registro das transações anteriores. Assim, cada novo bloco da cadeia precisa fazer referência ao bloco anterior, devendo ainda ser assinado digitalmente, objetivando garantir a sua autenticidade".

> que apenas o número de um RG ou CPF anotados a mão sem conferência do documento, ou cuja foto, normalmente, está desatualizada (Pinheiro, 2021, p. 266).

Mas, e se as provas digitais não atenderem os requisitos tratados nesta subseção? Em tal situação, apesar de inválidas, elas ainda podem ser levadas ao processo judicial?

A resposta há de ser positiva, pois, em havendo dúvida quanto à autenticidade ou à integridade de determinada prova digital, ainda assim, ela pode servir de indício para demonstração de um fato e, junto com as demais provas produzidas nos autos, contribuir para o convencimento do juiz.

Ademais, não se pode perder de vista que esses não são os únicos meios de conferir às provas digitais validade suficiente para elas serem utilizadas como fundamento de uma decisão de mérito. Isso porque o art. 225 do Código Civil, instituído pela Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002, estabelece que as reproduções "[...] eletrônicas de fatos ou de coisas fazem prova plena destes, se a parte, contra quem forem exibidos, não lhes impugnar a exatidão".

O *caput* do art. 422 do CPC caminha nesse mesmo rumo, sendo que o seu § 1º considera que as fotografias digitais fazem prova das imagens que reproduzem, devendo, em caso de impugnação, a parte apresentar a sua autenticação eletrônica ou, na sua impossibilidade, ser realizada uma perícia judicial. Determinação que se estende à forma impressa de mensagem eletrônica (§ 3º do art. 422 do CPC).

Da mesma maneira, os documentos digitalizados por órgãos da Justiça e seus auxiliares, Ministério Público (MP) e seus auxiliares, procuradorias, autoridades policiais, repartições públicas em geral e advogados públicos e privados, têm a mesma força probante dos originais, salvo se houver arguição de falsidade, de forma motivada e fundamentada, consubstanciada em adulteração ocorrida antes ou durante o processo de digitalização (art. 11, § 1º, da Lei nº 11.419/2006). Há, em razão disso, uma "presunção relativa de autenticidade aos documentos [digitais] na ausência de impugnação" (Cavet, 2024, local. RB-1.18).

Por outro lado, em havendo impugnação, é de rigor a aplicação do art. 429 do CPC, que distribui em seus incisos o ônus da prova i) ao sujeito processual que a invocar, quando se tratar de alegação de falsidade documental ou preenchimento abusivo, e ii) à parte que produziu o documento, na hipótese de impugnação da sua autenticidade.

Dessarte, em atendendo os requisitos para a sua validade, as provas digitais são passíveis de serem utilizadas em qualquer juízo e grau de jurisdição com o fim de comprovar cabalmente o fato documentado, contribuir para

a formação da convicção do órgão julgador e, assim, fundamentar a decisão acerca do mérito da causa.

É de se perguntar, no entanto, como e o quanto a utilização desse tipo de prova em um processo do trabalho, por exemplo, impacta o direito das partes à privacidade dos seus dados, algo que está diretamente ligado aos limites da sua utilização.

4 Provas digitais no processo do trabalho e privacidade de dados

O desenvolvimento da tecnologia e a proliferação de registros digitais no curso de uma atividade laboral têm consequências diretas na forma pela qual, diante da instauração de um conflito de interesses, um determinado fato é provado em um processo judicial trabalhista.

É certo, porém, que tanto esses verdadeiros "dossiês digitais", na expressão cunhada por Solove[12] (2004, p. 2-7), quanto os eventuais "rastros digitais" dos usuários evidenciam os acontecimentos da relação laboral e também aspectos concernentes às suas atividades fora dessa relação, de modo a envolver informações protegidas pelo direito à privacidade do empregador e do empregado. Assim, dados pessoais dos trabalhadores, capazes de repercutir na sua vida pessoal, ou dados confidenciais do empregador, relevantes para o seu empreendimento e a sua competitividade no mercado econômico, podem acabar sendo expostos durante a produção de uma determinada prova digital, algo que redunda em nítido e inquestionável prejuízo para ambos.

Inicialmente, não se deve perder de vista que podem ser produzidas em juízo todas as provas necessárias para demonstrar a verdade dos fatos ou confirmar as alegações lançadas no processo, na forma do art. 765 da CLT c/c o art. 369 do CPC, esse último aplicável de forma subsidiária ao processo do trabalho por força do art. 769 da CLT. Por sua vez, o juiz do trabalho também pode deferir um requerimento desse jaez ou ele próprio requisitar (Souza, 2023, p. 116-118) os registros e os eventuais dados pessoais armazenados nos bancos de dados das operadoras de telefonia fixa ou móvel, nos provedores de conexão e de aplicações de internet, na forma do art. 22 da Lei nº 12.965/2014.

Tudo isso significa que, de uma maneira geral, conforme apontado por Souza (2023, p. 122), quaisquer tipos de dados podem ser requisitados, obtidos e levados ao processo trabalhista para fins de compor o acervo probatório do feito.

12 *Digital dossiers*, no original, é uma expressão utilizada por Solove (2004, p. 2-7) para identificar o moderno acúmulo desmesurado de dados dos usuários que, combinado com a virtualização das suas informações pessoais, termina por evidenciar uma nova forma de identidade pessoal.

Assim, com base nessa ampla possibilidade, podem-se utilizar as provas digitais para esclarecer diversos tipos de situações controvertidas em uma relação laboral, tais como a existência de contratos de trabalho ou vínculo de emprego entre as partes (algo que pode ser feito, por exemplo, por meio de documentos digitais ou digitalizados); a prática de assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho (mediante a apresentação de mensagens ou postagens feitas em redes sociais); o pagamento de salário "por fora" (a partir da análise de extratos digitais e movimentações bancárias); a existência de grupo econômico; a jornada de trabalho ou a execução de horas extras não pagas e não registradas (a partir de SMSs, mensagens eletrônicas e/ou de texto ou mediante o uso de aplicativos de geolocalização que comprovem a realização de tarefas para o empregador fora do horário habitual de trabalho), entre tantos outros acontecimentos passíveis de ocorrer em uma relação laboral.

Dentre esses exemplos citados, vale destacar a comprovação no cerne de uma reclamação trabalhista da jornada de trabalho ou do sobrelabor por meio de aplicativo de geolocalização. Essa tecnologia se consubstancia na "[...] possibilidade de localização de pessoas ou objetos através da sua posição geográfica, captadas por meio de dispositivos conectados à internet, satélite ou radiofrequência" (Lima; Nunes; Vieira, 2024, p. 94).

A seu respeito, no cerne da 3ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho[13], foi proposto e devidamente aprovado o Enunciado[14] nº 5, cujo texto fixa o seguinte preceito:

> Sistemas de coleta de geolocalização do Google. Meio de comprovação do trabalho e tempo de trabalho. Em se tratando de controvérsia judicial sobre a prestação de serviços, dias e horários trabalhados, dados colhidos do celular utilizado pelo trabalhador (usuário), por meio do GPS (*Global Positioning System*), que coleta dados em tempo real, constituem prova digital válida[15].

Essa disposição é complementada pelo texto do Enunciado nº 6, também elaborado durante o evento acima citado, que estabelece:

---

13 A 3ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho teve como tema "A internet das coisas, direito dos humanos" e foi realizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), na cidade de Salvador, Bahia, no período de 22 a 24 de março de 2023. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/jornada. Acesso em: 28 jan. 2025.

14 Como é cediço, tais enunciados não são normas jurídicas e, por conseguinte, não têm força vinculante para partes ou órgãos jurisdicionais. Não obstante, conforme defende Leite (2024, p. 535-536), eles se tratam de "fontes doutrinárias do direito processual do trabalho e podem ser utilizados como reforço de fundamentação das decisões judiciais".

15 Elaborado em conjunto pelas "Comissões n. 4-5: Acesso à justiça e provas digitais". Disponível em: https://www.anamatra.org.br/jornada/a-jornada/3-edicao-aprovados-jornada. Acesso em: 28 jan. 2025.

> Os registros de geolocalização podem ser utilizados como meio de prova em processo judicial, desde que observados os requisitos de necessidade e proporcionalidade, não havendo direito líquido e certo à produção de tal prova, quando os fatos puderem ser demonstrados pelos meios ordinários e menos invasivos da privacidade das partes[16].

Em uma de suas primeiras decisões acerca desse tema, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) aceitou a indigitada tecnologia de geolocalização como meio de prova no bojo do processo nº ROT-23218-21.2023.5.04.0000. Nesse julgamento, o órgão fracionário desse tribunal proferiu um acórdão cuja ementa, em seus principais aspectos, foi assim redigida:

> RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. PRODUÇÃO DE PROVA DIGITAL. GEOLOCALIZAÇÃO DO TRABALHADOR. JORNADA DE TRABALHO. COLISÃO DE PRINCÍPIOS. PROTEÇÃO DOS DADOS PESSOAIS. (CF, ART. 5º, LXXIX). DIREITO AO CONTRADITÓRIO E À AMPLA DEFESA. PONDERAÇÃO DE INTERESSES. MEDIDA ADEQUADA, NECESSÁRIA E PROPORCIONAL PARA OBTENÇÃO DA VERDADE PROCESSUAL. [...] 3. Tanto a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018, 7º, VI), quanto a Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011, 21 c/c 31, § 4º) e o Marco Civil da Internet (Lei nº 12.965/2014, 22) possibilitam o acesso a dados pessoais e informação para defesa de interesses em Juízo. [...] 5. O princípio da "primazia da realidade", segundo o qual o conteúdo prevalece sobre a forma, não deriva do princípio da proteção, de modo que constitui "via de mão dupla", podendo ser utilizado tanto por empregados como por empregadores. 6. Violaria o princípio da "paridade de armas", que assegura oportunidades iguais e meios processuais equivalentes para apoiar reivindicações, o deferimento de geolocalização somente quando requerida pelo empregado – pois ele consentiria com o tratamento de seus dados – e não pelo empregador – pois isso supostamente afrontaria o direito à intimidade/privacidade. [...] 8. A diligência de geolocalização do trabalhador, nos períodos e horários por ele indicados como de trabalho efetivo, só invade a intimidade no caso de ele descumprir o dever de cooperação (CPC, 6º), que exige a exposição dos fatos em Juízo conforme a verdade (CPC, 77, I). 9. Não há violação ao sigilo telemático e de comunicações

16 Elaborado em conjunto pelas "Comissões n. 4-5: Acesso à justiça e provas digitais". Disponível em: https://www.anamatra.org.br/jornada/a-jornada/3-edicao-aprovados-jornada. Acesso em: 28 jan. 2025.

> (CF, 5º, XII) na prova por meio de geolocalização, haja vista que a proteção assegurada pela Constituição é o de comunicação dos dados e não dos dados em si [...]. 10. A ponderação de interesses em conflito demonstra que a quebra do sigilo de dados (geolocalização) revela-se adequada, necessária e proporcional [...]. 13. É tempo de admitir a ampla produção de diligências úteis e necessárias, resguardando, porém, o quanto possível, o direito à intimidade e à privacidade do trabalhador. 14. Neste sentido, é preciso limitar a prova de geolocalização aos dias e horários apontados na petição inicial como sendo de trabalho realizado, além de determinar que o processo seja mantido em segredo de justiça, a fim de restringir essas informações às partes e ao juiz da causa. 15. Como essas limitações não foram estabelecidas pela autoridade coatora, o provimento do recurso deve ser apenas parcial, de modo a conceder parcialmente a segurança para restringir à produção da prova, conforme acima especificado, bem como determinar que o processo seja mantido em segredo de justiça. (TST. Subseção II especializada em dissídios individuais. Processo nº ROT-23218-21.2023.5.04.0000. Rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Júnior. Julgamento: 14 maio 2024)

Segundo a fundamentação contida no corpo desse acórdão, a prova digital, nos termos em que foi pleiteada, seria

> [...] adequada (porque eficaz ao fim por ela colimado), necessária (por ser coletada da maneira menos intrusiva possível) e proporcional (uma vez que, no balanço de interesses em jogo, sobressai o de entregar a prestação jurisdicional da melhor maneira possível) (Brasil, 2024, p. 9).

Cumpre ao juiz do trabalho, então, na forma do art. 23 da Lei nº 12.965/2014, tomar as providências necessárias para garantir o sigilo das informações telemáticas e preservar a intimidade dos litigantes. E, caso seja necessário, ele deve restringir a publicidade de todos os atos processuais daquele feito ou apenas dos dados considerados sensíveis (inciso X do art. 5º, c/c o inciso IX do art. 93 da CF/1988).

A precitada decisão proferida no âmbito do TST caminhou nesse sentido, uma vez que, ao final do seu julgamento, o órgão julgador determinou a tramitação daquele processo sob segredo de justiça como forma de proteger a privacidade e a intimidade do obreiro (Brasil, 2024, p. 10).

É de se salientar, ainda, que a ordem judicial que acolhe um requerimento das partes ou determina desde logo a produção de certa prova digital deve ser

direcionada para o fornecimento de dados estáticos (Souza, 2023, p. 115), ou seja, o conteúdo em si das comunicações não pode ser levado ao processo do trabalho, pois, nessa hipótese, haveria violação ao direito fundamental relativo ao seu sigilo previsto no inciso XII do art. 5º da CF/1988.

A despeito disso, quando a vida íntima e informações privadas das partes puderem ser indevidamente expostas por meio do uso de uma prova digital, o magistrado deve verificar se existem outras formas de trazer a juízo a demonstração da ocorrência daquele fato controvertido, analisar a boa-fé da parte que pretende produzir a prova, qual será o impacto da sua não produção no julgamento da questão de mérito e, em sendo imprescindível, delimitar pormenorizadamente o lapso de tempo específico (horário, dia, mês, ano) para a pesquisa dos acontecimentos relevantes (Lima; Nunes; Vieira, 2024, p. 95).

Assim, a fundamentação de uma decisão judicial (inciso IX do art. 93 da CF/1988) dessa natureza, precisa: i) ser feita com base em fundados indícios da ocorrência dos acontecimentos cuja prova digital visa a demonstrar; ii) expor e justificar a utilidade dos registros solicitados para fins de instrução probatória; e iii) delimitar o período ao qual se referem os registros buscados, tudo isso na forma dos incisos I a III do art. 22 da Lei nº 12.965/2014.

Percebe-se, então, que, embora as provas digitais ofereçam novas oportunidades para a fase instrutória de um processo trabalhista, elas também apresentam inúmeros desafios para partes, causídicos, órgãos julgadores e os servidores da justiça especializada[17], especialmente no que toca à exposição de informações confidenciais e/ou de quaisquer outras que não guardem relação com as questões processuais debatidas na causa.

Nesse sentido, faz-se necessário observar rigorosamente os comandos contidos na legislação de regência que, apesar de permitirem o tratamento de dados pessoais para o exercício de direitos em demandas judiciais (inciso VI do art. 7º; e alínea "d" do inciso II do art. 11 da Lei nº 13.709/2018), garantem o sigilo das informações e dos dados recebidos pelos órgãos do Poder Judiciário e encartados no processo, visando-se a preservar a intimidade da vida privada, da honra e da imagem do seu titular (art. 23 da Lei nº 12.965/2014; e incisos I e III do art. 2º da Lei nº 13.709/2018).

Em razão disso, cumpre, sobretudo, ao órgão jurisdicional responsável pelo processo zelar pela legalidade e legitimidade do modo de sua produção

17 É de se registrar, por oportuno, que a Justiça do Trabalho, por intermédio do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), desde 2020, vem desenvolvendo perante seus magistrados e servidores o programa chamado "Provas Digitais", voltado, justamente, para o conhecimento dos meios e aperfeiçoamento das formas de produção desse tipo de prova nos processos judiciais (Lima; Nunes; Vieira, 2024, p. 85).

em juízo, de maneira a observar todas as normas concernentes à proteção e à privacidade das partes.

Portanto, para que as provas digitais tenham validade em um processo do trabalho, além da integridade, autenticidade e preservação da cadeia de custódia, deve-se atentar para a sua legalidade e legitimidade, além, é claro, de princípios constitucionais caros a qualquer tipo de processo judicial, como o contraditório e a ampla defesa, de maneira a respeitar e resguardar o direito fundamental à privacidade da vida, da intimidade e dos dados das partes litigantes.

5 Conclusão

No contexto atual de uma sociedade da informação, tanto a ocorrência de fatos puramente no mundo virtual quanto o registro digital de acontecimentos do mundo concreto impõem uma necessidade de se considerar o uso da prova digital no cerne do processo judicial, sobretudo o trabalhista.

Os avanços tecnológicos da atual sociedade da informação, a hiperconectividade da população e a "superdocumentação" da vida moderna tornam de rigor a avaliação e a utilização das provas digitais em juízo, pois é nesse ambiente que uma grande parte das interações humanas tem acontecido.

Com efeito, a prova digital se consubstancia na demonstração, mediante a utilização de ferramentas tecnológicas, de um fato ocorrido integralmente no mundo virtual ou na apresentação de elementos digitais que demonstrem a maneira pela qual se deu a sua ocorrência no mundo real.

Para tanto, a prova digital deve se revestir de autenticidade e integridade, além de ter a sua cadeia de custódia preservada. Diante desses atributos, essa prova poderá ser utilizada em qualquer processo judicial, inclusive o do trabalho.

Caso tais requisitos não sejam atendidos, ainda assim, desde que seja submetida ao contraditório e se garanta a ampla defesa da parte adversária, esse tipo de prova será passível de fundamentar a decisão de mérito de um processo. Em tal situação, ela se juntará a outros elementos probatórios suscetíveis de serem considerados suficientes para formar a convicção do juiz acerca da maneira pela qual o fato controvertido se materializou no mundo concreto ou no virtual.

Não obstante, é certo que a mera observância dos princípios acima citados somada à ausência de impugnação não são suficientes, por si só, para transformar em legal e legítima uma prova digital cujo conteúdo conflite com princípios do ordenamento jurídico ou tenha sido obtida ao arrepio da legislação pertinente.

O magistrado da causa deve, então, adotar medidas capazes de resguardar a privacidade da vida, da intimidade e dos dados das partes do processo sob pena de, não o fazendo, violar preceitos de natureza legal e constitucional. Desse

modo, dentre outras providências, ele poderá determinar o prosseguimento do feito sob segredo de justiça com o fim de restringir o acesso ao conteúdo dos autos apenas aos litigantes e seus respectivos procuradores.

Por conta disso, as partes e os profissionais do direito (advogados, juízes, promotores, servidores) devem estar preparados para lidar com estas novas formas de evidências, utilizando-as de maneira ética, eficaz e dentro dos parâmetros estabelecidos pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Portanto, as provas digitais são uma realidade crescente no cerne de um processo judicial trabalhista, algo que reflete a evolução tecnológica e cultural da sociedade. E, embora apresentem alguns desafios, seu uso pode facilitar a demonstração do modo pelo qual se deu a ocorrência dos fatos relevantes para o deslinde de uma determinada causa e, por conseguinte, ser decisivo para a resolução dos conflitos de interesses trabalhistas e pacificação da sociedade.

Referências

ALMEIDA, Amador Paes de. *Curso prático de processo do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Subseção II especializada em dissídios individuais. Processo nº ROT-23218-21.2023.5.04.0000. Rel. Min. Amaury Rodrigues Pinto Júnior. Julgamento: 14 maio 2024. v.m. 10 p. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*, disponibilizado: 13 jun. 2024, publicado: 14 jun. 2024, p. 195-196. Disponível em: https://consultadocumento.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2023&numProcInt=503923&dtaPublicacaoStr=14/06/2024%2007:00:00&nia=8353732. Acesso em: 30 jan. 2025.

BUENO, Cassio Scarpinella. *Curso sistematizado de direito processual civil*: procedimento comum; processos nos tribunais; e recursos. 13. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024. v. 2.

CÂMARA, Alexandre Freitas. *Manual de direito processual civil*. 3. ed. Barueri: Atlas, 2024.

CARACIOLA, Andrea; ASSIS, Carlos Augusto de; DELLORE, Luiz. Prova produzida por meio de *blockchain* e outros meios tecnológicos: equiparação à ata notarial. *In*: LUCON, Paulo Henrique dos Santos; WOLKART, Erik Navarro; LAUX, Francisco de Mesquita; RAVAGNANI, Giovani dos Santos (coord.). *Direito, processo e tecnologia*. 2. ed. *E-book* baseado na 2. ed. impr. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. local. RB-2.1-RB-2.7. Disponível em: https://proview-thomsonreuters-com.uninove.idm.oclc.org/launchapp/title/rt/monografias/235813054/v2/page/1. Acesso em: 13 jan. 2025.

CAVET, Caroline Amadori. *Prova digital*: critérios de admissibilidade e valoração. *E-book* baseado na 1. ed. impr. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2024. Disponível em: https://proview-thomsonreuters-com.uninove.idm.oclc.org/launchapp/title/rt/monografias/361978616/v1/page/1. Acesso em: 9 jan. 2025.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito processual do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597019162/epubcfi/6/8[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml4]!/4/2/4%4051:2. Acesso em: 09 jan. 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito processual do trabalho*. 22. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

LIMA, Andréa Ferreira; NUNES, Vanessa Ester Ferreira; VIEIRA, Carolina Mesquita. Provas digitais no processo do trabalho: a validade do uso da geolocalização. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 3, p. 84-110, jul./set. 2024. DOI: 10.70405/rtst.v90i3.93. Disponível em: https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/93. Acesso em: 31 jan. 2025.

NASCIMENTO, Bárbara Luiza Coutinho do. Provas digitais obtidas em fontes abertas na internet: conceituação, riscos e oportunidades. *In*: LUCON, Paulo Henrique dos Santos; WOLKART, Erik Navarro; LAUX, Francisco de Mesquita; RAVAGNANI, Giovani dos Santos (coord.). *Direito, processo e tecnologia*. 2. ed. *E-book* baseado na 2. ed. impr. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. local. RB-4.1-RB-4.14. Disponível em: https://proview-thomsonreuters-com.uninove.idm.oclc.org/launchapp/title/rt/monografias/235813054/v2/page/1. Acesso em: 13 jan. 2025.

PINHEIRO, Patricia Peck. *Direito digital*. 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555598438/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcapa2-0.xhtml]!/4/2/2%4022:1. Acesso em: 09 jan. 2025.

SOLOVE, Daniel J. *The digital person*: technology and privacy in the information age. New York, USA: NYU Press, 2004. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID2922313_code249137.pdf?abstractid=2899131&mirid=1. Acesso em: 29 jan. 2025.

SOUZA, Bernardo de Azevedo e; MUNHOZ, Alexandre; CARVALHO, Romullo. *Manual prático de provas digitais*. 2. ed. *E-book* baseado na 2. ed. impr. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2024. Disponível em: https://proview-thomsonreuters-com.uninove.idm.oclc.org/launchapp/title/rt/monografias/310282016/v2/page/1. Acesso em: 13 jan. 2025.

SOUZA, Keli Alves de. Provas digitais no processo do trabalho: obtenção e utilização pelo magistrado. *Revista Trabalhista: Direito e Processo*, São Paulo: LTr, ano 20, n. 65, jul. 2023.

TEIXEIRA, Tarcisio. *Direito digital e processo eletrônico*. 8. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622344/epubcfi/6/6[%3Bvnd.vst.idref%3Dx01_copyright1.xhtml]!/4/12/12. Acesso em: 09 jan. 2025.

THAMAY, Rennan; TAMER, Maurício. *Provas no direito digital*: conceito da prova digital, procedimentos e provas digitais em espécie. 2. ed. *E-book* baseado na 2. ed. impr. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022. Disponível em: https://proview-thomsonreuters-com.uninove.idm.oclc.org/launchapp/title/rt/monografias/235810473/v2/page/I. Acesso em: 09 jan. 2025.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de direito processual civil*: teoria geral do direito processual civil; processo de conhecimento; procedimento comum. 65. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2024. v. I.

Como citar este texto:
MEDEIROS, Breno; PEREIRA, Adelmo José. Provas digitais no processo do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 3, p. 183-199, jul./set. 2025.

A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL. UM GIRO HISTÓRICO: DO PAU-BRASIL ÀS PLATAFORMAS DIGITAIS

THE EVOLUTION OF LABOR LAW IN BRAZIL. A HISTORICAL OVERVIEW: FROM BRAZILWOOD TO DIGITAL PLATFORMS

Amaury Rodrigues Pinto Junior[1]
Izabella de Castro Ramos[2]

RESUMO: O artigo propõe uma análise da trajetória do Direito do Trabalho brasileiro, desde as raízes coloniais até o cenário contemporâneo. A pesquisa abrange a ausência de direitos durante o período da escravidão indígena e africana e examina os primeiros traços de regulamentação pós-independência. O texto destaca o papel da Era Vargas na consolidação das leis trabalhistas, em especial a CLT de 1943, que organizou e unificou a legislação da época. A Constituição de 1988 é apresentada como um marco de expansão dos direitos, equiparando, por exemplo, trabalhadores urbanos e rurais e ampliando proteções para gestantes e trabalhadores domésticos. O artigo também discute a Reforma Trabalhista de 2017, impulsionada pelo avanço tecnológico, que alterou paradigmas ao flexibilizar normas e prestigiar a negociação coletiva. Por fim, o trabalho aborda os desafios atuais, como a precarização e a invisibilidade do trabalho em plataformas digitais, destacando a necessidade de o Direito do Trabalho se adaptar para garantir a dignidade humana em um futuro de automação e inteligência artificial.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho; evolução histórica; CLT; reforma trabalhista; plataformas digitais.

ABSTRACT: This paper analyzes the trajectory of Brazilian labor law, from its colonial roots to the contemporary scenario. The research covers the lack of rights during the period of Indigenous and African slavery and examines the first traces of post-independence regulation. The text highlights the role of the Vargas Era in consolidating labor laws, particularly the Consolidation of Labor Laws of 1943, which organized and unified the legislation of the time. The 1988 Constitution is presented as a milestone in the expansion of rights, by placing urban and rural workers on an equal footing and extending protections to pregnant women and domestic workers. The study also discusses the 2017 Labor Reform, driven by technological advancements, which changed paradigms by making rules more flexible and promoting collective bargaining. Finally, the paper addresses current challenges, such as the precariousness and invisibility of work on digital platforms, highlighting the need for labor law to adapt to ensure human dignity in a future of automation and artificial intelligence.

KEYWORDS: Labor Law; historical evolution; Consolidation of Labor Laws; labor reform; digital platforms.

---

1 *Ministro do Tribunal Superior do Trabalho; doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Universidade de São Paulo – USP. Lattes: https://lattes.cnpq.br/1113558629531868. E-mail: gmarpj@tst.jus.br.*

2 *Juíza titular da Vara do Trabalho de São Gabriel do Oeste (TRT da 14ª Região – Mato Grosso do Sul). E-mail: gmarpj@tst.jus.br.*

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Mãos indígenas e africanas na gênese colonial: ausência de direitos; 3 Primeiros traços de direitos pós-Independência e os ventos da mudança; 4 A República nascente: as primeiras conquistas e sonhos de proteção; 5 A Era Vargas e a consolidação de leis; 6 A Constituição de 1988 e a revolução digital; 7 O futuro em busca de um novo horizonte; 8 Conclusão; Referências.

1 Introdução

A complexa e multifacetada história do Brasil é indissociável da evolução de suas relações de trabalho, um campo que reflete as profundas transformações sociais, econômicas e políticas do país. Compreender essa trajetória é fundamental não apenas para analisar o presente, mas também para antecipar os desafios e moldar o futuro do ambiente laboral.

Este ensaio propõe-se a desvendar a fascinante jornada do Direito do Trabalho brasileiro, percorrendo desde as dolorosas raízes coloniais, marcadas pela exploração da mão de obra indígena e africana e a quase completa ausência de direitos, até os complexos cenários contemporâneos das plataformas digitais. Ao longo deste percurso histórico, serão realçados os efeitos que a evolução humanista, as mudanças políticas e os avanços tecnológicos exerceram sobre as condições de trabalho e a legislação que busca regulá-las, evidenciando uma busca contínua por dignidade e equilíbrio nas relações entre capital e trabalho.

A crise sanitária de 2020 e a rapidez com que se concretiza o avanço tecnológico provocaram o surgimento de novas modalidades de trabalho e de vínculo contratual, trazendo grande e presente preocupação para os estudiosos do Direito do Trabalho, principalmente porque se percebe uma crescente precarização associada ao incentivo ao exercício de atividades com maior grau de autonomia, porém, conduzidas e avaliadas por programas que se utilizam de logaritmos para acompanhar a eficiência do trabalho desenvolvido.

Olhar o passado, perceber o presente e trabalhar para um futuro mais humanizado, ético e solidário parece ser um caminho seguro e cada dia mais necessário para que se preserve a dignidade do homem, sob o matiz do direito a um trabalho digno.

2 Mãos indígenas e africanas na gênese colonial: ausência de direitos

As primeiras décadas que sucederam à chegada da esquadra de Pedro Álvares Cabral ao Brasil (1500) foram caracterizadas pela exploração do pau-brasil para extração de madeira. O escambo, inicialmente estabelecido com os povos originários da Terra de Santa Cruz, trocando árvores por objetos sem valor econômico, abriu caminho para sua escravização.

A força de trabalho dos indígenas tornou-se a principal mão de obra do período pré-colonial, tempo em que o interesse da Coroa Portuguesa estava voltado ao lucrativo comércio com as Índias, sem grande preocupação com o domínio das novas terras. Porém, diante do risco de invasões estrangeiras e do declínio do comércio de especiarias, Portugal foi compelido a colonizar e a defender a posse das terras brasileiras (1530).

À medida que a colonização do Brasil avançava com as plantações de cana-de-açúcar e a construção de engenhos para produção açucareira a partir do litoral nordestino, a necessidade de mão de obra se intensificava, especialmente diante do fracasso na escravização dos nativos (Higa, 2025).

O trabalho dos negros africanos despontou como solução para atender à demanda açucareira de mão de obra e, tempos depois, às atividades de mineração (século XVIII) e à ampliação e diversificação de lavouras. A violência física, as extensas jornadas de trabalho e a alimentação deficiente marcaram o destino dos escravizados nas terras brasileiras. A história registra a ocorrência de graves acidentes nas moendas, nas caldeiras e no campo. Nessa época, indígenas e negros africanos escravizados não possuíam personalidade jurídica, nem proteção legal.

As primeiras tentativas de industrialização fracassaram. Carvalho (2024, p. 63-64) rememora que o Alvará de D. Maria I (Rio de Janeiro, Arquivo Nacional, 2025), em 1785, ordenou a extinção de todas as fábricas e manufaturas existentes na colônia para que a agricultura e a mineração não fossem prejudicadas pelo redirecionamento da mão da obra para a atividade industrial.

A liberdade industrial só veio a ser restabelecida com a vinda da família real para o Brasil (1808), período de grande desenvolvimento em todas as áreas e especialmente no âmbito das relações sociais, culturais e econômicas. As liberdades, severamente restringidas no período colonial, ganharam espaço natural com a transferência da corte portuguesa para o Rio de Janeiro, tendo como consequência, alguns anos depois, a elevação do Estado do Brasil a reino e sua união com o Reino de Portugal e os Algarves (1815). Neste período de intensas mudanças, Dom João VI estimulou o desenvolvimento da atividade industrial, resultando na instalação das primeiras indústrias têxteis (Rio de Janeiro e Bahia) e siderurgia (Minas Gerais e São Paulo) já em 1810.

3 Primeiros traços de direitos pós-Independência e os ventos da mudança

Após a proclamação da independência (1822), a primeira Constituição do Brasil, elaborada por um Conselho de Estado e outorgada por D. Pedro I

em 1824[3], previu a inviolabilidade dos direitos civis dos cidadãos brasileiros. Inspirada nos princípios da Revolução Francesa e considerada liberal para a época, a Carta trouxe um rol de direitos individuais (art. 179), dente eles, a liberdade de trabalho, cultura, indústria e comércio (XXIV). Em 1830, sobreveio a primeira lei que regulou o contrato por escrito sobre prestação de serviços celebrados por brasileiro ou estrangeiro (Lei de 13 de setembro de 1830).

No período regencial, após a abdicação de D. Pedro I, em 1837, encontramos a regulação do contato escrito de locação de serviços dos colonos (Lei nº 108, de 11 de outubro de 1837).

Durante a regência de D. Pedro II, a Lei nº 396, que fixou a despesa geral do Império, limitou a admissão de trabalhadores estrangeiros nas casas comerciais (Lei nº 396, de 2 de setembro de 1846), "de forma precursora à nacionalização do trabalho entre nós", como registrou Evaristo de Moraes Filho (1991, p. 324).

O Código Comercial de 1850 (Lei nº 556, de 25 de junho de 1850)[4] estabeleceu normas de proteção para os empregados do comércio. Essa carta legislativa previu, por exemplo, para os feitores, guarda-livros e caixeiros, o direito a salários em caso de acidentes imprevistos ou sem culpa, indenização por danos extraordinários, aviso prévio, bem como previu hipóteses de ruptura contratual por justa causa. No comércio marítimo, previu direitos aos tripulantes de embarcação marítima adoecidos, mortos ou aprisionados em serviço, indenização por denúncia antecipada do contrato, dentre outros. Não obstante, o trabalho foi regulamentado como uma forma de locação (Título X).

Naqueles tempos, no Nordeste, trabalhadores livres, ainda em número inferior à população escravizada, atendiam às necessidades de mão de obra nas lavouras locais (1850), enquanto no Sudeste, os imigrantes, especialmente italianos, passavam a substituir o trabalho escravo (1870).

A discussão sobre o problema da escravidão foi debatida pela elite intelectual da época, inspirada pela realidade de outros povos. José Bonifácio de Andrade e Silva havia proposto a abolição gradual da escravatura à Assembleia Nacional Constituinte (1823), a reforma agrária e a inclusão dos indígenas[5].

O movimento abolicionista ganhou força na década de 1870, com o fim da Guerra do Paraguai, embora seu ponto de partida tenha sido a partir da Lei

3 BRASIL. *Constituição Política do Império do Brasil, de 25 de março de 1824*. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm. Acesso em: 29 jun. 2025.

4 BRASIL. *Lei nº 556, de 25 de junho de 1850*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim556.htm. Acesso em: 29 jun. 2025.

5 BRASIL. Câmara dos Deputados. *Construtores do Brasil*. Disponível em: https://www.camara.leg.br/tv/177615-jose-bonifacio-de-andrada-e-silva/. Acesso em: 31 jun. 2025.

Eusébio de Queirós, que proibiu o tráfico negreiro, em 1850[6]. A abolição da escravatura só viria, porém, em 1888 e não trouxe imediata proteção legal e inclusão social aos libertos.

4 A República nascente: as primeiras conquistas e sonhos de proteção

No início da República (1889), foram aprovados projetos de lei que versavam sobre o trabalho na agricultura e visavam resolver problemas de um país agrícola, porém, sem avanço real e significativo. Segadas Vianna lembra o veto do Presidente em exercício, Manoel Vitorino Pereira, ao projeto de Moraes e Barros (1895 e 1899) sobre locação agrícola, que previa inclusive indenização por despedida injusta (Süssekind; Maranhão; Vianna, 1996, p. 54).

Em 1889, o Ministro da Agricultura Demétrio Ribeiro determinou a concessão de quinze dias de férias aos ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil, os quais alcançaram direito à aposentadoria em 1890 (Decreto nº 221)[7], estendida, no mesmo ano, para todos dos ferroviários (Decreto nº 565)[8]. Ainda em 1890, o Decreto nº 1.162[9] garantiu a liberdade de trabalho e, em 1891, o Decreto nº 1.313 previu regulação do trabalho por menores empregados nas fábricas da Capital Federal.

A imigração subvencionada, utilizada desde 1870, trouxe uma legião de trabalhadores para o país, notadamente da Itália, Espanha e Portugal, e com eles a consciência do direito ao trabalho digno. A difusão de ideários reivindicatórios pela classe trabalhadora brasileira fez eclodir o movimento anarquista.

Acentuando-se a atenção dos legisladores em torno da classe trabalhadora, projetos de lei versando sobre acidentes de trabalho foram apresentados (1904 e 1908). Um pouco mais à frente, em 1911, surge o projeto sobre locação no comércio, de iniciativa de Nicanor do Nascimento, considerado como a maior tentativa de proteção do trabalhador antes da Primeira Guerra, pois previa jornada nas casas de comércio, vedação de trabalho nos domingos e feriados, repouso semanal, proibição de trabalho aos menores de dez anos e noturno aos menores de dezoito, manutenção de escola pelas casas do comércio com mais

6 BRASIL. *Lei nº 581, de 04 de setembro de 1850*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim581.htm. Acesso em: 31 jun. 2025.

7 BRASIL. *Decreto nº 221, de 26 de fevereiro de 1890*. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-221-26-fevereiro-1890-523613-publicacaooriginal-1-pe.html. Acesso em: 29 jun. 2025.

8 BRASIL. *Decreto nº 565, de 12 de julho de 1890*. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-565-12-julho-1890-532108-publicacaooriginal-68829-pe.html. Acesso em: 29 jun. 2025.

9 BRASIL. *Decreto nº 1.162, de 12 de dezembro de 1890*. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1162-12-dezembro-1890-507280-publicacaooriginal-1-pe.html. Acesso em: 29 jun. 2025.

de trinta analfabetos, medidas de higiene nos ambientes de trabalho e sobre acidentes do trabalho.

Outros tantos projetos foram apresentados, sem sucesso, no decorrer da primeira década do século XX, inclusive o referente ao primeiro Código do Trabalho (1915) por Maximiliano Figueiredo, e projetos sobre acidentes do trabalho. Nesse período, surge a Lei nº 1.637, de 1907, a primeira a tratar do sindicalismo.

O Código Civil de 1916 continuou a abordar a locação de serviços, mas dedicou poucos artigos à prestação de trabalho e, em 1919, finalmente, o projeto sobre acidentes do trabalho foi aprovado (Decreto nº 3.724). Em 1923 foram criados a caixa de aposentadoria e pensões para trabalhadores ferroviários empregados (Decreto nº 4.682) e o Conselho Nacional do Trabalho (Decreto nº 16.027). As férias remuneradas foram reguladas para empregados do comércio, indústria, bancos e instituições beneficentes em 1925 (Lei nº 4.982) e o Código de Menores ingressou no ordenamento em 1927 (Decreto nº 17.934-A).

5 A Era Vargas e a consolidação de leis

Instaurado o governo provisório de Getúlio Vargas (1930), várias leis passaram a dispor sobre a proteção aos trabalhadores, organização do Departamento Nacional do Trabalho, sindicalização, horário de trabalho na indústria e no comércio, trabalho da mulher, dentre outras. Na fase seguinte, seguiram-se reformas na lei de acidentes do trabalho e na lei sindical.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), editada em 1943, reuniu e organizou os diversos diplomas legais trabalhistas existentes na época, embora tenham sido promovidas atualizações e adequações necessárias, sendo acrescidas disposições sobre segurança e higiene do trabalho, contrato coletivo de trabalho, inspeção do trabalho e processo de multas administrativas.

Época marcante para os direitos dos trabalhadores e que será sempre lembrada como uma era de grande evolução na preocupação protetiva e regulamentar dos direitos dos trabalhadores.

Na linha do tempo da evolução de direitos, o ano de 1966 registrou a criação do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço – FGTS (Decreto-Lei nº 199), como forma alternativa ao regime de estabilidade decenal; em 1972 a regulação, ainda incipiente, do trabalho doméstico (Lei nº 5.859) e em 1973 sobreveio o diploma regulamentador da relação de emprego e direitos no âmbito do trabalho rural (Lei nº 5.889).

A Era Vargas marca, portanto, não apenas a importantíssima consolidação das normas trabalhistas, mas principalmente a preocupação com a proteção e

garantia de direitos mínimos para o empregado subordinado, além de fomentar avanços normativos na direção da ampliação do espectro protetivo, inclusive sob o enfoque da saúde e segurança do trabalho.

Ainda se está muito distante do tempo de plena proteção à saúde física e mental dos trabalhadores, mas vale a ideia de que para se chegar a algum lugar é preciso iniciar a caminhada.

6 A Constituição de 1988 e a revolução digital

A Constituição Federal de 1988 ampliou direitos individuais e coletivos. Ilustrativamente, igualou direitos entre empregados urbanos e rurais, aumentou a proteção à empregada gestante e direitos assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos, tornou obrigatório e universal o FGTS, estendeu o prazo do aviso prévio, bem como ampliou o prazo prescricional, valorizou a atuação sindical e a negociação. Godinho destaca que "Na linha isonômica, que é a sua marca pronunciada (concepção constitucional de igualdade em sentido material, ao invés de apenas em sentido formal), a Constituição de 1988 iguala direitos entre empregados urbanos e rurais (art. 7º, *caput*, da CF/88), estendendo a mesma conduta aos trabalhadores avulsos (art. 7º, XXXIV)" (Delgado, 2019, p. 148).

A Constituição cidadã, como ficou conhecida, constitucionalizou inúmeros direitos trabalhistas, porém, muitos dos novos dispositivos dependiam de regulamentação, o que atrasou significativamente sua plena eficácia e até hoje nos deparamos com direitos constitucionais não efetivados por falta de regulamentação.

De qualquer forma, não se pode deixar de reconhecer uma expansão abrupta dos direitos e garantias dos trabalhadores e, no mínimo, sua constitucionalização restringiu a possibilidade de redução em relação aos patamares mínimos fixados no art. 7º.

Não obstante, a CLT passou por diversas alterações e a mais significativa ocorreu em 2017, quando o mundo do trabalho já vivenciava o influxo do avanço tecnológico, notadamente na automação de processos produtivos e no desenvolvimento da informática e da internet. A Lei nº 13.467[10] entrou em vigor nesse cenário, com a promessa de modernizar as relações de trabalho, gerar empregos e consolidar a autonomia privada e coletiva.

Sem o intuito de exaurir o elenco das mudanças, mas apenas demonstrar sua amplitude, a lei reformista estabeleceu novas modalidades de contratação, dispôs sobre a responsabilidade do grupo econômico, sucessores empresariais

10 BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 29 jun. 2025.

e sócios retirantes, previu a homologação de acordo extrajudicial e a ruptura contratual por acordo. Ao mesmo tempo, aboliu o direito às horas *in itinere*; limitou o conceito de tempo à disposição para fins remuneratórios; alterou a forma de negociação do banco de horas, oficializou o regime de trabalho com jornada 12 x 36 e no campo coletivo e sindical enfatizou a prevalência do negociado sobre o legislado e excluiu a obrigatoriedade da contribuição sindical.

A Lei nº 13.467/2017 ficou conhecida como "reforma trabalhista" e se tornou o centro de polêmicos debates, tendo diversas de suas disposições contestadas perante o Supremo Tribunal Federal. Se, por um lado, a negociação coletiva foi prestigiada em atenção à autonomia privada coletiva e em atenção à adequação setorial negociada[11], outras disposições normativas foram declaradas inconstitucionais, destacando-se o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 5.766), quando o Supremo Tribunal Federal declarou "*inconstitucionais os arts. 790-B, caput e § 4º, e 791-A, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*", os quais respaldavam a cobrança de honorários periciais e sucumbenciais do beneficiário da justiça gratuita, quando obtivesse em juízo, mesmo que em outro processo, créditos capazes de suportar as despesas.

Mas, não é só, enquanto o capital e o trabalho assimilavam essas mudanças e a comunidade jurídica discutia a extensão e validade das modificações, o mundo foi colhido de surpresa pela pandemia de covid-19. O drama humano, por necessidades de toda ordem, fez acelerar a demanda por serviços mediante a utilização de plataformas digitais e o desenvolvimento de inúmeras tecnologias, como as ferramentas de comunicação remota, de gerenciamento de projetos e de infraestrutura de trabalho remoto.

A reengenharia da forma de trabalho e de negócio nesse período tornou-se uma realidade. Hoje, os ambientes virtuais conectam diversificados grupos de usuários, permitindo interações eficientes e em larga escala. Sob esse prisma, se a economia digital é uma realidade, o homem continua a ser homem, com necessidades fundamentais de saúde e segurança e, por que não dizer, de felicidade.

Com o *boom* tecnológico, avança a precarização do trabalho, a informalidade e a invisibilidade do trabalhador. Nesse contexto, como pondera Belmonte e Freitas, "cabe ao Direito do Trabalho regular novas relações de trabalho que garantam justo equilíbrio entre as possibilidades do capital e necessidades do trabalho e ao mesmo tempo coíbam abusos aos direitos fundamentais do traba-

11 O Supremo Tribunal Federal aprovou, em sede de repercussão geral, o Tema 1.046, com a seguinte redação: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis".

lhador e representem para as partes do contrato um benefício a custo razoável" (Belmonte; Freitas, 2024).

7 O futuro em busca de um novo horizonte

O que nos aguarda no futuro é difícil dizer. Há uma grande preocupação quanto à redução dos postos de trabalho como decorrência do desenvolvimento da inteligência artificial e dos incontáveis avanços tecnológicos, visíveis a cada momento e em cada lugar que visitamos.

Alguns apregoam que a mudança estará na forma de trabalho e nas novas especialidades que se tornarão mais procuradas e necessárias, porém, é nítida a substituição do homem pela máquina, com resultados mais eficientes, céleres e econômicos.

Daí a advertência de Ubaldi (1997, p. 101):

> Essas são as bases do mundo econômico do futuro, em que urge introduzir os conceitos morais de função e de coordenação de atividades. Em nenhum campo se pode ser agnóstico, amoral, espiritualmente ausente, numa sociedade consciente, orgânica e decidida a progredir. Só assim se eliminará tanto atrito inútil, de classes; tantos antagonismos de indivíduos e de povos. É necessário formar esta nova consciência de trabalho, porque só então ele se elevará à função social, à coordenação solidária (colaboracionismo) de forças sociais.

De imediato, parece urgente o debate social e a atenção do legislador na regulamentação das novas modalidades contratuais, sempre com o objetivo de garantir a dignidade do homem, valor ético fundamental de toda estrutura constitucional, consistente na centralidade do ser humano.

6 Conclusão

A jornada do Direito do Trabalho no Brasil é um reflexo da trajetória social, econômica e política do país. Partindo de um cenário colonial marcado pela absoluta ausência de direitos e pela desumanização da mão de obra, o percurso histórico revela uma lenta, porém constante, busca por dignidade e proteção ao trabalhador.

Os primeiros traços de regulamentação pós-independência, os avanços pontuais da República e, de forma mais contundente, a Era Vargas com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, estabeleceram marcos na formalização e garantia de direitos mínimos.

A Constituição Federal de 1988 representou um salto qualitativo, ao constitucionalizar e expandir significativamente os direitos individuais e coletivos dos trabalhadores, equiparando categorias e ampliando proteções. Contudo, a recente "reforma trabalhista" de 2017, impulsionada por um cenário de avanço tecnológico e globalização, redefiniu paradigmas, priorizando a negociação e flexibilizando aspectos antes consolidados.

Nesse contexto de rápidas transformações, a pandemia de covid-19 acelerou a digitalização do trabalho, expondo desafios urgentes como a precarização, a informalidade e a invisibilidade de novas modalidades de prestação de serviços. O artigo destaca a tensão persistente entre as possibilidades do capital e as necessidades do trabalho, realçando a imperatividade de o Direito do Trabalho se reinventar para regular essas novas relações.

Olhando para o futuro, a ascensão da inteligência artificial e a automação de processos demandam um debate social aprofundado e uma atenção legislativa proativa. A história do trabalho no Brasil, desde o pau-brasil até as plataformas digitais, reitera a necessidade contínua de adaptar as normas para garantir que a dignidade humana permaneça no centro das relações laborais, assegurando um equilíbrio justo e solidário em um mundo em constante mudança.

Referências

BELMONTE, Alexandre Agra; FREITAS, Cláudio. *O monitoramento tecnológico nas relações de trabalho do mundo digital*. Brasília: Venturoli, 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Construtores do Brasil*. Disponível em: https://www.camara.leg.br/tv/177615-jose-bonifacio-de-andrada-e-silva/. Acesso em: 31 jun. 2025.

BRASIL. *Constituição Política do Império do Brasil, de 25 de março de 1824*. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm. Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. *Decreto nº 221, de 26 de fevereiro de 1890*. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-221-26-fevereiro-1890-523613-publicacaooriginal-1-pe.html. Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. *Decreto nº 565, de 12 de julho de 1890*. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-565-12-julho-1890-532108-publicacaooriginal-68829-pe.html. Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. *Decreto nº 1.162, de 12 de dezembro de 1890*. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1162-12-dezembro-1890-507280-publicacaooriginal--1-pe.html. Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. *Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891*. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html. Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. *Lei nº 556, de 25 de junho de 1850*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim556.htm. Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. *Lei nº 581, de 04 de setembro de 1850*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim581.htm. Acesso em: 31 jun. 2025.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 31 jun. 2025.

CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do trabalho*. 6. ed. Brasília: Venturolli, 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

HIGA, Carlos César. Brasil colônia. *Brasil Escola*, [s.d.]. Disponível em: https://brasilescola.uol.com.br/historiab/brasil-colonia.htm. Acesso em: 29 jun. 2025.

MORAES FILHO, Evaristo. *Introdução ao direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 1991.

RIO DE JANEIRO. Arquivo Nacional. *O Arquivo Nacional e a história luso-brasileira*. Disponível em: https://bit.ly/2ZO2Rk9#AlvarádeDMaria#HistóriaI#HistóriadoBrasil#HistóriaColonial#HistóriaLusoBrasileira#documentohistórico#arquivologia#AN#memória. Acesso em: 29 jun. 2025.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 1996.

UBALDI, Pietro. *A grande s*íntese. 18. ed. Rio de Janeiro: Fraternidade Francisco de Assis, 1997.

Como citar este texto:
PINTO JUNIOR, Amaury Rodrigues; RAMOS, Izabella de Castro. A evolução do Direito do Trabalho no Brasil. Um giro histórico: do pau-brasil às plataformas digitais. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 3, p. 200-210, jul./set. 2025.

JUSTIÇA MULTIPORTAS E TRANSFORMAÇÃO DA CULTURA DA LITIGIOSIDADE: A POLÍTICA DE AUTOCOMPOSIÇÃO NO JUDICIÁRIO TRABALHISTA

MULTIDOOR JUSTICE AND TRANSFORMATION OF THE CULTURE OF LITIGATION: THE POLICY OF SELF-COMPOSITION IN THE LABOR COURTS

Morgana de Almeida Richa[1]

RESUMO: O artigo analisa o assentamento da conciliação e da mediação como políticas públicas judiciárias no Brasil, com foco na Justiça do Trabalho. A partir do modelo multiportas e de marcos normativos como a Resolução CNJ nº 125/2010 e a Resolução CSJT nº 415/2025, discute-se a superação da cultura da litigiosidade, a ampliação do acesso à justiça e o papel ativo do Judiciário na promoção da pacificação social. Destacam-se os desafios da institucionalização qualificada, da capacitação técnica e da *accountability* na gestão de métodos autocompositivos. Sobressai ao final a necessidade de fortalecer a cultura da autocomposição como eixo estruturante do sistema de justiça.

PALAVRAS-CHAVE: acesso à justiça; conciliação; mediação; política judiciária.

ABSTRACT: This paper analyzes the establishment of conciliation and mediation as judicial public policies in Brazil, especially within the Labor Courts. Based on the multidoor courthouse model and key legal frameworks – such as National Justice Council Resolution no. 125/2010 and Superior Labor Concil Resolution no. 415/2025 – the study addresses the shift from a litigation-driven culture to one of peaceful dispute resolution. It emphasizes the Judiciary's role in promoting access to justice and social peace. The paper highlights the importance of qualified institutionalization, ongoing training, and democratic accountability in managing self-compositional mechanisms.

KEYWORDS: access to justice; conciliation; mediation; judicial policy.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Ampliação dos métodos de solução de conflitos; 3 A conciliação e a mediação como política pública judiciária; 4 Menos conflitos, mais futuro: algumas considerações práticas; 5 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

O tradicional conceito de acesso à justiça, direito fundamental, inserto no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, cláusula pétrea, passa por ressignificação. Em tendência mundial, considerando-se a sociedade

1 *Ministra do Tribunal Superior do Trabalho; pós-doutorado em Direito pela Universidade de Coimbra; doutora e mestre em Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Lattes: http://lattes.cnpq.br/5508485783831850. E-mail: morgana.richa@tst.jus.br.*

contemporânea, complexa e multifacetada, prolífica em conflitos, é possível observar um movimento no qual o Judiciário não pode ser mais considerado como o centro de solução mais adequado de todas as disputas surgidas. Na busca pela coesão social, fomenta-se uma cultura de pacificação em lugar da cultura do litígio.

Mauro Cappelletti e Bryant Garth chamam a esse fenômeno de mudança de enfoque do acesso à justiça, uma das dimensões da terceira onda renovatória por eles examinada e proposta. Afirmam que "a titularidade de direitos é destituída de sentido, na ausência de mecanismos para a sua efetivação" (Cappelletti; Garth, 1988, p. 11-12). Tais mecanismos, entretanto, não passam, necessariamente, pelo Poder Judiciário, ou, mais propriamente, pelo tradicional modelo de adjudicação do conflito.

Rodolfo de Camargo Mancuso (2019, p. 350), em crítica à visão ainda predominante desse sistema, observa:

> Setores conservadores têm se apegado, obstinadamente, a antigas acepções, mantendo a Jurisdição atrelada ao sentido estático de poder estatal, ao tempo em que impregnam o Acesso à Justiça de qualificativos exagerados e ufanistas, senão já utópicos, representados por vocábulos grandiloquentes, tais verdadeiras palavras de ordem, como "universalidade", "indeclinabilidade", "ubiquidade" descurando-se que direitos têm custos, e, por isso, a juridicização assim estimulada leva ao gigantismo do judiciário, [...]. Uma projeção dessa cultura demandista está na visão tradicional do processo judicial, visto como uma arena de combate (a ação, que lhe dava conteúdo, era vista como o próprio direito em pé de guerra, gerando um processo de perfil adversarial), tudo sob a perspectiva de uma judicialização generalizada, irrestrita e, a certos respeitos, até banalizada (a chamada judicialização do cotidiano).

Com efeito, a cultura da judicialização/litigiosidade, advém da forte confiança na atuação estatal do Judiciário como garantidor de direitos. Essa mentalidade está arraigada na ideia de que, sem a intervenção judicial, especialmente na presença de advogados, o trabalhador hipossuficiente estaria em desvantagem frente ao empregador. Persiste, assim, uma presunção de má-fé patronal e desconfiança quanto à imparcialidade de outros métodos de resolução, como a arbitragem.

Soma-se a isso o receio de que soluções extrajudiciais possam ser posteriormente revistas ou anuladas pelo Judiciário, o que compromete a segurança jurídica.

Entretanto, além de enfatizar a instrumentalidade do processo, visa-se a otimizar a solução de demandas, por meios considerados alternativos (*alternative dispute resolutions*), consensuais, em nada inferiores ao tradicional. Neles, conciliador e mediador catalisam a autocomposição, permitindo a manutenção da relação subjacente. Por isso, a solução negocial de demandas é relevante instrumento para incentivo à cidadania, pois reforça a participação popular no Poder.

Afinal, não se olvide a lição de Jellinek (1981, p. 306-310) de que a autoridade do Estado exerce-se "sobre homens livres", inclusive para participar da construção do resultado para a pacificação de seus litígios.

Diante disso, é possível dizer que nossa Carta Magna preconiza a solução pacífica de conflitos (CF, art. 4º, VII), não só para as relações internacionais, uma vez que a paz (CF, art. 4º, VI), entendida como direito fundamental de quinta dimensão (Bonavides, 2008, p. 82-93), é prerrogativa de toda a humanidade.

Assim, da jurisdição estatal, como substitutiva, imparcial, inerte e definitiva, tem-se o resgate da autonomia da vontade, em casos nos quais essa seja a solução mais adequada, hipótese em que o protagonismo não está nas mãos do juiz.

A administração de serviços de resolução de conflitos pode se dar tanto na fase pré-processual como no âmbito do próprio processo, sendo que, neste caso, há previsão normativa que remonta às Ordenações Filipinas (Livro 3º, T. 20, § 1º)[2].

Cumpre, neste artigo, o exame da origem da ideia do sistema multiportas, ainda em evolução, e dos normativos legais nacionais, para se chegar à política pública judiciária de solução negociada e consensual de conflitos.

Em seguida, será examinada a Resolução nº 125/2010 do CNJ, que instituiu, em âmbito nacional, essa política pública e as recentes Resoluções ns. 586/2024 do CNJ e 415/2025 do CSJT.

2 Ampliação dos métodos de solução de conflitos

Todos buscam um acesso qualificado, justo, efetivo e eficiente, à ordem jurídica. Não há dúvidas de que as Cortes continuam sendo o principal centro de solução de disputas, razão pela qual se procura, constantemente, o aperfeiçoamento do processo judicial. *Pari passu*, entretanto, desenvolvem-se os sis-

2 *In verbis*: "E no começo da demanda dirá o Juiz a ambas as partes, que antes que façam despesas, e se sigam entre elles os ódios e dissensões, se devem concordar, e não gastar suas fazendas por seguirem suas vontades, porque o vencimento da causa sempre he duvidoso [...]".

temas alternativos de solução de conflitos, nos quais a construção de consensos perpassa pela conciliação, pela mediação e pela negociação.

Ada Pellegrini (2016), distinguindo a justiça tradicional da "informal", afirma que "a primeira julga e sentencia; a segunda compõe, concilia, previne situações de tensões e rupturas, exatamente onde a coexistência é um relevante elemento valorativo"[3].

Mais do que simples alternativas à jurisdição, mecanismos paralelos autocompositivos (*v.g.* mediação, conciliação), trabalhando à sombra da lei ou *bargaining in the shadow of the law*, no jargão americano, ascendem à estatura de instrumentos de pacificação social, que propiciam soluções em que não há vencedores ou vencidos.

Quaisquer desses sistemas devem ser adaptáveis, essa, uma palavra relevante para a temática, às exigências da demanda. Como explicam Roger Fischer, William Ury e Bruce Patton (1985, p. 7):

> Every negotiation is different, but the basic elements do not change. Principled negotiation can be used whether there is one issue or several; two parties or many [...]. The method applies whether the other side is more experienced or less, a hard bargainer or a friendly one. Principled negotiation is an all-purpose strategy.

Enquanto na mediação o facilitador não propõe soluções aos *stakeholders* (partes interessadas), apenas intermediando o diálogo, que tem por objetivo final gerar benefícios mútuos, na conciliação, o terceiro é ativo na conformação dos atores, propondo soluções que, em geral, demandam sacrifícios recíprocos. Ambos, entretanto, são mais prospectivos que reflexivos, ao contrário do processo judicial.

Esse é o chamado sistema multiportas (*multidoor courthouse*), inicialmente nomeado pelo criador do modelo, professor da Faculdade de Direito de Harvard, Frank Sander, em 1976, de "comprehensive justice center". Para ele, o processo judicial não precisa, necessariamente, estar atrelado às soluções alternativas.

Não obstante, o Brasil faz parte dos países que incluem a conciliação como uma etapa da judicialização, no sistema *opt in* (em que é obrigatória a pergunta quanto à vontade das partes de conciliar), em contraponto ao modelo italiano do *opt out* (a conciliação já é uma etapa obrigatória do processo, mas as partes podem não querê-la), que tem altos índices de satisfação.

---

3 Talvez seja esse um elemento ensejador da coesão social descrita por Durkheim em suas obras.

Não temos a vasta cultura da adesão a métodos consensuais como no Japão, nos Estados Unidos e na maioria dos países do Norte Global. Na América Latina como um todo, apesar do crescente interesse pela matéria, não há uma tradição enraizada nesse sentido. É, ainda, uma ideia a ser difundida, desde que adaptada às particularidades do lugar.

De fato, diante da crescente interdependência do mundo global, com a ampliação do acesso às tecnologias de informação e de comunicação (TICs), e a consequente relativização das fronteiras espaciais e temporais, é cada vez mais imprescindível que assim se proceda. É o mundo da *online dispute resolution* – ODR, ainda na fase pré-processual, dos *resolution centers*, tal como nas plataformas Ebay e PayPal, que também atuam no país, dos conflitos oriundos da internet e de interações *online*, do diálogo com a inteligência artificial, a partir de opções pré-definidas.

É, também, o mundo da *litigation dystopia*, em que uma das partes, de posse de dados provenientes das *law techs*, lucrativas empresas especializadas na resolução de disputas, com extensos e elaborados bancos de dados, tem posição de supremacia sobre a outra e mesmo quanto ao juiz.

Entretanto, embora a evolução do sistema seja imprescindível, como em todo o direito comparado, não se pode transplantar um modelo para outra cultura e realidade social, sem considerá-las.

Difundir e melhor implementar o modelo multiportas, como sói acontecer, implica fazer análise detalhada, com vistas ao diagnóstico da situação, para posterior planejamento e discussão. É preciso, por exemplo, observar como está a prática atualmente e a disponibilidade de conciliadores profissionalizados.

As soluções paraprocessuais implicam negociações baseadas em princípios, com menor foco em posições e maior ênfase nas preocupações legítimas das partes.

Em alguns Estados dos EUA, há lei prevendo o dever ético dos advogados de alertar os clientes sobre as diferentes formas de resolução de conflitos que se aplicam a seus casos. Para solução equivalente no Brasil, é preciso que a disciplina conste dos currículos nas faculdades, com previsão de conteúdo programático mínimo, de forma a educar os advogados nas diversas formas de solução de conflitos. Treinamento e capacitação continuada são, aqui, nesse momento, mais que nunca, imprescindíveis para a qualidade dos serviços desenvolvidos.

Embora a habilidade mais essencial na mediação seja a empatia, a capacidade de escutar ativamente os interessados, os mediadores devem ter conhecimento da matéria subjacente aos conflitos, especialmente em áreas complexas do Direito.

O passo inicial para superar a arraigada cultura que privilegia a solução adjudicada aos litígios é, sem dúvidas, a sua institucionalização e regulamentação (paradoxalmente) heterônoma.

Nesse sentido, já temos, em ordem cronológica, a Resolução do CNJ nº 125/2010, com as Emendas ns. 01/2013 e 02/2016, a Lei nº 13.105/2015 (CPC), a Lei nº 13.410/2015 (Lei de Mediação) e as recentes Resoluções ns. 586/2024 do CNJ e 415/2025 do CSJT (esta, tendo revogado a Resolução do CSJT nº 174/2016).

Como se observa, o movimento começou por uma política judiciária. Kazuo Watanabe, já em 2011, admoestava a necessidade de um filtro da litigiosidade, criado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), "estimulando e mesmo induzindo a uma ampla utilização, em nível nacional, dos meios consensuais de solução dos conflitos" (2011, p. 5).

Sendo a criação de políticas judiciárias uma atribuição do Conselho, instituiu-se uma que disponibiliza aos jurisdicionados "o meio mais adequado de solução de seus conflitos, consideradas as peculiaridades dos casos, com participação decisiva das partes" (Resolução do CNJ nº 125/2010).

3 A conciliação e a mediação como política pública judiciária

A conciliação e a mediação podem ocorrer extrajudicial ou judicialmente, caso em que o mediador e o conciliador são auxiliares da justiça. O ambiente pode se dar em espaço físico ou por meio das *online dispute resolutions*.

No que diz respeito a esses métodos como políticas públicas judiciárias, necessária breve digressão, para compreensão de seu escopo, limites e perspectivas, visto que eles são, ainda, o vetor principal da solução alternativa de disputas no país.

Os princípios e objetivos da Constituição vinculam todos os órgãos e poderes estatais; dentre eles estão, como já visto, o acesso efetivo à justiça e a pacificação social. Nesse contexto, para Canotilho (1941, p. 1.399), "a intervenção deixou de ser um limite à atuação estatal, mas o seu próprio fim". Tal se realiza por meio de estratégias multifacetadas de atuação, dentre as quais as políticas públicas, entendidas como categorias jurídicas.

Por isso, foi necessário o redesenho das competências decisórias, com a ampliação do papel do Judiciário em suas funções tradicionais e na condição de formulador de políticas judiciárias. Se, tradicionalmente, o Executivo é o principal *policy maker*, aqui, vê-se também o Judiciário como protagonista, elaborador de políticas públicas, dentro de suas atribuições, em função atípica. Para essa tarefa, escolhem-se valores e modelos de justiça.

Como bem dimensiona Fábio Konder Comparato (1998, p. 44), "a legitimidade do Estado passa a fundar-se, não na expressão legislativa da soberania popular, mas na realização de finalidades coletivas, a serem alcançadas programadamente".

Para tanto, acresceu-se à Constituição, pela Emenda Constitucional nº 45/20, o art. 103-B da CF, em que criado o Conselho Nacional de Justiça e instituídas suas principais atribuições, dentre as quais, zelar pela observância do art. 37 da mesma Carta, o qual, por sua vez, enuncia os princípios a que estão sujeitos os órgãos da Administração Pública, aí incluído o Judiciário, dentre os quais se destaca, para o tema, o da eficiência.

Dessa forma, a Constituição de 1988 conferiu funções de estado ao Poder Judiciário, que passou a ser ente constituído integrante do plexo estatal formulador de políticas públicas no espaço de suas atribuições, que implicam atividades concretas, complexas, dinâmicas e multidisciplinares, sujeitas a variáveis do contexto social, político e econômico, compostas por elaboração, decisão, execução e posterior controle e avaliação dos resultados. Para tanto, procede-se à *policy analisis*, que impõe buscar o melhor padrão ou estratégia, para a consecução de um objetivo socialmente relevante e politicamente determinado, no âmbito da competência do Judiciário.

Assim, os modelos até então desenvolvidos de forma empírica passaram a ser elaborados segundo metodologias científicas com dupla finalidade, a primeira tendo como premissa base de dados de maior amplitude (Justiça em Números), a fim de produzir autoconhecimento sobre os problemas do sistema, possibilitados relatórios estatísticos, diagnósticos, além do estabelecimento de metas para o encaminhamento de soluções nos maiores gargalos da celeridade processual.

O Movimento pela Conciliação (com o tema "conciliar é legal"), como projeto do CNJ para a solução de conflitos por autocomposição, viabilizando acesso eficiente, célere e efetivo para a celebração de acordos, iniciou-se em 2006.

Em seguida, o CNJ implantou políticas públicas, cujo enfoque está nos direitos fundamentais do cidadão e do acesso à justiça, esse último visando à celeridade e à efetividade. Como protagonista nato para consumar políticas judiciárias e gestor encarregado do encadeamento de ações planejadas, editou a Resolução nº 125/2010, que "Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências". Nela, consta caber:

> [...] ao Judiciário estabelecer política pública de tratamento adequado dos problemas jurídicos e dos conflitos

> de interesses, que ocorrem em larga e crescente escala na sociedade, de forma a organizar, em âmbito nacional, não somente os serviços prestados nos processos judiciais, como também os que possam sê-lo mediante outros mecanismos de solução de conflitos, em especial dos consensuais, como a mediação e a conciliação.

Em outra ocasião, já registrei os quatro pilares em que está assentado o desenho estratégico da política conciliatória nacional: 1) o estabelecimento de núcleos permanentes de métodos consensuais em verdadeira célula de inteligência no desenvolvimento da política judiciária local; 2) a instalação de centros judiciários de solução de conflitos e cidadania para concentrar ações de conciliação e mediação a cargo de conciliadores e mediadores; 3) a capacitação permanente de magistrados, servidores e colaboradores nos métodos consensuais de solução dos conflitos; 4) a manutenção de um banco de dados permanentemente atualizado sobre as atividades de conciliação (Richa, 2011, p. 72).

Sobre ela, discorre Kazuo Watanabe (2011, p. 5):

> Semelhante política pública deverá estabelecer, dentre outras coisas: a) obrigatoriedade de implementação da mediação e da conciliação por todos os tribunais do país; b) disciplina mínima para a atividade dos mediadores/conciliadores, como critérios de capacitação, treinamento e atualização permanente, com carga horária mínima dos cursos de capacitação e treinamento; c) confidencialidade, imparcialidade e princípios éticos no exercício da função dos mediadores/conciliadores; d) remuneração do trabalho dos mediadores/conciliadores; e) estratégias para geração da nova mentalidade e da cultura da pacificação, inclusive com criação pelas faculdades de direito de disciplinas específicas para capacitação dos futuros profissionais do direito em meios alternativos de resolução de conflitos, em especial a mediação e a conciliação; f) controle Judiciário, ainda que indireto e a distância, dos serviços extrajudiciais de mediação/conciliação.

Ademais, os princípios básicos que norteiam essa política estão expressos nos considerandos da supracitada resolução:

> CONSIDERANDO que compete ao Conselho Nacional de Justiça o controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário, bem como zelar pela *observância do art. 37 da Constituição da República*;
>
> CONSIDERANDO que a eficiência operacional, o acesso ao sistema de Justiça e a responsabilidade social são

objetivos estratégicos do Poder Judiciário, nos termos da Resolução/CNJ nº 70, de 18 de março de 2009;

CONSIDERANDO que o direito de acesso à Justiça, previsto no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal além da vertente formal perante os órgãos judiciários, implica acesso à ordem jurídica justa;

CONSIDERANDO que, por isso, cabe ao Judiciário estabelecer política pública de tratamento adequado dos problemas jurídicos e dos conflitos de interesses, que ocorrem em larga e crescente escala na sociedade, de forma a organizar, em âmbito nacional, não somente os serviços prestados nos processos judiciais, como também os que possam sê-lo mediante outros mecanismos de solução de conflitos, em especial dos consensuais, como a mediação e a conciliação;

CONSIDERANDO a necessidade de se consolidar uma *política pública permanente* de incentivo e aperfeiçoamento dos mecanismos consensuais de solução de litígios;

CONSIDERANDO que *a conciliação e a mediação são instrumentos efetivos de pacificação social, solução e prevenção de litígios*, e que a sua apropriada disciplina em programas já implementados no país tem reduzido a excessiva judicialização dos conflitos de interesses, a quantidade de recursos e de execução de sentenças;

CONSIDERANDO ser imprescindível estimular, apoiar e difundir a sistematização e o aprimoramento das práticas já adotadas pelos tribunais;

CONSIDERANDO a relevância e a necessidade de organizar e uniformizar os serviços de conciliação, mediação e outros métodos consensuais de solução de conflitos, para lhes evitar disparidades de orientação e práticas, bem como para assegurar a boa execução da política pública, respeitadas as especificidades de cada segmento da Justiça;

CONSIDERANDO que a organização dos serviços de conciliação, mediação e outros métodos consensuais de solução de conflitos deve servir de princípio e base para a criação de Juízos de resolução alternativa de conflitos, verdadeiros órgãos judiciais especializados na matéria. (Destaquei)

Em seu art. 1º, por sua vez, faz percuciente menção à necessidade de se atentar para a adequação do método escolhido: "Fica instituída a Política Judiciária Nacional de tratamento dos conflitos de interesses, tendente a assegurar

a todos o direito à solução dos conflitos *por meios adequados* à *sua natureza e peculiaridade*".

Em outro momento de destaque, previu, no art. 6º, II, a necessidade de "desenvolver conteúdo programático mínimo e ações voltadas à capacitação em métodos consensuais de solução de conflitos [...]".

Pois bem. Dando continuidade e especialidade a essa política, que, como visto, é permanente, em simetria com o desenho estratégico da política conciliatória nacional, desenvolvido pelo Comitê Gestor de Conciliação, o Superior Tribunal de Justiça publicou a Resolução STJ/GP nº 14/2024, que instituiu o Centro Judiciário de Solução de Conflitos (CEJUSC/STJ), responsável por conciliações, mediações processuais ou outras formas adequadas de solução de conflitos no âmbito do tribunal.

No âmbito da Justiça do Trabalho foi inicialmente editada a Resolução nº 174/2016 do CSJT, que dispunha "sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista".

Embora revogada, destaca-se nessa Resolução a definição dos conceitos de conciliação e mediação para fins da política pública:

> Art. 1º
>
> [...]
>
> I – "Conciliação" é o meio adequado de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por aquele sempre supervisionado – a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, com a criação ou proposta de opções para composição do litígio; (Redação dada pela Resolução CSJT nº 252, de 22 de novembro de 2019)
>
> II – "Mediação" é o meio adequado de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por aquele sempre supervisionado – a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, *sem a criação ou proposta de opções* para composição do litígio. (Redação dada pela Resolução CSJT nº 252, de 22 de novembro de 2019)

Por meio dela, instituiu-se a Comissão Nacional de Promoção à Conciliação – CONAPROC, que, juntamente com o Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – NUPEMEC-JT e os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT (com desta-

que para o Ato CSJT.GP.SG nº 141/2020), elaboram, analisam e controlam a política pública.

Presentemente, a matéria é regida pela Resolução nº 415/2025 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, que revogou os demais normativos e atualizou a Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado das Disputas de Interesse.

A norma em vigor incorpora diretrizes recentes do Conselho Nacional de Justiça e abrange medidas como o fortalecimento dos regimes de cooperação entre órgãos judiciais, a criação de Centros de Inteligência nos Tribunais Regionais do Trabalho, a institucionalização da política de gestão da inovação, o enfrentamento à elevada judicialização e à litigância predatória, esta última com ênfase no mapeamento de práticas processuais abusivas. Abrange, ainda, a previsão de ações voltadas à implementação de políticas afirmativas de paridade de gênero e inclusão racial no âmbito do Judiciário trabalhista.

Também dignas de nota a Resolução nº 358/2020 do CNJ, em que se regulamenta a criação de soluções tecnológicas para a resolução de conflitos pelo Poder Judiciário por meio da conciliação e da mediação, e a Resolução nº 586/2024, em que, cumpridos alguns requisitos, atribui-se efeito de quitação "ampla, geral e irrevogável" aos acordos extrajudiciais homologados pela Justiça do Trabalho, com vistas à redução da litigiosidade no âmbito trabalhista.

A política pública, enfim, foi e é responsável por criar o desejado filtro de litigiosidade, sem desprestigiar a qualidade da solução do conflito.

Isso não significa que a política seja isenta de controvérsias, tal como a previsão na Resolução nº 106/2010 do CNJ, como um dos parâmetros de promoção do magistrado a quantidade de conciliações realizadas, o que deve ser visto com ponderação, pois a qualidade das conciliações também é importante.

Em seguida, na esteira da normatividade do CNJ, o Legislativo positivou a conciliação e a mediação, como experiências institucionalizadas no âmbito dos tribunais, no Código de Processo Civil.

Não que a normatividade dos institutos fosse uma novidade em nosso ordenamento. No início deste artigo, mencionei a previsão nas Ordenações Filipinas. A Constituição imperial de 1824, por sua vez, foi a que trouxe a maior ampliação, ao impor, em seu art. 161, que, "sem se fazer constar que se tem intentado o meio de reconciliação, não se começará processo algum". O regramento foi revogado em 1890, aparentemente pela ineficiência, à época, o que demonstra falta de tratamento adequado em sua implementação.

A Constituição de 1988, em seu art. 98, II, dispõe:

> Art. 98. A União, no Distrito Federal e nos Territórios, e os Estados criarão:
>
> [...]
>
> II – justiça de paz, remunerada, composta de cidadãos eleitos pelo voto direto, universal e secreto, com mandato de quatro anos e competência para, na forma da lei, celebrar casamentos, verificar, de ofício ou em face de impugnação apresentada, o processo de habilitação e *exercer atribuições conciliatórias*, sem caráter jurisdicional, além de outras previstas na legislação.

Por sua vez, o CPC de 2015, que, por razões óbvias, limita-se a disciplinar a matéria quando já instaurado o processo, cria um dever para os magistrados, advogados, membros do MP e servidores públicos:

> Art. 3º Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito.
>
> [...]
>
> § 2º O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos.
>
> § 3º A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial.

Já a disciplina que se segue, nos arts. 165 a 175, numa perspectiva macro, auxilia na mudança de mentalidade da cultura do litígio.

Da disciplina legal, destacado o art. 165, *caput*, que cria um órgão que não tem perigo de prejulgar ao ser mais ativo, retirando do juiz a obrigação de tentar a conciliação entre as partes, remanescendo, entretanto, obrigação residual. Deve-se, entretanto, ter em mente a possível disparidade entre as partes que leve à vedada entabulação de acordos lesivos.

Da mesma forma, digno de nota o art. 166, *caput*, que enumera os princípios informativos da conciliação e da mediação, sendo eles os "da independência, da imparcialidade, da autonomia da vontade, da confidencialidade, da oralidade, da informalidade e da decisão informada". De se observar que a oralidade e a informalidade, aliada à leveza, sem o ritualismo, é propícia ao consenso. A necessidade de decisão informada, decerto, é condição de validade do acordo.

Em seguida, a Lei nº 13.140/2015 veio dispor sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de

conflitos no âmbito da administração pública. Hoje existem, portanto, câmaras privadas de mediação e conciliação (arts. 12-C a 12-F da Resolução nº 125 do CNJ) e câmaras administrativas (arts. 174 do CPC e 32 da Lei nº 13.140/2015).

No âmbito da CLT, a Lei nº 13.467/2017 previu expressamente a possibilidade de homologação judicial de acordo extrajudicial, nos arts. 855-B a 855-E.

Tal como a política pública, visou-se a coibir a litigiosidade excessiva e a cultura da dilação, com execuções morosas e, muitas vezes, ineficazes. A profusão de disposições legais lato senso sobre a matéria demonstra o árduo trabalho de divulgação e disseminação de boas práticas para a mudança da cultura.

Para ter resultados, não devem ser esquecidas as diretrizes básicas de organização do serviço com base em critério científico, de existência de quadro de mediadores/conciliadores preparados, além da instalação obrigatória de setores de conciliação/mediação.

4 Menos conflitos, mais futuro: algumas considerações práticas

A conciliação e a mediação como política judiciária trabalhista busca maior participação política dos cidadãos. Mas, além dos objetivos, o custo e a quantidade de insumos devem integrar a aferição da eficácia e da efetividade da política pública judiciária, afinal, alocam-se oficialmente verbas públicas. Como em qualquer gestão, é preciso medir resultados.

É necessária a aferição dos órgãos oficiais acerca da qualidade e da quantidade de conciliações.

Quanto a critérios objetivos, de acordo com estatística disponibilizada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho, até o junho de 2025 foram homologadas 400.801 conciliações em primeira e segunda instância[4]. Até o momento, a maior marca anual foi de 853.741 conciliações em 2019.

Por sua vez, o Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2024[5] indica os percentuais de Conciliação nas Regiões Judiciárias, a movimentação processual nos CEJUSCs e a série histórica de pendentes de solução de 2014 a 2024, que, em linhas gerais, demonstram um constante progresso na cultura da pacificação, embora ainda haja muito a ser feito.

Já em todo o Judiciário, o índice de conciliação até 30.06.2025 foi 24,89%, número expressivo[6].

---

4 Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/conciliacoes. Acesso em: 10 jun. 2025.

5 Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/18640430/34512629/RGJT2024.pdf/7f5ecde5-24ee-25c0-bf00-6e3d0b426827?t=1751303940403. Acesso em: 29 jun. 2025.

6 Disponível em: https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-estatisticas. Acesso em: 30 jun. 2025.

Em fomento, o CNJ emitiu a Portaria nº 206, de 8 de julho de 2025, que regulamenta a XVI edição do Prêmio Conciliar é Legal[7] e a XX Semana Nacional de Conciliação.

5 Considerações finais

"Procura reconciliar-te com teu adversário, enquanto ele caminha contigo para o tribunal", é o conselho inscrito em Mateus 5:25. Embora a paz perpétua não seja humanamente possível na complexa sociedade de risco em que vivemos, com suas constantes mudanças, inclusive na seara trabalhista, é preciso incentivá-la. A pretensão não é a de eliminar os conflitos do mundo, cerne do processo democrático, mas de transformá-los.

Para isso, tudo começa pela mudança de paradigma com a superação da mentalidade de "tudo ou nada" na solução de conflitos. Pela conciliação e mediação, sem ganhadores ou perdedores, ambos os lados saem vencedores.

Parte-se da hierarquia tradicional, do modelo de adjudicação por sentença, para soluções horizontais de conflitos, via autocomposição ou heterocomposição privada. É a cultura da paz e a preocupação com a manutenção das relações prevalecendo sobre a cultura do litígio.

O enfoque não é e não pode ser, exclusivamente, o da redução do número de causas perante o Poder Judiciário, mas a solução adequada de determinados litígios por meios de solução alternativos.

Se o movimento avança a passos largos em outros países do mundo, no nosso ainda é imperativa a intervenção estatal. Nesse contexto, relevante o papel do CNJ e, no âmbito trabalhista, do CSJT, na busca por um Poder Judiciário que seja eficiente, célere e desburocratizado e na consecução e aprimoramento contínuo das já existentes políticas judiciárias.

Afinal, a necessária projeção concreta da visão axiológica do acesso à justiça, em suas diversas facetas, deve compreender políticas reguladas, voltadas à realização dos direitos fundamentais positivados e dos objetivos do Estado Democrático de Direito.

Deve-se aliar a qualidade da mediação e da conciliação, com preparação das partes, sendo sempre útil que o facilitador tenha conhecimento da matéria, para entender detalhes e implicações da disputa. Por isso, relevante o fomento

7 Nos seguintes termos: "Art. 17. A avaliação e o julgamento das práticas inseridas na modalidade descrita no inciso I do art. 2º deste Regulamento deverão privilegiar os seguintes critérios: I – eficiência; II – restauração das relações sociais; III – criatividade; IV – replicabilidade; V – alcance social; VI – desburocratização: VII – efetividade; VIII – satisfação do usuário; IX – ausência ou baixo custo para implementação da prática; e X – inovação".

ao ensino e a implementação da disciplina já nos cursos de Direito, para que todos os atores tenham essa perspectiva enraizada.

Aumenta-se a *accountability* do sistema, porquanto a legitimação está na efetividade. Uma vez que políticas públicas judiciárias nada mais são que programas de ação político-institucional coordenados por atores do sistema de justiça, voltados a objetivos e metas previamente definidos, pertinentes à consecução de um resultado, por meio delas, com transparência, estabilidade e publicidade de dados, passando confiança ao jurisdicionado, permite-se lapidar os objetivos fundamentais da República.

Para além das estatísticas, entretanto, também é necessária *accountability* horizontal mediante instrumentos de controle e eventual responsabilização do agente estatal no que tange à qualidade dos serviços públicos oferecidos.

No caso, assim como as políticas públicas têm natureza flutuante, a matéria, de forte caráter democrático, longe de estar exaurida, pressupõe diálogos interdisciplinares e multidimensionais. Demos continuidade a eles, com tenacidade e afinco.

Referências

ALMEIDA, Rafael Alves; ALMEIDA, Tânia; CRESPO, Mariana Hernandez (org.). *Tribunal multiportas*: investindo no capital social para maximizar o sistema de solução de conflitos no Brasil. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2012.

BONAVIDES, Paulo. A quinta geração de direitos fundamentais. *Revista Direitos Fundamentais & Justiça*, n. 3, abr./jun. 2008.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da Constituição.* 7. ed. Coimbra: Almedina, 1941.

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

COMPARATO, Fábio Konder. Ensaio sobre o juízo de constitucionalidade de políticas públicas. *Revista de Informação Legislativa*, v. 35, n. 138, abr./jun. 1998.

FISHER, Roger; URY, William; PATTON, Bruce. *Getting to yes*: negotiation agreement without giving in. Penguin Books, 1983.

GRINOVER, Ada Pellegrini. Os fundamentos da Justiça Conciliativa. *In*: BACELLAR, Roberto Portugal; LAGRASTA, Valeria Ferioli (org.). *Conciliação e mediação ensino em construção*. São Paulo: IPAM, 2016.

JELLINEK, Georg. *Teoría general del Estado*. Buenos Aires: Albatros, 1981.

KANT, Immanuel. À *paz perpétua.* Porto Alegre: L&PM, 1989.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. *Acesso* à *justiça*: condicionantes legítimas e ilegítimas. Salvador: JusPodivm, 2019.

RICHA, Morgana de Almeida. Evolução da Semana Nacional de Conciliação. *In*: RICHA, Morgana de Almeida; PELUSO, Antônio Cezar (coord.). *Conciliação e mediação*: estruturação da política judiciária nacional**.** Rio de Janeiro: Forense, 2011. p. 61-72.

SANDER, Frank; HERNANDEZ-CRESPO, Mariana. A dialogue between Professors Frank Sander and Mariana Hernandez Crespo: exploring the evolution of the multi-door courthouse. *University of St. Thomas Law Journal*, Minnesota, v. 5, n. 3, p. 665-674, set. 2008. Disponível em: https://ir.stthomas.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1164&context=ustlj. Acesso em: 6 jun. 2025.

WATANABE, Kazuo. Política Pública do Poder Judiciário Nacional para Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses. *In*: RICHA, Morgana de Almeida; PELUSO, Antônio Cezar (coord.). *Conciliação e mediação*: estruturação da política judiciária nacional. Rio de Janeiro: Forense, 2011. p. 3-9.

Como citar este texto:
RICHA, Morgana de Almeida. Justiça multiportas e transformação da cultura da litigiosidade: a política de autocomposição no Judiciário trabalhista. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 3, p. 211-226, jul./set. 2025.

A INCLUSÃO DE APRENDIZES E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E PERSPECTIVAS

THE INCLUSION OF APPRENTICES AND PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE LABOR MARKET: CHALLENGES AND PERSPECTIVES

Liana Chaib[1]

RESUMO: Na atualidade, a deficiência é compreendida muito mais como uma inadequação do meio ambiente às necessidades especiais das pessoas do que o contrário. De semelhante modo, o jovem também requer condições diferenciadas para que consolide seu aprendizado para desempenhar profissões e ocupar postos de trabalho com maior capacidade produtiva e competência no futuro próximo. Hoje, existe a compreensão de que tanto a pessoa com deficiência, quanto o jovem aprendiz são sujeitos de direitos que precisam ter suas peculiaridades reconhecidas e contempladas para a correta inclusão no mercado de trabalho remunerado, garantindo a efetivação do conceito de democracia nas relações entre particulares, como propõe o Estatuto da Pessoa com Deficiência, a Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência e a Constituição da República de 1988. A riqueza de habilidades e competências só pode ser contemplada no mercado de trabalho por meio da inclusão da maior diversidade possível de pessoas. As cotas para aprendizes e pessoas com deficiência buscam concretizar justamente a melhor e mais democrática inclusão.

PALAVRAS-CHAVE: pessoa com deficiência; aprendiz; inclusão; mercado de trabalho; cotas; diversidade.

ABSTRACT: Currently, disability is understood much more as an environmental inadequacy to people's special needs than the other way around. Similarly, young people also require different conditions to consolidate their learning to perform professions and occupy jobs with greater productive capacity and competence in the near future. Today, there is an understanding that both people with disabilities and young apprentices are subjects of rights whose particularities must be recognized and considered for proper inclusion in the paid labor market, ensuring the implementation of the concept of democracy in relations between individuals, as proposed by the Statute of Persons with Disabilities, the International Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and the 1988 Constitution of the Republic. The wealth of skills and competencies can only be considered in the labor market by including the greatest possible diversity of people. Quotas for apprentices and people with disabilities seek to achieve precisely the best and most democratic inclusion.

---

1 *Pós-doutorado em Direitos Humanos, Saúde e Justiça, pela Universidade de Coimbra, Portugal; doutora em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza; mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará, em convênio com a Universidade do Piauí; ocupa a cadeira de número 21 da Academia Piauiense de Letras Jurídicas; professora de Direito Administrativo da Universidade Estadual do Piauí desde 1988; Ministra do Tribunal Superior do Trabalho. Lattes: http://lattes.cnpq.br/5787065032422913. E-mail: liana.chaib@hotmail.com.*

KEYWORDS: person with disabilities; apprentice; inclusion; labor market; quotas, diversity.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Trabalho como formador de identidade: autonomia precária e inclusão; 3 Cotas para aprendizes e pessoas com deficiência: legislação e jurisprudência; 4 Cotas para aprendizes e pessoas com deficiência e os limites da negociação coletiva; 5 Ponderação no exercício da prestação jurisdicional: a não punição da tentativa frustrada no cumprimento de cotas para aprendizes e PCDs; 6 Conclusão; Referências.

1 Introdução

A inclusão de aprendizes e pessoas com deficiência no mercado de trabalho apresenta inúmeros desafios, na medida em que o tradicional mercado de trabalho é projetado para um homem médio que não existe na realidade, mas é uma projeção idealizada a que todos os seres humanos precisam se adequar com suas mais variadas particularidades.

Esta construção elaborada para um homem médio não é capaz muitas vezes de considerar sequer diferenças fisiológicas entre homens e mulheres, tampouco distinções de pessoas atípicas neurologicamente ou fisicamente, por exemplo, tampouco contempla particularidades envolvendo a faixa etária do trabalhador. Porém, a sociedade é composta por uma ampla gama de pessoas com as mais diversas características, talentos, habilidades e condições de existência, que podem enriquecer muito o sistema produtivo e colaborar para a construção de um mercado de trabalho mais democrático e inclusivo.

Em regra, associa-se a figura do homem médio a um ideal de autonomia, virilidade e força, sem considerar que tais conceitos são contingenciais, efêmeros e essencialmente provisórios na realidade da existência humana.

Nesse sentido, o filósofo alemão Jürgen Habermas (2010, p. 48), em sua obra *O Futuro da Natureza Humana* esclarece que "a autonomia é, antes, uma conquista precária de existências finitas, que só conseguem 'se fortalecer' quando conscientes de sua vulnerabilidade física e de sua dependência social".

Na sequência, um pouco mais adiante, Habermas (2010, p. 48) complementa:

> É o universo das relações e interações interpessoais possíveis, que necessita e é capaz de impor regras morais. Apenas nessa rede de relações de reconhecimento legitimamente reguladas é que as pessoas podem desenvolver e manter uma identidade pessoal, juntamente com sua integridade física.

Essa reflexão é fundamental para compreender tanto as relações humanas, dentre as quais se inserem a relação de trabalho e suas espécies, quanto as relações jurídicas dela decorrentes.

Para analisar os desafios e as perspectivas para o cumprimento de cotas para aprendizes e pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é fundamental compreender a motivação moral e social por trás da legislação que estabelece a obrigatoriedade do cumprimento de tais cotas para empresas de maior porte.

Como se extrai do primeiro excerto citado, *a autonomia* é *primordialmente "uma conquista precária de existências finitas"* (Habermas, 2010, p. 48), para usar as palavras de Habermas.

O propósito deste artigo é questionar como essa questão filosófica da precariedade da autonomia do ser humano atinge de forma prática as relações de trabalho e são contempladas em políticas públicas para melhor democratização do mercado de trabalho como as cotas legais para aprendizes e pessoas com deficiência.

2 Trabalho como formador de identidade: autonomia precária e inclusão

Primeiramente, é fundamental refletir que em várias situações o termo "autonomia" está dissociado ou constitui mesmo uma "antítese" tanto da palavra "aprendiz", quanto da expressão "PCD" (pessoa com deficiência).

E por muito tempo, ao longo da história e até os dias atuais, a *autonomia* foi sistematicamente prestigiada como uma característica que oferece *poder de autodeterminação* para quem a possui, bem como *liberdade para exercer tarefas, cumprir atividades e dispor sobre sua existência*.

Porém, muito pouco se reflete sobre a *essência profundamente provisória e precária da autonomia*.

Em um dia, uma pessoa está a pleno vigor de saúde, disposição e força, mas no instante seguinte essa mesma pessoa pode sofrer um acidente (até de trânsito) ou um mal súbito e ter sua integridade física comprometida a ponto de ser enquadrada como PCD. Ou até mesmo pode receber o diagnóstico de uma enfermidade que pode incapacitá-la parcial ou totalmente para o trabalho que realiza, seja de forma permanente ou temporária. Todas essas situações podem colocar em xeque a autonomia, pretensamente infalível, inabalável e infinita.

Com relação ao curso da vida, espera-se que todo ser humano nasça bebê, cresça e se torne um adulto. Porém, desconhece-se o adulto que nasceu adulto, bem como o profissional sênior ou *expert* que sempre dominou a arte de seu ofício e não passou pelos estágios iniciais da carreira.

Todo profissional sênior de hoje ontem foi um aprendiz, ainda que não no sentido mais técnico jurídico do termo. A autonomia do profissional *expert* de hoje foi construída em um processo artesanal de aprendizagem ao longo do tempo.

Tais reflexões levam ao raciocínio direcionado por Jürgen Habermas (2010, p. 48) ao afirmar que *as existências precárias e finitas "só conseguem se fortalecer quando conscientes de sua vulnerabilidade física e de sua dependência social"*.

A consciência da condição humana precária e finita é o único motor capaz de impor regras morais, que possivelmente podem ser transformadas em normas jurídicas, a ponto de regular as relações de interdependência social que precisam ser estabelecidas para que as identidades sejam formadas e a integridade física seja garantida, como ensina Habermas.

Ainda nesta linha de raciocínio, o professor da Universidade de Harvard, Michael Sandel, em seu livro *A Tirania do Mérito: o que Aconteceu com o Bem Comum*, aborda a Carta Encíclica de 1981 intitulada "Sobre o trabalho humano", proferida pelo Papa João Paulo II, na qual se afirma a *importância do trabalho na formação da identidade do indivíduo e no seu sentimento de pertencimento a um coletivo*, seja o conjunto de empregados de uma empresa, uma categoria profissional ou até mesmo a sociedade e a nação (Sandel, 2020, p. 298). Nesse sentido, a carta afirma que *por meio do trabalho*:

> *o homem se realiza a si mesmo como homem e até, em certo sentido, "se torna mais homem"* [...] Tudo isto faz com que o homem ligue a sua identidade humana mais profunda ao facto de *pertencer a uma nação, e encare o seu trabalho também como algo que irá aumentar o bem comum* procurado juntamente com os seus compatriotas (Sandel, , 2020, p. 298). (Grifos acrescidos)

Ainda nesse contexto, considerando o substrato constitucional e legal em que se insere o Estado Democrático de Direito brasileiro e o Direito do Trabalho, a professora Dra. Gabriela Neves Delgado (2006, p. 236) afirma que "*por meio do trabalho*, o homem também deve *realizar-se e revelar-se em sua identidade social*". Nesse contexto, a professora e advogada afirma que:

> [...] a identidade social do homem somente será assegurada se o seu labor for digno. A explicação deve ser compreendida por meio da contradição permanente que se desenvolve na sociedade civil: *ao mesmo tempo em que o trabalho possibilita a construção da identidade social do homem, pode também destruir a sua existência, caso não existam condições mínimas para o seu exercício* (Delgado, 2006, p. 237). (Grifos acrescidos)

O cumprimento das cotas para aprendizes e pessoas com deficiência permite que seja realizada a função social das empresas, contribuindo para a formação da identidade dos trabalhadores, da comunidade em que se inserem e do próprio país enquanto nação inclusiva, democrática e forte.

3 Cotas para aprendizes e pessoas com deficiência: legislação e jurisprudência

Para garantir efeitos práticos à função social da empresa prevista no texto constitucional, foram editados dispositivos como o art. 429 da CLT e o art. 93 da Lei nº 8.213/91, que preveem cotas para aprendizes e para PCDs respectivamente, com recorte direcionado para empresas de maior porte.

É fundamental ter em mente o teor de tais dispositivos e as normas que regulamentam sua execução para melhor entendimento da matéria.

De acordo com a lei, o "*contrato de aprendizagem* é *o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica*, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência *as tarefas necessárias a essa formação*" (art. 428, *caput*, da CLT). Com isso, busca-se incentivar a *empregabilidade de adolescentes de 14 até os 24 anos de idade, em um processo conjunto com a sua formação técnica*.

Uma das questões que mais se coloca como reflexão crítica a essa norma consiste na argumentação de que a base de cálculo para se identificar a quantidade de aprendizes que uma empresa precisa ter deve excluir categorias do cálculo por motivos de ausência de correspondência estrita entre a atividade a ser desempenhada pelo aprendiz e aquelas exercidas pelo empregado efetivo, por variados motivos como a necessidade de habilitação para dirigir, por exemplo, que é incompatível para um aprendiz menor de idade.

Inclusive, existem duas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI 7.668 e ADI 7.693) pendentes de julgamento pelo E. Supremo Tribunal Federal, alegando justamente a inconstitucionalidade dos arts. 429 da CLT e 93 da Lei nº 8.213/91, diante da alegada dificuldade do setor de transporte de valores em alocar aprendizes e PCDs em seus quadros.

Por sua vez, no âmbito do TST, a jurisprudência majoritária tem se direcionado em sentido bastante harmônico com a própria manifestação da Advocacia-Geral da União na ADI 7.668, consolidando o entendimento de que tanto os aprendizes, quanto os PCDs "não precisam ser alocados na área-fim da empresa".

No mesmo sentido, a título exemplificativo, menciona-se caso julgado pela C. 2ª Turma do TST no qual se compreendeu que "A função de motorista deve integrar a base de cálculo utilizada para a definição do número de aprendizes a serem contratados pelas empresas de transportes, diante do que dispõe o art. 10, § 2º, do Decreto nº 5.598/2005, norma que regulamenta a contratação

de aprendizes e que prevê a inclusão na base de cálculo de todas as funções que demandem formação profissional, ainda que o exercício da atividade de dirigir necessite habilitação específica nos termos do Código de Trânsito Brasileiro" (Brasil, 2024). Veja-se a ementa:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO DO MINISTÉRIO PÚBLICO. ACÓRDÃO RECORRIDO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. JULGAMENTO *ULTRA PETITA*. Não merece provimento o agravo de instrumento que visa a destrancar recurso de revista que não preenche os pressupostos de cabimento. Agravo de instrumento não provido. *RECURSO DE REVISTA DA HENRIQUE STEFANI E CIA. LTDA. ACÓRDÃO RECORRIDO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DESCUMPRIMENTO DA COTA DE APRENDIZES. FUNÇÃO DE MOTORISTA. INCLUSÃO NA BASE DE CÁLCULO. A função de motorista deve integrar a base de cálculo utilizada para a definição do número de aprendizes a serem contratados pelas empresas, diante do que dispõe o art. 10, § 2º, do Decreto nº 5.598/2005, norma que regulamenta a contratação de aprendizes e que prevê a inclusão na base de cálculo de todas as funções que demandem formação profissional, ainda que o exercício da atividade de dirigir necessite habilitação específica nos termos do Código de Trânsito Brasileiro. Precedentes.* Recurso de revista não conhecido. RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DESCUMPRIMENTO DA COTA DE APRENDIZES. DANOS MORAIS COLETIVOS. Constatada a irregularidade praticada pela Reclamada à ordem jurídica no que se refere ao percentual exigido para a contratação de aprendizes, na forma do art. 429, *caput*, da CLT, tenho por configurado o dano moral coletivo, uma vez que o descumprimento da legislação trabalhista assume dimensão que acarreta repercussões no plano dos valores e interesses coletivos e difusos da sociedade, mormente no que diz respeito ao interesse na profissionalização dos jovens brasileiros. Trata-se de contexto em que identificado potencial de um dano moral à coletividade, revestindo-se de características tais que interferem no equilíbrio social e que geram a transcendência necessária a uma reparação coletiva. Com efeito, a condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, como pretende o Ministério Público do Trabalho, é devida quando comprovada a existência de uma conduta ilícita que viole interesses jurídicos fundamentais, de

> natureza extrapatrimonial, causando danos individuais, coletivos (*stricto sensu*) e difusos. Na hipótese dos autos, evidente que o ilícito praticado pelas Reclamadas resultou em prejuízos à ordem jurídica, o que justifica o dever de indenização por dano moral coletivo, no caso dos autos. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido. (RRAg-884-74.2016.5.09.0654, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 01/03/2024)

Para reforçar o argumento, cita-se ainda o caso dos hospitais. A atividade-fim desses estabelecimentos consiste em cuidados com a saúde, que envolvem procedimentos cirúrgicos, atendimentos clínicos, realização de exames, etc. Todas essas tarefas que se inserem na atividade-fim de um hospital precisam ser realizadas por profissionais habilitados, com curso superior como medicina e enfermagem. É notório que hospitais, em regra, possuem um corpo de funcionários robusto, o que permite incluí-los nas obrigações de cumprir cotas de aprendizes e PCDs. Também é de conhecimento amplo e difundido que aprendizes, em regra, não possuem a habilitação técnica, com formação em medicina ou enfermagem, para atuarem na atividade-fim do hospital.

Porém, os aprendizes têm a possibilidade de serem realocados na área administrativa dos hospitais, onde tratam de fazer a verificação de documentos dos pacientes, intermediação junto aos Planos de Saúde para obterem liberação de exames, procedimentos médicos e cirúrgicos, entre outras tarefas que podem ser desempenhadas por esse grupo de jovens em formação.

As oportunidades para jovens e pessoas com deficiência (PCD) já são mais limitadas se comparadas à maioria da classe trabalhadora. O acesso à aprendizagem ou a postos de trabalho compatíveis com alguma limitação da pessoa com deficiência já possui restrição própria de oferta voluntária no mercado de trabalho.

Em razão deste contexto, a legislação buscou criar mecanismos que incentivem empresas de médio e grande porte e adotarem políticas de inclusão, mediante incentivos para a contratação de aprendizes e pessoas com deficiência.

Como bem ressaltado pela magistrada e pesquisadora Tereza Asta Gemignani (2019), a legislação facilitou o cumprimento das cotas de aprendizagem, prevendo alternativas para sua concretização. Nesse sentido, ela explica:

> A contratação de aprendizes, contudo, pode se dar de diversas formas.
>
> Com efeito, estabelecem os arts. 429 e 431 da CLT, bem como o Decreto nº 9.579/2018, a possibilidade *(i) de contratação direta de aprendizes, (ii) a contratação por meio de entidade sem fins lucrativos ou por entidades de prática*

> *desportiva e (iii) a contratação por meio da denominada cota social, a qual encontra regulamentação na Portaria 683/2017 do extinto Ministério do Trabalho*, e da qual se extrai previsão específica para o setor de transportes.
>
> Com efeito, insta sublinhar que ao longo dos anos diversas modificações foram sendo estabelecidas na forma de contratação de aprendizes a fim de se possibilitar a inserção preferencial de adolescentes, ainda que o empregador desenvolva atividades a eles vedadas, conforme preceituam os arts. 3º, alínea "d", e 4º da Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), o art. 67 do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), os arts. 403, 404 e 405 da CLT e o Decreto nº 6.481/2008, que institui a denominada Lista TIP, *i.e.*, lista das piores formas de trabalho infantil.
>
> Nesse sentido é que se autoriza a realização de atividades em locais outros que não o local de trabalho, como *e.g.*, em ambientes simulados ou por meio da contratação de aprendizes pela cota social.
>
> De forma subsidiária, e na impossibilidade de se efetivar a contratação preferencialmente de aprendizes adolescentes, admite-se a contratação de jovens entre 18 e 24 anos de idade, mas não a dispensa no cumprimento da cota (Gemignani, 2019).

Outro ponto muito relevante é que *as microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP) estão dispensadas* "*de empregar e matricular seus aprendizes* nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem pelo art. 51, inciso III, da Lei Complementar nº 123/2006" (Gemignani, 2019), o que já desonera o pequeno empreendedor desta função social relevante e reforça o argumento de que jovens em condição de aprendizagem possuem um universo menor de possibilidades de trabalho.

Mais uma peculiaridade para cumprimento da cota de aprendizes é o fato de a sua base de cálculo não ser tão abrangente quanto no caso da cota das pessoas com deficiência. Nesse ponto, Tereza Asta Gemignani explica que o cálculo considera "apenas os empregados de cada estabelecimento" e não a totalidade dos empregados da empresa, bem como "apenas empregados cujas funções demandem formação profissional" à luz da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) (Gemignani, 2019).

Porém, não há impedimento legal a que essas empresas de pequeno porte admitam aprendizes em seus estabelecimentos, desde que seja observado o teto para contratação (percentual de 15%), para que os contratos de emprego

tradicionais não sejam burlados (diante dos incentivos fiscais, previdenciários e trabalhistas envolvidos no contrato de aprendizagem) (Gemignani, 2019).

Passando para uma análise das cotas no mercado de trabalho privado para pessoas com deficiência, é fundamental ter como premissa que seu fundamento está positivado de forma expressa na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007, e incorporado pelo ordenamento jurídico brasileiro por meio do Decreto nº 6.949/2009, pelo rito de emenda à Constituição, nos termos do art. 5º, § 3º, da CF/88.

A primeira grande contribuição que a Convenção oferece ao ordenamento jurídico brasileiro é o *conceito de pessoa com deficiência*, proporcionando um norte sobre como alcançar e atender esse grupo de trabalhadores.

Em seu artigo 1º, a Convenção apresenta a seguinte definição:

> Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, *em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas*.

Com praticamente idêntico teor é o conceito de pessoa com deficiência da Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência ou Estatuto da Pessoa com Deficiência:

> Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem *impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas*.
>
> § 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará: (Vigência) (Vide Decreto nº 11.063, de 2022)
>
> I – os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;
>
> II – os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;
>
> III – a limitação no desempenho de atividades; e
>
> IV – a restrição de participação.

A partir desta definição, que possui tanto *status* de emenda à Constituição, quanto *status* legal, a doutrina especializada desenvolveu a interpretação muito bem sintetizada pela pesquisadora e magistrada Tereza Asta Gemignani (2019) ao afirmar que:

> Assim, formatou a nova diretriz constitucional o conceito de que *na pessoa com deficiência inexiste incapacidade ou limitação de per si, intrínseca, mas pessoa que sofre restrições* à *plenitude de sua vida quando exposta* à*s limitações de um meio ambiente hostil e inadaptado, que dificulta sua interação social e seu acesso ao trabalho*, os quais são necessários para garantir não só a subsistência física, mas também a atuação como cidadão da pessoa com deficiência.

Explicando com um exemplo: não é o cadeirante que é deficiente por não conseguir subir as escadas de um prédio, mas o prédio que possui uma estrutura deficiente por não contemplar uma rampa para que o cadeirante possa acessá-lo.

Extrai-se da reflexão posta que não é a PCD que possui uma incapacidade, mas é o meio ambiente do trabalho que não está preparado para permitir o desenvolvimento pleno de suas habilidades e capacidades profissionais.

Para ilustrar a compreensão que existe hoje em se definir como deficiente o meio e não a pessoa, é válido invocar uma intrigante história real descrita na obra *Um Antropólogo em Marte: Sete Histórias Paradoxais*, do neurologista e escritor anglo-americano Oliver Sacks (2006).

No capítulo "Ver ou não ver", Oliver Sacks relata a história de Virgil, um norte-americano de cinquenta anos, que havia se tornado cego por volta dos seis anos de idade por conta de doenças como retinite pigmentosa, uma doença hereditária que destrói as células da retina (Sacks, 2006). Por conta de seu casamento, sua noiva Amy sugeriu que ele fizesse uma cirurgia para recuperar sua retina e voltar a enxergar. A ideia pareceu a princípio genial e milagrosa. Virgil voltaria a enxergar após ter ficado aproximadamente 44 anos sem ter esse sentido (Sacks, 2006).

Porém, o sonho se transformou em pesadelo após a alta da cirurgia, quando os tampões foram retirados dos olhos de Virgil. A luz entrava em seus olhos, era processada por sua retina, mas ao chegar ao seu cérebro não produzia sentido visual para sua compreensão do mundo. Até mesmo a leitura visual lhe era difícil, ainda que tenha sido alfabetizado não só em braile, mas também com letras em 3D. Não conseguia concatenar as imagens das letras para concluir a leitura visual (Sacks, 2006).

Em vários momentos, quando perguntado sobre o que via, Virgil precisava do auxílio do tato para completar sua compreensão dos objetos que o cercavam e da realidade que se lhe apresentava (Sacks, 2006).

Diante dessas reações, o neurologista Oliver Sacks (2006), que acompanhava Virgil e estudava os efeitos neurológicos do retorno de sua visão, fez algumas reflexões:

> Um dos maiores conflitos de Virgil, como em todos os que acabam de recobrar a visão, era a incômoda relação entre tato e visão – sem saber quando tocar ou olhar. Isso era óbvio em Virgil desde o dia da operação e muito evidente no dia em que o vimos, quando mal conseguia ficar com as mãos longe do brinquedo de formas para crianças, ansiava tocar os animais e desistiu de cortar sua comida. *Seu vocabulário, toda a sua sensibilidade e sua imagem do mundo eram expressos em termos táteis – ou, pelo menos, não visuais. Ele era, ou tinha sido até a operação, uma pessoa inteiramente tátil. Foi demonstrado que em surdos de nascença (especialmente se sempre se comunicaram pela linguagem dos signos) algumas das partes auditivas do cérebro são relocadas para uso visual. Também ficou provado que em cegos que leem em braile o dedo leitor tem uma representação excepcionalmente grande nas partes táteis do córtex cerebral.* É *de se suspeitar que as partes táteis (e auditivas) do córtex são alargadas nos cegos e podem até se expandir para o que normalmente* é *o córtex visual.* O que sobra do córtex visual, sem o estímulo visual, pode ficar em grande parte sem se desenvolver. Parece provável que tal diferenciação do desenvolvimento cerebral acompanhe a perda de um sentido na infância e a intensificação compensatória de outros sentidos. (Grifos acrescidos)

Como se extrai das reflexões de Oliver Sacks acima transcritas, é comum que as pessoas sem deficiência julguem que uma pessoa com deficiência precisa lidar com a ausência de algum sentido, ou mesmo com a falta de alguma capacidade.

Porém, o que a ciência mostra é que a pessoa com deficiência em muitos aspectos pode ter outros sentidos e habilidades muito mais apurados pela ausência ou redução de alguma capacidade ou sentido que lhe atravessa. E é justamente na superpotência dos sentidos e habilidades, que ela desenvolveu por conta daquela ausência, que está seu diferencial, sua contribuição para o coletivo e sua *expertise* para realizar determinados trabalhos.

Assim, precisa-se apurar o olhar, e aqui se utiliza "olhar" em sentido figurado, pois o próprio Virgil, ainda que cego visualmente, enxergava muito antes mesmo de realizar a cirurgia que restabeleceu sua capacidade visual.

É *fundamental apurar o olhar para compreender que uma pessoa com deficiência muito tem a contribuir e enriquecer o ambiente de trabalho e o quadro de funcionários de uma empresa*. Não há nada mais fantástico na essência

da natureza humana do que a sua diversidade pela diferença de habilidades, sensibilidades e sentidos aguçados entre as pessoas.

Sobre a aplicação destas premissas às relações de trabalho, o artigo 8º da referida Convenção Internacional sobre Direitos da Pessoa com Deficiência estabelece como compromisso dos Estados signatários o dever de "*promover o reconhecimento das habilidades, dos méritos e das capacidades das pessoas com deficiência e de sua contribuição ao local de trabalho e ao mercado laboral*".

Em seguida, a Convenção prevê disposições específicas sobre trabalho e emprego da pessoa com deficiência em seu artigo 27, estatuindo que os Estados-Partes devem não apenas reconhecer os direitos das pessoas com deficiência terem um trabalho, mas garantir "*o direito* à *oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência*".

Ainda no artigo 27, a Convenção Internacional retoma como dever dos Estados justamente a reflexão do início deste artigo: a pessoa com plena autonomia hoje pode, amanhã, ou ainda hoje mais tarde, se tornar uma pessoa com deficiência.

Nesse sentido, o artigo 27, item 1, da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência determina que "[...] *os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego*, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros: [...]". Em seguida, estabelece as seguintes medidas a serem adotadas:

> *Proibir a discriminação baseada na deficiência* com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, *inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho*;
>
> Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;
>
> Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;
>
> Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços

de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;

Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;

Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;

Empregar pessoas com deficiência no setor público;

Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;

Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;

Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;

Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.

2. Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório.

Como se extrai deste rol de deveres atribuídos aos Estados signatários da Convenção Internacional sobre Direitos da Pessoa com Deficiência, são imperativas *as políticas públicas que promovem a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. Com esse propósito, o art. 93 da Lei nº 8.213/91 dispõe:

> Art. 93. *A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência*, habilitadas, na seguinte proporção:
>
> I – até 200 empregados..... 2%;
>
> II – de 201 a 500..... 3%;
>
> III – de 501 a 1.000..... 4%;
>
> IV – de 1.001 em diante..... 5%.

Como se observa, a obrigação de cumprir uma cota com trabalhadores PCD só alcança empresas de maior estatura, uma vez que contam com maior

aporte de recursos financeiros e estruturas capazes de integrar e incluir mais diversidade em seu quadro de funcionários.

Em seguida, o § 1º do art. 93 prevê que "*a dispensa de pessoa com deficiência* ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social *ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência* ou beneficiário reabilitado da Previdência Social".

Toda esta sistemática busca garantir que as cotas para PCD sejam sempre cumpridas, sem vácuo temporal.

Além dessas disposições, é importante compreender que é dever do Estado, por meio de sua legislação, criar uma estrutura normativa que promova também a construção de experiência de trabalho para pessoas com deficiência, o que abarca a *aprendizagem para PCD*.

Nesse ponto, é fundamental trazer o escólio da magistrada e pesquisadora Tereza Alvim Gemignani (2019) ao esclarecer que é "importante pontuar que não pode haver sobreposição de cotas, pois as situações jurídicas são distintas".

O respaldo legal para este entendimento está expressamente positivado no art. 93, § 3º, da Lei nº 8.213/91, ao afirmar que "para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943".

Neste contexto, não é demasiado lembrar que a *política de cotas* tanto do aprendiz, quanto da PCD, bem como do aprendiz PCD se insere num conjunto de ações afirmativas que visam a promover a *igualdade material* entre os indivíduos e, por conseguinte, confere *efetividade aos postulados fundamentais da dignidade humana e da isonomia*.

Ao debater o princípio da igualdade perante a prática das ações afirmativas, Ronald Dworkin destaca que o princípio da igualdade inclui garantir condições para que pessoas com deficiências físicas e/ou mentais tenham paridade de armas, ou "recursos extras" para alcançar a efetividade de seus direitos. Nesse sentido, explica:

> Admiti, no início, *a atratividade imediata da ideia de que a igualdade genuína* é *a igualdade de bem-estar*. Um aspecto dessa atração imediata pode muito bem ter sobrevivido às diversas dúvidas que levantei, *que* é *a força* óbvia *da igualdade de bem-estar para explicar por que as pessoas com deficiências físicas ou mentais [...] devem ter recursos extras*. Decerto isso se dá porque estão capacitadas a

> alcançar menos do que recai no âmbito de "bem-estar" do que outros estão com a mesma parcela de recursos. Talvez nos preocupemos com os deficientes porque são capazes de obter menos satisfação ou êxito relativo ou total, ou talvez alguma combinação desses fatores, ou todos.
>
> [...]
>
> *Não há transgressão* à *cláusula da igual proteção quando algum grupo perde uma decisão importante sobre os méritos do caso ou por intermédio da política, mas quando sua perda resulta de sua vulnerabilidade especial ao preconceito,* à *hostilidade ou aos estereótipos e* à *sua consequente situação diminuída – cidadania de segunda classe – na comunidade política* (Dworkin, 2013). (Grifos acrescidos)

A implementação desses "recursos extras" na forma das cotas não fere o princípio da igualdade, como defendido por Ronald Dworkin, na medida em que *busca compensar outros pontos de vulnerabilidade das pessoas com deficiência, calcados em grande medida em preconceitos e discriminações negativas* que sofrem ao longo do caminho da vida.

4 Cotas para aprendizes e pessoas com deficiência e os limites da negociação coletiva

Conforme o último Censo do IBGE, de 2022, há no Brasil 17,5 milhões de pessoas com deficiência em idade para trabalhar, correspondendo a 10% da população com 14 anos ou mais, sendo que desse total apenas 5,1 milhões estão no mercado de trabalho e 12,4 milhões estão fora do mercado (Brasil, IBGE).

Os dados estatísticos demonstram que a realidade fática vigente no Brasil ainda está muito distante da igualdade proclamada pela Constituição da República de 1988, pela Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência ou pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência, razão pela qual se torna ainda mais necessária e imperativa a política pública na forma de cotas para PCDs.

Nesse contexto fático e jurídico, é fundamental registrar que as normas coletivas a serem negociadas precisam observar tanto a diretriz constitucional e convencional, quanto a determinação legal sobre as cotas de PCDs nas relações de trabalho, sob pena de tais pactuações serem nulas de pleno direito.

Essa compreensão pode ser extraída tanto do art. 611-B, inciso XXII, da CLT (incluído pela Reforma Trabalhista), quanto dos próprios fundamentos que compõe as *razões de decidir do Tema nº 1.046 da Tabela de Repercussão Geral do E. STF*.

O art. 611-B da CLT estabelece um rol de temas que NÃO PODEM SER objeto de negociação coletiva. Dentre esse rol, encontra-se a "*proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência*".

Como já explanado neste artigo, as ações afirmativas positivadas na forma de cotas para contratação de trabalhadores PCDs são um modo de garantir a inclusão deste grupo no mercado de trabalho diante de um contexto fático que estruturalmente as exclui por critérios de discriminação e preconceito.

Assim, uma norma coletiva que tenha como propósito isentar certo ramo econômico de cumprir a cota de pessoas com deficiência de seu quadro de funcionários acaba por violar a literalidade do art. 611-B, inciso XXII, da CLT.

De igual modo, normas coletivas que buscam descontar da base de cálculo da cota de PCDs empregados que desempenhem atividades incompatíveis com certos tipos de deficiência também descumprem a legislação, na medida em que restringem ainda mais o rol de possibilidades para as pessoas com deficiência se inserirem no mercado de trabalho remunerado formal, sem qualquer amparo legal ou constitucional para tanto.

O fato de certos tipos de deficiência física ou mental serem incompatíveis com o exercício de determinadas funções ou profissões não impede que o grupo de funcionários desta categoria seja computado na base de cálculo da cota de PCDs. Isso porque as pessoas com deficiência podem ser realocadas em outros setores da empresa de transporte de valores, por exemplo, no setor administrativo.

Nesse sentido, fundamental registrar mais uma vez a manifestação da AGU na ADI 7.668, ainda pendente de julgamento pelo E. STF, ao afirmar:

> Em primeiro lugar, *a legislação em exame acomoda a possibilidade de eventual alocação de PCD* e jovens aprendizes *em funções administrativas ou de suporte que não ofereçam riscos.* Desse modo, as empresas de transporte de valores devem adaptar suas práticas de inclusão, direcionando esses indivíduos para atividades compatíveis com suas capacidades, garantindo sua segurança e integridade física. (Brasil, STF).

A manifestação da AGU está em perfeita harmonia com a própria definição de deficiência apresentada pela Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência e pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência, na medida em que considera como premissa que é o ambiente e a estrutura da empresa que precisam se adaptar para incluir o trabalhador PCD e não o contrário. Não é o trabalhador com deficiência que precisa se adequar para que a cota de PCDs seja cumprida por uma categoria econômica.

Ainda nesta linha, além da previsão no art. 611-B da CLT, nos fundamentos do voto do Exmo. Ministro Gilmar Mendes, Relator do Tema nº 1.046 da Tabela de Repercussão Geral, restou expressa a impossibilidade de negociação coletiva dispor sobre cotas para PCDs. Veja-se:

> Em 31 de maio de 2022, *neguei pedidos de tutela provisória incidental requeridos para que fosse aplicado o tema 1.046 a demandas que versam sobre cláusulas de acordos e de convenções coletivas referentes* à *cota legal destinada* à *aprendizagem profissional de jovens e a políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência. Reitero, nesse ponto, que tais questões não guardam estrita relação com o apreciado na presente demanda***.** (Grifos acrescidos)

Mais adiante, na fundamentação, o Exmo. Ministro Gilmar Mendes ainda reitera o mesmo comando:

> Por outro lado, considero oportuno assentar que a discussão travada nos presentes autos não abrange a validade de políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência e dos jovens e adolescentes no mercado de trabalho, que são definidas em legislação específica.

Na mesma linha do julgamento vinculante proferido pelo E. Supremo Tribunal Federal, tem se orientado a jurisprudência do Eg. Tribunal Superior do Trabalho ao reconhecer a *impossibilidade da exclusão da categoria dos empregados que transportam valores da base de cálculo de pessoa com deficiência, sendo vedada, inclusive, transação a respeito*. Nesse sentido, menciono precedentes da Seção de Dissídios Coletivos do TST:

> RECURSO ORDINÁRIO EM *AÇÃO ANULATÓRIA.* FAZENDA BRASILEIRO DESENVOLVIMENTO MINERAL LTDA. [...] *CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA. LIMITAÇÃO DA BASE DE CÁLCULO DA COTA DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA.* 1 – A cláusula em debate restringia a base de cálculo da cota de pessoa com deficiência ao quantitativo de trabalhadores da administração, excluindo os trabalhadores das minas de subsolo do cômputo. 2 – O acórdão do TRT julgou procedente a ação anulatória para: "declarar a nulidade da Cláusula 40ª (Quadragésima) [...] em face da ausência de legitimidade para transigir sobre matéria relativa a interesses difusos de trabalhadores não empregados, no caso, pessoas com deficiência". 3 – *A jurisprudência da SDC já se firmou no sentido de declarar a nulidade de cláusula que trata de matéria estranha ao* âmbito *das relações bilaterais de trabalho por afronta ao art. 611 da CLT, como* é *o caso da cota de pessoas*

com deficiência. 4 – Registre-se, ademais, que a norma impugnada encontra-se fixada em instrumento normativo que vigorou pelo período de 01/08/2022 a 31/07/2024, portanto, já na vigência da Lei nº 13.467/2017, que, por sua vez, considera objeto ilícito de negociação qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência (art. 611-B, XXII, da CLT). 5 – *Acrescenta-se que não há falar em contrariedade ao Tema 1.046 de Repercussão Geral do STF. No julgamento da matéria, constou no voto do Ministro Gilmar Mendes, relator, que não se aplica a tese vinculante a demandas que versam sobre cláusulas de acordos e de convenções coletivas referentes* à *cota legal destinada* à *aprendizagem profissional de jovens e a políticas públicas de inclusão das pessoas com deficiência, que são definidas em legislação específica*. Partindo desta premissa, o STF, ao apreciar reclamações, tem entendido pela não aderência da controvérsia ao Tema nº 1.046. 6 – Nega-se provimento. (ROT-620-46.2023.5.05.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, DEJT 24/02/2025)

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA, INTERPOSTO PELO SINDICATO PATRONAL. I) CLÁUSULAS 52ª e 53ª. *LIMITAÇÃO DA BASE DE CÁLCULO DAS COTAS DE APRENDIZES E DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA. AUSÊNCIA DE LEGITIMIDADE DOS SINDICATOS PATRONAL E OBREIRO PARA DISPOREM SOBRE MATÉRIA QUE ENVOLVE PESSOAS QUE NÃO REPRESENTAM.* RECURSO DESPROVIDO, POR FUNDAMENTO DIVERSO. 1. *A SDC desta Corte firmou o entendimento de que os Sindicatos obreiro e patronal não detêm legitimidade para dispor sobre matéria alusiva aos interesses difusos dos trabalhadores, tal como ocorre na hipótese da limitação da base de cálculo da cota de deficientes e aprendizes, por se tratar de matéria que afeta aos trabalhadores empregáveis (pessoas indeterminadas) e não aos já empregados, sob pena de, ao regulamentar a matéria em norma coletiva, incorrer em manifesta afronta ao art. 611 da CLT.* 2. *In casu*, o TRT da 4ª Região julgou procedentes os pedidos da ação anulatória, para anular as Cláusulas 52ª e 53ª da CCT de 2021/2023, que tratam, respectivamente, da base de cálculo das cotas de aprendizes e de portadores de deficiência física, ao fundamento de que: *a) a contratação de aprendizes não se traduz em faculdade dos empregadores, mas em dever legal previsto no art. 429 da CLT, deven-*

> *do ser levado em consideração o disposto no art. 10 do Decreto 5.598/05, sendo que o pactuado fere disposição legal explícita, devendo, portanto, a função de vigilante ser incluída na base de cálculo da cota de aprendizes a serem contratados; b) a matéria alusiva* à *contratação de pessoas com deficiência está expressamente prevista em lei e não permite que as Partes transijam, convencionando de forma diversa, sendo que, analisada caso a caso, as necessidades especiais do empregado não podem impedir o pleno exercício de sua profissão, mas, por outro lado, a mera existência de uma "necessidade especial" não pode ser* óbice *para o desempenho de qualquer profissão, conforme jurisprudência pacificada do TST.* 3. Sucede que, diante da pacificação da matéria em apreço no âmbito da SDC desta Corte, o recurso merece ser desprovido, mas por fundamento diverso. Recurso ordinário desprovido, por fundamento diverso, no aspecto. (ROT-0020822-08.2022.5.04.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 19/04/2024)

Idêntica orientação tem se aplicado nas Turmas do Eg. TST, como nos precedentes: AIRR-1892-37.2012.5.09.0651, 1ª Turma, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 10/08/2018; Ag-AIRR-10803-20.2019.5.15.0071, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 20/10/2023; Ag-AIRR-986-75.2013.5.09.0016, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 06/10/2023; TutCautAnt-1000401-20.2024.5.00.0000, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhães Arruda, DEJT 11/12/2024; RR-514-33.2012.5.01.0016, 7ª Turma, Relator Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes, DEJT 10/11/2023; RR-21036-71.2019.5.04.0204, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, DEJT 07/02/2022.

5 Ponderação no exercício da prestação jurisdicional: a não punição da tentativa frustrada no cumprimento de cotas para aprendizes e PCDs

É compreensível que esta demanda coletiva surja em setores que encontram dificuldades no recrutamento de PCDs, uma vez que a fiscalização contundente e firme do Ministério do Trabalho produz a lavratura de auto de infração com cominação de multa quando as cotas legais não são devidamente cumpridas, ou mesmo pelo ajuizamento de ação civil pública pelo Ministério Público do Trabalho requerendo indenização por danos morais coletivos.

Ocorre que nesse caso há uma ponderação no exercício jurisdicional e o Eg. TST vem admitindo a anulação do auto de infração ou mesmo tem julgado improcedentes os pedidos da ação civil pública, quando resta cabalmente com-

provado que a empresa envidou todos os esforços para o cumprimento da cota de PCDs e aprendizes. Cita-se como exemplo julgado da relatoria da Exma. Ministra Morgana de Almeida Richa:

> RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *CUSTOS LEGIS*. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. *AÇÃO ANULATÓRIA DE AUTO DE INFRAÇÃO. OBRIGAÇÃO DE CONTRATAR PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA.* PERCENTUAL MÍNIMO PREVISTO NO ART. 93 DA LEI Nº 8.213/91. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. 1. Cuida-se de ação anulatória da dívida ativa, com o fito de ver invalidado o Auto de Infração nº 18.529.241, lavrado contra a sociedade empresária demandante em 4.7.2011, e, em consequência, que seja excluída a multa arbitrada, em razão do descumprimento do art. 93 da Lei nº 8.213/91, relativo à quota de contratação de empregados reabilitados ou com deficiência. 2. *Na esteira da jurisprudência desta Corte Superior, cabe ao empregador demonstrar o cumprimento das exigências do art. 93 da Lei nº 8.213/91. Contudo, tem-se afastado a responsabilidade da empresa quando evidenciados esforços comprovadamente empenhados, mas que não obtiveram sucesso na contratação de pessoas com deficiência.* 3. No caso dos autos, o Tribunal Regional, analisando o conjunto probatório, concluiu que "a empresa demonstrou que, ao longo dos anos, contratou vários empregados portadores de deficiência", além de ter comprovado o empenho em realizar diligências efetivas para alcançar a cota mínima de contratação de pessoas com deficiência. Entretanto, *constatou que, apesar do evidente esforço, não houve resultados satisfatórios, por fatores alheios* à *vontade da demandante, especialmente a falta de candidatos interessados em ocupar o percentual de vagas previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/1991, inviabilizando o cumprimento da cota legal.* 4. Cumpre ressaltar que o TRT adotou e transcreveu, no acórdão, os fundamentos da sentença, destacando que, *"conforme se observa na vasta prova documental adunada (fls. 42/46, 49/60, 69/72, 79/100), a empresa demonstrou que, ao longo dos anos, contratou vários empregados portadores de deficiência e envidou esforços suficientes para cumprir o percentual previsto na citada norma inclusiva, mediante divulgação de vagas e anúncios em jornais de grande circulação, em diferentes cidades, bem como em diversas mídias digitais (Facebook, sítio do PCD Brasil, etc.), sendo que não houve*

> *interesse de candidatos em número suficiente". Ademais, verificou que "não veio aos autos qualquer evidência no sentido de que a autora tenha se recusado a manter em seus quadros empregado que tenha adquirido deficiência e seja beneficiário da reabilitação. Ao revés, como já mencionado alhures, a acionante comprovou haver contado com reabilitados ou portadores de deficiência em seu quadro de pessoal"*. Assim, confirmou ser incontroverso que "a empresa buscou atender ao preceito constitucional regulamentado pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91", de modo que "não deve ser responsabilizada pela falta de preparo específico ou de interesse por parte dos trabalhadores, inclusive diante das políticas assistenciais". 5. Tal quadro fático é insuscetível de revisão em sede extraordinária, nos termos da Súmula 126/TST. 6. Nesse contexto, o acórdão, nos moldes em que proferido, está em harmonia com a jurisprudência desta Corte, atraindo a incidência do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula 333/TST. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (RR-856-19.2015.5.06.0010, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 19/05/2025)

Idêntico entendimento tem sido confirmado pela C. Subseção de Dissídios Individuais I do TST:

> [...] 2. *AÇÃO CIVIL PÚBLICA. VAGAS DESTINADAS A PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. PREENCHIMENTO. ART. 93 DA LEI 8.213/91.* MULTA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. ABSOLVIÇÃO. 2.1. Conquanto seja ônus da empregadora cumprir a exigência prevista no art. 93 da Lei nº 8.213/91, ela não pode ser responsabilizada pelo insucesso, quando comprovado que desenvolveu esforços para preencher a cota mínima, sendo indevida a multa, bem como a condenação no pagamento de indenização por dano moral coletivo. 2.2. A empresa com 100 ou mais empregados deverá preencher de 2% a 5% de seus cargos com "beneficiários reabilitados" ou com pessoas portadoras de deficiência. *Entretanto,* in casu*,* é *descabida a condenação ao pagamento de multa e indenização por dano moral coletivo em face do não cumprimento da exigência prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, uma vez que ficou comprovado que a empresa empreendeu esforços a fim de preencher o percentual legal de vagas. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se dá provimento para totalmente improcedente os pedidos formulados na Ação Civil Pública*. (TST-ED-E-ED-RR-658200-89.2009.5.09.0670, Subseção

I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro João Batista Brito Pereira**,** DEJT 19/12/2016)

O fundamental a se admitir como regra de conduta é o propósito e a intenção de se cumprir a legislação vigente, que se direciona para incluir pessoas com deficiência e jovens no mercado de trabalho formal remunerado.

Os desafios, as dificuldades e os dilemas sempre existirão, pois fazem parte da complexidade da vida.

Porém, esforços têm sido envidados para que perspectivas sejam vislumbradas. A sociedade civil tem buscado organizar sistemas de comunicação que promovam o encontro entre as empresas que estejam empenhadas em cumprir as cotas de PCD e os trabalhadores com deficiência, de modo a garantir o efetivo respeito aos princípios constitucionais da igualdade, da não discriminação e da inclusão, para que se concretize materialmente o Estado Democrático de Direito também no âmbito da iniciativa privada e, assim, as empresas cumpram sua função social.

Nesse sentido, é fundamental que os atores sociais busquem utilizar a tecnologia da comunicação a favor da inclusão de todos no mercado de trabalho remunerado.

6 Conclusão

Por fim, para concluir, invoca-se trecho da obra *Ensaio sobre a Cegueira*, do grande escritor português José Saramago para reflexão. Em um diálogo, assim dispõe:

> – Por que foi que cegamos?
>
> – Não sei, talvez um dia se chegue a conhecer a razão,
>
> – Queres que te diga o que penso?
>
> – Diz!
>
> – Penso que não cegamos, penso que estamos cegos, Cegos que veem,
>
> – Cegos que, vendo, não veem.

Muitas vezes as pessoas que *não* são enquadradas como PCDs tendem a achar que a limitação está naquele que não possui algum sentido ou sofre restrições à sua plena existência por não estar o ambiente que o circunda adaptado às suas características inatas ou adquiridas.

Porém, a real deficiência está em quem não consegue compreender a riqueza de talentos, habilidades e aguçados sentidos daqueles que são definidos como PCDs.

Referências

BRASIL. IBGE. Pessoas com deficiência 2022: PNAD Contínua. Divulgação dos resultados gerais. *Agência de Notícias*. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI 7.668*. Manifestação AGU.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *RRAg-884-74.2016.5.09.0654.* 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 01/03/2024.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006.

DWORKIN, Ronald. *A virtude soberana*: a teoria e a prática da igualdade. 3. ed. São Paulo: WMF, 2013.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. Aprendizagem profissional e inclusão das pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho – principais aspectos e controvérsias. *In*: GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. *A nova lei do motorista profissional e os direitos fundamentais*: análise específica e contextualizada das Leis nºs 12.619/2012 e 13.103/2015. 3. ed. São Paulo: LTr, 2019.

HABERMAS, Jürgen. *O futuro da natureza humana*: a caminho de uma eugenia liberal? São Paulo: Martins Fontes, 2010.

SACKS, Oliver. *Um antropólogo em Marte*: sete histórias paradoxais. São Paulo: Companhia das Letras, 2006.

SANDEL, Michel. *A tirania do mérito*: o que aconteceu com o bem comum? 2. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2020.

Como citar este texto:
CHAIB, Liana. A inclusão de aprendizes e pessoas com deficiência no mercado de trabalho: desafios e perspectivas. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 3, p. 227-249, jul./set. 2025.

A CONSTRUÇÃO JURÍDICA DO DIREITO À DESCONEXÃO. PANORAMA INTERNACIONAL E A JURISPRUDÊNCIA NO DIREITO BRASILEIRO. UM ENFOQUE SOBRE A REALIDADE DOCENTE NO BRASIL

THE LEGAL DEVELOPMENT OF THE RIGHT TO DISCONNECT. INTERNATIONAL OVERVIEW AND THE BRAZILIAN CASE LAW. A FOCUS ON THE REALITY OF TEACHING IN BRAZIL

Antônio Fabrício de Matos Gonçalves[1]
Caroline Dantas da Gama[2]

"Ai que prazer
Não cumprir um dever,
Ter um livro para ler
E não o fazer!"
(Fernando Pessoa)

RESUMO: O artigo analisa o direito à desconexão no contexto da atividade docente no Brasil, frente à crescente hiperconectividade. Aborda o panorama internacional, a ausência de legislação específica no país e os desafios enfrentados pelos professores e seus impactos na saúde mental. O texto propõe uma reflexão jurídica sobre o tema, analisando a jurisprudência e o Projeto de Lei nº 4.044/2020. Conclui que a positivação do direito à desconexão é crucial para proteger a dignidade e promover ambientes de trabalho saudáveis.

PALAVRAS-CHAVE: direito à desconexão; docência; hiperconectividade; saúde mental.

---

1 *Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC Minas (2003); ministro do Tribunal Superior do Trabalho; professor de Direito do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais e de Direito Processual do Trabalho da pós-graduação no IEC – Instituto de Educação Continuada da PUC Minas; presidente da Associação Brasileira da Advocacia Trabalhista – ABRAT (2012-2014); presidente da Seccional de Minas Gerais da Ordem dos Advogados do Brasil – OABMG – (2016-2018). Lattes: http://lattes.cnpq.br/7097405568982532. E-mail: gmfg@tst.jus.br.*

2 *Especialista em Direito Processual Civil pelo IPEC-SP, com MBA em Economia da Construção e Financiamento Imobiliário pela Ordem dos Economistas do Brasil em parceria com a Fipe e ABECIP-SP; especialista em Direito Sanitário pela Facamp; bacharel em Direito pela Universidade Católica de Salvador – UCSal; assessora do Tribunal Superior do Trabalho. Lattes: http://lattes.cnpq.br/1508270162973977. E-mail: caroline.gama@tst.jus.br.*

ABSTRACT: The paper analyzes the right to disconnect in the context of teaching in Brazil, in light of increasing hyperconnectivity. It addresses the international scope, the absence of specific legislation in the country, and the challenges of hyperconnectivity for teachers and its effects on mental health. It presents Brazilian jurisprudence and Legal Project nº 4.044/2020, concluding on the importance of the right to disconnect for dignity at work.

KEYWORDS: right to disconnect; teaching; hyperconnectivity; mental health.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 Panorama internacional: o direito à desconexão no mundo; 3 Direito à desconexão no Brasil: os desafios enfrentados por professores brasileiros em tempos de hiperconectividade; 4 Conclusão; Referências.

1 Introdução

Assim como as canções do *Clube da Esquina*[3] entrelaçaram ritmos diversos em uma forte identidade poética e sonora, vivemos hoje em uma sociedade em que a fluidez das conexões se confunde com o ruído da invasão. Uma sociedade em que a hiperconectividade redesenha vínculos e transforma o próprio sentido do trabalho. A hiperconectividade, longe de apenas aproximar, desfaz fronteiras de tal maneira que o trabalho passou a ocupar todos os espaços e tempos da vida, comprometendo a coesão rítmica da própria existência.

Os malefícios dessa conexão permanente se manifestam em diversos aspectos da vida cotidiana, desde o aumento de transtornos psíquicos, como ansiedade, depressão e esgotamento profissional (*burnout*[4]), até a diluição das fronteiras entre o pessoal e o profissional, comprometendo o tempo de descanso e lazer do trabalhador.

Diante dessa nova partitura social em que, por vezes, o compasso do trabalho desafina o tempo da vida, os sistemas jurídicos, em buscas de respostas, passam a ensaiar novas melodias: emerge, assim, o direito à desconexão – um contraponto necessário para que a harmonia dos direitos trabalhistas não se perca na cacofonia da hiperconexão.

Apesar de o direito à desconexão possuir múltiplas implicações na esfera social, é no âmbito das relações trabalhistas que esta "inovação sonora"

---

3 O *Clube da Esquina* é um movimento artístico brasileiro surgido em Minas Gerais nos anos 1970, liderado por artistas como Milton Nascimento, Lô Borges, Beto Guedes, Toninho Horta, Wagner Tiso, Márcio Borges, Fernando Brant, entre outros. Caracterizou-se por uma estética inovadora, que mesclava diversos estilos musicais com elementos da música regional mineira, da MPB, *jazz* e *rock* progressivo e também com influência dos *Beattles*. O álbum *Clube da Esquina* (1972), lançado por Milton Nascimento e Lô Borges, tornou-se um marco da música brasileira e símbolo de resistência criativa durante a ditadura militar.

4 O Ministério da Saúde define a Síndrome de Burnout como um *distúrbio emocional caracterizado por exaustão extrema, estresse e esgotamento físico* em decorrência de condições laborais desgastantes, com sintomas que incluem cansaço crônico, dificuldade de concentração e isolamento social (Brasil, Ministério da Saúde, 2025).

concentra as maiores questões quanto à sua efetivação. As mudanças trazidas pelas novas tecnologias inseriram na relação juslaboral a problemática da disponibilidade do trabalhador em períodos destinados ao descanso. Mais do que uma questão técnica, trata-se de uma disputa simbólica e concreta sobre os limites do corpo, do tempo e da dignidade humana diante das novas formas de trabalho.

No poema *Liberdade* (Pessoa, 2022, p. 108), o poeta lusitano Fernando Pessoa exalta o prazer de "não cumprir um dever", de simplesmente existir sem a constante obrigação de produzir, estudar ou obedecer à lógica utilitária que rege a vida moderna. Essa mesma crítica atravessa o debate contemporâneo sobre o direito à desconexão: garantir que o trabalhador tenha o direito de não estar disponível o tempo todo é, em última instância, reconhecer que há valor no silêncio, no descanso e naquilo que, como diria Pessoa, constitui a verdadeira liberdade.

Assim como a liberdade celebrada por Fernando Pessoa – aquela que se realiza no prazer de "não cumprir um dever", de viver sem a imposição constante da utilidade – o direito à desconexão afirma-se como prerrogativa do trabalhador de se desligar das ferramentas e obrigações laborais fora do expediente. Garantia de desvinculação real entre tempo de trabalho e tempo de vida. Esse direito, diretamente relacionado à proteção da privacidade, ao tempo livre e ao lazer, visa à preservação da saúde mental e da vida privada do trabalhador.

Em um cenário pouco poético e de hiperconectividade, o direito à desconexão configura-se como um dos principais desafios da contemporaneidade nas relações de trabalho. O fato é que a tecnologia ditou novas configurações laborais, tornando ainda mais tênue a linha que separa o tempo de trabalho do tempo livre.

Nesse contexto desafinado, mostra-se necessária a adaptação das regras jurídicas, com vistas a dar efetividade às normas protetivas do trabalhador. E essa é uma necessidade que, como veremos adiante, vem, paulatinamente, sendo reconhecida em todo o mundo.

O cenário é ainda mais desafiador ao avaliarmos a desconexão de professores, categoria historicamente submetida a jornadas invisíveis, múltiplas e contínuas. A expansão do ensino remoto, a intensificação das exigências acadêmicas e a naturalização da disponibilidade permanente – para responder *e-mails*, corrigir trabalhos, alimentar plataformas, produzir ciência e participar de bancas – têm contribuído para apagar as fronteiras entre vida profissional e vida pessoal. Essa lógica de conexão quase permanente impõe ao docente uma presença constante, mesmo nos momentos destinados ao descanso, ao convívio social.

Diante disso, o presente artigo propõe uma reflexão jurídica sobre o direito à desconexão no âmbito da atividade docente, com especial atenção aos efeitos da hiperconectividade sobre os limites da jornada de trabalho, a saúde mental e a dignidade do professor. Busca-se compreender em que medida o ordenamento jurídico brasileiro é capaz de responder aos desafios impostos pelas novas tecnologias no campo educacional, e como o reconhecimento desse direito pode funcionar como instrumento de proteção do tempo de desconexão e de valorização do magistério. A proposta é enfrentar juridicamente a tensão entre o imperativo produtivista e a liberdade de existir fora do labor – uma liberdade que, como ensina a poesia, deve caber especialmente ao professor.

2 Panorama internacional: o direito à desconexão no mundo

O direito à desconexão é um direito humano, fundamental e trabalhista que aborda os desafios impostos pela era digital, em que os limites entre trabalho e vida pessoal estão cada vez mais confusos. Esse direito é particularmente relevante para professores, que muitas vezes enfrentam as expectativas de estarem disponíveis além do horário de trabalho tradicional. O conceito do direito à desconexão está ganhando força globalmente, com a implementação de leis, tramitação de projetos de leis, protocolos, convenções e resoluções internacionais, em vários países, para proteger os tempos de descanso dos trabalhadores e promover o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Muito embora a realidade do direito à desconexão varie entre países e jurisdições, sua essência reside na proteção contra a interferência do trabalho no período de descanso. O avanço das tecnologias de comunicação, conexão por redes sociais e o uso intensivo de dispositivos digitais, provocou uma crescente interferência na vida privada do trabalhador – realidade que, por muito tempo, permaneceu à margem de regulamentação específica. Diante dessa nova configuração das relações laborais, parece-nos fundamental conferir tratamento jurídico adequado à temática.

Nessa linha, diversos países passaram a reconhecer formalmente o direito à desconexão, especialmente em razão dos efeitos deletérios do uso constante de tecnologias de comunicação digital fora do expediente, o que foi severamente agravado durante a pandemia de covid-19.

De acordo com as conclusões de Ronesala (2023) a pandemia de covid-19 obrigou os professores a se adaptarem às modalidades de ensino remoto, o que tem sido associado ao aumento do estresse, esgotamento e redução do bem-estar.

Em seu trabalho *Teachers' Emotional Burnout, Psychological Detachment from Work and Self-Reported Health During the Covid-19 Pandemic*, Ronesala afirma que a profissão docente pertence às áreas de atividade profis-

sional associadas a um alto risco de esgotamento emocional (*burnout*), e que pesquisas recentes sugerem que o estresse e o esgotamento dos professores teriam aumentado significativamente durante a pandemia. Existem também desafios tecnológicos, pedagógicos e sociais no ensino a distância, como a disponibilidade de dispositivos tecnológicos, internet e a necessidade de envolvimento dos pais na aprendizagem de seus filhos. Desafios pedagógicos podem estar relacionados à competência digital dos professores, à necessidade de adaptar materiais didáticos ao ensino remoto e fornecer *feedback* positivo para garantir que os alunos tenham aprendido o conteúdo da disciplina e permaneçam motivados. Tudo isso demanda tempo para se preparar para o processo de aprendizagem *online*, o que cria um risco de carga de trabalho adicional e esgotamento emocional – *burnout* (Ronesala, 2023)[5].

Segundo registrado por Belinda Agyapong, estudos relatam que até 74% dos professores sofrem de esgotamento moderado a grave. "Uma revisão recente de escopo relatou que a prevalência de estresse crônico entre professores variou de 8,3% a 87,1%, enquanto o esgotamento (*burnout*) moderado a grave entre professores variou de 25,1% a 74%" (Agyapong *et al*., 2023)[6].

Esse contexto destaca o significado social e prático de proteger a saúde mental dos professores para manter a qualidade educacional e a sustentabilidade da força de trabalho.

Embora alguns países tenham legislado sobre o direito à desconexão para proteger os trabalhadores, a exemplo da França e da Itália, conforme preceitua Matteo Avogaro (2019), as evidências sobre a eficácia desses cenários regulatórios ainda se mostram limitadas[7].

Conforme artigo publicado no *Journal of Law and Sustainable Development*, de autoria de Estrada-Araoz, "Na era digital atual, os professores

5 No original: "The teaching profession belongs to those areas of professional activity that are associated with a high risk of emotional burnout (Mahoney *et al*., 2011; Marcionetti *et al*., 2018), and *recent research suggests that teachers' stress and burnout may have increased significantly during pandemic* (Allen *et al*., 2020; Chan *et al*., 2021; Reynolds *et al*., 2021). [...] There are also technological, pedagogical and social challenges to distance learning, such as the availability of technological devices and the internet and the necessity of parental involvement in their children's learning (Martinsone & Stokenberga, 2021). Pedagogical challenges may be related to the digital competence of teachers, the need to adapt teaching materials to remote learning, and providing positive feedback to ensure that students have learnt the subject's contented and stayed motivated (Chan *et al*., 2021; Ferri *et al*., 2020). *This also entails the time needed to prepare for the online learning process, which creates a risk of additional workload and emotional burnout*" (Kersten *et al*., 2021).

6 No original: "A recent scoping review reported that the prevalence of chronic stress among teachers ranged from 8,3% to 87,1%, while moderate to severe burnout among teachers ranged from 25,1% to 74%".

7 No original: "With reference to Italy, the debate about a law concerning the right to disconnect and smart working concretely started in 2016, partially as a result of the initiative taken by the French legislator. Until last year, indeed, the respective regulatory framework appeared to be limited to collective bargaining and company practices".

enfrentam desafios adicionais devido ao uso constante da tecnologia em seu trabalho. Embora a tecnologia tenha proporcionado inúmeras oportunidades e ferramentas educacionais, ela também resultou em uma nova forma de estresse conhecida como *technostress*" (Estrada-Araoz *et al.*, 2023)[8].

Segundo Zhuo Wang, o termo *technostress* foi formalmente conceituado e apresentado ao público por Brod (1984) no livro *Technostress: the Human Cost of the Computer Revolution* (Tecnostresse: o Custo Humano da Revolução da Computação). Brod definiu *technostress* como "uma doença moderna de adaptação causada pela incapacidade de lidar com as novas tecnologias de maneira saudável" (Zhuo Wang *et al.*, 2023)[9].

A incipiente proteção normativa do direito à desconexão encontra respaldo no plano normativo internacional, sendo importante destacar que a Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015 revisou a Declaração firmada em 10 de dezembro de 1998, no sentido de consagrar o direito a condições de trabalho compatíveis com a dignidade da pessoa humana.

O Pacto de San José da Costa Rica, oficialmente conhecido como Convenção Americana sobre Direitos Humanos, ratificada pelo Brasil em 25 de setembro de 1992, em seu artigo 5º, assegura o direito à integridade física, psíquica e moral, sendo o trabalho excessivo uma forma de violação a esse princípio.

A Agenda 2030 das Nações Unidas[10], nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente o ODS 3, trata de trabalho decente e crescimento econômico, prevendo "crescimento sustentável, inclusivo e economicamente sustentado, prosperidade compartilhada e *trabalho decente para todos*, tendo em conta os diferentes níveis de desenvolvimento e capacidades nacionais".

Inspirado pelas transformações no mundo do trabalho e pelos riscos psíquicos decorrentes da hiperdisponibilidade digital, o legislador francês, de forma pioneira, introduziu o direito à desconexão por meio da Lei nº 2016-1088, de 8 de agosto de 2016, em vigor desde janeiro de 2017. A norma acrescentou

---

8 No original: "In the current digital age, teachers face additional challenges due to the constant use of technology in their work. Although technology has provided numerous educational opportunities and tools, it has also resulted in a new form of stress known as technostress. In this sense, the objective of the present investigation was to determine if technostress is significantly related to psychological well-being of basic education teachers".

9 No original: "Technostress was formally conceptualized and introduced to the public by Brod (1984) in the book Technostress: The Human Cost of The Computer Revolution. Brod defined Technostress as "a modern disease of adaptation caused by the inability to cope with new technologies in a healthy manner" (s.n.)".

10 Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/91863-agenda-2030-para-o-desenvolvimento-sustent%C3%A1vel.

ao "*Code du Travail*" (Código do Trabalho francês), o parágrafo 7º ao artigo 2242-17, passando a reconhecer formalmente o direito do trabalhador de não ser importunado fora de seu expediente. O dispositivo estabeleceu a obrigação de condutas a serem adotadas pelas empresas com mais de cinquenta empregados para garantir aos trabalhadores o pleno exercício do direito de se desconectar[11].

A normatização francesa impôs aos empregadores a obrigatoriedade de incluir na negociação coletiva anual com os parceiros sociais – principalmente sindicatos, mecanismos concretos para o exercício ao direito de desconexão e dispositivos de regulação da utilização de ferramentas tecnológicas de comunicação no trabalho. Essa sistemática permite uma maior flexibilidade às partes para criar e/ou adequar regras, de acordo com a dinâmica da atividade desenvolvida pela instituição, da sua organização produtiva e das funções desenvolvidas pelos empregados.

Ainda que a flexibilidade negocial assegure autonomia a empregados e empregadores na definição de normas coletivas, a ausência de parâmetros mínimos comuns pode dar margem a distorções, permitindo que trabalhadores que desempenham funções idênticas em empresas diferentes sejam tratados de forma desigual. Tal assimetria, além de comprometer a isonomia, evidencia a importância de uma regulação jurídica que, mesmo respeitando a negociação coletiva, estabeleça limites e garantias uniformes que resguardem os direitos fundamentais dos trabalhadores.

De acordo com a aludida legislação, caso não seja celebrado acordo coletivo sobre o direito à desconexão, caberá à empresa, após informar os órgãos de representação laboral, redigir um documento – carta, que estabeleça as formas de assegurar o exercício desse direito. Tal documento deverá indicar os meios disponíveis para que os empregados possam efetivamente se desconectar fora do expediente.

Um dos aspectos positivos dessa normatização é que ela garante que a efetivação do direito à desconexão não fique condicionada exclusivamente ao êxito da negociação coletiva, assegurando, assim, um mínimo de proteção aos trabalhadores por meio da definição dos mecanismos internos de garantia desse direito.

Importa destacar, contudo, que esse documento não possui força normativa e não pode ser utilizado em juízo como elemento de prova contra o empregador. Trata-se, assim, de um instrumento de gestão que busca fomentar

11 PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no direito brasileiro. *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 196-221, 2022. DOI: https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/53832.

uma cultura de respeito aos tempos de descanso, sem que se configure, por si só, em obrigação legal diretamente exigível.

Apesar de ter sido pioneira, a eficácia normativa da legislação francesa revela-se limitada diante da ausência de mecanismos sancionatórios e da frágil força vinculante dos instrumentos substitutivos ao acordo coletivo. Portanto, ainda carece de instrumentos jurídicos mais robustos para assegurar a implementação plena e eficaz do direito à desconexão no cotidiano das relações laborais.

Já a Espanha aprovou a Lei de Proteção de Dados, passando a prever um novo conjunto de direitos digitais. Destaca-se na Lei Orgânica 3/2018, o art. 88 ("Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral"), de acordo com o qual os profissionais nos setores privado e público deverão ter garantido o direito à desconexão, com respeito aos seus períodos de descanso, assim como ao período de lazer e convívio social.

Na Itália, a Lei nº 81/17, ao regulamentar o "Smart Working" (trabalho inteligente), visou a proporcionar uma estrutura normativa para novas formas de trabalho remoto, objetivando equilibrar a vida profissional e pessoal dos trabalhadores. Contudo, importante esclarecer que o direito de se desconectar deve ser assegurado não apenas àqueles trabalhadores que atuam remotos. O foco não foi apenas na produtividade, mas na saúde mental e bem-estar dos trabalhadores, que passaram a contar com maior proteção em seus tempos de repouso.

Portugal, por sua vez, deu um passo mais ousado com a Lei nº 83/2021, que inseriu no Código do Trabalho o artigo 199º-A, instituindo o "dever de abstenção de contacto". Por essa norma, o empregador deve se abster de contatar o trabalhador durante seu período de descanso, salvo em situações excepcionais de força maior. Essa previsão simboliza uma clara inversão do ônus da desconexão, transferindo ao empregador a obrigação de respeitar os limites da jornada alheia.

No plano supranacional, o Parlamento Europeu, em 2021, aprovou a Resolução 2019/2181, recomendando à Comissão Europeia a formulação de legislação que estabeleça normas mínimas para o trabalho remoto e enfrente os riscos da ausência de proteção ao direito de se desconectar. A proposta ainda aguarda desdobramentos concretos, mas aponta para um reconhecimento institucional da urgência do tema.

Fora do continente europeu, o Chile se destacou por ser o primeiro país das Américas a reconhecer expressamente o direito à desconexão. Em seguida, Argentina e Canadá também criaram normas específicas para garantir esse direito em seus ordenamentos.

Já nos Estados Unidos, uma proposta legislativa apresentada em março/2018, perante o "New York City Council" ("Chapter 14 – Disconnecting from work"), buscava proibir que os empregadores do setor privado com mais de 10 funcionários exigissem que seus funcionários se mantivessem conectados ao trabalho fora do horário de expediente, exceto em casos de emergência. No entanto, o projeto não prosperou.

Merece destaque a legislação australiana cujo direito à desconexão foi estabelecido por meio de emendas à Lei de Emprego Justo de 2009, mais especificamente no projeto de lei intitulado *Fair Work Legislation Amendment* (Closing Loopholes nº 2) Bill 2023. Este projeto de lei introduziu o direito de desconexão para todos os funcionários, com implementação gradual dependendo do tamanho da empresa. Assim, o direito à desconexão incorporou-se ao "Fair Work Act 2009", principal marco regulatório das relações de trabalho no país. Com a nova norma, os trabalhadores passaram a ter o direito de não atender a contatos feitos por seus empregadores fora do expediente, sem que lhes sejam imputadas punições. Caso surjam conflitos quanto ao exercício desse direito, e não haja consenso no ambiente de trabalho, a controvérsia pode ser submetida à "Fair Work Commission" (Comissão de Trabalho Justo), competente para mediar o conflito e, se necessário, impor sanções aos empregadores, inclusive multas.

Essas experiências revelam diferentes graus de institucionalização do direito à desconexão. Para os professores, o desafio é agravado pela natureza de seu trabalho, que geralmente envolve preparação após o expediente e comunicação com alunos e pais. Em comum, todas elas respondem a uma mesma angústia contemporânea: a diluição das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo de vida, acentuada pela tecnologia. Elas evidenciam que o desafio global está menos em identificar o problema e mais em regular com eficácia sua solução – garantindo que o silêncio fora do expediente não seja apenas possível, mas respeitado como expressão concreta da dignidade no trabalho.

3 Direito à desconexão no Brasil: os desafios enfrentados por professores brasileiros em tempos de hiperconectividade

Em um país em que se romantiza a labuta sem pausas e se glorifica a disponibilidade permanente como virtude, o direito à desconexão ainda é um sussurro contra o ruído ensurdecedor da hiperconectividade.

Na trajetória normativa brasileira, o direito à desconexão ainda precisa despontar em instrumento jurídico capaz de proteger o trabalhador da lógica da exaustão que atravessa o mundo do trabalho – e, mais do que isso, como expressão de uma resistência contra a naturalização do desgaste contínuo que permeia as relações trabalhistas na sociedade brasileira.

Embora o ordenamento jurídico brasileiro já reconheça os direitos aos intervalos intrajornada (art. 71 da CLT) e interjornada (art. 66 da CLT) como garantias mínimas de repouso e alimentação entre os períodos de labor, essas previsões não se confundem com o direito à desconexão. Enquanto os intervalos legais regulam pausas temporais físicas entre ou durante as jornadas de trabalho, o direito à desconexão se refere à exclusão total do trabalhador do ambiente laboral, inclusive no plano virtual, durante os períodos de descanso. Trata-se de um direito autônomo que veda qualquer forma de intromissão laboral, inclusive por meios digitais, fora do horário de expediente. Assim, a desconexão não pode ser reduzida a um simples intervalo físico; ela é uma garantia essencial para a efetivação do repouso pleno, da recuperação emocional e da preservação das relações familiares e sociais do trabalhador na era da hiperconectividade.

Diante da hiperatividade nas redes sociais, o antigo limite sacralizado entre a jornada laboral e o período de descanso desapareceu. Todos estão permanentemente disponíveis, como argumenta Bauman. As interações nas diversas plataformas de relacionamento social alteram a noção de tempo e espaço, uma vez que a informação é disponibilizada em momento real, eliminando fronteiras, tornando tênue a linha de separação entre vida profissional, vida pública e privada (Moreira, p. 17-18, 50)[12].

Ainda não há, no ordenamento jurídico brasileiro, previsão legal específica que assegure ao trabalhador o direito de desligar-se – física e mentalmente – das obrigações laborais fora do expediente. O que se tem são princípios constitucionais dispersos que, embora consagrem a dignidade da pessoa humana, o direito à saúde e à limitação da jornada de trabalho, quando analisados sob o aspecto da desconexão, encontram barreiras culturais profundas que confundem produtividade com abnegação.

No Brasil, a proteção ao direito à desconexão é derivada de uma leitura sistemática dos direitos fundamentais previstos na Constituição da República, como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o direito à saúde (art. 6º) e a limitação da jornada de trabalho (art. 7º, XIII), e dos princípios do Direito do Trabalho e da jurisprudência esparsa.

Recorre-se assim a outros dispositivos legais, a exemplo da regulação relativa ao teletrabalho prevista nos arts. 75-A a 75-F da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que trazem elementos que permitem, indiretamente, algum controle sobre a jornada no teletrabalho, especialmente o § 9º ao estabelecer que "Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais".

12 Acerca do tema relativo às relações de trabalho e rede sociais, referencia-se a obra de: MELO, Geraldo Magela. *A reconfiguração do direito do trabalho a partir das redes sociais digitais*. São Paulo: LTr, 2018.

Da mesma forma, a Súmula nº 428 do Tribunal Superior do Trabalho (Brasil, 2012), ao tratar do sobreaviso e do uso de instrumentos telemáticos, apresenta-se como uma forma de proteção tangencial ao direito à desconexão:

> I – O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.
>
> II – Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

A obra de Jorge Luiz Souto Maior *Do Direito* à *Desconexão do Trabalho* desponta como doutrina inaugural na discussão deste tema e traz à tona a necessidade de repensar as relações laborais em face dos avanços tecnológicos e suas implicações na vida dos trabalhadores. Souto Maior, em sua produção, aborda a urgência de garantir a proteção da saúde e da vida privada dos trabalhadores, ressaltando que o direito à desconexão não é apenas uma questão individual, mas um direito social, fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e equilibrada. Em suas reflexões, o autor enfatiza que "Nesta medida é que o direito a se desconectar do trabalho, como dito inicialmente, não é um direito individual do trabalhador, mas da sociedade e da própria família" (Souto Maior, 2003)[13].

A visão pioneira de Souto Maior demonstra a importância de um olhar atento às novas dinâmicas laborais e à necessidade de adaptar o Direito do Trabalho para garantir a dignidade humana e a proteção dos direitos fundamentais:

> Pode-se pensar que o pagamento de um salário diferenciado, maior que o dos demais trabalhadores, já embutiria a quitação das horas a mais. No entanto, a limitação de jornada é uma questão de saúde da sociedade e não um problema meramente econômico e que diga respeito apenas à pessoa do trabalhador. O que se almeja com o direito do trabalho, intervindo nesta questão, não é que o empregado fique mais rico em função das longas jornadas de trabalho por ele laboradas, mas que essas jornadas, efetivamente, não existam. Claro que, sendo impossível a fiscalização concreta de todas as situações, o efeito real acaba sendo a penalização econômica do empregador em favor do empregado, mas como caráter pedagógico para

13 MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 23, set. 2003.

> que os empregadores, em geral, não se vejam incentivados a agir da mesma forma.
>
> [...]
>
> Quando as horas extras se tornam ordinárias, deixa-se o campo da normalidade normativa para se adentrar o campo da ilegalidade e, neste sentido, apenas o pagamento do adicional não é suficiente para corrigir o desrespeito à ordem jurídica (Souto Maior, 2003).

A ausência de normatização específica gera insegurança jurídica e, no entendimento de Nelson Rosenvald revela que, via de regra, o controle realizado pelo ordenamento jurídico ocorre de forma posterior ("ex post") às consequências danosas advindas das patologias laborais por meio da responsabilização civil do empregador. Trata-se, assim, de uma tentativa jurídica de imputar ao empregador a reparação por danos muitas vezes irreversíveis, diante da inviabilidade de restaurar plenamente o estado de saúde físico e psíquico do trabalhador afetado pelo esgotamento profissional:

> [...] no Brasil, inexiste o rótulo do "direito de desconectar". O que temos é um controle "ex post" dos danos injustos decorrentes das patologias associadas ao desempenho das atividades profissionais, sobremaneira a síndrome de "burnout". Pela via da responsabilidade civil, a justiça trabalhista converte em um "passivo" da empresa, a impossível tarefa de restaurar a saúde do empregado ao "status quo" anterior ao exaurimento profissional (Nelson Rosenvald, 2023)[14].

Mais do que uma lacuna normativa, o cenário revela um obstáculo mais profundo: o enraizamento de práticas e valores culturais que glorificam a produtividade ininterrupta, o imediatismo e a disponibilidade constante. No cotidiano profissional brasileiro, ainda vigora o imaginário da dedicação total, frequentemente confundida com comprometimento. O ato de estar sempre disponível é premiado; o descanso, por vezes, é tido como desleixo.

A raiz do problema não está apenas na conectividade, mas na sobrecarga estrutural de trabalho, que torna impossível realizar todas as tarefas dentro do tempo formal da jornada. Nesse ponto, o direito à desconexão, por mais necessário que seja, esbarra na lógica do acúmulo: uma cultura de metas inalcançáveis, prazos excessivos e competição permanente que, mesmo nos intervalos, exige vigilância, resposta, presença.

---

14 ROSENVALD, Nelson. O direito de desconectar. *Site Migalhas*. 20 de junho de 2022. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-privado-no-common-law/368145/o-reconhecimento-global-do-direito-a-desconexao.

Em resposta às pressões contemporâneas do mundo do trabalho e à necessidade de preservação da saúde mental dos trabalhadores, tramita no Senado brasileiro o Projeto de Lei nº 4.044/2020 (Brasil, Senado Federal, 2020)[15], de autoria do senador Fabiano Contarato. A proposta visa a instituir parâmetros normativos claros para o direito à desconexão, incorporando-o expressamente à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e buscando conferir densidade jurídica a um direito que hoje só pode ser deduzido de forma indireta a partir de princípios constitucionais.

Ao contrário da legislação francesa, que impõe a negociação coletiva como caminho preferencial para o reconhecimento do direito, o projeto brasileiro propõe obrigações diretas e universais para os empregadores, criando uma proteção mínima aplicável a todas as relações de trabalho regidas pela CLT. Entre os dispositivos propostos, destacam-se os novos artigos que tratam do teletrabalho, da vedação ao contato durante o período de férias e da regulação do sobreaviso digital – todos voltados à contenção da lógica de hiperdisponibilidade.

De forma inovadora, o projeto proíbe o uso de meios telemáticos, como mensagens por aplicativos e *e-mails*, para contatar o empregado fora do expediente, exceto em situações excepcionais previamente definidas em negociação coletiva. Prevê ainda a exclusão dos trabalhadores de grupos digitais durante as férias, garantindo um mínimo de proteção à sua intimidade e descanso.

Embora o texto represente um avanço significativo ao reconhecimento do direito à desconexão, suas limitações são evidentes diante da complexidade das novas formas de trabalho digital. Ao concentrar-se em casos de acionamento direto e mensurável do trabalhador, o projeto deixa de abordar a natureza difusa e fragmentada da conexão permanente, hoje característica marcante do cotidiano profissional de diversas categorias – especialmente dos docentes brasileiros.

O Projeto de Lei nº 4.044/2020, ao não tratar das formas implícitas e contínuas de conexão, mostra-se insuficiente para enfrentar as singularidades desse campo laboral, em que o trabalho se desdobra em múltiplas tarefas não visíveis, mas profundamente desgastantes.

No caso dos professores, a precariedade normativa se agrava e eles estão entre os segmentos profissionais mais atingidos por essa lógica. Os professores – sobretudo os do ensino superior – são convocados não apenas a ensinar, mas a estar permanentemente disponíveis: responder *e-mails* fora do expediente, alimentar plataformas de gestão, corrigir trabalhos, tirar dúvidas dos estudantes a qualquer hora, produzir ciência em meio a múltiplas funções administrativas.

15 BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Lei nº 4.044, de 2020*. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754.

O excesso de tempo em conexão impõe ao docente uma existência fraturada, em que o tempo pessoal é invadido de forma quase imperceptível, como se fosse natural estar sempre acessível. A desconexão, para o professor, não é um privilégio: é condição para que a criação, o pensamento e o ensino possam florescer fora da lógica da produtividade ininterrupta.

A intensificação do uso da Educação a Distância (EAD) no Brasil[16], sobretudo após a pandemia de covid-19, ampliou de forma relevante a conexão quase que permanente dos docentes, ao impor uma lógica de disponibilidade permanente não compatível com os limites constitucionais da jornada laboral. O ambiente virtual transferiu ao professor responsabilidades contínuas e diluídas no tempo – como a manutenção de plataformas educacionais, a interação assíncrona com estudantes, a correção de atividades em horários aleatórios e a produção constante de conteúdo.

Portanto, com os avanços tecnológicos novas atividades foram agregadas, surgiram novas situações a exemplo de *chats*, grupos de WhatsApp, fóruns de discussão (regidos pelos professores) que não existiam na educação formal, analógica, presencial de sala de aula. Atualmente, existe uma dinâmica da sociedade moderna em que, se o professor demora em responder, o aluno aciona a ouvidoria do estabelecimento de ensino para registrar reclamação de que o professor não respondeu no final de semana. Uma dinâmica em que os pais do estudante registram no grupo do WhatsApp dos pais que os professores não responderam.

Diante disso, parece-nos que os grupos de WhatsApp institucionais, cuja criação seja autorizada pelo empregador, devem ser por eles controlados e regulados, por intermédio de normativos internos das próprias empresas. Além disso, tais instrumentos poderão disciplinar a utilização de ferramentas tecnológicas de bloqueios de acesso dos empregados nos períodos de descanso, sem prejuízo de que este tema também seja pauta de negociações coletivas.

O fato é que a ausência de regulamentação específica agrava o cenário de hiperconectividade e favorece o esvaziamento dos direitos fundamentais à saúde, ao lazer e à intimidade (art. 5º, X; arts. 6º e 7º, XIII, da CF/1988).

A efetivação do direito à desconexão no Brasil exige mais do que positivação normativa. Requer um olhar atento às realidades específicas de categorias como a dos docentes, cujas rotinas desafiam os modelos tradicionais de jornada e escapam à lógica binária da conexão *versus* desconexão. O projeto representa um ponto de partida, mas não o ponto de chegada: é preciso avançar

16 BRASIL, Ministério da Educação. 2025. A Educação a Distância se fez mais presente: *no período de 2018 a 2023, os cursos a distância cresceram 232% no Brasil* e, em 2023, o número de ingressantes em cursos EaD foi o dobro dos ingressantes nos cursos presenciais. Disponível em: https://www.gov.br/mec/pt-br/politica-regulacao-supervisao-educacao-superior/ead/contexto.

na construção de políticas públicas, regulamentações institucionais e práticas culturais que reconheçam a centralidade do tempo livre como um direito – e não como um luxo – especialmente para quem educa.

O fato é que é somente na esfera do Poder Judiciário que a garantia do direito à desconexão encontra guarida, mediante o ajuizamento das demandas que versam sobre o tema.

As ações ajuizadas perante a Justiça do Trabalho ainda não foram capazes de levar à consolidação plena da jurisprudência sobre o tema. Contudo, julgado recente oriundo da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1), já sinaliza uma tendência, ao reconhecer o direito à remuneração adicional em situações em que o empregador, utilizando sistemas tecnológicos, exige do(a) professor(a) a realização de tarefas fora do horário de trabalho sem a devida compensação:

> RECURSO DE EMBARGOS. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014. HORAS EXTRAS. PROFESSOR. NOVA METODOLOGIA DE ENSINO ADOTADA PELA RECLAMADA. TRABALHO NA PLATAFORMA SYLLABUS. ACRÉSCIMO DE ATRIBUIÇÕES E AUMENTO DA CARGA HORÁRIA. 1. A controvérsia devolvida à apreciação desta Corte diz respeito ao "enquadramento jurídico das atividades exercidas pelo empregado no ambiente de ensino a distância do empregador". 2. Conforme registrado no acórdão regional, com a implantação dessa nova metodologia de ensino pela reclamada, os professores passaram a realizar tarefas na plataforma digital Syllabus: "inserção de dados na plataforma (atividades pré e pós-aulas; preparação e inserção do material das aulas, frequência, etc.), bem como a interação *on-line* e atendimento de dúvidas dos alunos, inclusive aos finais de semana". 3. O Tribunal de origem consignou que a "atuação dos professores na referida plataforma ocorre fora do horário da aula e não guarda qualquer relação com a atividade extra, uma vez que com esta não coincide, notadamente se considerado o preparo de material apropriado e acesso à plataforma e atender todos os requisitos técnicos para inserção das aulas, frequência, material, resolução de dúvidas". Salientou que as atividades realizadas na plataforma Syllabus não se enquadram na definição de atividade extraclasse contida nas normas coletivas aplicáveis à hipótese: "indigitadas atribuições não se confundem com atividades extraclasse, entendidas como tais 'tempo gasto pelo PROFESSOR, fora do estabelecimento de ensino, na preparação de

> aulas, provas e exercícios, bem como na correção dos mesmos' (*v.g.*, cláusula 11, fls. 208)". 4. Como se vê, no caso específico dos autos, a nova metodologia de ensino não importou em mera transposição para o ambiente virtual das atividades docentes já desempenhadas, tendo acarretado acréscimo de atribuições e de carga horária. 5. Com efeito, conforme registrado pelo Tribunal Regional, a reclamante passou a ser responsável pela inserção de material didático na plataforma digital, em observância a determinados requisitos técnicos, o que não se confunde com a mera preparação do conteúdo a ser ministrado. Tornou-se necessária, ainda, a interação com os alunos no ambiente virtual, para resolução de dúvidas, fora do horário das aulas. 6. Tais tarefas não se confundem com as atividades extraclasse originariamente desenvolvidas, incluídas no valor da hora-aula por força do art. 320 da CLT, tampouco com a "hora-atividade" prevista em norma coletiva, que, a teor do acórdão regional, limitam-se a remunerar a "preparação de aulas, provas e exercícios, bem como na correção dos mesmos". 7. Impõe-se, pois, restabelecer o acórdão regional quanto às horas extras decorrentes do trabalho executado na plataforma Syllabus. Recurso de embargos conhecido e provido. (Brasil, Tribunal Superior do Trabalho, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, 2025)

O julgado demonstra que a atividade docente, tradicionalmente marcada pela dedicação extraclasse (planejamento, correção de provas, elaboração de aulas), tem sido ainda mais pressionada pelas tecnologias digitais. Restou evidenciado que muitos professores são interpelados fora do horário contratual. Esse tipo de comunicação extrapola o controle formal do empregador, mas, ao mesmo tempo, é uma extensão tácita das obrigações laborais.

A lógica de "responder na hora" transforma a docência em um regime de prontidão permanente, muitas vezes sem o correspondente reconhecimento ou remuneração. Instaura-se, assim, uma "jornada invisível", caracterizada pela diluição dos limites entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso.

O uso de aplicativos como o WhatsApp para fins pedagógicos e administrativos se consolidou como prática comum, especialmente após a pandemia de covid-19. No entanto, a ausência de normatização e de protocolos institucionais abre espaço para abusos. A comunicação direta com estudantes por meio de aplicativos pessoais expõe o professor à interpelação constante, muitas vezes em tom de cobrança ou urgência, em dias e horários incompatíveis com sua função. A consequência tem sido o adoecimento físico e emocional de docentes, com quadros de esgotamento, ansiedade e depressão.

A proteção ao direito à desconexão dos professores exige tanto medidas normativas quanto transformações culturais. Entre as medidas possíveis, vislumbra-se a inclusão do direito à desconexão na legislação trabalhista, com especial atenção às atividades típicas do magistério; instituição de políticas institucionais de uso de aplicativos de mensagem, com delimitação clara de horários e finalidades; formação de gestores escolares e lideranças pedagógicas para promover uma cultura de respeito ao tempo livre dos docentes.

A Lei nº 13.467/2017 passou a prever, em seu art. 223-B, o direito à reparação ao dano de natureza extrapatrimonial que ofenda a esfera existencial da pessoa física.

O Dano Existencial, que passou a ter explícito respaldo legal, consubstancia-se em incidentes ocorridos na relação de trabalho que repercutem na vida do empregado a ponto de inviabilizar relacionamentos de cunho familiar, afetivo-sexual ou profissional ou fulminar metas e objetivos de importância vital à realização (dano ao projeto de vida), resultando no esvaziamento da perspectiva de um presente e futuro gratificantes.

A submissão de profissionais a horas de sobreaviso de forma habitual, longa e desgastante, ofende a garantia que o profissional tem de se desconectar do trabalho para preservar a própria intimidade e a saúde social, gerando possível direito à indenização por danos morais, na modalidade existencial.

No entanto, o que se verifica é uma atuação jurídica voltada à responsabilização civil do empregador apenas após a ocorrência dos prejuízos decorrentes de enfermidades relacionadas ao trabalho – especialmente a síndrome de *burnout*. Nessa lógica, a reparação buscada no âmbito judicial ocorre quando os danos à saúde física e mental do trabalhador já estão consolidados, configurando uma tentativa de compensação por perdas que, na maioria das vezes, são de natureza irreversível e não permitem o restabelecimento integral do bem-estar comprometido pelo desgaste profissional.

Certamente que as questões relativas ao direito à desconexão serão as questões que provavelmente mais estarão presentes no campo do Judiciário nos próximos anos ou na próxima década.

O Brasil, e especialmente o movimento sindical, pode se inspirar nas experiências internacionais para, reconhecendo que a ausência de regulamentação favorece abusos e a sobrecarga laboral, promover a normatização necessária para assegurar aos trabalhadores o direito de se desconectar do trabalho.

Impõe-se, portanto, ao legislador brasileiro, em caráter de urgência, o dever de formular um marco normativo voltado ao direito à desconexão.

Evidencia-se, assim, a necessidade premente de um arcabouço legal específico relativo ao direito à desconexão, capaz de assegurar previsibilidade normativa e efetiva tutela da integridade psíquica dos trabalhadores.

4 Conclusão

A experiência docente na era digital não pode ser compreendida apenas como um fenômeno de inovação. Ela também exige uma resposta jurídica à altura dos desafios impostos pelas tecnologias. O direito à desconexão, especialmente no caso dos professores, é mais do que uma proteção legal: é um imperativo civilizatório que assegura o mínimo de justiça nas relações laborais do século XXI.

Conclui-se que, embora o direito à desconexão possa ser reconhecido no ordenamento jurídico brasileiro por meio de construção jurisprudencial e interpretação sistemática dos direitos fundamentais, sua positivação em norma específica representa um passo decisivo para a consolidação de sua eficácia social.

A edição de lei que o regulamente de forma expressa e abrangente tem o potencial de ampliar sua incidência normativa, conferir segurança jurídica às relações de trabalho e uniformizar sua aplicação.

Conforme sustenta Bourdieu (1989) "[...] a eficácia do direito tem a particularidade de se exercer para além do círculo daqueles que estão antecipadamente convertidos, em consequência da afinidade prática que os liga aos interesses e aos valores inscritos nos textos jurídicos"[17].

Assim, a formalização legislativa desse direito não apenas fortalece sua eficácia simbólica, mas também contribui para sua universalização prática, na medida em que o procedimento jurídico de positivação opera como vetor de reconhecimento social e normativo, tornando a proteção ao tempo livre do trabalhador uma realidade mais acessível, previsível e passível de obter êxito na justiça.

Em consonância com os princípios que regem as relações de trabalho e visando a garantir a efetividade do direito à desconexão, é necessário que os empregadores adotem medidas concretas para assegurar o respeito aos períodos de descanso de seus empregados, com proibição expressa de contato durante esses momentos. Impedir que a desconexão seja interrompida é um dever do empregador, que deve ser acompanhado da implementação de ferramentas tecnológicas que impeçam o acesso às plataformas de comunicação e trabalho durante os momentos de repouso. Essa postura proativa reflete o compromisso

17 BOURDIEU, Pierre. *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

com a saúde, o bem-estar e a qualidade de vida de seus empregados, contribuindo para a prevenção de riscos psicossociais e o cumprimento das normas trabalhistas.

Além disso, os sindicatos também possuem papel fundamental para assegurar a eficácia da desconexão dos trabalhadores. O direito comparado, como fonte da negociação coletiva, deve servir de inspiração para a proposição de normas coletivas que criem parâmetros para a limitação dos acessos às plataformas digitais pelos trabalhadores nos momentos de desconexão e a instituição de obrigações aos empregadores para assegurar tal direito.

É nesse horizonte que se inscreve a luta pela desconexão como direito dos professores e como valor estruturante da nova pedagogia do trabalho.

O desafio à efetivação do direito à desconexão no Brasil, portanto, não decorre apenas de sua ausência na legislação positiva, mas da própria lógica cultural que atravessa as relações de trabalho. Uma lógica que ainda valoriza o corpo fatigado e o tempo colonizado pelas tarefas, em detrimento da autonomia, da escuta e do silêncio.

Assim como o *Clube da Esquina* encontrou na delicadeza de suas harmonias um modo de afirmar a liberdade em meio a tempos nebulosos, o direito à desconexão propõe um novo ritmo para a vida laboral – em que o tempo de não produzir também é tempo de dignidade.

O direito à desconexão é a pausa necessária para que o tempo recupere seu compasso humano. É, como diria o poeta, a possibilidade de voltar a dançar – com o corpo, com a linguagem e com a vida.

Referências

AVOGARO, M. *Right to disconnect*: French and Italian proposals for a globalissue. Disponível em: https://doi.org/10.26843/MESTRADODIREITO.V4I3.164.2019.

BORGES, Márcio. *Os sonhos não envelhecem*: histórias do Clube da Esquina. São Paulo: Geração Editorial, 2019.

BOURDIEU, Pierre. *O poder simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: jul. 2025.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/Del5452.htm. Acesso em: jul. 2025.

BRASIL. Ministério da Educação. *Política de Regulação e Supervisão da Educação Superior*. Educação a Distância. Contexto. Publicado em 20/05/2025 09h51. Disponível em: https://www.gov.br/mec/pt-br/politica-regulacao-supervisao-educacao-superior/ead/contexto. Acesso em: jul. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Síndrome de Burnout*. Disponível em: https://gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout. Acesso em: jul. 2025.

BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Lei nº 4.044, de 2020*. Altera o § 2º do art. 244 e acrescenta o § 7º ao art. 59 e os arts. 65-A, 72-A e 133-A ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o direito à desconexão do trabalho. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/143754 Acesso em: jul. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *E-RR-10866-19.2018.5.15.0091*. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 16/05/2025.

ESTRADA-ARAOZ, Edwin Gustavo *et al*. Exploring the relationship between technostress and psychological well-being in basic education teachers: a cross-sectional study. *Journal of Law and Sustainable Development*, Miami, v. 11, n. 2, p. 01-19, e0442, 2023.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, Campinas, n. 23, set. 2003.

MELO, Geraldo Magela. *A reconfiguração do direito do trabalho a partir das redes sociais digitais*. São Paulo: LTr, 2018.

PESSOA, Fernando. *Poesia de Fernando Pessoa*. Seleção e introdução de Adolfo Casais Monteiro. Lisboa: Editorial Presença, 2022.

PONZILACQUA, Marcio Henrique Pereira; SILVA, Luana Graciana. O direito à desconexão do trabalho francês: perspectivas de implementação no direito brasileiro. *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 196-221, 2022. DOI: https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/53832.

RONESALA, Agrita; MARTINSONE, Baiba. *Teachers' emotional burnout, psychological detachment from work and self-reported health during the covid-19 pandemic*, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.22364/atee.2022.21.

ROSENVALD, Nelson. *O direito de desconectar*. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-privado-no-common-law/368145/o-reconhecimento-global-do-direito-a-desconexao.

WANG, Zhuo *et al.*, 2023. Navigating technostress in primary schools: a study on teacher experiences, school, support, and health. *Frontiers in Psychology*, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1267767.

Como citar este texto:
GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos; GAMA, Caroline Dantas da. A construção jurídica do direito à desconexão. Panorama internacional e a jurisprudência no Direito brasileiro. Um enfoque sobre a realidade docente no Brasil. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 3, p. 250-269, jul./set. 2025.

Anexos

MUNDO DA INJUSTIÇA GLOBALIZADA[1]

WORLD OF GLOBALIZED INJUSTICE

José Saramago[2]

Um dia destes vamos ter que decidir, e oxalá que fosse de uma vez para sempre, se à justiça lhe faltam os juízes, ou se aos juízes lhes falta a justiça.

Começarei por vos contar em brevíssimas palavras um facto notável da vida camponesa ocorrido numa aldeia dos arredores de Florença há mais de 400 anos. Permito-me pedir toda a vossa atenção para esse importante acontecimento histórico porque, ao contrário do que é corrente, a lição moral extraível do episódio não terá de esperar o fim do relato, saltar-vos-á ao rosto não tarda.

Estavam os habitantes nas suas casas ou a trabalhar nos cultivos, entregue cada um aos seus afazeres e cuidados, quando de súbito se ouviu soar o sino da igreja. Naqueles piedosos tempos (estamos a falar de algo sucedido no século 16), os sinos tocavam várias vezes ao longo do dia, e por esse lado não deveria haver motivo de estranheza, porém aquele sino dobrava melancolicamente a finados, e isso, sim, era surpreendente, uma vez que não constava que alguém da aldeia se encontrasse em vias de passamento. Saíram portanto as mulheres à rua, juntaram-se as crianças, deixaram os homens as lavouras e os misteres, e em pouco tempo estavam todos reunidos no adro da igreja, à espera de que lhes dissessem a quem deveriam chorar. O sino ainda tocou por alguns minutos mais, finalmente calou-se. Instantes depois a porta abriu-se e um camponês aparecia no limiar. Ora, não sendo esse o homem encarregado de tocar habitualmente o sino, compreende-se que os vizinhos lhe tenham perguntado onde se encontrava o sineiro e quem era o morto. "O sineiro não está aqui, eu é que toquei o sino", foi a resposta do camponês. "Mas então não morreu ninguém?", tornaram os vizinhos, e o camponês respondeu: "Ninguém que tivesse nome e figura de gente, toquei a finados pela Justiça porque a Justiça está morta".

Que acontecera? Acontecera que o ganancioso senhor do lugar (algum conde ou marquês sem escrúpulos) andava desde há tempos a mudar de sítios

---

1 *Texto de encerramento do II Fórum Social Mundial (2002) e publicado no volume 68, nº 1, jan./mar. 2002 da "Revista do Tribunal Superior do Trabalho".*

2 *José Saramago (1922-2010) é Prêmio Nobel de Literatura.*

os marcos das estremas das suas terras, metendo-os para dentro da pequena parcela do camponês, mais e mais reduzida a cada avançada. O lesado tinha começado por protestar e reclamar, depois implorou compaixão, e finalmente resolveu queixar-se às autoridades e acolher-se à protecção da Justiça. Tudo sem resultado, a espoliação continuou. Então, desesperado, decidiu anunciar *urbi et orbi* (uma aldeia tem o exacto tamanho do mundo para quem sempre nela viveu) a morte da Justiça. Talvez pensasse que o seu gesto de exaltada indignação lograria comover e tocar todos os sinos do universo, sem diferença de raças, credos e costumes, que todos eles, sem excepção, o acompanhariam no dobre a finados pela morte da Justiça, e não se calariam até que ela fosse ressuscitada. Um clamor tal, voando de casa em casa, de aldeia em aldeia, de cidade em cidade, saltando por cima das fronteiras, lançando pontes sonoras sobre os rios e os mares, por força haveria de acordar o mundo adormecido... Não sei o que sucedeu depois, não sei se o braço popular foi ajudar o camponês a repor as estremas nos seus sítios, ou se os vizinhos, uma vez que a Justiça havia sido declarada defunta, regressaram resignados, de cabeça baixa e alma sucumbida, à triste vida de todos os dias. É bem certo que a história nunca nos conta tudo...

Suponho ter sido essa a única vez, em qualquer parte do mundo, que um sino, uma campânula de bronze inerte, depois de tanto haver dobrado pela morte de seres humanos, chorou a morte da Justiça. Nunca mais tornou a ouvir-se aquele fúnebre dobre da aldeia de Florença, mas a Justiça continuou e continua a morrer todos os dias. Agora mesmo, neste instante em que vos falo, longe ou aqui ao lado, à porta da nossa casa, alguém a está matando. De cada vez que morre, é como se afinal nunca tivesse existido para aqueles que nela tinham confiado, para aqueles que dela esperavam o que da Justiça todos temos o direito de esperar: justiça, simplesmente justiça. Não a que se envolve em túnicas de teatro e nos confunde com flores de vã retórica judicialista, não a que permitiu que lhe vendassem os olhos e viciassem os pesos da balança, não a da espada que sempre corta mais para um lado que para o outro, mas uma justiça pedestre, uma justiça companheira quotidiana dos homens, uma justiça para quem o justo seria o mais exacto e rigoroso sinônimo de ético, uma justiça que chegasse a ser tão indispensável a felicidade do espírito como indispensável a vida e o alimento do corpo. Uma justiça exercida pelos tribunais, sem dúvida, sempre que a isso os determinasse a lei, mas também, e sobretudo, uma justiça que fosse a emanação espontânea da própria sociedade em ação, uma justiça em que se manifestasse, como um imperativo moral, o respeito pelo direito a ser que a cada ser humano assiste.

Mas os sinos, felizmente, não tocavam apenas para plangir aqueles que morriam. Tocavam também para assinalar as horas do dia e da noite, para chamar à festa ou à devoção dos crentes, e houve um tempo, não tão distante

assim, em que o seu toque a rebate era o que convocava o povo para acudir às catástrofes, às cheias e aos incêndios, aos desastres, a qualquer perigo que ameaçasse a comunidade. Hoje, o papel social dos sinos encontra-se limitado ao cumprimento das obrigações rituais e o gesto iluminado do camponês de Florença seria visto como obra desatinada de um louco ou, pior ainda, como simples caso de polícia. Outros e diferentes são os sinos que hoje defendem e afirmam a possibilidade, enfim, da implantação no mundo daquela justiça companheira dos homens, daquela justiça que é condição da felicidade do espírito e até, por mais surpreendente que possa parecer-nos, condição do próprio alimento do corpo. Houvesse essa justiça, e nem um só ser humano mais morreria de fome ou de tantas doenças que são curáveis para uns, mas não para outros. Houvesse essa justiça, e a existência não seria, para mais de metade da humanidade, a condenação terrível que objectivamente tem sido. Esses sinos novos cuja voz se vem espalhando, cada vez mais forte, por todo o mundo são os múltiplos movimentos de resistência e ação social que pugnam pelo estabelecimento de uma nova justiça distributiva e comutativa que todos os seres humanos possam chegar a reconhecer como intrinsecamente sua, uma justiça protectora da liberdade e do direito, não de nenhuma das suas negações. Tenho dito que para essa justiça dispomos já de um código de aplicação prática ao alcance de qualquer compreensão, e que esse código se encontra consignado desde há 50 anos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, aqueles 30 direitos básicos e essenciais de que hoje só vagamente se fala, quando não sistematicamente se silencia, mais desprezados e conspurcados nestes dias do que o foram, há 400 anos, a propriedade e a liberdade do camponês de Florença. E também tenho dito que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, tal qual se encontra redigida, e sem necessidade de lhe alterar sequer uma vírgula, poderia substituir com vantagem, no que respeita a rectidão de princípios e clareza de objectivos, os programas de todos os partidos políticos do orbe, nomeadamente os da denominada esquerda, anquilosados em fórmulas caducas, alheios ou impotentes para enfrentar as realidades brutais do mundo actual, fechando os olhos às já evidentes e temíveis ameaças que o futuro está a preparar contra aquela dignidade racional e sensível que imaginávamos ser a suprema aspiração dos seres humanos. Acrescentarei que as mesmas razões que me levam a referir-se nestes termos aos partidos políticos em geral, as aplico por igual aos sindicatos locais, e, em consequência, ao movimento sindical internacional no seu conjunto. De um modo consciente ou inconsciente, o dócil e burocratizado sindicalismo que hoje nos resta é, em grande parte, responsável pelo adormecimento social decorrente do processo de globalização econômica em curso. Não me alegra dizê-lo, mas não poderia calá-lo. E, ainda, se me autorizam a acrescentar algo da minha lavra particular às fábulas de La Fontaine, então direi que, se não interviermos a tempo, isto é, o rato dos direitos humanos acabará por ser implicavelmente devorado pelo gato da globalização econômica.

E a democracia, esse milenário invento de uns atenienses ingênuos para quem ela significaria, nas circunstâncias sociais e políticas específicas do tempo, e segundo a expressão consagrada, um governo do povo, pelo povo e para o povo? Ouço muitas vezes argumentar a pessoas sinceras, de boa fé comprovada, e a outras que essa aparência de benignidade tem interesse em simular, que, sendo embora uma evidência indesmentível o estado de catástrofe em que se encontra a maior parte do planeta, será precisamente no quadro de um sistema democrático geral que mais probabilidades teremos de chegar à consecução plena ou ao menos satisfatória dos direitos humanos. Nada mais certo, sob condição de que fosse efectivamente democrático, o sistema de governo e de gestão da sociedade a que actualmente vimos chamando democracia. E não o é. É verdade que podemos votar, é verdade que podemos, por delegação da partícula de soberania que se nos reconhece como cidadãos eleitores e normalmente por via partidária, escolher os nossos representantes no parlamento, é verdade, enfim, que da relevância numérica de tais representações e das combinações políticas que a necessidade de uma minoria vier a impor sempre resultará um governo. Tudo é verdade, mas é igualmente verdade que a possibilidade de acção democrática começa e acaba aí. O eleitor poderá tirar do poder um governo que não lhe agrade e pôr outro no seu lugar, mas o seu voto não teve, não tem, nem nunca terá qualquer efeito visível sobre a única e real força que governa o mundo, e portanto o seu país e a sua pessoa: refiro-me, obviamente, ao poder econômico, em particular a parte dele, sempre em aumento, gerida pelas empresas multinacionais de acordo com estratégias de domínio que nada têm que ver com aquele bem comum a que, por definição, a democracia aspira. Todos sabemos que é assim, e contudo, por uma espécie de automatismo verbal e mental que não nos deixa ver a nudez crua dos factos, continuamos a falar de democracia como se se tratasse de algo vivo e actuante, quando dela pouco mais nos resta que um conjunto de formas ritualizadas, os inócuos passes e gestos de uma espécie de missa laica. E não nos apercebemos, como se para isso não bastasse ter olhos, de que os nossos governos, esses que para o bem ou para o mal elegemos e de que somos portanto cada vez mais meros "comissários políticos" do poder econômico com a objectiva missão de produzirem as leis que a esse poder convierem, para depois, envolvidas nos açúcares da publicidade oficial e particular interessada, serem introduzidas no mercado social sem suscitar demasiados protestos, salvo certas conhecidas minorias eternamente descontentes...

QUE FAZER?

Que fazer? Da literatura à ecologia, da fuga das galáxias ao efeito de estufa, do tratamento do lixo às congestões do tráfego, tudo se discute neste nosso mundo. Mas o sistema democrático, como se de um dado definitivamente adquirido se tratasse, intocável por natureza até à consumação dos séculos, esse

não se discute. Ora, se não estou em erro, se não sou incapaz de somar dois e dois, então, entre tantas outras discussões necessárias ou indispensáveis, é urgente, antes que se nos torne demasiado tarde, promover um debate mundial sobre a democracia e as causas da sua decadência, sobre a intervenção dos cidadãos na vida política e social, sobre as relações entre os estados e o poder econômico e financeiro mundial, sobre aquilo que afirma e aquilo que nega a democracia, sobre o direito à felicidade e a uma existência digna, sobre as misérias e as esperanças da humanidade, ou, falando com menos retórica, dos simples seres humanos que a compõem, um por um e todos juntos. Não há pior engano do que o daquele que a si mesmo se engana. E assim é que estamos vivendo.

Não tenho mais que dizer. Ou sim, apenas uma palavra para pedir um instante de silêncio. O camponês de Florença acaba de subir uma vez mais à torre da igreja, o sino vai tocar. Ouçamo-lo, por favor.

CRONOLOGIA DOS 100 ANOS DA *REVISTA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO*

CHRONOLOGY OF THE 100 YEARS OF THE JOURNAL OF THE SUPERIOR LABOR COURT

José Geraldo Pereira Baião[1]

1925 Lançamento, em julho, da publicação *Revista do Conselho Nacional do Trabalho* (ano 1, n. 1), periódico elaborado pela Seção de Legislação e Jurisprudência do CNT e publicado pela Imprensa Nacional, destinado à divulgação de leis, portarias, acórdãos, ementários, expedientes, discursos, necrológios e demais atos relativos à área trabalhista nacional. Eventuais escritos autorais apareciam na seção *Colaboração*. A criação do periódico obedece ao Decreto nº 16.027, de 30/04/1923, que prevê em seu art. 14: "O Conselho Nacional do Trabalho publicará uma revista, na qual serão insertos não só as actas do Conselho e pareceres dos seus membros, como tambem quaesquer outros trabalhos de pessoas competentes nos assumptos enumerados no artigo 2º" (assuntos referentes à organização do trabalho e da previdência social).

1947 Em substituição à *Revista do CNT*, é lançada a *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, periódico elaborado pela então Seção de Publicações da Divisão de Documentação do TST e cujo conteúdo assemelha-se ao que se publicava anteriormente no periódico do CNT. Ao longo de sua história, a *Revista do TST* manterá periodicidade irregular, estabilizando-se a partir do volume 73/1 (jan./mar.) de 2007, quando passa a adotar a trimestralidade como parâmetro de periodicidade permanente.

1948 Passa a constar na contracapa do periódico a informação: "Esta 'Revista', que insere toda a matéria referente às atividades dos Tribunais trabalhistas do país, é o Órgão Oficial da Justiça do Trabalho". A partir do volume 65/1 (out./dez. 1999) essa informação deixa de aparecer nos exemplares da publicação.
Contrato com a primeira gráfica particular, Gráfica Laemment Limitada (RJ), para a edição do periódico.

---

1 *Mestre em Linguística pela Universidade de Brasília (UnB); editor/revisor da* Revista do Tribunal Superior do Trabalho. *Lattes: https://lattes.cnpq.br/0757861916291187. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-9953-6515. E-mail: jose.baiao@tst.jus.br.*

1967/1968 A partir dessa edição, a *Revista* passa a ser publicada sob a supervisão de ministros do TST, cabendo a tarefa inicialmente aos ministros Arnaldo Süssekind e Raymundo de Souza Moura. Encontra-se aqui o embrião da atual Comissão Permanente de Documentação e Memória do TST, órgão responsável pela publicação do periódico.

1970 Primeiro artigo publicado nos estritos moldes acadêmicos: *Proteção constitucional do trabalho*, de autoria de Orlando Bitar, professor titular de Direito Constitucional da Universidade Federal do Pará e juiz aposentado do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região.

1971 Edição especial comemorativa da instalação da sede do Tribunal Superior do Trabalho em Brasília, em 01/05/1971.

1973/1974 A *Revista* publica seu primeiro artigo de autor estrangeiro: *A solução dos dissídios do trabalho no Direito positivo italiano*, de autoria da professora italiana Luisa Riva Sanseverino, com tradução de Marley Cardone, professora da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

1975 Contrato com a Editora LTr (SP) para a publicação do periódico, que passa a contar com sua primeira Ficha Catalográfica.

1999 A partir do volume 65/1 (out./dez.), a *Revista* passa a ser publicada pela Editora Síntese (RS).

2002 Em seu volume 68/1 (jan./mar.), o periódico publica o texto *Mundo da injustiça globalizada*, do Prêmio Nobel de Literatura José Saramago.

2007 A partir de seu volume 73/2 (abr./jun.), a *Revista* passa a ser publicada pela Editora Magister (RS), atual Lex Magister.

2011 O periódico passa a publicar, a partir do volume 77/2 (abr./jun.), exclusivamente artigos acadêmico-científicos escolhidos pelos ministros integrantes da Comissão Permanente de Documentação e Memória.

2018 A partir do volume 84/3 (jul./set.), adota-se a publicação de edital no *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho* para a chamada de artigos acadêmico-científicos a serem submetidos à avaliação da Comissão Permanente de Documentação do TST. Dentre as inovações apresentadas pelos editais, encontra-se a necessidade de os artigos exibirem títulos em português e em inglês, resumos e *abstracts*, adequarem-se às normas para a confecção de textos acadêmicos estabelecidas pela ABNT, entre outras tantas medidas destinadas ao aperfeiçoamento acadêmico-científico da publicação.

2021 O periódico dedica seus quatro volumes anuais (87/1, 87/2, 87/3 e 87/4) e um volume extra (87, especial) a edições comemorativas dos 80 anos da instalação da Justiça do Trabalho no Brasil.
Instauração de um Conselho Editorial para assessoramento dos ministros integrantes da Equipe Editorial e Científica da Comissão Permanente de Documentação e Memória do TST. O Conselho abarca membros e ex-membros de tribunais superiores do país e professores(as) de renomadas universidades nacionais e estrangeiras.

2022 A *Revista do Tribunal Superior do Trabalho* recebe a honrosa qualificação B2 – publicação de excelência nacional – na plataforma Qualis Periódicos da Capes.

2023 A partir do volume 89, n. 2 (abr./jun.), institui-se um Corpo Permanente de Pareceristas, integrado por doutores(as) professores(as) e/ou pesquisadores(as) de universidades públicas e privadas brasileiras, com a função de avaliar os textos recebidos durante o processo de submissão e recomendar ou não a sua publicação à Comissão de Documentação e Memória, que detém a decisão final sobre quais artigos publicar efetivamente em cada edição do periódico.

2024 A partir de outubro, com o volume 90, n. 3 (jul./set.), a *Revista do Tribunal Superior do Trabalho* passa a contar também com sua edição digital na plataforma *Open Journal Systems (OJS)*, com o ISSN 2966-3237. Com todos os artigos certificados por *Identificador de Objeto Digital (DOI)*, a publicação alcança sua excelência editorial.

Textos Institucionais

TST EMPOSSA NOVA DIREÇÃO PARA O BIÊNIO 2025-2027

A nova Direção do Tribunal Superior do Trabalho foi empossada para o biênio 2025-2027 em cerimônia realizada no dia 25 de setembro de 2025, no Plenário Ministro Arnaldo Süssekind, no edifício-sede do TST, em Brasília.

A sessão solene contou com a presença do Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, do Vice-Presidente, Geraldo Alckmin, do Presidente da Câmara dos Deputados, Hugo Motta, do Presidente do Supremo Tribunal Federal, Ministro Luís Roberto Barroso, da Presidente do Tribunal Superior Eleitoral, Ministra Cármen Lúcia, do Procurador-Geral da República, Paulo Gonet, e do Governador do Distrito Federal, Ibaneis Rocha, entre outras autoridades.

O Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho assume a Presidência do Tribunal depois de atuar 19 anos como Ministro da Corte e de ter passado por cargos variados como Vice-Presidente (2020-2022), Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho (2024-2025) e Diretor da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (2018-2020).

Na cerimônia, também foram empossados os Ministros Guilherme Caputo Bastos, como Vice-Presidente do TST, e José Roberto Freire Pimenta, como Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho.

DISCURSO DE POSSE NA PRESIDÊNCIA DO TST

Luiz Philippe Vieira e Mello Filho[1]

Pretendo ser breve no meu discurso, o mais possível, em homenagem, inclusive ao nosso Presidente, que chegou hoje de madrugada e gentilmente está aqui conosco.

Duas eternidades circunscrevem nosso breve espasmo de vida: o tempo em que não existíamos e o tempo em que não mais existiremos. Assim se expressa Eduardo Giannetti em sua última obra, "Imortalidade", para questionar do que se trata deixar de existir, tendo um dia existido, qual o significado para nós. Essa indagação é uma simples afirmação da vida e não uma simples percepção da finitude. Muitas vezes, é uma situação extremamente difícil que dá à pessoa a oportunidade de crescer interiormente para além de si mesma,

1 *Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho.*

como ensina Viktor Frankl. A função pela qual fui conduzido por meus pares exigirá de mim esse crescimento para além do que minha vã compreensão de escolhas de vida profissional e pessoal possa dimensionar.

Há 38 anos, quis ser juiz do trabalho e, ao longo da minha carreira, tive muitas oportunidades de crescer interiormente. Agora, este momento é decisivo. Preciso crescer para além de mim mesmo. E digo: nosso tribunal é um tribunal plural, denso, de embates duros, porém cordial na convivência diária. Espero que esses debates vigorosos sejam embates de valores, e não de interesses; sejam transparentes e baseados nas melhores razões jurídicas; e que as divergências sejam consubstanciadas em discordância de valores e compreensão de mundo dos diferentes juízes que o compõem, tudo em busca de uma convergência em prol da sociedade brasileira. Sou um homem transparente, coerente e ninguém se surpreende com o que falo ou penso. Este tempo exige de nós a coragem e a ousadia para que a sociedade reconheça a importância de um judiciário forte, independente e altivo, que não busque servir a si próprio, mas à sociedade brasileira.

Este tempo exige de nós menos polarização e mais convergências, porque não há oposição entre justiça e justiça social, pois toda a justiça é social, porque ela é necessariamente inter-relacional. Da mesma maneira, não pode haver oposição entre a valorização do trabalho humano e a livre-iniciativa. Isso não é só um princípio de justiça, mas um comando expresso do art. 170 da Carta da República. Não é uma questão de escolha, mas de proporção, de equilíbrio e de conciliação, enfim, de paz social. Esse tempo exige de nós lembrar que, como ensinou Kant, não há liberdade de um que possa ser alcançada às custas da opressão do outro. O direito assegura coexistência de liberdades, missão essa da Justiça do Trabalho, já que não é direito do empregado ou do empregador, mas de ambos a partir de critérios de equilíbrio e de justiça.

Esse tempo exige de nós a devida atenção com a experiência histórica que nos permitiu constatar duas realidades. A primeira delas: quando há assimetria entre as partes, a liberdade do mais forte pode facilmente aniquilar a do mais fraco. A segunda delas: não há propriamente liberdade de escolha quando a opção do trabalhador é, ou aceitar as condições impostas ou ter que encarar a fome, a privação, o desemprego ou a miséria.

O trabalho gera dignidade, sensação de utilidade e esperança na construção de sonhos. Nós somos juízes amplamente escorados em direitos, garantias e prerrogativas para o bom exercício das nossas funções. Não deveríamos ser aqueles artífices da retirada dos direitos daqueles que mais precisam deles, como também de acesso à justiça. Nosso papel não é legislar, e quem define os destinos de um país que se diz democrático é a Constituição Federal. Os valores constitucionais foram preestabelecidos por um pacto social e político

que deve ser resguardado na sua inteireza, como se comprometeu a sociedade brasileira através de seus representantes, por ocasião da promulgação da Carta Federativa de 88. Precisamos de mais convergência política e de uma pauta social para assegurar trabalho decente com proteção e perspectiva de futuro profissional e de capacitação para os empregos do futuro, além de segurança para as famílias brasileiras.

O futuro de nossas gerações pertence e é responsabilidade de todos nós, embora neste momento os empregos que são oferecidos, de baixa remuneração e sem proteção, com uma média salarial inferior ao que se construía por meio das negociações coletivas, fragilizaram o mecanismo compensatório do capital que são os sindicatos. Por isso que o discurso pejorativo sobre a CLT vigora com tanta naturalidade, preconizando somente desproteção e insegurança quanto ao futuro e aos infortúnios da vida como acidentes, doenças, velhice e incapacidades para o trabalho. Quem será o responsável por eles em um futuro próximo? Haverá sempre uma melhor forma de avançar em questões de relevância social e de combate às múltiplas agendas de desigualdades, cercar-se de pessoas envolvidas para projetos envolventes e essenciais. E as mudanças desejadas devem sempre começar de casa. Direcionar a consciência com intenção é uma forma de optar pela ideia que teremos frutos. E, seguindo essa rota, direcionamos e moldamos conscientemente a vida e os projetos que acreditamos. Minhas escolhas representam propósitos de ação. E o trabalho coletivo que proponho me concede a esperança de uma visão de sintonia que estaremos juntos na ideia de um conserto e não em conflitos.

Quando se adota praticidade, tornando a vida mais simplificada, o cotidiano se abre para aquilo que realmente importa e o foco se torna mais nítido. É com esse espírito de consciência e ação que assumo a posição de condução para o biênio, onde a minha percepção de juiz, ao longo de 38 anos de magistratura, me impõe um papel de ministro comprometido com os valores humanos do trabalho, com a defesa da Justiça do Trabalho e de sua competência. E com o Tribunal Superior do Trabalho, alinhado a um Poder Judiciário brasileiro integrado, unido, independente, soberano e cooperativo para o avanço de todo o sistema de justiça e dos valores democráticos republicanos. Este é um momento no qual ações, projetos e saberes precisam também de clareza e podem ser compreendidos dentro desse universo que justificam a minha chegada à presidência do Tribunal Superior do Trabalho e as razões que me trouxeram até aqui em propósito.

Vim para oferecer voz e ação, me mantendo vinculado ao dever de justiça, à Constituição e ao direito. Minha política judiciária se vincula ao arcabouço de desenvolvimento social estabelecido pela Agenda 2030 da ONU. Isso traduz um conjunto de práticas e ações, moldadas num plano de eficiência e transparência, que estarão sob minha atenta vigilância, seja através de um projeto consistente

de ampliação da política nacional do trabalho decente; seja através da criação de um observatório de monitoramento deste trabalho decente dos direitos humanos; ou mesmo, a implementação de um núcleo de estudo e ações estratégicas para o tratamento das demandas complexas e de alto impacto social.

Ampliar os programas vigentes significa também unir nacionalmente uma rede de comunicação institucional entre o TST e os tribunais regionais do trabalho deste país. Significa se debruçar sobre avanço em protocolos de julgamento vigentes e sobre protocolos de julgamento universais, ditados pelo arcabouço jurídico de normas e valores internacionais da Organização Internacional do Trabalho, ratificados pelo Brasil. Explicitar essas visibilidades sobre as diversas variáveis que compõem o universo de nossa atuação sobre o trabalho decente, desde o trabalho no sistema prisional, perpassando pelo trabalho infantil, assédios e discriminações, trabalho análogo à escravidão, embate à violência, à invisibilidade feminina, exclusão digital, exploração de povos originários e toda uma gama desta sociedade que ainda persiste, numa desigualdade desnudada cotidianamente através de demandas e processos trabalhistas neste Brasil continental.

Isso tudo faz parte do meu olhar. Mas pretendo dedicar uma atenção especial a uma chaga que ameaça retornar à nossa história política, agora com diferentes facetas: o assédio eleitoral. Lançaremos uma forte campanha contra o assédio eleitoral a partir do ano que vem e esperamos colaborar com o Tribunal Superior Eleitoral e o Ministério Público do Trabalho, no sentido de promover ações e de conscientizar os trabalhadores e os cidadãos de que eles têm independência para exercer seu direito fundamental da cidadania, o voto secreto e consciente nas nossas confiáveis, auditáveis e inquestionáveis urnas eletrônicas.

Integro esse olhar ainda sobre as diferenças sociais, econômicas e trabalhistas que permeiam um Brasil Amazônico desconhecido de uma grande parcela de brasileiros. Realidades onde a presença do poder público e da justiça impõem atenção por ações de itinerância, por projetos de cidadania, por conscientização educacional de nossas cartilhas e por inclusão digital, tornando essencial uma coordenação articulada que nacionalize o conhecimento sobre essas regiões e que leve a essas regiões a nacionalidade unificada de posturas ativas de combate à pobreza e à segregação de direitos.

Tudo isso representa um mapeamento que propõe sobre a governança judiciária e seus hoje eixos de atuação numa perspectiva de diagnósticos e prospecção de avanços, e onde o conjunto e conhecimento das dificuldades práticas e oportunidades de desenvolvimento estejam vinculadas a um trabalho coletivo e colaborativo com todos os tribunais do trabalho: com o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, com os ministros desta Corte, com o Ministério Público

do Trabalho e com o Conselho Nacional de Justiça, estabelecendo ainda uma dialógica de governança pública para uma Justiça do Trabalho fortalecida e unida em seus propósitos e princípios existenciais.

É imperioso ressaltar aqui a nossa solidariedade e apoio irrestrito ao Supremo Tribunal Federal, em quadra tão delicada porque teve a coragem, a independência e demonstrou a força do Poder Judiciário na defesa da nossa democracia e da soberania do nosso país. Ninguém calará o Judiciário, o Supremo Tribunal Federal e a Justiça do nosso país. E a nós, da Justiça do Trabalho, o respeito ao Supremo Tribunal Federal e às suas decisões, mas rogando a integridade das atribuições jurisdicionais concedidas pela Constituição Federal à Justiça do Trabalho. Não há conflito e nem poderia haver, pois o STF é a instância máxima do Poder Judiciário, e ele próprio reconheceu a nossa competência para, a partir do exame dos fatos, reconhecer a relação de emprego, proteger as relações de trabalho e coibir as tentativas para fraudá-las, evitando a concorrência desleal entre os empregadores com responsabilidade social e que cumprem a lei, com aqueles que querem a mais-valia escorada na exploração do homem pelo homem.

Devemos reiterar ainda a importância da formação e da observância dos precedentes no tribunal. Como sempre destaco, a uniformização interna da jurisprudência é uma política institucional da presidência do Tribunal Superior do Trabalho. Aloysio Corrêa da Veiga, eu vou chegar para homenageá-lo ainda. E do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, porque a falta de uniformização provoca sobrecarga em todas as pontas do sistema trabalhista, desde a prolação das sentenças na vara até os julgamentos colegiados do Tribunal Superior do Trabalho. Como instituição, devemos ter grande preocupação com a uniformização da nossa jurisprudência, porque a sua inobservância aumenta a recorribilidade de forma desnecessária, alonga a duração razoável do processo e abala a imagem pública do sistema de justiça social, que deve proporcionar soluções jurídicas iguais para as mesmas questões.

É importante o registro ainda de que a uniformização da jurisprudência não viola a liberdade de convencimento, que sempre pode ser ressalvada, mas, pelo contrário, reafirma a coesão e a coerência do processo judicial como o meio mais eficiente para a solução dos conflitos sociais, particularmente em um órgão colegiado como o tribunal. Não é um desembargador que decide individualmente, mas sim, um colegiado. Trata-se, mais além, de uma necessária evolução técnica de hermenêutica para as demandas sociopolíticas de segurança jurídica que devem marcar o papel das instituições republicanas nesta quadra do século XXI. Julgamento por decisões individuais, voluntaristas e atomizadas não são compatíveis com as políticas judiciárias do Estado democrático de direito contemporâneo. Peço licença agora para iniciar a conclusão da minha fala com o que representa de mais importante para mim no plano pessoal e emocional,

os meus agradecimentos: ao ministro Aloysio Corrêa da Veiga, que deixou a presidência e em breve deixará o tribunal.

Sua excelência foi um presidente arrojado, competente, corajoso e um defensor incansável da Justiça do Trabalho. E seu mister na direção dos trabalhos da nossa instituição, deixa um legado inestimável na consolidação da política de precedentes e do fortalecimento das decisões da Justiça do Trabalho, em benefício da segurança jurídica e da previsibilidade das decisões na seara trabalhista. Há muitas outras realizações levadas a efeito por sua excelência em seu curto mandato. Mas, profícuo em marcante mandato à frente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Meus agradecimentos ainda por uma transição serena, elegante e amigável, o que é da natureza de sua excelência, o que me trouxe também muita tranquilidade. A vida é uma joia rara, como diz Lenine. Agora é a vez de vê-la brilhar ao lado dos seus amados familiares.

Aos eminentes pares que me honraram com a sua confiança e consideração, para que eu possa representá-los à frente da Justiça do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho. Minha gratidão a todos e profundo respeito. Somos plurais, mas amamos nossa instituição. Que sigamos juntos nessa nova quadra. Aos meus colegas Guilherme Caputo e Zé Roberto, companheiros de longa jornada e agora juntos numa tarefa hercúlea de conduzir a nossa instituição. Ao lado de vocês, caminharemos juntos em prol do fortalecimento da nossa Justiça. Ao meu querido amigo de quatro décadas, ministro Lelio Bentes Corrêa, e sua querida Gorete, obrigado pela amizade colhida em tantos momentos felizes e difíceis. E, por isso, Lelio, suas palavras são conduzidas mais pela emoção do que pela razão, minha gratidão.

Ao Procurador-Geral do Trabalho, doutor Gláucio; ao presidente do Conselho da OAB do Brasil, meu profundo respeito às instituições que representam as suas generosas manifestações, na certeza de que a cooperação entre nós poderá fortalecer a eficiência do sistema de justiça em prol dos seus destinatários. Aos meus queridos servidores do gabinete que, com dedicação e empenho, se dedicaram a tantas missões complexas, minha gratidão. Agora subiu ainda mais a métrica. A todos os juízes e servidores da nossa Justiça que se dedicam presencialmente, com afinco, ao colhimento daqueles mais vulneráveis e em prol da conciliação entre o capital e o trabalho, tenho em mim profundo reconhecimento. A todos os servidores desta Casa que se dedicaram com zelo e carinho a este momento cerimonial, segurança, transporte, todos os terceirizados que nos apoiaram, minha gratidão pelo carinho com que se desvelaram neste trabalho.

Aos meus pais, Luiz Philippe e Santuza, que me conduziram ao que sou, mesmo na ausência, para mim, ainda cedo. Não fosse por eles, pouco seria de

mim. Pouco seria de mim. Meu pai foi meu exemplo e minha mãe me trouxe ao caminho. Aos meus irmãos, Lúcia, Caio e Mariângela, que me ensinaram ao longo de suas trajetórias e na superação de inúmeras dificuldades, neles forjei a minha força. Foram muitos obstáculos, mas estamos aqui. Caio, referência especial para mim, já vencemos essa luta. Você é mais forte e juntos somos mais fortes.

Ana Frazão, minha companheira admirável de viagem, jurista notória e brilhante, continuo o seu primeiro damo. Você é fantástica. Te amo. Aos meus sogros, Humberto e Glaucia, pais que meus pais enviaram para mim, meu muito obrigado. Aos meus filhos, Gabriela e Luiz Philippe, por razão do meu amor e da minha existência.

Vander, filho que compartilho com Zenaide, e que o coração da minha filha me trouxe. Amo vocês e todos os nossos finais de semana. Aos meus sobrinhos, Letícia, Luizio, Paulo e Cícero, o meu carinho definitivo. A todos que, de alguma forma, fizeram parte da minha vida e que comigo sempre estiveram, meu muito obrigado. E antes de encerrar a minha fala, gostaria de passar um breve vídeo para todos vocês sobre a nossa justiça. Por favor, podem passar o vídeo.

A Justiça do Trabalho é a voz que equilibra e o escudo que protege. Mais do que aplicar a lei e resolver conflitos, ela garante a dignidade do trabalho. Seja na cidade ou no campo, na pequena empresa ou na grande indústria, no trabalho CLT ou nas novas formas de trabalho. Porque sem dignidade, não há país forte. E sem Justiça do Trabalho, não há democracia.

Quando empregados e empregadores estão protegidos, as empresas crescem, os trabalhadores prosperam, a economia avança e o futuro traz segurança para todos. Nossos fiscais são heróis invisíveis que libertam vidas do trabalho análogo à escravidão, e nossos juízes e servidores são guardiões do trabalho digno. Na Justiça do Trabalho não há lado. Há equilíbrio. Nem tem privilégio. Tem justiça.

Essa é a minha Justiça. Presença que protege. E gostaria de encerrar a minha fala breve com uma frase que não é minha, mas foi oriunda de um discurso histórico na ONU ontem: a nossa luta, Presidente, é a mesma: "A única guerra possível é contra a pobreza e a miséria".

Muito obrigado a todos.

NORMAS PARA A SUBMISSÃO DE ARTIGOS

1. Os artigos devem ser encaminhados para o e-mail *revista@tst.jus.br* a qualquer época do ano.

2. Devem constar no artigo número do Currículo Lattes, Orcid, e-mail e um telefone para contato.

3. O(A) autor(a) deverá ser pós-graduado(a) em nível de mestrado, doutorado ou pós-doutorado em Direito ou áreas afins.

4. O artigo poderá ter autoria compartilhada, não devendo, no entanto, o número total de participantes exceder a três autores(as) por texto.

5. Em caso de coautoria, aceitam-se autores(as) com nível de especialização, desde que em parceria com mestre, doutor(a) ou pós-doutor(a).

6. Admite-se a submissão de artigo de autor(a) apenas graduado(a), desde que em coautoria com doutor(a).

7. Os artigos deverão ser *inéditos*, originais e versarem sobre temas de Direito do Trabalho e campos correlatos de conhecimento.

8. Não serão aceitos artigos com conteúdo semelhante em quase sua totalidade ou mesmo idêntico a outros textos publicados pelo(s) mesmo(s) autor(es) em outra publicação, ainda que com título diferente.

9. Os artigos deverão ser enviados em arquivo eletrônico (*Word*), formatados de acordo com as normas de documentação da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), com no mínimo 10 e no máximo 20 páginas (não incluídas as referências bibliográficas), obedecendo às seguintes configurações:

a) tamanho do papel: A5;

b) margens: superior: 2,2 cm; inferior: 3 cm; esquerda: 1,7 cm; direita: 2 cm;

c) cabeçalhos e rodapés: cabeçalho 1,3 cm; rodapé: 2,2 cm;

d) fonte: Times New Roman, tamanho 11;

e) espaçamento: simples;

f) recuo da primeira linha de cada parágrafo: 1 cm;

g) título em caixa-alta e negrito, nos idiomas português e inglês;

h) resumos em português e em inglês (*abstract*) com no mínimo 5 (cinco) e no máximo 10 (dez) linhas;

i) palavras-chave em português e em inglês (*keywords*), em número máximo de 4 (quatro);

j) subtítulos em caixa-baixa e negrito, sem recuo, em numeração arábica e com 1 (um) espaçamento anterior e outro posterior;

k) citações com mais de três linhas: em parágrafo à parte, com fonte 10, recuo de 3cm (início de parágrafo) e 2 cm (demais linhas); tais citações não devem ter espaçamento diferenciado em relação ao corpo do texto;

l) citações com até três linhas devem permanecer no corpo do texto;

m) as referências às citações devem ser do tipo autor/ano/página, entre parênteses e separados por vírgula [por exemplo: (Delgado, 2023, p. 52)] *no próprio corpo do texto e não em nota de rodapé*, devendo todas serem incluídas de maneira completa ao final do artigo na seção "Referências";

n) notas de rodapé devem ter tamanho 10 e espaçamento idêntico ao corpo do texto.

10. Artigos que não respeitarem as orientações expostas no item 9 acima serão desclassificados.

11. O artigo será avaliado pelo processo duplo-cego, garantindo-se assim o anonimato tanto do(a)(s) autor(a)(es/as) quanto do(a) parecerista.

12. Os(As) pareceristas levarão em conta, como critérios avaliativos, a relevância temática e inovadora do artigo, a sua adequação a parâmetros de qualidade, objetividade e coerências textuais, bem como se o texto pauta-se pela ética e não vincula preconceito de qualquer natureza.

13. Os artigos aprovados serão encaminhados à Comissão de Documentação e Memória do TST, que deliberará pela publicação ou não do texto.

14. Os(Os) autores(as) que tiverem seus textos aprovados para a publicação preencherão um formulário a eles encaminhado para atestarem a originalidade e ineditismo do texto.

15. Da avaliação do(a) parecerista e da decisão da Comissão de Documentação e Memória não cabem contestação ou recursos.

16. Os(As) autores(as) são responsáveis exclusivos(as) pelo conteúdo expresso em seus artigos.

17. Não serão devidos pecuniariamente direitos autorais ou qualquer outro tipo de remuneração pelos artigos publicados na *Revista do TST*, independentemente do tipo de mídia em que ocorra a publicação.

Eventuais dúvidas acerca do processo seletivo podem ser obtidas por meio do endereço eletrônico *revista@tst.jus.br*, ou, de segunda a sexta-feira, das 7h às 19h, pelos telefones (61) 3043-3056 (manhã) / (61) 3043-4273 (tarde).

LEX
EDITORA

Acesse outros conteúdos
desta edição especial