

PARECER TEMÁTICO

A JUSTIÇA DO TRABALHO E A LITIGIOSIDADE TRABALHISTA: ORGANOGRAMA INSTITUCIONAL E EFETIVIDADE

Abril de 2024

SUMÁRIO

I - CONSULTA	05
II - CRITÉRIOS METODOLÓGICOS	05
III - A ESTRUTURA DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL	08
3.1. Constituição e Estruturação da Justiça do Trabalho	08
3.2. A Justiça do Trabalho na Constituição Federal de 1988	12
3.3. A EC 45/2004 e a Competência Constitucional da Justiça do Trabalho para as Ações Oriundas das Relações de Trabalho	15
IV - AS FUNÇÕES DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL	18
4.1. O Papel do Judiciário na Democracia	18
4.2. O Papel da Justiça do Trabalho na Democracia	20
4.3. A Justiça do Trabalho em sua Função Judicial Para a Solução de Conflitos	23
4.4. A Justiça do Trabalho em sua Função Judicial Para a Solução de Conflitos: acordos judiciais	25
4.4.1. A Homologação de Acordos Extrajudiciais	30
4.5. A Justiça do Trabalho em sua Função Judicial Para a Solução de Conflitos: os dissídios coletivos	32
4.6. A Justiça do Trabalho Para Além da Função Judicial: os compromissos civilizatórios constitucionais	33
4.6.1. A Política Nacional de Trabalho Decente	36
4.6.2. Programa Trabalho Seguro	37

4.6.3. Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, Tráfico de Pessoas e Proteção ao Trabalho do Migrante	42
4.6.4. Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem	46
4.6.5. Política Judiciária Nacional para Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho	49
4.6.6. Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no Âmbito da Justiça do Trabalho	52
4.6.7. Inovações da Atuação da Justiça do Trabalho no Combate à Discriminação: discriminação eleitoral e discriminação religiosa	55
4.7. Atuação da Justiça do Trabalho sobre as Ações Coletivas Ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho	58
4.8. A Justiça do Trabalho e a Função de Arrecadação para o Erário: impactos na economia e no desenvolvimento do País	61
4.8.1. Arrecadação para a Previdência e a Assistência Social	62
4.8.2. Arrecadação de Imposto de Renda	65

V - A LITIGIOSIDADE NA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL: EFETIVIDADE NO PERÍODO DE 2020 A 03/2024

5.1. Reflexões preliminares à análise da litigiosidade trabalhista no Brasil: desconstruindo alguns equívocos	69
5.1.1. O Trabalho Regulado Impulsiona a Economia?	69
5.1.2. O Custo da Mão de Obra é Maior no Brasil do que em Outros Países?	76
5.1.3. Qual é a Realidade do Mercado de Trabalho no Brasil Hoje?	79
5.1.4. Por que o emprego protegido é uma fórmula abrangente de inclusão social?	86
5.2. Particularidades da Litigiosidade Trabalhista na Realidade Brasileira: alguns questionamentos	90
5.2.1. Somente o Brasil possui uma Justiça Especializada em Direito do Trabalho?	90

5.2.2. Há Excesso de Litigiosidade na Justiça do Trabalho?	94
5.2.3. Quais São as Principais Demandas Requeridas na Justiça do Trabalho? ...	97
5.2.4. Quem Litiga na Justiça do Trabalho?	104
5.2.5. A Litigância na Justiça do Trabalho é Aventureira?	110
5.2.6. Qual é o Maior Evento Gerador da Litigância Trabalhista no Brasil?	111
5.2.7. A Justiça do Trabalho só Decide em Favor do Trabalhador?	113
5.2.8. Qual é o Índice de Conciliação na Justiça do Trabalho?	116
5.2.9. Qual é o Tempo Médio de Duração do Processo Trabalhista?	120
5.2.10. Como é o desempenho da Justiça do Trabalho Comparativamente aos Demais Segmentos do Poder Judiciário?	124
5.2.11. A Justiça do Trabalho é Eficiente Face à Litigiosidade Trabalhista Existente no Brasil?	129

Considerações Finais	138
-----------------------------------	------------

I - CONSULTA

A ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho), representada pela Dra. Luciana Conforti, Presidente da referida Associação para o biênio 2023/2025, honra-nos com a solicitação de elaboração de parecer temático sobre a **Justiça do Trabalho e a Litigiosidade Trabalhista**.

A partir da linha constitucional coerente com o reconhecimento da estrutura e da função do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho como primordiais na organização e concretização do Estado Democrático de Direito, objetiva-se **verificar algumas das principais variáveis de atuação da Justiça do Trabalho para lidar com a litigiosidade trabalhista no Brasil, especificamente no período de 2020 a março de 2024**.

II - CRITÉRIOS METODOLÓGICOS

Este parecer tem por finalidade organizar texto jurídico fundamentado na matriz constitucional de 1988, subsidiado por **perguntas-problemas, dados e tabulações metódicas** de aspectos atuais da Justiça do Trabalho e da litigiosidade trabalhista no Brasil, considerado o recorte temporal proposto (março de 2020 a março de 2024).

A seleção das fontes primárias e dos dados publicados observou o rigor científico das pesquisas acadêmicas, para assegurar credibilidade na correspondência entre teoria e prática. Na medida da disponibilidade das fontes, os dados mais recentes vinculados à temática pesquisada foram destacados e sistematizados.

Os dados compilados e as reflexões formuladas foram desenvolvidas em observância aos regramentos da “Reforma Trabalhista” implementada pela Lei 13.467, de 13 de junho de 2017, com vigência a partir de 11 de novembro de 2017.

Para assegurar credibilidade à pesquisa, optou-se pela utilização de **fontes primárias** de institutos de pesquisa de reconhecida credibilidade, como o Instituto de Pesquisa Aplicada (IPEA); o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE); a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), além de fontes primárias de instituições não-governamentais e governamentais, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da OXFAM, da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), além dos Conselho Nacional de Justiça (CNJ), do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Ministério Público do Trabalho (MPT).

Procurou-se priorizar a análise de dados de um período de 4 (quatro) anos, de janeiro de 2020 a março de 2024, sendo este o **recorte temporal da pesquisa**. O **termo inicial** foi definido em observância ao ano de reconhecimento, pela OMS, da Covid-19 como a mais nova pandemia da história da humanidade, com reflexos os mais variados, inclusive nas relações de trabalho. O **termo final** (março de 2024), se justificou pela necessidade de conclusão deste parecer.

O parecer é composto por três partes, estruturalmente vinculadas.

A primeira parte da pesquisa (“**A Estrutura da Justiça do Trabalho no Brasil**”) apresenta breve exposição da estruturação da Justiça do Trabalho de forma a contextualizar sua constituição e evolução, ocorrida paralelamente ao processo de desenvolvimento industrial do país no século XX, até seu aprimoramento, após a Constituição de 1988, chegando a atual estrutura e competência, com a vigência da Emenda Constitucional nº 45/2004.

A segunda parte da pesquisa (“**As Funções da Justiça do Trabalho no Brasil**”) discorre sobre o papel da Justiça do Trabalho no Brasil, sua importância para a democracia, para a solução de conflitos, pacificação e harmonização social. Apresenta uma breve síntese das suas funções judiciais e funções extrajudiciais, estas últimas denominadas de **compromissos civilizatórios**, apresentando um esboço das diversas frentes de atuação da Justiça do Trabalho

na sociedade, incluindo a promoção de Programas específicos para cumprimento dos compromissos constitucionais assumidos pelo Estado brasileiro.

Os programas e dados compilados demonstram que a Justiça do Trabalho é muito mais do que um órgão responsável pela monetização de direitos trabalhistas violados: **é um órgão promotor de políticas públicas inclusivas e garantia do equilíbrio entre as relações de trabalho, ações que impulsionam o acesso à cidadania e o desenvolvimento econômico e social do País.**

Por fim, a terceira parte da pesquisa se ocupa do tema central deste parecer (“**A Litigiosidade na Justiça do Trabalho no Período de 2020 a 03/2024**”). A partir da indicação de perguntas-problemas, procurou-se apresentar dados que conduzem a uma reflexão sobre os sentidos comuns que buscam desvalorizar a Justiça do Trabalho, a partir de preconceitos e conclusões simplificadas, comprovando a sua eficiência e seus resultados, de forma a reafirmar sua função social essencial para o avanço da sociedade e para a harmonia das relações de trabalho.

As respostas às perguntas-problemas formuladas correspondem, naturalmente, a uma síntese da orientação constitucional prevalecente. **Não houve qualquer pretensão de se exaurir os temas ligados à litigiosidade trabalhista no Brasil, porém apenas indicar importantes pontos de debate**, no sentido de contribuir para que a temática seja tratada em estrita observância aos parâmetros constitucionais de proteção ao trabalho, sobrelevada a missão de Justiça Social atribuída à Justiça do Trabalho pela Constituição de 1988.

III - A ESTRUTURAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL

3.1. Constituição e Estruturação da Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho brasileira foi constituída e estruturada por meio do Decreto-lei nº 1.237, de 1º de maio de 1939. Sua inauguração, contudo, somente ocorreu dois anos depois, em 1º de maio de 1941, com o início de seu funcionamento efetivo no País¹.

Naquela época, a Justiça do Trabalho se integrava administrativamente ao campo do Poder Executivo, embora estivesse autorizada a executar suas próprias decisões, por previsão do próprio Decreto-lei nº 1.237/1939.

Com uma estrutura federal, a Justiça do Trabalho contava com um órgão de representação nacional, o **Conselho Nacional do Trabalho (CNT)**; com órgãos colegiados de segundo grau, denominados de **Conselhos Regionais do Trabalho (CRTs)**, e com juízos de primeiro grau, correspondentes às **Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJs)**. Nos municípios não abrangidos por Juntas de Conciliação e Julgamento, o Decreto-lei nº 1.237/1939 determinava a ampliação da jurisdição trabalhista para os Juízes de Direito.

Na origem, o Conselho Nacional do Trabalho funcionava no Rio de Janeiro, a então capital da República. Já as sedes dos Conselhos Regionais do Trabalho foram instituídas nas capitais dos maiores estados do País, apesar de também estenderem suas atribuições para os demais estados brasileiros, assim abarcando toda a federação.

¹ No conjunto, consultar: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Estruturação e Desenvolvimento da Justiça do Trabalho no Brasil. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 2.ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 139-149; DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Papel da Justiça do Trabalho no Brasil. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 2.ed. São Paulo: LTr, 2013. p.150-161.

O mesmo Decreto-lei nº 1.237/1939, em seu art. 16, criou oito Conselhos Regionais, estabelecendo a jurisdição de cada um deles, além da possibilidade de alteração e aumento da sua estrutura, pelo Presidente da República. Foram instituídos os seguintes Conselhos Regionais: Conselho Regional da 1ª Região (Distrito Federal e Estados do Rio de Janeiro e Espírito Santo), com sede no Distrito Federal; Conselho Regional da 2ª Região (Estados de São Paulo, Paraná e Mato Grosso), com sede em São Paulo; Conselho Regional da 3ª Região (Estados de Minas Gerais e Goiás), com sede em Belo Horizonte; Conselho Regional da 4ª Região (Estados do Rio Grande do Sul e Santa Catarina), com sede em Porto Alegre; 5ª Região (Estados da Baía e Sergipe), com sede em Salvador; Conselho Regional da 6ª Região (Estados de Alagoas, Pernambuco, Paraíba e Rio Grande do Norte), com sede em Recife; Conselho Regional da 7ª Região (Estados do Ceará, Piauí e Maranhão), com sede em Fortaleza; Conselho Regional da 8ª Região (Estados do Amazonas, Pará e Território do Acre), com sede em Belém do Pará².

Foram poucas as Juntas de Conciliação e Julgamento instituídas nos primeiros anos da Justiça do Trabalho brasileira. Fontes de pesquisa registram que, em âmbito nacional, o país contava com apenas 31 delas em 1945, chegando a 39, em 1947.

Em seu quadro institucional originário, a Justiça do Trabalho era organizada por órgãos de composição paritária em todas as instâncias, com a presença conjunta de Juízes do Trabalho togados e de representação classista, essa integrada por representantes dos empregados e dos empregadores. Nas Juntas de Conciliação e Julgamento, por exemplo, a estrutura compreendia a atuação conjunta de um Juiz do Trabalho, do vogal representante dos empregados e do vogal representante dos empregadores.

2 Câmara dos Deputados. *Decreto-Lei n. 1.237, de 2 de março de 1939*. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-1237-2-maio-1939-349344-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=Organiza%20a%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho.&text=Disposi%C3%A7%C3%B5es%20preliminares-,Art.,dirimidos%20pela%20Justi%C3%A7a%20do%20Trabalho>. Acesso em: 10 de abril de 2024.

A ruptura com a origem administrativa da Justiça do Trabalho e consequente integração ao sistema judicial brasileiro foi deflagrada pelo Decreto-lei nº 9.797, de 09/09/1946. Este movimento se consolidou com a promulgação da Constituição Federal de 1946, que firmou a inserção definitiva da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário e à sua dinâmica institucional.

Desde então, o Conselho Nacional do Trabalho passou a ser denominado de **Tribunal Superior do Trabalho (TST)** e os Conselhos Regionais do Trabalho de **Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs)**. A estrutura original das Juntas de Conciliação e Julgamento foi preservada, bem como a representação por órgãos paritários, inclusive no TST e nos TRTs.

Dos anos 1946 a 1964, mais especificamente desde a integração da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário Federal, ela se expandiu e legitimou sua atuação regulatória direcionada às relações empregatícias industriais urbanas. Naquele período, foram instaladas 106 novas Juntas de Conciliação e Julgamento na zona urbana do Brasil, circunstância que levou ao total de 137 JCs em exercício no país. Àquela época, não houve a criação de novos Tribunais Regionais do Trabalho.

O processo de ampliação do número de Juntas de Conciliação e Julgamento foi concentrado especificamente na zona urbana brasileira, sem qualquer espaço de interiorização, sob a justificativa de que o Direito do Trabalho não se aplicava às relações empregatícias rurais (art. 7º, “b”, CLT). A revisitação dessa dinâmica foi impulsionada pela promulgação do Estatuto do Trabalhador Rural (Lei nº 4.214/1963), responsável pela revogação tácita do art. 7º, “b”, da CLT, com a decorrente extensão de direitos trabalhistas aos trabalhadores rurais.

No período de 1964 a 1985, mesmo sob o recrudescimento autoritário e a intensa oposição aos movimentos coletivos e sindicais, a estrutura judicial trabalhista brasileira foi ampliada e, inclusive, interiorizada. Nesta fase foram instituídos mais quatro Tribunais Regionais do Trabalho no País: 9ª Região, com

sede em Curitiba (Lei nº 6.241, de 1975); 10ª Região, com sede em Brasília (Lei nº 6.927, de 1981); 11ª Região, com sede em Manaus (Lei nº 6.915, de 1981) e 12ª Região, com sede em Florianópolis (Lei nº 6.928, de 1981). Também no mesmo período foram criadas mais de 245 Juntas de Conciliação e Julgamento, chegando ao total de 382 delas por todo o território brasileiro.

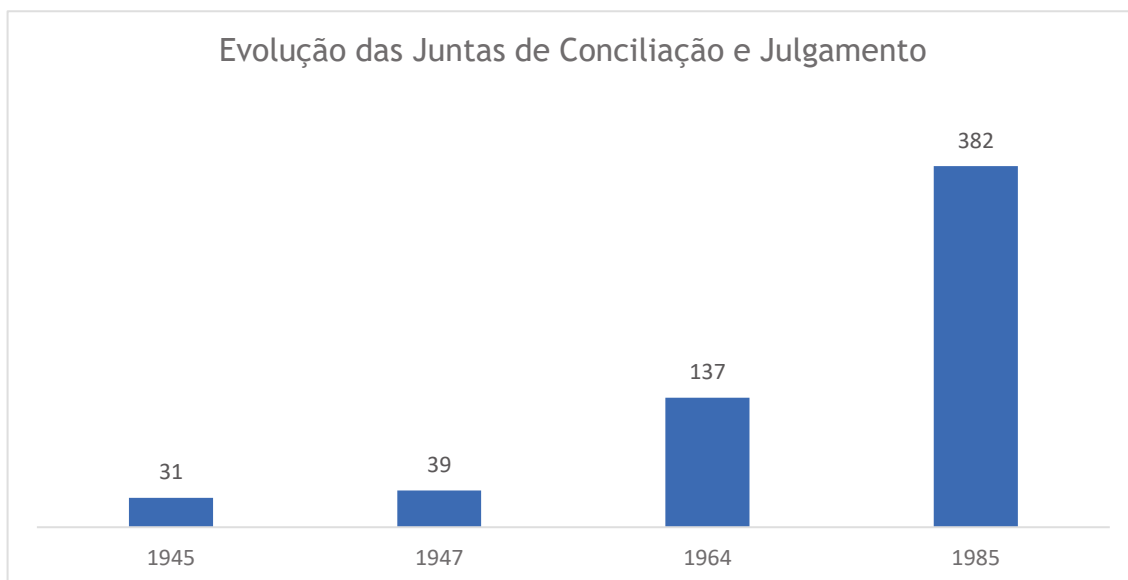


Gráfico elaborado pelas autoras

Em 1985, com a superação do regime militar e o encaminhamento do ideal democrático, exatamente no período que antecedeu a promulgação da Constituição de 1988, a estrutura da Justiça do Trabalho foi ainda mais ampliada, mediante criação de quatro novos Tribunais Regionais do Trabalho: 13ª Região, com sede em João Pessoa (Lei nº 7.324, de 1985); 14ª Região, com sede em Porto Velho (Lei nº 7.523, de 1986); 15ª Região, com sede em Campinas (Lei nº 7.520, de 1986) e 16ª Região, com sede em São Luís (Lei nº 7.671, de 1988).

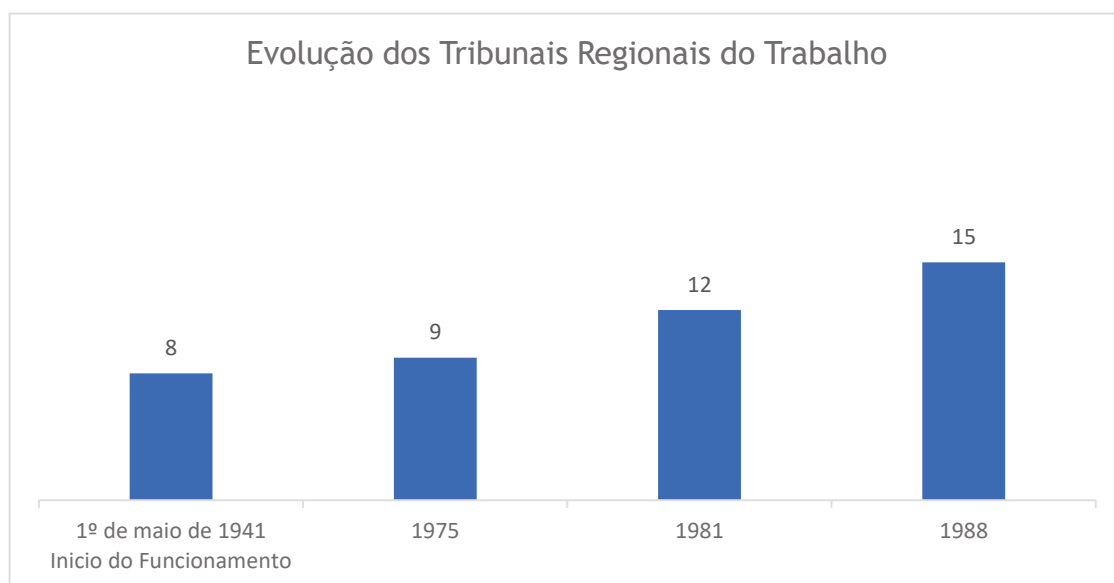


Gráfico elaborado pelas autoras

Neste período de democratização do Brasil, a Justiça do Trabalho se expandiu fortemente, circunstância que seguramente contribuiu para a sua consolidação e a plena efetividade do Direito do Trabalho na economia e na sociedade do país, após a promulgação da Constituição de 1988.

3.2. A Justiça do Trabalho na Constituição de 1988

A Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 05.10.1988, é obra político-jurídica de envergadura incomparável na história constitucional trabalhista brasileira. Além de conferir *status* diferenciado à pessoa humana em sua condição de dignidade, também estruturou os conceitos de **Estado Democrático de Direito** e de **direitos e garantias fundamentais**, que direcionam e influenciam o Direito do Trabalho na linha da **matriz filosófica e humanística** do próprio Texto Constitucional.

Em acréscimo, a Constituição oferta um bloco de princípios constitucionais direcionados ao Direito do Trabalho e aos seus instrumentos de afirmação, com destaque para os princípios de valorização do trabalho e do emprego; da justiça social; da inviolabilidade do direito à vida; do respeito à privacidade e à intimidade; da não discriminação; da subordinação da

propriedade à sua função socioambiental; da proporcionalidade e da vedação do retrocesso social³.

Também estabelece princípios norteadores da estrutura e funcionamento do Estado e de suas instituições, destacados os princípios da democracia; da legalidade; da oralidade; da impessoalidade; da publicidade e transparência; da eficiência e motivação⁴.

Com a Constituição de 1988, a Justiça do Trabalho consolidou sua decisiva especialidade no sistema judicial trabalhista brasileiro, mediante reforço de sua missão de Justiça Social para o alcance do equilíbrio das relações de trabalho.

Na redação originária de 1988, a Constituição determinou a criação de oito novos Tribunais Regionais do Trabalho em regiões que ainda não tinham sido alcançadas pelo sistema judicial trabalhista de segundo grau, da seguinte forma: 17ª Região, com sede em Vitória (Lei nº 7.872, de 1989); 18ª Região, com sede em Goiânia (Lei nº 7.873, de 1989); 19ª Região, com sede em Maceió (Lei nº 8.219, de 1991); 20ª Região, com sede em Aracajú (Lei nº 8.233, de 1991); 21ª Região, com sede em Natal (Lei nº 8.215, de 1991); 22ª Região, com sede em Teresina (Lei nº 8.221, de 1991); 23ª Região, com sede em Cuiabá (Lei nº 8.430, de 1992) e 24ª Região, com sede em Campo Grande (Lei nº 8.431, de 1992).

3 A respeito, consultar: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Tratado Jurisprudencial de Direito Constitucional do Trabalho*. Volume 1. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.

4 A respeito, consultar: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Tratado Jurisprudencial de Direito Constitucional do Trabalho*. Volume 3. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.

Regional	Ano de Criação
1ª Região – RJ	1941
2ª Região – SP	1941
3ª Região – MG	1941
4ª Região – RS	1941
5ª Região – BA	1941
6ª Região – PE	1941
7ª Região – CE	1941
8ª Região - PA/AP	1941
9ª Região – PR	1975
10ª Região - DF/TO	1981
11ª Região - AM/RR	1981
12ª Região – SC	1981
13ª Região – PB	1985
14ª Região - RO/AC	1986
15ª Região - Campinas/SP	1986
16ª Região – MA	1988
17ª Região – ES	1989
18ª Região – GO	1989
19ª Região – AL	1991
20ª Região – SE	1991
21ª Região – RN	1991
22ª Região – PI	1991
23ª Região – MT	1992
24ª Região – MS	1992

Tabela elaborada pelas autoras

Foi também no contexto constitucional de consolidação do Judiciário Trabalhista brasileiro que houve significativa expansão das Varas do Trabalho pelo território nacional, inclusive no interior e nas áreas rurais. Passados mais de três décadas da promulgação da Constituição de 1988, a Justiça do Trabalho alcança, **em dezembro de 2023**, de acordo com o último relatório Justiça em Números do CNJ - Conselho Nacional de Justiça, um total de **1.569 Varas do Trabalho**, o que corresponde a **10,2% da estrutura do Poder Judiciário de 1º grau do Brasil**, e **3.005 Juízes do Trabalho** atuando em 1º grau de jurisdição por todo o País, comparativamente às outras estruturas do Poder Judiciário.

Outra importante medida decorrente da Constituição de 1988 foi a promulgação da Emenda Constitucional nº 24, de 9 de dezembro de 1999, direcionada ao aperfeiçoamento da prestação jurisdicional na Justiça do Trabalho. Com a EC 24/99, a representação classista no Poder Judiciário Trabalhista foi extinta, o que levou à substituição das Juntas de Conciliação e Julgamento pelas Varas do Trabalho, com seu respectivo Juiz Titular.

No campo do sistema processual trabalhista brasileiro, destaca-se a aprovação da Emenda Constitucional nº 45, de 09 de dezembro de 2004, responsável por importantes aperfeiçoamentos no Poder Judiciário brasileiro.

3.3. A EC 45/2004 e a Competência Constitucional da Justiça do Trabalho Para as Ações Oriundas das Relações de Trabalho

A EC 45/2004 propiciou importantes aperfeiçoamentos na estruturação da Justiça do Trabalho e na dinâmica jurisprudencial justralhista, em conformidade com a Constituição Federal de 1988, numa linha constitucional coerente com o reconhecimento da estrutura e da função do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho como primordiais na organização e concretização do Estado Democrático de Direito brasileiro⁵.

Entre as inovações, a EC 45/2004 restaurou dez cargos de Ministros no TST, o que assegurou o retorno aos 27 cargos ministeriais existentes até a data da extinção da representação classista na Justiça do Trabalho, promovida pela EC 24 de 1999.

Ainda com a EC 45/2004, houve significativa ampliação da competência judicial trabalhista, mediante nova redação do art. 114, da CF/88.

⁵ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Tratado Jurisprudencial de Direito Constitucional do Trabalho*. Volume III. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013. p.511.

O art. 114, I, da CF/88 estabelece a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar “I - as ações *oriundas da relação de trabalho*, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios” (grifos acrescentados).

Note-se que “desde a Constituição de 1946 (art. 123), até a redação original do art. 114, *caput*, da CF/1988 - passando também pelos textos autoritários de 1967 e 1969 -, o centro da competência judicial trabalhista era a relação de emprego ou, de maneira um pouco mais ampla, as lides entre empregados e empregadores ou, na forma do texto original do art. 114, *caput*, da CF/1988, trabalhadores e empregadores. As controvérsias oriundas das demais relações de trabalho, por além da relação empregatícia, somente poderiam se deslocar para essa competência judicial trabalhista caso especificadas por lei⁶.

Esta regra, portanto, resultou em importante ampliação da competência judicial trabalhista, ao se referir à **relação de trabalho** em contraponto ao conceito até então consagrado da **relação de emprego**, de forma a abranger, regra geral, as demais relações de trabalho, “independentemente do tipo de parcela, direito, fundamento fático-jurídico ou pedido apresentados no processo”⁷.

A nova regra decorrente da EC 45/2004 apresenta alguns méritos, a saber: primeiro, porque amplia a competência judicial trabalhista para as demais relações de trabalho, independentemente de autorização legal, circunstância que resulta em importante aperfeiçoamento da prestação dos serviços jurisdicionais trabalhistas pelo Estado. Segundo, porque ao explicitar o foco na relação jurídica de trabalho, a EC 45/2004 “sepulta antiga tendência jurisprudencial de considerar relevante a natureza jurídica da parcela pleiteada na ação: não sendo trabalhista a natureza da parcela, porém civil, havia decisões no sentido de considerar, quanto àquele tópico, incompetente a

⁶ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Tratado Jurisprudencial de Direito Constitucional do Trabalho*. Volume III. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013. p.511.

⁷ *Idem. Ibidem.*

Justiça do Trabalho. Embora tal interpretação já fosse equivocada desde a redação original de 1988, a partir da EC 45/2004, trata-se, manifestamente, de óbvio erro grosseiro na leitura da Constituição”⁸.

Terceiro, pois a EC 45/2004 permite “a concentração no mesmo segmento do Poder Judiciário do exame de todos os aspectos materiais relacionados ao contrato de trabalho, quer os principais ou os meramente conexos”. E, quarto, porque a amplitude da nova regra constitucional permitiu sanar omissões concernentes à “competência judicial para exame de ações civis públicas propostas pelo Ministério Público do Trabalho contra a União, o Distrito Federal, os Estados e os Municípios para que realizem políticas públicas, mediante leis e atos administrativos, visando à efetividade dos direitos individuais e sociais trabalhistas fundamentais”⁹.

A ampliação prevista no inciso I, do art. 114, da CF/88 recebeu, contudo, algumas restrições por parte da jurisprudência, com os seguintes resultados delas decorrentes: o primeiro deles, oriundo de decisão vinculante do STF, determina a incompetência da Justiça do Trabalho para examinar litígios entre servidores públicos regidos pelo Direito Administrativo e as respectivas entidades de Direito Público a que se ligam juridicamente (antigos servidores estatutários ou servidores sob regime jurídico único), inclusive no caso de vínculos irregulares efetivados pelo Poder Público subsidiados em regime jurídico administrativo.

Também se decidiu pela incompetência judicial trabalhista nas situações de relação de trabalho no contexto de uma relação de consumo, hipótese em que se fixa a competência em favor da Justiça Comum Estadual.

A edição da Sumula Vinculante 53 pelo STF também estabeleceu que competência da Justiça do Trabalho prevista no art. 114, VIII, da Constituição Federal limita-se à execução, de ofício, das contribuições previdenciárias

⁸ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Tratado Jurisprudencial de Direito Constitucional do Trabalho*. Op. Cit. p. 512-513.

⁹ *Idem. Ibidem.*

relacionadas ao objeto da condenação das sentenças que proferir e dos acordos que homologar.

IV - AS FUNÇÕES DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL

4.1. O Papel do Judiciário na Democracia

Enfrentar a hipotética litigiosidade excessiva da Justiça do Trabalho no Brasil não prescinde da análise do papel do Judiciário na Democracia, visto que a Justiça do Trabalho se insere em um sistema constitucional de garantia do Estado Democrático de Direito estabelecido pela vontade do povo, por intermédio do Poder Constituinte.

Ao Judiciário não cabe apenas solucionar conflitos emergentes no seio da sociedade civil e do Estado, mas, paralelamente, buscar estabelecer parâmetros razoavelmente definidos sobre o sentido da ordem jurídica que vigora na realidade social e nas instituições, como bem explica Mauricio Godinho Delgado¹⁰.

Esses dois papéis cumprem o objetivo estratégico de fortalecer as bases de atuação dos diferentes atores estatais e sociais, assegurando a efetividade da ordem jurídica de direito material e, ao mesmo tempo, garantindo segurança às relações sociais, econômicas e culturais. Desta forma, o Judiciário também estimula o cumprimento voluntário das normas jurídicas materiais em todas as áreas do Direito, em uma atuação preventiva aos conflitos decorrentes do contexto vivenciado nas relações sociais e pelo Estado¹¹.

¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. *Justiça do Trabalho e Sistema Trabalhista: elementos para a efetividade do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho no Brasil*. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2012. p. 167.

¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Justiça do Trabalho e Sistema Trabalhista: elementos para a efetividade do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho no Brasil*. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos*

Para cumprir essas funções, o sistema judicial assumiu, a partir da Constituição Federal de 1988, relevante papel com vistas a fortalecer a Democracia, em busca da real efetividade das promessas constitucionais, dos fundamentos da República e seus objetivos fundamentais¹².

O Poder Judiciário tem papel destacado na efetividade do projeto constitucional, pois os princípios, regras e institutos jurídicos, todos com caráter normativo, inseridos em um sistema de organização progressista, dependem, em última análise, de decisões judiciais adequadas e lógicas para sua efetividade, alinhadas ao espírito da Constituição¹³.

Grande parte das relevantes decisões do mundo ocidental que asseguraram o desenvolvimento dos povos civilizados decorreram de decisões do Judiciário, poder reconhecidamente essencial para a Democracia. Boa parcela dos problemas vivenciados pelas instituições são solucionados pela interpretação conferida à ordem jurídica pelo Judiciário e, nesse sentido, as decisões judiciais, em um Estado Democrático de Direito, devem ser céleres, objetivas e atentas aos estritos comandos constitucionais, sob pena de não aperfeiçoarem o funcionamento das instituições¹⁴.

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu um sistema judicial estruturado em dois grandes níveis, interligados, que desempenham, cada qual de uma forma, os dois papéis acima relacionados - solucionar conflitos emergentes no seio da sociedade civil e do Estado e, ao mesmo tempo, estabelecer parâmetros sobre o sentido da ordem jurídica que vigora na realidade social e institucional¹⁵.

Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. Op. Cit. p. 167.

¹² *Idem. Ibidem.*

¹³ *Idem. Ibidem.*

¹⁴ *Idem. p. 168.*

¹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. Justiça do Trabalho e Sistema Trabalhista: elementos para a efetividade do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho no Brasil. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos*

Um dos desafios do Estado Democrático de Direito é a efetividade dos direitos, que para Luís Roberto Barroso “é a materialização, no mundo dos fatos, dos preceitos legais, e simboliza a aproximação, tão íntima quanto possível, entre o dever ser normativo e o ser da realidade social”¹⁶ .

Seguramente, a Justiça do Trabalho, ao longo de seus mais de oitenta anos de existência, tem contribuído de forma essencial para a efetividade do Direito do Trabalho e para transformação da realidade brasileira, rumo ao desenvolvimento econômico e social do País.

4.2. O Papel da Justiça do Trabalho na Democracia

De maneira geral, há dois padrões de estruturação institucional e normativa dos sistemas jurídicos trabalhistas identificados na matriz ocidental do Direito, nos marcos das sociedades democráticas, como assinala Mauricio Godinho Delgado: o modelo de “normatização autônoma e privatística” (ou modelo negociado) e o modelo de “normatização privatística subordinada” (ou modelo legislado). Estes modelos apresentam características interventivas nos contratos de trabalho, embora o primeiro enfatize a atuação sindical e o segundo evidencie a imperatividade das normas estatais. A intensidade dessas características varia de acordo com as singularidades de cada país¹⁷.

Com efeito, seja qual for o modelo prevalecente, o estabelecimento da proteção trabalhista não prescinde da existência de um Judiciário

Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. Op. Cit. p. 168.

¹⁶ BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e aplicação da Constituição*. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 1998, p. 221.

¹⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Justiça do Trabalho e Sistema Trabalhista: elementos para a efetividade do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho no Brasil*. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. Op. Cit. p. 168.*

comprometido com a defesa do Direito do Trabalho enquanto instrumento de civilização¹⁸.

Na história das principais sociedades do Ocidente, o Direito do Trabalho é considerado instrumento de justiça social, cujo papel é assegurar a distribuição de renda em níveis razoáveis, cidadania e bem-estar para a população. Com efeito, a maioria absoluta das pessoas vive do seu trabalho, única fonte de renda para aqueles que não são detentores dos meios de produção, de investimentos financeiros e de rendas imobiliárias, por exemplo¹⁹.

Embora seja um instrumento de justiça social, o Direito do Trabalho mantém a “**função tradicional**” de qualquer campo do Direito, qual seja, “regular condutas, interesses, relações e instituições, estruturando a convivência social e pacificando conflitos”²⁰.

Para além da “**função conservadora**”, o Direito do Trabalho cumpre “**funções específicas de forte matiz humanista**”, destacadas a função de melhoria das condições de pactuação e gestão do trabalho na vida socioeconômica; a função econômica modernizante e progressista e a função civilizatória e democrática, conforme destaca Mauricio Godinho Delgado²¹.

A “**função de melhoria das condições de pactuação e gestão do trabalho na vida socioeconômica**” demonstra a importância do Direito do Trabalho na imposição de regras contratuais imperativas, para aperfeiçoamento

¹⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Justiça do Trabalho e Sistema Trabalhista: elementos para a efetividade do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho no Brasil. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. Op. Cit. p. 151.

¹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Funções do Direito do Trabalho no capitalismo e na democracia. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 1.ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 78.

²⁰ *Idem*. p. 76. (grifos no original)

²¹ *Idem*. *Ibidem*.

e melhoria das condições de trabalho, estabelecendo contraponto necessário ao equilíbrio dos interesses contratantes²².

A “**função econômica modernizante e progressista**” se manifesta em quatro dimensões estreitamente relacionadas. A primeira delas representa a contribuição que a legislação trabalhista (suas normas heterônomas e autônomas) pode significar para o aperfeiçoamento jurídico das práticas de contratação e de gestão do trabalhador. A segunda dimensão, relacionada à função econômica modernizante e progressista do Direito do Trabalho, consiste no incentivo que empreende em favor dos avanços tecnológicos da economia, paralelamente aos avanços na educação do trabalhador. A terceira dimensão consiste na grande influência que o Direito do Trabalho representa ao impor mecanismos civilizatórios de gerência no âmbito empresarial. Já a quarta dimensão, igualmente modernizante e progressista, apresenta-se pela capacidade de o Direito do Trabalho distribuir renda de forma equânime para toda a sociedade, por intermédio da valorização imposta à força de trabalho humana, o que beneficia, simultaneamente, o próprio mercado econômico interno²³.

Neste prisma, também é importante lembrar que o Direito do Trabalho exerce papel essencial de regulação do mercado de trabalho para que a ação econômica se desenvolva sob bases estáveis e previsíveis²⁴.

Por fim, a “**função civilizatória e democrática**” em razão do papel do Direito do Trabalho no controle e atenuação das contradições socioeconômicas

²² DELGADO, Mauricio Godinho. Funções do Direito do Trabalho no capitalismo e na democracia. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 1.ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 78.

²³ *Idem*. p. 80.

²⁴ Sobre o conteúdo e o sentido do direito ao trabalho em perspectiva multidimensional, consultar: WANDELLI, Leonardo Vieira. O direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho: uma reconstrução normativa do direito ao trabalho como mediação da dignidade humana. In: DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito*. Volume I. São Paulo: LTr, 2020. p.54-69.

inerentes ao mercado de trabalho, revela-se como um instrumento de inclusão protegida da pessoa trabalhadora no sistema econômico²⁵.

Em síntese, pela análise das funções acima destacadas, depreende-se que a Justiça do Trabalho atua para o equilíbrio das relações trabalhistas, buscando pacificar conflitos e manter a harmonia da sociedade, decidindo não em favor de quem emprega ou de quem trabalha, mas de acordo com princípios, normas e regras instituídas pela própria sociedade contemporânea e buscando a melhor interpretação possível do ordenamento jurídico, dentro dos parâmetros constitucionais de proteção ao trabalho e à livre iniciativa.

Se, de um lado, a regulação das condições de trabalho garante ao trabalhador o respeito ao patamar civilizatório de direitos humanos e fundamentais trabalhistas, de outro, assegura a concorrência empresarial em igualdade de condições, protegendo o mercado de trabalho de práticas predatórias e desleais no que se refere às relações de trabalho.

Com isso, quem ganha é a sociedade.

Para que a Justiça do Trabalho assegure que o Direito do Trabalho cumpra as funções acima referidas, desdobra-se, ela também, em inúmeras funções, que serão abaixo referidas.

4.3. A Justiça do Trabalho em sua Função Judicial para a Solução de Conflitos

Ao abordar a função precípua da Justiça do Trabalho - processar e julgar ações relacionadas a conflitos oriundos das relações de trabalho, chama a

²⁵ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Direito do Trabalho na contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*. Belo Horizonte, ano 33, n. 396, p. 11-30, dez. 2016, (grifos no original).

atenção o número de processos em andamento e de acordos firmados na Justiça do Trabalho.

O objetivo deste texto é esmiuçar algumas das principais questões da litigiosidade trabalhista para a compreensão das suas razões, desmistificando ideias preconcebidas e depreciativas sobre a Justiça do Trabalho.

A Justiça do Trabalho tem se mostrado eficiente para a proteção do direito do jurisdicionado - tanto para o empregado quanto para os empregadores - assegurando a resolução de conflitos, seja por meio de julgamento, seja por acordos homologados judicialmente, garantindo, assim, que o Direito do Trabalho desempenhe sua função civilizatória, democrática e de melhoria das condições de pactuação e gestão do trabalho na vida socioeconômica.

Para implementar as funções do Direito do Trabalho, a Justiça do Trabalho, **estruturada há mais de oitenta anos no Brasil**, busca desempenhar suas funções nos estritos limites da competência reconhecida constitucionalmente pelo art. 114, da Constituição de 1988, com redação dada pela EC nº 45/2004.

Para tanto, a Justiça do Trabalho apresenta dois níveis de atuação interligados: uma instância ordinária (juízos de 1º e 2º graus), ao lado de uma instância extraordinária, dos Tribunais Superiores (Supremo Tribunal Federal e Tribunal Superior do Trabalho).

Cabe à instância ordinária solucionar litígios apresentados ao seu exame, seja por meio de decisão - sentença ou acórdão - seja pela conciliação judicial, sempre de forma célere, eficaz e que assegure efetividade à ordem jurídica.

A função dos Tribunais Superiores é a de uniformizar a jurisprudência, em observância aos preceitos legais e constitucionais, garantindo que a

instância ordinária entregue, na análise dos casos concretos, uma prestação jurisdicional célere, eficaz e efetiva, a partir dos parâmetros normativos que assegurem a harmonia e a coerência da interpretação conferida à lei em todos os estados da Federação.

Em tópico específico sobre a litigiosidade trabalhista, serão analisados, pormenorizadamente, dados relativos ao julgamento de processos pela Justiça do Trabalho na instância ordinária e no Tribunal Superior do Trabalho, nos últimos quatro anos - de 2020 a março de 2024.

4.4. A Justiça do Trabalho em sua Função Judicial para a Solução de Conflitos: acordos judiciais

A Política Nacional de Tratamento dos Conflitos de Interesses no Âmbito do Poder Judiciário foi instituída pela Resolução CNJ nº 125/2010²⁶, tendo o Conselho Nacional de Justiça atribuições de caráter geral e nacional. A mesma Resolução instituiu os Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (NUPEMECS) e os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCS)

Os Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos (NUPEMECS) de cada Tribunal Regional são responsáveis por desenvolver a Política Nacional de Tratamento dos Conflitos de Interesses no Âmbito do Poder Judiciário nos estados, instalar e fiscalizar os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCS)²⁷.

²⁶ Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 125 de 29 de novembro de 2010*. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/156> Acesso em: 20 de abril de 2024.

²⁷ Conselho Nacional de Justiça. *Política Judiciária Nacional, NUPEMECS e CEJUSCS*. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/conciliacao-e-mediacao/perguntas-frequentes-7/politica-judiciaria-nacional-nupemecs-e-cejuscs/> Acesso em: 20 de abril de 2024.

Os CEJUSCS consistem em “células” de funcionamento da Política Nacional, onde se ativam os principais responsáveis pelo seu sucesso - os conciliadores, mediadores e demais especialistas em solução de conflitos, assim como os servidores do Judiciário, responsáveis por triar os casos aptos à conciliação, prestar informação e orientar os jurisdicionados²⁸.

Grande parte dos processos ajuizados na Justiça do Trabalho são solucionados por intermédio de acordos firmados judicialmente, nos quais se busca pacificar os conflitos de forma a proporcionar um resultado mais célere à demanda por direitos trabalhistas, tendo em vista o seu caráter alimentar.

A Política Judiciária Nacional de Tratamento das Disputas de Interesses Trabalhistas foi instituída pela Resolução CSJT nº 174, de 30 de setembro de 2016 e visa assegurar a todos “o direito à solução das disputas por meios adequados à sua natureza, peculiaridade e características socioculturais de cada Região”²⁹. Trata-se de um programa desenvolvido com a participação de todos os órgãos do Judiciário Trabalhista, em parceria com entidades públicas e privadas, incluindo universidades e instituições de ensino.

O Ato n. 732/TST, de 8 de novembro de 2021, instituiu o Núcleo Permanente de Conciliação (NUPEC) no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho³⁰.

²⁸ *Idem*.

²⁹ Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução CSJT nº 174, de 30 de setembro de 2016*. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95527/2016_res0174_csjt_rep03.pdf?sequence=5&isAllowed=y Acesso em: 03 de abril de 2024, (grifos acrescentados).

³⁰ Tribunal Superior do Trabalho. *Ato n. 732/TST, de 8 de novembro de 2021*. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/27476?search-result=true&query=¤t-scope=20.500.12178%2F1&filter_relational_operator_3=equals&filter_relational_operator_2=contains&filter_relational_operator_5=notequals&filter_relational_operator_4=notequals&filter_relational_operator_0=Ato&filter_relational_operator_1=contains&filter_2=2012&filter_relational_operator_0=equals&filter_1=732&filter_4=N%C3%A3o+Revogado&filter_3=&filter_5=N%C3%A3o+Cancelado&filtertype_0=especieato&filtertype_1=numdoc&filtertype_2=datelssued&filtertype_3=author&filtertype_4=situacao&filtertype_5=situacao&rpp=10&sort_by=score&order=desc Acesso em: 20 de abril de 2024.

De acordo com o Relatório Justiça em Números de 2023, a **Justiça do Trabalho apresenta os melhores índices de conciliação na fase de conhecimento, comparativamente aos demais ramos do Poder Judiciário (37%)³¹.**

Por meio da conciliação trabalhista, a **Justiça do Trabalho realizou, no período de 2020 a março de 2024, 2.414.715 acordos**, número que demonstra a importância da iniciativa para a pacificação de conflitos e resolução de litígios de forma rápida e consensual.

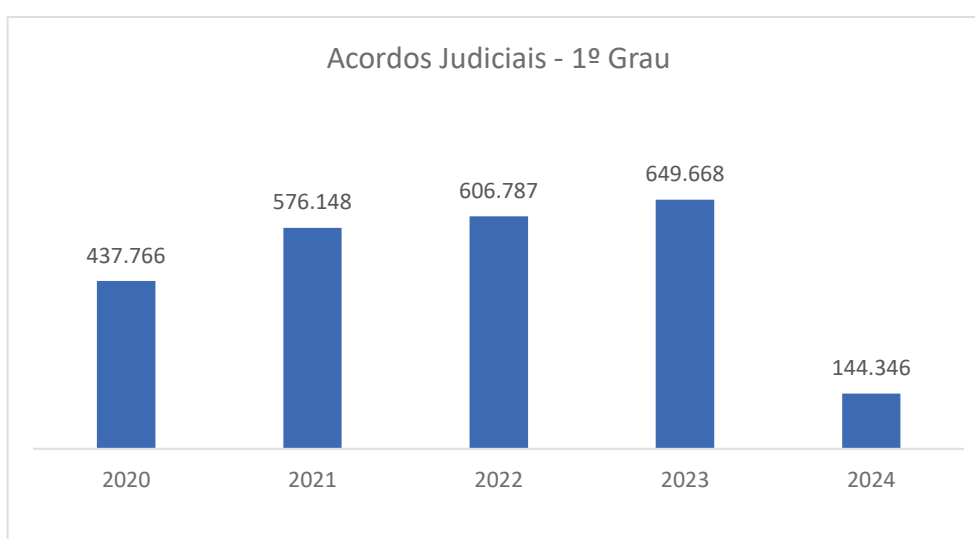


Gráfico elaborado pelas autoras

Além disso, os valores obtidos nos acordos movimentam a economia e resultam em arrecadação para o erário, possibilitando investimentos públicos em infraestrutura e em políticas sociais³².

³¹Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Relatório Justiça em Números, 2023*. <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/08/justica-em-numeros-2023.pdf> Acesso em: 19 de abril de 2024, p. 301.

³² Tribunal Superior do Trabalho. Dados fornecidos pela Coordenadoria de Estatísticas. Gráfico de elaboração própria.

ANO	GRAU	QUANTIDADE DE ACORDOS JUDICIAIS
2020	1	437.766
2021	1	576.148
2022	1	606.787
2023	1	649.668
2024	1	144.346
Total		2.414.715

Gráfico elaborado pelas autoras a partir de dados fornecidos pela Coordenadoria de Estatística do Tribunal Superior do Trabalho

No gráfico acima, os dados ano a ano **demonstram o crescimento do número de acordos judiciais ao longo do período**, o que demonstra o acerto das medidas adotadas pela Justiça Trabalhista para a implementação da pacificação de conflitos e extinção dos processos em curso, com garantia de pagamento dos créditos trabalhistas para o fortalecimento do equilíbrio das relações de trabalho e segurança jurídica para ambas as partes.

Esses acordos resultaram no **valor total de R\$ 9.585.359.510 reais**, movimentando a economia do País, proporcionando aos trabalhadores a satisfação de um direito de natureza alimentar e aos empregadores, segurança jurídica pelo fim do litígio³³.

Em 2015, a Justiça do Trabalho promoveu a “Primeira Semana Nacional da Conciliação Trabalhista”, mutirão que buscou solucionar o maior número de processos de forma consensual. Desde então, foram realizadas sete “Semanas de Conciliação Trabalhista”.

³³ Tribunal Superior do Trabalho. Dados fornecidos pela Coordenadoria de Estatísticas. Gráfico de elaboração própria.

Após a iniciativa ser suspensa durante a pandemia, as duas “Semanas de Conciliação Trabalhista” realizadas em 2021 e em 2024 arrecadaram 1 bilhão e 265 mil reais. Houve a celebração de 29.151 acordos e atendimento de 286.530 pessoas³⁴.

Durante a Semana Nacional da Conciliação Trabalhista, o número de processos conciliados equivale a mais de 70% do número de processos julgados durante as semanas dos meses de janeiro a abril do ano de referência”³⁵.

Ano	Semana Nacional da Conciliação
2023	1.193.574.165,70
2022	764.692.451,39
2021	Pandemia
2020	
2019	1.249.048.604,60
2018	874.644.825,83
2017	787.864.134,46
2016	627.663.877,76

Nota: Valores nominais.

Fonte: Relatório Sintético Sobre a Atuação da Justiça Do Trabalho
23/4/2024

Os dados relativos aos resultados da Semana Nacional da Conciliação Trabalhista demonstram a grandiosidade da iniciativa e apontam para um significativo impacto na vida das partes envolvidas. A segurança jurídica gerada pelo acordo atua tanto em benefício do empregado quanto do empregador, assim como os valores recebidos pelo trabalhador refletem em ganhos para sua

³⁴ Tribunal Superior do Trabalho. *Estatísticas*. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/semana-conciliacao> Acesso em: 01 de abril de 2024.

³⁵ Relatório Sintético Sobre a Atuação da Justiça Do Trabalho - 23/4/2024. Dados fornecidos pela Coordenadoria de Estatísticas do TST.

vida pessoal, mas também resultam em recursos que impactam na arrecadação do setor público, com ativação da economia.

4.4.1 A Homologação de Acordos Extrajudiciais

A Reforma Trabalhista modificou a CLT introduzindo o artigo 855-A e seguintes, inserindo a possibilidade de homologação de acordo firmado extrajudicialmente no rol de competências da Justiça do Trabalho.

A chamada jurisdição voluntária - homologação de acordo extrajudicial, consiste em procedimento por meio do qual empresa e empregado, representados por advogados diferentes e em petição conjunta, requerem a homologação do que foi pactuado extrajudicialmente.

Trata-se de importante inovação que imprime ainda mais celeridade para a solução dos conflitos trabalhistas, visando a garantir segurança jurídica para as empresas e acesso do trabalhador às verbas de caráter alimentar com a máxima efetividade, possibilitando a pactuação direta entre os interessados sobre direitos que admitem autocomposição.

Cabe ao juízo homologar ou não o acordo e, observando qualquer indício de vício de consentimento, suspeita de coação ou indício de fraude, rejeitar a homologação, eventualmente aplicando a pena de litigância de má-fé aos envolvidos, se for o caso.

O acordo extrajudicial homologado judicialmente tem força de decisão irrecurável, na forma do artigo 831 da CLT, salvo perante a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas.

Com a medida, a Reforma Trabalhista criou um canal para a **redução da litigiosidade**, assegurando a possibilidade de realização de acordos extrajudiciais entre as partes, sem interferência do Poder Judiciário, que

atuaria somente no controle de vícios, prerrogativa do Judiciário em qualquer negócio jurídico, de acordo com o art. 190 do Código de Processo Civil.

De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho, foram apreciados 1.742 acordos extrajudiciais nos 12 meses anteriores à Reforma (2017), sendo que no ano seguinte, após a reforma, houve um crescimento de 1.804% (2018), chegando ao número de 33,2 mil acordos extrajudiciais, o que demonstra que a medida surtiu algum efeito para a redução da litigiosidade trabalhista³⁶.

No período compreendido pela pesquisa, de janeiro de **2020 a março de 2024**, foram homologados **274.595 acordos extrajudiciais** pela Justiça do Trabalho.

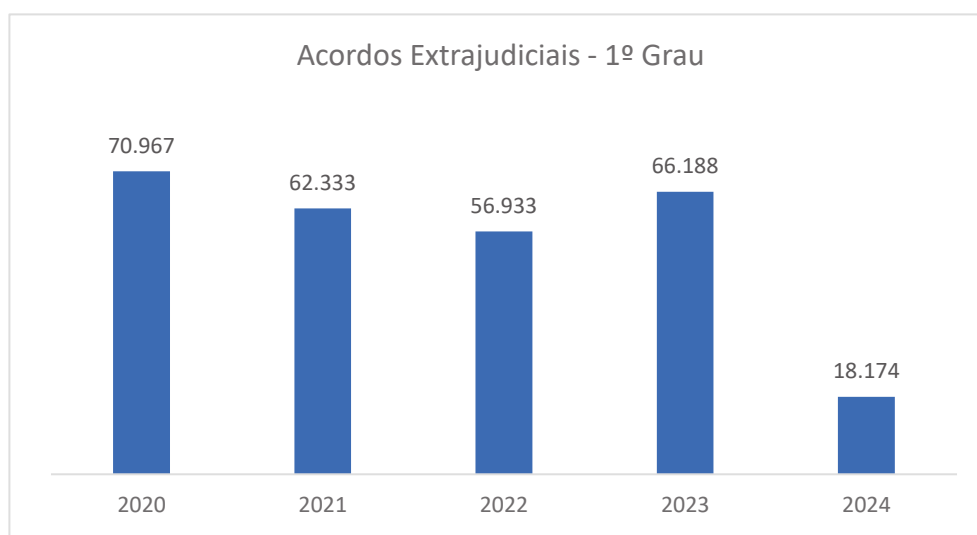


Gráfico elaborado pelas autoras a partir de dados fornecidos pela Coordenadoria de Estatística do Tribunal Superior do Trabalho

³⁶ Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. *Notícias. Pós-reforma: acordos extrajudiciais crescem 37 vezes na Justiça do Trabalho de SC*. Santa Catarina, 13 de março de 2019. Disponível em: <https://portal.trt12.jus.br/noticias/pos-reforma-acordos-extrajudiciais-crescem-37-vezes-na-justica-do-trabalho-de-sc> Acesso em: 19 de abril de 2014.

Os acordos alcançaram o valor de **R\$ 891.623.992 de reais**, beneficiando toda a sociedade, com trabalhadores e empregadores solucionando o conflito de forma célere, com segurança jurídica e satisfação para ambas as partes, **reduzindo, portanto, a litigiosidade.**

4.5. A Justiça do Trabalho em sua Função Judicial para a Solução de Conflitos: os dissídios coletivos

No Brasil, historicamente, os conflitos coletivos econômicos foram muitas vezes solucionados pela via jurisdicional. As Constituições, desde 1937, concederam à Justiça do Trabalho o Poder Normativo para estabelecer normas e condições de trabalho, possibilidade mantida pela Constituição Federal de 1988.

A EC nº 45/2004 alterou a redação original do art. 114 da Constituição Federal, estabelecendo, em seu § 2.º, que, se as partes se recusarem a realizar negociação coletiva ou arbitragem, é facultado a elas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, desde que respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, assim como as anteriormente convencionadas³⁷.

Tal atribuição constitucional foi conferida ao Poder Judiciário Trabalhista para fixar regras jurídicas por intermédio de sentenças normativas, exaradas em sede de dissídios coletivos. A sentença normativa aproxima-se da sentença judicial, na medida em que é proferida pelo Poder Judiciário Trabalhista (Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho), para a conclusão de determinado processo. Difere-se, não obstante, da

³⁷ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 03 de abril de 2024.

sentença clássica, pelo poder de criar norma jurídica abstrata, geral, impessoal e obrigatória, com aplicação projetada para o futuro³⁸.

No caso de greve, o dissídio coletivo pode ser protocolado sem o cumprimento do pressuposto processual do comum acordo, cabendo a qualquer dos sujeitos coletivos - empresa, sindicato patronal ou sindicato de trabalhadores - ou, ainda, ao Ministério Público do Trabalho, ingressar com dissídio coletivo de greve no Tribunal Regional competente, ou no Tribunal Superior do Trabalho, nos casos de categorias com abrangência nacional, hipóteses em que sua competência é originária. Nos dissídios coletivos de greve também caberá à Justiça do Trabalho “decidir o conflito” (§ 3º, parte final, do art. 114, conforme EC nº 45/2004) nos mesmos termos estabelecidos pelo § 2º, parte final, do art. 114, conforme EC nº 45/2004³⁹.

É certo que a eficiência da Justiça do Trabalho ao atuar em sede de dissídio coletivo, tanto nos dissídios coletivos de natureza econômica, quanto nos dissídios coletivos de greve, proporciona segurança jurídica para as partes e pacificação dos conflitos coletivos de trabalho, em observância aos interesses maiores da sociedade, cumprindo, portanto, importante função para manutenção do equilíbrio das relações de trabalho.

4.6. A Justiça do Trabalho Para Além da Função Judicial: os compromissos civilizatórios constitucionais

Para além da função de conciliar e julgar os processos individuais e coletivos no âmbito da sua competência, a Justiça do Trabalho contribui para as metas específicas dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, como erradicação da pobreza (ODS 01), trabalho decente e crescimento econômico (ODS 08) e redução das desigualdades (ODS 10), por exemplo.

³⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 187.

³⁹ *Idem*. p. 190.

Os diversos Programas implementados pela Justiça do Trabalho vinculados à Política Nacional de Trabalho Decente visam dar efetividade ao conceito geral de trabalho decente formulado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), com vistas a alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pelas ONU, em especial o ODS 8, que busca “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”⁴⁰.

Entre as ações da Justiça do Trabalho com grande impacto na sociedade destacam-se a preservação ambiental; o combate ao trabalho infantil e ao trabalho escravo; a promoção da equidade de gênero; a defesa do direito das pessoas com deficiência; o combate à violência, ao assédio e a todas as formas de discriminação; o combate aos acidentes de trabalho, entre outras ações sociais que buscam assegurar a proteção da pessoa humana trabalhadora em sua condição de dignidade e a concretizar os direitos fundamentais trabalhistas.

As ações sociais desenvolvidas pelos Programas da Justiça do Trabalho buscam dar efetividade aos compromissos constitucionais, assegurando a cada indivíduo a oportunidade de usufruir dos direitos humanos e fundamentais trabalhistas, combatendo a pobreza, promovendo a distribuição de renda, a redução das desigualdades regionais, bem como garantindo o respeito aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Apesar da Justiça do Trabalho não ser a maior estrutura do Poder Judiciário brasileira, sua contribuição para ampliar a arrecadação da Fazenda Pública por meio da tributação de imposto de renda sobre os valores oriundos das condenações e dos acordos celebrados é significativa para os cofres públicos. Além disso, a Justiça do Trabalho garante a execução das contribuições previdenciárias relativas às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e sobre os valores objeto de acordos homologados que integrem o

⁴⁰ Organização Internacional do Trabalho. *Trabalho Decente*. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm> Acesso em: 02 de abril de 2024.

salário de contribuição, o que colabora para o fortalecimento do sistema de Previdência e Assistência Social.

Portanto, o discurso que destaca a alta litigiosidade da Justiça do Trabalho como sua característica fundamental desconsidera seu papel e missão de Justiça Social, além da sua contribuição para a efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas, papéis que estão distantes do estereótipo de uma justiça que se presta exclusivamente à mera monetização de direitos.

Para demonstrar a abrangência da atuação da Justiça do Trabalho nos campos econômico e social, além dos impactos de suas ações para o desenvolvimento do Brasil e a redução das desigualdades, serão a seguir apontadas importantes contribuições da Justiça do Trabalho para a estruturação de uma sociedade democrática, plural e inclusiva, por intermédio de seus Programas institucionais.

Destaca-se o papel dos Programas implementados pela Justiça do Trabalho no combate à litigiosidade, uma vez que tais programas buscam aproximar a Justiça do Trabalho da sociedade, além de promoverem a conscientização sobre os direitos humanos e fundamentais trabalhistas, em busca de uma “mudança comportamental, cultural e social, de modo a vivermos em uma sociedade mais humana, justa e fraterna, com conseqüente diminuição dos conflitos/litígios”⁴¹.

⁴¹ JANH, Ricardo; GOLDSCHMIDT, Rodrigo. A problemática do aumento da litigiosidade no Poder Judiciário Trabalhista: possíveis causas e ações de contenção a partir do múltiplo olhar dos atores sociais envolvidos. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região*, v.20 n. 29 2017, p. 8. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/215214/2017_jahn_ricardo_problematICA_aumento.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em: 21 de abril de 2024.

4.6.1. A Política Nacional de Trabalho Decente

A Política Judiciária Nacional de Trabalho Decente é constituída por quatro programas instituídos pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho: o Programa “Equidade de Raça, Gênero e Diversidade”, o Programa “Enfrentamento ao Trabalho Escravo, ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante”, o Programa “Trabalho Seguro” e o Programa de “Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem”⁴².

Por meio da Política Judiciária Nacional de Trabalho Decente busca-se “uniformizar, racionalizar e automatizar procedimentos e processos necessários ao aprimoramento da Justiça do Trabalho e ampliar o acesso à justiça”, por meio de ações contínuas e extensíveis a todos os Tribunais Regionais do Trabalho, voltadas ao desenvolvimento de programas e projetos para implementação do trabalho decente no país⁴³.

Segundo o Tribunal Superior do Trabalho, a construção do trabalho decente deve ser uma prática diária que envolve ações como a promoção de salário dignos; o cumprimento de leis trabalhistas; o combate à discriminação; a promoção de condições de trabalho saudáveis; a redução de diferenças salariais entre homens e mulheres; a conscientização sobre a diversidade, além da realização de ações de promoção de igualdade de gênero e etnia⁴⁴.

Os quatro programas componentes da Política Judiciária Nacional de Trabalho Decente serão brevemente indicados a seguir.

⁴² *Programas da Justiça do Trabalho fortalecem ações para o trabalho decente. Notícias TST.* Disponível em: <https://tst.jus.br/-/programas-da-justi%C3%A7a-do-trabalho-fortalecem-a%C3%A7%C3%B5es-para-o-trabalho-decente-%C2%A0> Acesso em: 03 de abril de 2024.

⁴³ *Tribunal Superior do Trabalho. Presidente do TST lança Política Nacional de Trabalho Decente.* Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/presidente-do-tst-lan%C3%A7a-pol%C3%ADtica-judici%C3%A1ria-nacional-de-trabalho-decente> Acesso em: 02 de abril de 2024, (grifos acrescidos).

⁴⁴ *Programas da Justiça do Trabalho fortalecem ações para o trabalho decente. Notícias TST.* Disponível em: <https://tst.jus.br/-/programas-da-justi%C3%A7a-do-trabalho-fortalecem-a%C3%A7%C3%B5es-para-o-trabalho-decente-%C2%A0> Acesso em: 03 de abril de 2024.

4.6.2. Programa Trabalho Seguro

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho, por meio da Resolução nº96 , aprovada em sessão em 24 março de 2012, institucionalizou, no âmbito da Justiça do Trabalho, o Programa Trabalho Seguro, estabelecendo, inicialmente, sete diretrizes fundamentais para a sua implementação, por meio das seguintes ações: políticas públicas; diálogo social e institucional; educação para a prevenção; compartilhamento de dados e informações; estudos e pesquisas; efetividade normativa e eficiência jurisdicional⁴⁵.

O Programa Nacional de Prevenção de Acidentes de Trabalho - Programa Trabalho Seguro - objetiva formular e executar projetos e ações em âmbito nacional direcionados à prevenção de acidentes de trabalho e ao fortalecimento da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho. Trata-se de iniciativa do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, em parceria com diversas instituições públicas e privadas, que visa a contribuir para a redução do número de acidentes de trabalho ocorridos no Brasil⁴⁶.

Desde a sua implantação, o Programa Trabalho Decente instituiu os seguintes temas centrais para a promoção de ações de conscientização sobre boas práticas e combate aos acidentes, a saber: “Democracia e Diálogo Social como ferramentas para construção de meio ambiente de trabalho saudável e seguro” (2022-2023); “Construção do trabalho seguro e decente em tempos de crise: prevenção de acidentes e doenças ocupacionais” (2020-2021); “Violências no trabalho: enfrentamento e superação” (2018-2019); Transtornos mentais relacionados ao trabalho” (2016-2017); Acidente nos trabalhos com

⁴⁵ Tribunal Superior do Trabalho. Programa Trabalho Seguro. *Regulamentação*. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/regulamentacao> Acesso em: 02 de abril de 2024.

⁴⁶ Tribunal Superior do Trabalho. Notícias. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/apresentacao> Acesso em: 02 de abril de 2024.

máquinas (2015); Acidente com trabalhadores rurais (2014); Acidente no setor de transportes (2013); Acidente na construção civil (2012)⁴⁷.

O Programa coaduna-se com os princípios constitucionais da prevenção e da precaução e busca promover a articulação entre os atores da sociedade civil do mundo do trabalho, como empregados, empregadores, sindicatos, Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), além de instituições de ensino e pesquisa, instituições públicas federais, estaduais e municipais, para a promoção da conscientização sobre a relevância do tema, para desenvolver uma cultura de prevenção no que se refere aos acidentes de trabalho⁴⁸.

A Pesquisa do SmartLabr, coordenada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e pelo Escritório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para o Brasil, entre outras entidades associadas⁴⁹, concentra os dados estatísticos sobre acidentes de trabalho no Brasil, que são impactantes: **a cada quatro horas, uma pessoa morre no Brasil em decorrência de acidente de trabalho. Em dez anos, entre 2012 e 2022, foram notificados 6,774.543 milhões acidentes de trabalho, com 25,492 mil mortes e 2.293.297 afastamentos acidentários**⁵⁰.

Ressalta-se que o adoecimento ocupacional também é considerado acidente de trabalho e repercute em alterações biológicas ou funcionais (físicas ou mentais) decorrentes da exposição a riscos ambientais, como o contato com substâncias químicas, fatores físicos e biológicos, além de sobrecarga física e mental, por exemplo.

⁴⁷ Tribunal Superior do Trabalho. *Programa Trabalho Seguro. Temas do Biênio*. Disponível em: <https://tst.jus.br/web/trabalhoseguro/temas-e-metas> Acesso em: 21 de abril de 2024.

⁴⁸ Tribunal Superior do Trabalho. *Notícias*. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro/apresentacao> Acesso em: 02 de abril de 2024.

⁴⁹ Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho. *Promoção do meio ambiente do trabalho guiada por dados*, Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst> Acesso em 02 de abril de 2024.

⁵⁰ Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho. *Entenda o acidentômetro*. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst> Acesso em: 19 de abril de 2014.

Os dados mais recentes do Smartlab demonstram que o INSS registrou 148.800 concessões de benefícios previdenciários (auxílio-doença por acidente de trabalho) em 2022, e 6.500 concessões de benefício previdenciários (aposentadorias por invalidez devido a acidentes de trabalho) em 2022⁵¹.

Para além das vidas perdidas e dos prejuízos sociais, o Programa Trabalho Seguro aponta que os acidentes de trabalho representam perdas financeiras que giram em torno de R\$ 13 bilhões para o país. Trata-se do montante pago pelo INSS em benefícios de natureza acidentária⁵².

De acordo com a OIT, a perda média para o Produto Interno Bruto (PIB) mundial, a cada ano, é de 4% em razão dos acidentes de trabalho - impactos sobre o sistema de saúde, a Previdência e a produtividade do setor privado e para a economia de maneira geral - com uma perda média de 4% do PIB mundial por anos com tais consequências⁵³.

No Brasil, o SmartLab estima que essa porcentagem equivale a aproximadamente R\$ 400 bilhões por ano, se considerado o PIB do país em 2022, que foi de R\$ 9,9 trilhões. O prejuízo econômico chega, em números acumulados, a algo em torno de R\$ 4 trilhões de reais, metade do PIB anual do Brasil hoje, segundo o Procurador do Ministério Público do Trabalho e cientista de dados Luís Fabiano de Assis, Coordenador da Iniciativa SmartLab, pelo MPT⁵⁴.

Para reverter esses dados, é necessário o envolvimento e conscientização de todos os atores sociais para a implementação de uma política preventiva direcionada à preservação da dimensão socioambiental e em

⁵¹ Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho. *Frequência de Afastamento - INSS*. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst/localidade/0?dimensao=frequenciaAfastamentos> Acesso em: 19 de abril de 2024.

⁵² Tribunal Superior do Trabalho. *Acidentes de trabalho matam ao menos uma pessoa a cada 3h47min no Brasil* Disponível em: <https://tst.jus.br/-/acidentes-de-trabalho-matam-ao-menos-uma-pessoa-a-cada-3h47min-no-brasil-1> Acesso em: 02 de abril de 2024.

⁵³ Organização Internacional do Trabalho. *Série SmartLab de Trabalho Decente 2023: Mortalidade no trabalho cresce em 2022 e acidentes notificados ao SUS batem recorde*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_874091/lang--pt/index.htm Acesso em: 19 de abril de 2024.

⁵⁴ *Idem*.

condições de dignidade, nas relações de trabalho, com atuação conjunta da Fiscalização do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho e outros atores sociais.

Nos termos do art. 114 da Constituição Federal (*caput* e inciso VI), da Súmula 736 do STF e de decisão exarada no Conflito de Competência nº 7.204, pelo STF, a competência para julgar as pretensões relacionadas ao descumprimento das normas de segurança, higiene e saúde do trabalhador e as indenizações por danos ao meio ambiente e à saúde do trabalhador, é da Justiça do Trabalho.

Destaca-se que o alto número de acidentes de trabalho no Brasil contribui para aumentar a litigiosidade trabalhista no país. Por exemplo, variados motivos levam o trabalhador a propor ação de indenização por danos morais e materiais decorrente de responsabilidade civil do empregador, entre os quais estão o acidente de trabalho e o adoecimento.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho foram recebidas 241.380 ações em 2023 mencionando a “Responsabilidade civil do empregador”, **sendo este o quinto tema mais demandado**, o que demonstra o papel relevante da Justiça do Trabalho na reparação de danos causados aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho e adoecimento⁵⁵.

Os dados sobre litigiosidade relativos ao período de recorte da pesquisa - de 2020 a março de 2024 - serão oportunamente analisados em tópico próprio, porém, os números já apresentados apontam que os acidentes de trabalho constituem um problema que atinge toda a sociedade, e que a Justiça do Trabalho cumpre importante função na prevenção de suas causas e reparação de seus efeitos.

⁵⁵ Conselho Nacional de Justiça (CNJ). *Justiça em Números 2023*. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/08/justica-em-numeros-2023.pdf> Acesso em: 02 de abril de 2024.

Além das ações individuais reparatórias de acidentes e adoecimentos profissionais, a Justiça do Trabalho ainda processa e julga as ações coletivas promovidas pelo Ministério Público do Trabalho, voltadas a obter tutela inibitória preventiva do descumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho, além de indenizações por danos morais coletivos, diante de graves violações de direitos ao meio ambiente de trabalho. Somente no período de 2020 a março de 2024 foram ajuizadas, pelo Ministério Público do Trabalho, 5.880 ações coletivas relativas ao cumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho⁵⁶.

Destaca-se que a saúde, a reparação de danos patrimoniais e extrapatrimoniais e o direito à indenização por acidente de trabalho e adoecimento são **direitos fundamentais**, o que demonstra a relevância de sua proteção pelo Judiciário Trabalhista, tanto pelo julgamento de ações decorrentes de acidentes, quanto pela ação preventiva do Programa Trabalho Seguro.

4.6.3. Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, Tráfico de Pessoas e Proteção ao Trabalho do Migrante

Em 2023, a Justiça do Trabalho lançou o Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante, instituído pela Resolução CSJT n.º 367, de 27 de outubro de 2023, cujo objetivo é desenvolver ações permanentes para a erradicação do trabalho escravo e do tráfico de pessoas e para a proteção do trabalho de migrantes, integrando a Política Judiciária Nacional de Trabalho Decente da Justiça do Trabalho⁵⁷.

⁵⁶ BRASIL, Ministério Público do Trabalho. *Sistema MPTDigital*. Dados fornecidos pela Secretaria e Análise de Informações do Ministério Público do Trabalho - SPAI/MPT. Acesso em: 10 de abril de 2024.

⁵⁷ Tribunal Superior do Trabalho. *Resolução n. 367/CSJT, de 27 de outubro de 2023*. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/223796> Acesso em: 02 de abril de 2024.

De acordo com o Radar SIT, base de dados do Ministério do Trabalho e Emprego, 63.516 trabalhadores foram resgatados de condições análogas à escravidão entre 1995 a 2023, sendo 3.190 apenas em 2023⁵⁸. Cerca de 80% das vítimas resgatadas no ano de 2022 eram pretas ou pardas, sendo a maioria composta por homens, de idade entre 18 e 29 anos, resgatados de atividades no setor agropecuário, como criação de gado e plantio de cana-de-açúcar⁵⁹.

O Ministério do Trabalho e Emprego informa que, entre os anos de 2017 e 2022, 54 pessoas foram resgatadas de situações análogas à escravidão no serviço doméstico no Brasil⁶⁰. Não bastasse, entre 2002 e 2023, **1.164 crianças e adolescentes foram resgatadas de condições de trabalho escravo no País**⁶¹.

Com o Programa, o Tribunal Superior do Trabalho estrutura ações de capacitação de juízes e servidores para a escuta qualificada de pessoas resgatadas, para a produção de conhecimento de fatos e normas relacionadas ao conceito de escravidão contemporânea, e a análise sobre a efetividade das decisões judiciais como instrumento para reverter de forma prospectiva o contexto social indutor da escravidão contemporânea⁶².

O desenvolvimento de políticas públicas para o enfrentamento de violação aos direitos humanos é um compromisso constitucional brasileiro, acentuado pela responsabilidade histórica de reparação pela prática de escravização que sustentou a economia do país por mais de 300 anos.

⁵⁸ Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: SIT Abas (trabalho.gov.br). Acesso em 20 de fevereiro de 2024.

⁵⁹ Observatório de Prevenção e Erradicação do Trabalho infantil: proteção integral guiada por dados. Disponível em: <https://smartlabbr.org/trabalhoinfantil/> Acesso em: 02 de abril de 2024.

⁶⁰ Tribunal Superior do Trabalho. *Notícias*. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-lan%C3%A7a-programa-de-enfrentamento-ao-trabalho-escravo-tr%C3%A1fico-de-pessoas-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-trabalho-do-migrante> Acesso em: 02 de abril de 2024.

⁶¹ Observatório de Prevenção e Erradicação do Trabalho infantil: proteção integral guiada por dados. Disponível em: <https://smartlabbr.org/trabalhoinfantil/> Acesso em: 02 de abril de 2024.

⁶² Tribunal Superior do Trabalho. *Notícias*. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-lan%C3%A7a-programa-de-enfrentamento-ao-trabalho-escravo-tr%C3%A1fico-de-pessoas-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-trabalho-do-migrante> Acesso em: 02 de abril de 2024.

Para Luciana Conforti, fatores como o cenário de exclusão social que atinge milhões de brasileiros, a concentração de riquezas, o alto nível de desemprego e a escassez de oferta de postos de trabalho, devem ser considerados para compreender a problemática do trabalho análogo a de escravo de forma que o Poder Judiciário Trabalhista, ao proceder à apreciação dos casos concretos, atue para assegurar a efetividade do direito fundamental ao trabalho digno e do “direito fundamental de não ser escravizado”⁶³.

A Justiça do Trabalho recebe grande contingente de ações civis públicas e ações individuais com pedido de indenização, além de tutelas inibitórias e outros pedidos relacionados ao combate à escravidão contemporânea. **Somente de janeiro de 2021 a dezembro de 2023 foram 2.786 processos relacionados ao trabalho em condições análogas à escravidão identificados nos Tribunais Regionais do Trabalho do País**, sendo que, no mesmo período, 28 processos sobre o tema tramitaram no TST⁶⁴. Nesse universo, 479 processos dizem respeito a ações coletivas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho, voltadas a obter tutela inibitória e indenizações por danos morais coletivos em situações de ampla repercussão social, envolvendo grande número de trabalhadores resgatados⁶⁵.

Em estudo realizado pela Clínica de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), verificou-se que a **Justiça do Trabalho é a mais célere e efetiva no que diz respeito ao processamento e julgamento das ações referentes ao trabalho em condições análogas à escravidão.**

⁶³ CONFORTI, Luciana Paula. *Direito fundamental de não ser escravizado no Brasil*. Belo Horizonte: RTM, 2022.

⁶⁴ Tribunal Superior do Trabalho. Justiça do Trabalho Reforça alerta para o combate ao trabalho escravo contemporâneo. Notícias TST. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-refor%C3%A7a-alerta-para-o-combate-ao-trabalho-escravo-contempor%C3%A2neo>. Acesso em: 22 de abril de 2024.

⁶⁵ BRASIL, Ministério Público do Trabalho. *Sistema MPTDigital*. Dados fornecidos pela Secretaria e Análise de Informações do Ministério Público do Trabalho - SPAI/MPT. Acesso em: 10 de abril de 2024.

A pesquisa analisou 432 ações civis públicas e 1.494 ações criminais em todo território nacional e apurou que, em média, uma ação civil pública demora cerca de 702 dias entre a data da fiscalização e o trânsito em julgado da sentença. Por outro lado, o tempo médio de uma ação criminal entre a data da fiscalização e o trânsito em julgado é de 2.520 dias. **Isso significa que a Justiça do Trabalho é 3,5 vezes mais célere do que a Justiça Federal, no que tange às ações referentes ao combate ao trabalho escravo contemporâneo**⁶⁶.

No que tange à efetividade, o estudo notou que “as condenações em ações civis públicas ocorreram, proporcionalmente, em maior quantidade do que nas ações penais, permitindo concluir que, na área criminal, as possibilidades argumentativas de se refutar uma acusação são superlativamente maiores”. Ou seja, **ficou evidente que a Justiça do Trabalho concretiza a sua finalidade social e se apresenta como o ramo do judiciário capaz de garantir maior efetividade na aplicação das normativas referentes ao enfrentamento do trabalho escravo contemporâneo**⁶⁷.

É oportuno registrar que Minas Gerais lidera o *ranking* de Estado que mais resgata trabalhadores em condições análogas à de escravo no Brasil desde 2013⁶⁸. O número de ações fiscais no estado é quase o dobro quando comparado com o segundo estado do ranking (Goiás). Os dados do estado acabam por refletir o retrato do trabalho escravo no País.

Cabe ainda destacar que, entre 2017 e 2022, em pesquisa realizada pela Clínica de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas da UFMG (que analisou 334 autos de infração, entre os quais 173 encontraram trabalhadores em condições análogas à escravidão), foram encontrados 34 casos de trabalho infantil⁶⁹.

⁶⁶ HADDAD, Carlos Henrique Borlido; MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. Raio-x das ações judiciais de trabalho escravo. Disponível em: <https://www.gov.br/participamaisbrasil/publicacoes1>. Acesso em 20 de abril de 2024.

⁶⁷ *Idem*.

⁶⁸ Radar SIT. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em 08 de fevereiro de 2023.

⁶⁹ HADDAD, Carlos Henrique Borlido; MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira; PEREIRA, Marcela Rage. *Dos Autos de Infração à Ação Civil Pública: um retrato do trabalho escravo em Minas Gerais*. Belo Horizonte: Editora Expert, 2023.

Em 27 casos observou-se a ocorrência de alguma atividade enquadrada na lista TIP instituída pelo Decreto nº 6.481/08, a fim de regulamentar os artigos 3º, “d” e 4º da Convenção 182 da OIT, que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e determina ação imediata para a sua eliminação. O item 32, qual seja, a produção de carvão vegetal, liderou a lista, com sete ocorrências. Nesse período, foram resgatadas 83 pessoas menores de 16 anos⁷⁰.

A pesquisa ainda destacou que “O trabalho escravo contemporâneo representa o ponto de confluência de vários aspectos de vulnerabilidade social, econômica, de gênero e de raça, reflexos da colonialidade, do racismo e do machismo permanentes e enraizados na nossa sociedade. O ciclo da pobreza do trabalho infantil parece estar condicionado a um “*looping*” eterno, considerando que a baixa escolarização empurra o trabalhador para os postos mais precários de trabalho e o analfabetismo, ainda que funcional, impede-o de acessar direitos fundamentais básicos. Desse modo, não parece ser exagero afirmar que, muito provavelmente, o trabalhador infantil de hoje será o trabalhador escravo de amanhã”⁷¹.

Enfim, os dados compilados reforçam a importância do Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante na Política Judiciária Nacional do Trabalho Decente e para a população como um todo. Suas bases, fundadas nos princípios da “igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho; do respeito à diversidade, da garantia de um ambiente de trabalho sadio e seguro e da progressividade dos direitos sociais”⁷², seguramente contribuem para a estruturação de uma sociedade que preserve os direitos humanos e fundamentais trabalhistas e a condição de dignidade no trabalho.

⁷⁰ *Idem.* p. 151.

⁷¹ *Idem. Ibidem.*

⁷² Tribunal Superior do Trabalho. *Justiça do Trabalho. Justiça do Trabalho lança Programa de Enfrentamento ao Trabalho Escravo, Tráfico de Pessoas e Proteção ao Trabalho do Migrante.* Notícias TST. <https://tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-lan%C3%A7a-programa-de-enfrentamento-ao-trabalho-escravo-tr%C3%A1fico-de-pessoas-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-trabalho-do-migrante>

4.6.4. Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem

Em cumprimento ao compromisso constitucional de proteção aos direitos humanos firmado pelo Estado brasileiro, e integrando ações para implementação da Política Judiciária Nacional de Trabalho Decente, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho criaram a Comissão para Erradicação do Trabalho Infantil da Justiça do Trabalho, em 2012. No ano seguinte, o Ato nº 419/CSJT, de 11 de novembro de 2013, instituiu o Programa de Combate ao Trabalho Infantil no âmbito da Justiça do Trabalho, também integrante da Política que passou a ser denominado “Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem”, por meio do Ato nº 63/CSJT, de 14 de março de 2016⁷³.

Com ramificações em todas as instâncias da Justiça do Trabalho e em busca da sensibilização e capacitação de magistrados e servidores e conscientização de toda a sociedade para o combate ao trabalho infantil, o objetivo do Programa é somar esforços na luta para erradicação do trabalho precoce no país, desenvolvendo ações, inclusive interinstitucionais, para esclarecer empresas, trabalhadores e a sociedade civil sobre a importância de proibir o trabalho infantil, proteger o trabalho de adolescentes em observância ao limite etário constitucional e promover o regime de aprendizagem a partir dos 14 anos, dando, assim, efetividade ao artigo 7º, inciso XXXIII, da Constituição⁷⁴.

São dramáticas as consequências do trabalho infantil no Brasil. Para Helder Amorim, “a pobreza extrema, residente na gênese do trabalho escravo contemporâneo, alimenta-se de um ciclo vicioso que se inicia com o trabalho

⁷³ Tribunal Superior do Trabalho. *Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem*. Regulamentação. Disponível em: <https://tst.jus.br/web/trabalho-infantil/regulamentacao> Acesso em: 02 de abril de 2024.

⁷⁴ *Idem*.

infantil, uma espécie de escravidão precoce que vitima dezenas de milhões de crianças em todo o mundo, sobretudo no Sul global”⁷⁵.

Os dados desta realidade são impactantes: o IBGE indica que no Brasil, no período de 2016 a 2019, o trabalho infantil foi realidade para 1,768 (milhão, setecentos e sessenta e oito) crianças.

Em média, cinco adolescentes são vítimas de acidentes de trabalho todos os dias, sendo que, nos últimos dez anos, entre 2012 a 2022, ao menos 55 adolescentes de 14 a 17 anos morreram. Ao todo, neste mesmo período, foram registrados 21 mil acidentes de trabalho envolvendo crianças e adolescentes, considerando apenas os casos em que há vínculo de emprego, o que sugere uma situação ainda pior em razão das subnotificações⁷⁶.

Somente no período de 2020 a março de 2024, a Justiça do Trabalho processou e julgou 1.448 ações coletivas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho voltadas a coibir o trabalho infantil e/ou a regularizar o trabalho de adolescentes⁷⁷.

Em 2023, além da adesão a campanhas promovidas por outras instituições de combate ao trabalho infantil, o Programa realizou mutirão de julgamentos de processos sobre trabalho infantil e aprendizagem profissional em toda a Justiça do Trabalho e promoveu a distribuição, em vias públicas e pelo meio digital, de folhetos para informação e conscientização da sociedade sobre os males do trabalho infantil, visando à desconstrução do mito de que o trabalho não prejudica o desenvolvimento de crianças e adolescentes.

⁷⁵ AMORIM, Helder Santos. *Terceirização Externa: A Responsabilidade da Cadeia Produtiva Pelo Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr, 2023, p. 126.

⁷⁶ Tribunal Superior do Trabalho. *Programa de Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem*. Apresentação. Disponível em: <https://tst.jus.br/web/trabalho-infantil/apresentacao> Acesso em: 02 de abril de 2024.

⁷⁷ BRASIL, Ministério Público do Trabalho. *Sistema MPTDigital*. Dados fornecidos pela Secretaria e Análise de Informações do Ministério Público do Trabalho - SPAI/MPT. Acesso em: 10 de abril de 2024.

Para Lélío Bentes Corrêa, Kátia Magalhães Arruda e José Roberto Dantas Oliva, “o Judiciário Brasileiro tem um papel importante, ao lado de outras instituições e organismos públicos e privados, a cumprir para a consecução dos objetivos traçados. A Justiça do Trabalho está preparada e, definitivamente, se integrou na luta contra o trabalho infantil, que é e deve ser de todos”⁷⁸.

Nesse trajeto, o Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem segue fornecendo subsídios concretos para atuação profissional no combate ao trabalho infantil e para a proteção ao trabalho de adolescentes, este em respeito ao limite etário constitucional.

4.6.5. Política Judiciária Nacional para Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho.

A Constituição Federal, em seu art. 7º, inciso XXXI, proíbe qualquer discriminação em relação a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência, proteção reforçada pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015⁷⁹.

Este reforço foi agregado também pela Convenção da ONU sobre a Pessoa com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, ratificada pelo Brasil mediante o Decreto Legislativo nº 186, de 2008.

A partir da Resolução nº 230 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o Conselho Nacional da Justiça do Trabalho (CSJT) instituiu a Política Judiciária Nacional para a Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho, por meio do CSJT-PP-3203-81.2019.5.90.0000.

⁷⁸ CORRÊA, Lélío Bentes Corrêa, ARRUDA, Kátia Magalhães; JOSÉ OLIVA, Roberto Dantas Oliva. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Competência para (des)autorização de trabalho infantil, inclusive artístico, é do juiz do trabalho, n. 47, 2015

⁷⁹ Tribunal Superior do Trabalho. *Contratação de pessoas com deficiência: desafios vão além da necessidade de inclusão*. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/contrata%C3%A7%C3%A3o-de-pessoas-com-defici%C3%Aancia-desafios-v%C3%A3o-al%C3%A9m-da-necessidade-de-inclus%C3%A3o> Acesso em: 02 de abril de 2024.

Some-se que, para a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, discriminação consiste em qualquer forma de distinção, exclusão ou preferência baseada em motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou social que tenha como efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na ocupação”⁸⁰.

A população com deficiência no Brasil foi estimada em 18,6 milhões de pessoas de 2 anos ou mais, o que corresponde a 8,9% da população dessa faixa etária. O indicativo faz parte da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD): Pessoas com Deficiência 2022 realizado pela Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (SNDPD/MDHC) em parceria com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)⁸¹.

O IBGE ainda divulgou que, em 2022, a taxa de participação na força de trabalho das pessoas sem deficiência no mercado de trabalho foi de 66,4%, enquanto entre as pessoas com deficiência era de 29,2%. A desigualdade entre as pessoas com nível superior foi semelhante, já que a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho foi de 54,7%, em contraposição ao índice de 84,2% para as sem deficiência⁸².

No mesmo período, aproximadamente 55,0% das pessoas com deficiência que trabalhavam estavam na informalidade, enquanto o índice era de 38,7% para as pessoas sem deficiência. Quanto ao rendimento médio, as

⁸⁰ Tribunal Superior do Trabalho. *Direitos das pessoas com deficiência: tudo o que você precisa saber*. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/direitos-das-pessoas-com-deficiencia> Acesso em: 03 de abril de 2024.

⁸¹ <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2023/julho/brasil-tem-18-6-milhoes-de-pessoas-com-deficiencia-indica-pesquisa-divulgada-pelo-ibge-e-mdhc>, acesso em 22-4-24

⁸² IBGE. *Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda*. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda#:~:text=Cerca%20de%2018%2C6%20milh%C3%B5es,anos%20ou%20mais%20de%20idade> Acesso em: 03 de abril de 2024.

peças ocupadas com deficiência recebiam R\$1.860, enquanto as peças trabalhadoras sem deficiência recebiam de R\$ 2.690⁸³.

A Lei da Previdência Social, Lei nº 8.213/1991, em seu artigo 93, prescreve que as empresas com cem ou mais empregados são obrigadas a destinar de 2% a 5% de seus quadros a beneficiários reabilitados ou peças com deficiência, ao mesmo tempo em que o parágrafo primeiro do mesmo dispositivo condiciona a dispensa de empregados deficientes ou reabilitados à contratação de outro em igual condição⁸⁴.

Conforme exposto, o Brasil ratificou, em 2008, a Convenção sobre Direitos das Peças com Deficiência - CDPD (ou Convenção de Nova York), com **status jurídico de Emenda Constitucional** validando as ações afirmativas no âmbito do trabalho para as peças com deficiência (art. 27). Nesse sentido, há também a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146, de 6/07/15, artigos 101, 104 e 105)⁸⁵.

Segundo Lutiana Nacur Lorentz, as empresas que descumprem as cotas legais para peças com deficiência, via de regra alegam que as PCD's não são capacitadas, porém, ao se analisar a oferta de vagas, observa-se que é comum a indicação de exigências exageradas e até incabíveis que inviabilizam a contratação, como o conhecimento de uma ou mais línguas estrangeiras para vagas de ensino médio ou até fundamental e a demanda de diploma de graduação e até pós-graduação para funções em que estas certificações seriam desnecessárias, por exemplo. Além disso, há empresas que não disponibilizam

⁸³ IBGE. *Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda*. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda#:~:text=Cerca%20de%2018%2C6%20milh%C3%B5es,anos%20ou%20mais%20de%20idade> Acesso em: 03 de abril de 2024.

⁸⁴ Tribunal Superior do Trabalho. *Direitos das peças com deficiência: tudo o que você precisa saber*. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/direitos-das-peças-com-deficiencia> Acesso em: 03 de abril de 2024.

⁸⁵ LORENTZ, Lutiana Nacur. *A norma da igualdade e o trabalho das peças portadoras de deficiência*. 2.ed. São Paulo: LTr, 2016, p.211.

as vagas reservadas para pessoas com deficiência e que “têm praticado discriminação na forma de capacitismo, para fraudar as Cotas Legais”⁸⁶.

Segundo a pesquisadora, no que se refere às ações civis públicas, consultando o Sistema Gaia (aba extrajudiciais, com filtros: PAJ, tema 6; 6.3. “Pessoa com Deficiência ou Reabilitada” e subtema 6.3.1. “Reserva de Cargos”), verificou-se que, de 2020 a março de 2024, foram ajuizadas 466 ações pelo Ministério Público do Trabalho concernentes ao tema, a serem julgadas pela Justiça do Trabalho.

Tem se observado que a Justiça do Trabalho desempenha importante papel no combate à discriminação salarial e para o controle da aplicação da Lei de Cotas em favor da efetivação de políticas de inclusão no mercado de trabalho brasileiro. As ações civis públicas contra empresas que descumprem as cotas são constantes e numerosas na Justiça do Trabalho, e frequentemente resultam em condenações por danos morais coletivos. Além disso, ações individuais, inclusive com pedidos de reintegração, protegem os direitos dessa parcela vulnerável da população contra a discriminação no trabalho.

Tendo em vista o papel de relevo da Justiça do Trabalho na inclusão laboral das pessoas com deficiência, por meio do pleno emprego, os gastos do INSS com o Benefício de Prestação Continuada- BPC, têm sido bastante reduzidos (art.16, Lei nº. 8742/93, art. 20 (LOAS) e Dec. 6214/07).

Além do julgamento de ações, celebração de acordos e termos de ajustamento de conduta para o cumprimento das cotas, a Justiça do Trabalho busca dar efetividade aos compromissos civilizatórios assumidos pelo Poder Judiciário, atuando por meio do desenvolvimento de ações sociais, como a realização de cursos, seminários e congressos para discutir a inclusão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho. Tais iniciativas estão alinhadas à busca da efetividade dos princípios constitucionais da igualdade e não-

⁸⁶ LORENTZ, Lutiana Nacur. *O trabalho das pessoas com deficiência e a inverídica defesa da falta de candidatos às cotas legais de emprego* (no prelo), 2024.

discriminação, além de integrarem o esforço para o alcance das metas dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas relacionadas à inclusão social da pessoa com deficiência.

4.6.6. Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito da Justiça do Trabalho

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho instituiu, em outubro de 2023, por meio da Resolução CSJT n.º 368, o Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito da Justiça do Trabalho, com o objetivo de fortalecer o compromisso institucional com a promoção da equidade de raça, gênero, etnia, orientação sexual, identidade de gênero, etária e de pessoas com deficiência, e das demais dimensões da diversidade presentes na sociedade e nas relações de trabalho, no âmbito da Justiça do Trabalho⁸⁷.

A partir dessa iniciativa e com o objetivo de orientar a atuação da magistratura trabalhista nos casos relacionados a esses temas, a Justiça do Trabalho está desenvolvendo três protocolos de julgamento, com perspectivas de gênero, raça e diversidade, de infância e adolescência e de trabalho escravo contemporâneo⁸⁸.

Uma das diretrizes do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade no âmbito da Justiça do Trabalho é o incentivo ao diálogo com a sociedade e com as instituições públicas e privadas, a fim de concretizar os objetivos deste Programa e para fortalecer e apoiar políticas públicas de equidade. Nesse sentido, o Programa tem realizado Audiências Públicas para discutir a necessidade de mudanças na atuação judicial em audiências que

⁸⁷ Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução CSJT n.º 368, de 27 de outubro de 2023*. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/223823/2023_res0368_csjt.pdf?sequence=4&isAllowed=y Acesso em: 02 de abril de 2024.

⁸⁸ Tribunal Superior do Trabalho. *Confirma os expositores da audiência pública sobre assédio moral e sexual na segunda-feira (23)*. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/confirma-os-expositores-da-audi%C3%Aancia-p%C3%BAblica-sobre-ass%C3%A9dio-moral-e-sexual-na-segunda-feira-25-> Acesso em: 03 de abril de 2024.

tratam sobre temas relacionados à discriminação de todas as formas, em uma perspectiva interseccional.

No que se refere às questões de gênero, os casos de violência contra trabalhadoras por meio de assédio sexual e moral são expressivos. Somente em 2022, a Justiça Trabalhista recebeu, em média, 6,4 mil ações relacionadas a assédio moral no trabalho por mês, sendo ajuizadas 77,5 mil ações trabalhistas com essa temática em todo o País⁸⁹.

Os casos de assédio sexual na Justiça do Trabalho representaram cerca de 4,5 mil processos no ano, sendo, em média, ajuizadas 378 ações trabalhistas por mês no mesmo período⁹⁰.

Portanto, o papel da Justiça do Trabalho é de garantir a “dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno”⁹¹, por meio de atuação judicial e preventiva no combate a todas as formas de assédio.

A Justiça do Trabalho tem buscado agir de forma efetiva para o combate a todas as formas de violência no ambiente de trabalho, em atenção às diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero do CNJ e em observância à Convenção nº 190 e Recomendação nº 206, ambas da OIT.

Por exemplo, no que se refere à atuação do Poder Judiciário brasileiro na luta antirracista, destaca-se o curso “Letramento racial: reeducar para construir”, promovido pelo TST, em 2023, voltado aos profissionais com atuação no Poder Judiciário, com palestrantes exclusivamente negros, para refletir sobre o trabalho como elemento de emancipação e discutir temas como

⁸⁹ Tribunal Superior do Trabalho. *Justiça do Trabalho recebe mensalmente cerca de seis mil ações por assédio moral. Notícias TST.* Disponível em: <https://tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-recebe-mensalmente-cerca-de-seis-mil-a%C3%A7%C3%B5es-por-ass%C3%A9dio-moral%C2%A0#:~:text=07%2F07%2F23%20%2D%20A,tem%C3%A1tica%20em%20todo%20o%20pa%C3%ADs>. Acesso em: 19 de abril de 2024.

⁹⁰ *Idem*.

⁹¹ DIAS, Valéria de Oliveira. *A Dimensão Socioambiental do Direito Fundamental ao Trabalho Digno: uma análise a partir do assédio organizacional nos bancos do Distrito Federal.* São Paulo: LTr, 2020, p. 78.

colonialismo, filosofia africana, saúde mental, sistema de justiça e ações afirmativas⁹².

Ao lado dessa iniciativa, o TST também realizou o Seminário “Ver o Invisível - Seminário de Trabalho Doméstico e de Cuidado”, buscando dar visibilidade e valorizar o trabalho doméstico e de cuidados desempenhado sobretudo por mulheres, em especial mulheres negras.

Em acréscimo, por meio de ações do Programa de Equidade de Raça, Gênero e Diversidade, a Justiça do Trabalho busca capacitar juízes e servidores para julgamentos, de forma que levem em conta marcadores de raça, tendo em vista a necessidade de o Judiciário enfrentar os graves problemas de desigualdade e discriminação da sociedade brasileira.

Some-se a isso o importante fato de que a ENAMAT (Escola Nacional de Magistrados do Trabalho) instituiu, desde outubro de 2022, paridade de gênero em todos os seus órgãos, conselhos, comissões e comitês, além de ter instituído um Comitê de Estudos de Temas de Gênero e outro Comitê de Estudos de Temas Raciais, ambos com importante composição de magistradas e magistrados negros e ampla maioria de mulheres magistradas.

Todas essas ações são consentâneas aos objetivos do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero 2021, do Conselho Nacional de Justiça, instituído pela Recomendação nº 128 de 15/02/2022 e Resolução nº 492, cujo conteúdo foi estendido para o combate a todas as formas de discriminação⁹³.

⁹² Tribunal Superior do trabalho. *TST promove curso sobre letramento racial. Notícias TST*. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/tst-promove-curso-sobre-letramento-racial> Acesso em: 03 de abril de 2024.

⁹³ Conselho Nacional de Justiça. *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero*. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoas/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero/> Acesso em: 02 de abril de 2024.

4.6.7. Inovações da Atuação da Justiça do Trabalho no Combate à Discriminação: discriminação eleitoral e discriminação religiosa

A Justiça do Trabalho vem há muito atuando no combate aos assédios moral e sexual que são fontes, amiúde, de adoecimentos de trabalhadores, implicando em concessões, pelo INSS, desde o auxílio-doença, até o auxílio-acidente e aposentadorias. Além disso, a Justiça do Trabalho vem combatendo dois outros tipos de assédios: o eleitoral trabalhista e o religioso nas relações de trabalho.

Nesse sentido, o art. 2º da Resolução nº 355/2023 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho estabelece que o assédio eleitoral consiste em qualquer forma de “distinção, exclusão ou preferência fundada em convicção ou opinião política no âmbito das relações de trabalho, inclusive no processo de admissão”⁹⁴.

Em 2022, o Brasil vivenciou uma explosão de denúncias sobre práticas de discriminação e assédio eleitoral de pessoas trabalhadoras: seja o assédio para o trabalhador votar em determinado candidato, seja a imposição de represálias decorrentes da escolha política divergente da preferência ou orientação do empregador, seja a obrigatoriedade de participação em atos antidemocráticos. Tais práticas, adotadas no ambiente de trabalho e nas redes sociais dos trabalhadores, foram naturalizadas a partir da justificativa de que representavam a “liberdade de expressão”.

Em sua atuação precípua, o Ministério Público do Trabalho apontou o registro de 3.206 denúncias de assédio eleitoral recebidas no ano de 2022, que geraram mais de mil recomendações, 80 ações civis públicas e 300 termos de ajustamento de conduta, demonstrando uma atuação efetiva da Justiça do

⁹⁴ Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Resolução CSJT. N.º 355, de 28 de Abril. de 2023.* Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/215819/2023_res0355_csjt_rep01.pdf?sequence=2&isAllowed=y Acesso em: 08 de abril de 2024.

Trabalho na defesa dos direitos do trabalhador, do cidadão e do Estado Democrático de Direito⁹⁵.

No que se refere à intolerância religiosa, o Conselho Nacional de Justiça criou, em janeiro de 2022, a Política Nacional de Promoção à Liberdade Religiosa e Combate à Intolerância no âmbito do Poder Judiciário brasileiro, com a Resolução nº 440, do CNJ.

A partir de agosto de 2022, as Tabelas Processuais Unificadas do Poder Judiciário (TPUs) foram atualizadas pelo CNJ para incluir a intolerância religiosa - classificada sob o número 15129, na hipótese de crime de preconceito, além do ato infracional análogo a crime de preconceito - classificado sob o número 15136. Os dados permitirão à Justiça do Trabalho contribuir para o mapeamento dos casos de judicialização da intolerância religiosa no ambiente de trabalho no Brasil⁹⁶.

Atos de discriminação religiosa e discriminação eleitoral podem demandar da Justiça do Trabalho a concessão de medidas liminares e ações individuais e coletivas para pleitear a reintegração de trabalhadores dispensados injustamente, condenação por danos morais, pagamento de indenização por danos materiais, além de ações civis públicas, termos de ajustamento de conduta, ações para condenação por dano moral coletivo e obrigações de fazer e não fazer.

Estas, entre outras medidas protetivas asseguradas pela Justiça do Trabalho, são essenciais para efetivar as garantias constitucionais do art. 5º, VI, que estabelece a inviolabilidade da liberdade religiosa, o livre exercício dos

⁹⁵ *Justiça do Trabalho reafirma combate ao assédio eleitoral em seminário do CNJ. Notícias TST.* Disponível em: <https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/presidente-do-tst-e-do-csjt-reafirma-compromisso-da-justi%C3%A7a-do-trabalho-com-o-combate-ao-ass%C3%A9dio-eleitoral> Acesso em: 08 de abril de 2024.

⁹⁶ Conselho Nacional de Justiça. *Tabelas do CNJ permitem monitorar processos judiciais sobre intolerância religiosa.* Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/tabelas-do-cnj-permitem-monitorar-processos-judiciais-sobre-intolerancia-religiosa/> Acesso em: 08 de abril de 2024.

cultos religiosos e a proteção aos locais de culto e a suas liturgias, e do art. 14, que prevê o direito ao voto direto e secreto, com valor igual para todos.

4.7. Atuação da Justiça do Trabalho sobre as Ações Ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho

A Justiça do Trabalho, no período de 1/1/2014 a 1/4/2024 (10 anos e 3 meses) recebeu **59.805 ações civis públicas e execuções judiciais** ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho em todo o País, envolvendo todos os temas de sua atuação institucional. Segundo dados fornecidos pela Secretaria de Pesquisa e Análise da Informação do Ministério Público do Trabalho (SPAI/MPT) e extraídos pelo Sistema MPTDigital⁹⁷:

- **15.894** ações foram ajuizadas com vistas à **regularização do meio ambiente de trabalho**, com finalidade precipuamente preventiva de acidentes e adoecimentos laborais, por meio da exigência de cumprimento de normas de saúde e segurança dos trabalhadores;

- **1.245** ações tiveram por objeto a responsabilização de empregadores por prática de **trabalho em condições análogas à de escravo**;

- **3.478** ações tiveram por objeto a responsabilização de empregadores por prática de **trabalho infantil ou irregularidades relacionadas ao trabalho de adolescentes**, inclusive na condição de aprendizes;

- **5.058** ações tiveram por finalidade coibir a prática de **fraudes contra a configuração de vínculo de emprego**;

⁹⁷ BRASIL, Ministério Público do Trabalho. *Sistema MPTDigital*. Dados fornecidos pela Secretaria e Análise de Informações do Ministério Público do Trabalho - SPAI/MPT. Acesso em: 10 de abril de 2024.

- **4.720** ações foram ajuizadas para promover a **igualdade de oportunidade nas relações de trabalho**, seja coibindo tratamentos discriminatórios de toda natureza (discriminação étnico-racial, de gênero, de orientação sexual, religiosa etc.), seja exigindo a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho;

- **3.617** ações tiveram por objeto a defesa e **promoção da liberdade sindical**, com coibição de práticas antissindicais;

- **2.851** ações foram ajuizadas para coibir **irregularidades trabalhistas no âmbito da Administração Pública**;

- **23.143** ações foram ajuizadas para promover a defesa de direitos sociais fundamentais dos trabalhadores em diversos **outros temas**, diante da constatação de irregularidades no trabalho portuário e aquaviário; de situações de emergência e calamidade nacional (como irregularidades relacionadas à pandemia de Covid-19); de alterações contratuais ilegais e lesivas aos trabalhadores; jornadas de trabalho irregulares; falta de pagamento de verbas salariais e rescisórias etc.

Para viabilizar o ajuizamento das ações judiciais, o Ministério Público do Trabalho antes promove a investigação das irregularidades que lhe são denunciadas, por meio de procedimentos preparatórios e inquéritos civis, e no âmbito destes procedimentos, se necessário, propõe a celebração de termos de ajustamento de conduta. As ações geralmente são ajuizadas após a negativa empresarial ao ajustamento espontâneo.

No período de 1/1/2018 a 1/4/2024 (6 anos e 3 meses), o MPT firmou 43.151 Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) sobre os mais variados temas de sua atuação institucional, entre os quais, **20.509 TACs** - praticamente a

metade - sobre medidas de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores, com o objetivo de prevenir acidentes e adoecimentos profissionais.

Quando constatado o descumprimento de cláusulas previstas em Termos de Ajustamento de Conduta, o MPT ajuíza, perante a Justiça do Trabalho, ações de execução com o objetivo de cobrar as multas pactuadas e/ou o cumprimento específico das obrigações.

Entre os dados relativos à atuação do MPT perante a Justiça do Trabalho, destacam-se aqueles relativos a acidentes de trabalho e ao assédio eleitoral:

- **Acidentes de trabalho.** No período estudado, de 1/1/2018 a 1/4/2024 (6 anos e 3 meses), o MPT firmou **5.631 Termos de Ajustamento de Conduta** e ajuizou **1.889 ações civis públicas** perante a Justiça do Trabalho com a finalidade de responsabilizar empregadores por acidentes de trabalho que causaram danos a trabalhadores, bem como para prevenir a reincidência de tais acidentes.

- **Assédio Eleitoral nas Eleições de 2022. Preservação do Primado Democrático.** Nas eleições presidenciais de 2022, o Ministério Público do Trabalho exerceu importante atuação perante a Justiça do Trabalho no combate ao assédio eleitoral no ambiente de trabalho. Foram recebidas, no período, **2.512 denúncias** de assédio eleitoral contra empregados, em todo o país, ensejando a celebração de 553 Termos de Ajustamento de Conduta, a expedição de 1.508 Notificações Recomendatórias e o ajuizamento de **105 Ações Civis Públicas perante a Justiça do Trabalho**, com pedidos de responsabilização e de tutela inibitória em face dos infratores.

Os dados expressivos acima apresentados decorrem de uma ação contundente do Ministério Público do Trabalho, em conjunto com a Justiça do Trabalho, para a promoção do trabalho digno e dos direitos humanos e fundamentais trabalhistas, além dos demais compromissos constitucionais.

Destaca-se que as parcerias interinstitucionais são frequentes e salutaras, e proporcionam ações transversais da Justiça do Trabalho a partir de um sistema de atuação em rede com a Inspeção do Trabalho, o Conselho Nacional de Justiça, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho, em parcerias com os três Poderes da União e com a sociedade civil, para o combate às piores formas de exploração do trabalho humano, de maneira a assegurar o trabalho digno aos trabalhadores brasileiros.

4.8. A Justiça do Trabalho e a Função de Arrecadação para o Erário: impactos na economia e no desenvolvimento do País

O valor das condenações e dos acordos firmados pela Justiça do Trabalho resultam em um significativo montante que contribui para custear políticas públicas de proteção e assistência social, custeio de programas de desenvolvimento econômico, geração de emprego e renda, formação e qualificação de trabalhadores e proteção do meio ambiente.

A arrecadação para o erário decorrente das condenações e acordos trabalhistas reverte em benefícios para a sociedade, ademais, repõe ao Estado parte dos prejuízos causados pela falta de recolhimento de impostos, pela ocorrência de danos ambientais e pela ausência de contribuições para o sistema de Previdência Social e Assistência Social.

Desta forma, a Justiça do Trabalho contribui com a obtenção de recursos que podem ser utilizados pelo Estado para investimentos em saúde, educação e demais setores estratégicos para o desenvolvimento de uma sociedade livre, justa e solidária, com redução das desigualdades sociais, em cumprimento ao compromisso constitucional de promoção da dignidade humana com respeito aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

A série histórica de arrecadação da Justiça do Trabalho entre os anos de 2004 até março de 2024 demonstra que, além do papel de distribuição de renda, a arrecadação de custas e emolumentos, imposto de renda e contribuição previdenciária contribui significativamente para o erário.

Durante o período de tabulação de dados foi possível verificar que **R\$ 69 bilhões já foram arrecadados pela Justiça do Trabalho nos últimos 20 anos, sendo R\$ 6.428 bilhões em custas e emolumentos, R\$ 12.074 bilhões em contribuição previdenciária, R\$ 15.204 bilhões em imposto de renda e R\$ 35.535 bilhões para a Previdência Social. Foram aplicados R\$ 281 milhões em multas⁹⁸.**

O Relatório Sintético sobre a Atuação da Justiça do Trabalho - 23/04/2024 aponta que no triênio 2021-2023 a Justiça do Trabalho arrecadou para a União mais de **15 bilhões de Reais**, dos quais 74,9% correspondem à Previdência Social, 15,7% ao Imposto de Renda, 9,4% a Custas e Emolumentos e 0,05% a Multas, valor que representou 22,2% da Despesa Orçamentária no referido período⁹⁹.

Passa-se a expor a **significativa contribuição da Justiça do Trabalho para a arrecadação de fundos para os cofres públicos** no período de 2020 a março de 2024, destacada a arrecadação para a Previdência e Assistência Social e a arrecadação do Imposto de Renda.

4.8.1. Arrecadação para a Previdência e Assistência Social

No que se refere à Previdência e Assistência Social, os valores arrecadados contribuem para que o sistema mantenha pagamentos como pensões por aposentadoria e licenças decorrentes de adoecimentos e acidentes

⁹⁸ Tribunal Superior do Trabalho. Estatísticas, Tabela série histórica: Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/arrecadacao> Acesso em: 21 de abril de 2024.

⁹⁹ Relatório Sintético sobre a Atuação da Justiça do Trabalho - 23/04/2024. Coordenadoria de Estatística do Tribunal Superior do Trabalho.

de trabalho e demais benefícios previdenciários que se coadunam com os preceitos constitucionais de proteção da pessoa humana em sua integralidade.

No período de 2020 a março de 2024, a Justiça do Trabalho arrecadou um total de R\$ 14.277.000,00 (quatorze bilhões, duzentos e setenta e sete milhões de reais) em Previdência Social.

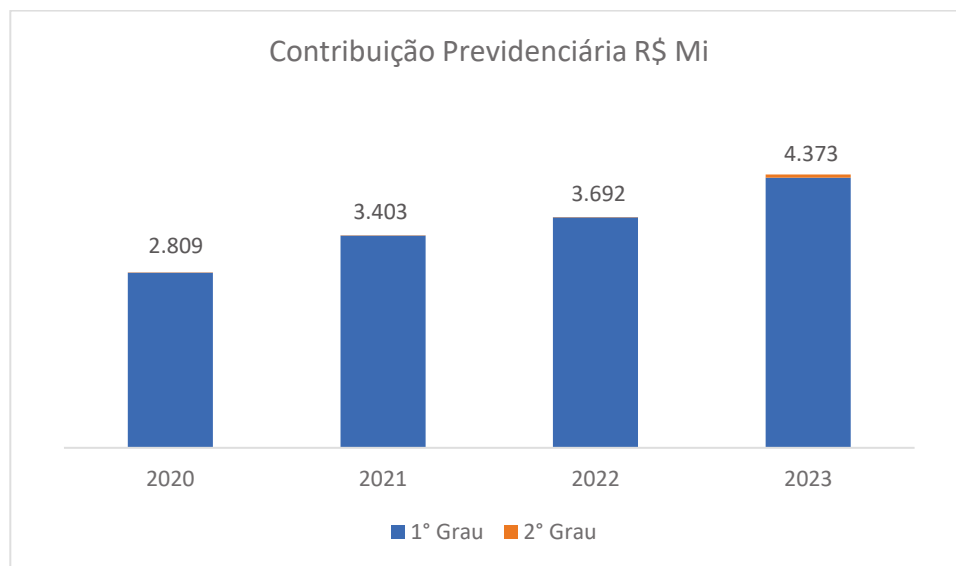


Gráfico elaborado pelas autoras a partir de dados fornecidos pela Coordenadoria de Estatística do Tribunal Superior do Trabalho

A arrecadação total com custas e emolumentos, imposto de renda e multas ficou assim dividida no período da pesquisa:

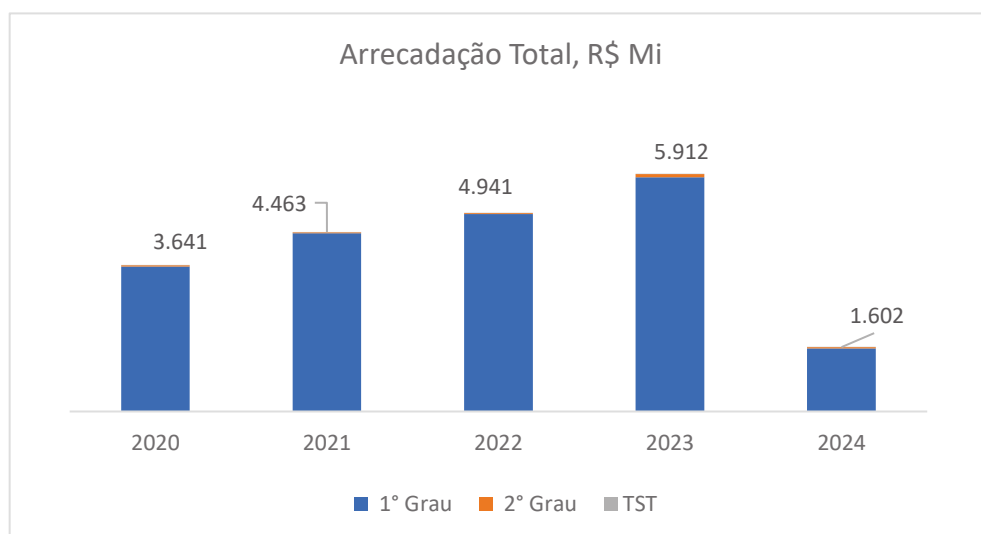


Gráfico elaborado pelas autoras a partir de dados fornecidos pela Coordenadoria de Estatística do Tribunal Superior do Trabalho

Observa-se um crescimento da arrecadação ao longo da série histórica, o que consiste em mais um resultado da eficiência da Justiça do trabalho também na contribuição para o erário.

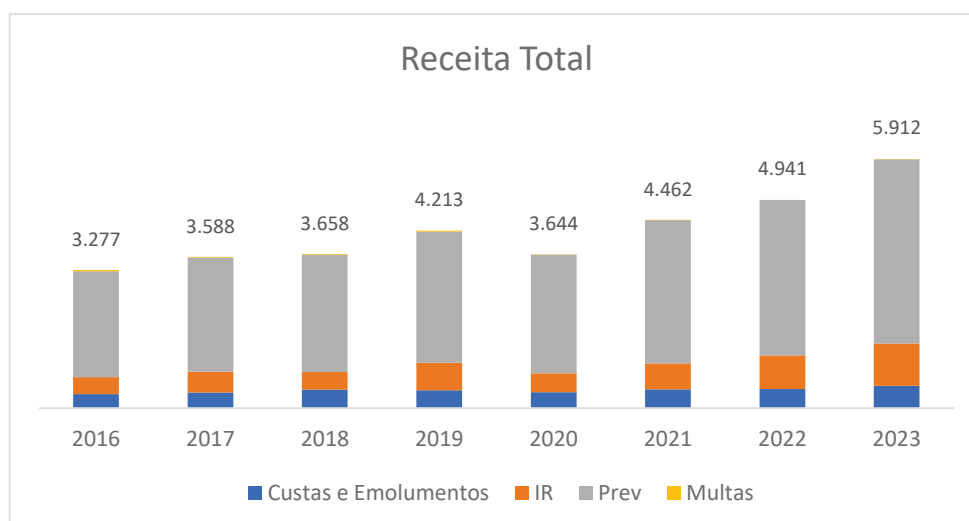


Gráfico elaborado pelas autoras a partir de dados fornecidos pela Coordenadoria de Estatística do Tribunal Superior do Trabalho

Os valores arrecadados contribuem para custear investimentos destinados às políticas públicas de proteção e assistência social, como o pagamento das pensões por aposentadoria e licenças decorrentes de adoecimentos e acidentes de trabalho e demais benefícios previdenciários. Tais valores também permitem ao Estado investir em saúde, educação e demais setores estratégicos para o desenvolvimento de uma sociedade livre, justa e solidária, com redução das desigualdades sociais.

4.8.2. Arrecadação de Imposto de Renda

Os valores arrecadados pela Justiça do Trabalho para o Imposto de Renda contribuem para o desenvolvimento do País, financiando ações para assegurar o acesso a direitos básicos, como saúde, educação, segurança e inúmeros serviços públicos prestados ao cidadão. Parte dos valores arrecadados é enviada para programas de geração de empregos e inclusão social, como o programa de reforma agrária, de construção de moradia popular, saneamento básico e urbanização. A outra parte é destinada a investimentos em infraestrutura e segurança pública, além de ações de incentivo à cultura, ao esporte, programas de defesa do meio ambiente e de desenvolvimento da ciência e tecnologia¹⁰⁰.

Entre os anos de **2020 a março de 2024**, a Justiça do Trabalho arrecadou um **total de R\$ 2.858.000,00 (dois bilhões, oitocentos e cinquenta e oito milhões de reais)** em Imposto de Renda.

¹⁰⁰ Serasa. *Por que declarar Imposto de Renda? Afinal, para onde vai esse dinheiro?* Disponível em: <https://www.serasa.com.br/blog/o-que-e-imposto-de-renda/> Acesso em: 03 de abril de 2024.

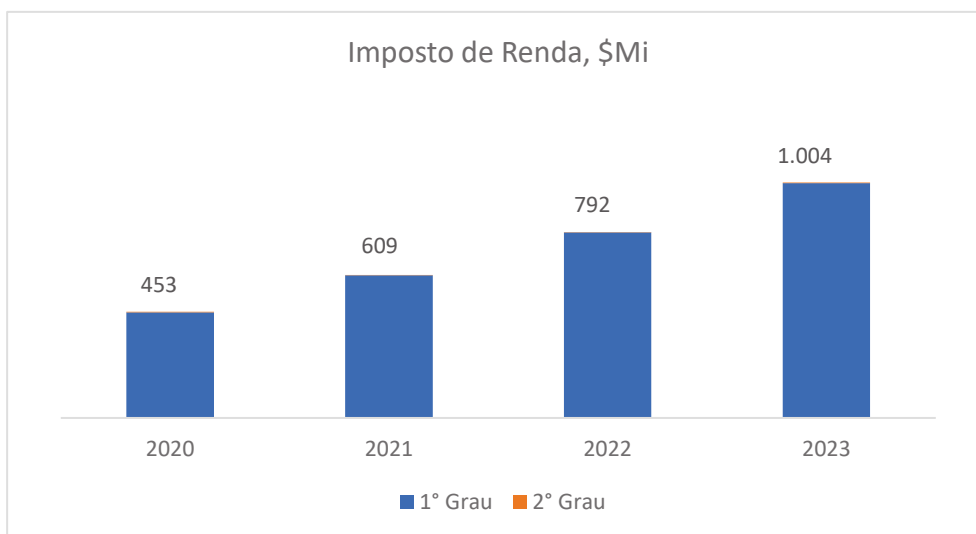


Gráfico elaborado pelas autoras a partir de dados fornecidos pela Coordenadoria de Estatística do Tribunal Superior do Trabalho

Enfim, no exercício de suas funções institucionais, a Justiça do Trabalho contribui significativamente para a arrecadação do erário e o equilíbrio da Previdência Social, constituindo importante fonte geradora de receitas, inclusive auxiliando o seu próprio custeio.

V - A LITIGIOSIDADE NA JUSTIÇA DO TRABALHO: EFETIVIDADE NO PERÍODO DE 2020 A 03/2024

Neste tópico, será desenvolvida análise sobre a **litigiosidade na Justiça do Trabalho brasileira**, com objetivo de demonstrar sua celeridade e efetividade no desempenho da sua missão de Justiça Social, para assegurar concretude aos direitos fundamentais trabalhistas e equilíbrio nas relações de trabalho.

O tópico está dividido em duas partes, naturalmente vinculadas. No conjunto, pretende-se desconstruir alguns sentidos comuns e crenças

equivocadas¹⁰¹ que permanentemente reverberam, apesar de desprovidas de qualquer vinculação rigorosa com fatos ou pesquisas empíricas, e que provocam compreensões distorcidas sobre a importância do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho para o desenvolvimento econômico e social do País.

A **primeira parte** (5.1.) apresentará reflexões preliminares sobre as relações de trabalho e o Direito do Trabalho, ao passo que a **segunda parte** (5.2.) se concentrará na análise da Justiça do Trabalho e da litigiosidade trabalhista no Brasil, sendo este o ponto nodal da pesquisa.

A partir da indicação de **perguntas-problemas**, procurou-se apresentar dados que conduzem a uma reflexão sobre senso comuns e crenças equivocadas que buscam desvalorizar o Direito do Trabalho e a Justiça do Trabalho, a partir de preconceitos e conclusões simplificadas. Procurou-se, ainda, comprovar, pelos resultados numéricos, a eficiência e a importância da Justiça do Trabalho para o avanço da sociedade e a harmonia das relações trabalhistas.

As respostas às perguntas-problemas formuladas correspondem, naturalmente, a uma síntese da orientação constitucional prevalecente. **Não houve qualquer pretensão de se exaurir os temas apresentados, porém apenas indicar importantes pontos de debate**, no sentido de contribuir para que a temática seja tratada em estrita observância aos parâmetros constitucionais de proteção ao trabalho, sobrelevada a missão de Justiça Social atribuída à Justiça do Trabalho pela Constituição de 1988.

Assim, para alcançar os objetivos delineados, foram empreendidas pesquisas em **fontes primárias** de reconhecida credibilidade, a saber: Relatório Geral da Justiça do Trabalho do TST; Relatório Geral de 2023 da Justiça do Trabalho do TST; dados de pesquisa da Coordenadoria de Estatística do TST;

¹⁰¹ CARELLI, Rodrigo. Os Cinco Mitos da Justiça do Trabalho. In: CASGRANDE, Cássio; CARELLI, Rodrigo. *Reforma Trabalhista: reflexões críticas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p.9-12; CARELLI, Rodrigo. Justiça do Trabalho: desvendando mais cinco mitos. In: CASGRANDE, Cássio; CARELLI, Rodrigo. *Reforma Trabalhista: reflexões críticas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p.23-27.

Relatório Justiça em Números do CNJ, além de dados de pesquisa do IPEA e do IBGE, entre outros.

O TST publica anualmente, desde 1946, o **Relatório Geral da Justiça do Trabalho**, com informações e indicadores estatísticos referentes à atuação da Justiça do Trabalho, com objetivo de dar ampla publicidade sobre os resultados do esforço permanente de seu sistema de justiça para uma prestação jurisdicional eficiente e condizente com os parâmetros constitucionais.

O **Relatório Geral de 2023 da Justiça do Trabalho** ainda está em fase de consolidação. Não obstante, foi possível acessar alguns dados no site do TST e solicitar informações à Coordenadoria de Estatística do Tribunal em relação ao mesmo período, circunstância que oportunizou um melhor enfrentamento da temática da litigiosidade trabalhista nos últimos anos.

O Conselho Nacional de Justiça disponibiliza o **Relatório Justiça em Números**, documento que também colaborou para que esta pesquisa pudesse aferir o nível de desempenho e efetividade do serviço prestado pela Justiça do Trabalho.

Além disso, informações adicionais foram solicitadas à **Coordenadoria de Estatística do Tribunal Superior do Trabalho**, sendo que os dados já consolidados foram disponibilizados para a pesquisa. São documentos complexos e extensos, dos quais procurou-se destacar alguns dos principais elementos que contribuem para o debate sobre a litigiosidade trabalhista no Brasil, no período de 2020 a março de 2024, além de informações adicionais obtidas pelo **Relatório Sintético sobre Atuação da Justiça do Trabalho - 23/04/2024**.

Em acréscimo, o texto incorporou tabulações das referidas fontes primárias de pesquisas, além de apresentar tabelas de autoria própria, elaboradas com base no conjunto de dados divulgados nessas mesmas fontes de pesquisa.

Todos os resultados alcançados serão pormenorizados no decorrer deste Tópico V.

5.1. Reflexões preliminares à análise da litigiosidade trabalhista no Brasil: desconstruindo alguns equívocos

5.1.1. O Trabalho Regulado Impulsiona a Economia?

Uma das crenças equivocadas é a de que o trabalho regulado não seria capaz de impulsionar a economia. Por essa razão, o Direito do Trabalho é sistematicamente apontado como responsável pelo chamado “Custo Brasil”¹⁰², expressão popularizada para se referir ao conjunto de normas trabalhistas e procedimentos burocráticos que dificultariam o desenvolvimento econômico do país, em contrapartida ao modelo de contratação americano, apontado como desregulado e ideal para impulsionar o crescimento econômico.

Observa-se que os Estados Unidos são frequentemente indicados como um exemplo bem-sucedido de desenvolvimento, modelo constituído a partir de premissas de liberdade contratual e econômica, e que muitas vezes é apontado como paradigma a ser alcançado pelo Brasil, inclusive no que se refere às mudanças consideradas necessárias para o aprimoramento da legislação trabalhista brasileira.

É certo que alguns aspectos da legislação americana destoam completamente dos países da União Europeia e de quase todas as economias desenvolvidas do mundo, sendo fato que nos Estados Unidos não se encontram os mesmos institutos vigentes no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro e europeu, o que dificulta a comparação. Ainda assim, mesmo com a dificuldade

¹⁰² Senado Federal. Manual de comunicação. Glossário. Custo Brasil. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/manualdecomunicacao/guia-de-economia/custo-brasil> Acesso em: 23 de abril de 2024.

de se estabelecer um paralelo preciso devido às particularidades do sistema de proteção americano, a observação de alguns contornos da legislação trabalhista americana não pode ser desconsiderada¹⁰³.

Nesta análise, partiu-se dos estudos desenvolvidos por João Renda Leal Fernandes, pesquisador visitante da *Harvard Law School*, para reconhecer as diferenças históricas e culturais que conformam os ordenamentos jurídicos brasileiro e dos Estados Unidos antes de comparar suas estruturas legais trabalhistas¹⁰⁴.

Também Cássio Casagrande apresenta importantes detalhes sobre o Direito do Trabalho e a justiça americana. Nessa linha, esclarece que os Estados Unidos não possuem uma legislação trabalhista sob a forma de consolidação ou de código, uma vez que atuam no sistema tradicional de *Common Law*, não obstante, também não tenham um Código Civil ou Código Eleitoral, o que não significa, contudo, que não existam, naquele país, leis civis, eleitorais ou trabalhistas¹⁰⁵.

Por exemplo, muitos estados norte-americanos considerados *pro labor*, com legislações mais protetivas, apresentam incontestável destaque na economia norte-americana e mesmo em âmbito mundial¹⁰⁶. Cite-se o caso da Califórnia, que tem o maior PIB do país entre os estados e o 8º maior PIB *per capita*. Se a Califórnia fosse um país, teria a 5ª economia mais forte do mundo, porém, ao contrário do que imaginam aqueles que reputam ao Direito do Trabalho o aumento de custos da produtividade, as leis trabalhistas da Califórnia são minuciosas, abrangentes e protetivas, assim como Washington,

¹⁰³ FERNANDES, João Renda Leal. *O Mito dos EUA: um país sem direitos trabalhistas?* São Paulo: Editora *Juspodvum*, 2024, p.362.

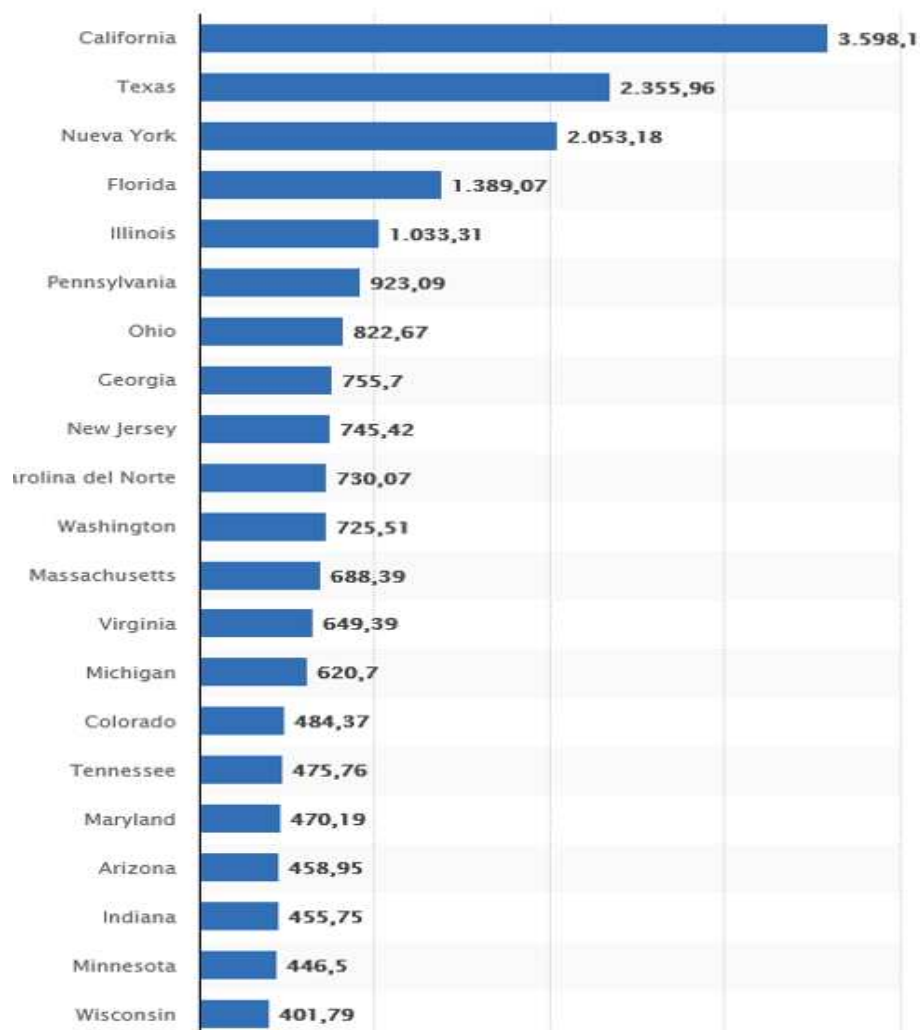
¹⁰⁴ *Idem*. p. 362.

¹⁰⁵ CASAGRANDE, Cássio. A Reforma Trabalhista e o “Sonho Americano” - Uma grande ignorância sobre o direito e o sistema de justiça nos EUA. In: CASAGRANDE, Cássio; CARELLI, Rodrigo. *Reforma Trabalhista: reflexões críticas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p.37-48.

¹⁰⁶ Statista. *Producto Interno Bruto (PIB em los Estados Unidos em 2022, por estado*. Disponível em: <https://es.statista.com/estadisticas/598677/producto-interior-bruto-pib-en-los-ee-uu-por-estado-en/> Acesso em: 23 de abril de 2024.

Connecticut, New Jersey, Massachusetts e Nova Iorque e o Distrito de Columbia, estão entre os 10 maiores IDH - Índices de Desenvolvimento Humano dos EUA¹⁰⁷.

Produto Interno Bruto (PIB) dos Estados Unidos em 2022, por estado (em bilhões de dólares)

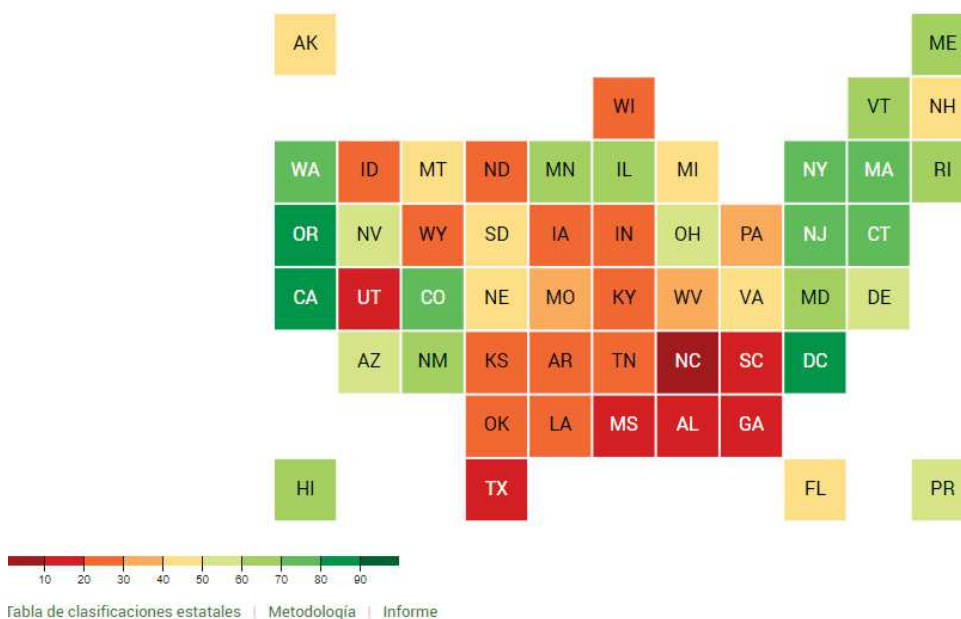


Fonte: Statista

¹⁰⁷ FERNANDES, João Renda Leal. *O Mito dos EUA: um país sem direitos trabalhistas?* São Paulo: Editora Juspodvum, 2024, p. 372-373.

Dados do mais recente Relatório elaborado pela *Oxfam America*, organização não-governamental reconhecida internacionalmente pela seriedade do seu trabalho, em 2023, demonstram que **os estados com níveis elevados de proteção trabalhista costumam apresentar os melhores índices socioeconômicos**, com os melhores níveis de renda, maior expectativa de vida, maior PIB *per capita*, menor mortalidade infantil e pobreza¹⁰⁸.

De acordo com o mapeamento realizado pela *Oxfam America*, é possível identificar o grau das três dimensões de proteção (a social, a política salarial e o direito de organização) dos 50 estados norte-americanos, incluindo Porto Rico e o Distrito de Columbia.



Fonte: Oxfam América

O prestígio do Direito do Trabalho também pode ser medido pela existência, desde o ano de 1913, do Departamento Federal do Trabalho, com *status* de Ministério, além de órgãos de relevância como a WHD, a OSHA, entre

¹⁰⁸ Oxfam America. *Best and Worst States to Work in America 2023*. Disponível em: <https://www.oxfamamerica.org/explore/countries/united-states/poverty-in-the-us/best-states-to-work-2023/> Acesso em: 11 de abril de 2024.

outros, responsáveis pela fiscalização e efetividade das leis trabalhistas, com poderes para aplicar penalidades, e a OLMS. O Secretário de Trabalho participa do Gabinete da Presidência da República, e integra a linha de sucessão presidencial. O orçamento do *Department of Labor* em 2019 foi da ordem de U\$ 9, 4 bilhões de dólares, superior ao PIB de 40 países¹⁰⁹.

João Renda Leal Fernandes explica que, atualmente, 22 estados possuem Planos de Segurança e Saúde no Trabalho (*state plans*) aprovados e certificados pelo Secretário de Trabalho, aplicáveis aos setores público e privado. Destaca, ainda, que os planos estaduais não podem estabelecer padrões de proteção à segurança e saúde inferiores aos fixados pelo plano da OSHA, federal, e que nesses estados os planos estão sujeitos a dupla fiscalização, tanto federal quanto estadual¹¹⁰.

Em complemento informa que os Estados Unidos possuem um salário-mínimo fixado por lei federal, por diferentes leis estaduais e, muitas vezes, por leis locais, sendo que há uma luta pela fixação de um piso de 15 dólares por hora de trabalho (*fight for fifteen* - luta pelos quinze), que busca garantir esse piso, seja por lei, seja por acordo coletivo. Já o módulo de 40 horas semanais de trabalho é fixado por lei federal, que também estabelece o pagamento de horas extras no valor de uma vez e meia a hora simples (seção 7, “a”, 1, do FSLA) e a vedação de compensação em módulo superior ao semanal. Referida lei autoriza a fixação de condições superiores pelas leis estaduais¹¹¹.

O desrespeito aos termos estabelecidos para o pagamento das horas de trabalho e do salário-mínimo implica no pagamento de danos líquidos (*liquidated damages*) e no pagamento em dobro do valor devido, sendo que alguns estados, como Massachusetts, por exemplo, estabelecem o pagamento triplicado (*treble damages*). Tal direito é irrenunciável por acordos

¹⁰⁹ FERNANDES, João Renda Leal. *O Mito dos EUA: um país sem direitos trabalhistas? Op. Cit.* p. 360.

¹¹⁰ *Idem.* p. 360.

¹¹¹ *Idem.* p 361-362.

extrajudiciais, de acordo com a Suprema Corte (case *Brooklyn v. O'Neil*, 324 U.S. 697 - do ano de 1945)¹¹².

O autor ainda esclarece que nos EUA prevalece o direito ao seguro-desemprego, custeado, na ampla maioria dos estados, exclusivamente pelo empregador (exceto nos estados de Alaska, Nova Jérsei e Pensilvania), em valor tributado na folha de pagamento (*payroll taxation*). Quanto aos acidentes de trabalho, os empregadores são obrigados a pagar prêmios a seguradoras privadas e alguns fundos estaduais, e a jurisdição sobre a matéria é de agências administrativas e órgãos estaduais especializados¹¹³.

As empresas de grande porte também são demandadas a investir em *compliance*, para prevenção de responsabilidades futuras e redução dos riscos de desrespeito à legislação de órgãos e agências que, além de responsáveis pelo cumprimento das leis, promovem a sua fiscalização¹¹⁴.

Portanto, conforme brevemente ilustrado, **para além de não ser uniforme, o Direito do Trabalho nos Estados Unidos não teria nada de “simples”**¹¹⁵. De toda forma, independentemente da complexidade da sua regulação trabalhista, os dados objetivos demonstram que a maior economia mundial possui um complexo sistema de proteção ao trabalho humano, o que leva à desconstrução da crença simplificadora e determinista de que o trabalho desregulado alavanca a economia.

Em acréscimo, ao se analisar o sistema de **proteção trabalhistas nos países membros da Organização para a Cooperação e o desenvolvimento Econômico (OCDE)**, observa-se que cerca de 66% da população economicamente ativa desses países tem emprego remunerado. Entre aqueles com os níveis de emprego mais altos estão a Suíça, a Islândia e os Países Baixos

¹¹² FERNANDES, João Renda Leal. *O Mito dos EUA: um país sem direitos trabalhistas? Op. Cit.* p 361-362.

¹¹³ *Idem.* p 361-362.

¹¹⁴ *Idem. Ibidem.*

¹¹⁵ *Idem.* p.351.

(78%), e os índices mais baixos se encontram na África do Sul (39%), Turquia (48%), Costa Rica (55%), Grécia e Chile (56%). **Portanto, em economias fortes e com altos índices de desenvolvimento humano prevalece a relação de emprego**¹¹⁶.

Quando se trata da média salarial, o retrato dos países do G20 e dos países emergentes mostra que o Brasil é o penúltimo país emergente com a menor média salarial, ficando acima somente do México. Pode-se afirmar, portanto, que há espaço para o crescimento do emprego protegido no país, que está longe de apresentar um padrão remuneratório elevado¹¹⁷.

Reduzir os problemas do desenvolvimento econômico brasileiro ao hipotético “custo” elevado da mão de obra não leva em consideração que os salários recebidos pela maioria dos trabalhadores brasileiros são baixos, tanto em relação aos países do G20, quanto frente à média dos salários pagos nos países emergentes.

Portanto, o investimento no emprego como padrão de contratação da mão de obra nos países com excelentes indicadores econômicos e com trabalho protegido permite concluir que o trabalho regulado contribui para o desenvolvimento econômico.

5.1.2. O custo da mão de obra é maior no Brasil do que em outros países?

O alto custo do trabalho em decorrência do excesso de legislação e encargos trabalhistas é tema central quando se discute o “Custo Brasil”, termo que, segundo o Grupo de Trabalho - Custo Brasil (GT-CP), do Conselho Nacional de Desenvolvimento Industrial (CNDI), pode ser definido como a “despesa

¹¹⁶OCDE. Better life index. Disponível em: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/quesitos/jobs-pt/> Acesso em: 20 de abril de 2024.

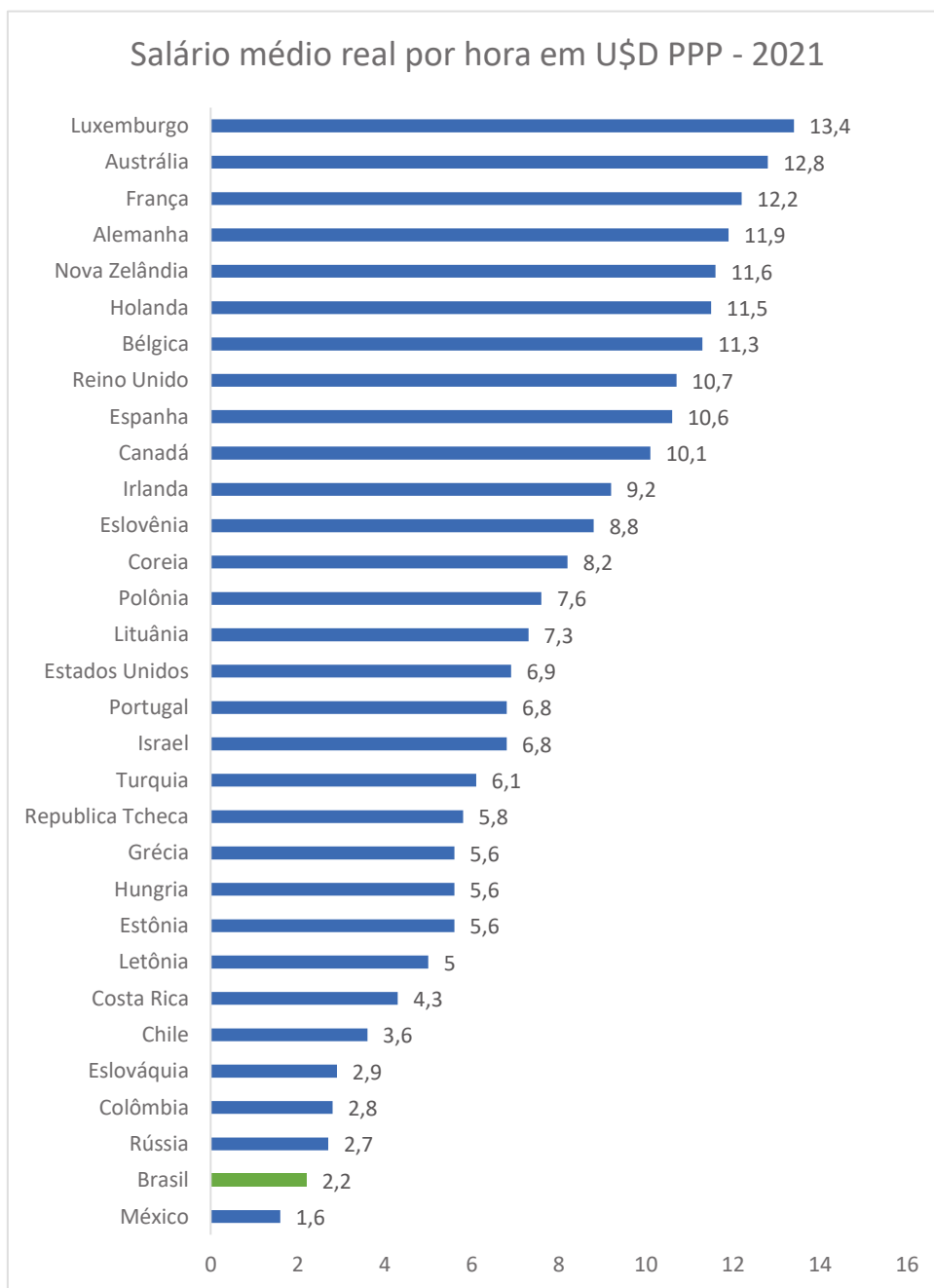
¹¹⁷ Organização Internacional do Trabalho. Relatório Global sobre os Salários 2022-2023: o impacto da inflação e da Covid -19 nos salários e no poder de compra. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_900180.pdf p. 56 Acesso em: 20 de abril de 2024.

adicional que as empresas nacionais enfrentam para produzir localmente, comparada à média dos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)”¹¹⁸.

Para que essa definição sirva como referência para validar o argumento de que o excesso de leis trabalhistas torna o trabalho caro no Brasil prejudicando o ambiente de negócios e a competitividade do País no mercado internacional, é preciso analisar o custo do trabalho no Brasil em relação aos demais países membros da OCDE.

Segundo dados da própria OCDE, o salário-mínimo da hora de trabalho no Brasil girava entorno dos 2,2 U\$D, em 2021, valor superior apenas ao valor do salário mínimo da hora de trabalho do México (1,6 U\$D), se comparado aos países membros da OCDE. O gráfico a seguir detalha o salário médio real por hora em cada um dos países da OCDE.

118 Disponível em: <https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202309/mdic-define-oito-eixos-de-atuacao-para-reduzir-custo-brasil>. Acesso em: 20 de abril de 2024.



Fonte: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=RMW>

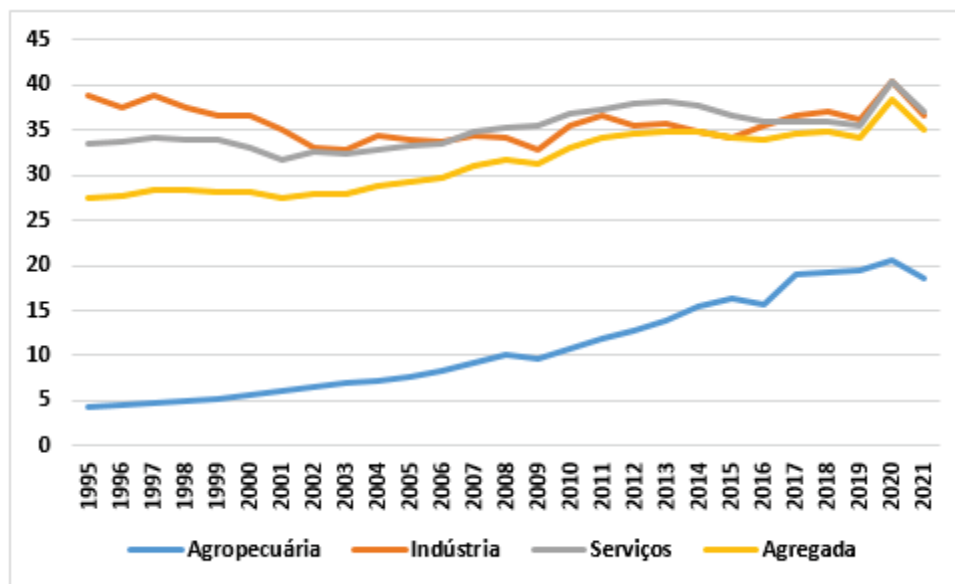
Mesmo acrescentando a esse valor o percentual de 30% para cobertura dos encargos trabalhistas e previdenciários, chega-se ao valor de 2,8 U\$D por hora de trabalho, valor que faz o Brasil subir uma única posição no ranking, ultrapassando a Rússia e empatando com a Colômbia, na 28ª posição entre os vários países considerados. Esse resultado desconsidera quaisquer custos

adicionais provenientes das legislações trabalhistas e previdenciárias destes países.

Por que, então, persiste o discurso de que o trabalho é demasiado caro no Brasil?

Uma possível explicação pode advir da disparidade entre o crescimento dos salários e a produtividade do trabalho no País. Enquanto, sobretudo, nas últimas duas décadas, observou-se um forte crescimento real do salário-mínimo, a produtividade do trabalho se manteve praticamente estável, em um patamar baixo na comparação internacional, o que acaba por pressionar os custos das empresas se elas continuam a produzir o mesmo volume, mas com trabalhadores melhor remunerados.

Evolução da produtividade por hora trabalhada para o agregado da economia e para os três grandes setores (agropecuária, indústria e serviços)
- Brasil: 1995 até 2021 - Em R\$ de 2019



Fonte: Elaboração do Observatório da Produtividade Regis Bonelli com base nos dados das Contas Nacionais, Pnad e Pnad Contínua¹¹⁹.

¹¹⁹ Observatório da Produtividade Regis Bonelli. Disponível em: <https://blogdoibre.fgy.br/posts/produtividade-do-trabalho-no-brasil-uma-analise-dos-resultados-setoriais-desde-meados-da> Acesso em: 23 de abril de 2023.

Contudo, de acordo com os dados da comparação internacional apresentada, deduz-se que, mesmo com o aumento real do salário-mínimo nas últimas décadas, o custo do trabalhador no Brasil ainda é extremamente baixo e competitivo.

Portanto, fatores responsáveis pela baixa e estagnada produtividade brasileira, como a ausência de investimentos em tecnologia e educação, por exemplo, tendem a transferir para o trabalhador a responsabilidade sobre o “Custo Brasil”, propagando a falsa impressão de o trabalho ser caro no Brasil, o que é um manifesto equívoco.

5.1.3. Qual é a Realidade do Mercado de Trabalho no Brasil Hoje?

Outra crença equivocada, como aponta Rodrigo Carelli, seria a compreensão de que “a proteção do direito do trabalho gera desemprego, sendo necessária a flexibilização da legislação trabalhista para a criação de postos de trabalho”¹²⁰.

Pelo contrário, estudos esclarecem que “não há qualquer relação determinante entre a proteção trabalhista e a geração de empregos, no sentido que a proteção trabalhista impediria a contratação de trabalhadores ou que a flexibilização incentivaria a criação de novos postos de trabalho”¹²¹. Fato é que a demanda por contratações é uma necessidade de mercado, por produtividade, independentemente do sistema de tutela trabalhista em vigor.

De toda maneira, há de se reforçar que um sistema de proteção trabalhista bem estruturado tende a contribuir para ganhos de produtividade. Por exemplo, se longos períodos de trabalho, com acúmulo de horas extras e alta rotatividade, conduzem ao decréscimo de produtividade¹²²,

¹²⁰ CARELLI, Rodrigo. Os Cinco Mitos da Justiça do Trabalho. In: CASAGRANDE, Cássio; CARELLI, Rodrigo. *Reforma Trabalhista: reflexões críticas*. Op. Cit. p.9.

¹²¹ *Idem. Ibidem.*

¹²² *Idem. Ibidem.*

o respeito ao direito fundamental à limitação da jornada de trabalho¹²³, sem registros de sobrejornada ininterruptas, faz com que o tempo de trabalho seja mais produtivo, sem levar o trabalhador à exaustão.

No entanto, no caso brasileiro, embora o Direito do Trabalho esteja direcionado à construção de políticas públicas de inclusão social e de melhoria da qualidade de vida das pessoas que vivem do trabalho, grande parte dos trabalhadores ainda se ativa em postos de trabalho mal remunerados, em empregos precários e com direitos rarefeitos, como, ilustrativamente, os trabalhadores terceirizados, os informais e os trabalhadores vinculados às plataformas digitais.

De acordo com dados do IBGE, o Brasil apresenta atualmente **108 milhões de pessoas com mais de 16 anos em condições para trabalhar. Destes, 44 milhões estão no mercado formal e 40 milhões na informalidade**, ou seja, não possuem CNPJ, não podem ser considerados empreendedores e ganham a vida trabalhando para o seu sustento. Os desempregados estariam em torno de 8 milhões, havendo em torno de 25 milhões de trabalhadores autônomos, empresas individuais ou outra forma de trabalho sem contratação regular¹²⁴.

Quando se trata do mercado formal de trabalho - o emprego clássico, com carteira de trabalho assinada - o Brasil registrou saldo positivo de 1.483.598 empregos formais em 2023, de acordo com o Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), sendo o salário médio de admissão em torno de R\$ 2.037,94¹²⁵.

¹²³ Sobre o direito fundamental à limitação da jornada de trabalho, consultar: LEMOS, Maria Cecília de Almeida. *O Dano Existencial nas Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2020.

¹²⁴ Anuário da Justiça do Trabalho. Conjur. Disponível em: <https://anuario.conjur.com.br/pt-BR/profiles/78592e4622f1-anuario-da-justica/editions/anuario-da-justica-do-trabalho-2024/pages/page/8> Acesso em: 13 de abril de 2024.

¹²⁵ Agência Brasil. *Brasil criou 1,48 milhão de empregos formais em 2023, diz CAGED*. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2024-01/brasil-criou-148-milhao-de-empregos-formais-em-2023-aponta-caged> Acesso em: 17 de abril de 2024.

A maior parte das vagas criadas em 2023 foi preenchida por homens (840.740), sendo que as mulheres ocuparam 642.892 novos postos. A maioria dos empregos criados ficou entre a faixa etária de 18 a 24 anos, com 1.158.532 postos¹²⁶.

Pesquisa do IBGE demonstra que, em 2022, **10,8% da população brasileira, ou seja, em torno de 23,2 milhões de pessoas, vivia com o valor de até ¼ de salário-mínimo *per capita* mensal, ou seja, R\$ 303,00 reais e 29,6%, ou em torno de 63,8 milhões de pessoas, vivia com até ½ salário-mínimo *per capita*, ou aproximadamente R\$ 606,00 reais**¹²⁷.

Nas Regiões Nordeste e Norte, os índices são expressivos, com 48,5% e 44,9% da população, respectivamente, vivendo com uma renda de até ½ salário-mínimo mensal. Já na Região Sul, essa condição foi encontrada somente em 15,5% das pessoas.

Por outro lado, com rendimentos superiores, **uma parcela pequena, cerca de 8,1% de toda a população, ou seja, aproximadamente 17,4 milhões de pessoas, apresentava renda *per capita* superior a três salários-mínimos, ou R\$ 3.636,00 reais.** As Regiões Sudeste, Sul e Centro-Oeste apresentaram um índice de 10,8%, 10,5% e 10,2% da população, respectivamente na faixa de rendimento de três salários-mínimos, enquanto na Região Nordeste apenas 3,5% recebiam esse valor *per capita*¹²⁸.

Outro indicativo de desigualdade é o rendimento médio do trabalhador brasileiro em reais. De acordo com o IBGE, em 2022, **o rendimento médio do trabalhador brasileiro foi de R\$ 1.586 mensais para o conjunto da**

126 Agência Brasil. *Brasil criou 1,48 milhão de empregos formais em 2023, diz CAGED*. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2024-01/brasil-criou-148-milhao-de-empregos-formais-em-2023-aponta-caged> Acesso em: 17 de abril de 2024.

127 IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. 2023. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102052.pdf> Acesso em: 13 de abril de 2024.

128 *Idem*.

população. Quando se passa à análise do rendimento por gênero, os homens apresentam renda *per capita* de R\$ 1 622, um valor 4,5% superior ao verificado para as mulheres, R\$ 1. 552. Segundo o estudo, a diferença entre os rendimentos *per capita* médios mensais por gênero manteve-se estável ao longo de toda a série histórica, tendo em vista sua característica estrutural¹²⁹.

De acordo com o IBGE, a **terceirização** movimentou 4,3 milhões dos profissionais no último ano e atualmente representa 25% dos trabalhadores formais, com destaque para a prestação de serviços que representa 70% deste mercado, modalidade, responsável pelo trabalho de 1/4 da população brasileira ativa. Um estudo da Confederação Nacional da Indústria (CNI) apontou que 80% das empresas brasileiras utilizam a terceirização em algum setor ou atividade¹³⁰.

Embora admitida, a terceirização reduz o padrão protetivo do regime de emprego “apresentando um modelo triangulado de trabalho como um verdadeiro regime paralelo de emprego”, em que há quebra da continuidade do contato de trabalho, grande inadimplência dos direitos rescisórios, ausência de gozo efetivo de férias, aumento dos acidentes de trabalho e do adoecimento, ampliação da jornada, afastamento da participação sindical e redução do nível remuneratório, aprofundamento da discriminação de gênero e raça, entre outras violações de direitos¹³¹.

A última pesquisa consolidada pelo IPEA sobre o tema apresenta dados relacionados às condições de trabalho dos contratados por meio de terceirização, no ano de 2018, através do relatório “Terceirização do Trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate”. O estudo confirma que

¹²⁹ IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. 2023. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102052.pdf> Acesso em: 13 de abril de 2024.

¹³⁰ Anuário da Justiça do Trabalho. *Conjur*. Ano 2023. Disponível em: <https://anuario.conjur.com.br/pt-BR/profiles/78592e4622f1-anuario-da-justica/editions/anuario-da-justica-do-trabalho-2024/pages/page/15> Acesso em: 13 de abril de 2024.

¹³¹ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os Limites Constitucionais da Terceirização*. São Paulo: LTr, 2014. p. 105 a 109 (grifos acrescentados)

a taxa de rotatividade nas atividades tipicamente terceirizadas é costumeiramente o dobro da que se verifica nas atividades com contratação trabalhista clássica. Também demonstra que a remuneração nominal média nas atividades tipicamente terceirizadas é inferior à praticada nos contratos clássicos. No que tange à jornada de trabalho, o IPEA confirma que 85,9% dos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas possuem jornada de trabalho entre quarenta e uma a quarenta e quatro horas semanais, contra 61,6% nas atividades contratantes típicas. Os dados ainda revelam que os afastamentos por acidentes de trabalho típicos são mais frequentes nas atividades tipicamente terceirizadas, podendo chegar ao dobro, comparativamente às contratações trabalhistas clássicas¹³².

Embora a terceirização tenha sido admitida, nos últimos anos, de forma irrestrita no País, há que se destacar a ocorrência permanente de fraudes neste modelo de contratação, sendo que no período entre 01/01/2014 e 01/04/2024 (10 anos e 3 meses) o MPT ajuizou **5.058 ações que tiveram por finalidade coibir a prática de fraudes contra a configuração de vínculo de emprego, nesses casos**¹¹⁰. É de se registrar que a Justiça do Trabalho também tem atuado firmemente no combate às terceirizações fraudulentas, bem como para assegurar o cumprimento dos direitos trabalhistas decorrentes das contratações terceirizadas.

No que se refere ao **trabalho vinculado às plataformas digitais**, em outubro de 2023, pela primeira vez, o IBGE divulgou dados do censo com a população brasileira, em que fez pesquisas sobre essa modalidade de trabalho¹³³.

¹³² *Terceirização do Trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate*. Organizador: André Gambier Campos. Brasília: IPEA, 2018. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8258/1/Terceiriza%c3%a7%c3%a3o%20do%20trabalho%20no%20Brasil_novas%20e%20distintas%20perspectivas%20para%20o%20debate.pdf Acesso em: 14 de abril de 2024.

¹³³ IBGE. *Investigações. Experimentais*. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad_2022_teletrabalho_embargo_novo-1.pdf Acesso em: 14 de abril de 2024.

A referida pesquisa apurou que, no Brasil, no 4º trimestre de 2022, entre a população ocupada de 14 anos ou mais de idade, incluídos os empregados no setor público e militares (estimada em 87,2 milhões de pessoas), 2,1 milhões trabalhavam por meio de plataformas digitais de serviços ou captavam clientes e realizavam vendas por meio de plataformas de comércio eletrônico, sendo este seu trabalho principal. Desse número, **1 milhão e 490 mil pessoas se ativavam por meio de aplicativos de serviços, e 628 mil, por plataformas de comércio**¹³⁴.

De acordo com a pesquisa, os trabalhadores que se ativam por meio de aplicativos para o transporte de passageiros receberam, em média, R\$ 11,80 por hora trabalhada, enquanto os “trabalhadores não plataformizados” receberam R\$ 13,60 por hora, o que representa uma diferença de 15,25%. No que tange à jornada de trabalho, há uma diferença de 7 horas semanais, sendo a média de 47,9 para os “trabalhadores plataformizados” e uma jornada de 40,9 horas para os demais trabalhadores¹³⁵.

A situação se agrava quando se trata do trabalho dos entregadores de mercadorias e *delivery*. Esses trabalhadores receberam em média uma remuneração de R\$ 8,70 por hora de trabalho, enquanto os demais trabalhadores, não vinculados a plataformas, alcançaram a remuneração de R\$ 11,90, uma diferença que chega a 36,78%. O rendimento médio dos trabalhadores ativados em plataformas digitais com nível superior (R\$ 4.319) também é menor do que o rendimento dos trabalhadores não vinculados a plataformas com a mesma escolaridade (R\$ 5.348). Já a jornada de trabalho dos entregadores por plataforma é superior, chegando a uma média de 47,6 horas por semana, enquanto a dos entregadores não vinculados a plataformas é de 42,8 horas, em média ¹³⁶.

¹³⁴ IBGE. *Investigações. Experimentais. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022.* Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad_2022_teletrabalho_embargo_novo-1.pdf Acesso em: 14 de abril de 2024.

¹³⁵ *Idem.*

¹³⁶ *Idem.*

Na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), realizada pelo IBGE, com dados do 4º trimestre de 2022, concluiu-se que o rendimento médio dos motoristas de aplicativos em plataformas digitais é de R\$ 2.454,00 mensais, feita em uma jornada média de 47,9 horas semanais. Depreende-se, então, que o motorista por aplicativo teria que trabalhar, em média, 7 horas por dia, nos 7 dias da semana, para ter a remuneração média bruta de R\$ 2.500,00 mensais¹³⁷.

Por fim, os **trabalhadores informais** também compõem o mercado de trabalho brasileiro, representando parcela significativa da população economicamente ativa. É de se lembrar que esses trabalhadores não possuem acesso ao mínimo de proteção social, como o direito à aposentadoria e às licenças remuneradas em razão de adoecimento, maternidade ou acidentes de trabalho, o que contribui sobremaneira para o aprofundamento das desigualdades sociais.

A mesma pesquisa do IBGE apontou que a informalidade predomina nas Regiões Norte e Nordeste, sendo que, em 2022, os trabalhadores informais chegaram a 60,1% do total de trabalhadores na Região Norte, e a 56,9%, na Região Nordeste do País. Também no mesmo ano, as Regiões Sudeste e Sul apresentaram, respectivamente, 34,4% e 27,7% de trabalhadores informais, enquanto a Região Centro-Oeste apresentou o índice de 38,7%, próximo da média do país - 40,9%. Os estados do Maranhão, Pará e Amazonas foram os que apresentaram os maiores índices de trabalhadores informais e os três estados da Região Sul, as menores proporções¹³⁸.

Ressalte-se que o número de trabalhadores informais voltou a crescer em 2022, chegando ao percentual de 40,9%. Chama a atenção a prevalência de

¹³⁷ IBGE. *Investigações. Experimentais. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022.* Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/pnad_2022_teletrabalho_embargo_novo-1.pdf Acesso em: 14 de abril de 2024.

¹³⁸ IBGE. *Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira.* 2023. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102052.pdf> Acesso em: 13 de abril de 2024.

trabalhadoras e trabalhadores negros e pardos, característica que se manteve estável e em patamar alto durante toda a série histórica, por refletir um problema estrutural do Brasil¹³⁹.

Enfim, os dados compilados demonstram o grande desafio que se impõe ao Estado brasileiro para alcançar o desenvolvimento econômico assegurando oportunidades de trabalho protegido, mediante reconhecimento das premissas constitucionais que asseguram densidade ao conceito de trabalho e aos direitos fundamentais do ser humano.

No conjunto, os resultados confirmam a desigualdade estrutural no País, que precisa ser combatida por políticas públicas e pela ação imprescindível da Justiça do Trabalho em suas funções precípuas e pela atuação interinstitucional em rede.

5.1.4. Por que o emprego protegido é uma fórmula abrangente de inclusão social?

Por último, outra crença equivocada insiste na tese de que a legislação trabalhista é antiga e ultrapassada¹⁴⁰. De fato, a Consolidação das Leis do Trabalho é o principal marco legislativo trabalhista brasileiro a regular o conflito capital-trabalho, datada de 1943. No entanto, como explica Gabriela Neves Delgado, a CLT não ficou cristalizada com a passagem do tempo, como se estivesse situada na dimensão da finitude, linear e irreversível. Pelo contrário, **trata-se de legislação dinamicamente atualizada conforme orientação constitucional prevaiente, para permanecer assegurando a**

¹³⁹ IBGE. Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. 2023. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102052.pdf> Acesso em: 13 de abril de 2024.

¹⁴⁰ CARELLI, Rodrigo. Os Cinco Mitos da Justiça do Trabalho. In: CASAGRANDE, Cássio; CARELLI, Rodrigo. *Reforma Trabalhista: reflexões críticas*. Op. Cit. p.10.

inserção econômico-social protegida, pela via da relação de emprego, para dezenas de milhões de trabalhadores no mercado de trabalho formal do país¹⁴¹. Em acréscimo, as legislações esparsas à CLT seguem também atualizadas para garantir renovação jurídica à regulação das relações de trabalho.

Há de se reforçar sempre que o emprego, regulado pela CLT e por legislações trabalhistas esparsas, consiste em “uma das formas mais amplas, abrangentes e democráticas de concretização da dignidade do ser humano na sociedade capitalista”, sendo instrumento decisivo para a concretização das premissas teleológicas básicas do Direito do Trabalho brasileiro e para a articulação dos direitos humanos e fundamentais nas relações de trabalho¹⁴².

A importância do emprego protegido reverbera no plano internacional. A OIT, por exemplo, no Relatório *World Employment and Social Outlook: Trends 2023 (WESO Trends)* sobre as perspectivas sociais e de emprego no mundo, demonstrou enfaticamente que a qualidade do emprego continua a ser uma de suas preocupações centrais, em observância ao paradigma do trabalho decente¹⁴³.

No ano seguinte, no novo e atualizado relatório *World Employment and Social Outlook: Trends* sobre as perspectivas sociais e de emprego no mundo, com as tendências de 2024, a OIT reconhece que houve um forte crescimento do emprego no pós pandemia, mais uma vez sublinhando a importância do trabalho protegido¹⁴⁴.

¹⁴¹ DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos: rumo a um direito do trabalho constitucionalizado. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 79, p. 268-294, 2013.

¹⁴² DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2025, p. 196.

¹⁴³ Organização Internacional do Trabalho. *O Relatório WESO Trends da OIT e o comportamento recente do mercado de trabalho no Brasil*. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_865530/lang--pt/index.htm Acesso em: 20 de abril de 2024.

¹⁴⁴ OIT. *Perspectivas sociais e do emprego no mundo: Tendências 2024: O Relatório WESO Trends da OIT e o comportamento recente do mercado de trabalho no Brasil*. Brasília, 2024. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_908208.pdf Acesso em: 17 de abril de 2024.

Como dito, o emprego protegido é o padrão majoritário nos países pertencentes à Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), sendo que entre seus membros, cerca de **66% da população de 15 a 64 anos possuem emprego remunerado**, com destaque para a Suíça, Islândia e Países Baixos, que apresentam os **níveis de emprego mais altos (78%)**¹⁴⁵.

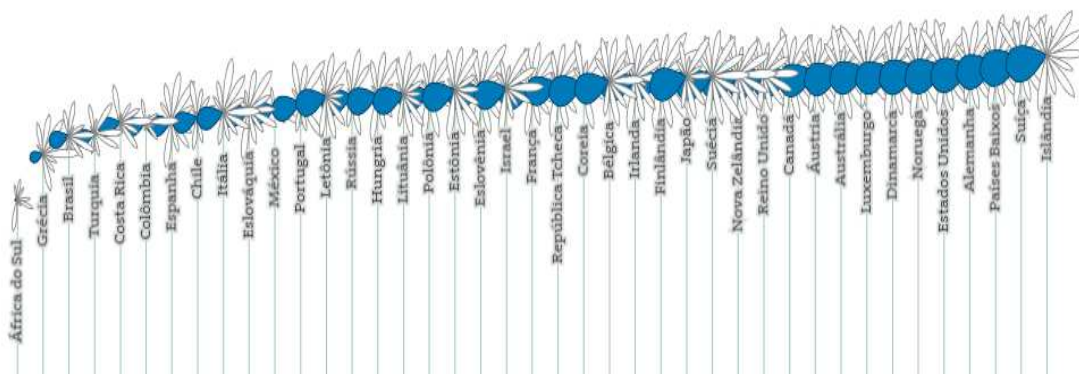
Observe-se que vários países apresentam média de empregos superior à média de empregos da OCDE, de 66%. Por exemplo, na Alemanha, cerca de **77% das pessoas com idades entre 15 e 64 anos têm emprego remunerado**. Aproximadamente 80% dos homens têm um emprego remunerado, comparado a 73% das mulheres. Na Suíça, 80% das pessoas com idades entre 15 e 64 anos têm emprego remunerado. Aproximadamente 84% dos homens têm emprego remunerado, comparado a 75% das mulheres. Na Dinamarca, **74% das pessoas com idades entre 15 e 64 anos têm emprego remunerado**. Aproximadamente 77% dos homens têm emprego remunerado, comparado a 71% das mulheres¹⁴⁶.

É oportuno registrar que todos os países capitalistas desenvolvidos destacados contam com altíssimo padrão de vida para a sua população, com admirados sistemas de segurança, limpeza urbana, consumo, educação e saúde. Não obstante, em igual medida, esses mesmos países também apresentam robusta proteção social trabalhista, enquanto instrumento de inclusão dos trabalhadores e fator que impulsiona a qualidade de vida tão almejada, o que nem sempre é lembrado pelo senso comum.

Na outra ponta, segue **o Brasil que, atualmente, ocupa o antepenúltimo lugar no quesito “Emprego” entre as várias dezenas de países componentes da OCDE**, ficando apenas à frente da África do Sul e da Grécia.

145 OCDE. *Better Life Index. Empregos*. Disponível em: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/quesitos/jobs-pt/> Acesso em: 17 de abril de 2024.

146 *Idem*.



Fonte: OCDE Better Life Index

No quesito “**Emprego**”, calculado pela composição dos marcadores de rendimento + segurança no emprego + desemprego, o índice brasileiro ficou em 4,3, enquanto no outro extremo estão Islândia, com 9,7; Suíça, com 9,4; Países Baixos com 9,1 e Alemanha com 8,9¹⁴⁷.

No Brasil, ainda hoje, somente 57% das pessoas com idades entre 15 e 64 anos têm emprego remunerado, índice que está abaixo da média de empregos da OCDE de 66%¹²¹.

É claro que para além do fomento à contratação trabalhista clássica, o que se mobiliza é que o vínculo de emprego seja efetivamente protegido, na condição de exitosa fórmula de desenvolvimento econômico e inclusão social.

¹⁴⁷ OCDE. Better Life. Disponível em: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/quesitos/jobs-pt/> Acesso em: 23 de abril de 2024.

5.2. Particularidades da Litigiosidade Trabalhista na Realidade Brasileira: alguns questionamentos

5.2.1. Somente o Brasil possui uma Justiça Especializada em Direito do Trabalho?

Ao se analisar o sistema de justiça de vários países, observa-se que há realidades diferentes, porém, uma característica em comum: **a existência de uma justiça especializada para o julgamento e conciliação de conflitos oriundos das relações de trabalho.**

Nessa linha, em artigo científico referente ao tema, Rodrigo Carelli desconstrói a afirmação de que somente o Brasil possui uma justiça especializada no Direito do Trabalho, apresentando exemplos concretos¹⁴⁸.

Por exemplo, a pesquisa identificou, na **Inglaterra**, a existência de uma Corte especializada em Direito do Trabalho denominada *Employments Tribunals*, integradas por duas instâncias especializadas em primeiro e segundo grau de jurisdição, denominadas de *Employment Appeal Tribunal*. A **Nova Zelândia**, país com um índice de desenvolvimento humano elevadíssimo, possui uma Justiça do Trabalho especializada desde 1894 (*Employment Court*). **Hong Kong** também conta com uma estrutura judicial trabalhista, o *The Labour Tribunal*, para a resolução de conflitos decorrentes das relações de trabalho¹⁴⁹.

A Justiça especializada em matéria trabalhista da **Alemanha** foi criada em 1890, tornando-se uma jurisdição independente em 1953. Sua estrutura é composta por três instâncias especializadas: a primeira instância, com atuação de um juízo local, a segunda instância, onde fica o Tribunal Estadual (*Lander*), e a Corte Superior Federal Trabalhista, em âmbito nacional¹⁵⁰.

¹⁴⁸ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O mito da jabuticaba: a Justiça do Trabalho no mundo - Justiça do Trabalho é instrumento de garantia de direitos em todo o mundo civilizado. In: CASAGRANDE, Cássio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Reforma Trabalhista: reflexões críticas*. Rio de Janeiro: *Lumen Juris*, 2018, p.95-98.

¹⁴⁹ *Idem. Ibidem.*

¹⁵⁰ *Idem. Ibidem.*

Tanto a **Bélgica** quanto **Israel** apresentam uma Justiça do Trabalho em primeiro e segundo graus de jurisdição. Os países escandinavos, como **Noruega** e **Finlândia**, admirados como modelos de civilização e desenvolvimento econômico e social, também apresentam uma Justiça do Trabalho especializada¹⁵¹.

A **França** mantém os clássicos *Conseils de Prudhommes*, de composição paritária entre empregados e empregadores, semelhante ao modelo inicial da Justiça do Trabalho brasileira. Os *Conseils de Prudhommes* existem desde a Idade Média e foram criados para a solução de conflitos nas corporações de ofício. Já para a resolução de conflitos industriais, a instituição foi criada em 1806, há mais de duzentos anos¹⁵².

No **México**, uma reforma constitucional realizada em 2017 estabeleceu uma estrutura judicial autônoma para a Justiça do Trabalho, que até então era vinculada ao Poder Executivo¹⁵³.

Os **Estados Unidos** não possuem uma legislação trabalhista sob a forma de consolidação ou código, uma vez que atuam no sistema tradicional da *Common Law*¹⁵⁸. No entanto, aquele país conta com inúmeras leis trabalhistas na esfera federal, estadual e local, além de amplas regulamentações e fichas técnicas elaboradas por diversos órgãos e agências responsáveis por seu cumprimento, execução e fiscalização¹⁵⁴.

Com efeito, o Direito do Trabalho nos EUA varia muito de um estado para outro, sendo que as regulamentações federais e estaduais costumam ser

¹⁵¹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O mito da jabuticaba: a Justiça do Trabalho no mundo - Justiça do Trabalho é instrumento de garantia de direitos em todo o mundo civilizado. In: CASAGRANDE, Cássio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *Reforma Trabalhista: reflexões críticas*. Op. Cit. p. 95-98.

¹⁵² *Idem. Ibidem.*

¹⁵³ *Idem. Ibidem.*

¹⁵⁴ FERNANDES, João Renda Leal. *O Mito dos EUA: um país sem direitos trabalhistas?* Op. Cit. p.360.

complexas e extensas (vide a *DOL Regulations* sobre o FLSA - *Fair Labor Standards Act* e no FMLA - *Family and Medical Leave Act*). Até mesmo o conceito de empregado (*joint employer*) varia de uma lei para outra, o que implica no reconhecimento de diferentes direitos ¹⁵⁵.

Entre as normas vigentes, há ampla preocupação quanto à proteção contra a discriminação no emprego e o assédio moral e sexual, que são punidos rigorosamente com condenações em indenizações de valores expressivos.

A *Federal Labor Standards Act - FLSA*, editada em 1938 como parte das políticas do *New Deal* do Presidente F. D. Roosevelt, é uma das mais importantes - e embora seja da primeira metade do século XIX, não foi superada. Pelo contrário, o Governo do Presidente Barack Obama, em 2014, estendeu a sua proteção legal a trabalhadores antes não atingidos pela referida legislação¹⁵⁶.

Além da resolução de conflitos por meio de acordos extrajudiciais ou procedimentos administrativos privados (como as arbitragens individuais ou coletivas), as instituições estatais americanas são fragmentadas, com múltiplos microsistemas de Justiça Administrativa, para aplicação das leis federais, estaduais e locais¹⁵⁷.

A liberdade para pactuação também é um “mito americano” popularizado no Brasil que cai por terra quando se observa a especial proteção destinada a diversas categorias de trabalhadores, prevista na legislação federal, a NLRB¹⁵⁸.

¹⁵⁵ FERNANDES, João Renda Leal. *O Mito dos EUA: um país sem direitos trabalhistas? Op. Cit.* p.349.

¹⁵⁶ CASAGRANDE, Cássio. A Reforma Trabalhista e o “Sonho Americano” - Uma grande ignorância sobre o direito e o sistema de justiça nos EUA. In: CASAGRANDE, Cássio; CARELLI, Rodrigo. *Reforma Trabalhista: reflexões críticas*. Rio de Janeiro: *Lumen Juris*, 2018. p.37-48.

¹⁵⁷ FERNANDES, João Renda Leal. *O Mito dos EUA: um país sem direitos trabalhistas? Op. Cit.* p. 352.

¹⁵⁸ *Idem. Ibidem.*

Os procedimentos coletivos, tanto na esfera administrativa quanto judicial, permitem o uso da *class action*, ações em que determinados trabalhadores representam um grupo ou categoria¹⁵⁹.

O modelo sindical dos EUA também é totalmente diverso do adotado no Brasil. Segundo a pesquisa, apesar da redução significativa do número de sindicatos nos Estados Unidos nas últimas décadas, o sistema de representação chamado *plant-by-plant bargaining*, resulta em um expressivo número de sindicatos locais, o que desmistifica a ideia de que nos EUA há poucos sindicatos¹⁶⁰.

A jurisprudência da Suprema Corte é farta e apresenta significativo rol de decisões históricas sobre a constitucionalidade de leis trabalhistas estaduais, como, por exemplo, os célebres julgamentos *Lochner v. New York*, *Muller v. Oregon*, *West Coast Hotel v. Parrish*, entre outros.

O vasto sistema de precedentes oriundos das cortes estaduais especializadas nos conflitos trabalhistas é destinado à promoção e ao cumprimento da lei e à solução de conflitos individuais e coletivos¹⁶¹.

Nos EUA, a existência de normas locais, administrativas, regionais e federais torna praticamente impossível a consolidação de dados unificados sobre a litigiosidade trabalhista. Ainda assim, os valores dos acordos e das condenações indicam o grau de eficiência da execução e da aplicação das leis trabalhistas nos Estados Unidos¹⁶².

Enfim, a demonstração de farta existência de estruturas judiciais trabalhistas em países do capitalismo central contribui para a desconstrução da ideia de que somente no Brasil os conflitos são solucionados por uma justiça do trabalho especializada.

¹⁵⁹ FERNANDES, João Renda Leal. *O Mito dos EUA: um país sem direitos trabalhistas? Op. Cit.* p. 352.

¹⁶⁰ *Idem. Ibidem.*

¹⁶¹ *Idem.* p. 359.

¹⁶² *Idem.* p. 353

5.2.2. Há Excesso de Litigiosidade na Justiça do Trabalho?

A crítica ao hipotético excesso de litigiosidade trabalhista no Brasil normalmente vem desacompanhada de dados científicos para embasá-la. Para desconstruir os equívocos que permeiam o discurso que vê no excesso de litigiosidade um abuso do direito de acesso à justiça, serão apresentados índices da litigiosidade trabalhista no Brasil, não sem antes apresentar alguns pontos relevantes de introdução ao assunto.

O direito de acesso à justiça é festejado como um dos pilares das democracias ocidentais, garantido constitucionalmente como direito fundamental, no art. 5.º, XXXV e LXXIV, da Constituição de 1988, assim como pela Corte Interamericana de Direitos Humanos.

Com a promulgação da Constituição de 1988, a sociedade assegurou a garantia de acesso à Justiça e a inafastabilidade da jurisdição. O processo de redemocratização e o resgate da cidadania ampliaram a consciência da população sobre seus direitos, conseqüentemente, **houve um movimento espontâneo de busca pela efetividade de direitos**, processo que, em um dado momento, pode levar à litigiosidade.

Dito isto, o **acesso à Justiça do Trabalho é um direito** cuja necessária efetividade não admite que seja interpretado unicamente como um fenômeno jurídico abstrato, mas sim como uma forma concreta de se resolver os conflitos decorrentes das relações de trabalho.

No Brasil, há uma tradição que busca a solução dos conflitos no âmbito da jurisdição, precedida de uma etapa inicial de conciliação. A demonstração cabal da força desta formação cultural, que tem como referência a submissão de demandas ao Poder Judiciário, foi o fracasso das Comissões de Conciliação Prévia - CPP, instituídas no âmbito dos sindicatos e das empresas, se comparáveis aos bons resultados dos Centros Judiciários de Solução de

Conflitos e Cidadania (CEJUSCs) (Resolução nº 125 do CNJ) que, no âmbito da Justiça do Trabalho, são amplamente utilizados e reconhecidos pela eficiência na celebração de acordos.

Constata-se que **o aumento de demandas trabalhistas consiste em um fenômeno social, diante do reiterado descumprimento espontâneo da legislação trabalhista**¹⁶³.

As **frequentes alterações da legislação trabalhista** também podem ser consideradas como um fator de tensão das relações de trabalho que contribuem para o aumento da litigiosidade; empregadores e empregados sofrem com a insegurança jurídica dos contratos de trabalho que, modificados, geram novas demandas judiciais.

O **déficit fiscalizatório**, aliado à ausência de uma cultura de prevenção dos litígios, também é fator que amplia a litigiosidade trabalhista e o risco de demandas trabalhistas reparatórias.

A **cultura do descumprimento da legislação** se manifesta de forma acentuada no mundo do trabalho, potencializando a litigiosidade. É comum, por exemplo, o acesso à Justiça do Trabalho em razão de inadimplementos elementares ou devido à presença de elementos fraudulentos nas relações contratuais, com evidente burla à legislação trabalhista e ao reconhecimento do vínculo de emprego.

Do enorme número de trabalhadores brasileiros, ao menos 44 milhões são **empregados** e, portanto, incontroversamente detentores de direitos previstos na CLT - Consolidação das Leis do Trabalho - diploma legal tão importante para os trabalhadores brasileiros quanto, por exemplo, o Código do Trabalho de Portugal; o *Code du Travail* da França; o *Estatuto de los Trabajadores* da

¹⁶³ CARDOSO, Adalberto Moreira. *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2003. p. 173.

Espanha, ou o *Fair Labor Standards Act* dos Estados Unidos, todos instrumentos de proteção para os trabalhadores em seus respectivos países.

Dito isto, importa afirmar que a **litigiosidade em si não é o problema: o problema é o descumprimento espontâneo da legislação trabalhista.**

Nesse sentido, a pesquisa demonstrou que o **principal fator desencadeante da litigância trabalhista é a rescisão involuntária do contrato de trabalho (95%)¹⁶⁴**, da qual decorre o direito ao pagamento de verbas rescisórias, 40% de FGTS entre outros direitos **que deveriam ter sido pagos naturalmente ao término do contrato.**

Outro fator que provoca a litigiosidade trabalhista é o **desrespeito às regras de duração do trabalho e ao direito fundamental à limitação de jornada de trabalho**, albergado pela Constituição Federal no limite de 8 horas diárias e 44 horas semanais.

Há que se ressaltar que a **litigiosidade pode ser utilizada de forma imprópria como estratégia de gestão**, uma vez que o tempo de execução possibilita vantagens aos que buscam sonegar direitos básicos, com a postergação do pagamento dos créditos trabalhistas, por exemplo.

Outro elemento a ser incluído na análise da litigiosidade é a temerária **gestão de riscos** de uma parcela de empregadores que opta por tensionar o sistema para alcançar vantagens competitivas. Assim, faz parte dessa estratégia optar pelo não pagamento do crédito obreiro, diante da possibilidade de o empregado, após a rescisão involuntária do contrato de trabalho, não ingressar com a ação trabalhista para cobrá-lo. Ato contínuo, na hipótese de o empregado ingressar em juízo, procura-se celebrar acordos com valores menores do que os efetivamente devidos.

¹⁶⁴ CUNHA, Alexandre dos Santos; SILVA, Paulo Eduardo Alves da; ALVES, Adriana Avelar; ARAÚJO, Carla Rodrigues Costa de; ROSIM, Danielle Zoega; TOLLER, Ana Flávia Lopes de Moraes; PAULA, Gustavo Lima de; MARTINEZ, Victor Dantas de Maio. *Acesso à Justiça do Trabalho: antes e depois da reforma trabalhista. Op. Cit.* p. 41.

Enfim, no conjunto das hipóteses de litigiosidade trabalhista indicadas, o desrespeito aos direitos trabalhistas relacionados à extinção contratual é o principal fator desencadeador da litigiosidade no caso brasileiro. Por isso, para o trabalhador vítima de violação de direitos trabalhistas, a ação judicial se faz necessária enquanto exercício do direito de acesso à justiça, cabendo à Justiça do Trabalho fazer cessar todas as sucessivas situações de indignidade a que o trabalhador é submetido.

5.2.3. Quais São as Principais Demandas Requeridas na Justiça do Trabalho?

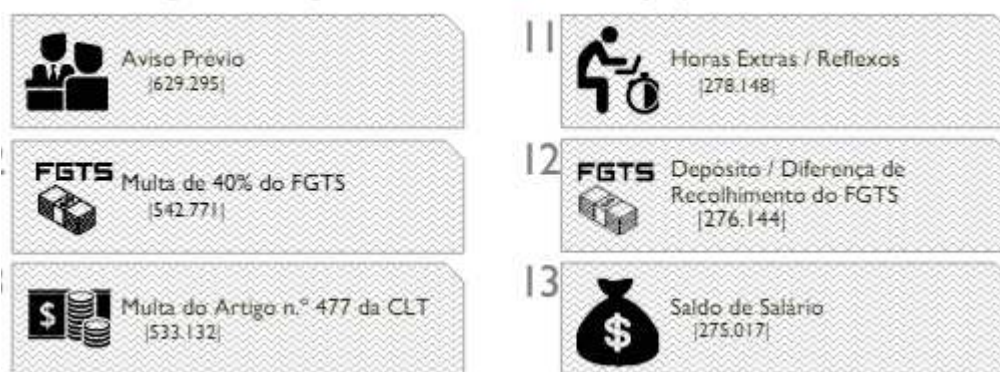
Em observância à amostra de pesquisa do IPEA para o ano de 2018, os tipos de pretensões mais frequentemente requeridas na Justiça do Trabalho foram as seguintes: FGTS (59,9%); multa de 40% do FGTS em caso de rescisão (53%); multa do art. 477 da CLT (47,7%); multa do art. 467 da CLT (40,1%); férias (37%); pagamento de horas extras (31%); guia do seguro-desemprego (26,9%); pagamento de 13º salário (23,2%) e salário (14,9%)¹⁶⁵.

Segundo o **Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2019**, as demandas mais recorrentes na Justiça do Trabalho foram as seguintes: aviso-prévio, com 629.295 processos, multa de 40% do FGTS, multa prevista no artigo 477 da CLT, multa prevista no artigo 467 da CLT e Saldo de Salário, com 275.017 processos¹⁶⁶.

¹⁶⁵ CUNHA, Alexandre dos Santos; SILVA, Paulo Eduardo Alves da; ALVES, Adriana Avelar; ARAÚJO, Carla Rodrigues Costa de; ROSIM, Danielle Zoega; TOLLER, Ana Flávia Lopes de Moraes; PAULA, Gustavo Lima de; MARTINEZ, Victor Dantas de Maio. *Acesso à Justiça do Trabalho: antes e depois da reforma trabalhista. Op. Cit.* p.47.

¹⁶⁶ Tribunal Superior do Trabalho. *Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2019*. Disponível em: <https://tst.jus.br/documents/18640430/26518944/RGJT+2019.pdf/f8c0ae2d-8247-b4d8-3479-2bbd1d821e4c?t=1593177429682> Acesso em: 23 de abril de 2024.

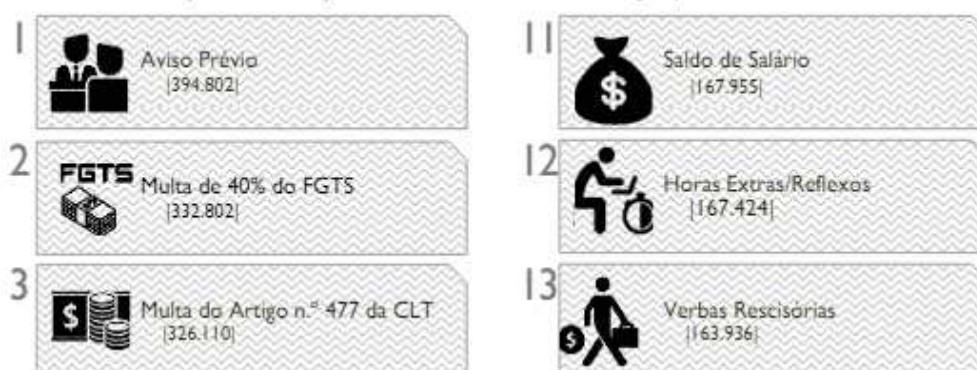
Figura 3.35. Ranking dos 20 Assuntos mais Recorrentes na Justiça do Trabalho. 2019.



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho. Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2019

Em relação ao marco temporal da pesquisa, de acordo com a Série Histórica dos Relatórios da Justiça do Trabalho disponível no **Relatório Geral da Justiça do Trabalho, em 2020**, os pedidos mais demandados na Justiça do Trabalho foram os seguintes: aviso prévio, com 394.802 processos, multa de 40% do FGTS, com 332.802 processos, multa do artigo n.º 477 da CLT, com 326.110 processos, multa do art. 467 da CLT, com 253.958 processos, e férias proporcionais, com 241.948 processos e Verbas rescisórias, com 163.936 processos¹⁶⁷.

Figura 3.35. Ranking dos 20 Assuntos mais Recorrentes na Justiça do Trabalho. 2020.



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho. Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2020

¹⁶⁷ Tribunal Superior do Trabalho. *Relatório Geral da Justiça do Trabalho*. Disponível em: <https://tst.jus.br/documents/18640430/27418815/RGJT+2020.pdf/a2c27563-1357-a3e7-6bce-e5d8b949aa5f?t=1624912269807> Acesso em: 23 de abril de 2024.

O **Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2021** informa que os pedidos mais recorrentes na **Justiça do Trabalho** foram os seguintes: aviso-prévio, multa de 40% do FGTS, multa prevista no artigo 477 da CLT, adicional de horas extras e multa prevista no artigo 467 da CLT¹⁶⁸.



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho. Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2021

De acordo com o **Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2022**, os pedidos mais comuns foram: multa de 40% do FGTS, horas extras, multa do artigo 477 da CLT, aviso prévio e adicional de insalubridade, evidenciando que

¹⁶⁸ Tribunal Superior do Trabalho. Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2021. Disponível em: <https://tst.jus.br/documents/18640430/30889144/RGJT+2021a.pdf/149a0973-2c6f-ad0f-e948-71c97341b8e6?t=1688124609860> Acesso em: 23 de abril de 2024.

a maior parte dos casos trazidos à Justiça do Trabalho cuida do inadimplemento de direitos básicos¹⁶⁹.



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho. Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2022

O **Relatório Justiça em Números de 2023** informa que as ações na Justiça do Trabalho representaram somente 10% do total de processos ingressados em todo o Poder Judiciário brasileiro. Apesar disso, a Justiça do Trabalho apresentou a maior concentração de ações em um mesmo assunto - “**rescisão do contrato de trabalho**” - de todo o Poder Judiciário. Portanto, “o maior quantitativo de casos novos do Poder Judiciário” no ano de 2023 foi relativo ao tema **rescisão do contrato de trabalho**¹⁷⁰.

O **Relatório Justiça em Números de 2023** ainda informa que o tema mais demandado no referido ano foi rescisão de contrato de trabalho (8,83%), seguido de duração do contrato de trabalho (4,84%), verbas remuneratórias, indenizatórias e benefícios (4,58%) contato individual de trabalho (2,51%) e responsabilidade civil do empregador (1,64%).

¹⁶⁹ Tribunal Superior do Trabalho. *Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2021*. Disponível em: <https://tst.jus.br/documents/18640430/31950226/RGJT2022.pdf/fa638cf6-969b-6508-09d8-625ffb9cd93?t=1689185086782> Acesso em: 23 de abril de 2024.

¹⁷⁰ Conselho Nacional de Justiça. *Justiça em Números 2023*. Conselho Nacional de Justiça. Brasília: CNJ, 2023, p. 274.

Figura 208 - Assuntos mais demandados

Rank	Assunto	Quantidade	Porcentagem
1.	DIREITO DO TRABALHO (864) - Direito Individual do Trabalho (12936) / Rescisão do Contrato de Trabalho (13949)	14.708.901	8,83%
2.	DIREITO DO TRABALHO (864) - Direito Individual do Trabalho (12936) / Duração do Trabalho (13754)	8.063.937	4,84%
3.	DIREITO DO TRABALHO (864) - Direito Individual do Trabalho (12936) / Verbas Remuneratórias, Indenizatórias e Benefícios (13831)	7.632.397	4,58%
4.	DIREITO DO TRABALHO (864) - Direito Individual do Trabalho (12936) / Contrato Individual de Trabalho (13707)	4.176.864	2,51%
5.	DIREITO DO TRABALHO (864) - Direito Individual do Trabalho (12936) / Responsabilidade Civil do Empregador (14007)	2.723.090	1,64%

No que se refere ao recorte temporal da pesquisa, entre os anos de 2020 a março de 2024, a “rescisão do contrato de trabalho” foi o tema mais demandado no âmbito das Varas do Trabalho.



Gráfico elaborado pelas autoras a partir de dados fornecidos pela Coordenadoria de Estatística do Tribunal Superior do Trabalho em abril de 2024.

Entre os anos de 2020 a março de 2024, “verbas rescisórias” foi o tema mais demandado no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho.

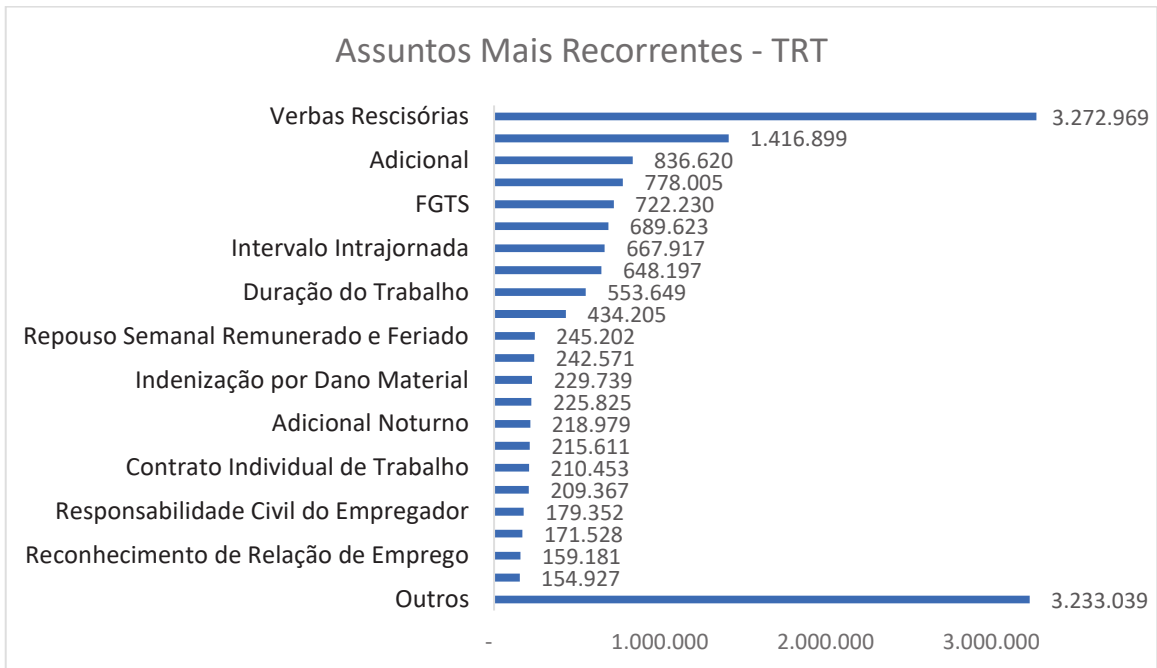


Gráfico elaborado pelas autoras a partir de dados fornecidos pela Coordenadoria de Estatística do Tribunal Superior do Trabalho em abril de 2024.

Entre os anos de 2020 a março de 2024, “**duração do trabalho**” foi o tema mais demandado no âmbito dos **Tribunal Superior do Trabalho**.



Gráfico elaborado pelas autoras a partir de dados fornecidos pela Coordenadoria de Estatística do Tribunal Superior do Trabalho em abril de 2024.

Observe-se que as verbas recorrentemente mais demandadas na Justiça do Trabalho **mantém relação direta com a despedida imotivada**. Também o tema da **duração do contrato de trabalho** encontra destaque no período, mas somente no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho.

O pagamento de verbas rescisórias não é matéria sujeita a interpretações doutrinárias e jurisprudenciais complexas. **Observa-se, ainda, que a litigiosidade em torno dessas verbas, regra geral decorre do inadimplemento do empregador** que, ao dar fim à relação contratual, não se compromete voluntariamente a realizar o pagamento dos créditos trabalhistas devidos, sobretudo das verbas incontroversas e de caráter alimentar.

5.2.4. Quem Litiga na Justiça do Trabalho?

Conforme pesquisa divulgada pelo IPEA sobre o perfil do litigante trabalhista, em 2018, 92,1% dos autores das ações trabalhistas ajuizadas eram pessoas físicas e 81,7% dos réus eram pessoas jurídicas de direito privado¹⁷¹.

A pesquisa também comprovou que a demanda judicial trabalhista foi predominantemente masculina. Por exemplo, em 2012, as mulheres representavam 27% dos autores das ações trabalhistas, e os homens 73%. Em 2018, o percentual aumentou para 37% em relação ao ajuizamento de ações trabalhistas por mulheres, alcançando o resultado de 63% em relação aos homens¹⁷².

¹⁷¹ CUNHA, Alexandre dos Santos; SILVA, Paulo Eduardo Alves da; ALVES, Adriana Avelar; ARAÚJO, Carla Rodrigues Costa de; ROSIM, Danielle Zoega; TOLLER, Ana Flávia Lopes de Moraes; PAULA, Gustavo Lima de; MARTINEZ, Victor Dantas de Maio. *Acesso à Justiça do Trabalho: antes e depois da reforma trabalhista*. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA. Brasília: Rio de Janeiro: Ipea, 2022, p. 26.

¹⁷² *Idem*. p. 29.

A mesma pesquisa indica que “a idade média para propositura de ações trabalhistas subiu de 36 para 39 anos entre 2012 e 2018”¹⁷³ sendo que, regra geral, a litigância trabalhista é acionada por pessoas entre 25 e 59 anos de idade¹⁷⁴.

De acordo com a amostra selecionada para o ano de 2018, a categoria mais representativa do litigante trabalhista foi a dos trabalhadores dos serviços e vendedores do comércio (33%), seguida dos trabalhadores da produção de bens e serviços industriais (27%); dos trabalhadores de serviços administrativos (11%); dos técnicos de nível médio (9%); dos profissionais das ciências e das artes (8%); dos membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesse público e de empresas, gerentes (5%); dos trabalhadores agropecuários, florestais e da pesca (5%) e dos trabalhadores em serviços de reparação e manutenção (2%)¹⁷⁵.

A Síntese de Indicadores Sociais de 2023 do IBGE, ao proceder à análise da distribuição de renda no Brasil relativa à série histórica de 2012 a 2022, apurou o rendimento médio real de todos os trabalhos das pessoas ocupadas segundo o sexo, a cor ou raça, apontando para evidentes discrepâncias entre os marcadores utilizados.

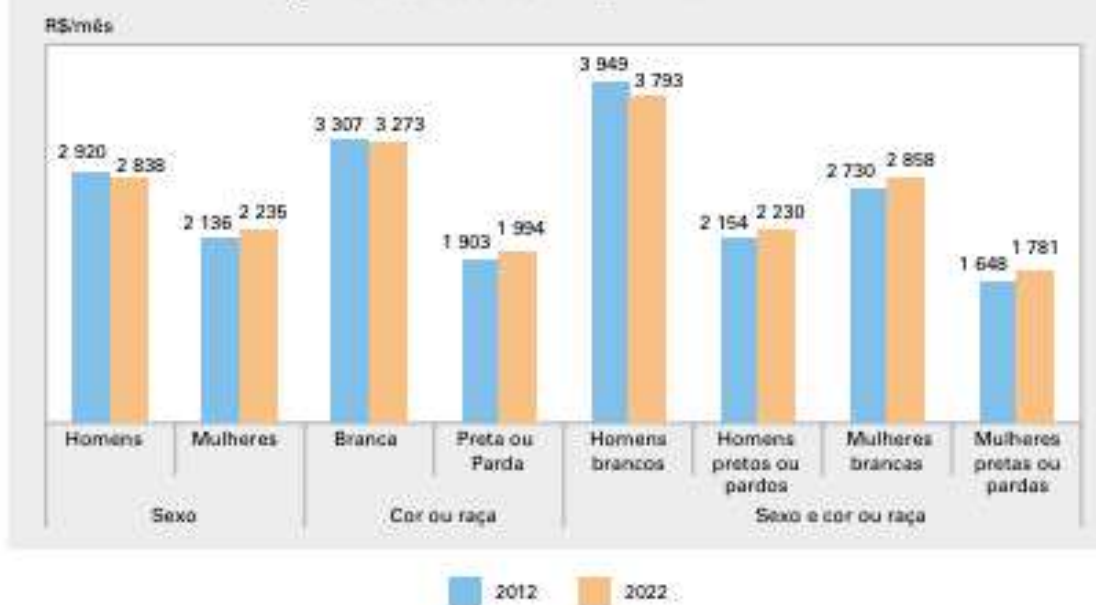
Ademais, os rendimentos são relativamente baixos, comprovando as discrepâncias apontadas em outros itens de análise desta pesquisa:

173 CUNHA, Alexandre dos Santos; SILVA, Paulo Eduardo Alves da; ALVES, Adriana Avelar; ARAÚJO, Carla Rodrigues Costa de; ROSIM, Danielle Zoega; TOLLER, Ana Flávia Lopes de Moraes; PAULA, Gustavo Lima de; MARTINEZ, Victor Dantas de Maio. Acesso à Justiça do Trabalho: antes e depois da reforma trabalhista. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA. Brasília: Rio de Janeiro: Ipea, 2022, p. 29.

¹⁷⁴ *Idem.* 26.

¹⁷⁵ *Idem.* p.35.

Gráfico 9 - Rendimento médio real de todos os trabalhos das pessoas ocupadas, segundo o sexo e a cor ou raça - Brasil - 2012/2022



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012/2022.

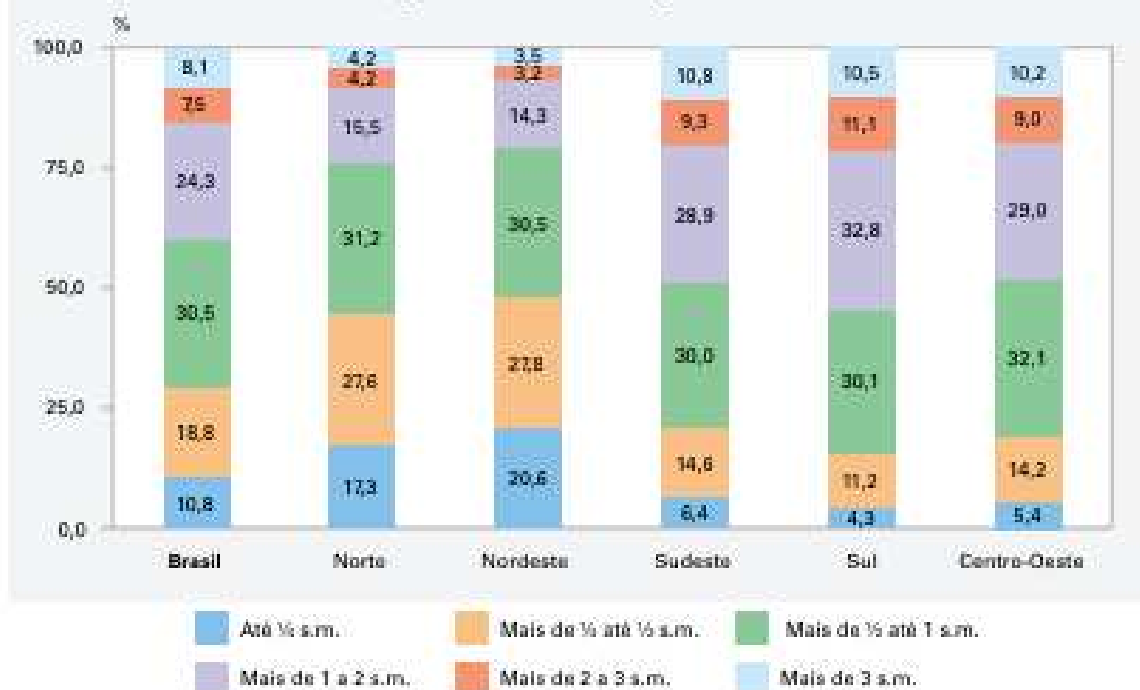
Notas: 1. Dados consolidados de primeiras visitas em 2012 e de quintas visitas em 2022.

2. Não são apresentados resultados para amarelos, indígenas e pessoas sem declaração de cor ou raça.

Fonte: IBGE

Quanto às faixas salariais, os dados da Síntese de Indicadores Sociais de 2023 do IBGE indicam que, em 2022, a maior faixa da população brasileira recebia mais de um e até $\frac{1}{2}$ salário-mínimo. No mesmo período, 60,1% da população encontrava-se nessa faixa salarial.

Gráfico 4 - Distribuição percentual da população total, por classes de rendimento domiciliar per capita mensal, em salários mínimos, segundo as Grandes Regiões - 2022



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022.

Notas: 1. Exclusiva as pessoas cuja condição no arranjo domiciliar era pensionista, empregado doméstico ou parente do empregado doméstico.

2. Rendimentos deflacionados para reais médios de 2022.

3. Salário mínimo de referência: R\$ 1.212,00.

Fonte: IBGE

O mesmo indicador do IBGE, ao traçar o perfil do trabalhador brasileiro, em pesquisa realizada em 2023, revela que o rendimento médio mensal domiciliar *per capita* foi de R\$ 1.848¹⁷⁶.

A mesma pesquisa demonstrou que a proporção da população com rendimento habitualmente recebido do trabalho passou de 44,5% (ou 95,2 milhões de pessoas) em 2022, para 46,0% (ou 99,2 milhões) em 2023.¹⁷⁷

¹⁷⁶ IBGE. Em 2023, massa de rendimentos e rendimento domiciliar per capita atingem recorde. *Agência de Notícias* Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39809-em-2023-massa-de-rendimentos-e-rendimento-domiciliar-per-capita-atingem-recorde> Acesso em: 23 de abril de 2024.

¹⁷⁷ *Idem*.

O levantamento calcula que **99,2 milhões de pessoas (46% da população) receberam rendimentos exclusivamente por meio do trabalho; e 56 milhões (26% da população), por meio de outras fontes**¹⁷⁸.

Levando em conta os valores pagos aos trabalhadores por todas as fontes, o que inclui o trabalho e outros rendimentos, **a renda média mensal no Brasil ficou em R\$ 2.846**¹⁷⁹.

O rendimento médio diário ficou em R\$ 17,50, em 2023, contra R\$ 15,60, em 2022. O maior valor foi o da Região Sul, de R\$ 26 por dia, enquanto o menor valor foi o da Região Nordeste, de R\$ 11,4 por dia¹⁸⁰.

Observar o rendimento médio dos trabalhadores para entender o perfil do jurisdicionado trabalhista pode ser importante na medida em que, em razão da complexidade dos dados, **a Justiça do Trabalho não possui um sistema de apuração dos valores médios recebidos por trabalhador** decorrentes das condenações e dos acordos judiciais e dos acordos extrajudiciais, somente os **valores totais recebidos por classe**, dados trazidos em itens específicos desta pesquisa.

É importante destacar que, em ações relacionadas ao inadimplemento de verbas rescisórias (que correspondem à maior demanda da Justiça do Trabalho), os valores a serem pagos decorrentes de eventual condenação são calculados a partir da remuneração/salário contratual, que, de acordo com as pesquisas apresentadas, são extremamente baixos no Brasil, onde predominam contratos de empregos precários.

¹⁷⁸ IBGE. Em 2023, massa de rendimentos e rendimento domiciliar per capita atingem recorde. *Agência de Notícias* Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39809-em-2023-massa-de-rendimentos-e-rendimento-domiciliar-per-capita-atingem-recorde> Acesso em: 23 de abril de 2024.

¹⁷⁹ *Idem.*

¹⁸⁰ *Idem.*

Ainda sobre a análise do perfil do demandante da Justiça do Trabalho, dados demonstram que **a ampliação do trabalho precário se reflete sobre a litigiosidade trabalhista.**

Considerando que **8 a 10 trabalhadores terceirizados são substituídos ao final de um ano de trabalho**, os contratos precários, como os terceirizados, contribuem para **a alta rotatividade do mercado de trabalho brasileiro**¹⁸¹.

Ao final de cada contrato de trabalho precário por iniciativa do empregador surge uma potencial demanda trabalhista, sobretudo se considerados os dados sobre o inadimplemento das verbas rescisórias - demanda mais recorrente da Justiça do Trabalho.

Portanto, há que se considerar que a ampliação do trabalho precário a partir das novas modalidades contratuais, como o trabalho terceirizado, também se reflete sobre a litigiosidade, pois **a alta rotatividade presente nessas relações de trabalho contribui exponencialmente para o aumento das ações na Justiça do Trabalho.**

Em uma relação de causa e efeito, a rotatividade no trabalho e o inadimplemento das verbas rescisórias causam prejuízos ao trabalhador e ao erário.

Se o perfil do trabalhador brasileiro (baixa renda, precarizado e instável) contribui para o aumento da litigiosidade trabalhista, **a solução não passa pela restrição do seu direito de acesso à justiça, mas pelo cumprimento das normas trabalhistas, aliada à implementação de políticas públicas que assegurem a efetiva harmonização dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.**

¹⁸¹ DELGADO, Gabriela Neves. AMORIM, Helder dos Santos. *Os limites Constitucionais da Terceirização*. São Paulo: LTr, 2014, p. 106.

5.2.5. A Litigância na Justiça do Trabalho é aventureira?

A litigância na Justiça do Trabalho não é aventureira e os autores das ações trabalhistas tendem a não enriquecer com as ações ajuizadas, até mesmo porque **o valor médio das causas trabalhistas é baixo**, conforme aferição dos dados socioeconômicos da população atendida.

Pesquisa do IPEA comprova que **a maioria do público atendido pela Justiça do Trabalho tem renda média intermediária-baixa**, considerado o último salário do autor, no ano de 2018. Nesta amostra, 90,1% da litigância trabalhista foi acionada por trabalhadores com salários abaixo de R\$ 4.000 (quatro mil reais) e 62,5% por trabalhadores com salários de até R\$ 1.996 (hum mil, novecentos e noventa e seis reais). O público com salário acima de R\$ 10.000 (dez mil reais) não chegou a somar 3% da litigiosidade trabalhista, alcançando o percentual de 0,5% para aqueles com salários maiores do que R\$ 20.000 (vinte mil reais)¹⁸².

Não obstante a inexistência de indícios de que há uma prática de litigância aventureira na Justiça do Trabalho, se esta eventualmente existir, há mecanismos para tentar conter a litigiosidade aventureira, abuso que pode ocorrer em qualquer ramo do Judiciário.

O reconhecimento da litigância de má-fé enseja três condenações de naturezas diversas: a multa por litigância de má-fé, a indenização por perdas e danos e a condenação ao pagamento de honorários e despesas, prevista no art. 81 do CPC/15.

Na Justiça do Trabalho aplica-se, subsidiariamente, a previsão do artigo 80 do CPC, incisos I e II, que considera litigante de má-fé aquele que deduzir defesa contra fato incontroverso e alterar a verdade dos fatos,

¹⁸² CUNHA, Alexandre dos Santos; SILVA, Paulo Eduardo Alves da; ALVES, Adriana Avelar; ARAÚJO, Carla Rodrigues Costa de; ROSIM, Danielle Zoega; TOLLER, Ana Flávia Lopes de Moraes; PAULA, Gustavo Lima de; MARTINEZ, Victor Dantas de Maio. *Acesso à Justiça do Trabalho: antes e depois da reforma trabalhista. Op. Cit.* p.41.

Há, ainda, previsão específica da CLT, em seu art. 793-C, §§ 1^a a 3^o, que estabelece a possibilidade de condenação ao pagamento de multa por litigância de má-fé, de ofício ou a requerimento da parte, em montante superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento), calculado sobre o valor da causa, destinada a indenizar a parte contrária pelos eventuais prejuízos, além de arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas realizadas.

5.2.6. Qual é o Maior Evento Gerador da Litigância Trabalhista no Brasil?

No Brasil, predomina crença inadequada de que a legislação trabalhista é responsável pelo excesso de litigiosidade na Justiça do Trabalho. Pelo contrário, **o principal fator desencadeante da litigância trabalhista no País é a rescisão involuntária do contrato de trabalho, que alcança 95% dos casos**¹⁸³.

Mais do que isso, **o alto índice de processos judiciais trabalhistas decorre do desrespeito ao cumprimento espontâneo dos direitos trabalhistas**, com destaque para o não pagamento voluntários das verbas rescisórias, na dispensa contratual obreira¹⁸⁴. Há, portanto, um problema de efetividade da legislação trabalhista, que tende a ser aplicada pelos empregadores de forma seletiva e arbitrária, como bem pontuam Adalberto Cardoso e Telma Lages¹⁸⁵.

¹⁸³ CUNHA, Alexandre dos Santos; SILVA, Paulo Eduardo Alves da; ALVES, Adriana Avelar; ARAÚJO, Carla Rodrigues Costa de; ROSIM, Danielle Zoega; TOLLER, Ana Flávia Lopes de Moraes; PAULA, Gustavo Lima de; MARTINEZ, Victor Dantas de Maio. *Acesso à Justiça do Trabalho: antes e depois da reforma trabalhista*. *Op. Cit.* p. 41.

¹⁸⁴ CARELLI, Rodrigo. Os Cinco Mitos da Justiça do Trabalho. *In: CASAGRANDE, Cássio; CARELLI, Rodrigo. Reforma Trabalhista: reflexões críticas*. *Op. Cit.* p.10.

¹⁸⁵ CARDOSO, Adalberto Moreira; LAGE, Telma. *As Normas e os Fatos: desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

Para Roberto Basillone Leite, o descumprimento sistemático das leis produz alguns “efeitos inevitáveis de ordem psicossocial”, com destaque para “a cultura autoritária e a cultura infracional, ambas expressas pelo desrespeito cotidiano aos direitos dos cidadãos, inclusive o desrespeito mútuo entres os próprios cidadãos”¹⁸⁶.

Além disso, a experiência demonstra que, no Brasil, há **incorporação prioritária de um modelo repressivo e não preventivo no que concerne à normativa trabalhista**, como bem aponta Jorge Boucinhas. Tanto é assim que a Justiça do Trabalho se ocupa, em geral, da reparação de danos mediante sanções predominantemente condenatórias¹⁸⁷.

Na lógica prevalecente, há tendência de se cumprir o regramento trabalhista em plenitude, apenas em caso de fiscalização. No entanto, o País ainda conta com restrito contingente fiscalizatório, sobretudo na Inspeção do Trabalho, circunstância que contribui para a dificuldade de implementação de ações de promoção, prevenção e proteção das relações de trabalho para evitar futuros ilícitos¹⁸⁸.

Ressalta-se que a condenação trabalhista não implica, necessariamente, em uma mudança da postura empresarial descumpridora da lei, nem resulta em obrigatória tomada de providências para afastar as irregularidades constatadas na execução do contrato ou no meio ambiente de trabalho. Se houver reincidência nas práticas violadoras de direitos trabalhistas, o potencial litigioso para os futuros contratos de trabalho inevitavelmente predominará.

¹⁸⁶ LEITE, Roberto Basillone. O papel do juiz na democracia: ativismo judicial político X ativismo judicial jurisdicional: 500 anos de autoritarismo e o desafio da transição para a democracia no Brasil contemporâneo. São Paulo: LTr, 2014. p. 86.

¹⁸⁷ BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Segurança e Saúde do Trabalhador: reflexões sobre as normas da OIT e o modelo brasileiro de proteção. In: *RDT - Revista do Direito Trabalhista*. Ano 18, nº8, Agosto de 2012. p.9.

¹⁸⁸ *Idem. Ibidem.*

Outra variável a ser considerada quanto à litigiosidade na Justiça Laboral diz respeito às vantagens de se litigar na Justiça do Trabalho, como bem constata Adalberto Cardoso e Telma Lages¹⁸⁹.

Nesse sentido, **a litigiosidade pode ser utilizada como estratégia de gestão**, quando o empregador opta por não pagar os direitos do empregado apostando na lucratividade proporcionada pelo tempo de execução. Ou quando o empregador aposta no não pagamento dos direitos diante da possibilidade de o empregado, após a rescisão involuntária do contrato de trabalho, não ingressar com a ação trabalhista. Ou, ainda, quando o empregador considera a hipótese de o trabalhador ingressar com a ação, contando com a possibilidade da celebração de acordo com valores menores do que os efetivamente devidos.

Assim, a litigiosidade deriva dos riscos assumidos pelo empregador ao desrespeitar a legislação trabalhista: arrisca-se acreditando na ausência de fiscalização ou na ausência de aplicação de sanções cabíveis; arrisca-se crendo na chance de nunca ser apanhado incorrendo em desrespeito à legislação trabalhista; arrisca-se ao não fazer investimentos para a melhoria das condições de trabalho, confiando que poucos trabalhadores acionarão a Justiça do Trabalho; arrisca-se investindo no mercado financeiro por deixar de pagar o processo em busca de maiores ganhos em aplicações financeiras no tempo de execução¹⁹⁰.

5.2.7. A Justiça do Trabalho Só Decide em Favor do Trabalhador?

Não. A Justiça do Trabalho não favorece indiscriminadamente o trabalhador, conforme se reverbera no senso comum. De acordo com pesquisa do IPEA, o “acolhimento das pretensões formuladas, considerando inclusive as

¹⁸⁹ CARDOSO, Adalberto Moreira; LAGE, Telma. *As Normas e os Fatos: desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

¹⁹⁰ *Idem*. p. 96.

homologações de acordo, oscilou negativamente, dentro da margem de erro, de 39% em 2012 para 37,2% em 2018¹⁹¹.

Os dados estatísticos ainda revelam que, à exceção dos pedidos referentes ao FGTS, as pretensões mais comuns apresentaram “acolhimento igual ou inferior a 50%”. Por exemplo, em 2018, houve acolhimento de 37% nas pretensões referentes ao pagamento do 13º salário; 30% nos pedidos de pagamento da multa do art. 477 da CLT; 55% nos de FGTS; 33% nos de horas extras e 40% no de seguro-desemprego¹⁹².

Nessa linha de compreensão, também é importante avaliar a proporcionalidade de deferimentos e indeferimentos dos pedidos nos processos da Justiça do Trabalho. Os dados apresentados correspondem ao índice de procedência parcial, improcedência e procedência total nas Varas do Trabalho, uma vez que ambas as partes podem recorrer total ou parcialmente para o Tribunal Regional do Trabalho e, na sequência, para o Tribunal Superior do Trabalho, o que inviabiliza a identificação do vencedor e do vencido em cada instância posterior e em cada pedido.

Assim, o primeiro gráfico expõe os **dados em valores percentuais relacionados à procedência, improcedência e procedência parcial dos pedidos na 1ª instância**, relativamente ao período da pesquisa, de 2020 a março de 2024¹⁹³.

¹⁹¹ IPEA, *Op. Cit.* p. 55

¹⁹² *Idem. Ibidem.*

¹⁹³ Dados fornecidos pela Coordenadoria de Estatística do Tribunal Superior do Trabalho. Abril de 2024.

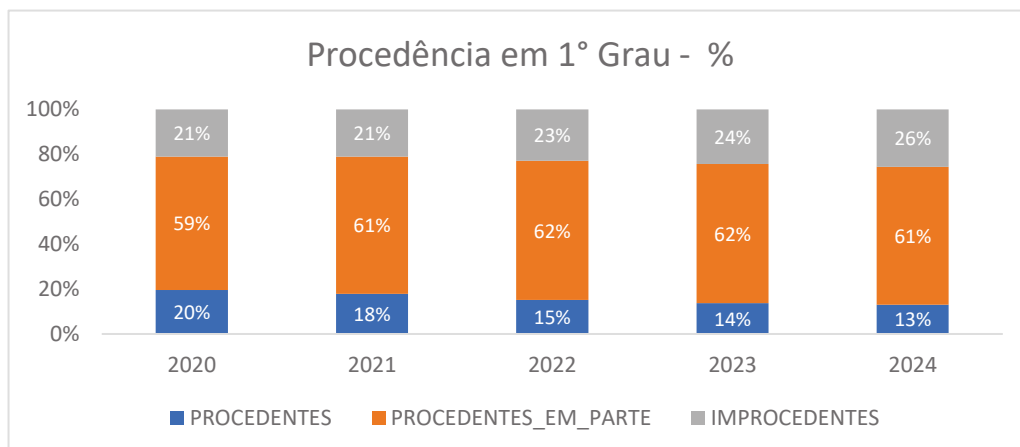


Gráfico elaborado pelas autoras a partir de dados fornecidos pela Coordenadoria de Estatística do Tribunal Superior do Trabalho em abril de 2024.

O segundo gráfico mostra o panorama do **números de processos procedentes, improcedentes e procedentes em parte**, para cada ano no mesmo período. Foram 520 (quinhentos e vinte mil) processos totalmente procedentes, 1.996 (um milhão, novecentos e noventa e seis mil) processos procedentes em parte e 738 mil processos improcedentes.

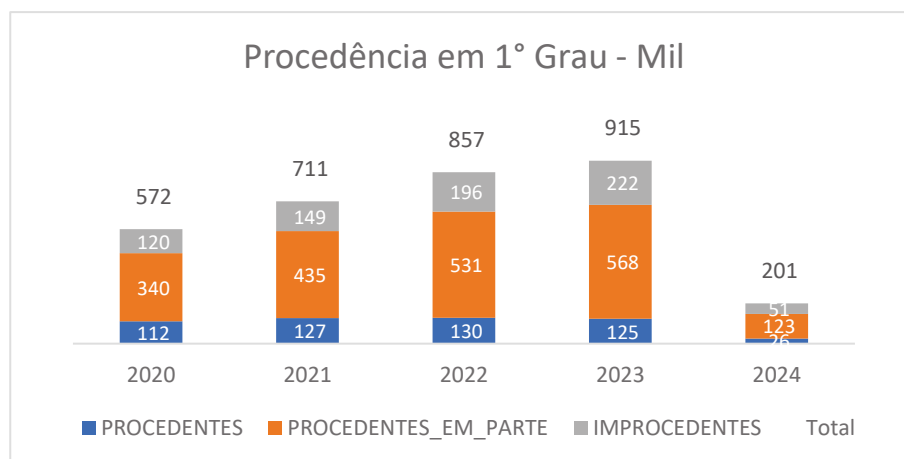


Gráfico elaborado pelas autoras a partir de dados fornecidos pela Coordenadoria de Estatística do Tribunal Superior do Trabalho em abril de 2024.

Observe-se, portanto, que **não há correspondência plena entre o que se pede e o que se paga na Justiça do Trabalho**. Desmistificando a ideia de que a Justiça do Trabalho “só julga favoravelmente ao trabalhador”, observa-se que, **na maioria dos processos, os reclamantes vencem as demandas apenas parcialmente**.

5.2.8. Qual é o Índice de Conciliação na Justiça do Trabalho?

O Relatório Justiça em Números, do CSJT, de 2023, aponta que comparativamente aos demais ramos do Poder Judiciário, a Justiça Trabalhista apresenta os melhores índices de conciliação na fase de conhecimento da (37%)¹⁹⁴.

A Justiça do Trabalho realizou, no período compreendido entre 2020 até março de 2024, **2.414.715 acordos**, número que demonstra a importância da iniciativa para a pacificação de conflitos e resolução de litígios de forma rápida e consensual.

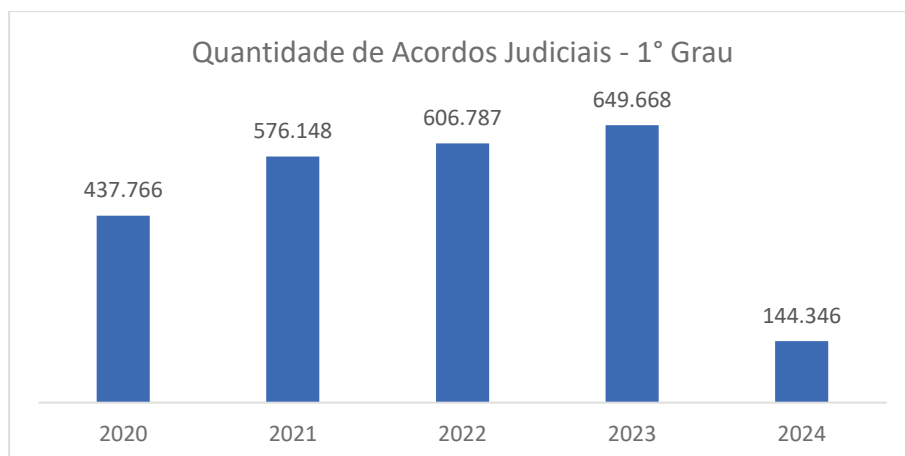


Gráfico elaborado pelas autoras a partir de dados fornecidos pela Coordenadoria de Estatística do TST em abril de 2024.

¹⁹⁴ Conselho Superior da Justiça do Trabalho. *Relatório Justiça em Números, 2023*. <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/08/justica-em-numeros-2023.pdf> Acesso em: 19 de abril de 2024, p. 301.

Os dados demonstram o crescimento do número de acordos judiciais ao longo do período da pesquisa - 2020 a março de 2024 (2024 os dados são parciais), em uma tendência de ascensão, o que aponta para o acerto da polícia nacional desenvolvida e a das medidas adotadas pela Justiça Trabalhista para a implementação da pacificação de conflitos e extinção dos processos em curso, com garantia de pagamento de direitos trabalhistas para o fortalecimento do compromisso constitucional de valorização do trabalho e da livre iniciativa e segurança jurídica para ambas as partes.

Esses acordos resultaram no valor total de R\$ 9.585.359.510 reais, movimentando a economia do País, proporcionando aos trabalhadores a satisfação de um direito de natureza alimentar e aos empregadores, segurança jurídica pelo fim do litígio¹⁹⁵. Os valores obtidos nos acordos contribuem ainda para movimentar a economia do país e para a arrecadação para o erário em forma de imposto de renda e contribuições previdenciárias¹⁹⁶.

Desde 2015 a Justiça do Trabalho realiza a Semana Nacional da Conciliação Trabalhista, mutirão que busca solucionar o maior número de processos de forma consensual. Desde então, foram realizadas sete Semanas de Conciliação Trabalhista.

A Semana de Conciliação foi suspensa durante a pandemia, de 2020 a 2022. As duas Semanas de Conciliação posteriores, em 2023 e em 2024, arrecadaram 1 bilhão e 265 mil reais e celebraram 29.151 acordos e atendimento de 286.530 pessoas¹⁹⁷.

¹⁹⁵ Tribunal Superior do Trabalho. *Dados fornecidos pela Coordenadoria de Estatísticas*. Gráfico de elaboração própria.

¹⁹⁶ *Idem*.

¹⁹⁷ Tribunal Superior do Trabalho. *Estatísticas*. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/semana-conciliacao> Acesso em: 01 de abril de 2024.

Os dados relativos aos resultados da Semana Nacional da Conciliação Trabalhista demonstram a grandiosidade da iniciativa e apontam para um significativo impacto na vida das partes envolvidas. A segurança jurídica gerada pelo acordo atua tanto em benefício do empregado quanto do empregador, assim como os valores recebidos pelo trabalhador refletem em ganhos para sua vida pessoal, mas que também resultam em recursos que impactam na arrecadação do setor público, com ativação da economia.

A Pesquisa do IPEA sobre a Justiça do Trabalho após os efeitos da Reforma Trabalhista demonstra que as respostas às demandas judiciais, em 2018, seguiram basicamente dois encaminhamentos: em 38,9% dos casos houve homologação de acordo judicial e em 36% dos casos houve julgamento do mérito com procedência parcial dos pedidos. Apenas em 15,1% se deu a extinção dos processos sem resolução de mérito¹⁹⁸.

A mesma pesquisa “sugere a hipótese de que os acordos estejam sendo firmados mediante renúncia à parte substancial das pretensões formuladas”. Destaca que, nas sentenças homologatórias de acordos, a proporção de pretensões acordadas em relação às requeridas foi baixa, alcançando 13% no caso de pagamento do 13º salário e 9% no pagamento de horas extras, por exemplo. “Isso quer dizer que, em relação a essas pretensões, os acordos foram firmados em 13% ou 9% do que era pedido, a sugerir uma considerável renúncia em prol da celebração do acordo”¹⁹⁹.

A pesquisa do IPEA ainda revelou que as pretensões de natureza salarial (13º salário, horas extras e salários) foram menos acordadas, ao passo que as pretensões de caráter indenizatório ou compensatório (como as multas, por exemplo), estiverem mais presentes no âmbito consensual trabalhista²⁰⁰.

¹⁹⁸ CUNHA, Alexandre dos Santos; SILVA, Paulo Eduardo Alves da; ALVES, Adriana Avelar; ARAÚJO, Carla Rodrigues Costa de; ROSIM, Danielle Zoega; TOLLER, Ana Flávia Lopes de Moraes; PAULA, Gustavo Lima de; MARTINEZ, Victor Dantas de Maio. *Acesso à Justiça do Trabalho: antes e depois da reforma trabalhista. Op. Cit.* p.54.

¹⁹⁹ *Idem.* p. 73.

²⁰⁰ *Idem.* p.55.

A propósito da Reforma Trabalhista, a Lei 13.467/2017 modificou a CLT introduzindo o artigo 855-A e seguintes, inserindo a possibilidade de homologação de acordo firmado extrajudicialmente no rol de competências da Justiça do Trabalho.

Trata-se de um canal para a **redução da litigiosidade**, assegurando a possibilidade de realização de acordos extrajudiciais entre as partes, sem interferência do Poder Judiciário, que atuaria somente no controle de vícios, prerrogativa do Judiciário em qualquer negócio jurídico, de acordo com o art. 190 do Código de Processo Civil.

De acordo com dados do Tribunal Superior do Trabalho, foram apreciados 1.742 acordos extrajudiciais nos 12 meses anteriores à Reforma (2017), sendo que no ano seguinte, após a reforma, houve um crescimento de 1.804% (2018), chegando ao número de 33,2 mil acordos extrajudiciais, o que demonstra que a medida surtiu algum efeito para a redução da litigiosidade trabalhista²⁰¹.

No período compreendido pela pesquisa, de janeiro de **2020 a março de 2024**, foram realizados um **total de 274.595 acordos extrajudiciais**.

²⁰¹ Justiça do Trabalho. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. *Notícias. Pós-reforma: acordos extrajudiciais crescem 37 vezes na Justiça do Trabalho de SC*. Santa Catarina, 13 de março de 2019. Disponível em: <https://portal.trt12.jus.br/noticias/pos-reforma-acordos-extrajudiciais-crescem-37-vezes-na-justica-do-trabalho-de-sc> Acesso em: 19 de abril de 2014.



Gráfico elaborado pelas autoras a partir de dados fornecidos pela Coordenadoria de Estatística do TST em abril de 2024.

Os acordos alcançaram o valor de **R\$ 891.623.992 de reais**, beneficiando toda a sociedade, com trabalhadores e empregadores solucionando o conflito de forma célere, com segurança jurídica e satisfação para ambas as partes, reduzindo, portanto, a litigiosidade.

5.2.9. Qual é o Tempo Médio de Duração do Processo Trabalhista?

Um dos problemas apontados pela sociedade em relação ao sistema judicial como um todo é o tempo para a execução do processo. Embora a CLT preveja um procedimento mais simples para a execução, a inadimplência é um dos grandes problemas enfrentados pelo trabalhador que litiga na Justiça do Trabalho, o que compromete a credibilidade da própria justiça.

São inúmeras as dificuldades que o credor trabalhista tem enfrentado para satisfazer seu crédito, que vão da ocultação de patrimônio do devedor à utilização de recursos protelatórios para postergar o pagamento do crédito.

Conforme mencionado, a litigiosidade pode ser utilizada de forma imprópria como estratégia de gestão, pois, embora a Justiça do Trabalho seja a mais célere entre os ramos do Poder Judiciário, o tempo do processo, do protocolo até a baixa, possibilita ganhos para aqueles que, por meio da sonegação de direitos básicos, buscam lucrar com investimentos financeiros, aplicando o valor dos créditos trabalhistas, por exemplo.



Fonte: Relatório Justiça em Números do Conselho Nacional de Justiça 2023

O gráfico acima demonstra o tempo médio de tramitação dos processos pendentes e baixados nos 24 Tribunais Regionais do Trabalho, sendo que o tempo médio dos processos pendentes é de 2 anos, e dos processos baixados é de 3 anos e 4 meses. Destaca-se que o tempo da Justiça Estadual é de 2 anos e 7 meses para os processos pendentes e 4 anos e 6 meses para os processos baixados, 2 anos e 1 mês para os processos pendentes da Justiça Federal e 4 anos e 8 meses para os processos baixados.

Mais uma vez a Justiça do Trabalho é a primeira entre os três segmentos do Poder Judiciário mais demandados

A tabela abaixo mostra, em número de dias, o tempo de execução e conhecimento no 1º grau da Justiça do Trabalho

Ano	Conhecimento 1º Grau	Execução
2024	178	1.003
2023	239,8	1.075,68
2022	276,9	1.353,02
2021	252,1	918,27
2020	215,6	949,67
2019	245,0	1.488,78
2018	264,2	1.289,51
2017	238,2	1.021,67
2016	222,7	1.121,81

Fonte: Coordenadoria de Estatística do Tribunal Superior do Trabalho.

O gráfico abaixo mostra, em número de dias, o tempo de conhecimento na 2ª instância

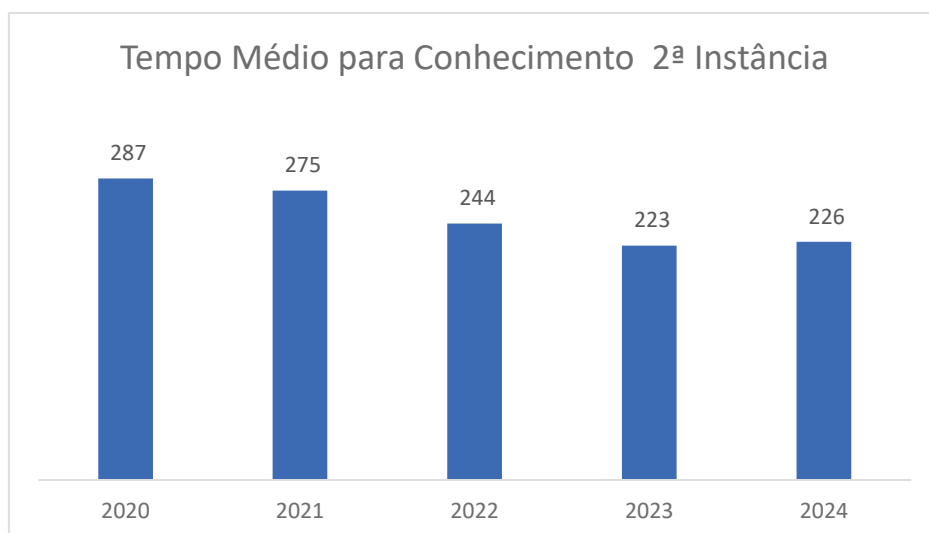


Gráfico elaborado pelas autoras a partir de dados fornecidos pela Coordenadoria de Estatística do TST em abril de 2024.

Por fim, o gráfico abaixo apresenta o tempo médio de conhecimento no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho.

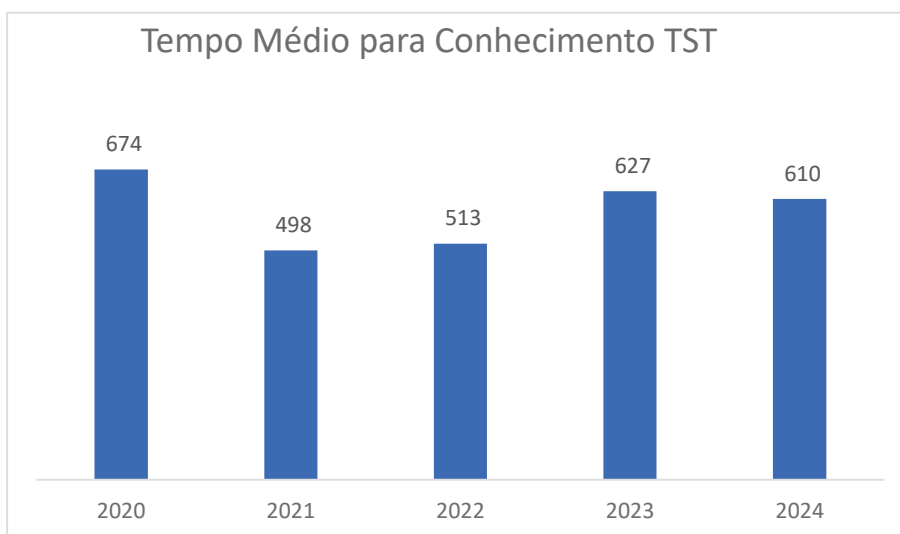


Gráfico elaborado pelas autoras a partir de dados fornecidos pela Coordenadoria de Estatística do TST em abril de 2024.

O impacto do tempo da execução não se resume a números: trata-se de tempo de vida do trabalhador a espera de receber seus direitos. O tempo de execução impacta no valor do crédito, reduzindo seu poder de compra.

A partir do recorte temporal da pesquisa, em uma simulação de litígio iniciado em 1 de janeiro de 2020, com a aplicação da taxa SELIC, o índice utilizado para a correção dos créditos trabalhistas, perde em todos os cenários a partir do segundo ano de espera pelo pagamento.

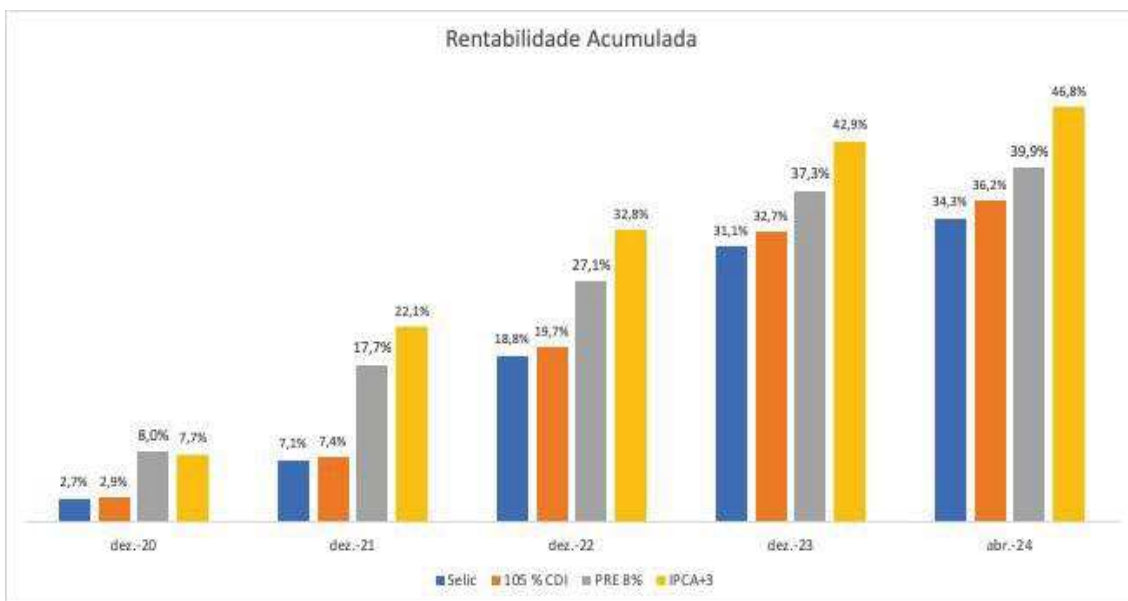


Gráfico elaborado pelas autoras

Os **indexadores** utilizados para a simulação foram os seguintes: **SELIC** (Sistema Especial de Liquidação e Custódia); **Taxa SELIC** (Taxa Básica de juros definida pelo Banco Central, que é a referência para as outras taxas); **CDI** (Certificado de Depósito Interbancário); **Taxa DI** (Taxa de juros paga pelos bancos pagam para pegar dinheiro emprestado); **PRE 8 % Prefixado** (Taxa prefixada de 8% ao ano); **IPCA + 3** (Taxa pós fixada, calculada a partir do IPCA; calcula-se o IPCA anual e acrescenta-se + X % de prêmio de risco).

Como se vê, o tempo do processo pode ser fator de justiça quando reduzido para assegurar ao trabalhador o acesso ao seu direito com celeridade, para a efetividade da justiça.

5.2.10. Como é o desempenho da Justiça do Trabalho Comparativamente aos Demais Segmentos do Poder Judiciário?

O Brasil possui 108 milhões de pessoas com mais de 16 anos em condições para trabalhar. Destes, 44 milhões estão inseridos no mercado de

trabalho formal²⁰². Todo esse universo é potencialmente protegido pela Justiça do Trabalho, bem como os desempregados que encerraram o contrato de trabalho de maneira voluntária ou involuntária e tem direitos a receber, ou, ainda, aqueles que se encontram em contratos fraudulentos, que mascaram a relação de emprego.

Comparativamente, a Justiça Estadual, apresenta 10.081 unidades, sendo 8.628 varas e 1.453 juizados especiais (65,8%). Já na Justiça Federal, são 1.003 unidades, sendo 824 varas e 179 juizados especiais federais (6,5%); A Justiça Eleitoral mantém 2.637 (17,2%) zonas eleitorais. A Justiça Militar Estadual possui 12 auditorias militares e a Justiça Militar da União, 19 auditorias militares. Já a Justiça do Trabalho conta com 1.569 varas do trabalho espalhadas por todo o País²⁰³.



Gráfico extraído do Relatório Justiça em Números 2023 do Conselho Nacional de Justiça

²⁰² Anuário da Justiça do Trabalho. *Conjur*. Disponível em: <https://anuario.conjur.com.br/pt-BR/profiles/78592e4622f1-anuario-da-justica/editions/anuario-da-justica-do-trabalho-2024/pages/page/8> Acesso em: 13 de abril de 2024.

²⁰³ Conselho Nacional de Justiça. *Justiça em números 2023*. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/08/justica-em-numeros-2023.pdf> Acesso em: 19 de abril de 2024.

O gráfico acima demonstra que, apesar da importância da Justiça do Trabalho, sua estrutura é bem menor do que a de outros segmentos do Poder Judiciário, sobretudo se comparada à estrutura da Justiça Comum.

De acordo com dados do Conselho Nacional de Justiça expressos acima, **a estrutura da Justiça do Trabalho corresponde a apenas 10,2% do Poder Judiciário²⁰⁴.**

No entanto, mesmo contando com uma estrutura menor do que a de outros ramos do Poder Judiciário, a Justiça do Trabalho é bastante eficiente, o que se comprova pela rapidez do seu trâmite processual, na comparação com a Justiça Comum e a Justiça Federal.

O gráfico abaixo demonstra que na comparação dos **três ramos da justiça, a Justiça do Trabalho foi a que apresenta o menor número de casos novos no período de 2020 a 2023**, não obstante os milhões de trabalhadores potencialmente usuários de seus serviços.

Pode-se observar, que **em relação ao número de julgados**, a Justiça do Trabalho julgou 3.209.677 (três milhões, duzentos e nove mil, seiscentos e setenta e sete) ações em 2020; em 2021 foram 3.570.167 (três milhões, quinhentos e setenta mil, centro e sessenta e sete) processos; em 2022, foram 3.948.508 (três milhões, seiscentos e quatro mil, seiscentos e um processos; em 2023, foram 4.604.601 (quatro milhões, seiscentos e quatro mil, seiscentos e um) processos protocolados.

²⁰⁴ Conselho Nacional de Justiça. *Justiça em números 2023*. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/08/justica-em-numeros-2023.pdf> Acesso em: 19 de abril de 2024.

Também os indicadores de baixa de processos são favoráveis à Justiça do Trabalho, que apresenta números muito superiores aos demais dados comparados, sendo a diferença superior a 100% em relação à Justiça Federal e superior a 11 vezes em relação à Justiça Estadual quando se trata do número de processos baixados.

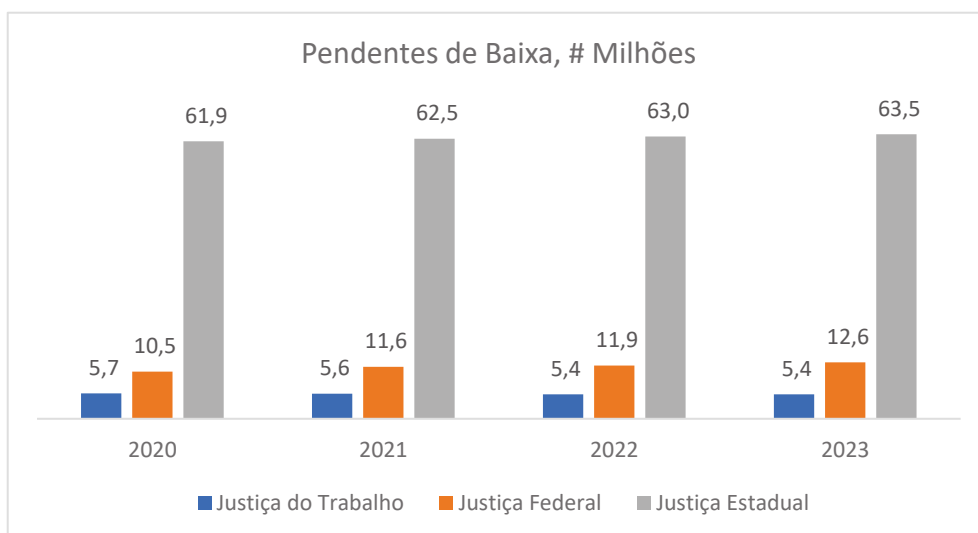


Gráfico elaborado pelas autoras a partir de dados fornecidos pela Coordenadoria de Estatística do TST em abril de 2024.

Comprovando o seu compromisso com a celeridade, um dos princípios especiais da Justiça do Trabalho, incluído no art. 5.º, LXXVIII, que assegura a todos, no âmbito judicial e administrativo, a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação, a **Justiça do Trabalho apresenta menor diferença entre o número de processos julgados e o número de casos novos que ingressam em relação à Justiça Comum e à Justiça Federal. Ou seja, a Justiça do Trabalho julga mais rapidamente os processos do que os demais segmentos do Poder Judiciário.**

A **taxa de congestionamento**, que “mede a efetividade do tribunal em um período, levando-se em conta o total de casos novos que ingressaram, os casos baixados e o estoque pendente ao final do período anterior ao período

base”²⁰⁵, também mostra o melhor desempenho da Justiça do Trabalho em relação aos demais ramos do Poder Judiciário que foram aqui comparados.

A taxa de congestionamento líquida na Justiça do Trabalho é 48,81%, inferior aos 60,32% da Justiça Federal e 67,55% da Justiça Comum, o que corrobora a maior eficiência da Justiça do Trabalho na administração do estoque.

O número de **processos concluídos** também coloca a Justiça do Trabalho à frente da Justiça Federal e da Justiça Comum. O índice mostra que a **Justiça Federal possui 2.223.439 processos concluídos**, quase cinco vezes mais do que a Justiça do Trabalho. Já a **Justiça Estadual possui 10.187.252 processos concluídos**, número ainda maior.

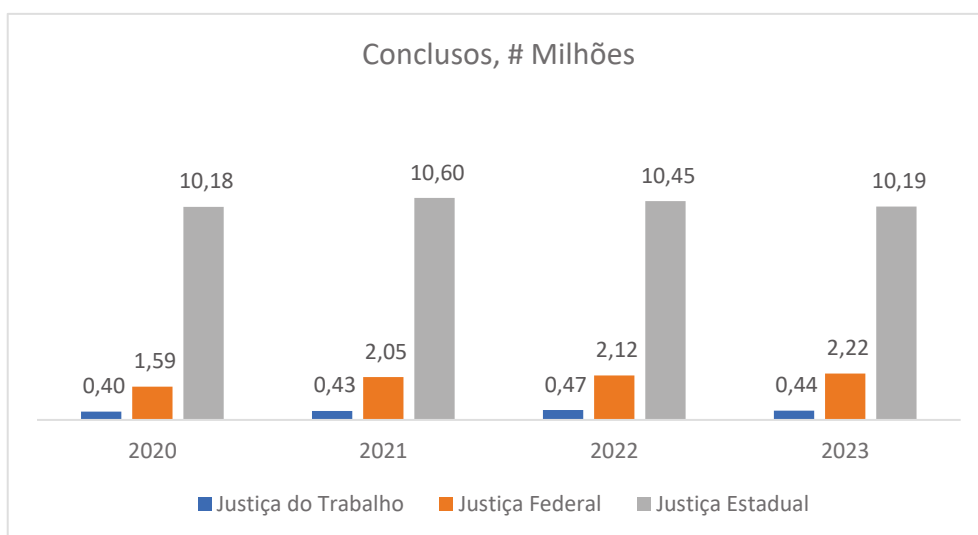


Gráfico elaborado pelas autoras a partir de dados fornecidos pela Coordenadoria de Estatística do TST em abril de 2024.

²⁰⁵ Conselho Nacional de Justiça. Taxa de Congestionamento. Disponível em: [126](https://www.cnj.jus.br/gestao-estrategica-e-planejamento/estrategia-nacional-do-poder-judiciario-2009-2014/indicadores/03-taxa-de-congestionamento/#:~:text=Descri%C3%A7%C3%A3o%3A%20A%20taxa%20de%20congestionamento,per%C3%ADodo%20anterior%20ao%20per%C3%ADodo%20base. Acesso em: 23 de abril de 2024.</p></div><div data-bbox=)

Comparativamente à Justiça Comum e à Justiça Federal, a Justiça do Trabalho apresenta o menor número de processos conclusos em tempo superior a 100 dias. Na Justiça do Trabalho, somente 79.516 processos estão conclusos a mais de 100 dias, número extremamente inferior aos outros dois ramos comparados: a Justiça Federal, apresenta 1.540.811 processos conclusos a mais do que 100 dias, e na Justiça estadual o número chega a 4.340.419 processos.

Portanto, a hipótese equivocada de ampliar a estrutura da Justiça Comum ou da Justiça Federal para abarcar relações de trabalho (em inobservância ao estabelecido pela EC 45/2004), ou, eventualmente, atrair a Justiça do Trabalho para a Justiça Federal certamente produzirá alguns desafios para o direito de acesso à Justiça, visto que a tendência é ampliar o tempo de tramite processual em razão da concentração de um grande volume de processos em um mesmo órgão.

5.2.11. A Justiça do Trabalho é Eficiente Face à Litigiosidade Trabalhista Existente no Brasil?

Sim, a Justiça do Trabalho oferece uma prestação jurisdicional célere e eficiente, tanto por meio do julgamento de ações quanto pela realização de acordos judiciais, cumprindo com excelência sua função precípua.

Passa-se a demonstrar o desempenho da Justiça do Trabalho brasileira a partir de dados que a pesquisa considera essenciais para o debate sobre litigiosidade.

Primeiramente, a Justiça do Trabalho atua com eficiência **promovendo acordos judiciais e homologando acordos extrajudiciais**, sendo o acordo uma forma de pacificação de conflitos que reduz a litigiosidade.

Com relação aos **acordos extrajudiciais**, destaca-se que, conforme já relatado, a tradição cultural brasileira atribui à tutela judicial maior credibilidade de que as outras formas de conciliação realizada por particulares, como a mediação e arbitragem, o que justifica o número de acordos judiciais ser muito superior ao de acordos extrajudiciais. Entre o período compreendido **entre 2020 e março de 2022 foram realizados 274(duzentos e setenta e quatro mil) acordos extrajudiciais.**

O gráfico abaixo apresenta o número de **acordos extrajudiciais** homologados pela Justiça do Trabalho com o objetivo de proteger direitos indisponíveis do trabalhador e evitar fraudes, conluíus e vícios, além de garantir segurança jurídica às partes.

Quanto aos **acordos judiciais**, colocam fim à litigiosidade e garantem segurança jurídica às partes. Embora coloquem fim ao litígio, proporcionando o rápido acesso dos trabalhadores aos direitos trabalhistas inadimplidos, os acordos podem ser utilizados, paradoxalmente, como estratégia empresarial temerária para reduzir o custo da rescisão do contrato de trabalho e das verbas trabalhistas devidas, além de permitir ao empregador postergar o prazo para pagamento do haveres. Esse aspecto paradoxal, não obstante, deriva de um dos princípios da Justiça do Trabalho - o princípio da conciliação, importante para a redução da litigiosidade e promoção da pacificação de conflitos.

Entre o período compreendido **entre 2020 e março de 2022 foram realizados 2.414.715 (dois milhões, quatrocentos e quatorze mil, setecentos e quinze) acordos judiciais**, o que demonstra que a política nacional de conciliação tem alcançado excelentes resultados para a redução da litigiosidade.

Na sequência, passa-se à análise da série histórica de **casos novos** apresentados perante a Justiça do Trabalho, a partir da série histórica de processos recebidos entre os anos de 2002 e 2023.

Observa-se uma queda acentuada do número de ações nos últimos anos, tanto em razão da Reforma Trabalhista (ano de 2018), quanto em razão da pandemia (2020 e 2021). Após a pandemia, o número de ações voltou a subir, sendo que o gráfico mostra a projeção da curva de crescimento, embora **ainda muito aquém do auge da litigiosidade (2016)**, ano que antecedeu a aprovação da Lei 13.467/2017.

De acordo com o Relatório Sintético sobre a atuação da Justiça do Trabalho ingressaram, em 2023, 3.104.478 casos novos, quantitativo 10,5% superior ao do ano anterior. No último biênio, foram verificados aumentos consecutivos, tendência semelhante à observada nos períodos de 2004 a 2009 e de 2010 a 2016.

No ano de 2018, houve grande decréscimo no quantitativo de casos novos, em decorrência da Reforma Trabalhista, especialmente pelo fato de os trabalhadores e seus advogados terem antecipado a propositura das ações para antes de 11.11.2017, data da vigência da nova Lei nº 13.467/2017, que trazia em seu bojo inúmeras restrições de direitos, garantias e prerrogativas processuais trabalhistas. Já no ano de 2019, esse quantitativo voltou a crescer, tendo sido, entretanto, novamente impactado pelo período da Pandemia da COVID-19, iniciado em 2020.

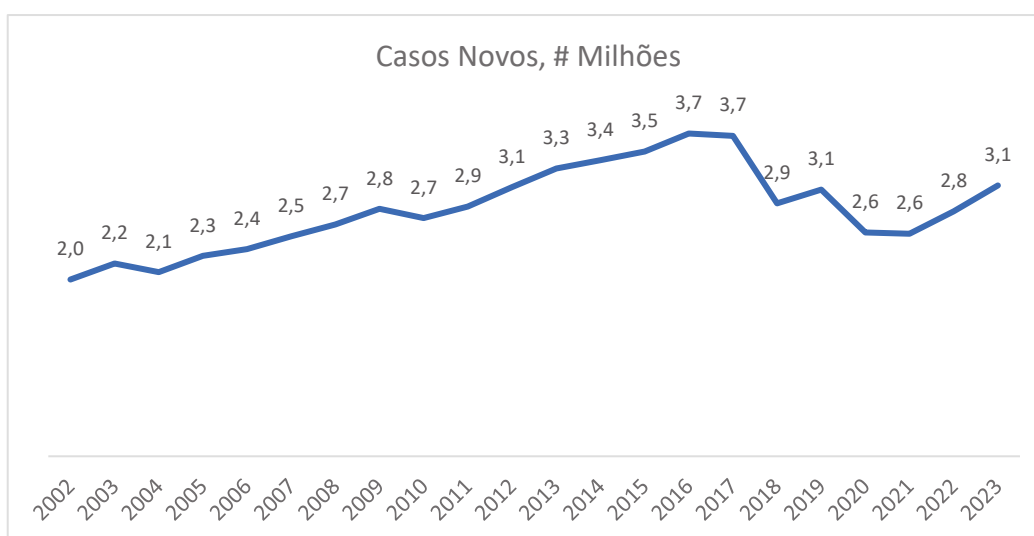


Gráfico elaborado pela Coordenadoria de Estatística do TST em abril de 2024.

Já o gráfico abaixo representa o número de **processos julgados na Justiça do Trabalho no período compreendido entre 2002 e 2023**. Há que se observar a capacidade que a Justiça do Trabalho apresentou para **absorver a demanda crescente, julgando igualmente de forma crescente e atendendo prontamente àqueles que a procuram a proteção de seus direitos**.

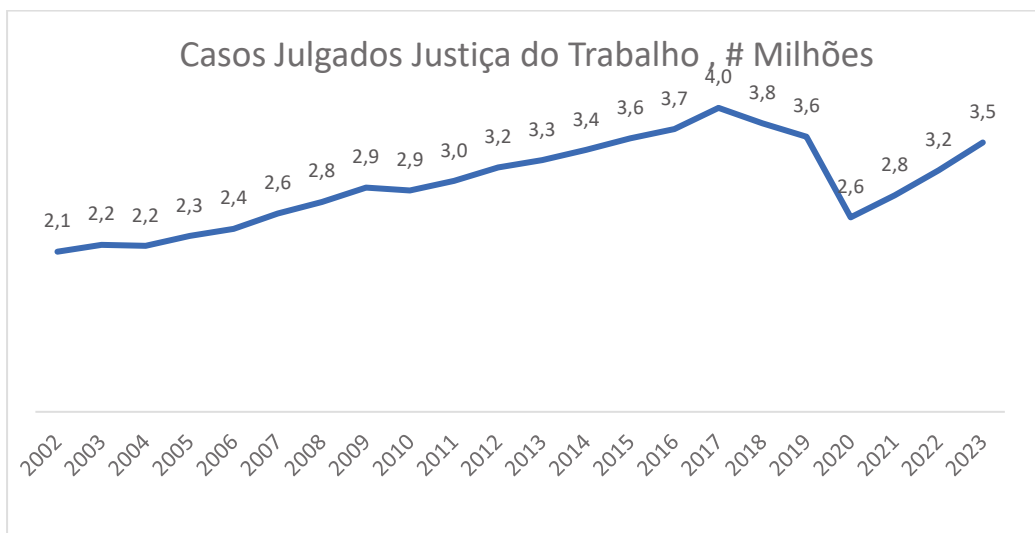


Gráfico elaborado pela Coordenadoria de Estatística do TST em abril de 2024.

No que se refere aos **casos novos entre os anos de 2020 e 2024**, ingressaram cerca de **22 milhões de processos no período, nas três instâncias**:

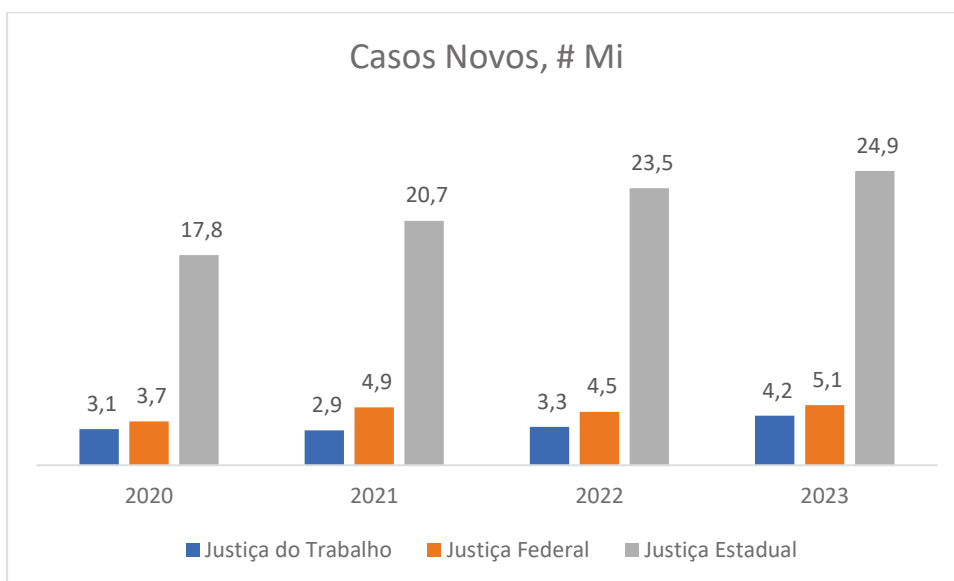


Gráfico elaborado pelas autoras a partir de dados fornecidos pela Coordenadoria de Estatística do TST em abril de 2024.

No que se refere o número de julgados no período da pesquisa, entre 2020 e março de 2024, foram julgados, nas três instâncias, 12 milhões e oitocentos e setenta mil processos:

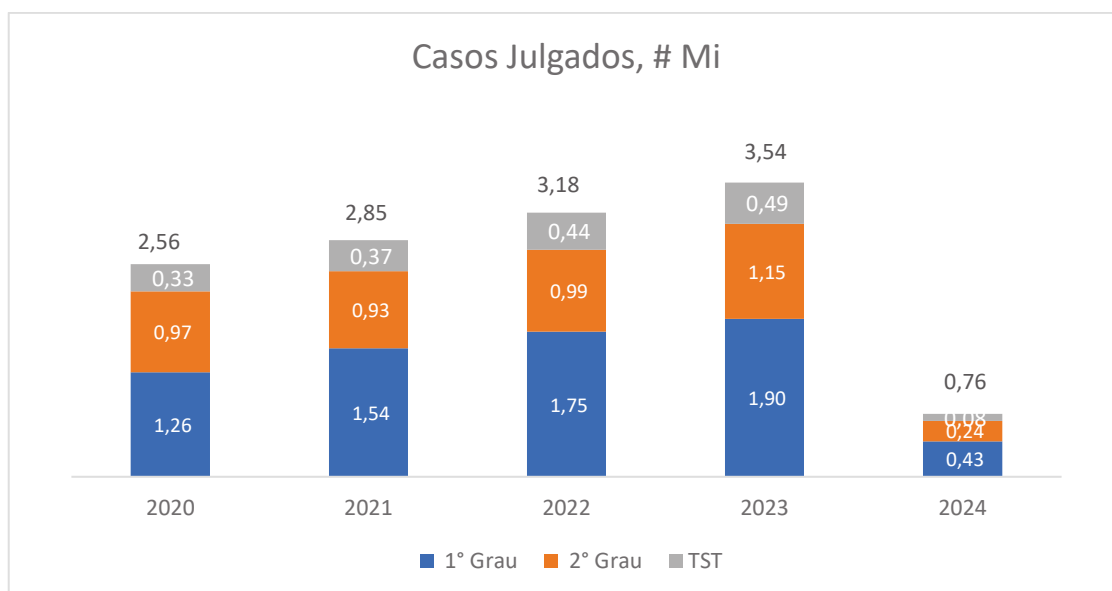


Gráfico elaborado pelas autoras a partir de dados fornecidos pela Coordenadoria de Estatística do TST em abril de 2024.

Destaca-se que os dados referentes aos processos de segunda instância (TRT) e a instância extraordinária (TST), embora componham o quadro de litigiosidade, em regra, não representam novas reclamações trabalhistas, mas recursos apresentados nas ações de competência originária das Varas do Trabalho. As ações de competência originária dos TRTs e do TST são específicas em menor número.

No que se refere às **execuções**, há um trabalho intenso para abreviar o tempo de processo que o trabalhador percorre para receber seu crédito. Visando incrementar a execução trabalhista, foi criada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho a Comissão Nacional da Efetividade da Execução Trabalhista. A partir de 2011, a Justiça do Trabalho realiza anualmente a Semana Nacional da Execução Trabalhista, nos órgãos de 1º e 2º graus, com

objetivo de desenvolver medidas concretas e coordenadas para promover maior efetividade ao processo de execução trabalhista.

A criação do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Conflitos - CEJUSC, também tem contribuído para agilizar o pagamento dos créditos trabalhistas.

Não obstante, o tempo de processo tem sido utilizado como estratégia de negócio por uma parcela do empresariado, que prefere apostar na demora do processo para adiar ao máximo o pagamento do crédito, podendo utilizar o dinheiro, inclusive, para aplicações financeiras.

Quanto aos **processos em fase de execução**, que também compõem o quadro de litigiosidade, **entre os anos de 2020 e 2024, foram iniciadas 3.896 milhões de execuções** de processos, sendo que o **número execuções encerradas foi de 3.685 milhões de execuções**.

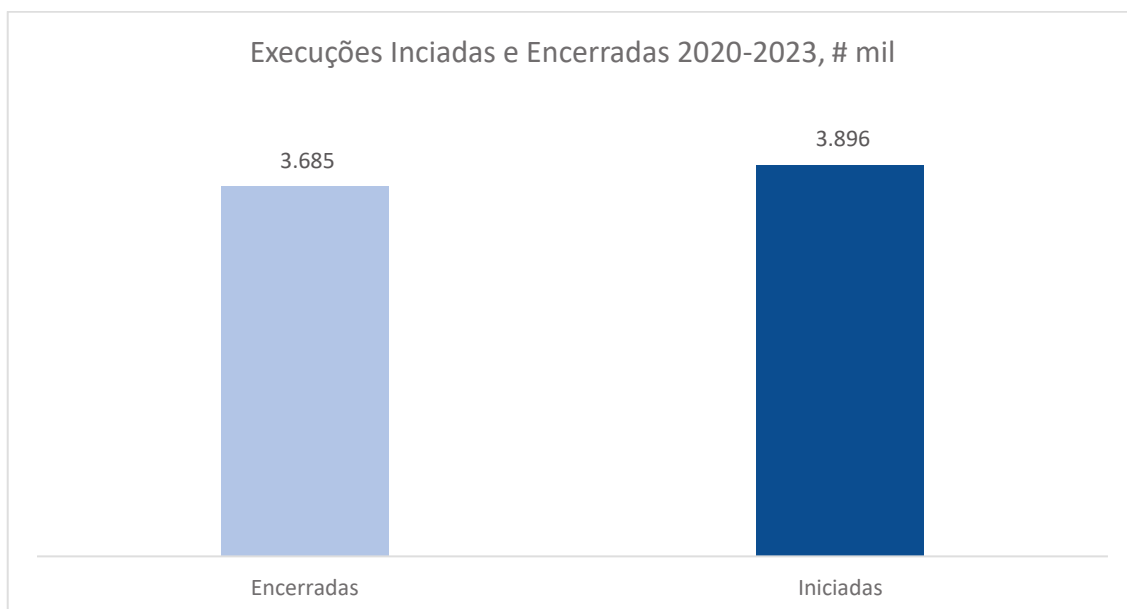


Gráfico elaborado pelas autoras a partir de dados fornecidos pela Coordenadoria de Estatística do TST em abril de 2024.

Ano a ano, eis o quadro de execuções iniciadas e encerradas de 2020 a 2024 na Justiça do Trabalho:

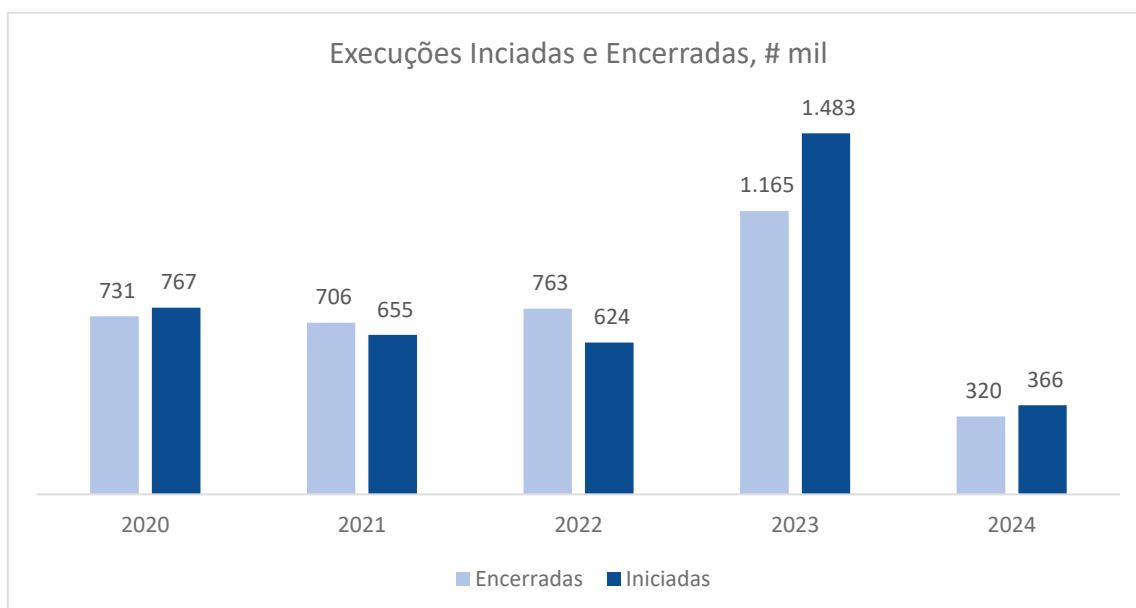


Gráfico elaborado pelas autoras a partir de dados fornecidos pela Coordenadoria de Estatística do TST em abril de 2024.

Quanto às audiências, foram realizadas **9 milhões e 210 mil audiências trabalhistas no período da pesquisa**, o que dá uma mostra da disposição da Justiça do Trabalho de primeira instância para assegurar uma prestação jurisdicional que assegure o devido processo legal, com uma instrução probatória que busque a verdade real para a promoção da justiça.

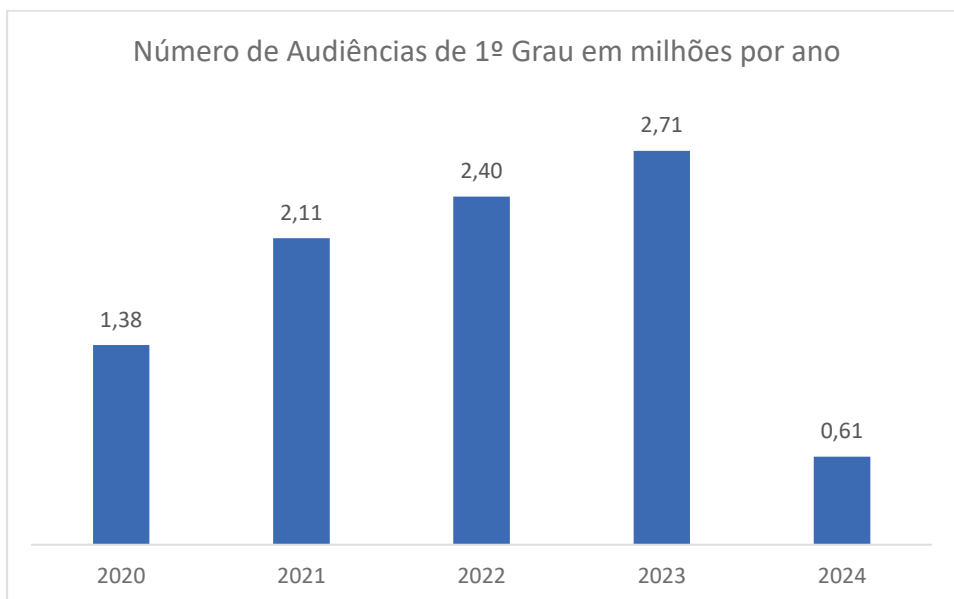


Gráfico elaborado pelas autoras a partir de dados fornecidos pela
Coordenadoria de Estatística do TST em abril de 2024.

Por fim, os dados apresentados demonstram que a **Justiça do Trabalho** é eficiente face à litigiosidade trabalhista, porque também cumpre as principais metas do Conselho Nacional de Justiça, ocupando o primeiro lugar nas estatísticas.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este parecer tem por propósito melhor compreender o **organograma institucional da Justiça do Trabalho** e a **litigiosidade trabalhista no Brasil**, a partir da linha constitucional coerente com o reconhecimento da estrutura e da função do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho como primordiais para a organização e concretização do Estado Democrático de Direito brasileiro.

O texto foi formulado mediante ampla pesquisa doutrinária e documental, exploratória e descritiva, de âmbito nacional, subsidiado por dados e tabulações metódicas de aspectos atuais da Justiça do Trabalho e da litigiosidade trabalhista no Brasil, priorizado o recorte temporal de 2020 a março de 2024, na medida das possibilidades de acesso às fontes primárias referentes ao período indicado.

A partir da indicação de **perguntas-problemas**, mas sem a pretensão de exaurir os temas ligados à litigiosidade trabalhista, procurou-se apresentar dados que conduzem a uma reflexão sobre os sentidos comuns que buscam desvalorizar a Justiça do Trabalho brasileira, a partir de preconceitos e conclusões simplificadas. Procurou-se, ainda, comprovar, pelos resultados numéricos compilados, a eficiência e importância da Justiça do Trabalho para o avanço da sociedade e a harmonia das relações sociais, sobrelevada sua missão de Justiça Social atribuída pela Constituição de 1988.

Quanto ao **organograma institucional da Justiça do Trabalho**, as seguintes conclusões foram alcançadas:

Sob uma primeira perspectiva, está claro que a Justiça do Trabalho consolidou sua decisiva especialidade no sistema judicial trabalhista brasileiro com a promulgação da Constituição Federal de 1988, mediante reforço de sua missão de justiça social para o alcance do equilíbrio das relações de trabalho no Brasil. Outras importantes medidas de aperfeiçoamento institucional da Justiça do Trabalho foram a Emenda Constitucional nº 24/1999 e a Emenda Constitucional nº 45/2004.

Passadas mais de três décadas da promulgação da Constituição de 1988, a Justiça do Trabalho, **estruturada há mais de oitenta anos**, está fortemente enraizada no país. Por exemplo, em **dezembro de 2023**, de acordo com o último relatório Justiça em Números do CNJ, a Justiça do Trabalho chegou a um total de **1.569 Varas do Trabalho** e a **3.005 Juízes do Trabalho** atuando em 1º grau de jurisdição no território nacional.

Sob uma segunda perspectiva, resta claro que a Justiça do Trabalho está no todo alinhada aos preceitos constitucionais, o que fica comprovado diante de seu papel imprescindível para o alcance da democracia, a solução de conflitos, a pacificação e a harmonização social.

Ao analisar a função precípua da Justiça do Trabalho - processar e julgar ações relacionadas a conflitos oriundos das relações de trabalho -, chama a atenção o número de processos em andamento e de acordos celebrados.

Mas a Justiça do Trabalho é muito mais do que um órgão responsável pela monetização reparatória de direitos trabalhistas violados: é também promotora de direitos fundamentais em sua ampla dimensão preventiva e reparatória, que fomenta políticas públicas inclusivas, distribuição de renda e garantia do

equilíbrio nas relações de trabalho, mediante ações que impulsionam o desenvolvimento econômico e social do país.

Entre as diversas frentes de atuação, destacam-se os Programas implementados pela Justiça do Trabalho vinculados à **Política Nacional de Trabalho Decente** para dar cumprimento aos **compromissos constitucionais** assumidos pelo Estado brasileiro e concretizar os direitos fundamentais trabalhistas. São eles: Programa “Equidade de Raça, Gênero e Diversidade”; Programa “Enfrentamento ao Trabalho Escravo, ao Tráfico de Pessoas e de Proteção ao Trabalho do Migrante”; Programa “Trabalho Seguro” e Programa de “Combate ao Trabalho Infantil e Estímulo à Aprendizagem”.

A partir da Resolução nº 230 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o Conselho Nacional da Justiça do Trabalho (CSJT) também instituiu a Política Judiciária Nacional para a Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho, por meio do CSJT-PP - 3203-81.2019.5.90.0000, com destaque para a atuação da Justiça do Trabalho nessa direção, sobretudo por desempenhar importante papel no combate à discriminação salarial e para o controle da aplicação da Lei de Cotas em favor da efetivação de políticas de inclusão no mercado de trabalho brasileiro.

No exercício de suas funções institucionais, a Justiça do Trabalho ainda contribui para a arrecadação do erário e o equilíbrio da Previdência Social, constituindo importante fonte geradora de receitas.

Neste aspecto, é importante destacar que, apesar de a Justiça do Trabalho não ser a maior estrutura do Poder Judiciário brasileira, é significativa sua contribuição para os cofres públicos, especialmente por ampliar a arrecadação da Fazenda Pública, por meio da tributação de imposto de renda sobre os valores oriundos das condenações e dos acordos celebrados. Além disso, a Justiça do Trabalho garante a execução das contribuições previdenciárias relativas às sentenças condenatórias em pecúnia que profere sobre os valores objeto de acordos homologados que integram o salário de

contribuição, o que colabora para o fortalecimento do sistema previdenciário e de assistência social.

Sob uma terceira perspectiva, há de se registrar a importância das **parcerias interinstitucionais realizadas pela Justiça do Trabalho, que proporcionam ações transversais a partir de um sistema de atuação em rede** com a Inspeção do Trabalho, o Conselho Nacional de Justiça, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho, além dos três Poderes da União, a sociedade civil, sindicatos, universidades, entre outros.

Assim, com o fomento às parcerias interinstitucionais e o engajamento da sociedade civil e de outros atores sociais, a Justiça do Trabalho mantém-se absolutamente alinhada com a dinâmica democrática, reforçando sua capacidade de articulação e coalizão para o melhor encaminhamento de soluções para os desafios que se apresentam sobre as relações de trabalho.

Quanto à **litigiosidade trabalhista,** as seguintes conclusões foram alcançadas:

Sob uma primeira perspectiva, procurou-se demonstrar a existência de uma ampla estrutura judicial trabalhista em países do capitalismo central, o que contribui para a desconstrução da ideia de que somente no Brasil os conflitos são solucionados por uma Justiça do Trabalho especializada. Ademais, é igualmente importante reforçar o modelo exitoso da Justiça do Trabalho brasileira, comparativamente às demais estruturas vigentes.

Sob uma segunda perspectiva, os dados compilados permitiram desconstruir a crença inadequada de que a legislação trabalhista é responsável pelo excesso de litigiosidade na Justiça do Trabalho. Pelo contrário, **o principal fator desencadeante da litigância trabalhista no Brasil é a rescisão**

involuntária do contrato de trabalho, que alcança 95% dos casos, segundo divulgado pelo IPEA¹⁸⁷.

Mais do que isso, **o alto índice de processos judiciais trabalhistas decorre do desrespeito ao cumprimento espontâneo dos direitos trabalhistas**, com destaque para o não pagamento voluntários das verbas rescisórias na dispensa contratual obreira. Há, portanto, um problema de efetividade da legislação trabalhista, que tende a ser aplicada de forma “seletiva e arbitrária”⁸⁹.

Além disso, a experiência demonstra que, no Brasil, há **incorporação prioritária de um modelo repressivo e não preventivo no que concerne à normativa trabalhista**. Tanto é assim que a Justiça do Trabalho se ocupa, em geral, da reparação de danos mediante sanções predominantemente condenatórias.

Sob uma quarta perspectiva, no desenvolvimento da análise do perfil do litigante trabalhista, sobressai a conclusão de que a ampliação do trabalho precário se reflete na litigiosidade trabalhista. Quanto maior a condição de precariedade na contratação trabalhista (alta rotatividade da força de trabalho, baixos salários, poucas condições de saúde e segurança, por exemplo), maior a demanda judicial.

Aqui, é importante registrar que não será a redução de direitos trabalhistas um eventual caminho para a redução da litigiosidade. Pelo contrário, é possível, inclusive, que a flexibilização das normas trabalhistas aumente o adoecimento e os acidentes de trabalho, seja pela falta de limites à jornada de trabalho, seja pelo desrespeito às normas de segurança e medicina, levando mais trabalhadores a buscarem seus direitos pela via judicial. Afinal, para que se assegure direitos e proteção social, muitas vezes é necessária a intervenção do Estado para fazer cessar as sucessivas situações de

desrespeito à legislação trabalhista a que os trabalhadores podem ser submetidos.

Sob uma quinta perspectiva, conclui-se que a litigância na Justiça do Trabalho não é aventureira e que os litigantes trabalhistas tendem a não enriquecer com as ações ajuizadas, até mesmo porque **o valor médio das causas é baixo**.

Sob uma sexta perspectiva, chegou-se à conclusão de que a Justiça do Trabalho não favorece indiscriminadamente o trabalhador, conforme reverbera o senso comum. As respostas da Justiça do Trabalho às demandas judiciais seguem basicamente dois encaminhamentos: homologação de acordo judicial e julgamento do mérito com procedência parcial dos pedidos. Ou seja, não há, em regra, acolhimento integral dos pedidos ajuizados.

Na **sétima perspectiva**, observou-se que, apesar de a Justiça do Trabalho contar com uma estrutura menor do que a de outros ramos do Poder Judiciário - correspondente a apenas 10,2% do Poder Judiciário brasileiro, segundo dados do CNJ -, ela oferece uma prestação jurisdicional célere e eficiente, tanto por meio do julgamento de ações quanto pela realização de acordos judiciais, cumprindo com excelência sua função precípua.

Em alinhamento ao disposto, comprova-se, ainda, que a Justiça do Trabalho se destaca pela rapidez do seu trâmite processual, na comparação com a Justiça Comum e a Justiça Federal. Por exemplo, em pesquisa realizada pela Clínica de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas da Faculdade de Direito da UFMG, verificou-se que a Justiça do Trabalho é 3,5 vezes mais célere do que a Justiça Federal, no que tange às ações referentes ao combate ao trabalho escravo contemporâneo²⁰⁶. Vários outros dados expostos neste Parecer

²⁰⁶ Clínica de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas da Faculdade de Direito da Universidade Federal e Minas Gerais - UFMG. Disponível em: <https://www.clinicatrabalhoescravo.com/> Acesso em: 23 de abril de 2024.

Temático, provindos de órgãos centralizadores e/ou fiscalizadores do próprio Poder Judiciário, também comprovam esse relevante fato.

Sob uma oitava e última perspectiva, após concluído o diagnóstico da litigiosidade na Justiça do Trabalho, a partir do cotejo de categorias-chaves do Direito do Trabalho e da coleta, capilarização e análise sistematizada de dados estatísticos referentes ao tema, retoma-se questionamento central a esta pesquisa:

A Justiça do Trabalho brasileira é eficiente face à atual litigiosidade trabalhista?

Ora, a Justiça do Trabalho oferece, no conjunto de sua atuação, uma prestação jurisdicional muito eficiente. Contudo, para além da perspectiva técnico-jurídica, é preciso pensar encaminhamentos para reverter as causas sociológicas da cultura de descumprimento espontâneo dos direitos trabalhistas, que inevitavelmente reverberam no aumento da litigiosidade trabalhista no Brasil.

Para além das causas da litigiosidade, ao se avaliar a atuação propriamente dita da Justiça do Trabalho, é seguro afirmar a sua **imprescindibilidade** para o Poder Judiciário brasileiro. Seu papel não se resume à mera monetização reparatória de direitos patrimoniais; pelo contrário, a Justiça do Trabalho também atua como promotora de direitos fundamentais a serviço da Justiça Social, se destacando pela articulação de ações concretas para o enfrentamento de problemas sociais contemporâneos, como o trabalho escravo, o trabalho infantil, os acidentes de trabalho e o adoecimento, as formas de assédio e de discriminação. Além disso, sua atuação é contributo para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, para a arrecadação para o erário e o equilíbrio das contas da Previdência e da Assistência Social.

Enfim, com uma atuação exitosa, a Justiça do Trabalho legitima a missão de Justiça Social que lhe foi atribuída pela Constituição de 1988, e assim aponta para o futuro.

É o parecer.

Brasília, 26 de abril de 2024.

Documento assinado digitalmente
gov.br GABRIELA NEVES DELGADO
Data: 26/04/2024 19:57:33-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Gabriela Neves Delgado

OAB/MG 81.225

OAB/DF 32.925

Documento assinado digitalmente
gov.br MARIA CECILIA DE ALMEIDA MONTEIRO LEMOS
Data: 26/04/2024 20:16:10-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Maria Cecília A. Monteiro Lemos

OAB/SP 126.936

GABRIELA NEVES DELGADO

Professora Titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (UnB). Advogada. Pesquisadora Coordenadora do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB/CNPq). Pós-Doutorado em Desigualdades Globais e Justiça Social pela Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais e seu Colégio Latino-Americano de Estudos Mundiais (FLACSO). Pós-Doutorado em Sociologia do Trabalho pelo Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas (IFCH/UNICAMP). Doutora em Filosofia do Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas). Autora de livros e artigos jurídicos em sua área de especialização.

MARIA CECILIA DE ALMEIDA MONTEIRO LEMOS

Professora Titular do Curso de Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do Centro Universitário do Distrito Federal - UDF. Doutora em Direito, Estado e Constituição pela UnB e Mestra em Direito das Relações Sociais pela PUC-SP. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela PUC-SP. Especialista em Direito Constitucional do Trabalho pela UNB. Membro do Grupo de Pesquisa "Trabalho, Constituição e Cidadania" da UNB-CNPq e do Grupo de Pesquisa "Direitos Humanos, Segurança Social e Meio Ambiente", do Curso de Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do UDF - Centro Universitário. Pós-doutorado pela *Universitat de València*, Espanha. Assessora da Ministra do Tribunal Superior do Trabalho Delaíde Alves Miranda Arantes de 2011 a 2023. Advogada.