

20 anos da EJUD12
Direitos Humanos e Trabalho Decente

O papel da magistratura trabalhista na salvaguarda dos Direitos Humanos frente novas formas de contratação.

Delaíde Alves Miranda Arantes
Ministra TST

20 Anos da EJUD12: Direitos Humanos e Trabalho Decente

15, 16 e 17 de outubro - Florianópolis, Santa Catarina

SALA DO PLENO (TRT-SC)
RUA ESTEVES JÚNIOR, 395, CENTRO, FLORIANÓPOLIS - SC



DEMOCRACIA E CENÁRIO ATUAL

- Aprofundamento Neoliberalismo
- Ataques Estado Democrático Direito, Justiça do Trabalho e Direito Social.
- Precarização do Trabalho:
 - Contratos Precários Lei 13.467/17
 - Terceirização ampla, temporário e intermitente
 - Trabalho análogo à escravidão
 - Trabalho plataformas digitais
 - Trabalho informal desprotegido

DEFESA DO DIREITO E DA JUSTIÇA SOCIAL

- Fortalecimento da democracia, efetivação do Direito e Justiça Social
- Defesa da Justiça do Trabalho
- Competência para relações de trabalho (art. 114, CFRB)
- STF: competência Reclamações Constitucionais.

VALORIZAÇÃO DO TRABALHO E ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO

- Igualdade e construção de sociedade livre, justa e solidária
- Valorização trabalho humano, livre iniciativa e associativismo:

Proteção
constitucional
trabalho
humano

Desenvolvimento
econômico e
avanço tecnológico
levando em conta
desigualdade
econômica e social

Avanços tecnológicos
inclusivos direitos
sociais (CFRB/1988,
Normas e Tratados
Internacionais do
Trabalho)

JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL

- TST: 27 Ministros (20 Ministros; 7 Ministras)
- Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) nas 5 Regiões do Brasil: 24 Número de Varas do Trabalho: 1.573 instaladas
- 3.955 Magistrados (Ministros, Desembargadores e Juízes)
- 43.471 Servidores/as
- 4.004.604 processos julgados na Justiça do Trabalho em 2024
- 2.622.505 processos julgados na Justiça do Trabalho 1º/1 até agosto/25
- 386.479 processos julgados 1º/1 até 13/10/25 no TST

Fonte: Coordenadoria de Estatística TST, em 14/10/2025.

MAGISTRATURA TRABALHISTA EM TRANSFORMAÇÃO

- Avanços tecnológicos e consequências
- Evolução meios de comunicação
- Exigências contínuas inclusão pessoa humana trabalhadora
- Igualdade Plena: Gênero, Direitos, Tratamento.
- Ações Integradas CNJ, TST, CSJT, ENAMAT, TRTs, EJUDs.
- Transformação pressupõe: avanços tecnológicos ampla abordagem (audiências, sessões e atos virtuais, inteligência artificial, prova digital).

REFORMA TRABALHISTA NACIONAL: IMPACTOS E EFEITOS

- Lei 13.467, 13/7/2017: precarização dos contratos de trabalho. Contratos precários (autônomos/intermitentes) e terceirização ampla.
- Atentado Direito Constitucional amplo acesso à Justiça (garantia nacional e internacional)
- Redução natureza protetiva Direito do Trabalho e papel Justiça do Trabalho
- Violação dignidade pessoa humana trabalhadora
- Incompatibilidade Justiça Social e proteção Internacional das Normas da OIT, Convenções e Tratados Internacionais.

NOVAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO

Contrato
intermitente

Trabalho
Autônomo

Contratos
temporários

Terceirização
ampla

- Precarização; informalidade; desigualdade social e econômica; impactos na saúde mental; desemprego
- Contrato intermitente: 2023, remuneração mensal R\$ 762, isto é, inferior ao salário mínimo (IBGE, 2024)
- Trabalho autônomo: 32,5 milhões sem CNPJ ou sem carteira assinada setor privado. 31,7% dos 102,5 milhões de empregados no país (IBGE, 2025)

NOVAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO

Contrato
intermitente

Trabalho
Autônomo

Contratos
temporários

Terceirização
ampla

- Rendimento médio mensal de empregado com carteira assinada - R\$ 3.145- 51% maior do que trabalhador por conta própria sem CNPJ - R\$ 2.084 (IBGE,2025)
- 2020/2021: crescimento de 12,2% no n° de empresas terceirizadas (Sebrae, 2025)
- 80% das empresas brasileiras utilizam terceirização em algum setor ou atividade (CNI, fev. 2024)

SISTEMA DE JUSTIÇA TRABALHISTA E DESAFIOS FRENTE NOVAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO

1

Transformações no mundo do trabalho

Avanços tecnológicos e novas formas de contratação

Poder Legislativo

3

Demandas de inclusão e proteção social sobre trabalho: ausência de respostas rápidas

2

Multiplicação dos tipos de trabalho

Avanço da tecnologia e precarização do trabalho

Judiciário Trabalhista brasileiro

4

Pacificação social relação capital/trabalho, decisões e demandas Direito

QUAIS PARÂMETROS JURÍDICOS DEVEM NORTEAR DECISÕES DA JUSTIÇA DO TRABALHO?

- Constituição Federal Cidadã de 1988:

Art. 170. A **ordem econômica**, fundada na **valorização do trabalho humano** e na **livre iniciativa**, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]

Art. 7º. São **direitos dos trabalhadores urbanos e rurais**, além de outros que visem à **melhoria de sua condição social**:

XXVII - **proteção em face da automação**, na forma da lei;

- Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (DL 4.657/1942):

Art. 5º Na aplicação da lei, o **juiz atenderá aos fins sociais** a que ela se dirige e às exigências do **bem comum**.

QUAIS PARÂMETROS JURÍDICOS DEVEM NORTEAR AS DECISÕES DA JUSTIÇA DO TRABALHO?

- **Recomendação 123 CNJ** - Controle de convencionalidade:

Art. 1º Recomendar aos Órgãos do Poder Judiciário:

I – A observância dos Tratados e Convenções Internacionais de Direitos Humanos em vigor no Brasil e a utilização da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), bem como a necessidade de controle de convencionalidade das leis internas

Declaração
Universal dos
Direitos Humanos
(ONU)

Convenções e
Recomendações
a Organização
Internacional do
Trabalho (OIT)

Convenção
Americana de
Direitos Humanos
e Protocolo de
San Salvador
(OEA)

Declarações e
Documentos
Internacionais
de proteção
ao trabalho
humano

Declaração de 1998
da Organização
Internacional do
Trabalho (OIT) de
Princípios e Direitos
Fundamentais no
Trabalho

Pacto Internacional
sobre Direitos Civis e
Políticos (PIDCP)
Pacto Internacional
sobre Direitos
Econômicos, Sociais
e Culturais (PIDESC)

Agenda do
Trabalho Decente
da OIT/1999

Pesquisa Mestrado
UnB (DMA), 2022,
obra Ed. LTr

Opiniões
Consultivas e
jurisprudência da
Corte
Interamericana
de Direitos
Humanos

CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE EM MATÉRIA TRABALHISTA (1)

- Inconvencionalidade regulamentação trabalho intermitente: “[...] falta de estipulação prévia e mínima de *quantum* periódico de trabalho”; questionável a convencionalidade (insegurança sobrevivência trabalhador/a, família; inobservância Convenções OIT 95 – proteção salário, 131 – salário mínimo; OIT preconiza: “trabalho não é mercadoria”).

TRABALHO INTERMITENTE. VIOLAÇÃO DA CONVENÇÃO 95 DA OIT SOBRE A PROTEÇÃO AO SALÁRIO. NULIDADE. Viola o art. 4º, “B”, da Convenção 95 da OIT, sobre a proteção do salário (justo e razoável), a contratação por trabalho intermitente, quando não respeitado o salário mínimo vigente, o piso salarial profissional ou previsto em norma coletiva da categoria, sempre considerado o valor mensal, com o pagamento das férias, 13º salário e FGTS de forma proporcional. A estipulação de remuneração por hora, com violação da garantia do salário mínimo e do piso profissional ou salarial da categoria deve ser considerada nula, para que seja observado salário mínimo mensal, justo e razoável, como prevê a Constituição (artigo 7º, IV, V E VII) e a Convenção 95 da Organização Internacional do Trabalho. (Enunciado 26 da Comissão 3, CONAMAT, maio/2018, Luciana Conforti)

CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE EM MATÉRIA TRABALHISTA (2)

“É certo que o tema (trabalho intermitente) desafia inúmeras discussões [...] questões acerca da proteção ao salário e ao salário mínimo também merecem um controle de convencionalidade, sendo inconveniente qualquer interpretação que permita a contratação de trabalhador intermitente sem o pagamento de salário mínimo mensal”

(Platon Teixeira, *Controle de Convencionalidade em Matéria Trabalhista*, Ed. Venturoli, 2021, p. 102-103)

CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE EM MATÉRIA TRABALHISTA (3)

- Inconvencionalidade alguns dispositivos sobre prevalência negociado sobre legislado (arts. 611-A ao 611-B da CLT): tema polêmico Reforma Trabalhista, enseja discussão sobre NITs.

“É inegável que a negociação coletiva constitui combustível importante para a dinâmica das relações de trabalho, inclusive sendo incentivada pelas Convenções n° 98 [Direito de sindicalização e de negociação coletiva] e 154 [Fomento à negociação coletiva] da OIT e de modo geral na Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no trabalho de 1998. Não se pode admitir, contudo, que as normas coletivas sirvam como instrumentos para diminuição do patamar civilizatório mínimo assegurado a todos cidadãos, podendo haver uma adequação setorial negociada, conforme expressão cunhada por Maurício Godinho Delgado”

NETO, Platon Teixeira, 2023, (op.cit.)

NORMAS INTERNACIONAIS E CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

- Convenções, Declarações Internacionais e Documentos OIT e Tratados Internacionais *status* de supralegalidade (Mazzuoli; Platon Teixeira)
- Incorporação sistema jurídico brasileiro
- Controle de Convencionalidade (âmbito judicial e administrativo), Jurisprudência Corte Interamericana Direitos Humanos
- Aplicação Normas Internacionais Direitos Humanos Trabalhistas (esferas individuais, econômicas, sociais, culturais e trabalhistas)
- Dever Juízes(as) internos aferição de ofício da Convencionalidade das normas internas.
- Dever MPT e autoridades legitimados(as)
- Importância de criação desta cultura Advocacia, Ministério Público e Magistratura.
- Controle de Convencionalidade é dever de ofício do(a) juiz(a) e juízes(as) nacionais todos/as investidos/as da condição de Juízes Interamericanos.

STF EM MATÉRIA TRABALHISTA

- Competência Justiça do Trabalho (art. 114, CFRB)
- Efeito Reclamações Constitucionais no STF no pós-Reforma (2017/2024).
- Desconstrução Direitos Humanos trabalhistas, sociais.
- Fragilização Entidades Sindicais
- Violação garantia de amplo acesso à Justiça
- Ofensa Direito de gratuidade da Justiça (beneficiárias/os da Justiça Gratuita - ADI STF 5766).
- Aumento do número de temas de Repercussão Geral no STF

TRABALHO DECENTE EM NORMAS, DECLARAÇÕES E TRATADOS INTERNACIONAIS

- OIT
- Elementos proteção social: liberdade, remuneração, segurança no trabalho.
- Declaração Universal dos Direitos Humanos 1948 (DUDH)
- Declaração de Princípios da OIT de 1998
- Agenda Trabalho Decente OIT 1999
- Agenda 2030 ONU e ODS n° 8: “Trabalho Decente e crescimento econômico”.
- Trabalho Decente e Normas Internacionais na fundamentação das decisões do TST - pesquisa mestrado Universidade de Brasília – UnB (2022) e obra publicada pela LTr em 2023.



CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFLEXÕES.

- Como fazer do Direito do Trabalho instrumento de redução das desigualdades?
- Proteção ao trabalho depende da retomada e compromissos de Nações com Estado Democrático de Direito, Declaração Universal Direitos Humanos (DUDH), Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais, Convenções e Recomendações OIT.
- Inclusão trabalhadores digitais na proteção Direito do Trabalho: uber (entregadores, motoristas), *e-commerce*, teletrabalhadores.
- Inclusão trabalhadores informais, sem qualquer proteção social

CONSIDERAÇÕES FINAIS. REFLEXÕES.

- Inclusão de trabalhadoras e trabalhadores na organização sindical
- Fortalecimento das Entidades Sindicais (a difícil situação sindicatos no Brasil. Denúncias na a OIT e ações STF).
- Atuação firme do Poder Judiciário Trabalhista como instrumento contra abusos do mercado que atentem contraa dignidade humana e Trabalho Decente.
- Considerando a relevância da tarefa que a Constituição atribui ao Judiciário em prol da cidadania de toda a sociedade.

O PAPEL DO/A INTÉRPRETE

“É ESSENCIAL QUE HAJA UMA MUDANÇA DE MENTALIDADE NOS APLICADORES DAS NORMAS INERENTES AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS, VISTO QUE A INTERPRETAÇÃO FORMAL DO DIREITO E A APLICAÇÃO ESTÁTICA DA LEI NÃO SÃO CONDUTAS COMPATÍVEIS COM O PAPEL DO JUDICIÁRIO COMO REPRESENTANTE DE UM PODER CONSTITUCIONAL”. [sem grifos no original]

KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA, DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO. SUA EFICÁCIA E IMPACTO NO MODELO NEOLIBERAL. ED. LTR, 1998, P.125

REFLEXÃO FINAL

“Sendo o direito social o sistema legal de proteção dos economicamente fracos (hipossuficientes), é claro que, em caso de dúvida, a interpretação deve ser sempre a favor do economicamente fraco, que é o empregado, se em litígio com o empregador”

CASARINO JÚNIOR. (1906/1992), *Direito Social Brasileiro*, 1963, p. 116
Precursor do Direito do Trabalho no Brasil, jurista e professor.



Agradecimentos!



@delaidearantes



delaide.arantes@tst.jus.br



+55 61 3043-4702 / +55 61 9 9831-7188

SAFS Qd. 8, Conjunto A Bloco B, Sala B1.65
Brasília - DF/Brazil