

O PROBLEMA DO DESCUMPRIMENTO PERSISTENTE DAS NORMAS DO TRABALHO E O PAPEL DAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS

THE PROBLEM OF THE PERSISTENT NONCOMPLIANCE WITH LABOUR STANDARDS AND THE ROLE OF PUBLIC INSTITUTIONS

Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt Proni¹

“A paz é o fim que o direito tem em vista, a luta é o meio de que se serve para o conseguir. Por muito tempo pois que o direito ainda esteja ameaçado pelos ataques da injustiça - e assim acontecerá enquanto o mundo for mundo - nunca ele poderá subtrair-se à violência da luta. A vida do direito é uma luta: a luta dos povos, do Estado, das classes, dos indivíduos” (Von Ihering, *A Luta pelo Direito*, 1997).

Resumo: o presente artigo busca explorar argumentos explicativos para a questão do descumprimento persistente da legislação do trabalho no Brasil. Tendo como ponto de partida pesquisas sobre a atuação das instituições públicas do trabalho, o artigo evidencia o abismo entre o direito posto (legislado) e sua concretização (aplicação, realização), principalmente no que tange aos direitos sociais, incluídos os direitos trabalhistas. Constatando-se um argumento econômico fundado na certeza da impunidade, esta reflexão, fundada em dados, traz à tona um dos problemas mais complexos do mundo atual do trabalho, verdadeiro entrave para o estabelecimento de uma sociedade mais justa e menos desigual.

Palavras-chave: direitos trabalhistas; instituições públicas do trabalho; descumprimento da legislação.

Abstract: this article seeks to explore explanatory arguments for the persistent non-compliance with labour legislation in Brazil. Starting from research on the performance of public labour institutions, the article

¹ Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (2002), com especialização em Economia do Trabalho pela Universidade Estadual de Campinas (2006), mestrado em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo (2012) e doutorado em Ciências Sociais (Trabalho, Política e Sociedade) pela Unicamp (2018). Realizou pós-doutorado em Ciência Política (Unicamp, 2023), com foco em direitos humanos e combate ao trabalho análogo à escravidão. Atua como docente e pesquisadora nas áreas de Direito do Trabalho, com ênfase em exploração contemporânea do trabalho, mediação de conflitos, negociação coletiva, gênero e assédio moral, integrando grupos de pesquisa da Unicamp, incluindo o Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho.

highlights the gap between the enacted law (legislated law) and its implementation (application, realization), especially regarding social rights, including labour rights. Finding an economic argument based on the certainty of impunity, this data-driven reflection brings to light one of the most complex problems in the current world of work, a true obstacle to the establishment of a more just and less unequal society.

Keywords: labour rights; public labour institutions; non-compliance with legislation.

INTRODUÇÃO

Há no Brasil, atualmente, um grande abismo entre o direito posto² (legislado) e sua concretização (aplicação, realização), principalmente no que tange aos direitos sociais, incluídos os direitos trabalhistas. A despeito do aparelho do Estado institucionalizado para a vigilância e uma legislação consolidada, inclusive constitucionalmente, o que se observa no cotidiano é o grande hiato entre aquilo que deve ser e aquilo que é no plano formal, ou seja, o universo do direito construído teoricamente (no ordenamento jurídico) e sua concretização no mundo real.

Eros Grau (2014) diz que o direito assume duas dimensões coexistentes: a do direito pressuposto e posto e o direito concretizado. Na teoria jurídica, ao conceito de direito posto é atribuído o significado de “aquilo que deve ser”, e ao conceito de direito concretizado, “aquilo que é”, a realidade prática.

O principal aspecto do pensamento de Grau, nesse ponto, é afastar-se do entendimento de que o direito é mero reflexo da economia ou de instâncias metafísicas (direito natural) para atribuir a ideia de que o direito é uma construção cultural de uma determinada sociedade, num tempo. Esta construção cultural vai se consolidando até alcançar o patamar de direito posto (organizado pelo Estado) na sociedade que historicamente o pressupõe (que o aspira), fruto de seus valores e experiências históricas, sendo assim, pressuposto dentro de uma sociedade, a depender, em grande parte (mas não apenas) de seu regime econômico.

O sistema capitalista contemporâneo, por exemplo, pressupõe uma gama de direitos inerentes às condições econômicas e culturais

² Segundo o jurista Caio Mário da Silva Pereira, direito positivo é o conjunto de princípios e regras que regem a vida social de determinado povo em determinada época, abrange toda a disciplina da conduta humana e inclui as leis votadas pelo poder competente, os regulamentos e as demais disposições normativas, qualquer que seja a sua espécie. Por definir-se em torno de um lugar e de um tempo, é variável, por oposição ao que os jusnaturalistas entendem ser o direito natural (bens humanos evidentes em si mesmos, direitos inerentes à condição humana em si). Para Eros Grau, o direito positivo é o sistema de princípios (normas) coercitivamente impostos a determinado grupo social por qualquer organização, social, dotada de poder para tanto.

próprias, direito à livre concorrência, direito de propriedade intelectual, direito das pessoas jurídicas, direitos comerciais, e, pelo lado do trabalho, direitos trabalhistas, sindicais, etc, que revelam valores: valores de uma sociedade inserida no sistema capitalista globalizado. Assim, o direito posto/legislado é precedido por esse pressuposto (os valores, a racionalidade econômica) e dele se constitui. Assim, o modo de produção capitalista requer um determinado direito posto (uma determinada legislação), que seja construída em harmonia com essa racionalidade, o seu direito pressuposto (Grau, 2014).

O direito do trabalho é, portanto, uma construção cultural emergente da racionalidade econômica, como também é emergente dos anseios, práticas e lutas da própria sociedade em que se encontra. No entanto, esse conjunto de regras construídas a partir dos direitos pressupostos e postos não tem encontrado sua concretização, que é uma aspiração máxima dentro de qualquer ordenamento. A rejeição sistêmica ao cumprimento das regras e direitos pressupostos e postos vem acarretando diversos prejuízos à construção de uma sociedade mais justa e menos desigual.

É verdade que a fruição dos direitos trabalhistas não é uma condição óbvia, mas uma verdadeira luta, prova disso é que avolumam-se, ano a ano, na Justiça do Trabalho, processos judiciais de trabalhadores reclamando seus direitos contratuais básicos, como horas extraordinárias (jornada excedente), verbas rescisórias (devidas ao término do contrato de trabalho) e uma gama imensa relativa ao descumprimento das normas de proteção, saúde, segurança e dignidade, em virtude de acidentes, adoecimento e mortes.

Ao longo do ano de 2024, verificou-se que a Justiça do Trabalho contava com um saldo remanescente de 1.784.650 processos, adicionados a este número mais 3.599.940 casos novos³. Aí está a busca pelo direito posto frente ao descumprimento persistente. Mas onde estará a sua concretização?

Nos dizeres de Von Ihering (1997, p.43), “o direito concreto não recebe somente a vida e a força do direito abstrato mas devolve-lhas por sua vez”. Prossegue dizendo que a “essência do Direito é a realização prática”.

A essência do direito, portanto, a sua realização prática, que depende de inúmeros fatores. O assunto é vasto e complexo. Este artigo não tem a pretensão de estabelecer um estudo integral e aprofundado sobre o tema, mas apenas tocar em alguns pontos primordiais ao entendimento necessário para o que se costuma chamar, falaciosamente, de “grande litigiosidade na Justiça do Trabalho”.

³ TST. Relatório Analítico, p. 09: Na 1ª Instância estão instaladas 1.564 varas do Trabalho em 624 municípios, com jurisdição em todos os 5.570 municípios do País. Estão em atividade, na 1ª Instância, 3.027 juizes e 22.806 servidores.

1 ALGUNS ASPECTOS DE TENSÃO ENTRE A LEGISLAÇÃO E SUA CONCRETIZAÇÃO

São vários os condicionantes para que os direitos trabalhistas sejam concretizados.

Em primeiro lugar, a concretização de direitos inscritos na Constituição de 1988, não obstante a importância da regulação pública do trabalho e da atuação das instituições públicas, do desenvolvimento econômico (crescimento, empregos de qualidade, investimentos diversos) e de certa vontade política, geralmente levada adiante por partidos políticos progressistas, movimentos sociais atuantes e sindicatos fortes. Portanto, enquanto se tenha como suposto para a estruturação do mercado de trabalho o crescimento econômico, o arcabouço jurídico-institucional brasileiro, que inclui normas de proteção ao trabalho e instituições públicas para assegurá-las, é relevante para a definição de um patamar civilizatório que garanta a constituição de uma sociedade menos desigual (Biavaschi, 2010). São valores imbricados para a concretização dos direitos: desenvolvimento econômico, regulação das normas mínimas, um Estado com instituições fortes.

Outro fator importante para a concretização dos direitos e que a história do movimento trabalhista aponta como um motor de arranque para o alcance dessa concretude é a força dos movimentos coletivos. Há resistência e força nas ruas, força que provoca mudanças no agir do Estado e das instituições. A resposta do governo ao sofrimento intenso do povo frequentemente depende da pressão exercida sobre esse governo, e é nisso que o exercício dos direitos políticos (votar, protestar, vigiar candidatos eleitos) pode realmente fazer a diferença (SEN, 2010).

Outro fator de concretização dos direitos é a atuação de instituições públicas fortes, bem aparelhadas com pessoal e recursos materiais adequados. A Constituição, quando expressamente determina que cabe ao Ministério Público zelar pelos direitos constitucionais, promovendo as medidas necessárias à sua garantia (art. 129, II), nitidamente atribui uma responsabilidade da instituição para com a garantia dos direitos e nisso reside a sua eficácia.

A despeito dos tempos turbulentos atuais, de um capitalismo neoliberal ávido por reformas e frequente ataque aos direitos sociais, o fortalecimento do papel das instituições públicas do trabalho parece ser um fator determinante para a concretização dos direitos. Esses fatores apontam caminhos possíveis para a concretização dos direitos.

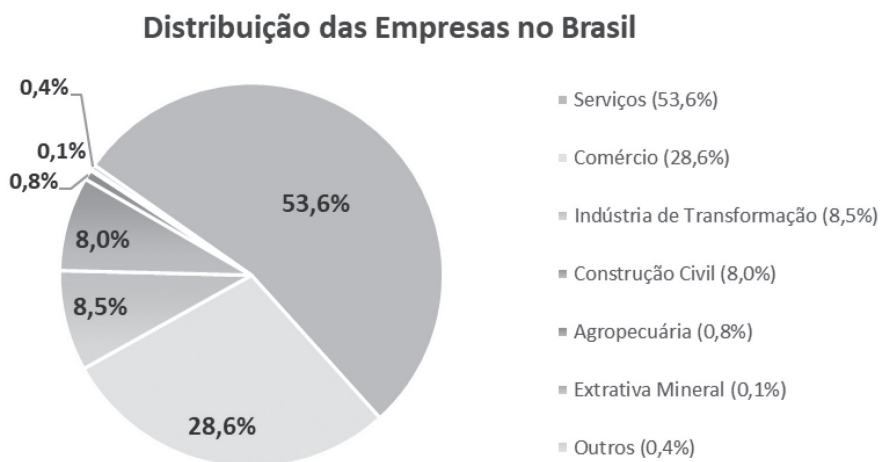
Mas, ainda assim, com regulação pública, instituições aparelhadas e uma certa energia econômica e política em exercício, as normas trabalhistas continuam a ser descumpridas. Quais as razões que explicam esse descumprimento persistente?

Segundo Baltar, Krein e Leone (2010, p. 44), “a impunidade para a maioria dos delitos trabalhistas mostra que compensa, para boa parte das empresas, continuar sonogando direitos”. Essa afirmativa vem se naturalizando ao longo do tempo e é de uso muito comum entre os operadores do direito do trabalho e outros especialistas. Mas por que a sonegação compensa?

Há duas razões importantes que revelam as faces da impunidade e explicam por que a sonegação de direitos compensa: a pouca probabilidade de a empresa ser fiscalizada e punida, e a possibilidade de, se punida, transacionar um acordo para pagar menos do que deve e, ainda, de forma parcelada.

A primeira razão, fundada na pouca probabilidade de a empresa ser fiscalizada e punida, é uma verdade incontestável, tendo em vista a precária estrutura dos aparelhos de Estado destinados a tal fim. Para se ter uma ideia da situação, basta observar os números de municípios em relação à quantidade de empresas e agentes fiscalizadores. No Brasil, estima-se que haja 24,9 milhões de empresas ativas, distribuídas pelos seguintes ramos de atividade econômica:

Gráfico 1. Distribuição das Empresas no Brasil



Fonte: BRASIL. Mapa de Empresas: boletim do 2º quadrimestre de 2025. Brasília, 2025.

O Ministério do Trabalho conta com aproximadamente 2.451 auditores-fiscais do trabalho no Brasil para realizar a fiscalização de todos estes estabelecimentos ou empresas ativas. Em recente concurso público, foram aprovados mais 829 auditores fiscais, empossados em 2 de dezembro

de 2025⁴. O Ministério Público do Trabalho conta com aproximadamente 600 procuradores do trabalho destinados a investigar as denúncias do Ministério do Trabalho, dos sindicatos e dos próprios trabalhadores. Até novembro de 2024, o MPT recebeu 121.829 Notícias de Fato (denúncias), ajuizou 2.755 Ações Cíveis Públicas (ACPs), firmou 7.448 Termos de Ajuste de Conduta (TACs), possui 31.796 Inquéritos Cíveis (ICs) em andamento e arquivou 9.430 procedimentos por adequação de conduta por meio de intervenção do MPT. Ainda foram realizadas 2.263 mediações e expedidas 3.287 recomendações⁵.

De fato, a chance de a fiscalização chegar até o empregador que está descumprindo a lei é pequena, se for considerada a proporção de empresas em relação ao número de agentes destinados à fiscalização. Mesmo que o trabalhador ou o sindicato realizem maior número de denúncias, o aparelho estatal não tem estrutura material para investigar.

A segunda razão que justifica a recalcitrância das empresas é a possibilidade, mesmo quando fiscalizadas e punidas, de pagar suas dívidas em valor menor e, talvez, de forma parcelada. A empresa não é imediatamente punida quando abordada pela fiscalização, há um longo caminho a ser percorrido até que a punição seja alcançada, tendo em vista que o processo de fiscalização é extremamente moroso.

Segundo as normas do Ministério do Trabalho, inicia-se a fiscalização com a inspeção do auditor fiscal à empresa com o objetivo de verificar o cumprimento da legislação trabalhista e das normas de saúde e segurança no trabalho. Ao constatar uma irregularidade, o auditor fiscal notifica o empregador para que cumpra os diversos itens ilícitos verificados, lavrando termo de notificação e concedendo um prazo para a regularização do mesmo e apresentação de documentos, quando solicitados. O prazo, no caso de ilícitos em segurança e saúde no trabalho, pode ser de no máximo 60 dias, conforme regulamentação definida pela Norma Regulamentadora nº 28 do Ministério do Trabalho. Caso julgue o prazo insuficiente para cumprir a determinação da fiscalização, a empresa pode solicitar ao delegado regional do trabalho ou subdelegado do trabalho a prorrogação do prazo por mais sessenta dias. O delegado ou subdelegado analisará o pedido, deferindo ou não a prorrogação. Dessa forma, no processo normal de fiscalização, o prazo máximo que legalmente pode ser concedido para a correção de uma irregularidade é de até 120 dias. Entretanto, até a aplicação da multa, muitas outras etapas devem ser obedecidas.

Transcorrido o prazo, nova visita é feita à empresa. Uma vez constatada a correção do problema, conclui-se o processo de fiscalização, sem aplicação de nenhum tipo de multa pelo descumprimento constatado, outro ponto polêmico, pois o descumprimento, se corrigido com a visita do

⁴ www.gov.br: Governo Federal empossa 829 novos auditores-fiscais do Trabalho aprovados no CNU — Ministério do Trabalho e Emprego, de 02/12/2025

⁵ Portal da Transparência do Ministério Público da União.

fiscal, compensou até aquele momento, uma vez que nada será cobrado da empresa. Apenas quando persiste a irregularidade é que se lavra o auto de infração, cuja penalidade é o pagamento de uma multa estabelecida conforme alguns parâmetros, tais como o número de funcionários do estabelecimento, a natureza e o grau de gravidade da infração. No entanto, mesmo lavrando o auto de infração, muitas vezes o fiscal concede mais alguns dias de prazo para a correção completa da irregularidade.

A multa, quando aplicada no auto de infração, não deverá ser paga imediatamente. Será concedido um período de dez dias para que o empregador entre com recurso administrativo para defender-se. Caso ele não interponha recurso, será notificado e terá um prazo de dez dias para efetuar o pagamento da multa, o que implicará um desconto de 50% no seu valor. Uma vez lavrado o auto de infração, gera-se, necessariamente, um processo administrativo, que seguirá seu trâmite interno independentemente de a empresa recorrer da autuação, ele servirá para análise da adequação da conduta do fiscal em relação às autuações praticadas; somente após essas averiguações internas é que se irá concluir se a empresa é mesmo culpada pelos ilícitos ou não. Após realizada a análise do auto de infração pelo auditor analista e considerado coerente, é feita a notificação da empresa para o pagamento, momento em que duas situações podem ocorrer: ou a empresa paga a multa, extinguindo o processo (o que não significa que foi eliminada a irregularidade apontada no auto de infração e, portanto, a obrigação da empresa em corrigi-la) ou a empresa não paga a multa. Neste caso, o processo é encaminhado à Procuradoria da Fazenda Nacional que fará a inscrição da empresa no Cadastro da Dívida Ativa da União e tomará as medidas para cobrar o valor da multa da empresa devedora⁶.

O processo todo é tão longo e cheio de formalidades que qualquer autuação, por mais simples que seja, tem o potencial de durar de 6 meses a 1 ano, ou mais, a depender da celeridade das regionais do trabalho em cada localidade.

O pagamento de qualquer multa é algo tão distante (tendo em vista a morosidade do processo) e tão irrisório (tendo em vista a possibilidade de transacionar menor valor e receber ainda 50% de desconto), que não há respeito ou temor por parte das empresas abordadas pela fiscalização do trabalho. Essa é uma realidade triste que precisa ser mudada.

Em relação ao Ministério Público do Trabalho, há também um problema relativo à impunidade, embora em menor escala. Ocorre que, mesmo que a empresa considere haver maior possibilidade de ser punida,

⁶ CESIT, Instituto de Economia da Unicamp. Texto para discussão “Fiscalização e multas trabalhistas em MPE”. Unicamp: Campinas, 2005.

tendo em vista o caráter de título executivo extrajudicial⁷ do termo de ajustamento de conduta⁸ e/ou a possibilidade de o MPT ingressar de imediato com uma ação civil pública na Justiça do Trabalho, não há, nesses termos, a previsão de multa pelos ilícitos já cometidos, ou seja, compen-sou para a empresa, até a chegada do procurador, o descumprimento, pois, quanto ao passado, nada sofrerá.

Além do mais, o termo de ajustamento de conduta muitas vezes é desrespeitado e o procurador do trabalho realiza um aditivo, ou “TAC do TAC” visando à transação de novas multas por vezes menores do que aquelas antes firmadas, configurando a impunidade do empregador. Noutras vezes, o procurador do trabalho executa na Justiça do Trabalho um termo não cumprido, porém realiza-se, em audiência, nova transação, em que as multas são novamente rebaixadas de valor e homologadas pela Justiça. Nesta toada, são verificados, portanto, avanços e recuos. Se, por um lado, o TAC pode significar um avanço porque traz celeridade à punição, muitas vezes pode resvalar no descumprimento. De outro lado, ações civis públicas podem ser julgadas improcedentes ou levar anos e anos para serem julgadas. Estes são apenas alguns dos entraves enfrentados pelas instituições públicas do trabalho no Brasil.

O custo de cumprir as regras trabalhistas pelo empregador deve ser inferior ao custo de ser responsabilizado pelo Ministério Público do Trabalho, de forma que a celebração de um TAC com perdas pecuniárias, além de sancionar pelas perdas havidas, tem aptidão de evitar a reincidência futura. No entanto, considerando a experiência pregressa – vivida ou observada – pelas empresas, em que elas concebem o MPT como um órgão de diálogo e negociação, tem-se que o risco financeiro é mitigado pelo montante que se ganha com a sonegação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, previamente à denúncia ou autuação. Ou seja, descumprir o TAC torna-se uma conduta bastante provável, em face da pouca probabilidade de o empregador incorrer em sanções regressivas.

Por outro lado, é necessário ressaltar o protagonismo que o MPT conquistou ao longo da última década, especialmente durante e após a pandemia de covid-19.

A prerrogativa do MPT de fiscal da lei e o *status* de órgão indispensável ao Estado Democrático de Direito tornam-se uma grande arma contra a impunidade, uma vez que pode agir tanto no plano administrativo quanto no plano judicial. E para agir no plano judicial, nas ações civis

⁷ Título executivo extrajudicial se consubstancia num direito líquido e certo perante a Justiça, não havendo necessidade de discutir se tem mérito ou não. Dá-se como líquido, certo e verdadeiro, passando-se, diretamente, para a cobrança (fase de execução).

⁸ Termo de ajustamento de conduta é o documento hábil a provar os ilícitos e propor o acerto da conduta do empregador, inclusive prevendo multas caso seja descumprido. É o equivalente ao auto de infração do auditor fiscal do trabalho, mas, enquanto este é administrativo, o TAC tem força de título executivo extrajudicial.

públicas, não necessita de autorização de nenhum agente superior, pois o procurador do trabalho é independente tanto para investigar quanto para processar os ilícitos. Assim, quando o procurador decide executar a cobrança dos TACs não cumpridos na Justiça, dando um basta à recalcitrância do empregador ou quando ingressa de imediato com ação civil pública diante de situações concretas de risco à integridade física e à vida dos trabalhadores, ou seja, quando é combativo, impõe o poder coercitivo do Estado, mostrando à sociedade que o fortalecimento das instituições públicas aptas a exigir o cumprimento das leis trabalhistas é o caminho para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Do mesmo modo, quando os sindicatos são combativos e tomam a dianteira nas negociações de base, quando utilizam sua prerrogativa para ingressarem na Justiça representando a categoria (ações coletivas) e quando mobilizam as forças da classe trabalhadora, estão contribuindo para mitigar a impunidade.

A Justiça do Trabalho também carrega em sua história um poder simbólico pedagógico sempre que incide de forma implacável para punir, na forma da lei, organizações, empresas ou qualquer entidade que sonegue aos trabalhadores seus direitos. Ao lidar com números excessivos de processos ativos, os(as) magistrados(as) muitas vezes adoecem de *burnout*, soterrados pelo volume de trabalho. Pesquisas realizadas pela Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB) e pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) confirmam essa realidade alarmante: um em cada três magistrados sofre de estresse e ansiedade, e 51% já buscaram tratamento médico psiquiátrico ou psicológico após ingressarem na carreira. Além disso, 55% dos juízes acreditam que sua saúde piorou após a entrada na magistratura⁹.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A disputa de projeto de Nação na perspectiva do trabalho e do capital tem permeado todos os aspectos dos estudos do trabalho contemporâneos. Se por um lado a Constituição de 1988 instituiu o Estado Social brasileiro, elevando ao mesmo patamar a dignidade humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, por outro lado, desde a sua promulgação, as divergências quanto à adoção deste modelo sempre se fizeram presentes. Não é por outro motivo que assistimos a um cenário de descumprimento persistente das normas por parcela expressiva dos empregadores, de um lado, e, de outro, o insuficiente aparelhamento do Estado para realização de fiscalização e punição. O discurso insistentemente veiculado na

⁹Fonte: Pesquisa “Perfil da Magistratura Latino-americana” – realizada pelo Centro de Pesquisas Judiciais (CPI) da Associação dos Magistrados Brasileiros (AMB), em parceria com a Federação Latino-Americana de Magistrados (FLAM) e o Instituto de Pesquisas Sociais, Políticas e Econômicas (IPESPE), 2023.

mídia e até mesmo em alguns ambientes da academia conservadora incita o entendimento do senso comum de que a legislação do trabalho é atrasada, engessada, de difícil compreensão e execução. Além disso, os direitos trabalhistas passaram a ser taxados de excessivos, verdadeiros obstáculos à criação de novos empregos.

O Estado não é apartado das relações econômicas e das classes sociais, o que significa concluir que este mesmo Estado se encontra permeado pela luta de classes e por contradições entre interesses de frações de classe, o que explica os avanços e retrocessos dos processos de desenvolvimento social em busca da construção de uma sociedade mais justa e menos desigual. Ajuda a explicar também os entraves enfrentados no exercício do cargo daqueles que lutam por este ideal.

Pode-se argumentar, para estimular a reflexão, que o espaço das relações de produção e de exploração não pode ser pensado, no capitalismo contemporâneo, como se formasse um sistema fechado, autossuficiente e autorreproduzível, pois o Estado, assim como a ideologia, sempre estiveram constitutivamente presentes nas relações de produção e na reprodução destas relações (Tápia; Araújo, 1991, p. 7). Por isso, a fruição de direitos trabalhistas não é um processo pacífico, mas puramente conflituoso.

Penso que apenas um Estado que regule as relações econômicas e sociais e institucionalize regras universais consagradoras de direitos pode transformar esta realidade. Além disso, provou-se que a atuação de instituições, por meio de seus agentes, que estejam em harmonia com este ideário, pode ajudar a concretizar estes mesmos direitos.

REFERÊNCIAS

BALTAR, P. et al. *O trabalho no governo Lula: uma reflexão sobre a recente experiência brasileira*. Global Labour University Working Papers, no. 9, may 2010.

BIAVASCHI, Magda Barros. *Vinte anos da Constituição cidadã no Brasil*. São Paulo: LTr, 2010. pp. 144-160.

BRASIL. Mapa das Empresas. *Relatório do 2º Quadrimestre de 2025*. Brasília: Secretaria Nacional de Microempresa e Empresa de Pequeno Porte Diretoria Nacional de Registro Empresarial e Integração, 2025.

GRAU, EROS. *O Direito Posto e o Direito Pressuposto*. 9ª edição revisada. São Paulo: Malheiros, 2014.

PRONI, Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt. *Atuação do Ministério*

Público do Trabalho: uma análise da eficácia e dos limites das intervenções em saúde e segurança na 15ª Região. Tese de Doutorado (2018) Campinas: Unicamp, 2018.

SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade.* São Paulo: Companhia de Bolso, 2010. TAPIA, Jorge. ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro. *Estado, classes e estratégias: notas sobre um debate.* Instituto de Filosofia e Ciências Humanas- Unicamp: Campinas, 1991.

VON IHERING, Rudolf. *A luta pelo direito.* Rio de Janeiro: Ed Forense, 1997.