

GARANTIAS FUNDAMENTAIS E A PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR¹ FUNDAMENTAL GUARANTEES AND THE PROTECTION OF WORKERS' HUMAN RIGHTS

Beatriz Chaves dos Santos²
Brunna de Oliveira Barreto³
Jairo Santos Correia⁴
Rebeka da Silva Santos⁵
Vitória Pimenta Leal da Silva⁶

RESUMO

Este artigo analisa a evolução das garantias fundamentais no Direito do Trabalho, destacando sua importância na proteção dos direitos humanos. No primeiro momento traçamos um histórico dessas garantias, identificando marcos jurídicos e sociais relevantes; em seguida, examinamos os direitos humanos dos trabalhadores e os mecanismos legais e institucionais que assegurem sua proteção e, por derradeiro, discutimos a efetivação desses direitos no contexto contemporâneo, considerando os desafios impostos pela globalização e pelas transformações tecnológicas. Nesta pesquisa, observamos a necessidade de fortalecer os instrumentos de proteção laboral para promover a dignidade humana e a justiça social em um cenário de constantes mudanças.

Palavras-chave: Garantias fundamentais; Relações laborais; Dignidade Humana; Efetividade;

¹ Trabalho apresentado pelos autores acima, como parte de avaliação parcial da disciplina Direitos Fundamentais e Relações Sociais no Curso de Especialização em Direitos Humanos e Sociais, sob a orientação do professor doutor **José Araujo Avelino** na Universidade do Estado da Bahia, Campus XIX – Camaçari – Bahia – E-mail: javelino@uneb.br

² Graduada em Direito pela Universidade do Estado da Bahia. Pós graduanda em Direitos Humanos e Sociais pela Universidade do Estado da Bahia. – E-mail: beatrizchaves03@hotmail.com

³ Graduada em Direito pela Universidade do Estado da Bahia. Pós graduanda em Direitos Humanos e Sociais pela Universidade do Estado da Bahia. – E-mail: brunnarbarreto1@hotmail.com

⁴ Graduado em Direito pela Universidade do Estado da Bahia. Pós graduando em Direitos Humanos e Sociais pela Universidade do Estado da Bahia. E-mail: jairo.scorreia@gmail.com

⁵ Graduada em Direito pela Universidade do Estado da Bahia. Pós graduanda em Direitos Humanos e Sociais pela Universidade do Estado da Bahia. – E-mail: rebekasantos07@hotmail.com

⁶ Graduada em Direito pela Universidade do Estado da Bahia. Pós graduanda em Direitos Humanos e Sociais pela Universidade do Estado da Bahia. – E-mail: vitoriapimentaleal.adv@hotmail.com



ABSTRACT

This article analyzes the evolution of fundamental guarantees in Labor Law, highlighting their importance in the protection of human rights. We first outline the history of these guarantees, identifying relevant legal and social milestones; then we examine the human rights of workers and the legal and institutional mechanisms that ensure their protection; and finally, we discuss the implementation of these rights in the contemporary context, considering the challenges posed by globalization and technological transformations. In this research, we observe the need to strengthen labor protection instruments to promote human dignity and social justice in a scenario of constant change.

Keywords: Fundamental guarantees; Labor relations; Human dignity; Effectiveness;

1. INTRODUÇÃO

A evolução das relações de trabalho ao longo da história evidencia a necessidade de salvaguardar os direitos fundamentais dos trabalhadores, reconhecendo-os como pilares essenciais para a promoção da dignidade humana e a consolidação de uma sociedade mais justa. No âmbito do Direito do Trabalho, as garantias fundamentais ocupam uma posição de destaque, configurando-se como instrumentos jurídicos destinados à proteção dos indivíduos frente às desigualdades inerentes às relações laborais e à preservação de seus direitos humanos.

Este artigo tem como objetivo explorar a interseção entre as garantias fundamentais e os direitos humanos do trabalhador, analisando os mecanismos jurídicos e sociais que visam garantir a concretização desses direitos em um cenário contemporâneo marcado por intensas transformações econômicas, sociais e tecnológicas.

As diversas discussões acerca da proteção e da efetividade dos Direitos Humanos tem sido bastante debatida com o foco na melhoria dessas garantias diante de rupturas que a sociedade vem se deparando com o tema.

Diante dessas perspectivas temos os instrumentos normativos internacionais, notadamente as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), bem como, as legislações internas do país que

cuidam dessas garantias e proteções. Essas normas são suficientes para salvaguardar os direitos dos trabalhadores?

Destarte, a atual conjuntura constitucional demonstra que a proteção que o Direito do Trabalho deve oferecer ao trabalhador vai além da interpretação sistêmica de que o empregador é a parte mais forte da relação. Esta proteção deve abranger, portanto, os níveis sociais, econômicos e institucionais, garantindo ao trabalhador um trabalho e vida dignos.

A metodologia empregada no presente trabalho será o da revisão bibliográfica, com aporte das normas relacionadas com a proteção trabalhista.

Destacamos que neste trabalho buscaremos fomentar a discussão acerca de formas de se efetivarem as garantias fundamentais intrinsecamente relacionadas à dignidade da pessoa humana e ao reconhecimento do trabalhador como sujeito de direito.

2. BREVE HISTÓRICO DAS GARANTIAS FUNDAMENTAIS NO DIREITO DO TRABALHO

Ao analisar o Direito do Trabalho, é fundamental recordar as garantias fundamentais que surgiram ao longo dos anos. Pois, o Direito é uma manifestação histórico-cultural, e o estudo de qualquer de seus ramos exige uma compreensão do seu desenvolvimento dinâmico ao longo da história.

Inicialmente, cumpre destacar que, desde a Antiguidade, a humanidade dividiu-se entre os que trabalhavam e os que usufruíam do trabalho. Com isso, da escravidão à servidão na Idade Média, os trabalhadores ficaram presos à terra. Ademais, com as corporações de ofício e, mais tarde, as manufaturas, iniciou-se a organização por profissões, mas sem garantias de direitos. E, com a Revolução Industrial foi consolidada a relação de emprego, marcando o início da evolução dos direitos trabalhistas.

A revolução causada pela máquina transformou radicalmente a produção, substituindo a força humana pela mecânica e concentrando trabalhadores em condições precárias, com jornadas exaustivas e salários ínfimos, e esse cenário agravou a questão social, exigindo a intervenção estatal para equilibrar as classes e garantir melhores condições de vida aos trabalhadores. Inicialmente, focou-se em proteger mulheres e crianças, regulamentar jornadas e assegurar salários, tendo importantes marcos como a

Constituição do México (1917), a de Weimar (1919) e o Tratado de Versalhes (1919), que trouxeram os primeiros direitos trabalhistas constitucionais (Frediane, 2011, p. 1 e 2).

Cumprе salientar que a Constituição do México (1917) foi a primeira a garantir direitos trabalhistas, como jornada de oito horas, salário mínimo, sindicalização e proteção à maternidade. E, a de Weimar (1919), avançou na participação dos trabalhadores nas empresas, liberdade sindical e seguros sociais. Desde então, constituições passaram a incluir direitos trabalhistas, marcando a transição do Estado Liberal para o Social. Aliado a isso, o Tratado de Versalhes (1919) criou a OIT para regulamentar relações de trabalho internacionalmente. Paralelamente, Henry Ford implantou o fordismo, promovendo a produção em massa, salários baixos e mercados nacionais.

Além disso, a França, em 1936, instituiu direitos como férias remuneradas e mediação obrigatória em disputas trabalhistas, e, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948, incluiu direitos como férias e repouso. Outrossim, os direitos humanos evoluíram em gerações: liberdades individuais, direitos sociais e coletivos, e direitos globais como meio ambiente e paz. E, o Papa João Paulo II, destacou o trabalho como um meio para o homem, não o contrário (Martins, 2025, p. 9, 10 e 11).

Fábio Rodrigues Gomes (2008, p. 61) destaca que, a dignidade humana não pode ser reduzida à noção de trabalho. Considerar menos digno quem não trabalha seria contraditório, pois parte-se do princípio de que o ser humano é um valor em si, independentemente de seu papel na sociedade. Nesse sentido, *apud* Paul Ricoeur alerta que, embora exista o pensamento que valorize o trabalho, atribuir-lhe supremacia sobre todas as outras atividades humanas seriam excessivas.

Ao tratar do Brasil no contexto histórico, compreende-se que, desde a colonização apresentava uma economia agrícola baseada na escravidão, que foi formalmente abolida em 1888 com a Lei Áurea. E, a partir da Independência e com a primeira Constituição de 1824, não havia regulamentação sobre relações de trabalho. Com isso, a industrialização, especialmente em São Paulo e Rio de Janeiro, e a imigração estrangeira trouxeram as primeiras leis trabalhistas, como proteção ao trabalho infantil, concessão de férias e aposentadoria aos ferroviários, além da criação de sindicatos e cooperativas. Nos anos seguintes, o Brasil começou a adotar normas sobre acidentes de trabalho, trabalho noturno e falências.

Durante a presidência de Getúlio Vargas, influenciado pelo modelo italiano, o Brasil consolidou o sistema de intervenção estatal nas relações de trabalho, que culminou na criação da Consolidação das Leis

do Trabalho (CLT) em 1943. Durante o regime militar, os direitos individuais dos trabalhadores foram preservados, mas a greve foi severamente restrita. Com a redemocratização e a promulgação da Constituição de 1988, o Brasil consolidou um modelo de direito trabalhista inspirado no constitucionalismo social, garantindo direitos fundamentais aos trabalhadores (Frediane, 2011, p. 2 e 3).

O autor Gustavo Garcia (2024, p. 19) explica que antes da política trabalhista de Getúlio Vargas, iniciada em 1930, a Lei Eloy Chaves (Decreto 4.682/1923) criou caixas de aposentadorias para ferroviários e garantiu estabilidade após 10 anos de serviço. E, na década de 1930, diversos decretos estabeleceram normas trabalhistas, como a Carteira Profissional (1932), a jornada de trabalho no comércio e na indústria, e a regulamentação do trabalho de mulheres e menores. Sendo que, a Constituição de 1934 foi a primeira a trazer normas específicas de Direito do Trabalho, e a de 1937 implantou o corporativismo com sindicato único e a proibição de greve.

O referido autor ainda pontua que, em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) reuniu as leis trabalhistas existentes, e a Constituição de 1946 restaurou o direito de greve e ampliou os direitos trabalhistas. Já a Constituição de 1967 manteve os direitos anteriores e criou o FGTS. Na década de 1970, diversas leis regulamentaram o emprego doméstico, o trabalho rural e o trabalho temporário. E, por fim, a Constituição de 1988 consolidou direitos trabalhistas fundamentais, com ênfase na dignidade humana e justiça social.

Ainda cumpre ressaltar que, com a globalização, muitas unidades de produção se deslocaram para países com custos menores, como a China, levando o capital a defender a flexibilização e desregulamentação das relações trabalhistas. Porém, contrariamente, a Constituição de 1988 no Brasil representa um marco importante na proteção dos direitos trabalhistas no Brasil, garantindo direitos mínimos aos trabalhadores, baseados na dignidade humana. Apesar disso, os interesses capitalistas ainda buscam a desregulamentação, propondo a volta ao modelo liberal de uma relação de trabalho regida apenas por contrato de prestação de serviços (Resende, 2023, p. 2).

Evidencia-se ainda que, a Lei no 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, alterou em torno de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, além das Leis 6.019/1974, 8.036/1990 e 8.212/1991, com o objetivo de ajustar a legislação às novas dinâmicas das relações de trabalho.

À vista disto, o artigo 7º da Constituição Federal de 1988 dispõe sobre diversos direitos trabalhistas, como proteção contra despedida arbitrária (I), seguro-desemprego (II), FGTS e salário mínimo com reajustes periódicos (III e IV), bem como assegura piso salarial proporcional (V), irredutibilidade salarial (VI), 13º salário (VIII), proíbe discriminação por sexo, idade ou deficiência (XXX), e para os trabalhadores domésticos, são assegurados direitos semelhantes, com ajustes legais específicos (parágrafo único), entre outros.

Nesse íterim, a evolução das garantias fundamentais no direito do trabalho reflete uma trajetória histórica de conquistas que buscam equilibrar as relações entre empregadores e trabalhadores. Desde as primeiras conquistas trabalhistas em outros países e as primeiras legislações trabalhistas no Brasil até as transformações mais recentes, como a Constituição de 1988 e as reformas legislativas, houve um crescente reconhecimento da necessidade de proteção social e dignidade do trabalhador. As garantias fundamentais no direito do trabalho, ao longo do tempo, foram se expandindo, incorporando direitos essenciais para a proteção da saúde, segurança, salário e condições dignas de trabalho, consolidando-se como um marco na luta por justiça social e igualdade nas relações laborais.

3. O TRABALHADOR: CONSIDERAÇÕES SOBRE A PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

É amplamente conhecido que, paralelamente às reformulações dos sistemas econômicos – marcados pelas eras do feudalismo, capitalismo e neoliberalismo –, também ocorreram significativas mudanças nas atividades laborais, especialmente no que diz respeito à relação entre empregador e empregado e à execução das tarefas. Nesse contexto, ao longo dos anos, conforme destacado anteriormente, reconheceu-se a necessidade de estipular e assegurar garantias fundamentais aos trabalhadores e os direitos humanos do trabalhador.

Cabe salientar, oportunamente, as ponderações que Castilho (2023, p. 1) ao firmar entendimento de que os direitos fundamentais e direitos humanos não se referem a mesma coisa, isso porque, em outras palavras, o autor discorre que os direitos humanos incorporam a noção de reconhecimento e proteção, um aspecto que os distingue dos direitos fundamentais, os quais representam apenas a codificação legal dos direitos inerentes à dignidade da pessoa humana. Além de pontuar que, diferentemente de algo concedido ou revelado, os direitos humanos foram alcançados por meio de lutas históricas, muitas vezes marcadas pelo sacrifício de vidas.

Outrossim, o supracitado autor cita o jurista português José Joaquim Gomes Canotilho, nos seguintes termos:

As expressões direitos do homem e direitos fundamentais são frequentemente utilizadas como sinônimas. Segundo a sua origem e significado poderíamos distingui-las da seguinte maneira: direitos do homem são direitos válidos para todos os povos e em todos os tempos; direitos fundamentais são os direitos do homem, jurídico-institucionalmente garantidos e limitados espaço-temporalmente. Os direitos do homem arrancariam da própria natureza humana e daí o seu caráter inviolável, intertemporal e universal; os direitos fundamentais seriam os direitos objetivamente vigentes numa ordem jurídica concreta.

Consoante Ramos (2024, p. 8), os direitos humanos caracterizam-se pelo asseguramento de uma vida digna, possibilitando ao indivíduo condições adequadas de existência, de modo a participar ativamente da vida de sua comunidade.

Contudo, o presente estudo não se propõe a ampliar essa discussão. Logo, tanto os direitos humanos quanto os direitos fundamentais, no contexto da proteção à pessoa que trabalha, serão indistintamente reconhecidos como instrumentos essenciais para a garantia e a promoção da dignidade do indivíduo.

Destarte, após a contextualização introdutória sobre os direitos humanos, e avançando para uma análise mais aprofundada desses direitos sob a perspectiva trabalhista, destaca-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), a qual foi adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948. Esta se constitui como um instrumento normativo essencial, voltado ao reconhecimento e à proteção dos direitos e garantias de todos os seres humanos.

Entre os dispositivos previstos, sobressai-se o direito ao trabalho digno, como disposto no artigo 23, *in verbis*:

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

4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

Em resumo, o dispositivo citado estabelece o direito a condições justas e favoráveis de trabalho, à remuneração equitativa e à proteção contra o desemprego.

Ademais, não se pode olvidar que a referida declaração atua como um referencial global para a promoção e aplicação dos direitos humanos, sendo adotada como base por diversas Constituições e legislações. No caso brasileiro, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, conhecida como Constituição Cidadã, reflete os princípios da DUDH ao garantir direitos fundamentais individuais e coletivos, promover a redução das desigualdades e assegurar a dignidade do trabalhador como pilar do regime democrático.

Nesse diapasão, o artigo 7º do texto constitucional, como anteriormente sinalizado, consolida diversos direitos em favor dos trabalhadores, além disso, no nosso ordenamento jurídico, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) também estabelece artigos que visem o protecionismo das pessoas que laboram.

Ao falar em direitos humanos do trabalhador, evidencia-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual, segundo Alvarenga (2017, p. 1368):

(...) preconiza adotar uma política social de cooperação e de desenvolvimento social entre todos os sistemas jurídicos nacionais para a melhoria das condições de trabalho, mediante a adoção de normas protetivas sociais universais para os trabalhadores e o reconhecimento internacional dos Direitos Humanos do Trabalhador.

Para Cecato (2006, p. 65), a OIT possui um papel de relevância, tendo em vista a potencialidade de incentivar os Estados-Membros, durante a primeira metade do século XX, a desenvolverem estatutos específicos para os trabalhadores. Esse esforço consistia em consolidar as legislações trabalhistas dispersas e criar novas normas, alinhadas às Convenções Internacionais do Trabalho, contribuindo significativamente para o avanço, tanto em qualidade quanto em quantidade, da regulamentação das relações de trabalho em escala global.

Ressalta-se que, a OIT figura como responsável pela elaboração e adoção de convenções e recomendações que estabelecem padrões mínimos de proteção ao trabalhador, abrangendo questões como a proibição do trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação no emprego e condições de trabalho degradantes.

Diante disso, faz-se pertinente destacar a Convenção nº 87, que versa sobre liberdade sindical, bem como a Convenção nº 98, a qual trata do direito de negociação coletiva, e a Convenção nº 182, que aborda as piores formas de trabalho infantil, sendo, portanto, instrumentos fundamentais para a tutela dos direitos humanos e sociais do trabalhador (Cecato, 2006).

Conforme se extrai das informações prestadas pela própria Organização, a esta também se incube a atividade de monitoramento e implementação dessas convenções nos Estados membros, além de avaliar o cumprimento das obrigações por meio de mecanismos de supervisão, como o Comitê de Peritos em Aplicação de Convenções e Recomendações.

Por conseguinte, tem-se que a sua atuação da OIT se sobressai por fomentar o diálogo tripartite entre governos, empregadores e empregados, estimulando a resolução de conflitos trabalhistas e o desenvolvimento de políticas que promovam a inclusão (Barzotto; Oliveira, 2018). Caracterizando-se, assim, como um pilar indispensável à plena eficácia dos direitos humanos no âmbito trabalhista.

Isto posto, entende-se que, embora alguns doutrinadores não considerem os direitos humanos como sinônimo de direitos fundamentais, estes não devem ser analisados de forma dissociada, tampouco dos direitos sociais. Devem ser compreendidos como instrumentos de proteção ao trabalhador, reconhecidos e prestigiados mundialmente por meio da Declaração Universal dos Direitos Humanos e, principalmente, pelas Convenções da OIT. Além disso, a aplicação efetiva destas se concretiza através da inspiração por elas causadas ao serem editadas normas nas legislações e Constituições dos países, como exemplificado pelo Estado brasileiro. Somente nesses casos, há a imposição legal e a possibilidade de aplicação de sanções em caso de violação desses direitos, quando previsto em lei.

5. A CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO CENÁRIO CONTEMPORÂNEO

As Constituições do México (1917) e da Alemanha (1919) inauguraram a positivação dos direitos sociais nos textos constitucionais. A primeira destacou-se por romper com a lógica mercantilista ao

desvincular o trabalho da condição de mercadoria regida pela oferta e demanda. Além disso, consolidou a igualdade jurídica entre trabalhadores e empregadores nas relações contratuais, estabeleceu a responsabilidade patronal em casos de acidentes de trabalho e lançou as bases do moderno Estado Social de Direito, ao repudiar práticas de exploração laboral fundamentadas na mercantilização. (Arakaki; Viero, 2018. p. 96).

Entretanto, a segunda adotou uma estrutura dualista, dividindo-se em duas partes distintas: a primeira aborda a organização estatal, enquanto a segunda engloba tanto a declaração de direitos fundamentais e deveres quanto à incorporação de direitos sociais inovadores, integrados às tradicionais liberdades individuais. (Arakaki; Viero, 2018. p. 96). Essas constituições positivaram alguns direitos humanos do trabalhador, que por conseguinte, influenciaram a Constituição brasileira.

Nesse rumo, a Carta Constitucional de 1988 consolidou um marco histórico na promoção dos direitos humanos e das garantias fundamentais, assegurando ao trabalhador uma proteção robusta. Pois “nunca tantas condições jurídicas de vantagem restaram postas com condição de supremacia hierárquica (...) numa Constituição brasileira” (David; Cunha Junior; David, 2024. p. 12)

Porém, “é inconveniente aumentar, via emenda constitucional, o leque de direitos do art. 7º, alargando, mais ainda, o que já é, notadamente, amplo” (Bulos, 2023. p. 716), ou seja, a enumeração é taxativa. Assim, a Carta Maior, estabelece, em seu artigo 7º, um rol de direitos destinados a garantir condições dignas de trabalho, a saber, o salário mínimo, a limitação da jornada de trabalho e a proteção contra a despedida arbitrária.

Nessa conjuntura, esses dispositivos, em consonância com o postulado da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, colocam o trabalhador no centro das preocupações constitucionais e “que pretende, por meio de uma constituição dirigente, implementar um Estado de bem estar social, a incluir a proteção de direitos fundamentais trabalhistas” (David; Cunha Junior; David, 2024. p. 2).

Para Comparato, “os direitos sociais englobam, de um lado, o direito ao trabalho e os diferentes direitos do trabalhador assalariado; de outro lado, o direito à seguridade social (saúde, previdência e assistência social) e o direito à educação”. (2013. p.72) Não obstante padece de ausência de efetividade ou eficácia social, por exemplo, o inciso IV, do art. 7º, CF/88 que disciplina que salario mínimo atenderá as

necessidades vitais básicas do indivíduo e de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, por óbvio, estar-se-á muito longe desse ideal.

Nesse sentido, os direitos trabalhistas estão classificados dentro do grupo das prerrogativas sociais, econômicas e culturais, também denominada de segunda dimensão dos direitos humanos, na qual exige-se do Estado a obrigação de fazer, ou seja, é necessário a criação e implementação de políticas públicas para materializar esses direitos, haja vista que segundo a classificação das normas constitucionais proposta por José Afonso da Silva, essas normas são de eficácia limitada, isto é “cláusula compromissória de regulamentação futura a cargo do legislador constituído” (David; Cunha Junior; David, 2024, p. 12).

Todavia,

(...) a consagração de direitos, “sem menção expressa aos deveres”, ainda quando estes se encontrem, logicamente, implícitos, fomenta crises institucionais, acarretando desemprego, fome, marginalidade e miséria, ainda mais em países, como o Brasil, de escassa formação política e educacional (Bulos, 2023, p. 716).

Ou seja, não é suficiente a positivação de direitos no ordenamento jurídico, sem políticas públicas de Estado e ações concretas que efetivem essas normas. Ademais, é através do trabalho que a pessoa terá “um nível de vida adequado para si próprio e sua família, inclusive à alimentação, vestimenta e moradia adequadas, assim como a uma melhoria contínua de suas condições de vida” (Brasil). É o que disciplina o art. 11 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais.

Por exemplo,

A saúde do trabalhador passou a ser considerada uma responsabilidade do governo brasileiro somente a partir da Constituição Federal de 1988, que em seu art. 200 aponta que compete ao SUS, entre outras atribuições, “colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o trabalho” (Brasil, [2016]) (Santos, 2019. p. 30).

Nesse caminho, é amplamente reconhecido que a Carta Magna, ao consagrar a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho como fundamentos republicanos, conferiu à saúde e à segurança no trabalho, bem como aos demais direitos sociais dos trabalhadores, uma posição de preeminência no ordenamento jurídico nacional (Santana; Coelho, 2023).

Apesar de as transformações no cenário político impulsionaram a criação de medidas voltadas à proteção coletiva no trabalho e à recuperação da saúde dos trabalhadores, considerando os processos produtivos e os riscos ambientais como fatores determinantes do ciclo saúde-doença. (Santos, 2019).

Entre os avanços, destacam-se a 2ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador (1994), que originou a proposta da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNST), e a Portaria GM nº 3.120/1998, que instituiu a vigilância em saúde do trabalhador no SUS. Em 2002, a criação da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST) fortaleceu a assistência ao implementar ações integradas entre atenção básica, Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) e serviços de alta complexidade (Santos, 2019).

Apesar desses avanços, apenas em 2011 foi instituída a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, com foco na promoção da saúde, prevenção de agravos e integração intersetorial, envolvendo os Ministérios da Saúde, Trabalho e Previdência. Essa política reforça a necessidade de articulação entre o SUS e outras instituições para garantir ações universais, preventivas e reparadoras, estabelecendo o diálogo social e a integralidade como pilares centrais (Santos, 2019).

No plano internacional, o Brasil é signatário de diversos tratados que reforçam esse compromisso, como as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que visa “proporcionar oportunidades para um trabalho decente, frisando sua relação com a superação da pobreza e a redução das desigualdades sociais, indica a abordagem da organização” (Amaral, 2024. p. 12) e a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Assim, esses acordos internacionais desempenham “papel primordial na conscientização e na promoção de padrões internacionais de trabalho digno” (Amaral, 2024. p. 34), à igualdade de oportunidades e à segurança no emprego como pilares para a realização da justiça social. Ademais, a integração entre as normas constitucionais e os tratados internacionais é disciplinada pelo artigo 5º, §2º, da Constituição, que confere *status* normativo às convenções internacionais sobre direitos humanos.

Todavia, “a efetividade de suas ações muitas vezes é comprometida pela falta de cooperação e comprometimento dos Estados-membros, bem como por desafios econômicos e sociais mais amplos” (Amaral, 2024. p. 34).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar as garantias fundamentais no âmbito do Direito do Trabalho, destacando sua interseção com a proteção dos direitos humanos dos trabalhadores. A pesquisa revelou que as garantias fundamentais representam um marco histórico e jurídico essencial para a consolidação da dignidade humana e da justiça social no contexto das relações laborais.

O percurso histórico delineado ao longo do artigo evidenciou que a evolução dos direitos trabalhistas foi resultado de lutas sociais e transformações econômicas que culminaram na positivação de garantias fundamentais nos textos constitucionais. Marcos históricos como a Constituição do México (1917) e a Constituição de Weimar (1919) inauguraram a proteção social e a regulamentação das relações laborais, influenciando legislações ao redor do mundo.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 consolidou um modelo normativo voltado à proteção dos trabalhadores, inspirado no constitucionalismo social, ao estabelecer um rol amplo de direitos trabalhistas.

Entretanto, o contexto contemporâneo, marcado pela globalização e pela acelerada evolução tecnológica, apresenta desafios substanciais à efetividade desses direitos. A busca por maior competitividade no mercado global, muitas vezes acompanhada pela flexibilização e desregulamentação das relações de trabalho, contribui para a precarização das condições laborais e para o enfraquecimento de garantias historicamente conquistadas.

Nesse cenário, os instrumentos normativos internacionais, notadamente as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), emergem como elementos fundamentais para assegurar padrões mínimos de proteção laboral e promover o diálogo social entre governos, empregadores e trabalhadores.

Apesar dos avanços institucionais e normativos, persiste a necessidade de articulação entre a positivação dos direitos e a implementação de políticas públicas eficazes que promovam sua plena concretização. A mera previsão legal de direitos não é suficiente para enfrentar as desigualdades estruturais e assegurar condições dignas de trabalho.

Faz-se indispensável o compromisso contínuo do Estado em adotar medidas que efetivem esses direitos, bem como o fortalecimento da sociedade civil e das organizações sindicais como agentes de fiscalização e mobilização social.

Este o tema reafirma a importância do Direito do Trabalho como instrumento indispensável para equilibrar as relações laborais, assegurar a dignidade do trabalhador e contribuir para a construção de uma sociedade mais justa, equitativa e solidária. Tal compromisso exige esforços contínuos e integrados, especialmente em um cenário global em constante transformação.

Dessa forma, concluímos que a proteção dos direitos humanos dos trabalhadores transcende o âmbito jurídico, configurando-se como uma questão essencial à promoção da justiça social e ao fortalecimento da democracia. A dignidade humana, enquanto princípio norteador do ordenamento jurídico, exige que os trabalhadores sejam reconhecidos como sujeitos de direitos, inseridos em um sistema normativo que privilegie sua segurança, saúde e desenvolvimento.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Proteção internacional aos direitos humanos dos trabalhadores: a declaração da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho de 1988 *In Revista LTr*, Ano 81, n.7, Julho 2017; **RJLB**, Ano 4, n. 3, 2018, págs. 1359-1393. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/3/2018_03_1359_1393.pdf. Acesso em: 04 de janeiro de 2024.

AMARAL, Giselly Lima do. **Trabalho infantil e impunidade: um estudo sobre a efetividade das ações da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**. 2024 p.12. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/8089/1/GISELLY%20LIMA%20DO%20AMARAL.pdf> Acesso em: 23 dez. 2024.

ARAKAKI, Fernanda F S.; VIERO, Guérula M. **Direitos humanos**. Porto Alegre: SAGAH, 2018. E-book. p.96. ISBN 9788595025370. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595025370/>. Acesso em: 23 dez. 2024.

BARZOTTO, Luciane Cardoso; OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. OIT: solidariedade e fraternidade na proteção aos direitos humanos dos trabalhadores *In Revista da Faculdade de Direito da UFRGS*, ISSN: 0104-6594, n. 39, vol. esp.. Porto Alegre, dez/2018, págs. 141-156. Disponível em:

<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/194672/001088446.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 05 de janeiro de 2025.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 2010.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 mai. 2023.

_____. **Lei nº 13.105**, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 20 mai. 2023.

BULOS, Uadi L. **Curso de direito constitucional**. 16. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. E-book. p.717.

ISBN 9786553624818. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553624818/>. Acesso em: 23 dez. 2024.

CASTILHO, Ricardo dos S. **Direitos Humanos - 7ª Edição 2023**. 7. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2023. E-

book. p.4. ISBN 9786555599589. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555599589/>. Acesso em: 10 jan. 2025.

CECATO, Maria Áurea Baroni. A relativa relevância da Declaração de 1998 da OIT para a definição dos

direitos humanos do trabalhador *In Revista da Pós-Graduação em Ciências Jurídicas*, ISSN-e 1678-2593,

Vol. 5, Nº. 8, 2006, págs. 62-74. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2289323>.

Acesso em: 05 de janeiro de 2025.

COMPARATO, Fábio K. **Rumo à justiça**, 2ª edição. Rio de Janeiro: Saraiva, 2013. E-book. p.72. ISBN

9788502178588. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788502178588/>.

Acesso em: 23 dez. 2024.

DAVID, Amanda Guimarães Poderoso; CUNHA JÚNIOR, Dirley da; DAVID, Roberto da Cruz. **Ações diretas**

de inconstitucionalidade por omissão e direitos fundamentais trabalhistas: estudo sobre a

jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. 2024. p. 12. Disponível

em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/viewFile/8981/5192>. Acesso em: 23 dez. 2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho / Maurício Godinho Delgado**. — 16. ed. rev. e

ampl.— São Paulo : LTr, 2017. P. 1251 PDF Acesso em: 23 dez. 2024

FREDIANE, Yone. **Direito do Trabalho**. Editora Manole Ltda. Barueri, SP. 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed. 19. Editora SaraivaJur. São Paulo,

2024.

GOMES, Fábio Rodrigues. **O Direito Fundamental ao Trabalho: Perspectivas Históricas, Filosófica e**

Dogmático-Analítica. Editora Lumen Juris. Rio de Janeiro, 2008.

IANTAS, Isabel Ceccon; JUNIOR, Marco Aurélio Serau. **A prevalência do negociado sobre o legislado e a definição de direito indisponível na jurisprudência do tribunal superior do trabalho.** 2024. P. Disponível em: <http://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/104>. Acesso em: 23 dez. 2024.

JATOBÁ FILHO, Lúcio Flavo Brainer; CALDAS, Fabiana de Bulhões Medeiros. **Direitos e garantias fundamentais e as divergências entre teoria e prática observadas no cenário brasileiro.** 2024. p. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/14397>. Acesso em: 23 dez. 2024.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** Ed. 41. Editora Saraiva Jur. São Paulo, 2025.

RAMOS, André de C. **Teoria Geral dos Direitos Humanos.** 8. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.8. ISBN 9786553628762. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553628762/>. Acesso em: 10 jan. 2025.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho.** Ed. 9. Revista Forense. Rio de Janeiro, 2023.

SANTANA, Murilo Lago; COELHO, Leandro Alves. **O e-social como instrumento normativo de garantia dos direitos sociais dos trabalhadores brasileiros.** 2023. p. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/9661>. Acesso em: 23 dez. 2024.

SANTOS, Sérgio V M.; GALLEGUILLOS, Pamela E A.; TRAJANO, Josiana D S. **Saúde do trabalhador.** Porto Alegre: SAGAH, 2019. E-book. p.30. ISBN 9788595029514. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595029514/>. Acesso em: 23 dez. 2024.

Organização das Nações Unidas (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.** Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/human-rights/universal-declaration/translations/portuguese?LangID=por>. Acesso em: 05 de janeiro de 2025.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). **CONHEÇA a OIT.** Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil/conheca-oit>. Acesso em: 22 nov. 2023.

Artigo recebido:15.01.2025

Artigo publicado em: 30.06.2025