Capítulo 24

# A Justiça do Trabalho como Garantidora dos Direitos Humanos

## *The Labor Court as a Guarantor of Human Rights*

**Maria Fernanda Felix Silva**

*Acadêmica do 10º semestre do curso de Direito das Faculdades Integradas de Nova Andradina – FINAN.*

**Mayara Almeida Milan**

*Orientadora: Professora Mayara Almeida Milan, do curso de Direito das Faculdades Integradas de Nova Andradina – FINAN.*

**Resumo:** O presente trabalho de conclusão de curso tem como objetivo analisar o papel da Justiça do Trabalho brasileira como garantidora dos direitos humanos, observando sua relevância na efetivação dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. A pesquisa evidencia que a Justiça do Trabalho, criada para solucionar conflitos oriundos das relações laborais, evoluiu para atuar como instrumento de concretização dos direitos fundamentais, especialmente após a Constituição Federal de 1988, que elevou os direitos trabalhistas à condição de direitos fundamentais. Foram examinadas as bases históricas, jurídicas e principiológicas da Justiça do Trabalho, bem como sua relação com tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil, como as Convenções nº 155 e 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A análise abrangeu também o impacto da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), considerando os riscos de retrocesso social e a necessidade de atuação contramajoritária do Poder Judiciário trabalhista na defesa da dignidade humana e dos direitos sociais. Constatou-se que, por meio de sua jurisprudência, a Justiça do Trabalho exerce função essencial na promoção da justiça social, na proteção contra práticas discriminatórias, no combate ao trabalho escravo e infantil e na garantia da saúde e segurança do trabalhador. Conclui-se que a atuação da Justiça do Trabalho transcende o mero campo jurídico, assumindo papel humanizador e social, comprometido com a efetividade dos direitos humanos no ambiente laboral.

**Palavras-chave:** justiça do trabalho; direitos humanos; dignidade da pessoa humana; reforma trabalhista; organização internacional do trabalho.

**Abstract:** This Final Paper aims to analyze the role of the Brazilian Labor Justice as a guarantor of human rights, observing its relevance in the enforcement of the constitutional principles of human dignity and the social value of labor. The research highlights that the Labor Justice, created to resolve conflicts arising from labor relations, has evolved to act as an instrument for the realization of fundamental rights, especially after the Federal Constitution of 1988, which elevated labor rights to the status of fundamental rights. The historical, legal, and principled foundations of the Labor Justice were examined, as well as its relationship with international treaties and conventions ratified by Brazil, such as Conventions No. 155, 111, and 190 of the International Labour Organization (ILO). The analysis also covered the impact of the Labor Reform (Law No. 13.467/2017), considering the risks of social regression and the need for the counter-majoritarian role of the Labor Judiciary in defending human dignity and social rights. It was found that, through its jurisprudence, the Labor Justice performs an essential function in promoting social justice, protecting against discriminatory practices, combating slave and child labor, and ensuring workers' health and safety. It is concluded that the role of the Labor Justice transcends the legal field, assuming a humanizing and social mission committed to the effectiveness of human rights in the workplace.



*DOI: 10.47573/aya.5379.3.9.24*

**Keywords:** human dignity; labor reform; international labour organization; fundamental rights.

## INTRODUÇÃO

A Justiça do Trabalho no Brasil, criada como instância especializada para solucionar conflitos oriundos das relações laborais, tem evoluído significativamente desde sua institucionalização. Inicialmente voltada à aplicação e fiscalização da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sua atuação expandiu-se nas últimas décadas, assumindo papel essencial na efetivação dos direitos humanos e fundamentais no ambiente laboral. Na contemporaneidade, a Justiça do Trabalho não se limita à tutela de direitos patrimoniais, mas também se consolida como um instrumento de promoção da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho — fundamentos expressamente consagrados no artigo 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal de 1988.

A Carta Magna de 1988 instituiu um marco de proteção social e ampliou o conceito de cidadania, atribuindo ao trabalho caráter não apenas econômico, mas sobretudo humanitário. Assim, observa-se uma inter-relação direta entre os preceitos constitucionais e os instrumentos internacionais de proteção aos direitos humanos, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), que em seu artigo XXIII reconhece o direito ao trabalho, à justa remuneração e à proteção contra o desemprego como prerrogativas inerentes à dignidade humana.

Nesse contexto, a atuação da Justiça do Trabalho adquire relevância ainda maior diante da adesão do Brasil a tratados e convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que reforçam a necessidade de garantir condições dignas, seguras e igualitárias de labor. Entre essas normas internacionais, destacam-se a Convenção nº 155, que dispõe sobre a segurança e saúde dos trabalhadores, e a Convenção nº 190, que versa sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Tais instrumentos evidenciam o caráter humanista e protetivo do Direito do Trabalho, impondo ao Estado brasileiro o dever de implementar políticas públicas e decisões judiciais que efetivem essas garantias.

A relevância do tema torna-se ainda mais expressiva diante das transformações trazidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que promoveu profundas alterações na estrutura das relações laborais e gerou amplos debates sobre possíveis retrocessos sociais. Nesse cenário, a Justiça do Trabalho passou a enfrentar o desafio de equilibrar a flexibilização normativa com a preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, reafirmando sua função de guardiã da justiça social e da dignidade no trabalho.

Diante desse panorama, a presente pesquisa tem como questão norteadora: de que maneira a Justiça do Trabalho atua como instrumento efetivo de garantia dos direitos humanos no ambiente laboral?

O objetivo geral consiste em analisar a atuação da jurisdição trabalhista na concretização dos direitos humanos e constitucionais dos trabalhadores, investigando seus fundamentos legais e principiológicos.

Os objetivos específicos incluem: compreender a evolução histórica da Justiça do Trabalho e sua vinculação com a proteção da dignidade humana; examinar a incorporação dos tratados internacionais de direitos humanos ao ordenamento jurídico trabalhista brasileiro; e discutir os desafios e perspectivas da Justiça do Trabalho diante da nova ordem econômica e social instaurada após a Reforma Trabalhista.

A importância deste estudo reside em evidenciar o papel do Poder Judiciário trabalhista como espaço de resistência frente a retrocessos sociais, reafirmando sua função garantidora de justiça social, igualdade e respeito aos direitos humanos. Dessa forma, o presente trabalho busca contribuir para o fortalecimento da consciência jurídica e social acerca da necessidade de consolidar um sistema laboral verdadeiramente comprometido com a proteção integral da pessoa que trabalha, alicerçado nos princípios da dignidade, solidariedade e valorização do trabalho humano.

## A EVOLUÇÃO HISTÓRICA E CONSTITUCIONAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Justiça do Trabalho surgiu oficialmente no Brasil em 1º de maio de 1941, durante o governo de Getúlio Vargas, no contexto das transformações políticas e sociais promovidas pelo Estado Novo. Sua criação teve como finalidade primordial solucionar os conflitos oriundos das relações entre capital e trabalho, que se intensificaram com o processo de industrialização do país e o surgimento de novas demandas sociais. A institucionalização da Justiça Laboral representou um importante avanço na consolidação dos direitos dos trabalhadores e na promoção da paz social.

Conforme ensina Sussekind (2018, p. 12), “a Justiça do Trabalho nasceu como instrumento de pacificação social, buscando assegurar a harmonia entre empregados e empregadores”. Essa concepção reflete o papel conciliador e protetivo desse ramo especializado do Poder Judiciário, que desde sua origem se estruturou como um espaço de mediação e garantia dos direitos sociais fundamentais.

Antes de sua integração formal ao Poder Judiciário, a Justiça do Trabalho possuía natureza administrativa, vinculada ao Poder Executivo. Somente com a Constituição Federal de 1946 é que foi incorporada definitivamente ao Poder Judiciário, ganhando autonomia funcional e jurisdicional. Esse marco constitucional representou o reconhecimento da relevância social da Justiça Laboral e consolidou sua atuação como instrumento de justiça social.

A Constituição Federal de 1988, por sua vez, conferiu novo patamar de legitimidade e relevância à Justiça do Trabalho. Ao elevar os direitos trabalhistas à condição de direitos fundamentais, conforme o disposto no artigo 7º, o texto constitucional reafirmou o compromisso do Estado brasileiro com a valorização do trabalho humano e com a promoção da dignidade da pessoa trabalhadora. Ademais, o artigo 170 da Constituição estabelece que a ordem econômica deve se fundar na

valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, de modo a assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Dessa forma, a Justiça do Trabalho assume papel central na efetivação dos direitos fundamentais sociais, sendo a responsável por concretizar, no plano jurídico, o ideal constitucional de justiça social e igualdade nas relações laborais. Como afirma Delgado (2022, p. 45), "a Justiça do Trabalho não se limita a resolver conflitos, mas representa um instrumento essencial de concretização dos valores constitucionais de solidariedade e dignidade humana".

Portanto, a evolução histórica e constitucional da Justiça do Trabalho demonstra seu contínuo aprimoramento institucional e jurídico, evidenciando sua importância na consolidação do Estado Democrático de Direito e na proteção dos direitos humanos e sociais dos trabalhadores brasileiros. Sua trajetória reflete a busca por um equilíbrio entre o desenvolvimento econômico e a preservação da dignidade humana, reafirmando sua função como guardiã dos princípios constitucionais e da justiça social no Brasil contemporâneo.

## Fundamentação dos Direitos Humanos no Contexto Laboral

Os direitos humanos constituem um conjunto de valores universais voltados à promoção da dignidade da pessoa humana, à igualdade e à justiça social. Representam conquistas históricas resultantes das lutas sociais, políticas e jurídicas travadas ao longo dos séculos em defesa da liberdade, da igualdade e da proteção da vida. No contexto laboral, esses direitos assumem papel essencial, pois se concretizam por meio da garantia de condições de trabalho justas, seguras, saudáveis e igualitárias, que assegurem ao trabalhador não apenas o sustento material, mas também o pleno exercício de sua cidadania e dignidade.

Segundo Comparato (2017, p. 88), "a proteção ao trabalho humano é uma das mais antigas expressões dos direitos humanos, pois visa garantir o mínimo existencial para a vida digna". Tal entendimento reflete a indissociabilidade entre a proteção jurídica do trabalho e a realização dos valores fundamentais do ser humano. Dessa forma, o Direito do Trabalho não pode ser compreendido apenas como um conjunto de normas reguladoras da atividade produtiva, mas como um instrumento de efetivação dos direitos humanos no âmbito das relações laborais.

A Constituição Federal de 1988 consolidou esse entendimento ao consagrar, em seu artigo 1º, inciso III, a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. Além disso, o artigo 7º eleva os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais à categoria de direitos fundamentais, reconhecendo o trabalho como valor social e fator de realização pessoal e coletiva. Essa dimensão humanista da Constituição evidencia o compromisso do Estado brasileiro com a proteção integral da pessoa que trabalha, reafirmando o trabalho como um direito humano essencial à existência digna.

No cenário internacional, os direitos humanos no trabalho encontram respaldo em diversos instrumentos jurídicos de grande relevância. Destacam-se, nesse sentido, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), cujo artigo

XXIII reconhece o direito de toda pessoa ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego; e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), que, em seu artigo 6º, reafirma o direito de todos ao trabalho digno e seguro. Esses documentos internacionais, ratificados pelo Brasil, formam a base normativa que orienta a proteção dos direitos humanos nas relações laborais.

Além disso, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como a Convenção nº 155, que trata da segurança e saúde dos trabalhadores, e a Convenção nº 190, que aborda a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, reafirmam a importância da tutela humanitária no ambiente laboral. Tais instrumentos obrigam os Estados signatários a adotar políticas e práticas que garantam ambientes de trabalho livres de discriminação, violência e condições degradantes, fortalecendo a dimensão ética e social do trabalho.

Para Delgado (2022, p. 59), “a tutela dos direitos humanos no trabalho constitui o núcleo essencial da ordem jurídica trabalhista contemporânea, pois assegura a centralidade da dignidade da pessoa humana nas relações produtivas”. Assim, a efetivação dos direitos humanos no contexto laboral exige não apenas a aplicação das normas jurídicas, mas também o compromisso ético e político de toda a sociedade na valorização do trabalho e do trabalhador.

Portanto, a fundamentação dos direitos humanos no contexto laboral revela-se indispensável à consolidação de um sistema jurídico comprometido com a justiça social e com a promoção da dignidade humana. É a partir desse alicerce que a Justiça do Trabalho exerce sua função primordial de garantir o respeito aos princípios constitucionais, promover a igualdade nas relações de emprego e assegurar que o trabalho se mantenha como instrumento de inclusão, realização pessoal e desenvolvimento social.

## DIREITOS HUMANOS E SUA RELAÇÃO COM O TRABALHO

Os direitos humanos representam um conjunto de prerrogativas inerentes à dignidade da pessoa humana, reconhecidas universalmente e positivadas em diversos ordenamentos jurídicos nacionais e internacionais. Tais direitos constituem o alicerce da convivência social justa e solidária, orientando os Estados à promoção de políticas que garantam o respeito à vida, à liberdade, à igualdade e à justiça social. No campo laboral, esses princípios se manifestam na proteção das condições de trabalho, na valorização do trabalhador e na busca pela erradicação de qualquer forma de exploração ou discriminação.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) consagra, em seu artigo 23, que “toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”. Essa disposição evidencia a centralidade do trabalho na concretização da dignidade humana, reconhecendo-o não apenas como meio de subsistência, mas como expressão da realização pessoal, da inclusão social e da cidadania. O trabalho digno, portanto, é elemento essencial à efetivação dos direitos humanos.

Nessa perspectiva, Delgado (2017, p. 72) ressalta que "são impensáveis a estrutura e a operação prática de um efetivo Estado Democrático de Direito sem a presença de um Direito do Trabalho relevante na ordem jurídica e na experiência concreta dos respectivos Estado e sociedade civil". Tal afirmação demonstra que a existência de um sistema jurídico laboral forte e atuante é indispensável à consolidação dos direitos humanos, uma vez que o trabalho constitui o eixo central das relações econômicas e sociais.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 reafirma essa concepção humanista ao reconhecer, em seu artigo 1º, inciso IV, o valor social do trabalho como um dos fundamentos da República. Já o artigo 6º inclui o trabalho entre os direitos sociais, ao lado da educação, saúde e moradia, reforçando sua natureza essencial à dignidade humana. Ademais, o artigo 7º elenca um extenso rol de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, que configuram garantias fundamentais voltadas à redução das desigualdades e à promoção da justiça social.

A relação entre direitos humanos e trabalho revela-se também no plano internacional, por meio da atuação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tem desempenhado papel decisivo na promoção de condições laborais dignas e seguras. As convenções e recomendações da OIT buscam assegurar padrões mínimos universais, destacando-se, entre elas, a Convenção nº 87, sobre liberdade sindical; a Convenção nº 98, sobre o direito de sindicalização e negociação coletiva; a Convenção nº 155, sobre segurança e saúde dos trabalhadores; e a Convenção nº 190, que trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. A adesão do Brasil a esses instrumentos reafirma o compromisso do país com a proteção dos direitos humanos em sua dimensão laboral.

Segundo Piovesan (2020, p. 45):"Os direitos humanos no trabalho não se limitam à perspectiva formal de igualdade, mas impõem a efetivação de políticas públicas e de decisões judiciais voltadas à concretização material da dignidade humana no ambiente laboral". Dessa forma, a proteção jurídica ao trabalho deve ir além da normatividade escrita, alcançando a realidade concreta do trabalhador, em um esforço contínuo de promoção da justiça social e redução das desigualdades estruturais.

Diante desse panorama, a relação entre os direitos humanos e o trabalho transcende a mera esfera contratual, constituindo-se como um vínculo de natureza ética, social e constitucional. O trabalho digno é, ao mesmo tempo, expressão e condição da dignidade humana, sendo a sua tutela um dever do Estado e da sociedade. Assim, a efetivação dos direitos humanos nas relações laborais consolida-se como instrumento indispensável à construção de uma sociedade mais justa, inclusiva e democrática, conforme preconiza o projeto constitucional brasileiro de 1988.

## Direitos Humanos nas Relações de Trabalho e os Princípios Constitucionais

A atuação da Justiça do Trabalho no Brasil é fortemente orientada pelos princípios constitucionais que expressam os valores fundamentais do Estado Democrático de Direito e, de forma especial, os ideais de proteção dos direitos humanos. Esses princípios não se limitam a orientar a interpretação jurídica, mas constituem verdadeiros pilares estruturantes do ordenamento trabalhista, garantindo que as decisões judiciais estejam em consonância com a promoção da dignidade humana, da justiça social e da valorização do trabalho.

Entre os principais princípios constitucionais que fundamentam a Justiça do Trabalho e a proteção dos direitos humanos nas relações laborais, destacam-se:

Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III, CF/88): considerado o eixo central de todo o sistema constitucional, este princípio estabelece que o ser humano é o valor supremo da ordem jurídica. No contexto das relações de trabalho, traduz-se na exigência de condições laborais que assegurem respeito físico, moral e social ao trabalhador, impedindo práticas abusivas, discriminatórias ou degradantes.

Princípio do Valor Social do Trabalho (art. 1º, IV, CF/88), reconhece o trabalho como fundamento da República Federativa do Brasil, elevando-o a um valor essencial para a construção da sociedade e para o desenvolvimento nacional. Esse princípio impõe ao Estado e à sociedade o dever de promover políticas e interpretações jurídicas que assegurem o trabalho digno, equilibrando as relações entre capital e trabalho.

Princípio da Igualdade (art. 5º, caput, CF/88), assegura que todos são iguais perante a lei, sem distinções de qualquer natureza. No âmbito trabalhista, esse princípio ganha expressão na proibição de discriminação de gênero, raça, idade, deficiência ou qualquer outra forma de exclusão, além de reforçar a necessidade de tratamento isonômico entre empregados em situações equivalentes.

Princípio da Função Social da Empresa (art. 170, III, CF/88), estabelece que a atividade econômica deve atender não apenas aos interesses do lucro, mas também ao bem-estar coletivo e à justiça social. A empresa, nesse contexto, é vista como um ente com responsabilidade social, devendo garantir relações de trabalho justas, seguras e compatíveis com a dignidade dos trabalhadores.

Como explica Moraes (2021, p. 113): “A função social do trabalho e da empresa constitui o alicerce de uma economia ética, pautada na justiça distributiva e na dignidade humana”. Essa compreensão demonstra que o exercício da atividade empresarial não pode se dissociar de sua responsabilidade social, sendo a Justiça do Trabalho o órgão encarregado de zelar pela observância desses valores no cotidiano das relações produtivas.

Além desses fundamentos, outros princípios constitucionais possuem relevância direta na proteção dos direitos humanos no trabalho, como o princípio da valorização do trabalho humano e da livre iniciativa (art. 170, caput, CF), que

busca harmonizar o desenvolvimento econômico com a justiça social, e o princípio da solidariedade social, implícito no texto constitucional e expresso em políticas públicas voltadas à inclusão e à equidade.

A Justiça do Trabalho, ao aplicar esses princípios, atua como mediadora e protetora na relação assimétrica existente entre empregador e empregado, considerando o caráter hipossuficiente do trabalhador e garantindo-lhe a proteção mínima indispensável à existência digna. Essa atuação está em conformidade com o princípio da proteção, característico do Direito do Trabalho, que orienta a interpretação das normas sempre em favor da parte mais vulnerável da relação laboral.

De acordo com Delgado (2022, p. 61): "Os princípios constitucionais e trabalhistas convergem para a concretização de uma ordem social justa, fundada na dignidade humana e no valor do trabalho como expressão de cidadania". Assim, a aplicação concreta desses princípios pela Justiça do Trabalho assegura não apenas o cumprimento da legislação infraconstitucional, mas a efetivação dos direitos humanos no plano das relações produtivas e sociais.

Portanto, os direitos humanos nas relações de trabalho encontram nos princípios constitucionais a base para sua concretização. Esses princípios funcionam como diretrizes interpretativas e normativas que garantem a supremacia da dignidade da pessoa humana sobre as demandas econômicas, reafirmando o compromisso do Estado e da Justiça Laboral com a promoção de uma sociedade mais justa, igualitária e humanizada.

## DIREITOS HUMANOS E O DIREITO DO TRABALHO INTERNACIONAL

O Direito Internacional do Trabalho constitui um importante ramo do Direito Internacional Público, voltado à promoção de normas universais de proteção à dignidade da pessoa humana no âmbito das relações laborais. Sua principal função é estabelecer padrões mínimos de justiça social que garantam condições de trabalho dignas, seguras e igualitárias em todos os países, servindo como parâmetro de orientação e fiscalização para as legislações nacionais.

O Brasil é signatário de diversos tratados e convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), entidade criada em 1919 com o objetivo de assegurar a justiça social e promover a paz mundial por meio da valorização do trabalho humano. A OIT possui uma estrutura tripartite — composta por representantes de governos, empregadores e trabalhadores — o que confere legitimidade e equilíbrio às suas decisões. Seus instrumentos normativos, especialmente as Convenções e Recomendações, formam o núcleo do chamado Direito Internacional do Trabalho, cujas diretrizes são de observância obrigatória para os países membros após sua ratificação.

Entre as convenções ratificadas pelo Brasil, destacam-se:

Convenção nº 155 – trata da segurança e saúde dos trabalhadores, determinando a adoção de políticas nacionais que assegurem um ambiente de trabalho seguro e saudável, prevenindo acidentes e doenças ocupacionais;

Convenção nº 111 – dispõe sobre a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, assegurando igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao trabalho e na progressão profissional;

Convenção nº 190 – aborda a violência e o assédio no mundo do trabalho, reconhecendo o direito de todos a um ambiente laboral livre de violência, intimidação e abuso, e responsabilizando os empregadores pela adoção de medidas preventivas e corretivas.

Essas normas internacionais desempenham papel essencial na complementação e aprimoramento do ordenamento jurídico interno, especialmente em temas que envolvem lacunas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ou novas formas de violação de direitos. A jurisprudência da Justiça do Trabalho tem reconhecido a aplicabilidade direta das convenções da OIT, mesmo quando ainda não internalizadas formalmente, com fundamento nos princípios da dignidade da pessoa humana e da prevalência dos direitos humanos (art. 4º, II, da Constituição Federal de 1988).

Um exemplo expressivo é a utilização da Convenção nº 190 em casos de assédio moral e sexual, ainda antes de sua promulgação oficial no Brasil. Diversos tribunais trabalhistas têm fundamentado suas decisões nesse instrumento internacional, reconhecendo que o combate à violência e ao assédio no ambiente de trabalho constitui dever jurídico e moral do empregador, em consonância com os valores constitucionais da dignidade humana e do valor social do trabalho. Essa aplicação demonstra a crescente integração entre o Direito Internacional e o Direito do Trabalho nacional, ampliando a proteção do trabalhador frente às novas dinâmicas laborais.

Como observa Piovesan (2020, p. 670): “O Direito Internacional dos Direitos Humanos e o Direito Internacional do Trabalho convergem no propósito de afirmar a centralidade da pessoa humana nas relações sociais e produtivas, transformando o trabalho em instrumento de emancipação e justiça social”. Dessa forma, as convenções internacionais não apenas complementam a legislação trabalhista, mas também reforçam o compromisso ético e jurídico do Estado brasileiro com a promoção de um trabalho digno e livre de exploração.

A adoção e aplicação desses tratados evidenciam a dimensão transnacional dos direitos humanos no trabalho, uma vez que as violações às condições dignas de labor extrapolam fronteiras e exigem respostas conjuntas da comunidade internacional. Além disso, demonstram o papel ativo da Justiça do Trabalho como instrumento de efetivação dos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, atuando como garantidora dos valores universais de igualdade, respeito e proteção ao trabalhador.

Assim, o diálogo entre o Direito Internacional do Trabalho e o ordenamento jurídico brasileiro consolida-se como um mecanismo fundamental para a promoção

da justiça social e para o fortalecimento da tutela dos direitos humanos. A incorporação das convenções da OIT à prática jurisdicional trabalhista reforça o caráter protetivo do Direito do Trabalho e amplia a responsabilidade da Justiça do Trabalho na concretização dos ideais de dignidade e solidariedade que sustentam o Estado Democrático de Direito.

## ATUAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NA PROTEÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

A Justiça do Trabalho desempenha papel fundamental na efetivação dos direitos humanos no âmbito laboral, atuando como instrumento de concretização dos princípios constitucionais e internacionais que asseguram a dignidade, a igualdade e o valor social do trabalho. A análise da jurisprudência contemporânea do Tribunal Superior do Trabalho (TST) revela uma postura cada vez mais comprometida com a incorporação de tratados internacionais de direitos humanos como paradigmas interpretativos e fundamentos das decisões judiciais.

Os magistrados trabalhistas, ao aplicarem os princípios da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) e das Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), transcendem a mera subsunção normativa, realizando uma interpretação conforme a Constituição e os tratados internacionais, promovendo uma efetiva proteção da pessoa humana no mundo do trabalho.

Como bem sintetiza Fonseca (2020, p. 145): “Há que se vislumbrar, assim, o direito do trabalho como ferramenta garantidora da efetividade dos direitos humanos sociais positivados como fundamentais no ordenamento constitucional”. Desse modo, a Justiça do Trabalho consolida-se como espaço de concretização prática dos direitos fundamentais, especialmente os de natureza social, cuja eficácia depende da atuação jurisdicional para superar desigualdades materiais entre as partes na relação empregatícia.

Essa atuação se materializa em diversos casos paradigmáticos, nos quais a Justiça do Trabalho exerce função pedagógica e protetiva, promovendo a efetivação de direitos humanos essenciais:

### Combate ao trabalho análogo ao de escravo

A Justiça do Trabalho tem sido protagonista na erradicação de práticas que configuram trabalho escravo contemporâneo, caracterizado por condições degradantes, jornadas exaustivas e restrição à liberdade. Fundamentando-se no art. 149 do Código Penal e nas Convenções da OIT nº 29 (trabalho forçado) e nº 105 (abolição do trabalho forçado), o Judiciário Trabalhista tem proferido decisões firmes que determinam o pagamento de indenizações por danos morais individuais e coletivos, a inclusão dos infratores na “lista suja” do trabalho escravo e a adoção de medidas de reeducação social.

Casos envolvendo grandes propriedades rurais, carvoarias e setores de confecção demonstram a efetividade da jurisdição trabalhista no enfrentamento dessas violações. Além do caráter reparatório, tais decisões possuem função eminentemente pedagógica, desencorajando práticas abusivas e reafirmando o valor da dignidade humana como núcleo essencial da ordem constitucional.

## Proteção contra a Discriminação e o Assédio

O combate à discriminação e ao assédio moral ou sexual tem se consolidado como uma das principais frentes de atuação da Justiça do Trabalho. O TST reconhece a nulidade da dispensa discriminatória, especialmente em casos que envolvem gênero, raça, deficiência, religião ou orientação sexual, conforme consolidado no Enunciado nº 443 do TST.

Além disso, a jurisprudência tem incorporado princípios da Convenção nº 111 da OIT (eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação) e da Convenção nº 190 da OIT (violência e assédio no mundo do trabalho), fortalecendo o entendimento de que ambientes laborais devem ser livres de qualquer forma de violência ou discriminação. As condenações incluem indenizações expressivas e ordens de retratação pública, contribuindo para a formação de uma cultura organizacional baseada no respeito, na igualdade e na ética profissional.

## Tutela da saúde e da integridade do trabalhador

A proteção da saúde física e mental do trabalhador constitui outro eixo central da atuação da Justiça do Trabalho. O adoecimento ocupacional, especialmente os transtornos mentais como síndrome de burnout e depressão, tem recebido tratamento jurídico atento, reconhecendo-se a responsabilidade civil do empregador quando comprovada a omissão em adotar medidas de prevenção e segurança.

A jurisprudência aplica a Convenção nº 155 da OIT, que estabelece diretrizes sobre segurança e saúde dos trabalhadores, e o art. 7º, XXII, da Constituição Federal, que garante a redução dos riscos inerentes ao trabalho. Em tais casos, são assegurados direitos como tratamento médico, estabilidade provisória, readaptação de função e indenizações por danos morais e materiais.

Como adverte Feliciano (2015, p. 210): “A tutela processual dos direitos humanos nas relações de trabalho deve chamar a atenção de juristas, operadores e jurisdicionados para o paulatino entorpecimento das sensibilidades, a despeito das lesões ou ameaças que achacam diuturnamente direitos fundamentais de trabalhadores”. Essa reflexão destaca a urgência de uma atuação mais empática e proativa do sistema de justiça na defesa da saúde e da dignidade do trabalhador.

## Erradicação do trabalho infantil

A erradicação do trabalho infantil é outra vertente essencial da missão humanitária da Justiça do Trabalho. Atuando em conjunto com o Ministério Público do Trabalho (MPT) e órgãos de proteção da infância, o Judiciário tem reprimido a exploração da mão de obra infantojuvenil e, paralelamente, promovido ações

educativas e campanhas de conscientização, visando à reintegração social e escolar de crianças e adolescentes em situação de vulnerabilidade.

A atuação judicial se baseia na Constituição Federal (art. 7º, XXXIII), no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e nas Convenções nº 138 e nº 182 da OIT, que tratam da idade mínima para o trabalho e da eliminação das piores formas de trabalho infantil. Tais medidas reforçam o compromisso do Brasil com a proteção integral da infância e a efetivação dos direitos humanos de crianças e adolescentes.

A amplitude e a profundidade da atuação da Justiça do Trabalho ultrapassam a mera solução de conflitos entre empregadores e empregados. Suas decisões têm efeito normativo e pedagógico, irradiando valores éticos e sociais para toda a sociedade. Ao condenar práticas abusivas e estimular políticas de conformidade corporativa, a Justiça do Trabalho reafirma seu papel de garantidora dos direitos humanos, promovendo uma cultura jurídica pautada na responsabilidade social, na equidade e na dignidade da pessoa humana.

Em síntese, a Justiça do Trabalho não se limita a aplicar a lei, mas realiza a justiça social em sentido pleno, transformando-se em um dos mais importantes instrumentos de concretização dos direitos humanos no Estado Democrático de Direito.

A Justiça do Trabalho possui natureza eminentemente social e humanista, pois busca restabelecer o equilíbrio entre partes desiguais e assegurar condições de trabalho dignas. Segundo Comparato (2017, p. 55): “Os direitos humanos não se limitam à liberdade formal, mas abrangem as condições materiais de existência digna, das quais o trabalho é elemento essencial”.

Além disso, a mediação e a conciliação trabalhista representam formas de pacificação social e de concretização da justiça célere e acessível, reforçando o compromisso com a dignidade humana e a justiça social.

## A Reforma Trabalhista e o Princípio da Vedação ao Retrocesso Social

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, representou uma das maiores alterações já realizadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde a sua criação em 1943. Justificada sob o argumento de modernização das relações de trabalho e de estímulo à geração de empregos, a reforma introduziu profundas mudanças na estrutura protetiva do Direito do Trabalho brasileiro, afetando diretamente direitos historicamente consolidados e reconhecidos como garantias fundamentais do trabalhador.

Entretanto, tais alterações suscitaram intenso debate doutrinário e jurisprudencial quanto à sua compatibilidade com o princípio da vedação ao retrocesso social, um dos pilares implícitos do Estado Democrático de Direito. Esse princípio, derivado da interpretação sistemática dos arts. 1º, III, 3º, IV, e 5º, §1º, da Constituição Federal de 1988, impede que conquistas sociais e direitos fundamentais já efetivados sejam suprimidos ou reduzidos pelo legislador infraconstitucional, assegurando a progressividade dos direitos sociais.

No âmbito trabalhista, o princípio da vedação ao retrocesso atua como verdadeiro limite à atuação legislativa, garantindo que os avanços obtidos na proteção ao trabalhador não sejam comprometidos em nome de políticas econômicas de flexibilização. A Constituição de 1988 consagrou o trabalho como um valor fundante da República (art. 1º, IV) e estabeleceu a dignidade da pessoa humana como fundamento central da ordem jurídica. Desse modo, qualquer norma que importe em redução substancial de direitos trabalhistas deve ser cuidadosamente analisada à luz desse princípio, sob pena de violação aos preceitos constitucionais e internacionais de proteção ao trabalho digno.

Diversas mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista — como a prevalência do negociado sobre o legislado, a limitação do acesso gratuito à Justiça do Trabalho e a flexibilização da jornada — têm sido questionadas por supostamente fragilizarem a tutela do trabalhador e ampliarem a assimetria existente nas relações laborais. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Supremo Tribunal Federal (STF) vêm, progressivamente, enfrentando essas controvérsias, buscando conciliar o respeito à autonomia privada coletiva com a preservação do mínimo existencial trabalhista, conceito vinculado à ideia de que determinados direitos não podem ser suprimidos, mesmo por meio de negociação.

Nesse contexto, o princípio da vedação ao retrocesso social assume função hermenêutica e protetiva, servindo como instrumento de controle da constitucionalidade material das normas infraconstitucionais. Ele impede que as reformas legislativas convertam o progresso social alcançado em retrocesso, especialmente em um país com profundas desigualdades socioeconômicas e um mercado de trabalho ainda marcado pela precarização.

A análise da Reforma Trabalhista sob o prisma desse princípio revela um ponto sensível da relação entre economia e direitos fundamentais: a necessidade de promover o desenvolvimento econômico sem violar a essência protetiva do Direito do Trabalho, que é assegurar condições dignas, justas e equilibradas de labor. Assim, o desafio contemporâneo consiste em compatibilizar a flexibilização das normas trabalhistas com a preservação dos direitos humanos sociais, reafirmando a função social do trabalho e o compromisso constitucional do Estado com a justiça social.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como propósito analisar a relevância da Justiça do Trabalho enquanto instituição essencial à defesa dos direitos humanos, à efetivação dos princípios constitucionais e à promoção da dignidade da pessoa humana no contexto das relações laborais. A partir do estudo teórico e jurisprudencial desenvolvido, foi possível constatar que a Justiça do Trabalho representa um dos mais importantes instrumentos de concretização da justiça social e da proteção do cidadão trabalhador no Estado Democrático de Direito brasileiro.

Desde sua criação, a Justiça do Trabalho tem desempenhado um papel que transcende a mera solução de conflitos entre empregados e empregadores. Sua atuação se insere em uma dimensão humanista e constitucional, voltada à preservação da igualdade, à valorização do trabalho e à defesa da integridade física, moral e social do trabalhador. Ao interpretar e aplicar a legislação trabalhista, seus magistrados reafirmam cotidianamente a função social do Direito do Trabalho, que consiste em equilibrar as forças desiguais nas relações laborais e impedir que o trabalho seja reduzido a mera mercadoria.

Ao longo da pesquisa, observou-se que o comprometimento da Justiça do Trabalho com os direitos humanos se manifesta por meio da incorporação de normas internacionais ratificadas pelo Brasil, como as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Declaração Universal dos Direitos Humanos e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Esses instrumentos reforçam o dever do Estado de assegurar condições laborais dignas, ambientes de trabalho seguros, proteção contra discriminações e o respeito à integridade do ser humano enquanto sujeito de direitos.

Além disso, a análise jurisprudencial evidenciou que os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho vêm exercendo papel fundamental na promoção de uma interpretação constitucional e socialmente orientada das normas laborais, assegurando que o princípio da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho prevaleçam sobre interesses meramente econômicos. Essa atuação consolidou a imagem da Justiça do Trabalho como uma verdadeira guardiã dos direitos fundamentais no âmbito das relações de trabalho.

Outro aspecto relevante identificado foi o caráter pedagógico e transformador das decisões judiciais trabalhistas. Ao coibir práticas abusivas, reconhecer vínculos precários e combater formas contemporâneas de exploração, como o trabalho escravo e o trabalho infantil, a Justiça do Trabalho contribui diretamente para a construção de uma cultura de respeito aos direitos humanos e para a promoção de um ambiente social mais justo e igualitário.

Portanto, conclui-se que a Justiça do Trabalho é muito mais do que um órgão jurisdicional especializado: ela é uma instituição comprometida com a efetividade dos direitos fundamentais, com a justiça social e com a consolidação de um modelo de desenvolvimento baseado na dignidade, na solidariedade e na valorização do ser humano. Sua atuação contínua e vigilante é imprescindível para garantir que o progresso econômico e as transformações sociais não se realizem à custa da desumanização das relações de trabalho.

Em síntese, reafirma-se que a Justiça do Trabalho permanece como um dos mais sólidos pilares do Estado Democrático de Direito, sendo instrumento indispensável para a defesa da cidadania, da equidade e da justiça social. Sua missão vai além da solução de litígios — trata-se de assegurar, de forma concreta, a prevalência da dignidade humana como princípio supremo das relações laborais e como fundamento essencial da convivência em sociedade.

## REFERÊNCIAS


BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 11. ed. São Paulo: LTr, 2019.

BRASIL. **Código Civil.** Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Brasília, DF: Presidência da República.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).** Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República.

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

BRASIL. Decreto nº **10.088, de 5 de novembro de 2019.** Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da OIT ratificadas pelo Brasil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 6 nov. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943, e dispõe sobre a Reforma Trabalhista. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 20. ed. São Paulo: LTr, 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 42. ed. São Paulo: Atlas, 2023.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional.** 40. ed. São Paulo: Atlas, 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Paris, 10 dez. 1948. Disponível em: https://www.un.org. Acesso em: 20 out. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho.** Genebra: OIT, 1981.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 182 sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil.** Genebra: OIT, 1999.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 190 sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho.** Genebra: OIT, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.** Genebra: OIT, 1998.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional.** 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais.** 14. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2017.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Jurisprudência Constitucional: Direitos Sociais e Trabalhistas.** Brasília, DF: STF, 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Jurisprudência do TST: Direitos Fundamentais e Trabalho Decente.** Brasília, DF: TST, 2023.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem.** Brasília, DF: TST, 2024.