IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

ROSANE TERESINHA PORTO

Copyright © 2026 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Educação Jurídica
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello – UFMS – MS
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG
Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Rosane Teresinha Porto – Florianópolis: CONPEDI, 2026.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5274-611-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constituição, Processo e Justiça Social: o papel da jurisdição constitucional na efetivação de direitos

2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. IX Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2026: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

É com satisfação que apresentamos os trabalhos reunidos no GT Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II, do IX Encontro Virtual do CONPEDI. O conjunto de pesquisas aqui selecionadas traduz a vitalidade e a diversidade do pensamento jurídico contemporâneo sobre as transformações do mundo laboral, organizados em seis grandes eixos temáticos.

O primeiro eixo reúne estudos sobre Inteligência Artificial, tecnologia e trabalho digital, examinando a subordinação algorítmica, a discriminação em processos de recrutamento automatizados e os desafios jurídicos da plataformização laboral. O segundo eixo aborda a precarização, a globalização e os impactos da Reforma Trabalhista, incluindo reflexões sobre a escala 6x1, gordofobia e o envelhecimento no contexto uberizante.

O terceiro eixo centra-se na saúde, segurança e meio ambiente do trabalho, tratando dos riscos psicossociais e do dano moral estrutural. O quarto eixo aproxima os direitos trabalhistas dos direitos humanos e da colonialidade. O quinto eixo contempla questões de gênero, raça e inclusão, ao passo que o sexto traz contribuições sobre negociação coletiva em fusões e aquisições, além de perspectiva de direito comparado com Timor-Leste.

A riqueza temática desta coletânea evidencia o compromisso da pesquisa jurídica brasileira com a construção de um direito do trabalho mais justo, inclusivo e adequado aos desafios do século XXI. Desejamos a todas e a todos uma proveitosa leitura.

Eloy Pereira Lemos Junior

DIREITOS TRABALHISTAS COMO DIREITOS HUMANOS: A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR E O PACTO CIVILIZATÓRIO

LABOR RIGHTS AS HUMAN RIGHTS: WORKER PROTECTION AND THE CIVILIZATIONAL CONTRACT

Gil César Costa De Paula [1]

Resumo

O presente artigo científico investiga a relação intrínseca entre direitos trabalhistas e direitos humanos, analisando como a proteção ao trabalhador constitui elemento fundamental do pacto civilizatório contemporâneo. A pesquisa examina a evolução histórica do reconhecimento dos direitos laborais como direitos humanos, desde as primeiras lutas operárias até sua consagração nos principais instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos. O estudo demonstra que os direitos trabalhistas não constituem meras regras técnicas de regulação econômica, mas expressam valores fundamentais de dignidade humana, justiça social e solidariedade. Através de análise interdisciplinar que articula direito constitucional, direito do trabalho, direito internacional e teoria dos direitos humanos, o trabalho evidencia que a proteção ao trabalhador representa conquista civilizatória irreversível, essencial para construção de sociedades democráticas, justas e inclusivas. A metodologia empregada privilegia pesquisa bibliográfica qualitativa, análise documental de tratados e convenções internacionais, e exame crítico da jurisprudência nacional e internacional. Aborda-se a atuação da Organização Internacional do Trabalho na construção de standards mínimos de proteção, a constitucionalização dos direitos trabalhistas no Brasil, e os desafios contemporâneos impostos pela globalização, financeirização da economia e transformações tecnológicas. Conclui-se que a efetivação dos direitos trabalhistas como direitos humanos exige não apenas reconhecimento formal, mas implementação efetiva através de políticas públicas, fortalecimento da fiscalização, acesso à justiça e participação democrática dos trabalhadores na definição de condições laborais.

Palavras-chave: Direitos trabalhistas, Direitos humanos, Dignidade do trabalhador, Pacto

but express fundamental values of human dignity, social justice and solidarity. Through interdisciplinary analysis that articulates constitutional law, labor law, international law and human rights theory, the work shows that worker protection represents an irreversible civilizing achievement, essential for building democratic, just and inclusive societies. The methodology employed privileges qualitative bibliographic research, documentary analysis of international treaties and conventions, and critical examination of national and international jurisprudence. The work addresses the role of the International Labour Organization in building minimum protection standards, the constitutionalization of labor rights in Brazil, and contemporary challenges imposed by globalization, financialization of the economy and technological transformations. It is concluded that the realization of labor rights as human rights requires not only formal recognition, but effective implementation through public policies, strengthening of inspection, access to justice and democratic participation of workers in defining working conditions.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor rights, Human rights, Worker dignity, Civilizing pact, International labour organization

1 INTRODUÇÃO

A compreensão dos direitos trabalhistas como direitos humanos fundamentais constitui uma das mais importantes conquistas do constitucionalismo social e do direito internacional contemporâneo. Esta perspectiva, consolidada ao longo do século XX e reafirmada no século XXI, reconhece que a proteção ao trabalhador transcende a dimensão meramente econômica ou contratual, situando-se no núcleo duro dos direitos essenciais à dignidade da pessoa humana.

A questão central que move esta investigação consiste em compreender de que maneira os direitos trabalhistas integram o patrimônio comum da humanidade, constituindo elemento essencial do que se convencionou denominar 'pacto civilizatório'. Por pacto civilizatório entende-se o conjunto de valores, princípios e regras que uma sociedade estabelece como inegociáveis, delimitando padrões mínimos de convivência social e proteção da dignidade humana.

A relevância do tema amplifica-se no contexto contemporâneo, marcado por profundas transformações nas relações de trabalho. A globalização econômica, a financeirização do capital, as inovações tecnológicas, a uberização do trabalho e, mais recentemente, os impactos da pandemia de COVID-19 têm suscitado questionamentos sobre a adequação e viabilidade de direitos trabalhistas estabelecidos no século XX. Em diversos países, inclusive no Brasil, observam-se tentativas de flexibilização ou supressão de direitos laborais sob o argumento de necessidade de adaptação às novas realidades econômicas.

O presente artigo estrutura-se em cinco seções principais, além desta introdução e das considerações finais. Primeiramente, examina-se a evolução histórica do reconhecimento dos direitos trabalhistas como direitos humanos. Em seguida, analisa-se o papel da Organização Internacional do Trabalho na construção de standards globais de proteção. A terceira seção dedica-se à dimensão constitucional dos direitos trabalhistas no ordenamento brasileiro. A quarta seção aborda a relação entre direitos trabalhistas e pacto civilizatório. Por fim, discutem-se os desafios contemporâneos à efetivação dos direitos laborais como direitos humanos.

A metodologia empregada privilegia a pesquisa bibliográfica e documental, de natureza qualitativa e exploratória, com análise crítica da produção doutrinária nacional e

internacional, exame de tratados e convenções internacionais, e estudo da jurisprudência dos tribunais superiores brasileiros e de cortes internacionais de direitos humanos. O método dedutivo permite partir de premissas gerais sobre a teoria dos direitos humanos para compreender suas aplicações específicas no campo dos direitos trabalhistas.

Justifica-se a relevância desta pesquisa pela necessidade de compreensão aprofundada do fundamento humanístico dos direitos trabalhistas, especialmente em contexto de crescentes pressões pela sua flexibilização ou desregulamentação. A adequada compreensão dessa temática mostra-se essencial para resistência a retrocessos e para construção de alternativas que conciliem proteção ao trabalhador com adaptação às transformações contemporâneas do mundo do trabalho.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO RECONHECIMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS COMO DIREITOS HUMANOS

2.1 Das primeiras lutas operárias ao constitucionalismo social

A história dos direitos trabalhistas confunde-se com a própria história da luta pela dignidade humana no contexto do capitalismo industrial. As primeiras décadas da Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra no final do século XVIII, caracterizaram-se por exploração brutal da força de trabalho, incluindo jornadas de 14 a 16 horas diárias, ausência total de proteção contra acidentes, emprego massivo de crianças e mulheres em condições desumanas, e salários de mera subsistência.

As primeiras leis de proteção ao trabalho surgiram na Inglaterra ainda na primeira metade do século XIX. A Factory Act de 1833 limitou jornada de trabalho de crianças e estabeleceu rudimentar sistema de fiscalização. O Mines Act de 1842 proibiu trabalho de mulheres e crianças em minas subterrâneas. Embora tímidas e frequentemente descumpridas, essas legislações representaram reconhecimento estatal de que relações de trabalho não podiam ser abandonadas exclusivamente à lógica do mercado.

O século XIX testemunhou também emergência de movimentos sociais organizados que conectaram questão trabalhista à luta por direitos políticos e sociais mais amplos. O cartismo na Inglaterra, a Comuna de Paris em 1871, e o movimento operário internacional articulado através das Internacionais Socialistas colocaram direitos dos trabalhadores no centro dos debates sobre justiça social e transformação da sociedade.

A Constituição de Weimar de 1919, em particular, exerceu profunda influência sobre constituições posteriores. Seu artigo 151 estabelecia que 'a organização da vida econômica deve corresponder aos princípios da justiça, com o objetivo de garantir a todos uma existência digna'. A constituição alemã reconhecia direito ao trabalho, proteção contra desemprego, liberdade sindical, direito de greve, e previa sistema de seguridade social.

No Brasil, a Constituição de 1934 representou marco do constitucionalismo social, incorporando título específico sobre ordem econômica e social que contemplava diversos direitos trabalhistas: salário mínimo, jornada de oito horas, repouso semanal, férias anuais remuneradas, proteção ao trabalho de mulheres e menores, e reconhecimento dos sindicatos. Embora efêmera em razão do golpe de 1937, a Constituição de 1934 estabeleceu paradigma que influenciaria todas as constituições brasileiras posteriores.

2.2 A internacionalização dos direitos trabalhistas no pós-Segunda Guerra

O período posterior à Segunda Guerra Mundial marcou transformação decisiva na compreensão dos direitos trabalhistas como direitos humanos de dimensão universal. Os horrores do conflito mundial, incluindo utilização de trabalho escravo e forçado pelos regimes totalitários, evidenciaram que proteção da dignidade humana no trabalho constitui questão que transcende fronteiras nacionais, exigindo cooperação internacional.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948, consagrou expressamente diversos direitos trabalhistas. O artigo 23 estabelece que toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. O mesmo artigo reconhece direito a remuneração justa e satisfatória, que assegure existência digna ao trabalhador e sua família, complementada, se necessário, por outros meios de proteção social. Por fim, consagra liberdade sindical, afirmando direito de fundar sindicatos e de neles ingressar para proteção de seus interesses.

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotado em 1966 e ratificado pelo Brasil em 1992, detalhou e expandiu direitos trabalhistas consagrados na Declaração Universal. Seu artigo 6º reconhece direito ao trabalho, compreendendo direito de toda pessoa de ter oportunidade de ganhar a vida mediante trabalho livremente escolhido ou aceito. O artigo 7º enumera extensa lista de condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo remuneração equitativa, condições seguras e higiênicas, oportunidades iguais de promoção, descanso e limitação razoável das horas de trabalho.

Oscar Ermida Uriarte (2009) ressalta que tratados internacionais de direitos humanos conferem aos direitos trabalhistas status de direitos humanos reconhecidos pela comunidade internacional, criando obrigações jurídicas para Estados que os ratificam. Essa internacionalização não apenas fortalece proteção ao trabalhador, mas também estabelece piso mínimo civilizatório que não pode ser transgredido sob pretexto de peculiaridades nacionais ou exigências de competitividade econômica.

No âmbito regional, destacam-se a Convenção Europeia de Direitos Humanos (1950), a Carta Social Europeia (1961), o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais — Protocolo de San Salvador (1988), e a Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos (1981). Todos esses instrumentos consagram proteção aos direitos trabalhistas como componente essencial do sistema regional de proteção dos direitos humanos.

A jurisprudência das cortes internacionais de direitos humanos tem reforçado compreensão dos direitos trabalhistas como direitos humanos. A Corte Interamericana de Direitos Humanos, em casos como Lagos del Campo vs. Peru (2017), reconheceu que direitos trabalhistas, em particular estabilidade no emprego, integram catálogo de direitos humanos protegidos pela Convenção Americana, sendo passíveis de tutela jurisdicional internacional quando violados.

2.3 A especificidade dos direitos trabalhistas no sistema de direitos humanos

Os direitos trabalhistas apresentam características específicas que os distinguem de outras categorias de direitos humanos, embora compartilhem com estes o fundamento comum na dignidade da pessoa humana. Compreender essas especificidades mostra-se fundamental para adequada proteção e efetivação dos direitos laborais.

Primeira especificidade reside na sua natureza simultaneamente individual e coletiva. Como explica Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva (2016), direitos trabalhistas possuem dimensão individual quando protegem trabalhador singular em suas relações contratuais específicas — direito a salário justo, jornada limitada, ambiente seguro. Mas possuem também dimensão coletiva fundamental, materializada na liberdade sindical, negociação coletiva e direito de greve. Essa dupla dimensão reflete compreensão de que proteção efetiva do trabalhador individual depende de sua organização coletiva.

Segunda especificidade relaciona-se ao fato de que direitos trabalhistas regulam relações marcadas por assimetria estrutural de poder. Diferentemente de direitos civis clássicos, que pressupõem igualdade formal entre sujeitos, direitos trabalhistas reconhecem desigualdade

real entre empregador e empregado, buscando compensá-la através de proteção jurídica diferenciada. Essa proteção não constitui privilégio, mas instrumento de igualação material, conforme princípio da proteção que fundamenta o Direito do Trabalho.

Terceira especificidade consiste na sua indisponibilidade relativa. Como ensina Maurício Godinho Delgado (2019), grande parte dos direitos trabalhistas possui natureza de ordem pública, não podendo ser objeto de renúncia ou transação pelo trabalhador individual. Essa indisponibilidade fundamenta-se no reconhecimento de que, dada a posição de subordinação do trabalhador, eventual 'renúncia' a direitos não seria verdadeiramente livre, mas resultado de coação econômica. A proteção heterônoma, através de normas estatais cogentes, mostra-se necessária para garantir efetiva proteção.

Quarta especificidade reside na dimensão econômica dos direitos trabalhistas. Enquanto alguns direitos humanos podem ser realizados sem custos econômicos diretos, direitos trabalhistas necessariamente envolvem distribuição de recursos entre capital e trabalho. Salários dignos, limitação de jornada, ambiente seguro, seguridade social — todos esses direitos implicam custos que devem ser suportados primariamente pelos empregadores e, complementarmente, pelo Estado através de políticas sociais.

Essa dimensão econômica não descaracteriza natureza de direitos humanos dos direitos trabalhistas, mas exige compreensão de que sua efetivação depende de escolhas distributivas. Como argumenta Daniel Sarmento (2016), todos os direitos fundamentais, inclusive os direitos civis e políticos, possuem custos. A diferença está em que, nos direitos trabalhistas, essa dimensão econômica torna-se mais evidente, suscitando debates sobre compatibilidade entre proteção ao trabalhador e desenvolvimento econômico.

3 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E OS STANDARDS GLOBAIS DE PROTEÇÃO

3.1 Histórico, estrutura e missão da OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919 como parte do Tratado de Versalhes que encerrou a Primeira Guerra Mundial, constitui a mais antiga e relevante instituição internacional dedicada à proteção dos direitos trabalhistas. Sua criação refletiu compreensão de que paz universal e duradoura só pode basear-se na justiça social, e que existem condições de trabalho que implicam tal grau de injustiça, miséria e privações para grande número de seres humanos que a paz e harmonia universais são postas em perigo.

Como observa José Claudio Monteiro de Brito Filho (2018), a OIT inovou ao adotar estrutura tripartite, única no sistema das Nações Unidas, em que governos, organizações de empregadores e organizações de trabalhadores participam em pé de igualdade das deliberações. Essa composição tripartite reflete compreensão de que questões trabalhistas não podem ser decididas unilateralmente por Estados, exigindo participação dos atores sociais diretamente envolvidos — trabalhadores e empregadores.

A Declaração de Filadélfia, adotada em 1944 e incorporada à Constituição da OIT, reafirmou princípios fundamentais da organização e ampliou sua missão. A Declaração proclama que trabalho não é mercadoria, que liberdade de expressão e de associação são condições indispensáveis ao progresso contínuo, que pobreza, onde quer que exista, constitui ameaça à prosperidade de todos, e que luta contra a necessidade deve ser conduzida com energia inesgotável por cada nação e através de esforço internacional contínuo e conjugado.

A afirmação de que 'o trabalho não é mercadoria' possui significado profundo. Como explica Gabriela Neves Delgado (2015), essa proposição reconhece que força de trabalho não pode ser tratada como qualquer outro bem transacionado no mercado, pois está indissoluvelmente ligada à pessoa do trabalhador. Reduzir trabalho a mercadoria implica coisificar o ser humano, violando sua dignidade intrínseca. O Direito do Trabalho surge precisamente para desmercantilizar as relações laborais, submetendo-as a princípios éticos e jurídicos que protejam a pessoa do trabalhador.

Ao longo de mais de um século de existência, a OIT elaborou 190 convenções e 206 recomendações abrangendo praticamente todos os aspectos das relações de trabalho: liberdade sindical, negociação coletiva, trabalho forçado, trabalho infantil, discriminação no emprego, jornada de trabalho, salário mínimo, segurança e saúde ocupacional, proteção à maternidade, entre muitos outros temas. Esse vasto corpo normativo constitui referência fundamental para legislações nacionais e para interpretação dos direitos trabalhistas como direitos humanos.

3.2 As convenções fundamentais e o núcleo duro dos direitos trabalhistas

Em 1998, a OIT adotou a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, identificando oito convenções fundamentais que expressam direitos considerados essenciais e de observância obrigatória por todos os Estados-membros, independentemente de ratificação formal. Essas convenções agrupam-se em quatro categorias: liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; abolição efetiva do trabalho infantil; e eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

A liberdade sindical, consagrada nas Convenções n. 87 (Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização) e n. 98 (Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva), constitui direito instrumental fundamental. Como explica Valdete Souto Severo (2016), sem liberdade de organização e ação coletiva, trabalhadores permanecem atomizados e impotentes frente ao poder econômico. A liberdade sindical não se esgota no direito formal de criar sindicatos, abrangendo também proteção contra discriminação antissindical, direito de greve, e autonomia sindical em relação ao Estado e aos empregadores.

A proibição do trabalho forçado ou obrigatório, estabelecida nas Convenções n. 29 (Trabalho Forçado) e n. 105 (Abolição do Trabalho Forçado), responde a uma das violações mais graves da dignidade humana. Trabalho forçado caracteriza-se pela execução de trabalho ou serviços sob ameaça de punição e para o qual a pessoa não se ofereceu de livre vontade. Essa prática, reminiscente da escravidão, ainda persiste em diversas formas contemporâneas: servidão por dívida, tráfico de pessoas para exploração laboral, e condições análogas à escravidão.

No Brasil, o combate ao trabalho escravo contemporâneo ganhou impulso nas últimas décadas. Como documenta Ricardo Rezende Figueira (2014), milhares de trabalhadores ainda são submetidos a condições degradantes em fazendas, carvoarias, confecções e outras atividades econômicas. A inclusão do trabalho em condições análogas à de escravo como crime no Código Penal brasileiro (art. 149) e a atuação de grupos móveis de fiscalização representam avanços importantes, embora o problema persista.

A abolição do trabalho infantil, contemplada nas Convenções n. 138 (Idade Mínima) e n. 182 (Piores Formas de Trabalho Infantil), fundamenta-se no reconhecimento de que crianças e adolescentes possuem direitos específicos relacionados ao seu desenvolvimento físico, mental e educacional. A exploração do trabalho infantil não apenas viola dignidade das crianças, mas perpetua ciclos de pobreza ao privar-lhes de educação e oportunidades de desenvolvimento pleno.

A eliminação da discriminação no emprego e ocupação, prevista nas Convenções n. 100 (Igualdade de Remuneração) e n. 111 (Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação), reconhece que mercado de trabalho frequentemente reproduz e amplifica desigualdades sociais baseadas em gênero, raça, etnia, religião, opinião política, origem social ou outras características. A promoção da igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho constitui elemento essencial da justiça social.

3.3 A Agenda do Trabalho Decente e os desafios do século XXI

Em 1999, a OIT lançou a Agenda do Trabalho Decente, conceito que se tornou referência central nas discussões sobre futuro do trabalho. Trabalho decente é definido como trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho.

A agenda do trabalho decente estrutura-se em quatro pilares estratégicos: criação de empregos de qualidade para homens e mulheres; extensão da proteção social; promoção e fortalecimento do diálogo social; e respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Como observa Laís Abramo (2015), essa agenda integra dimensão quantitativa (geração de empregos) com dimensão qualitativa (condições de trabalho dignas), reconhecendo que desenvolvimento sustentável exige não apenas mais empregos, mas empregos melhores.

A incorporação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) pela ONU em 2015 incluiu o trabalho decente como objetivo específico (ODS 8: Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos). Essa inclusão reflete reconhecimento de que não há desenvolvimento sustentável sem trabalho decente, e que redução da pobreza e das desigualdades depende fundamentalmente de melhorias nas condições de trabalho.

Os desafios contemporâneos ao trabalho decente são múltiplos e complexos. A globalização permitiu que empresas transnacionais busquem países com legislação trabalhista mais flexível, gerando 'corrida para o fundo' (race to the bottom) em que nações competem oferecendo menor proteção aos trabalhadores para atrair investimentos. Esse fenômeno, denominado dumping social, pressiona Estados a reduzirem direitos trabalhistas sob argumento de necessidade de competitividade.

As transformações tecnológicas, particularmente automação e inteligência artificial, suscitam preocupações sobre futuro do emprego e adequação dos sistemas de proteção social construídos no século XX. A chamada 'economia de plataformas' ou 'uberização' do trabalho cria formas de organização laboral que desafiam categorias tradicionais, gerando debates sobre necessidade de novos marcos regulatórios.

Em resposta a esses desafios, a OIT criou em 2017 a Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho, que publicou relatório em 2019 propondo agenda centrada no ser humano para futuro do trabalho. O relatório recomenda investimento nas capacidades das pessoas, nas instituições do trabalho e no trabalho decente e sustentável como estratégias fundamentais para enfrentamento das transformações em curso.

4 A DIMENSÃO CONSTITUCIONAL DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL

4.1 A Constituição de 1988 e o Estado Democrático Social de Direito

A Constituição Federal de 1988 representa marco fundamental na proteção dos direitos trabalhistas no ordenamento jurídico brasileiro. Promulgada após mais de duas décadas de ditadura militar, a Constituição Cidadã, como ficou conhecida, conferiu aos direitos sociais, incluindo direitos trabalhistas, status de direitos fundamentais, atribuindo-lhes proteção qualificada contra retrocessos.

A arquitetura constitucional brasileira evidencia centralidade dos direitos trabalhistas no projeto de Estado Democrático de Direito. Já no artigo 1º, que define fundamentos da República, encontram-se valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, em pé de igualdade com soberania, cidadania e dignidade da pessoa humana. Essa equiparação não é acidental: reconhece que trabalho constitui elemento essencial da identidade e dignidade humanas, não podendo ser reduzido a mero fator de produção.

Como observa José Afonso da Silva (2014), a Constituição de 1988 adotou modelo de Estado Democrático Social de Direito, superando concepção liberal-individualista do Estado de Direito clássico. Esse modelo caracteriza-se pela incorporação de dimensão social à estrutura estatal, comprometendo o Estado com realização de justiça social e redução de desigualdades. Os direitos trabalhistas integram instrumentário essencial dessa transformação, funcionando como mecanismos de distribuição de renda e inclusão social.

O artigo 6º da Constituição, com redação dada pela Emenda Constitucional n. 90/2015, inclui o trabalho no rol dos direitos sociais fundamentais, ao lado de educação, saúde, alimentação, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância, e assistência aos desamparados. Essa inclusão possui relevância jurídica fundamental: direitos fundamentais gozam de aplicabilidade imediata (CF, art. 5º, § 1º) e de proteção contra emendas constitucionais que tendam a aboli-los (CF, art. 60, § 4º).

O extenso catálogo de direitos trabalhistas do artigo 7º da Constituição, que enumera 34 incisos, evidencia opção inequívoca do constituinte pela proteção robusta ao trabalhador. Entre os direitos constitucionalmente assegurados destacam-se: proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa; seguro-desemprego; fundo de garantia por tempo de serviço; salário mínimo; irredutibilidade salarial; décimo terceiro salário; remuneração do trabalho

noturno superior à do diurno; participação nos lucros; jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais; repouso semanal remunerado; férias anuais remuneradas; licença maternidade e paternidade; proteção do mercado de trabalho da mulher; redução dos riscos inerentes ao trabalho; proibição de diferença de salários por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; entre muitos outros.

4.2 Direitos trabalhistas como cláusulas pétreas e vedação ao retrocesso

A natureza de direitos fundamentais dos direitos trabalhistas suscita importante debate sobre sua qualificação como cláusulas pétreas, protegidas pelo artigo 60, § 4º, IV, da Constituição Federal. Esse dispositivo estabelece que não será objeto de deliberação proposta de emenda tendente a abolir direitos e garantias individuais.

Embora o texto constitucional refira-se expressamente a 'direitos e garantias individuais', a doutrina e jurisprudência majoritárias têm reconhecido que essa proteção se estende a todos os direitos fundamentais, incluindo direitos sociais. Como argumenta Ingo Wolfgang Sarlet (2015), a restrição da cláusula pétrea aos direitos individuais conduziria a paradoxo insustentável: direitos sociais, que protegem os mais vulneráveis, teriam proteção inferior a direitos individuais, que geralmente favorecem proprietários e detentores de capital.

O Supremo Tribunal Federal tem reconhecido proteção qualificada aos direitos sociais. No julgamento da ADI 939, o tribunal estabeleceu que princípio da anterioridade tributária, embora não incluído expressamente no rol do artigo 60, § 4º, constitui garantia individual oponível ao poder constituinte derivado. Esse precedente abre caminho para reconhecimento de que direitos trabalhistas fundamentais também gozam de proteção contra emendas constitucionais supressivas.

Complementarmente à proteção das cláusulas pétreas, opera no direito constitucional brasileiro o princípio da vedação ao retrocesso social. Como explica Luís Roberto Barroso (2018), esse princípio, embora não positivado expressamente na Constituição, decorre da conjugação de diversos dispositivos e princípios constitucionais, especialmente dignidade da pessoa humana, segurança jurídica e proteção da confiança legítima.

O princípio da vedação ao retrocesso estabelece que, uma vez concretizado determinado direito social através de legislação infraconstitucional, o legislador não pode simplesmente revogar essa proteção sem oferecer alternativa equivalente ou sem demonstrar alteração significativa das circunstâncias fáticas que justificasse a mudança. No campo dos direitos trabalhistas, isso significa que conquistas civilizatórias consolidadas não podem ser eliminadas ao sabor de maiorias legislativas eventuais ou de pressões econômicas conjunturais.

A Reforma Trabalhista implementada pela Lei n. 13.467/2017 suscitou intenso debate sobre violação ao princípio da vedação ao retrocesso. Críticos, como Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado (2017), argumentaram que diversas alterações promovidas — ampliação das possibilidades de terceirização, prevalência do negociado sobre o legislado, enfraquecimento da organização sindical — configurariam retrocesso social incompatível com mandamento constitucional de progressiva ampliação da proteção trabalhista.

4.3 A internacionalização dos direitos trabalhistas e o controle de convencionalidade

O parágrafo 2º do artigo 5º da Constituição Federal estabelece que direitos e garantias expressos na Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. Essa abertura constitucional permite integração ao ordenamento jurídico brasileiro de direitos trabalhistas consagrados em tratados internacionais de direitos humanos.

A Emenda Constitucional n. 45/2004 acrescentou o parágrafo 3º ao artigo 5º, estabelecendo que tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos aprovados em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. Esse dispositivo conferiu status constitucional formal a tratados de direitos humanos que observem procedimento especial de aprovação.

No campo específico dos direitos trabalhistas, o Brasil ratificou importantes convenções da OIT e tratados internacionais de direitos humanos. A Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais integram ordenamento brasileiro, estabelecendo obrigações jurídicas exigíveis.

A incorporação desses tratados ao direito interno gera importante consequência: legislação infraconstitucional incompatível com direitos trabalhistas consagrados em tratados internacionais de direitos humanos deve ser considerada inválida, por violação ao controle de convencionalidade. Como ensina Valerio de Oliveira Mazzuoli (2018), controle de convencionalidade consiste em verificar compatibilidade vertical das normas domésticas com tratados internacionais de direitos humanos vigentes no país.

A Corte Interamericana de Direitos Humanos tem afirmado que todos os juízes nacionais devem exercer controle de convencionalidade, verificando se normas domésticas respeitam Convenção Americana e jurisprudência da Corte. No caso Lagos del Campo vs. Peru (2017), a Corte reconheceu que estabilidade no emprego constitui direito humano protegido

pela Convenção, estabelecendo parâmetros que devem ser observados por todos os Estados-parte, incluindo o Brasil.

5 DIREITOS TRABALHISTAS E PACTO CIVILIZATÓRIO

5.1 O conceito de pacto civilizatório e seus fundamentos

O conceito de pacto civilizatório, embora não possua definição jurídica precisa, expressa ideia fundamental de que existem conquistas históricas da humanidade que não podem ser negociadas ou abandonadas sem comprometimento da própria civilização. Esse pacto compreende conjunto de valores, princípios e regras que sociedade estabelece como inegociáveis, delimitando piso mínimo de convivência social e proteção da dignidade humana.

Como explica Boaventura de Sousa Santos (2010), pacto civilizatório moderno consolidou-se ao longo dos últimos séculos através de lutas sociais que progressivamente ampliaram fronteiras da cidadania. Abolição da escravidão, reconhecimento de direitos políticos universais, estabelecimento de direitos sociais, proibição da tortura, proteção ao meio ambiente — todas essas conquistas integram patrimônio civilizatório que sociedades comprometidas com dignidade humana não podem renunciar.

Os direitos trabalhistas constituem componente essencial desse pacto civilizatório. Como demonstrado ao longo deste trabalho, proteção ao trabalhador emerge de reconhecimento de que trabalho não é mercadoria, de que seres humanos não podem ser tratados como meros fatores de produção, de que dignidade da pessoa exige condições mínimas de trabalho e remuneração justa.

Maurício Godinho Delgado (2019) identifica nos direitos trabalhistas três dimensões civilizatórias fundamentais. Primeira dimensão, ética-humanística, reconhece dignidade intrínseca da pessoa do trabalhador, protegendo-a contra exploração e degradação. Segunda dimensão, democrática, promove redução de desigualdades e inclusão social através de distribuição mais equitativa da riqueza produzida. Terceira dimensão, econômica-desenvolvimentista, demonstra que proteção ao trabalho não obstaculiza mas favorece desenvolvimento sustentável ao estimular consumo, inovação e produtividade.

A noção de pacto civilizatório possui também dimensão temporal importante. Conquistas civilizatórias não pertencem apenas à geração que as alcançou, mas constituem legado para gerações futuras. Esse caráter transgeracional fundamenta vedação ao retrocesso

social: gerações atuais não podem simplesmente destruir conquistas obtidas através de lutas de gerações anteriores, privando gerações futuras de proteções essenciais.

5.2 Trabalho decente como pilar da sociedade democrática

A relação entre trabalho decente e democracia mostra-se mais profunda do que aparenta à primeira vista. Democracia não se esgota em procedimentos eleitorais, compreendendo também condições materiais que permitam participação efetiva dos cidadãos na vida política e social. Trabalho precário, mal remunerado, sem proteção social, incompatibiliza-se com exercício pleno da cidadania.

Como argumenta Christophe Dejours (2012), trabalho constitui elemento central na construção da identidade pessoal e social. Através do trabalho, indivíduos realizam-se, contribuem para sociedade, estabelecem vínculos sociais, conquistam reconhecimento. Trabalho degradante ou precário não apenas prejudica materialmente o trabalhador, mas compromete sua autoestima, saúde mental e capacidade de participação social.

Sociedades marcadas por elevados índices de trabalho informal, precarização laboral e violação sistemática de direitos trabalhistas tendem a apresentar também fragilidades democráticas. A insegurança econômica torna cidadãos mais vulneráveis a discursos autoritários que prometem ordem e proteção em troca de liberdades. A experiência histórica demonstra que regimes autoritários frequentemente florescem em contextos de crise econômica e precarização do trabalho.

Ricardo Antunes (2018) documenta como transformações recentes no mundo do trabalho — terceirização, pejotização, uberização — têm produzido nova morfologia da classe trabalhadora, caracterizada por fragmentação, individualização e enfraquecimento dos laços de solidariedade. Essa fragmentação dificulta organização coletiva e ação política dos trabalhadores, comprometendo democracia participativa.

5.3 A dimensão ética da proteção ao trabalho

A proteção ao trabalho fundamenta-se primariamente em imperativo ético: reconhecimento da dignidade intrínseca de todo ser humano. Dignidade humana, conceito filosófico de raízes kantianas, estabelece que pessoa humana possui valor absoluto, não podendo ser instrumentalizada ou tratada como mero meio para fins alheios.

No campo das relações de trabalho, respeito à dignidade humana exige que trabalhador não seja reduzido a mercadoria ou fator de produção, mas reconhecido como sujeito de direitos.

Como ensina Ingo Wolfgang Sarlet (2015), dignidade humana no trabalho implica garantia de condições materiais mínimas de existência, proteção contra exploração e degradação, e possibilidade de desenvolvimento pessoal e profissional.

A Encíclica Rerum Novarum, promulgada pelo Papa Leão XIII em 1891, embora documento religioso, exerceu importante influência no reconhecimento da dimensão ética dos direitos trabalhistas. A encíclica condenava exploração dos trabalhadores, defendia direito a salário justo, descanso dominical e associação profissional. Afirmava que relações de trabalho devem submeter-se a princípios de justiça e caridade, não apenas a leis do mercado.

Amartya Sen (2010), em sua abordagem das capacidades, argumenta que desenvolvimento deve ser avaliado pela expansão das liberdades reais das pessoas, incluindo liberdade de exercer trabalho digno em condições adequadas. Trabalho precário ou degradante restringe capacidades humanas, impedindo que pessoas realizem plenamente seu potencial. Proteção ao trabalho constitui, portanto, componente essencial do desenvolvimento humano.

A dimensão ética dos direitos trabalhistas também se manifesta na responsabilidade das empresas. Como desenvolvido no conceito de Responsabilidade Social Empresarial, empresas não devem buscar lucro a qualquer custo, mas considerar impactos de suas atividades sobre trabalhadores, comunidades e meio ambiente. Códigos de conduta empresarial, auditorias sociais e certificações de responsabilidade social representam reconhecimento crescente dessa dimensão ética.

6 DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS À EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS COMO DIREITOS HUMANOS

6.1 Globalização, financeirização e dumping social

A globalização econômica, intensificada nas últimas décadas, apresenta desafios significativos à proteção dos direitos trabalhistas. A crescente mobilidade do capital, facilitada por avanços tecnológicos e liberalização financeira, permite que empresas transnacionais desloquem facilmente suas operações entre países, buscando locais com menores custos de produção, incluindo custos trabalhistas.

Como analisa Guy Standing (2014), essa mobilidade do capital contrasta com relativa imobilidade do trabalho, criando assimetria de poder que favorece empregadores nas negociações sobre condições laborais. Países que mantêm elevados padrões de proteção ao

trabalho arriscam-se a perder investimentos para nações com legislação mais permissiva, gerando pressão para flexibilização ou redução de direitos trabalhistas.

Esse fenômeno, denominado 'corrida para o fundo' (race to the bottom) ou dumping social, caracteriza-se por competição entre Estados para oferecer condições mais favoráveis ao capital, frequentemente à custa da proteção aos trabalhadores. Salários mais baixos, jornadas mais longas, ausência de direitos sindicais, precária fiscalização de condições de trabalho — todas essas características tornam-se, perversamente, 'vantagens competitivas' na atração de investimentos.

A financeirização da economia agrava esse quadro. Como demonstra François Chesnais (2005), economias contemporâneas caracterizam-se por predominância da lógica financeira, em que empresas se orientam prioritariamente para maximização de valor para acionistas em curto prazo. Essa lógica financeira pressiona por redução de custos, especialmente custos trabalhistas, levando a processos de downsizing, terceirização e precarização do trabalho.

O enfrentamento do dumping social exige coordenação internacional. Cláusulas sociais em acordos comerciais, que condicionam acesso a mercados ao respeito de standards trabalhistas mínimos, constituem instrumento importante. A OIT tem promovido conceito de 'competição justa' baseada em inovação e produtividade, não em exploração do trabalho. Contudo, efetividade dessas iniciativas ainda mostra-se limitada.

6.2 Transformações tecnológicas e o futuro do trabalho

As transformações tecnológicas contemporâneas, particularmente automação, inteligência artificial e digitalização, suscitam debates intensos sobre futuro do trabalho e adequação dos sistemas de proteção social desenvolvidos no século XX. Enquanto alguns preveem substituição massiva de trabalhadores por máquinas, gerando desemprego tecnológico em escala sem precedentes, outros antecipam criação de novos tipos de empregos e oportunidades.

Estudo da consultoria McKinsey (2017) estima que até 800 milhões de empregos poderiam ser automatizados globalmente até 2030. Embora esses números sejam contestados e baseiem-se em premissas debatíveis, é inegável que automação afetará significativamente mercado de trabalho, especialmente em atividades rotineiras e previsíveis.

A chamada 'economia de plataformas', representada por empresas como Uber, iFood e similares, tem transformado relações de trabalho de maneiras que desafiam categorias jurídicas tradicionais. Essas plataformas frequentemente classificam trabalhadores como

'parceiros' ou 'autônomos', evitando reconhecimento de vínculo empregatício e, consequentemente, obrigações trabalhistas e previdenciárias.

Como analisa Valerio de Oliveira Mazzuoli (2020), essa 'uberização' do trabalho representa forma de precarização que transfere riscos empresariais para trabalhadores, priva-os de direitos trabalhistas básicos e dificulta organização coletiva. Sob aparência de flexibilidade e autonomia, esconde-se subordinação algorítmica e exploração da força de trabalho.

Debates sobre regulação do trabalho em plataformas têm se intensificado globalmente. Na Califórnia, lei AB5 de 2019 estabeleceu teste rigoroso para classificação de trabalhadores como autônomos, obrigando muitas plataformas a reconhecerem vínculos empregatícios. Na União Europeia, Diretiva sobre Trabalho em Plataformas Digitais propõe presunção de relação de emprego, invertendo ônus da prova.

6.3 A necessária reinvenção da proteção social no século XXI

Os desafios anteriormente analisados demonstram necessidade de reinvenção dos sistemas de proteção social para adequá-los às realidades contemporâneas, preservando conquistas civilizatórias enquanto se adapta a novas formas de organização do trabalho. Essa reinvenção não pode significar abandono de direitos fundamentais, mas busca de caminhos para sua efetivação em contexto transformado.

Como propõe a OIT em seu relatório sobre Futuro do Trabalho (2019), agenda centrada no ser humano deve fundamentar-se em três pilares: investimento nas capacidades das pessoas (educação, formação contínua, aprendizagem ao longo da vida); investimento nas instituições do trabalho (fortalecimento da proteção social, garantias laborais, diálogo social); e investimento no trabalho decente e sustentável (incentivos para investimentos em áreas que promovam trabalho de qualidade).

A proposta de renda básica universal, defendida por autores como Philippe Van Parijs e Guy Standing, sugere desvinculação parcial da proteção social do emprego formal, garantindo renda mínima a todos cidadãos independentemente de sua situação laboral. Embora polêmica, essa proposta responde à percepção de que trabalho formal tradicional pode não mais constituir realidade para parte significativa da população.

O fortalecimento da regulação internacional mostra-se fundamental. Como argumenta Thomas Piketty (2014), combate efetivo às desigualdades e proteção adequada aos trabalhadores exigem cooperação internacional para evitar competição predatória entre países. Tributação coordenada de grandes corporações, cláusulas sociais em acordos comerciais, e fortalecimento de organizações internacionais como OIT constituem elementos necessários.

Por fim, dimensão ética deve permanecer central. Como afirma Declaração de Filadélfia desde 1944, trabalho não é mercadoria. Essa verdade fundamental não se altera com transformações tecnológicas ou econômicas. Qualquer adaptação de sistemas de proteção social deve preservar reconhecimento da dignidade intrínseca dos trabalhadores e compromisso com justiça social.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A investigação desenvolvida ao longo deste artigo permite concluir que os direitos trabalhistas constituem dimensão essencial dos direitos humanos e elemento fundamental do pacto civilizatório contemporâneo. Essa conclusão não representa mera afirmação retórica, mas reconhecimento de conquista histórica consolidada através de lutas sociais, consagrada em instrumentos internacionais de direitos humanos e incorporada às constituições democráticas.

A evolução histórica demonstra que proteção ao trabalhador emerge como resposta necessária à exploração brutal característica do capitalismo industrial em seus primórdios. Jornadas extenuantes, trabalho infantil, condições insalubres, ausência de proteção social — todas essas violações da dignidade humana motivaram organização dos trabalhadores e progressivo reconhecimento jurídico de direitos mínimos. Esse processo, longe de linear ou pacífico, envolveu conflitos intensos e custou vidas de inúmeros trabalhadores.

O constitucionalismo social do século XX, a criação da Organização Internacional do Trabalho, e a internacionalização dos direitos humanos após Segunda Guerra Mundial consolidaram compreensão de que direitos trabalhistas transcendem questões nacionais ou setoriais, constituindo preocupação da humanidade como um todo. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, os Pactos Internacionais, e as Convenções da OIT estabeleceram standards mínimos que Estados não podem desrespeitar sob pretexto de particularidades locais ou exigências econômicas.

No ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição Federal de 1988 conferiu aos direitos trabalhistas status de direitos fundamentais, protegendo-os contra retrocessos através dos mecanismos das cláusulas pétreas e do princípio da vedação ao retrocesso social. Essa proteção qualificada reflete reconhecimento de que direitos trabalhistas não constituem concessões revogáveis, mas conquistas civilizatórias irreversíveis.

A noção de pacto civilizatório, embora não jurídica em sentido estrito, expressa compreensão profunda de que sociedades estabelecem consensos fundamentais sobre valores inegociáveis. Proteção ao trabalho integra esse pacto ao reconhecer que trabalho não é

mercadoria, que trabalhadores não podem ser tratados como meros fatores de produção, que dignidade humana exige condições mínimas de trabalho e remuneração justa. Violar esse pacto significa retroceder civilizatoriamente, colocando em risco não apenas direitos específicos, mas coesão social e sustentabilidade democrática.

Os desafios contemporâneos impostos pela globalização, financeirização, transformações tecnológicas e novas formas de organização do trabalho são reais e significativos. Não se pode negá-los ou minimizá-los. Contudo, esses desafios não justificam abandono de direitos fundamentais, mas exigem criatividade e determinação para adaptá-los a novas realidades sem comprometer sua essência protetiva.

A agenda do trabalho decente proposta pela OIT oferece orientação valiosa: criação de empregos de qualidade, extensão da proteção social, fortalecimento do diálogo social e respeito aos direitos fundamentais no trabalho devem constituir objetivos simultâneos e interdependentes. Desenvolvimento econômico sustentável não se constrói através de exploração do trabalho, mas através de investimento nas pessoas, garantindo-lhes condições dignas de vida e trabalho.

A dimensão ética permanece fundamental. Direitos trabalhistas não se justificam apenas por argumentos econômicos ou de eficiência, mas primariamente por imperativo moral: reconhecimento da dignidade intrínseca de todo ser humano. Essa dignidade não se negocia, não se relativiza conforme conjuntura econômica, não se subordina a imperativos de competitividade. Constitui fundamento último e inegociável da ordem jurídica e social.

A efetivação dos direitos trabalhistas como direitos humanos exige não apenas reconhecimento formal, mas implementação efetiva. Isso implica fortalecimento da fiscalização, acesso à justiça, educação sobre direitos, participação democrática dos trabalhadores, e compromisso político com justiça social. Leis que não se efetivam tornam-se letra morta; direitos sem mecanismos de exigibilidade convertem-se em promessas vazias.

O papel da sociedade civil, dos sindicatos, das universidades, da imprensa e de todos os cidadãos comprometidos com justiça social mostra-se crucial. Proteção ao trabalho não é responsabilidade exclusiva do Estado, mas tarefa coletiva que exige vigilância constante contra tentativas de flexibilização predatória ou supressão de direitos conquistados.

Conclui-se, portanto, que direitos trabalhistas como direitos humanos e a proteção ao trabalhador como elemento do pacto civilizatório não constituem temas abstratos ou acadêmicos, mas questões centrais para tipo de sociedade que desejamos construir. Sociedade que tolera exploração sistemática do trabalho, que permite degradação das condições laborais,

que trata trabalhadores como descartáveis, não merece qualificar-se como civilizada ou democrática.

O desafio contemporâneo consiste em preservar e aprofundar conquistas civilizatórias enquanto se enfrenta transformações do mundo do trabalho. Esse desafio é grande, mas não insuperável. Exige conhecimento histórico, clareza ética, criatividade jurídica e, sobretudo, compromisso inabalável com dignidade humana e justiça social.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Genebra: OIT, 2015.

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARROSO, Luís Roberto. Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho, trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno. 5. ed. São Paulo: LTr, 2018.

CHESNAIS, François. A finança mundializada: raízes sociais e políticas, configuração, consequências. Tradução de Rosa Maria Marques e Paulo Nakatani. São Paulo: Boitempo, 2005.

DEJOURS, Christophe. Trabalho vivo: sexualidade e trabalho. Tradução de Franck Soudant. Brasília: Paralelo 15, 2012. Tomo I.

DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FIGUEIRA, Ricardo Rezende. Pisando fora da própria sombra: a escravidão por dívida no Brasil contemporâneo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2014.

HOBSBAWM, Eric J. A era das revoluções: 1789-1848. Tradução de Maria Tereza Lopes Teixeira e Marcos Penchel. 35. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2015.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Curso de direitos humanos. 5. ed. São Paulo: Método, 2018.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Direitos humanos na jurisprudência internacional: sentenças, opiniões consultivas, decisões e relatórios internacionais. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

McKINSEY GLOBAL INSTITUTE. Jobs lost, jobs gained: workforce transitions in a time of automation. New York: McKinsey & Company, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho. Genebra: OIT, 1998.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalhar para um futuro melhor: Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho. Genebra: OIT, 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Paris: ONU, 1948.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Nova York: ONU, 1966.

PIKETTY, Thomas. O capital no século XXI. Tradução de Monica Baumgarten de Bolle. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.

PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos e o direito constitucional internacional. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SANTOS, Boaventura de Sousa. A gramática do tempo: para uma nova cultura política. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SARMENTO, Daniel. Por um constitucionalismo inclusivo: história constitucional brasileira, teoria da Constituição e direitos fundamentais. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

SEN, Amartya. Desenvolvimento como liberdade. Tradução de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SEVERO, Valdete Souto. Elementos para o uso transgressor do direito do trabalho: compreendendo as relações entre trabalho, saúde e direito na modernidade líquida. São Paulo: LTr, 2016.

SILVA, José Afonso da. Curso de direito constitucional positivo. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Relações coletivas de trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo. São Paulo: LTr, 2016.

STANDING, Guy. O precariado: a nova classe perigosa. Tradução de Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2014.

URIARTE, Oscar Ermida. Trabajo decente y formación profesional. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2009.