

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC-SP

Victor Hugo Nazário Stuchi

Trabalho Decente

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de pós-graduação *stricto sensu* em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito das Relações Sociais – Direito do Trabalho, sob a orientação da Professora Doutora Carla Teresa Martins Romar.

SÃO PAULO
2009

Banca Examinadora

Dedicatória

À Deus, nosso pai e à Jesus Cristo, meu único senhor e salvador.

Ao meu pai, José Antonio, e à minha mãe, Maria José, com todo o amor deste mundo. Foram vocês que me deram a vida e me ensinaram, com muito amor e carinho, a viver. Com vocês aprendi que, para sermos completos, basta termos os olhos voltados para Deus, o coração com os que estão ao nosso redor e as mãos em nosso trabalho. Vocês são os verdadeiros construtores deste momento. Sem vocês esse dia nunca chegaria. Amo vocês!

À Maria Laura, com muito amor. Minha companheira de todos os momentos, que, também com muito amor, desde os bancos acadêmicos, sempre esteve ao meu lado, me ajudando e me incentivando a cada novo passo. Sem você este trabalho estaria inacabado. Amo você!

Agradecimentos

À Doutora Carla Teresa Martins Romar, professora na acepção mais verdadeira e completa do termo, me mostrou, durante a graduação, o fascinante mundo do Direito do Trabalho e na pós-graduação, tornou-se a minha orientadora, contribuindo de forma única na escolha e desenvolvimento deste trabalho. Hoje é uma querida amiga, além de grande incentivadora da minha carreira acadêmica e profissional. Obrigado por todo o carinho, incentivo, e oportunidades de forma incondicional concedidas.

Ao Doutor Nilson de Oliveira Nascimento pela amizade, pelos ensinamentos dados com o carinho e atenção que lhe são peculiares e pela grande ajuda e incentivo no meu início de carreira acadêmica e profissional.

Ao Rui de Oliveira Domingos e ao Rafael de Araújo Santos, amigos que ganhei no Mestrado, agradeço por sempre estarem presentes e dispostos a me ajudar em todos os momentos que precisei.

Ao Ronaldo Pereira Muniz, um grande amigo que encontrei na Faculdade de Direito da PUC/SP, agradeço pela amizade incondicional, pela eterna prontidão e pelo constante incentivo.

Ao CNPQ, pela bolsa de estudos concedida.

Por fim, a todos os meus amigos, especialmente aqueles que acreditam que vale a pena se dedicar à docência e à pesquisa.

RESUMO

A escolha do tema da presente dissertação – Trabalho Decente – surgiu a partir da convicção de que todo trabalhador tem o direito fundamental ao trabalho.

Para tanto, analisou-se o trabalho decente como um trabalho produtivo, remunerado de forma digna e 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 possibilidade de se atingir o ideal de um trabalho decente é substanciado em quatro objetivos estratégicos: criação de emprego de qualidade para homens e mulheres, respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, extensão da proteção social e promoção e fortalecimento do diálogo social.

Para o desenvolvimento do tema, analisamos o histórico do trabalho humano e do Direito do Trabalho, verificando o contexto em que a Organização Internacional do Trabalho foi criada. Além disso, examinamos através do estudo de doutrina nacional e estrangeira o conceito de trabalho decente, discorrendo sobre suas particularidades. Por fim, abordamos a efetividade do tema.

Esperamos que o presente trabalho possa contribuir para o melhor estudo, desenvolvimento e aplicação do trabalho decente.

Palavras-chave: Trabalho decente; Dignidade do trabalhador; Direito do Trabalho.

ABSTRACT

The choice of the theme for this Dissertation – Decent Work – has arisen from the certainty that every worker has the fundamental right a work clerked in the same conditions.

Therefore, considered to be the decent work as a productive and adequately remunerated work, performed in conditions of freedom, equity, and security without any form of discrimination, and able to guarantee a dignified life for all people living in their work.

The possibility of being able to reach an ideal decent work is captured in four strategic objectives: employment and income opportunities for men and women, fundamental principles and rights standards; extension of the social protection and social security; and promotion of the social dialogue.

To develop the theme, discussing the history of human labor and labor law, examining the context in which the International Labor Organization was created. Also, look through the study of national and foreign doctrine the concept of decent work, discusses its characteristics. Finally, address the effectiveness of the theme.

We hope that this work may contribute to better study, development and implementation of decent work.

Key words: Decent work; Worker's dignity; Labor Law.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	p. 01
------------	-------

CAPÍTULO I – A DIGNIDADE DO TRABALHADOR E A ORDEM ECONÔMICA E SOCIAL

1. História do Trabalho	p. 05
2. História do Direito do Trabalho e dos Direitos Sociais	p. 23
3. Princípios Constitucionais do Trabalho e do Direito do Trabalho	p. 40
3.1. Princípio da valorização do trabalho	p. 44
3.2. Princípio da justiça social	p. 47
3.3. Princípio da submissão da propriedade à sua função social	p. 51
3.4. Princípio da dignidade da pessoa humana	p. 54
3.5. Princípio da não-discriminação	p. 56
3.6. Princípio protetor	p. 59
3.7. Princípio da compensação da posição debitória complexa das partes no contrato de trabalho	p. 62
4. O constitucionalismo brasileiro e a ordem econômica e social	p. 65
5. O trabalho, os direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana	p. 70

CAPÍTULO II – TRABALHO DECENTE

1. Proteção internacional do Trabalho Decente da Organização Internacional do Trabalho	p. 78
1.1. Evolução histórica da Organização Internacional do Trabalho	p. 78
1.2. Análise da estrutura e atuação da Organização Internacional do Trabalho	p. 87
1.3. Principais normas da Organização Internacional do Trabalho sobre a proteção e promoção do Trabalho Decente	p. 91
1.3.1. Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho	p. 98
1.3.2. Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou	

obrigatório	p. 101
1.3.3. Abolição efetiva do trabalho infantil	p. 105
1.3.4. Eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação	p. 107
1.3.5. Liberdade de associação e de organização sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva	p. 110
1.3.6. Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa	p. 113
2. Conceito de Trabalho Decente	p. 117
3. Requisitos que possibilitam a realização do ideal do trabalho decente	p. 126
3.1. Condições de igualdade, liberdade e segurança	p. 126
3.2. Meio ambiente do trabalho sadio	p. 137
3.3. Salário digno	p. 141
3.4. Trabalho que garanta uma vida digna ao trabalhador	p. 144

CAPITULO III – FORMAS DE EFETIVAÇÃO DO TRABALHO DECENTE

1. Eixos centrais do Trabalho Decente	p. 148
1.1. Criação de emprego de qualidade para homens e mulheres	p. 151
1.2. Respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.	p. 154
1.3. Extensão da proteção social	p. 159
1.4. Promoção e fortalecimento do diálogo social	p. 163
1.5. O crescimento econômico que promova emprego de qualidade	p. 165
2. Atuação concreta dos Poderes	p. 168
2.1. Justiça do Trabalho	p. 168
2.2. Ministério Público do Trabalho	p. 171
2.3. Ministério do Trabalho e Emprego	p. 176
2.4. Poder Legislativo	p. 178
CONCLUSÃO	p. 181
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	p. 186

INTRODUÇÃO

A história do trabalho humano, desde a sua forma mais primitiva, sempre foi visto como algo penoso, que causa sofrimento ao homem. Essa relação se origina com a primeira forma de trabalho, na qual o homem, para sobreviver, precisava empregar todas as suas forças no trabalho nos campos.

Ao estudarmos a história e filosofia do trabalho, constatamos que durante a Antiguidade Clássica e a Antiguidade Oriental, o trabalho era visto como uma atividade de cunho essencialmente negativo, que trazia fadiga ao homem. Ele era exercido, principalmente, por escravos e servos. Entretanto, ainda durante o período da Antiguidade Oriental, por meio da civilização hebraica, o trabalho passou a se revestir de uma forma que concedia dignidade ao homem. Assim, o homem, por meio do seu trabalho, era capaz de resgatar algo que havia anteriormente perdido.

Entretanto, durante o período conhecido como período das trevas, chamado de período medieval ou Idade Média, vemos uma mudança na relação entre os seres humanos, principalmente em decorrência das mudanças nos sistemas econômico, social, político e cultural, conhecido como Feudalismo. Durante esse período, as relações de trabalho se davam entre o proprietário dos feudos e os seus servos, que era um colono de uma terra conquistada ou um escravo. Esse cenário começou a mudar, ainda na Idade Média, com o êxodo rural e a conseqüente expansão mercantil ocorrida à

época. A partir desse momento, a relação de trabalho passou a ser vista a entrega da força de trabalho em troca de dinheiro.

Houve, então, com o desenvolvimento das relações sociais e econômicas e a expansão de mercado uma verdadeira valorização das relações comerciais e o crescimento do capital. Com isso, o trabalho humano passou a ser a principal fonte de criação de riquezas.

O período seguinte a Idade Média é conhecido a Idade Moderna, que se deu, principalmente, em decorrência do Renascimento e do Iluminismo, através de uma mudança radical no cenário mundial e uma tentativa de se resgatar o período clássico antigo.

O Iluminismo tinha por ideais a igualdade, a liberdade e a fraternidade e trouxeram uma nova visão da relação entre o Estado. Assim, com o novo modelo de trabalho num mundo em formação se dava com o trabalhador entregando a sua força de trabalho ao empregador, recebendo em troca um salário. Essa nova realidade socioeconômica fez com que os donos dos meios de produção explorassem ao máximo seus trabalhadores, sem que eles tivessem qualquer proteção legal.

Com o advento do capitalismo e, atualmente, da globalização, o trabalho humano passou, cada vez mais, a ser explorado e, conseqüentemente, precisa, cada vez mais de uma proteção.

Pensando nisso, o Organismo Internacional responsável pela criação de normas e programas destinados à proteção do trabalho humano – Organização Internacional do Trabalho – que foi criado há 90 anos, luta, desde 1999, pela

manutenção de seus valores e objetivos em prol de uma agenda social que viabilize a continuidade do processo de globalização através de um equilíbrio entre objetivos de eficiência econômica e de equidade social.

Assim, o principal tema tratado hoje na OIT é o Trabalho Decente, que segundo a própria OIT é *“um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, eqüidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho”*¹.

O trabalho, dentro dessa realidade apresentada é uma atividade exercida pelo homem que, segundo uma acepção moral e filosófica é visto como um meio de realização espiritual e numa acepção jurídica, é desenvolvido como uma forma de alcançar a satisfação das necessidades de outras pessoas.

Esse é o objetivo central desse trabalho, analisar o trabalho decente, apresentando um conceito e analisado os seus eixos centrais. Para tanto, analisaremos uma evolução histórica do trabalho e do Direito do Trabalho, analisando seus princípios e suas características, bem como questões relacionadas com a dignidade do trabalhador e a ordem econômica e social.

Verificaremos também as normas de proteção internacional do trabalho decente, elaboradas pela Organização Internacional do Trabalho e os requisitos que possibilitam a realização do ideal do trabalho decente, que são o estabelecimento de condições de igualdade, liberdade e segurança, o meio

¹ OIT. *Trabalho decente*, http://www.oit.org.br/trab_decente_2.php, acessado em 21 de abril de 2009.

ambiente do trabalho equilibrado e sadio, o pagamento de um salário digno e um trabalho que garanta uma vida digna ao trabalhador.

Por fim, nosso objetivo também será analisar quais as formas de efetividade do trabalho decente, verificando a necessidade e possibilidade de criação de emprego de qualidade para homens e mulheres, o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, a extensão da proteção social e a promoção e fortalecimento do diálogo social.

CAPÍTULO I – A DIGNIDADE DO TRABALHADOR E A ORDEM ECONÔMICA E SOCIAL

1. História do Trabalho

A História, segundo nossa concepção contemporânea, é o estudo da evolução das sociedades, cujo objetivo é resgatar e compreender as suas realizações, por meio da narração dos fatos notáveis ocorridos na vida das pessoas que fazem parte dessas sociedades. Assim, o principal personagem da História é o ser humano e, através da história, analisamos a ação humana ao longo do tempo.

A origem dessa concepção de História é encontrada em HERÓDOTO, o historiador grego que viveu no século V a.C. Por ser o primeiro historiador que a humanidade conheceu, ficou conhecido como o pai da história, agnome que recebeu de CÍCERO. Não havia, na sua época, uma palavra que designasse o que hoje conhecemos por História. Para tanto, ele *“utilizou o termo ‘ístoreín’, que deriva de ‘id’ (ver), e ‘ístor’ (testemunha ocular), e posteriormente aquele que examina testemunhas e obtém a verdade através da indagação”*².

HERÓDOTO entendia que a tarefa da História era salvar os feitos humanos da futilidade que provém do esquecimento. Assim, *“com Heródoto, as*

² ARENDT, Hannah. *Entre o passado e o futuro*, p. 69.

palavras, os feitos e os eventos – isto é, as coisas que devem sua existência exclusivamente aos homens – tornaram-se o conteúdo da História”³.

A concepção grega de natureza é que todas as coisas existem por si, sem qualquer interferência do homem ou dos deuses, e são, desta forma, imortais. Sendo, então, as coisas da natureza imortais, elas estarão sempre presentes e não necessitarão da recordação humana para continuarem a existir. A imortalidade dos seres da natureza se justifica pelo fato deles estarem dentro do ciclo repetitivo da vida.

Já os homens são, segundo a concepção grega, as únicas coisas realmente mortais que existem, pois, diferentemente dos seres da natureza – que são membros de uma espécie, vistos dentro da coletividade – os seres humanos possuem uma “*vida individual*”, uma *bios* com uma história de vida identificável do nascimento à morte⁴.

Os seres humanos, então, apesar de serem parte importante no ciclo repetitivo da vida, são seres individualizados, identificados e únicos, possuindo, assim, uma memória que deve ser preservada.

Por isso, ao estudarmos a História do Trabalho Humano, analisamos os grandes e notáveis feitos dos seus principais personagens, os trabalhadores e suas relações com a sociedade.

Assim, para melhor examinarmos a História do Trabalho, deveremos identificar em cada momento histórico qual o significado da expressão trabalho. Essa não é uma tarefa fácil, para tanto, conseguiremos alcançar um certo

³ ARENDT, Hannah. *Entre o passado e o futuro*, p. 70-74.

⁴ *Idem*, p. 70-71.

sucesso se conseguirmos encontrar o seu real significado e analisar a terminologia da expressão “*trabalho*”, por meio de sua origem histórica e de seu significado filosófico.

Os gregos, ao se referirem ao trabalho, como uma atividade produtora de bens e serviços, utilizavam a expressão $\pi\omicron\nu\omicron\zeta$, cujo significado era “*fadiga*”. Já a expressão em latim que nos remete ao conceito de trabalho tem a mesma raiz de *poena*, indicando uma atividade penosa. Em francês, a expressão “*travailler*” (trabalhar) procede do baixo latim *tripaliare* (torturar com o *tripalium*) e a expressão “*labour*” tem relação com o trabalho realizado na terra, pois arar se diz “*labouere*” e arador se diz “*laboureur*”. Assim, vemos que as origens do conceito de trabalho estão relacionadas ao cultivo dos campos, extremamente ligadas a fadiga humana.

O trabalho nos campos, além de ser a primeira forma de o homem buscar a sua subsistência, é também a mais primitiva forma de exploração humana, sendo, para os dois casos, necessário o emprego de um trabalho árduo, para que a terra produza o suficiente para a subsistência humana. “*A idéia de fadiga, associada à de agricultura fez com que a palavra trabalho conquistasse em muitas línguas uma significação complexa*”⁵.

O trabalho, na Antiguidade Clássica, principalmente na Grécia e em Roma antigas, era visto como uma atividade de cunho essencialmente negativo, que trazia fadiga ao homem. Por se tratar de uma atividade eminentemente degradante, ela era relegada aos seres não livres – escravos e servos –, que ficavam encarregados da produção de bens materiais da vida.

⁵ BATAGLIA, Felice. *Filosofia do Trabalho*, p. 18.

Todas as demais atividades que não implicavam na prestação servil, como as artes, a política e a guerra, eram desenvolvidas pelos homens livres.

A mitologia grega nos mostra os deuses, do alto do monte Olimpo, enganando os homens, fazendo intrigas, combatendo, amando, se entregando a paixões e celebrando banquetes, mas em nenhum momento, trabalhando. Homero, ao elevar o espírito grego, afirma, em sua obra “*Ilíada*”, que a isenção ao trabalho é condição divina e os deuses, por odiarem os homens, impõem a eles o trabalho⁵. Também na mitologia grega vemos que a origem do trabalho como algo penoso e fatigante, atribuído exclusivamente aos homens, já que deuses estão dele isentos, tem ligação com o mito de Prometeu e Pandora, segundo o qual Júpiter impõe aos homens o trabalho em consequência do pecado cometido por Prometeu. No referido mito,

*“Pandora foi mandada por Júpiter com boa intenção, a fim de agradar ao homem. O rei dos deuses entregou-lhe, como presente de casamento, uma caixa, em que cada deus colocara um bem. Pandora abriu a caixa, inadvertidamente, e todos os bens escaparam, exceto a esperança”*⁶.

Entretanto, mesmo na antiguidade clássica encontramos vozes contrárias. O filósofo HESÍODO atribui ao trabalho humano uma condição diferente da tradicionalmente desenvolvida pelos demais filósofos gregos. Para HESÍODO “*por trabalhos os homens são ricos em rebanhos e recursos e trabalhando, muito mais caros serão aos imortais. O trabalho, desonra nenhuma, o ócio desonra é!*”⁷ Assim, a concepção grega do trabalho como pena ainda se mantém, porém, o que diferencia essa tradicional concepção da

⁶ BULFINCH, Thomas. *O livro de ouro da mitologia*, p. 22.

⁷ HESÍODO. *Os trabalhos e os dias*, p. 43.

análise feita por Hesíodo é o valor de redenção e de resgate que o trabalho possibilita ao homem.

Então, por que encontramos duas concepções tão antagônicas sobre o trabalho humano? Ao analisarmos mais detidamente a realidade social daquela época, vemos que as concepções de trabalho estão intimamente ligadas às concepções de vida. Aqueles que vêem o trabalho humano como algo reprovável pertencem à parte nobre, são pensadores, militares e artistas. São eles que impõem suas regras aos povos que conquistam, ou seja, a grande massa de homens pobres, que não encontram outra saída a não ser a servidão ou a escravidão, como única forma de sobrevivência, restando, então, a essa porção da população a esperança de encontrar no trabalho uma realidade diferente, uma forma de se resgatar a sua tão desprezada dignidade.

Os pensadores, artistas e militares gregos e romanos, do período clássico, que viam o trabalho como algo desabonador o definiam como uma atividade que devia ser exercida por aqueles que não detinham a mesma condição. Eles não atribuíam às suas atividades intelectuais, artísticas ou bélicas o conceito de trabalho, pois encontravam-se acima dessa condição. Caso algum deles precisasse trabalhar, seria visto como alguém de menor importância social.

Entretanto, há também aqueles que atribuíam ao trabalho condição ou característica dignificante, pois por meio do trabalho encontravam, simultaneamente, o seu sustento e a sua rendição.

Com isso, vemos que houve, durante o período clássico, um grande desenvolvimento das cidades, que se tornaram prósperos centros econômicos.

Além disso, desenvolveu-se a produção no campo, cujas atividades econômicas enriqueciam os proprietários agrários. A utilização da mão-de-obra escrava deu-se, principalmente, pela expansão das cidades-estados grega e do Estado romano, formando-se o que veio a se chamar modo de produção escravista.

Semelhantemente à Antiguidade Ocidental, encontramos na Antiguidade Oriental uma concepção de trabalho muito ligada a fadiga humana e ao emprego de força física, de cunho servil, como única forma de sobrevivência.

Duas das maiores e mais importantes civilizações da antiguidade oriental – a civilização egípcia e a mesopotâmica – tiveram seu desenvolvimento político, social e econômico em regiões semi-áridas e necessitavam de obras hidráulicas para o cultivo agrícola. Para tanto, os indivíduos trabalhavam no sistema de servidão coletiva, explorando a terra, como membros da sociedade e servindo ao Estado. Esse sistema recebeu o nome de modo de produção asiático⁸.

O modo de produção é algo que

“nos permite pensar a totalidade histórica, isto é, o próprio modo de organização da vida, como constituído de partes articuladas, e na qual uma dessas partes, o econômico, possui um papel determinante em última instância. Por modo de produção entende-se um certo nível de desenvolvimento das forças produtivas, um certo tipo de relações sociais e uma certa forma de apropriação do excedente do trabalho. A forma pela qual estão combinados estes três requisitos determina a existência de um sistema específico: primitivo, asiático, antigo,

⁸ VICENTINO, Cláudio. *História Geral*, p. 19.

escravistas, germânico, feudal, capitalista, socialista. Por forças produtivas entende-se a combinação da força de trabalho com os meios de produção, instrumentos de produção e os objetos sobre os quais se trabalha, num determinado processo de produção. Por relações sociais entendem-se as relações de propriedade ou de não-propriedade que os agentes da produção mantêm com os meios de produção. Por apropriação entende-se a maneira pela qual é apropriado o excedente do trabalho social, materializando sob a forma de produtos.”⁹

Desta forma, o modo de produção asiático, predominante na antiguidade oriental, era caracterizado pela existência de comunidades primitivas que detinham a posse coletiva do solo e eram organizadas sobre as relações de parentesco. Havia também um poder estatal que representava a unidade dessas comunidades, controlava o uso dos recursos econômicos essenciais e extraía, diretamente, uma parte do trabalho e da produção das comunidades que dominava. O aproveitamento dos recursos naturais exigia, em certo momento, a cooperação em grande escala das comunidades particulares na realização de obras de interesse geral. Para tanto, era essencial a existência do Estado que coordenava esses trabalhos e tomava posse das terras comuns, tornado-se o único proprietário das terras.¹⁰

Apesar do desenvolvimento dessas formas de trabalho no Egito e na Mesopotâmia, a civilização hebraica teve um importante papel no desenvolvimento da concepção de trabalho como algo que dignifica o homem. Na Antiguidade Clássica, o trabalho era visto, como já afirmado anteriormente, como algo penoso, que traz fadiga ao homem, sendo uma herança dos deserdados, porém, não há qualquer explicação para a ocorrência dessa pena.

⁹ ARRUDA, José Jobson de Andrade. *História antiga e medieval*, p. 14.

¹⁰ *Idem*, p. 50.

Já civilização hebraica, por sua vez, ao trazer um novo significado para o trabalho, nos oferece as razões das dificuldades nele encontradas.

Encontramos no livro de Gênesis que o trabalho, enquanto fadiga, é devido ao pecado de Adão. Assim, na religião judaico-cristã, Deus, após criar o homem, estabelece certos limites que ele deverá respeitar. Adão, ao desrespeitar esse limite, é punido por Deus:

“Porquanto deste ouvidos à voz de tua mulher e comeste da árvore de que te ordenei, dizendo: Não comerás dela, maldita é a terra por causa de ti; com dor comerás dela todos os dias da tua vida. Espinhos e cardos também te produzirá; e comerás a erva do campo. No suor do teu rosto, comerás o teu pão, até que te tornes à terra; porque dela foste tomado, porquanto és pó e em pó te tornarás”¹¹.

Assim, o trabalho passa a ser uma pena, não mais imotivada como era na mitologia grega, mas agora, é motivada como forma de resgatar algo anteriormente perdido, *“e nesta correspondência está seu valor de expiação, através da qual se resgata e se reobtem, num plano natural, o bem que se havia perdido diante de Deus, a dignidade”¹²*. Encontramos, então, elementos e defensores, tanto na Antiguidade Clássica quanto no Oriente que dirão ser o trabalho, apesar do seu caráter penoso, fatigante e doloroso, capaz de resgatar o ser humano, de elevar sua condição pessoal.

O homem precisa, segundo a concepção judaico-cristã, mais do que o trabalho corporal para restaurar sua condição e aproximar-se de Deus. O livro

¹¹ BÍBLIA. Gênesis, cap. 3, v. 17-19. *Bíblia de Estudo Plenitude*, p. 8 e 9.

¹² BATAGLIA, Felice. *Filosofia do Trabalho*, p. 59.

de Eclesiastes diz que “*a fadiga do homem não sacia a alma*”¹³. Assim, a alma humana precisa não só do trabalho corporal, mas também do trabalho da oração e do trabalho da contemplação de Deus, estes não mais vistos como pena, mas como simples retribuição pelo dom da vida, que vão disciplinar o homem e Deus o abençoará.

Entretanto, especificamente no cristianismo, vemos uma mudança na valorização que o trabalho tem em relação ao homem e na sua relação com Deus. Para o cristianismo não há uma rejeição ao trabalho, mas há uma necessidade do povo de Deus viver uma vida moral e religiosa para fazer-se digno. Vemos Jesus dizer em diversas passagens de seus Evangelhos que o homem deve se preocupar primeiro com a constante busca do reino de Deus. Assim, para o cristianismo não é somente o trabalho que dá sentido a vida, mas o trabalho ligado a uma postura de vida voltada para as coisas de Deus. Jesus nasceu um trabalhador, filho de um carpinteiro – “*não é este o carpinteiro, filho de Maria?*”¹⁴ – e exerceu uma atividade laboral. O cristianismo, então, não condena e nem exalta o trabalho humano; não o condena, pois o trabalho é capaz de produzir boas coisas no homem; e também não o exalta, pois o trabalho que produz riquezas pode prender o homem às coisas terrenas, afastando-o das coisas de Deus. Assim, o que se condena no cristianismo não é o trabalho em si, mas sim o apego excessivo do homem às coisas terrenas, incluindo os bens materiais que são frutos do trabalho humano.

¹³ BÍBLIA. Eclesiastes, cap. 6, v. 7. *Bíblia de Estudo Plenitude.*, p. 649.

¹⁴ *Idem*, p. 1002-1003.

O período medieval, também conhecido como Idade Média¹⁵, foi um longo período cronológico, que perdurou desde a queda do Império Romano, ocasionado pelas invasões bárbaras, até a Renascença ocidental no século XV. Esse período se dividiu em Alta Idade Média e Baixa Idade Média. Nesse período vemos duas situações diferentes.

O sistema econômico, social, político e cultural que vigorou em quase toda Alta Idade Média foi o conhecido Feudalismo. Por ser um modo muito peculiar de organização da vida humana, com desenvolvimento produtivo e força de produção próprios e estabelecimento de relações sociais específicas entre seus membros – o senhor feudal, os vassalos e os servos – esse sistema recebeu o nome de modo de produção feudal.

As relações sociais existentes à época demonstravam uma estreita relação entre o proprietário das terras e aqueles que desenvolviam os meios de produção. A sociedade se dividia em dois grupos muito estratificados, na forma de estamentos, nos quais não havia qualquer possibilidade de mobilidade social – o senhor feudal e o servo. O que detinha a terra era o senhor feudal. Já o servo eram ou um colono de uma terra conquistada ou um escravo, adquirido como pagamento por dívidas contraídas, que eram brutalmente explorados pelos senhores feudais, sofrendo, inclusive, agressões.

Assim, apesar das divisões intransponíveis existentes, havia uma relação de interdependência. O senhor feudal precisava do fruto do trabalho de seus servos e em troca, oferecia moradia e proteção.

¹⁵ A expressão “*Idade Média*” foi inicialmente utilizada pelos intelectuais do Renascimento, conhecidos como humanistas, pois consideravam esse período como um momento sombrio da História, no qual houve um esquecimento das artes, da filosofia e das instituições. Momento posteriormente sucedido pelo brilhantismo do Renascimento.

No entanto, os servos se viam obrigados a trabalhar para o senhor e a pagar-lhe diversos tributos em troca da moradia, alimentação e proteção. O trabalho continuava ser tratado como algo penoso, que fatigava o ser humano, mas agora ele recebe algo mais em troca, além da alimentação ou moradia.

Do ponto de vista econômico, o feudalismo é um fenômeno de regressão e atrofiamento da estrutura econômica resultante da realidade social então vivida. O regime de trabalho era realizado pelos servos, baseado nas costumeiras obrigações devidas por eles ao seu senhor, que eram a *corvéia* – trabalho forçado dos serviços no cultivo da reserva senhorial –, as *redevances*, que eram retribuições pagas tanto em produtos quanto em dinheiro – eram elas a capitação, o censo, a talha, as banalidades, as taxas de justiça, as taxas de casamento e a mão morta – e as *prestações*, espécie de hospitalidade forçada que os servos deviam oferecer aos grandes senhores locais.

Com o passar do tempo a realidade social encontrada nos feudos da Idade Média começou a se transformar. Houve um intenso crescimento demográfico ocasionando diversos problemas sociais e econômicos. Essas mudanças ocorreram durante a baixa Idade Média ocasionando êxodo rural e conduziram à superação das estruturas feudais e à progressiva estruturação do futuro modo de produção capitalista. Houve durante a Baixa Idade Média o nascimento do pré-capitalismo, intimamente ligado à crise do feudalismo no século XI.

O crescimento demográfico gerou um aumento na demanda de consumo. Com isso, a produção até então limitada à estrutura dos feudos tornou-se insuficiente para atender ao consumo. A primeira consequência foi a

marginalização social, já que os senhores feudais, buscando controlar o excessivo consumo, expulsaram boa parte da população que morava em seus feudos. A segunda consequência foi a necessidade de aumentar a produção, aumentando, assim, as colheitas. Com isso, passou-se a estimular o aperfeiçoamento das técnicas agrícolas. Mas este aparente desenvolvimento técnico encontrou barreiras na mão-de-obra, que era prestada por servos. Estes, ao serem obrigados a aumentar a produtividade, acabariam, por consequência, sendo obrigados a pagar maiores valores das suas costumeiras obrigações – *corvéia, redevances e prestações*.

Ao lado do crescimento demográfico, houve um considerável crescimento do comércio e da economia até então essencialmente rural, que se beneficiou diretamente com a melhoria dos meios de produção e da tecnologia empregada. Isso ocasionou uma

“ampliação das terras cultivadas, novo sistema de atrelamento dos animais para plantio, nova forma de arar, aperfeiçoamento do uso do moinho, preparação de pães com novos ingredientes de plantio, a adoção de plantas mais ricas em proteínas, propiciando maior poder energético aos seres humanos que as utilizavam, o que resultou em ações humanas mais efetivas para construções e desbravamentos”¹⁶.

O aumento desenfreado da população dos feudos, ligado ao consequente crescimento do consumo de produtos para alimentação, vestuário e habitação, sem o correspondente aumento de produção capaz de satisfazer tal demanda, gerou a crise no modo de produção feudal.

¹⁶ PISTORI, Gerson Lacerda. *História do Direito do Trabalho*, p. 23.

A solução para essa questão foi aumentar a produção, que só foi possível com a substituição do regime de trabalho servil pelo regime de trabalho assalariado, por meio da expansão mercantil.

Com a expansão mercantil, houve um desenvolvimento do que hoje conhecemos por comércio e as relações entre países se intensificaram. A partir desse momento, a relação de trabalho passou a ser vista como a prestação de um serviço, ou seja, entrega-se a força de trabalho ao detentor dos meios de produção em troca de dinheiro ou outra forma de pagamento.

Essa breve evolução das relações de trabalho nos mostra que as principais formas de trabalho utilizadas durante a Antiguidade Clássica, Oriental e o Período Medieval foram a escravidão e a servidão. Os trabalhadores eram escravos ou servos, pessoas relegadas da sociedade, tendo sido escravizadas por serem membros de povos conquistados ou por não pertencerem, por via consangüínea, à nobreza.

Uma característica marcante da Baixa Idade Média foram as Cruzadas organizadas pela Igreja Católica. Seu objetivo principal era barrar o expansionismo muçulmano e retomar as terras que eles haviam conquistado desde o século VIII. *“Com as Cruzadas, no início da Baixa Idade Média, processou-se um conjunto de alterações socioeconômicas, decorrente do renascimento do comércio, da urbanização e do surgimento da burguesia”*¹⁷.

Assim, o Antigo Regime se estruturou sob uma nova ordem socioeconômica denominada capitalismo comercial. *“Durante esse período, a nobreza, cuja posição social era ainda garantida por suas propriedades rurais e*

¹⁷ VICENTINO, Cláudio. *História Geral*, p. 173.

*títulos – mas que não raro enfrentava dificuldades financeiras – passou a buscar ansiosamente meios para se impor segundo os novos padrões econômicos”.*¹⁸

Houve um aumento na exploração da mão-de-obra humana e uma conseqüente expropriação das terras dos trabalhadores, ocasionando uma acumulação de riquezas e capitais nas mãos dos novos donos das terras e dos meios de produção.

O Antigo Regime foi a fase de transição entre a Idade Média e a Idade Contemporânea e teve como principal expoente a valorização do comércio e do capital, que constituíram a base sobre a qual se desenvolveria o sistema capitalista.

Com a valorização das relações comerciais e o crescimento do capital, o trabalho humano passou a ser a principal fonte de criação de riquezas, pois a produção fundava-se, predominantemente no trabalho humano.

O período que sucede a Idade Média é conhecido por Idade Moderna, inaugurado no século XV. Diferentemente dos outros períodos históricos, marcados pelo grande espaço temporal, este período durou pouco mais de duzentos anos, estendendo-se até o final do século XVII. Seu marco final foi a ruína do Antigo Regime.

O principal movimento que arquitetou idéias capazes de derrubar o Antigo Regime foi o Iluminismo. Porém, o movimento que antecedeu e influenciou o Iluminismo foi o Renascimento.

¹⁸ VICENTINO, Cláudio. *História Geral*, p. 172.

O Renascimento, por si só, não foi o movimento capaz de transformar toda a realidade herdada da Idade Média. Houve, na verdade, um resgate do período clássico antigo, que influenciou a produção cultural da época, e resgatou os valores que interessavam àquele momento. O humanismo foi, sem dúvida, o elemento central do Renascimento, pois colocou o homem como centro do universo, sendo o movimento que mais influenciou nossa atual realidade social.

A Era das Revoluções, iniciada com a independência dos Estados Unidos (1776), tendo continuado com a Revolução Industrial (1760-1850) e a Revolução Francesa (1789), pôs fim ao Antigo Regime e à Idade Moderna.

Os ideais iluministas de igualdade, liberdade e fraternidade, manifestados principalmente durante a Revolução Francesa, trouxeram uma nova visão da relação entre o Estado, que até então era despótico e absolutista, e o cidadão. Os governantes deveriam passar a respeitar os direitos civis e políticos.

A revolução feita por um povo é a transformação, normalmente radical e violenta, da realidade política, econômica e social vivida. Desta forma, identificamos como principais características das Revoluções anteriormente citadas as sucessivas crises sociais e políticas. Essas crises culminaram na necessidade de se convocar a Assembléia dos Estados Gerais, um órgão político de caráter consultivo e deliberativo formado pela nobreza, clero e burguesia (representante do povo), em 1789, com o objetivo de discutir os problemas e encontrar as soluções para as questões sociais da Europa.

Essa assembléia aprovou a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, que nos seus 17 artigos estabeleceu direitos civis e políticos, por meio da liberdade, igualdade, propriedade, participação política e livre manifestação de idéias.

As três revoluções anteriormente citadas tiveram como principal personagem o homem, o que ocasionou uma mudança em diversos aspectos de sua vida. No campo das relações laborais, houve profundas mudanças nas formas de trabalho. A Revolução Industrial iniciada na Inglaterra, país que mais acumulou riquezas durante a fase do capitalismo social, teve seu maior papel por meio da mecanização da indústria têxtil e metalúrgica, sempre recebendo financiamentos de bancos.

A estrutura socioeconômica ficou dividida entre aqueles que detinham os meios de produção, que eram os donos das fábricas, e aqueles que exerciam o trabalho, os trabalhadores subordinados assalariados. O trabalhador entregava ao empregador todos os riscos da atividade econômica e vendia a sua força de trabalho, recebendo em troca o salário. Essa nova realidade socioeconômica permitiu que os donos das Indústrias explorassem ao máximo seus trabalhadores, sem que eles tivessem qualquer proteção legal ou direitos decorrentes dessa relação.

Essa exploração foi agravada com a mecanização e a conseqüente escassez de emprego. Criou-se uma grande massa de trabalhadores que vendiam sua força de trabalho em troca de baixíssimos salários. Essa “*política salarial*” adotada levou os empregadores e donos de indústria a acumular grandes somas de capitais e a desenvolver e investir cada vez mais tecnologia.

Assim, podemos, após essa análise do trabalho e a sua proteção pelo direito, dizer que o *“trabalho é toda a atividade do homem, seja criando em si a sua vida, seja projetando-se no mundo exterior. Livre exaltação do eu profundo, explicação para o não-eu, sempre trabalho, tormento e destinação do homem, fadiga e alegria”*¹⁹.

Apesar de apresentarmos uma evolução histórica e uma definição da expressão trabalho, do ponto de vista sociológico, devemos, antes de adentrarmos na evolução histórica do Direito do Trabalho e das Relações Sociais, delimitar o trabalho em termos jurídicos, *“porque se inscreve numa realidade mais vasta, dotada de múltiplas e distintas valências, jurídicas e não jurídicas: a realidade do trabalho”*²⁰.

MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO nos apresenta algumas acepções para a palavra trabalho:

*“numa acepção moral e filosófica, o trabalho é encarado como um meio de realização espiritual e de promoção humana; numa acepção econômica, é perspectivado como um factor de produção; numa acepção sociológica, é visto como uma fonte profícua de relações e de conflitos sociais; e, finalmente, do ponto de vista jurídico, é uma actividade humana, desenvolvida para satisfação de necessidades de outrem”*²¹.

O trabalho, como objeto do Direito do Trabalho, é analisado sob o prisma da acepção jurídica, ou seja, a atividade humana utilizada para o desenvolvimento e satisfação das necessidades de outras pessoas. No

¹⁹ BATTAGLIA, Felice. *Filosofia do Trabalho*, p. 25.

²⁰ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho. Parte I – Dogmática Geral*, p. 13.

²¹ *Idem*, p. 13.

entanto, as demais acepções de trabalho, apesar de não serem objeto próprio do direito do trabalho, não deixam de influenciar a sua formação.

Assim, observamos a influência da *acepção moral e filosófica* quando vemos a Constituição determinar, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, o valor social do trabalho (CF, art. 1^a, IV); da *acepção sociológica*, com as disposições constitucionais e infraconstitucionais que determinam a limitação da jornada de trabalho, com os períodos de descanso e de férias (CF, art. 7^o, incisos); e da *acepção econômica*, com a exigência de um salário mínimo (CF, art. 7^o, IV).

Este será o objeto do nosso trabalho. Verificaremos o Trabalho Decente sob o prisma da acepção jurídica, sem nos esquecermos da influência das acepções moral, filosófica, sociológica e econômica, visando identificar o seu conceito e suas formas de proteção.

2. História do Direito do Trabalho e dos Direitos Sociais

O Direito é, dentre as suas várias acepções, um instrumento de regulação da conduta e das relações humanas. Sua origem nos remonta aos primórdios da humanidade, em tempos cuja lei que imperava era a lei do mais forte e vencia aquele demonstrava ter maior poder. O ser humano lutava para sobreviver.

Com o passar do tempo, o homem se organizou em sociedade e passou a estabelecer regras de conduta, visando assim, regular as suas relações sociais. A história nos mostra o homem travando lutas de sobrevivência e de domínio. No entanto, o que permaneceu até os dias de hoje, foi a luta.

RUDOLF VON IHERING sustenta que

“todos os direitos foram conquistados na luta; todas as regras importantes do direito devem ter sido, na sua origem, arrancadas àquelas que a elas se opunham, e todo o direito, direito de um povo ou direito de um particular, faz presumir que se esteja decidido a mantê-lo com firmeza”²².

O citado autor, ao classificar o Direito, conclui tratar-se de uma palavra com dois sentidos: *objetivo* e *subjetivo*. O sentido objetivo do direito é o conjunto de princípios jurídicos aplicados pelo Estado à ordem legal da vida. Já o sentido subjetivo do direito é a transfusão da regra abstrata no direito concreto da pessoa interessada.²³

²² IHERING, Rudolf Von. *A luta pelo direito*, p. 1.

²³ *Idem*, p. 4.

Assim, o sentido objetivo é a existência de normas jurídicas que regulam relações sociais, enquanto que o sentido subjetivo se desenvolve na aplicação dessas normas ao caso concreto, na proteção do homem ou na aplicação de uma sanção pelo descumprimento de uma regra de conduta.²⁴

A formação histórica do Direito do Trabalho não se afasta dessas relações. Quando analisamos, no tópico anterior, a evolução histórica do trabalho, tendo por pano de fundo a sua concepção filosófica, nos deparamos com uma profunda mudança nas relações entre os trabalhadores e aqueles que necessitavam da força de trabalho. O trabalho humano se transformou de simples prestação servil exploradora e desumana, para uma prestação subordinada, assalariada e duplamente dependente. O trabalhador precisa exercer determinada atividade, pois dela retirará o seu sustento, enquanto que aquele que necessita da mão-de-obra, o tomador de serviços, precisa produzir o bem da vida ou usar e gozar dos frutos da produção realizada pelo trabalhador. A relação de trabalho passa a ser uma relação de interdependência.

A Revolução Francesa, notadamente influenciada pelo pensamento Iluminista, trouxe insculpido em seu lema os ideais de liberdade, igualdade e fraternidade. O momento histórico era marcado, no campo político, pela opressão da monarquia. As relações de trabalho e de comércio ainda estavam presas as rígidas regras estruturais criadas pelas corporações de ofício.

²⁴ Nos valem, no presente trabalho, da classificação adotada por Robert Alexy quanto ao significado de normas, princípios e regras. Ele entende serem os princípios e regras espécies de normas, uma vez que se formulam com “*o auxílio das modalidades deônticas, dentre as quais são mencionadas apenas as modalidades básicas do dever, da proibição e da permissão*”. (ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 54-55.)

A burguesia liderava, já no século XVIII, a economia, o comércio, a indústria e todas as demais atividades do capitalismo. Entretanto, ainda havia um remanescente estrutural do Antigo Regime. Com isso, ela, ao assumir as insatisfações dos diversos grupos sociais, transformou-se na única esperança de derrubar as estruturas políticas então vigentes. Assim, a burguesia, aliada ao proletariado, derruba a opressão da monarquia e transforma as relações de trabalho.

Inicia-se, então, a fase do liberalismo nas relações políticas, sociais e também de trabalho. Os que dominam os meios de produção negociam livremente com os trabalhadores as condições de trabalho, que eram, na época, inexistentes. No entanto, como bem observa AMAURI MASCARO NASCIMENTO *“a concepção fundamental do liberalismo é a de uma sociedade política instituída pelo consentimento dos homens que viviam em estado de natureza e na qual cada um, sob a direção da vontade geral vive em liberdade e igualdade e com a garantia da propriedade de tudo o que possui”*²⁵.

O ideal liberal defende a interferência mínima do governo nas relações sociais e econômicas. Ele – Estado – é um simples garantidor da efetividade dessas relações e no que diz respeito ao trabalho, não interfere em qualquer relação entre os trabalhadores e os empregadores, tendo maior importância a autonomia das vontades.

Com o advento da Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra, país que mais acumulou riquezas durante a fase do capitalismo social, as relações de

²⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho*, p. 23.

trabalho sofreram uma profunda alteração, tornando-se cada vez mais complexas.

A criação da máquina a vapor e, posteriormente, da eletricidade, trouxe novo ritmo à produção nas indústrias, com maior influência na indústria têxtil e metalúrgica. Houve a substituição da manufatura pela fábrica e posteriormente pela linha de produção. Essas alterações resultaram em uma maior divisão e especialização do trabalho, o que influenciou, diretamente, em uma maior adaptação das condições de trabalho.

Houve um aumento da jornada de trabalho e, com o crescimento da produção, uma maior oferta de trabalho, sem que houvesse qualquer benefício para o trabalhador.

AMAURI MASCARO NASCIMENTO adverte que

“o progresso do maquinismo foi acompanhado do desenvolvimento da concentração. Os ofícios mecânicos se aperfeiçoaram. A eletricidade foi utilizada como fonte de energia ao lado do vapor. O emprego da máquina, que era generalizado, trouxe problemas desconhecidos, principalmente pelos riscos de acidente que comportava”²⁶.

O desenfreado crescimento populacional europeu, somado ao crescente aumento dos postos de trabalho na indústria gerou uma situação de domínio por aqueles que detinham os meios de produção, os empregadores.

Os empregadores começaram, baseados na livre iniciativa e no liberalismo exacerbado, a explorar demasiadamente a mão-de-obra, com

²⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho*, p. 10.

abusos em matéria de tempo, condições de trabalho, condições de vida, desrespeito à saúde e à vida do trabalhador. Houve uma deterioração da condição humana sem precedentes. Homens, mulheres e crianças trabalhavam diuturnamente, sem descanso, nem quaisquer condições de trabalho ou limites de horário. Muitas dessas pessoas perderam a vida devido às más condições de trabalho. Essa situação insustentável dentro das relações de trabalho desencadeou diversas manifestações populares em toda a Europa durante os séculos XVIII e XIX.

O contexto social existente à época era de uma verdadeira luta de classes. O mundo ocidental capitalista estava dividido em burguesia e proletariado. Havia, de um lado, aqueles que detinham o poder e os meios de produção (burguesia, ao lado da nobreza) e de outro lado, aqueles que dependiam economicamente e vendiam sua força de trabalho (proletariado, representado pelos trabalhadores). A cúpula eclesiástica romana, ao tomar ciência de tamanhas injustiças ocorridas contra os seres humanos, definiu-se oficialmente quanto a sua participação nos novos problemas sociais.

A primeira manifestação de cunho social e político foi feita por meio da conhecida encíclica *Rerum Novarum*, escrita e publicada em 1891, pelo papa Leão XIII. Essa encíclica enfrentou as mais diversas questões sociais existentes à época.

Tratou, criticamente, de quais eram as verdadeiras causas do conflito entre as partes, apresentou críticas e ressalvas aos modelos socialista e capitalista, elevou a direito natural e intrínseco do homem a propriedade particular, defendeu a unidade familiar e apresentou soluções aos conflitos.

Dentre as soluções apresentadas vemos a diferenciação entre a luta de classes e a concórdia das classes. Para a Igreja Católica, há um pressuposto real de desigualdade os homens dentro de uma sociedade civil, atribuindo à própria sociedade tais diferenças:

“diferenças de inteligência, de talento, de habilidade, de saúde, de força; diferenças necessárias, de onde nasce espontaneamente a desigualdade das condições. Esta desigualdade, por outro lado, reverte em proveito de todos, tanto da sociedade como dos indivíduos; porque a vida social requer um organismo muito variado e funções muito diversas, e o que leva precisamente os homens a partilharem estas funções é, principalmente, a diferença das suas respectivas condições”²⁷.

Além disso, a encíclica estabeleceu direitos e deveres tanto para os trabalhadores quanto para os patrões. Os trabalhadores não devem *“lesar o seu patrão, nem nos seus bens, nem na sua pessoa; as suas reivindicações devem ser isentas de violências e nunca revestirem a forma de sedições”²⁸*. Já os patrões *“não devem tratar o operário como escravo, mas respeitar nele a dignidade do homem, realçada ainda pela do Cristão. O trabalho do corpo, pelo testemunho comum da razão e da filosofia cristã, longe de ser um objeto de vergonha, honra o homem, porque lhe fornece um nobre meio de sustentar a sua vida”²⁹*.

²⁷ Encíclica *Rerum Novarum*, in http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html, acessado em 26 de outubro de 2008.

²⁸ *Idem.*

²⁹ *Idem.*

MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO afirma que

“na última década de oitocentos, os Estados iniciam uma intervenção normativa sistemática nesta área, pondo termo ao abstencionismo legislativo que caracterizara o século. A partir desta época, regulariza-se a emissão de legislação avulsa em matéria de tempo de trabalho, de condições de trabalho, de segurança e higiene no trabalho, de acidentes de trabalho e de jurisdição laboral, em boa parte pelo impulso da doutrina social da Igreja”³⁰.

Houve, com isso, uma passagem do Liberalismo para o Intervencionismo Estatal nas relações sociais.

O excessivo poder da burguesia fez com que o Estado passasse a tomar posição na economia e desenvolvesse novas políticas, compreendendo, assim, uma nova posição perante as relações sociais.

Há, dentro desse contexto histórico, uma importante influência do momento político vivido. O século XX inicia dando sinais de uma futura guerra, que posteriormente se confirma – é a Primeira Guerra Mundial.

Com o fim da Primeira Guerra Mundial, os países vitoriosos reuniram-se no Palácio de Versalhes e assinaram um tratado, pondo definitivamente fim à guerra e estabelecendo diversos direitos para os homens, por meio do conhecido Tratado de Versalhes. Dentre esses direitos, o artigo 16 estabeleceu que cada país trouxesse em sua Constituição a promoção da garantia dos direitos individuais.

³⁰ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho. Parte I – Dogmática Geral*, p. 37.

Apesar das manifestações mundiais acerca dos direitos do ser humano e dos princípios fundamentais do trabalho humanos esculpidos no Tratado de Versalhes, a inserção dos direitos individuais e sociais nas legislações de cada país, principalmente nas suas Constituições, começou somente no final da primeira metade do século XX.

A primeira Constituição que tratou de forma ampla os direitos individuais e sociais foi a Constituição do México de 1917 e, logo em seguida, a Constituição Alemã de Weimar fez o mesmo em 1919.

Iniciou-se, então outro movimento, conhecido hoje como constitucionalismo social, movimento da primeira metade do século XX, pelo qual alguns direitos até então ausentes nas Constituições, passaram a integrá-las, ganhando *status* de norma fundamental. Vemos nas Constituições do México e de Weimar a inserção de disposições sobre direito do trabalho e previdenciário, até então inexistentes.

Com a inserção de direitos individuais fundamentais nas Cartas Constitucionais dos ordenamentos jurídicos, estando incluído em tais direitos o trabalho, o Estado passa a ser o garantidor desses direitos e deverá promover as condições necessárias para a sua efetividade.

Neste contexto de desigualdade social, luta de classes e interferência do Estado nas relações sociais e econômicas, vemos o início do Direito do Trabalho, que se desenvolveu, passando por novas mudanças, até chegar aos dias de hoje. No entanto, é preciso analisar mais detidamente seus momentos históricos.

A manifestação da Igreja Católica acerca das relações de trabalho fez com que o Estado interviesse normativamente nas relações de trabalho. No entanto, é preciso verificar como se deu essa intervenção.

Partiremos do cenário existente à época. Como já afirmamos, as partes – empregados e empregadores – celebravam, livremente, suas relações de trabalho. Ocorre que a pseudo-liberdade contratual existente era, na verdade, uma forma de exploração do empregador em relação aos seus empregados. Estes, por sua vez, não tinham qualquer possibilidade de impor ou, sequer, manifestar sua vontade nas relações de trabalho.

Desta forma, a intervenção estatal ocorreu, assumidamente em favor do trabalhador, sob duas formas: reconhecendo que o trabalhador era a parte mais fraca na relação de trabalho e reduzindo a liberdade do empregador na fixação do conteúdo do contrato de trabalho³¹.

Com essa atuação estatal, as normas trabalhistas vieram modificar dois dogmas do direito privado. O primeiro deles é o dogma da igualdade dos entes jurídicos privados: a norma de direito do trabalho, ao impor uma igualdade formal entre os sujeitos da relação de trabalho, o faz assumindo a existência de uma posição material de inferioridade negocial. O segundo dogma é o da liberdade contratual: a intervenção e regulamentação do vínculo contratual por intermédio da norma veio evidenciar que a liberdade existente em uma relação contratual é ilusória quando há um desequilíbrio econômico nessa relação³².

³¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho. Parte I – Dogmática Geral*, p. 47.

³² Idem, p. 47.

Surge, então, o Direito do Trabalho como um ramo jurídico determinado, cujo objetivo é tutelar o trabalhador. Essas características sofreram alterações com o passar do tempo e serão analisadas no próximo tópico, quando tratarmos dos princípios do Direito do Trabalho. Antes, precisaremos verificar os momentos e as fases pelos quais o Direito do Trabalho passou desde o seu surgimento até os dias de hoje.

O Direito do Trabalho, segundo MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO,

*“é usualmente qualificado como um dos mais jovens – e, para muitos, ainda imaturo – ramos jurídicos, sobretudo se comparado com a tradição milenar das áreas clássicas do direito privado. A sua origem é quase unanimemente fixada pela doutrina no final do século XIX e é corrente a sua caracterização como produto da Revolução Industrial e da massificação de processo produtivos que lhe correspondeu”.*³³

Além disso, historicamente, o Direito do Trabalho é visto como o ramo do Direito que promove a composição dos conflitos de interesses oriundos da prestação de trabalho subordinado e a adoção de medidas que visem à melhoria da posição social dos trabalhadores, desempenha um relevante papel social, podendo ser utilizado como instrumento da política de emprego.

AMAURI MASCARO NASCIMENTO afirma que o desenvolvimento da sociedade industrial e do trabalho assalariado teve diferentes aspectos. O aspecto econômico tem relação com a Revolução Industrial do século XVIII, com a descoberta da máquina a vapor. A expansão da indústria e do comércio foi a principal causa econômica que ensejou o aparecimento do direito do

³³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho. Parte I – Dogmática Geral*, p. 32.

trabalho. Já o aspecto político tem relação com a transformação do Estado Liberal em Estado Intervencionista e, posteriormente, Neoliberal. O Estado Liberal era o que detinha os meios de produção podia impor sua vontade livremente, sem qualquer interferência do Estado. Com o advento do Estado Intervencionista, o Estado passa a intervir na ordem econômica e social limitando a liberdade das partes no estabelecimento de relações contratuais. Por fim, o aspecto jurídico está relacionado com o direito dos trabalhadores reivindicarem seus direitos, por intermédio dos sindicatos³⁴. Iremos nos pautar pela doutrina desenvolvida por MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO.

A primeira fase é a da consolidação do Direito do Trabalho como uma área jurídica própria. Essa fase se inicia no primeiro quarto do século XX, com o advento de leis imperativas, amparadas pelos princípios de proteção ao trabalhador, mas que guardavam ainda resquícios da sua gênese civilista, se pautando nas figuras obrigacionais do contrato de locação ou do contrato de prestação de serviços³⁵.

Necessário registrar que nesse período surgiu, no plano internacional, a proteção aos direitos do trabalhador, por intermédio da Organização Internacional do Trabalho – OIT, um organismo internacional que tem por finalidade desenvolver normas internacionais de proteção ao trabalho e garantir a sua aplicação. Ela foi criada após a Primeira Guerra Mundial, durante a Conferência de Paz e a sua Constituição converteu-se na Parte XIII do Tratado de Versalhes.

³⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*, p. 49

³⁵ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho. Parte I – Dogmática Geral*, p. 50.

A parte XIII do Tratado de Versalhes, compreendida entre os artigos 387 e 427, criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT). O seu artigo 387 estabelece que “*se funda um Organismo permanente encarregado de trabalhar pela realização do programa exposto no preâmbulo*” da seção que trata da organização do trabalho, ou seja, a sociedade das nações tem por objeto estabelecer a paz universal, fundada sobre a base da justiça social.

Outra parte importante do Tratado de Versalhes, que posteriormente influenciou todas as legislações que trataria sobre o Direito do Trabalho, foi o estabelecimento dos princípios gerais do trabalho, expressos no artigo 427 do Tratado de Versalhes:

- “1. O princípio fundamental é que o trabalho não deve ser considerado simplesmente como uma mercadoria ou como um artigo de comércio;*
- 2. O direito de associação para todos os fins que não sejam contrários à lei, tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores;*
- 3. O pagamento aos trabalhadores de um salário que lhes assegure um nível de vida decoroso, tal como se considere este em sua época e em seu país;*
- 4. A adoção de uma jornada de oito horas, ou de quarenta e oito horas semanais(...);*
- 5. A adoção de um descanso semanal de vinte e quatro horas, no mínimo, que deverá compreender o domingo, sempre que for possível;*
- 6. A supressão do trabalho das crianças e a obrigação de introduzir o trabalho dos jovens de ambos os sexos as limitações necessárias para permitir-lhes continuas sua educação e assegurar seu desenvolvimento físico;*

7. O princípio do salário igual, sem distinção de sexos para o trabalho de igual valor;

8. As regras que em cada país se ditam com respeito as condições de trabalho deverão assegurar um trato econômico equitativo a todos os trabalhadores que residam legalmente no referido país.”³⁶

A segunda fase, conhecida como a fase de publicização do Direito do Trabalho, surgiu notadamente nas décadas de 20 e 30, com o surgimento das doutrinas socialista e fascista, na Alemanha e com o corporativismo em Portugal. Essas doutrinas trouxeram para o Direito do Trabalho

“dois dos seus principais esteios: a substituição dos princípios da luta de classes pelo princípio da colaboração interclassista; e o princípio da sujeição dos interesses privados ao interesse geral comum, o que se salda no aumento do intervencionismo do Estado nas situações jurídicas privadas”³⁷

Nessa fase houve uma mudança no cenário mundial e com o passar dos anos o mundo se deparou com o agravamento das relações econômicas e sociais, a Grande Depressão e a Segunda Guerra Mundial. À luz desses efeitos, a OIT adotou a Declaração da Filadélfia, em 1944, que antecipou e serviu de modelo para a Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

A Declaração da Filadélfia inspirou e se tornou parte integrante da Constituição da OIT, estabelecendo, no texto anexo à Constituição, a declaração relativa aos fins e objetivos da OIT. Houve uma reafirmação dos

³⁶ Tratado de Versalhes, artigo 427, tradução livre.

³⁷ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho. Parte I – Dogmática Geral*, p. 51.

princípios fundamentais sobre os quais se baseou a Organização, com destaque para:

“1. o trabalho não é uma mercadoria;

2. a liberdade de expressão e de associação são essenciais para o progresso constante;

3. a pobreza, em qualquer lugar, constitui um perigo para a prosperidade de todos;

4. a luta contra a necessidade deve continuar com incessante energia dentre de cada nação e mediante um esforço internacional contínuo e concentrado, no qual os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, colaborando em pé de igualdade com os representantes dos governos, participem das discussões livres e das discussões de caráter democrático, a fim de promover o bem-estar comum.”

Entramos, então, na terceira fase, que é a fase da reprivatização e do relançamento do Direito do Trabalho, ocorrida entre as décadas de 50 e 70. Nesta fase, vemos o desenvolvimento da regulação das condições de trabalho integrando-se parcialmente.

Em 1998 foi adotada a Declaração da Organização Internacional do Trabalho – OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento. O documento é uma reafirmação universal da obrigação de respeitar, promover e tornar realidade os princípios refletidos nas Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ainda que não tenham sido ratificados pelos Estados Membros. Tal Declaração estabelece como principais pontos: (i) a liberdade de associação e de organização sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (Convenções 87 e

98); (ii) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (Convenções 29 e 105); (iii) a abolição efetiva do trabalho infantil (Convenções 138 e 182); e (iv) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenções 100 e 111), bem como outras condições concretas de efetivação encontradas durante a pesquisa.

Por fim, ainda nessa fase de relançamento do Direito do Trabalho, a OIT, ao traçar novos rumos para uma globalização equitativa adotou, em 10 de junho de 2008 a chamada “*Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa*”.

Ciente das atuais formas de trabalho humano, que em muitos casos se mostra como uma realidade desumana, a OIT, através desta Declaração, reconheceu que é necessário encontrar meios efetivos de se “*alcançar o pleno emprego, assegurar a sustentabilidade das sociedades abertas e da economia mundial, conquistar a coesão social e lutar contra a pobreza e as desigualdades crescentes*”³⁸.

Vemos, então, que o objetivo do Direito do Trabalho

“é a relação de trabalho clássica, com origem em um contrato livremente celebrado por sujeitos de direito postos em pé de igualdade formal. A debilidade econômico-social do trabalho é compensada por uma superioridade jurídica emergente de uma rede de proteção legislativa tão completa quanto possível, cuja violação enseja o rápido restabelecimento pela enérgica ação da Justiça do Trabalho, sempre pronta a estender o seu manto protetor sobre o desvalido social”.

³⁸ OIT. *Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa*, www.oit.org.br, acessado em 3 de fevereiro de 2009.

O Direito, como um instrumento de regulação das condutas sociais, tem por função e até por objeto central atingir um ideal de justiça, que se manifesta de forma peculiar em cada um dos seus ramos.

No Direito do Trabalho especificamente, encontramos funções próprias desse ramo do Direito que demonstram sua finalidade essencial de buscar um ideal de justiça. Esse valor consiste na melhoria das condições de trabalho e *“na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica”*³⁹.

Essa função do Direito do Trabalho nos apresenta uma valorização do ser coletivo, não somente o trabalhador isoladamente protegido, mas também o seu grupo em iguais condições de pactuação com o empregador.

Somadas à função de melhoria das condições de pactuação da força de trabalho, encontramos a função modernizante e progressista que, por meio da legislação trabalhista, impõe, *“a partir do setor mais moderno e dinâmico da economia, condições mais modernas, ágeis e civilizadas de gestão da força de trabalho”*⁴⁰ e a função civilizatória e democrática, pois, desde sua origem, o Direito do Trabalho se mostrou como *“um dos instrumentos mais relevantes de inserção na sociedade econômica de parte significativa dos segmentos sociais despossuídos de riqueza material acumulada, e que, por isso mesmo, vivem, essencialmente, de seu próprio trabalho”*⁴¹

Por óbvio, a função central do Direito do Trabalho, que é a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem sócio-econômica, não

³⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 56.

⁴⁰ *Idem*, p. 56.

⁴¹ *Idem*, p. 56.

pode ser apreendida sob uma ótica meramente individualista, enfocando o trabalhador isolado.

Assim, passaremos a analisar os princípios que regem o trabalho e o direito do trabalho, para melhor compreendermos o dignificado e a abrangência deste ramo do Direito.

3. Princípios Constitucionais do Trabalho e do Direito do Trabalho

Quando nos referimos à uma forma de regulação de condutas sociais, diversas expressões são utilizadas. Duas expressões são amplamente utilizadas no campo do Direito, bem como em outros campos científicos, são a expressão “*norma*” e a expressão “*princípio*”.

Apesar de uso constante das expressões, sempre há uma grande dificuldade quando se tenta apresentar um conceito completo. O conceito utilizado na Ciência do Direito não é exclusivo desse ramo da ciência. Falamos isso, pois cada uma das áreas do conhecimento pode apresentar um significado diferente para a mesma expressão, o que não é diferente com as expressões “*norma*” e “*princípio*”.

No entanto, há alguma diferença nas expressões ou elas possuem algo que as liga?

A norma, no campo jurídico é, segundo HANS KELSEN, “*o sentido de um ato através do qual uma conduta é prescrita, permitida ou, especialmente, facultada, no sentido de adjudicada à competência de alguém*”⁴².

Tradicionalmente, os princípios, como nos alerta AMAURI MASCARO NASCIMENTO

“segundo a concepção jusnaturalista, são metajurídicos, situam-se acima do direito positivo, sobre o qual exercem uma função corretiva e prioritária, de modo que prevalecem sobre as leis que

⁴² KELSEN, Hans. *Teoria pura do direito*, p. 6.

os contrariam, expressando valores que não podem ser contrariados pelas leis positivas, uma vez que são regras de direito natural. Para o positivismo, os princípios estão situados no ordenamento jurídico, nas leis em que são plasmados, cumprindo uma função integrativa das lacunas, e são descobertos de modo indutivo, partindo das leis para atingir as regras mais gerais que delas derivam, restritos, portanto, aos parâmetros do conjunto de normas vigentes, modificáveis na medida em que os seus fundamentos de direito positivo são alterados.”⁴³

PAULO BONAVIDES verificando a evolução da concepção dos princípios afirma que

“o ponto central da grande transformação por que passam os princípios reside, em rigor, no caráter e no lugar de sua normatividade, depois que esta, inconcussamente proclamada e reconhecida pela doutrina mais moderna, salta dos Códigos, onde os princípios eram fontes de mero teor supletório, para as Constituições, onde em nossos dias se convertem em fundamento de toda a ordem jurídica, na qualidade de princípios constitucionais. Postos no pontos mais alto da escala normativa, eles mesmos, sendo normas se tornam, doravante, as normas supremas do ordenamento”⁴⁴

NORBERTO BOBBIO afirma que *“os princípios gerais são normas fundamentais ou generalíssimas do sistema, as normas gerais. A palavra princípios leva a engano, tanto que é velha a questão entre os juristas: se os princípios gerais são normas como tantas outras”⁴⁵*

⁴³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho*, p. 304.

⁴⁴ BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*, p. 262.

⁴⁵ BOBBIO, Norberto. *Teoria do Ordenamento Jurídico*, p. 158 e 159.

O citado autor continua sua análise afirmando que

“para sustentar que os princípios gerais são normas, os argumentos são dois, e ambos válidos: antes de mais nada, se são normas aquelas das quais os princípios gerais são extraídos, através de um procedimento de generalização sucessiva, não se vê por que não devam ser normas também eles: se abstraio da espécie animal obtenho sempre animais, e não flores ou estrelas. Em segundo lugar, a função para a qual são extraídos e empregado é a mesma cumprida por todas as normas, isto é, a função de regular um caso. E com que finalidade são extraídos em caso de lacuna? Para regular um comportamento não-regulamentado: mas então servem ao mesmo escopo a que servem as normas expressas”⁴⁶

ROBERT ALEXY afirma que *“toda norma é ou uma regra ou um princípio”⁴⁷*. Assim, os princípios e as regras são espécies do gênero norma. Ele entende serem os princípios e regras espécies de normas, uma vez que se formulam com *“o auxílio das modalidades deônticas, dentre as quais são mencionadas apenas as modalidades básicas do dever, da proibição e da permissão”⁴⁸*.

O citado autor define princípios como

“normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível dentro das possibilidades jurídicas e fáticas existentes. Princípios são, por conseguinte, mandamentos de otimização, que são caracterizados por poderem ser satisfeitos em graus variados e pelo fato de que a medida devida de sua satisfação não depende somente das possibilidades fáticas, mas também das possibilidades jurídicas. O âmbito das possibilidades

⁴⁶ BOBBIO, Norberto. *Teoria do Ordenamento Jurídico*, p. 158 e 159.

⁴⁷ ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*, p. 91.

⁴⁸ *Idem*, p. 54-55.

*jurídicas é determinado pelos princípios e regras colidentes*⁴⁹.
(grifos nossos)

Para ROBERT ALEXY,

*“tanto regras quanto princípios são normas, porque ambos dizem o que deve ser. Ambos podem ser formulados por meio das expressões deônticas básicas do dever, da permissão e da proibição. Princípios são, tanto quanto as regras, razões para juízos concretos de dever-ser, ainda que de espécie muito diferente. A distinção entre regras e princípios é, portanto, uma distinção entre duas espécies de normas”*⁵⁰

Assim, PAULO BONAVIDES resume toda a evolução pela qual passou a concepção de princípios, ao afirmar que

*“a teoria dos princípios chega à presente fase do pós-positivismo com os seguintes resultados já consolidados: a passagem dos princípios da especulação metafísica e abstrata para o campo concreto e positivo do Direito, com baixíssimo teor de densidade normativa; a transição crucial da ordem jusprivatista (...); a suspensão da distinção clássica entre princípios e normas; (...) a distinção entre regras e princípios, como espécies diversificadas do gênero norma, e, finalmente, por expressão máxima de todo esse desdobramento doutrinário, o mais significativo de seus efeitos: a total hegemonia e preeminência dos princípios”*⁵¹.

Tomando por base os conceitos acima expostos, passaremos a analisar alguns princípios constitucionais do trabalho e do Direito do Trabalho.

⁴⁹ ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*, p. 90.

⁵⁰ *Idem*, p. 87.

⁵¹ BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*, p. 265.

3.1. Princípio da valorização do trabalho

Conforme apresentado no tópico sobre a história do trabalho, vemos que o trabalho subordinado, inserido em um meio capitalista, se tornou um dos meios mais garantidores de sobrevivência, qualidade de vida e poder social àqueles que são totalmente destituídos de riquezas.

Com o desenvolvimento da questão social pela Igreja e a elaboração do Tratado de Versalhes, o trabalho humano passou a ser mais protegido e valorizado. Encontramos no preâmbulo da seção – Organização do Trabalho – que o objetivo central das Nações é estabelecer a paz universal, que se fundamenta sobre a justiça social. Um dos aspectos que justifica a existência de justiça social é a proteção a um trabalho justo e digno, que assegure o bem estar físico, moral e intelectual dos trabalhadores.

Dentre os princípios de proteção e valorização do trabalho humano estabelecidos no Tratado de Versalhes, em 1919, e na Declaração da Filadélfia, em 1944, vemos a presença comum da desvinculação do trabalho como mercadoria ou um artigo de comércio, do estabelecimento do direito de representação e associação para os trabalhadores e seus empregadores, o pagamento, aos trabalhadores, de um salário justo, que assegure uma vida digna e corresponda aos ditames sociais, políticos e econômicos e a adoção de uma jornada de trabalho equivalente às forças do trabalhador.

A inserção dos direitos sociais em Tratados Internacionais – Tratado de Versalhes, Constituição da OIT, Declaração da Filadélfia – e em

textos constitucionais – México de 1917 e Weimar 1919 – trouxeram o conceito de que o trabalho humano é algo que deve ser protegido tanto do ponto de vista econômico, pois é através do trabalho que há a criação e circulação de bens e riquezas, quanto do ponto de vista social, pois quem executa o trabalho é um ser humano, dotado de personalidade, capacidade e direitos fundamentais inerentes à sua condição humana. Assim,

“A valorização do trabalho humano, esclareça-se, não somente importa em criar medidas de proteção ao trabalhador, como foi destacado nos Estados Sociais. [...],o grande avanço do significado do conceito que se deu no último século foi no sentido de se admitir o trabalho (e o trabalhador) como principal agente de transformação da economia e meio de inserção social, por isso, não pode ser excluído do debate relativo às mudanças das estruturas de uma sociedade. Assim, o capital deixa de ser o centro dos estudos econômicos, devendo voltar-se para o aspecto, talvez subjetivo, da força produtiva humana.”⁵²

No entanto, há quem entenda que

“a própria idéia de ‘valor social’ do labor humano se reveste de um duplo significado. De fato, ao mesmo tempo em que este princípio funciona como exigência da humanização no plano das relações sociais e econômicas, ele atua, também, como uma ideologia que tende a obscurecer o fato de que, numa sociedade capitalista, qualquer que seja o modelo de organização da produção, o trabalho é incapaz de propiciar ao homem uma autêntica realização.”⁵³

⁵² BOCORNY, Leonardo Raupp. *A valorização do trabalho humano no Estado Democrático de Direito*, p. 42.

⁵³ SILVA, Paulo Henrique Tavares da. *Valorização do Trabalho como Princípio Constitucional da Ordem Econômica Brasileira: interpretação crítica e possibilidades de efetivação*, p. 16.

Nosso direito pátrio incorporou essa concepção de valorização do trabalho humano. Assim, “*a centralidade do trabalho na vida pessoal e comunitária da ampla maioria das pessoas humanas é percebida pela Carta Magna, que, com notável sensibilidade social e ética, erigiu-a como um dos pilares de estruturação da ordem econômica, social e, por consequência, cultural do país*”⁵⁴. A Constituição Federal estabelece, em seu preâmbulo, que é seu dever instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias. Os direitos sociais e individuais são, assim, o destino e o principal objetivo de todo o trabalho do Estado Democrático de Direito.

Prova disso é que a Constituição estabeleceu, no seu Título I, como princípio fundamental e como fundamento da República Federativa do Brasil, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho e da livre iniciativa. No mesmo Título, nossa Carta Constitucional definiu, como objetivo fundamental da República, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, por meio da garantia do desenvolvimento nacional, erradicação da pobreza e da marginalização, redução das desigualdades sociais e regionais e promoção do bem de todos, sem quaisquer formas preconceito ou discriminação.

⁵⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*, p. 34.

Outros dispositivos Constitucionais que disciplinam o princípio da valorização do trabalho são encontrados nos artigos 6º e 7º, pois prevêem os direitos sociais do trabalhador, garantindo condições dignas de trabalho, bem-estar e lazer.

A Constituição Federal também determina que a ordem econômica está fundada no trabalho humano e na livre iniciativa e tem por finalidade assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, observando, dentre outros, o princípio da busca pelo pleno emprego (art. 170, CF). Por fim, ao tratar da Ordem Social, a Constituição estabelece que a ordem social tem como base o primado do trabalho humano e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (art. 193, CF).

3.2. Princípio da justiça social

A justiça pode ser definida, dentre suas diversas acepções, como a virtude de dar a cada um aquilo que é seu. Com isso, vemos que todos os direitos devem compor o ideal de justiça, afinal, esse é o fim maior do direito, dar a cada um aquilo que é seu, estabelecendo as regras de conduta social.

No entanto, o aspecto social da justiça somente surgiu com as desigualdades econômicas, políticas e também sociais da Idade Contemporânea, principalmente após o capitalismo. A sociedade, cada vez mais complexa em suas relações, começa a criar certas injustiças, ou seja, certos distanciamentos entre seus atores sociais. Para equilibrar essa

desigualdade, surge a justiça social, como fundamento da paz universal, como dispõe o preâmbulo da Parte XIII do Tratado de Versalhes, ao dispor que *“considerando que a Sociedade das Nações tem por objetivo estabelecer a paz universal, e que esta paz não pode fundar-se senão sobre a base da justiça social”*.

O Papa Pio XI, autor das encíclicas *“Quadragesimo anno e Divini Redemptoris”*, define, nesta última encíclica, que:

*“Efetivamente, além da justiça comutativa, há a justiça social que impõe, também, deveres a que nem patrões nem operários se podem furtar. E é precisamente próprio da justiça social exigir dos indivíduos quanto é necessário ao bem comum. Mas, assim como no organismo vivo não se provê ao todo, se não se dá a cada parte e a cada membro tudo quanto necessitam para exercerem as suas funções; assim também se não pode prover ao organismo social e ao bem de toda a sociedade, se não se dá a cada parte e a cada membro, isto é, aos homens dotados da dignidade de pessoa, tudo quanto necessitam para desempenharem as suas funções sociais. O cumprimento dos deveres da justiça social terá como fruto uma intensa atividade de toda a vida econômica, desenvolvida na tranqüilidade e na ordem, e se mostrará assim a saúde do corpo social, do mesmo modo que a saúde do corpo humano se reconhece pela atividade inalterada, e ao mesmo tempo plena e frutuosa, de todo o organismo.”*⁵⁵

Como já mencionamos anteriormente, uma das funções principais do Direito do Trabalho é de melhorar as condições de pactuação das relações de trabalho. Essa função deve ser vista como realizadora do ideal da justiça social nas relações de trabalho.

⁵⁵ Encíclica *Divini Redemptoris*, in http://www.vatican.va/holy_father/pius_xi/encyclicals/documents/hf_p-xi_enc_19370319_divini-redemptoris_po.html, acessado em 8 de janeiro de 2009.

O tradicional papel das partes envolvidas no contrato de trabalho, qual seja, dar trabalho e pagar o salário, por parte do empregador, e trabalhar, por parte do empregado se reveste de uma nova roupagem.

O trabalho que o empregador concede ao seu empregado deve ser um trabalho decente, que busca o desenvolvimento econômico da atividade empresarial, mas também que busca valorizar a condição humana do trabalhador, através de um meio ambiente do trabalho sadio, condições dignas de trabalho, com jornada de trabalho e intervalo para repouso delimitadas e uma contraprestação pelos serviços prestados que valorizem a condição não só profissional do trabalhador, mas elevem a sua condição de vida.

A busca da justiça social não cabe somente às partes envolvidas na relação de trabalho, mas é um objetivo fundamental do Estado, que deve estabelecer normas para assegurar esse direito, mas também desenvolver políticas públicas que garantam a aplicação dessas leis.

No Brasil, a justiça social, como já afirmado, é objetivo do nosso Estado Democrático de Direito, pois ao Estado compete construir uma sociedade justa e solidária.

Ademais, ao buscarmos o ideal de justiça social, fatalmente passaremos pelos ditames que guiam a ordem econômica. Deve haver um equilíbrio entre os dois pólos de desenvolvimento das relações econômico-sociais. De um lado, o Estado garantidor deve valorizar a livre iniciativa e demais ditames que guiam a ordem econômica, por intermédio da atuação estatal que regula tais relações. De outro lado, o Estado não pode se esquecer que quem produz e desenvolve uma economia de mercado voltada para o

mundo globalizado é o trabalho humano, que deve ser valorizado na sua essência.

Com isso, as normas elaboradas pelo Estado e as políticas públicas por ele adotadas, devem ter os olhos voltados para o equilíbrio entre a ordem econômica e a ordem social, através valorização do trabalho humano, buscando assegurar ao trabalhador uma existência digna.

Não queremos dizer que o trabalho humano deve superar a ordem econômica, ou que a ordem econômica pode desprezar a condição humana do trabalhador, mas dizer, que os dois devem conviver em harmonia, buscando o desenvolvimento do equilíbrio real, objetivando atingir, conforme acima mencionamos, o ideal de justiça social, ou seja, um ideal de valorização do trabalho humano.

Mas como a justiça social, sendo um princípio, se relaciona com o trabalho humano? Como vimos, a justiça social é um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil e do Estado Democrático de Direito, estabelece os ditames que guiam a ordem econômica na valorização do trabalho humano e é um dos objetivos da ordem social, que por sua vez tem como base o primado do trabalho.

Ela também estabelecerá os ditames que guiarão a ordem econômica para valorizar o trabalho humano e para assegurar a todos existência digna. Além disso, a Constituição coloca a justiça social como o objetivo da ordem social.

Assim, “a constitucionalização do ideário de justiça social como princípio produz-lhe mudança de natureza, imantando-lhe os poderes normativos concorrentes próprios e esses elementos integrantes do Direito”⁵⁶.

Com isso, vemos a nossa Carta Magna determinar que a ordem econômica está fundada no trabalho humano e na livre iniciativa e tem por finalidade assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, observando, dentre outros, o princípio da busca pelo pleno emprego (art. 170, CF). Por fim, ao tratar da ordem social, a Constituição estabelece que a ordem social tem como base o primado do trabalho humano e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (art. 193, CF).

3.3. Princípio da submissão da propriedade à sua função social

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu, dentre os direitos fundamentais, a propriedade que, ao atentar-se para os fundamentos e princípios da ordem econômica e social, atenderá à sua função social. Desta forma, há plena consonância entre os ditames da justiça social, o primado da ordem social – trabalho humano – e o direito de propriedade.

Entretanto, para que haja harmonia na afirmação acima exposta, devemos atentar para um dispositivo inserido, dentre nossas Constituições, na Constituição de 1988. A propriedade, como um direito que é, deverá atender

⁵⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*, p. 34.

não mais os direitos individualistas do seu detentor, mas agora, deverá respeitar a sua função social.

A propriedade é representada nas relações de trabalho, como veremos oportunamente, pela figura do empregador, pois é ele quem detém os meios de produção, assume os riscos da atividade econômica e dirige a assalariada prestação pessoal de serviços. Contudo, a Constituição veio impor um limite nesse poder, ou nessa função⁵⁷, buscando o equilíbrio entre a propriedade e o trabalho.

Esse equilíbrio não é somente em relação ao tradicional direito de propriedade que o empregador tem, estabelecendo seu poder sobre o empregado. Na verdade, a responsabilidade socioambiental do proprietário abrange todos os aspectos da propriedade, incluindo o respeito ao meio ambiente.

Por isso, *“a submissão da propriedade à sua função socioambiental, ao mesmo tempo em que afirma o regime da livre iniciativa, enquadra-o, rigorosamente, em leito de práticas e destinações afirmatórias do ser humano e dos valores sociais e ambientais”*⁵⁸.

⁵⁷ Trabalharemos, no capítulo seguinte, uma nova visão em relação ao poder de direção do empregador, não mais visto como poder, mas sim, como uma função estabelecida por lei.

⁵⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*, p. 34.

Para tanto, o empregador deverá estabelecer um meio ambiente do trabalho sadio. Um conceito ideal de meio ambiente do trabalho é formulado por CELSO ANTONIO PACHECO FIORILLO, ao dizer que

“constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.)”⁵⁹.

A definição acima transcrita traz todos os elementos essenciais de um meio ambiente do trabalho equilibrado. Assim, podemos afirmar que o meio ambiente do trabalho é o local da prestação de serviços, estendendo este conceito para aqueles que exercem suas atividades em um local distinto da estrutura física da empresa, com algumas características especiais: (i) deve garantir a dignidade do trabalhador e os valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV da CF); (ii) deve assegurar condições mínimas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII da CF).

Para que o meio ambiente do trabalho atinja esses ideais é preciso que haja uma *“interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas”⁶⁰.*

⁵⁹ FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*, p. 22-23.

⁶⁰ SILVA, José Afonso da, *Direito Ambiental Constitucional*, p. 2.

3.4. Princípio da dignidade da pessoa humana

A dignidade da pessoa humana é um dos maiores, senão o maior, princípio constitucional da nossa atualidade. É o princípio central na maioria dos ordenamentos jurídicos, visto, por alguns, como a norma hipotética fundamental kelseniana.

Analisaremos com maior profundidade a dignidade da pessoa humana no item 5, mas neste momento pretendemos verificar quais as funções por ela assumidas em nossa Carta Magna.

Em nosso ordenamento jurídico, a dignidade da pessoa humana é princípio fundamental e objetivo fundamental da República Federativa do Brasil. É princípio da família, base da sociedade, que tem especial proteção do Estado, conforme prevê o art. 226. É também finalidade da ordem econômica, conforme estabelece o art. 170.

CRISTIANI MARQUES nos adverte que *“a dignidade é fundamento da condição de existência da pessoa humana diante dos comportamentos da vida, entre os quais o amor, a coragem, a esperança a humildade, a perseverança, a tolerância, a simplicidade, a racionalidade e o livre arbítrio, que a completam”*⁶¹.

Desta forma, *“a dignidade humana passa a ser, portanto, pela Constituição, fundamento da vida no país, princípio jurídico inspirador e*

⁶¹ MARQUES, Cristiani. *A proteção ao trabalho penoso*, p. 44.

*normativo, e ainda, fim, objetivo de toda a ordem econômica*⁶². Ela passa a cumprir um papel multifuncional, sendo fundamento, princípio e objetivo da nossa República.

GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO ao analisar o princípio da dignidade humana observa que

“Preservar, garantir, fortalecer, proteger, efetivar a dignidade do homem é o ponto inicial de qualquer pretensão para reconhecer outros direitos. Sem dignidade, que significa, ultima ratio, respeito, não há falar em qualquer direito humano de qualquer geração ou de qualquer natureza. Conseqüência dessa privação desse direito primeiro e antecedente de todos é a ruptura do Estado Democrático de Direito”.⁶³

NILSON DE OLIVEIRA NASCIMENTO afirma que

“a relevância atribuída ao princípio da dignidade da pessoa humana importa em lhe reconhecer os atributos de cláusula pétrea voltada à efetivação dos direitos fundamentais, constituindo-se na garantia das faculdades jurídicas necessárias à existência digna na pessoa humana”.⁶⁴

O citado autor, ao relacionar o trabalho com a dignidade humana nos ensina que

“o trabalho, inegavelmente, figura como um dos componentes da condição de dignidade humana. Não há dúvida que o trabalho é uma das mais puras fontes de realização humana. O

⁶² DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*, p. 40.

⁶³ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Ética, direito e justiça*, p. 145.

⁶⁴ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. *O poder diretivo do empregados e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego*, p. 109.

*trabalho é a vida do homem e através do trabalho que o homem se sente útil na sociedade e se realiza”.*⁶⁵

Com isso, vemos que a dignidade da pessoa humana é um princípio que deve ser respeitado e toda e qualquer relação humana, inclusive no Direito do Trabalho e mais especificamente nas Relações de Trabalho cumprido tanto nas relações de trabalho quanto no Direito do Trabalho, pois ela é fundamento da República, finalidade da ordem econômica e direito de todo cidadão.

É esta concepção de trabalho, relacionada com a dignidade da pessoa humana, que nos permite considerar e reconhecer o trabalho decente, conceito que será analisado e desenvolvido no capítulo 2 da presente obra.

3.5 Princípio da não-discriminação

Discriminar é, dentre as várias acepções possíveis, diferencial, separar, segregar. A discriminação é, então, o ato de separar ou de segregar. Na esfera jurídica, há uma conotação de separação injusta, que estabelece diferenças que na verdade não existem.

É preciso, no entanto, diferenciar a igualdade da não-discriminação. A igualdade é a uniformidade, a identidade por um traço comum característico. Nossa doutrina diferencia a igualdade formal da igualdade material. A igualdade formal é a relação de igualdade entre indivíduos ou

⁶⁵ NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. *O poder diretivo do empregados e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego*, p. 110.

grupos sociais, que se estabelece por meio de categorias abstratas. Já a igualdade material é a relação de igualdade entre indivíduos e grupos sociais, e que se estabelece pela mediação de condições concretas, assim como as que asseguram a cada indivíduo a plena satisfação das suas necessidades.

MAURÍCIO GODINHO DELGADO define discriminação como

“a conduta pela qual nega-se a alguém, em função de fator injustamente desqualificante, tratamento compatível como o padrão jurídico assentado para a situação concreta vivenciada. O referido princípio nega validade a essa conduta discriminatória”⁶⁶.

Um tratamento desigual é rechaçado pelo nosso legislador constituinte, que assegura, no seio do nosso texto constitucional, um patamar mínimo de igualdade entre todos. Porém, o ideal de igualdade grego, desenvolvido pelo filósofo ARISTÓTELES encontramos uma realidade que de início pode parecer demonstrar uma forma de discriminação, mas que no final, mostrará o verdadeiro ideal de igualdade.

Segundo tal concepção, a verdadeira igualdade ocorrerá ao tratarmos os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual, segundo sua desigualdade.

Não há dúvida que, pelo gênero humano, homens e mulheres são iguais em direitos e deveres, entretanto, cada um deles possui características próprias, que devem ser levadas em consideração.

⁶⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*, p. 47.

Tanto o homem quanto a mulher tem iguais condições de trabalho, resguardadas as suas peculiaridades, porém, isso não permite que critérios diferenciadores sejam estabelecidos. Assim, homens e mulheres têm direito a desenvolverem funções semelhantes, com salários iguais e em iguais condições. Entretanto, a mulher, por sua condição diferenciada da do homem, pode receber um tratamento específico do legislador, como ocorre, por exemplo, com a licença maternidade, momento em que a mulher passará pelo parto e depois pela amamentação e conseqüentes cuidados que a criança necessitará. Essa diferença entre a mulher e o homem não traduz um tratamento discriminatório, mas sim, a valorização do ideal de igualdade, insculpido no tratamento diferenciado para aqueles que dele necessitarem. O mesmo pode ocorrer com pessoas portadoras de necessidades especiais.

Desta forma, nosso ordenamento, ao estabelecer no artigo 7º, inciso XXX, a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil e no inciso XXXI, a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência, se vale do princípio da não-discriminação, enquanto que no art. 7º, inciso XXXIV, tratou da igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

3.6. Princípio protetor

O Direito do Trabalho tem sua origem marcada pela idéia de proteção ao trabalhador e como ramo autônomo de Direito, possui seus princípios próprios.

Para o Direito do Trabalho, o enunciado de princípios próprios, com caráter geral, é útil para iluminar as operações de interpretação e aplicação das normas ao caso, como para integrar as lacunas do sistema normativo de uma forma coerente. *“É a função de iluminação normativa dos princípios jurídicos”*⁶⁷.

A tradição do Direito do Trabalho, de certa forma influenciada pela origem histórica do Direito Laboral, adota posturas protetoras exclusivamente ao trabalhador. Como prova disso, vemos a existência de uma legislação do trabalho brasileira anacrônica, criada em época de prosperidade econômica, caracterizada por certa estabilidade das relações jurídicas, que visa beneficiar única e exclusivamente o trabalhador, colocando, inclusive, todas as espécies de trabalhadores num único patamar de igualdade.

Como exponencial dessa realidade claramente desigual, vemos o Princípio Protetor, nos moldes disciplinados pelo consagrado professor

⁶⁷ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, p. 968.

uruguaio AMÉRICO PLÁ RODRIGUEZ⁶⁸, ter aplicação influente no Direito do Trabalho brasileiro.

Parte importante da doutrina considera esse princípio como o mais importante do Direito do Trabalho, pois foi sobre seu conceito que o direito do trabalho surgiu.

O princípio protetor se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se em um propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador.

É o que MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO chama de quebra ou modificação dois dos dogmas do direito privado. O tradicional dogma da igualdade dos entes jurídicos privados, principal característica das instituições privadas, principalmente após o Iluminismo, foi profundamente alterado na esfera do Direito do Trabalho. O primeiro deles é o dogma da igualdade dos entes jurídicos privados: a norma de direito do trabalho, ao impor uma igualdade formal entre os sujeitos da relação de trabalho, o faz assumindo a existência de uma posição material de inferioridade negocial. O segundo dogma é o da liberdade contratual: a intervenção e regulamentação do vínculo contratual por intermédio da norma veio evidenciar que a liberdade existente em uma relação contratual é ilusória quando há um desequilíbrio econômico nessa relação⁶⁹.

⁶⁸ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*, p 60.

⁶⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho. Parte I – Dogmática Geral*, p. 47.

AMÉRICO PLÁ RODRIGUEZ, ao analisar o princípio protetor desdobra este princípio em três regras de aplicação: regra do *in dubio pro operario*, regra da norma mais favorável e regra da condição mais benéfica⁷⁰.

O *in dubio pro operario* se perfaz em uma regra de interpretação. Segundo tal regra, quando houver uma dúvida entre o trabalhador e o empregador, deve-se sempre privilegiar o trabalhador, por ser a parte mais fraca na relação jurídica. Essa é uma regra de interpretação da norma.

Segundo a regra da norma mais favorável, o operador do Direito do Trabalho, ao se deparar com duas ou mais regras aplicáveis ao caso concreto deverá optar pela regra que for mais favorável ao trabalhador. Esta regra é uma regra de hierarquia entre normas igualmente aplicáveis ao caso concreto, que demonstrarão que o Direito do Trabalho não se submete à tradicional regra de hierarquia de normas, esculpidas no positivismo kelseniano. Assim, guardadas as devidas proporções, como hipóteses expressamente previstas em lei, bem como os casos excepcionais, encontramos regras de conduta estabelecidas individualmente que terão prevalência sobre uma norma constitucional, por exemplo.

Já no que se refere à condição mais benéfica, a regra impõe que as garantias e os benefícios adquiridos ao logo do contrato de trabalho devem ser preservados, pois se revestem, de certa forma, de direitos adquiridos (art. 5º, XXXVI, CF). Essa regra busca resguardar a aplicação da norma no caso concreto, viabilizando assegurar os direitos adquiridos pelo trabalhador.

⁷⁰ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*, p. 42-43 e 28.

Nos filiamos à opinião de MAURÍCIO GODINHO DELGADO, que afirma o princípio protetor, ao estabelecer um patamar mínimo de igualdade entre empregado e empregador, retificando a situação de desigualdade que existe entre eles, abrange não somente as três regras acima elencadas, mas sim quase todos, senão todos os princípios do Direito do Trabalho⁷¹.

Como bem observa MAURÍCIO GODINHO DELGADO, “*não se trata, aqui, de contraponto entre normas (ou regras), mas cláusulas contratuais (sejam tácitas ou expressas, sejam oriundas do próprio pacto ou do regulamento de empresa)*”⁷².

3.7. Princípio da compensação da posição debitória complexa das partes no contrato de trabalho

MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, numa concepção mais atual dos princípios do Direito do Trabalho, apresentou, em sua tese de doutorado defendida perante a Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, o princípio da compensação da posição debitória complexa das partes no contrato de trabalho. Para ela, esse é o primeiro princípio geral do direito do trabalho, que pode ser isolado a partir do sistema normativo.

⁷¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*, p. 83.

⁷² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 202.

Pelo princípio da compensação, tanto o trabalhador quanto o empregador ocupam uma posição debitória complexa na relação de trabalho.

O trabalhador encontra-se, na maioria das vezes, em posição de inferioridade jurídica e material ou econômica perante o empregador. A inferioridade jurídica justifica-se pelo fato de o empregador possuir os poderes de direção e organização da atividade e a inferioridade econômica evidencia-se na função alimentar do salário e também no fato de o trabalhador não controlar o destino dos bens ou serviços que produz.

Já o empregador necessita de uma tutela para que haja subsistência do vínculo empregatício, possibilitando e dando condições fáticas reais que assegurem ao empregador o cumprimento dos deveres remuneratórios e não patrimoniais amplos que a lei lhe atribui nesse contrato.

Ao nos depararmos com o princípio da compensação, indagamos se há justificação de sua existência no sistema positivo. Se nos atentarmos para a complexidade estrutural da relação de emprego, especialmente nos elementos que a singularizam, verificaremos que essa complexidade se projeta na posição debitória das partes, tornando-a particularmente complexa.

Desta forma, o trabalhador não se obriga apenas a prestar a atividade de trabalho sob as orientações do empregador, mas compromete-se a colaborar com ele na empresa, submetendo-se, dentro de certos limites, às regras da organização, sujeita-se a modificações do conteúdo do contrato

impostas pelo empregador e assume ainda deveres para com sujeitos terceiros em relação ao negócio, como os colegas de trabalho⁷³.

Verificamos, assim, que o princípio da compensação possui uma estrutura bipolar. Como já afirmado anteriormente, o Direito do Trabalho subjaz um princípio geral de proteção. Entretanto, essa proteção não deve mais ser apenas em favor do trabalhador, mas também em favor do empregador.

MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO observa que *“em consonância com este duplo objectivo, reconhecem-se duas vertentes no princípio da compensação: uma vertente de protecção dos interesses do trabalhador e uma vertente de salvaguarda dos interesses de gestão do empregador.”*⁷⁴

É possível encontrar no princípio da compensação duas vertentes que são a proteção dos interesses do trabalhador e a salvaguarda dos interesses de gestão do empregador, identificando-as no sistema normativo brasileiro. Assim, segundo o princípio da compensação tanto o trabalhador quanto o empregador ocupam uma posição debitória complexa na relação de trabalho.

⁷³ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, p. 969.

⁷⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral*, p. 490.

4. O constitucionalismo brasileiro e a ordem econômica e social

O Constitucionalismo foi um movimento desenvolvido no seio das Revoluções do século XVIII. A promulgação das Constituições escritas e rígidas dos Estados Unidos da América, promulgada em 1781 e da França, promulgada em 1791 representou a primeira inserção de direitos fundamentais em um texto criador do Estado. Um traço característico do constitucionalismo é *“a organização do Estado e a limitação do poder Estatal, por meio da previsão de direito e garantias fundamentais”*⁷⁵.

No Brasil, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 trouxe grande avanço em diversas áreas. Começamos pelos seus fundamentos. A Constituição estabelece, em seu artigo 1º, que a República Federativa do Brasil é um Estado Democrático de Direito fundada na soberania, cidadania, dignidade da pessoa humana, nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e no pluralismo político. Assim, dentre os pilares sobre os quais nossa República está construída estão a dignidade da pessoa humana, tratada no tópico anterior, e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Este é o primeiro momento que vemos a Constituição Federal estabelecer uma relação entre o trabalho e a economia.

A Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988, constituiu nosso País em um Estado Democrático de Direito, cujos fundamentos são a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo

⁷⁵ MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*, p. 1.

político. Essa Constituição trouxe, pela primeira vez, os ideais da ordem econômica e da ordem social.

A ordem econômica vem disposta no art. 170 da CF/88 e está fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, observando, dentre outros princípios, a função social da propriedade e a busca do pleno emprego.

Já a ordem social, disposta no art. 193 da CF/88, tem por base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

Desta forma, vemos que o trabalho, na sua essência, foi definido no Brasil como um dos fundamentos da República e é a base tanto da ordem econômica quanto da ordem social. Então, quando há o equilíbrio entre o desenvolvimento econômico e o desenvolvimento social, manifesta-se o ideal de justiça social.

Para visualizarmos a efetividade deste ideal de justiça social, devemos pensar em uma balança. De um lado vemos a propriedade, um dos princípios da ordem econômica que se manifesta claramente nas relações de trabalho na figura do empregador, pois ele detém o poder econômico e os meios de produção. Do outro lado está o trabalho humano, um dos princípios da ordem social, presente nas relações de trabalho por meio da figura do próprio trabalhador, que entrega ao empregador toda a sua força de trabalho em troca de um salário. O ponto de equilíbrio entre a ordem econômica e a ordem social é a dignidade da pessoa humana.

O conceito de livre iniciativa, intimamente ligado à economia e à ordem econômica, nos remete a uma prática de economia de mercado realizada por pessoas que desenvolvem atividades empresárias e assumem os riscos de uma atividade econômica. Na esfera trabalhista, essas pessoas são os empregadores. Eles são os que exploram livremente a atividade econômica, amparados por esta garantia constitucional.

A ordem econômica está fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os princípios da soberania nacional, da propriedade privada, da função social da propriedade, da livre concorrência, da defesa do consumidor, da redução das desigualdades regionais e sociais e da busca do pleno emprego.

Um dos princípios que norteiam a ordem econômica é a busca do pleno emprego, inserido no contexto de valorização do trabalho humano e na livre iniciativa.

Vemos que a dignidade da pessoa humana é, simultaneamente, fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, III) e fim da ordem econômica (art. 170, caput). Com isso, a Constituição de 1988 estabelece uma

“interação entre esses dois princípios e os demais por ela contemplados – particularmente o que define como fim da ordem econômica assegurar a todos a existência digna – resulta que valorizar o trabalho humano e tomar como fundamento o valor social do trabalho importa em conferir ao

*trabalho e seus agentes (os trabalhadores) tratamento peculiar*⁷⁶.

JOSÉ AFONSO DA SILVA afirma que “os valores sociais do trabalho estão precisamente na sua função de criar riquezas, de prover a sociedade de bens e serviços e, enquanto atividade social, fornecer à pessoa humana bases de sua autonomia e condições de vida digna”⁷⁷.

Assim, só ocorrerá a concretização do valor social do trabalho se houver respeito à dignidade do trabalho, por meio do “direito à livre escolha do trabalho pelo trabalhador, direito a condições equitativas (igualdade de tratamento nas relações de trabalho), direito a uma remuneração que assegure ao trabalhador e à sua família uma existência conforme a dignidade humana do trabalhador e seus familiares”⁷⁸.

A dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos da República, também é definida pela Constituição Federal, como o fim da ordem econômica, conforme estabelece o seu art. 170 – Não só o trabalho está relacionado com a economia, como também vemos a dignidade da pessoa humana sendo adotada como fim da ordem econômica.

Entretanto, apesar das conquistas em relação aos direitos fundamentais do trabalhador, alguns direitos individuais estabelecem certos limites aos direitos sociais. Um exemplo disso é a propriedade, que, “no sistema capitalista, passa ser tido como princípio (princípio da propriedade) e a ser tratado indevidamente e quase que sempre, como sobreprincípio ou postulado

⁷⁶ GRAU, Eros. *A ordem econômica na Constituição de 1988*, p. 198.

⁷⁷ SILVA, José Afonso da. *Comentário contextual à constituição*, p. 39.

⁷⁸ *Idem*, p. 39.

*fundante do sistema constitucional*⁷⁹ A propriedade, direito individual, ao ser considerada um postulado fundante do Estado desloca a proteção do sujeito de direito, o homem, para o objeto de direito. Não há dúvidas que a propriedade é uma garantia do homem, porém, esta garantia não pode se sobrepor ao homem e limitar outros direitos fundamentais por ele adquiridos, como por exemplo, o trabalho⁸⁰.

A relação entre trabalho e propriedade nos remete a atual configuração da relação de emprego. De um lado está o trabalhador, que entrega ao empregador a sua mão-de-obra e a sua força de trabalho; de outro lado está o empregador, que, sendo ou não explorador de atividade econômica utilizará a força de trabalho de seu empregado.

Assim, mesmo no sistema capitalista, a propriedade, vista como um princípio, não pode ser tratada como um postulado fundante do sistema constitucional⁸¹, correndo o risco de limitar a dignidade do trabalhador e impedir a concretização dos direitos conquistados após séculos de desvalorização do trabalho humano.

⁷⁹ CORREIA, Marcus Orione Gonçalves; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de Direito do Trabalho – volume 1*, p.13.

⁸⁰ *Idem*, p. 15.

⁸¹ *Idem*, p.13.

5. O trabalho, os direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana

Baseados em elementos da história da humanidade, marcada por guerras e divisões, conquistas que submetiam o povo conquistado à vontade do conquistador, vemos a condição humana muito frágil, limitada à vontade do detentor do poder. O ocidente e o oriente dividiam suas classes sociais de forma inalterável. Havia uma pré-determinação ao futuro da pessoa, fadada a viver sempre inserida na realidade em que foi concebida.

Com a civilização hebraica e posteriormente, com o cristianismo, vemos a valorização do indivíduo como um ser superior aos demais seres. O pensamento cristão trouxe novos traços da valorização do ser humano. Diferentemente da Antiguidade Clássica, em que o reconhecimento do homem tinha relação com a posição em que ocupava no grupo social, o cristianismo valorizou o ser humano como ser em si mesmo, criado à imagem e semelhança de Deus.

Os direitos fundamentais são um exemplo dessa luta e dessa evolução. Diferentemente dos direitos do homem, que *“são direitos válidos para todos os povos e em todos os tempos (dimensão jusnaturalista-universalista); os direitos fundamentais são os direitos do homem, jurídicos institucionalmente garantidos e limitados espacio-temporalmente”*⁸². Assim, podemos afirmar que os direitos fundamentais são os direitos objetivos, vigentes em uma ordem jurídica, garantidos ao homem pelo Estado.

⁸² CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito constitucional*, p. 393.

Entretanto, apesar de serem direitos inerentes a todos os povos, para que estes direitos passassem a ser institucionalmente garantidos, muitas foram as lutas travadas pelo homem.

Como já afirmado anteriormente, o período das trevas vivido pelo homem manifestou em seu espírito uma vontade de mudança. Com a queda do Antigo Regime ocasionado pela Era das Revoluções – independência dos Estados Unidos (1776); Revolução Industrial (1760-1850); e a Revolução Francesa (1789) – os ideais iluministas de igualdade, liberdade e fraternidade, manifestados principalmente durante a Revolução Francesa, começaram a aflorar e trouxeram uma nova visão da relação entre o Estado, que até então era despótico e absolutista, e o cidadão. Os governantes deveriam passar a respeitar os direitos civis e políticos.

Características intrínsecas da revolução são as sucessivas crises sociais e políticas. Essas crises culminaram na necessidade de se convocar a Assembléia dos Estados Gerais, um órgão político de caráter consultivo e deliberativo formado pela nobreza, clero e burguesia (representante do povo), em 1789, com o objetivo de discutir os problemas e encontrar as soluções para as questões sociais da Europa. Essa assembléia aprovou a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, que nos seus 17 artigos estabeleceu direitos civis e políticos, por meio da liberdade, igualdade, propriedade, participação política e livre manifestação de idéias.

Outro efeito das revoluções foi o desencadeamento do movimento conhecido como constitucionalismo, que teve seu início na segunda metade do século XVIII, por meio das Constituições dos Estados Unidos da América,

promulgada em 1781 e da França, promulgada em 1791. Um traço característico do constitucionalismo é “a organização do Estado e a limitação do poder Estatal, por meio da previsão de direito e garantias fundamentais”⁸³.

Assim, a Constituição passou a ser vista como um documento formal escrito que possui como elementos materiais caracterizadores e distintivos de um sistema de garantias da liberdade, reconhecendo direitos e garantias individuais e o princípio da divisão de poderes, no sentido de garantia orgânica contra os abusos dos poderes estatais⁸⁴. Os direitos e garantias fundamentais passaram, assim, a cumprir uma dupla função, pois exerciam uma limitação ao poder estatal (competência negativa) e garantiam aos titulares dos direitos o poder de exercer e exigir o seu cumprimento dos poderes públicos (competência positiva)⁸⁵.

A doutrina contemporânea, especialmente MANOEL GONÇALVES FERREIRA FILHO⁸⁶ e PAULO BONAVIDES⁸⁷, associa o lema da Revolução Francesa com as três primeiras gerações dos direitos fundamentais. Segundo tais autores, a primeira geração dos direitos fundamentais está ligada ao ideal de liberdade. A segunda geração liga-se ao ideal de igualdade e por fim, a terceira geração reproduz o ideal de fraternidade idealizado pelos pensadores da Revolução Francesa.

Para tanto, será necessário analisar, ainda que brevemente, as gerações dos direitos fundamentais.

⁸³ MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*, p. 1.

⁸⁴ CANOTILHO, J.J. Gomes. *Direito constitucional*, p. 540.

⁸⁵ *Idem*, p. 541.

⁸⁶ FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Direitos humanos fundamentais*, p. 57.

⁸⁷ BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*, p. 514.

Os primeiros direitos fundamentais garantidos constitucionalmente são conhecidos como direitos de primeira geração ou primeira dimensão. São direitos de marcado cunho individualista, sendo de particular relevo os direitos à vida, à propriedade e à liberdade.

PAULO BONAVIDES nos ensina que

“os direitos de primeira geração são os direitos da liberdade, os primeiros a constarem do instrumento normativo constitucional, a saber, os direitos civis e políticos, que em grande parte correspondem, por um prisma histórico, àquela fase inaugural do constitucionalismo do Ocidente”⁸⁸. Nessa linha o citado autor afirma que “os direitos da primeira geração – direitos civis e políticos – já se consolidaram em sua projeção de universalidade formal, não havendo Constituição digna desse nome que os não reconheça em toda a extensão”⁸⁹.

Esses direitos são de titularidade do indivíduo, oponíveis ao Estado, que se traduzem como faculdades ou atributos da pessoa e ostentam uma subjetividade que é seu traço mais característico. Assim, esses direitos são vistos como direitos de oposição ou resistência perante o Estado.

Os direitos fundamentais de segunda geração são os direitos sociais, culturais e econômicos. Sua origem se deu em questionamentos filosóficos e ideológicos. Como nos ensina PAULO BONAVIDES eles nasceram *“abraçados aos princípios da igualdade, do qual não se podem separar, pois fazê-lo equivaleria a desmembrá-los da razão de ser que os ampara e estimula”⁹⁰.*

⁸⁸ BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*, p. 517.

⁸⁹ *Idem*, p. 517.

⁹⁰ *Idem*, p. 521.

O Estado deve realizar a justiça social. Os direitos de segunda geração dão ao indivíduo direitos de prestação por parte do Estado como assistência social, saúde, educação, trabalho, etc.

INGO WOLFGANG SARLET fala em liberdades sociais: liberdade de sindicalização, direito de greve, direitos fundamentais aos trabalhadores: férias, 13º, descanso semanal remunerado, salário mínimo digno, limitação da jornada.⁹¹

Por fim, os direitos fundamentais de terceira geração são direitos destinados à proteção de grupos humanos, caracterizando-se como direitos de titularidade coletiva ou difusa. Direito ao meio ambiente e à qualidade de vida. Direitos de solidariedade e fraternidade.

“Dotados de altíssimo teor de humanismo e universalidade, os direitos da terceira geração tendem a cristaliza-se neste fim de século enquanto direitos que não se destinam especificamente à proteção dos interesses de um indivíduo, de um grupo ou de um determinado Estado. Têm primeiro por destinatário o gênero humano mesmo, num momento expressivo de sua afirmação como valor supremo em termos de existencialidade concreta”⁹².

Apesar da inserção desses direitos nos ordenamentos jurídicos, surgiu o seguinte problema: como fundamentá-los? NORBERTO BOBBIO, ao analisar os direitos fundamentais, afirma que *“a Declaração Universal dos Direitos do Homem representa a manifestação da única prova através da qual um sistema*

⁹¹ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais*, p.27..

⁹² BONAVIDES, Paulo. *Curso de direito constitucional*, p. 523.

*de valores pode ser considerado humanamente fundado e, portanto, reconhecido: e essa prova é o consenso geral acerca da sua validade*⁹³.

O citado autor apresenta três modos de fundamentar os direitos fundamentais: *“deduzi-los de um dado objetivo constante, como por exemplo, a natureza humana; considerá-los como verdades evidentes em si mesmas; e, finalmente, a descoberta de que, num dado período histórico, eles são geralmente aceitos (precisamente a prova do consenso)*⁹⁴.

O primeiro modo de fundar os direitos fundamentais consiste no estabelecimento de uma relação direta do direito do homem com a natureza humana. O direito do homem, segundo define J. J. GOMES CANOTILHO *“são direitos válidos para todos os povos e em todos os tempos (dimensão jusnaturalista-universalista)”*. O problema reside na conceituação de natureza humana. O que é direito fundamental considerando a natureza humana? Se pensarmos simplesmente na relação do homem com sua natureza, encontraremos as mais diversas respostas a essa pergunta, o que tornaria o conceito demasiadamente vago.

Já o segundo modo de fundamentar os direitos peca pelo excesso. O apelo à evidência de que determinados direitos são fundamentais, pelo simples fato de serem verdades evidentes, impede qualquer possibilidade contra argumentação em relação ao direito definido como fundamental.

Por fim, o terceiro modo de justificar os direitos fundamentais apresenta a solução mais coerente, a do consenso.

⁹³ BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*, p. 26.

⁹⁴ *Idem*, p. 26.

“Trata-se, certamente, de um fundamento histórico e, como tal, não absoluto: mas esse fundamento histórico do consenso é o único que pode ser factualmente comprovado. A Declaração Universal dos Direitos do Homem pode ser acolhida como a maior prova histórica até hoje dada do consensus omnium gentium sobre um determinado sistema de valores”⁹⁵

Dentro do campo dos direitos fundamentais vemos a dignidade da pessoa humana. A palavra dignidade tem sua origem na expressão latina *dignitate*, cujo significado tem estreita relação com a moral, a honra e o amor próprio. INGO WOLFGANG SARLET conceitua dignidade da pessoa humana como a

“qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos”⁹⁶.

Ela foi posta como direito fundamental, pela primeira vez, na Constituição Alemã de Weimar ao estabelecer, expressamente, em seu art. 1º, n. 1 que *“a dignidade humana é inviolável. Respeitá-la e protegê-la é obrigação de todos os poderes Estatais”*. A Constituição Mexicana tratou da dignidade da pessoa humana em seu artigo 25, afirmando que

⁹⁵ BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*, p. 27.

⁹⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais*, p.27.

“cabe ao Estado a direção do desenvolvimento nacional para garantir que este seja integral, que fortaleça a soberania da Nação e seu regime democrático e que, mediante o fomento do crescimento econômico e do emprego, além de uma justa distribuição de riqueza, se permita o pleno exercício da liberdade e dignidade dos indivíduos, grupos e classes sociais”.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos adotada e proclamada na Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948 estabelece, de forma geral, que a dignidade é fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo e que todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos, sendo dotadas de razão e consciência, devendo agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade. Essa mesma Declaração estabeleceu uma estreita relação entre a dignidade e o trabalho humano ao declarar, em seu artigo XXIII, que toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana.

A dignidade do trabalhador consiste em ter garantido um trabalho, além disso, esse trabalho deve, necessariamente ser decente, sendo, então efetivado pelo Estado, que é o garantidor dos direitos fundamentais.

Assim, vemos os organismos internacionais empregarem seus esforços para a efetivação de um trabalho decente. Este trabalho está baseado na eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, realizado em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho.

CAPÍTULO II – TRABALHO DECENTE

1. Proteção internacional do Trabalho Decente da Organização Internacional do Trabalho

1.1. Evolução histórica da Organização Internacional do Trabalho

A Primeira Guerra Mundial, que perdurou de 1914 a 1919, ficou conhecida como a guerra “*feita para pôr fim a todas as guerras*”⁹⁷. Acreditava-se à época que com o fim da guerra, formalizado por meio da celebração do Tratado de Paz entre os Poderes Aliados e Associados e a Alemanha, conhecido como Tratado de Versalhes, nenhuma outra guerra aconteceria. Esse Tratado foi fruto da Conferência de Paz instituída inicialmente em Paris e posteriormente transferida para a cidade de Versalhes.

Os países membros da Conferência de Paz e signatários do Tratado de Versalhes, fundados na necessidade de estabelecer uma cooperação entre as Nações, garantindo com isso a paz e a segurança, instituíram a chamada “Liga das Nações” – uma sociedade formada por todos os países que celebraram aquele Tratado. Esses países se comprometeram a não mais recorrerem à guerra, mantendo abertas as relações internacionais

97 VICENTINO, Cláudio. *História Geral*, p. 382.

baseadas na justiça e observando rigorosamente as exigências do Direito Internacional. Essa era uma regra de conduta efetiva dos governos, cujo objetivo era o de conquistar a justiça e respeitar todas as obrigações do Tratado nas relações mútuas entre os povos.

Com isso, o Tratado de Versalhes estabeleceu preceitos e regras políticas, econômicas e sociais a serem cumpridas por todos os seus signatários. Dentre esses preceitos e regras, encontramos na Parte XIII do Tratado, mais especificamente nos artigos 387 ao 427, a criação de um organismo responsável pela proteção ao trabalho humano, nos seguintes termos:

“Considerando que a Liga das Nações tem por objetivo estabelecer a paz universal, e que esta paz não pode fundar-se senão sobre a base da justiça social;

Considerando que existem condições de trabalho que acarretam para um grande número de pessoas a injustiça, a miséria e as privações, o que gera descontentamento tão grave que a paz e a harmonia universais estão em perigo; e considerando que é urgente melhorar ditas condições, por exemplo, concernente a regulamentação das horas de trabalho, a fixação de uma duração máxima da jornada e da semana de trabalho, ao recrutamento de mão-de-obra, à luta contra a paralisação do trabalho, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção do trabalhador contra enfermidades gerais ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, a defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio da liberdade de associação sindical, à organização do ensino profissional e técnico e à outras medidas análogas;

Considerando que a não adoção por uma nação qualquer de um regime de trabalho realmente humano põe obstáculo aos esforços das demais nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores em seus próprios países:

As Altas Partes contratantes, movidas por um sentimento de justiça e de humanidade, assim como pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, convencionam o que segue:

É fundada uma organização permanente encarregada de trabalhar pela realização do programa exposto no preâmbulo.”⁹⁸

Foi nesse cenário político, social e econômico, pós-Primeira Guerra Mundial que, através do Tratado de Versalhes, houve a criação da Organização Internacional do Trabalho, caracterizada, desde então, como um organismo internacional responsável por estabelecer normas e programas que visam à proteção e valorização do trabalho humano. A estrutura e atuação dessa Organização será objeto de nosso estudo no próximo tópico do presente capítulo. Porém, analisaremos a seguir a sua evolução histórica, desde a sua criação, até os dias atuais.

Importante, neste momento, destacar que a Parte XIII do Trabalho de Versalhes transformou-se na Constituição da Organização Internacional do Trabalho e que, após algumas alterações sofridas com o tempo, passou a conter todos os princípios basilares e protetores do trabalho humano, que também serão analisados no decorrer deste capítulo.

Ao voltarmos os olhos para o momento vivido à época, vemos que era essencial a criação de um organismo internacional para a proteção dos trabalhadores, de acordo com alguns motivos.

⁹⁸ Tratado de Versalhes, Parte XIII, Preâmbulo.

O primeiro era um motivo social, relacionado com a questão humanitária. O trabalhador sofria injustiças e explorações desumanas, principalmente durante a época da Revolução Industrial.

Surgiram, então, ao final do século XIX, manifestações contrárias a essa realidade. De um lado havia o ideal socialista-marxista, desenvolvido por Karl Marx, iniciado com o seu Manifesto Comunista, que pregava a união entre os trabalhadores e a luta de classes entre os trabalhadores e seus empregadores. De outro lado havia a doutrina social da Igreja Católica, iniciada pelo Papa Leão XIII, por meio da encíclica *Rerum Novarum*, que anunciava o estabelecimento de direitos e obrigações tanto do empregador, quanto do empregado, além da necessidade de se estabelecer a concórdia e não a luta de classes.⁹⁹ Fato é que tanto para os ideais socialistas de Marx, quanto os ideais sociais de Leão XIII, o trabalho humano deveria ser respeitado e protegido. Com a criação da OIT, essa preocupação foi demonstrada no Preâmbulo da sua Constituição ao estabelecer que “*existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações*”.¹⁰⁰

O segundo motivo foi econômico, uma vez que um país, para melhorar a sua realidade social, principalmente através da implementação de

⁹⁹ “O primeiro princípio a pôr em evidência é que o homem deve aceitar com paciência a sua condição: é impossível que na sociedade civil todos sejam elevados ao mesmo nível. É, sem dúvida, isto o que desejam os *Socialistas*; mas contra a natureza todos os esforços são vãos. (...) A concórdia traz consigo a ordem e a beleza; ao contrário, dum conflito perpétuo só podem resultar confusão e lutas selvagens. Ora, para dirimir este conflito e cortar o mal na sua raiz, as Instituições possuem uma virtude admirável e múltipla”. Encíclica *Rerum Novarum*, in http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html, acessado em 26 de outubro de 2008.

¹⁰⁰ OIT. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho, Preâmbulo*. www.oit.org.br, acessado em 3 de fevereiro de 2009.

melhores condições de trabalho, deveria investir economicamente, empregando todos os seus esforços na efetividade dessa melhoria, o que colocaria o país em uma situação econômica desfavorável. Essa situação se agrava em situações de guerra, já que os países que dela participam empregam grande parte de suas reservas financeiras e da sua produção na manutenção da guerra. Constatamos que a própria Constituição da OIT prevê, em seu Preâmbulo, que “*a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios*”.¹⁰¹

Por fim, o terceiro motivo foi político. Constatou-se que, com o crescimento econômico e a conseqüente necessidade de se aumentar os postos de trabalho, a manutenção daquela realidade poderia acarretar a ocorrência de conflitos sociais, conforme verificamos no preâmbulo da Constituição da OIT ao estabelecer “*que o descontentamento que daí (condições de trabalho desumanas) decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais*”.¹⁰²

Imediatamente após a sua criação, a Organização Internacional do Trabalho fez importantes contribuições para o mundo do trabalho. A sua primeira Conferência realizada em outubro de 1919 em Washington, Estados Unidos da América, teve como resultado a adoção de seis Convenções Internacionais de Trabalho, tratando de questões como a limitação de horas do trabalho na indústria, o desemprego, a proteção de maternidade, a questão do

¹⁰¹ OIT. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho, Preâmbulo*. www.oit.org.br, acessado em 3 de fevereiro de 2009.

¹⁰² *Idem*.

trabalho noturno de mulheres, a idade mínima e a proibição do trabalho noturno dos menores na indústria.

A Organização Internacional do Trabalho teve a sua sede instalada, inicialmente, em Genebra, Suíça, em 1920, tendo como seu primeiro Diretor Albert Thomas, com uma importante atuação e, em menos de dois anos, aprovou sob a sua administração, 16 Convenções Internacionais de Trabalho e 18 Recomendações.¹⁰³

Em 1926 um importante passo foi dado pela Organização Internacional do Trabalho, através da criação de um Comitê de Peritos, estabelecido como um sistema de supervisão na aplicação dos padrões daquela Organização. O Comitê, que existe até hoje, é composto por juristas independentes e responsáveis por examinar relatórios do governo e apresentar o seu próprio relatório a cada ano à Conferência.¹⁰⁴

Com o passar dos anos, especialmente a partir da década de 1930, houve uma mudança no cenário mundial. O mundo enfrentou a chamada Grande Depressão, que trouxe uma alta taxa de desemprego, principalmente nos Estados Unidos da América, País que ainda não fazia parte da OIT.

Assim, os EUA, cientes de que para abordar os temas de trabalho e melhorar as condições sociais dos trabalhadores necessitavam de cooperação internacional, se tornaram, em 1934, membros da Organização Internacional do Trabalho, embora não fizessem parte da Liga das Nações.

¹⁰³ OIT. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho*, http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Origins_and_history/lang--en/index.htm - Tradução livre. Acessado em 4 de março de 2009.

¹⁰⁴ *Idem*.

Paralelamente a esses acontecimentos, vemos que os sistemas totalitaristas existentes na Itália e Alemanha desobedeceram às decisões do Tratado de Versalhes que, contrariamente a sua intenção de estabelecer a paz promovendo a colaboração entre os países, transformou-se em um ponto de partida para novos conflitos, uma vez que disseminou um forte sentimento nacionalista, que culminou no totalitarismo nazi-facista¹⁰⁵.

Adolf Hitler, desde que assumiu o poder na Alemanha, sempre desejou conquistar o chamado “*Corredor Polonês*”, que havia sido tirado da Alemanha pelo Tratado de Versalhes. Duas potências da época – Inglaterra e França –, receosas das intenções nazistas, resolveram apoiar e proteger o governo polonês contra possíveis agressões estrangeiras. Paralelamente, Hitler celebrou, em 1939, com a União Soviética um pacto, conhecido como Pacto Germano-Soviético, através do qual Alemanha e União Soviética comprometiam-se em não agredir-se e ficarem neutras por dez anos. “*Em 1º de setembro de 1939, Hitler deu continuidade ao seu jogo expansionista, invadindo a Polônia. Inglaterra e França, de acordo com os compromissos públicos assumidos, reagiram, iniciando-se então a Segunda Guerra Mundial*”.¹⁰⁶

No mesmo ano, o americano John Winant assumiu a Direção da OIT. Uma de suas primeiras medidas foi transferir, em maio de 1940, a sede da Organização, temporariamente, para a cidade de Montreal, Canadá, por razões

105 VICENTINO, Cláudio. *História Geral*, p. 382.

106 *Idem*, p. 384.

de segurança. Logo após, em 1941, deixou a direção para se tornar Embaixador dos Estados Unidos na Grã-Bretanha.¹⁰⁷

O seu sucessor, o Irlandês Edward Phelan, que tinha ajudado a escrever a Constituição da OIT de 1919, organizou a Reunião da Conferência Internacional do Trabalho na Filadélfia, EUA, desempenhando um papel muito importante. Essa reunião, ocorrida em meio a Segunda Guerra Mundial, contou com a participação de representantes de governos, empregadores e empregados de 41 países. Lá, em 16 de maio de 1944, em meio aos efeitos e mudanças decorrentes da Segunda Guerra Mundial, a OIT adotou a Declaração de Filadélfia, inserindo-a como anexo da sua Constituição. Essa Declaração antecipou e serviu de modelo para a Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos, tornando-se a Carta de Princípios e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho¹⁰⁸.

Durante a Segunda Guerra Mundial, em 1942, a Liga das Nações foi extinta, pois fracassou no seu ideal de celebrar a paz e impedir que os países entrassem novamente em Guerra. Entretanto, com o fim da Segunda Guerra Mundial, foi fundada, em 24 de outubro de 1945, a Organização das Nações Unidas, na cidade de São Francisco, formada por grande parte dos países do mundo. Em 1946, a Organização Internacional do Trabalho tornou-se uma das agências da Organização das Nações Unidas.

¹⁰⁷ OIT. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho*, http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Origins_and_history/lang--en/index.htm - Tradução livre. Acessado em 4 de março de 2009.

¹⁰⁸ OIT. *Histórico*, <http://www.oit.org.br/inst/hist/index.php>, acessado em 3 de fevereiro de 2009.

Passados esses períodos de grande turbulência mundial, assumiu a Direção Geral da OIT, em 1948 o americano David Morse, permanecendo até 1970. Neste período, o número de países membros da OIT dobrou.

Em 1960 houve a criação do Instituto Internacional de Estudos do Trabalho sediada em Genebra, em 1965 foi estabelecido o Centro Internacional de Formação, com sede em Turim e em 1969 a Organização ganhou o Prêmio Nobel da Paz, no mesmo ano de comemoração do seu 50º aniversário.

Já as décadas de 1970 e 1980 representaram um grande avanço no desenvolvimento das normas e programas da OIT, especialmente na promoção da liberdade de associação e na proteção do direito de sindicalização.

Por fim, a década de 1990 foi cenário de uma grande transformação na atuação da OIT. Em 4 de março de 1999 o chileno Juan Somavia, ao assumir a Direção Geral da OIT, levantou a importância do trabalho decente como um objetivo estratégico de promoção internacional e da globalização, destacando-o como uma ferramenta para a superação da pobreza.

1.2. Análise da estrutura e atuação da Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho é composta por três órgãos: (i) a Conferência Geral, (ii) o Conselho de Administração e (iii) a Repartição Internacional do Trabalho.¹⁰⁹

A Conferência Geral é um órgão deliberativo, com competência normativa, formado pelos representantes dos Estados-Membros da Organização, responsável pela realização de sessões anuais, com a função de promover e implementar a realização dos objetivos descritos na Constituição da Organização Internacional do Trabalho. Ela é composta por 4 representantes de cada um dos Estados-Membros, dentre os quais 2 são representantes do Governo, 1 dos empregadores e 1 dos empregados.¹¹⁰

As sessões da Conferência Geral são realizadas em data e local designados pelo Conselho de Administração. Este, por sua vez, é o órgão executivo e preparatório da Organização Internacional do Trabalho, composto por 56 pessoas, sendo 28 representantes dos Governos, 4 representantes dos empregadores e 14 representantes dos empregados.¹¹¹

Já a Repartição Internacional do Trabalho, comandada pelo Diretor-Geral, designado pelo Conselho de Administração, é a secretaria permanente e o centro de documentação da OIT. Ela tem por funções a

¹⁰⁹ OIT. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho, Artigo 2º*. www.oit.org.br, acessado em 3 de fevereiro de 2009.

¹¹⁰ *Idem*, Artigo 3º.

¹¹¹ *Idem*, Artigo 3º e 7º.

centralização e distribuição de todas as informações referentes à regulamentação internacional da condição dos trabalhadores e do regime do trabalho e, em particular, o estudo das questões que lhe compete submeter às discussões da Conferência para a conclusão das convenções internacionais assim como a realização de todos os inquéritos especiais prescritos pela Conferência, ou pelo Conselho de Administração.¹¹²

Desta forma, enquanto a Conferência Geral desenvolve uma função deliberativa, com a discussão de questões que serão submetidas à elaboração de normas internacionais, e o Conselho Administrativo se vê responsável pela administração e execução das atividades da Organização, a Repartição Internacional do Trabalho exerce uma atividade mais próxima dos Estados-Membros, pois dentre as suas atribuições elencadas na Constituição da OIT, vemos que ela é responsável por (i) fornecer aos Governos, na medida dos seus recursos, todo o auxílio adequado à elaboração de leis, consoante as decisões da Conferência, e, também, ao aperfeiçoamento da prática administrativa e dos sistemas de inspeção e (ii) cumprir os deveres que lhe incumbem no que diz respeito à fiel observância das convenções.

No âmbito de sua atuação, a Organização Internacional do Trabalho, como já afirmado anteriormente, é uma agência especializada da Organização das Nações Unidas, responsável por promover a defesa dos Direitos Humanos e da Justiça Social e por estabelecer normas e programas que visam à proteção e valorização do trabalho humano, conforme definido em

¹¹² OIT. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho*, Artigo 10. www.oit.org.br, acessado em 3 de fevereiro de 2009.

sua Constituição e na Declaração de Filadélfia, também conhecida como a Declaração referente aos fins e objetivos da OIT.

A proteção e a valorização do trabalho humano são realizadas, principalmente, com a elaboração de normas e programas que busquem melhorar as condições de trabalho, através da fixação uma duração máxima diária e semanal das horas de trabalho, da garantia de um salário justo que assegure ao trabalhador uma existência digna, da proteção a um meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado, da proteção às crianças, adolescentes e mulheres, da luta contra o desemprego e da afirmação do princípio da liberdade sindical.

As normas elaboradas pela Organização Internacional do Trabalho são de duas ordens: (i) as Convenções e (ii) as Recomendações.

As convenções

“são tratados multilaterais abertos, de carácter normativo. Multilaterais, porque podem ter um número irrestrito de partes; abertos, porque podem ser ratificadas, sem limitação de prazo, por qualquer dos Estados-Membros da OIT (...); de carácter normativo, porque contém normas cujo destino é a incorporação ao direito interno dos países que manifestaram sua adesão ao respectivo tratado”¹¹³.

Já as recomendações são “*meras directrizes ou princípios sem verdadeiro carácter normativo*”¹¹⁴. Por serem diretrizes, elas podem preceder a elaboração de uma convenção ou vir após a sua edição, como uma forma de complementação.

¹¹³ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*, p. 30.

¹¹⁴ FERNANDES, Antonio Monteiro. *Direito do Trabalho*, p. 72.

A elaboração e aprovação das convenções e recomendações por parte da Organização Internacional do Trabalho obedecem a um procedimento especial, que será, em regra, o mesmo, tanto para a convenção quanto para a recomendação.

A Conferência Geral, ao analisar e aprovar uma proposta relativa a um assunto de sua competência decide se tal proposta terá a forma de convenção ou recomendação. Caso o assunto tratado ou um dos seus aspectos não permitir a adoção imediata de uma convenção, será adotada a forma da recomendação. O quorum de aprovação tanto da convenção quanto da recomendação é de dois terços dos votos presentes.

Assim, os temas objeto de uma recomendação ou convenção, após o regular processo de elaboração e votação, são encaminhados à Assembléia Geral da Organização Internacional do Trabalho para aprovação, sendo assinadas pelo Presidente e pelo Secretário-Geral da reunião, visando produzir efeitos jurídicos uniformes.

Uma vez aprovada a recomendação ou a convenção, será dado conhecimento a todos os Estados-Membros, a fim de que cada um deles verifique a possibilidade de cumprir e tornar efetiva a norma no ordenamento interno, por meio de lei nacional ou por outra qualquer forma.

A diferença, no procedimento, entre a recomendação e convenção é que esta, uma vez aprovada pelo Estado-Membro, deverá ser submetida à ratificação formal, tomando-se todas as medidas necessárias para efetivar as suas disposições. Já em relação à recomendação, não é necessário o procedimento de ratificação.

Desta forma, um Estado-Membro da Organização Internacional do Trabalho se compromete a submeter todas as recomendações e convenções à autoridade nacional do País, no prazo de doze meses da sua adoção, prorrogável por mais seis.¹¹⁵ Porém, a submissão da convenção não se confunde com a sua ratificação. “*O Estado é soberano para aderir à convenção da OIT, ratificando-a; no entanto, está obrigado a cumprir a formalidade de submetê-la ao órgão nacional competente, a fim de que este decida soberanamente sobre sua aprovação*”¹¹⁶.

A ratificação é um ato formal através do qual um País aceita incorporar, após cumpridos todos os requisitos e percorrer todos os passos necessários, a convenção ao seu ordenamento jurídico.

Assim, a incorporação de uma convenção da Organização Internacional do Trabalho pressupõe um procedimento formal que deve ser cumprido, desde a submissão ao Estado-Membro até o depósito da ratificação junto ao Órgão Internacional.

1.3. Principais normas da Organização Internacional do Trabalho sobre a proteção e promoção do Trabalho Decente

A Organização Internacional do Trabalho foi concebida juntamente com os ideais existentes à época do fim da Primeira Guerra

¹¹⁵ OIT. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho*, Artigo 19, §5º, www.oit.org.br, acessado em 3 de fevereiro de 2009.

¹¹⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*, p. 35.

Mundial. O principal objetivo da criação dessa Organização, juntamente com a Liga das Nações, foi o estabelecimento da paz universal, fundada na justiça social.

Esse objetivo principal foi traçado em decorrência da constatação feita à época, de que a existência de condições de trabalho desumanas, que acarretavam, para muitos, a miséria e diversas privações, e punham em risco a paz e a harmonia universais.

Desta forma, o alcance da paz universal dependia da integração entre os povos e da promoção dos Direitos Humanos e da Justiça Social. Para tanto era imprescindível e urgente melhorar as condições do trabalho humano

*“no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio ‘para igual trabalho, mesmo salário’, à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas”.*¹¹⁷

Com isso, o Tratado de Versalhes, ao criar a Organização Internacional do Trabalho, estabeleceu oito princípios gerais e fundamentais do trabalho, expressamente elencados no artigo 427 do referido Tratado.

¹¹⁷ OIT. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho, Preâmbulo*. www.oit.org.br, acessado em 3 de fevereiro de 2009.

Posteriormente, com a elaboração da Declaração de Filadélfia, também conhecida como a Declaração referente aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho, os princípios fundamentais do trabalho humano sobre os quais repousa a Organização foram reafirmados.

O primeiro e mais basilar de todos os princípios da Organização é que o trabalho humano não deve ser considerado simplesmente como uma mercadoria.

O trabalho humano, conforme analisado no Capítulo I, é “*toda a atividade do homem, seja criando em si a sua vida, seja projetando-se no mundo exterior*”¹¹⁸, encarado, numa acepção moral e filosófica, como um meio de realização espiritual e de promoção humana.¹¹⁹

Assim, é direito do ser humano, relacionado com o seu trabalho, ter garantido o seu bem-estar material e o seu desenvolvimento espiritual, bem como o direito a estabilidade econômica e a igualdade de possibilidades, sem qualquer forma de preconceito ou discriminação.¹²⁰

Com isso, vemos que ao se assegurar ao homem um trabalho decente, concede-se a ele o exercício pleno de sua dignidade, alcançando o ideal de justiça social.¹²¹

¹¹⁸ BATTAGLIA, Felice. *Filosofia do Trabalho*, p. 25.

¹¹⁹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho. Parte I – Dogmática Geral*, p. 13.

¹²⁰ OIT. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho, Anexo*. www.oit.org.br, acessado em 3 de fevereiro de 2009.

¹²¹ ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana*. In MIRANDA, Jorge e MARQUES DA SILVA, Marco Antonio (coordenadores). *Tratado Luso-Brasileiro da Dignidade Humana*, p. 1288.

O segundo princípio tratado na Constituição da OIT e reafirmado na Declaração de Filadélfia é o direito de associação para todos os fins que não sejam contrários às leis, tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores.

Para melhor entender esse princípio, precisamos voltar um pouco no tempo. Durante a Revolução Industrial do século XVIII, época de grande crescimento econômico, houve uma grande depreciação da condição e do trabalho humano. Naquela época, como já analisamos no capítulo 1 deste trabalho, as condições de trabalho eram subumanas e as pessoas eram exploradas ao extremo.

O pensamento que prevalecia à época era o Liberalismo, fortemente influenciado pelos ideais da Revolução Francesa. Por isso “*é possível considerar, como primeira manifestação proibitiva da associação dos trabalhadores, a Revolução Francesa de 1789 e o Liberalismo*”¹²². Para agravar essa situação, o Código Penal de Napoleão, de 1810, considerava como crime a organização sindical, estabelecendo punições severas para as associações de trabalhadores.

Com o tempo, essa situação de total proibição de associação sindical foi sendo modificada, principalmente pela atuação direta dos trabalhadores, fortemente influenciados pelas doutrinas sociais de Karl Marx e Leão XIII. A associação sindical passou então a ser tolerada e controlada pelos governos, época em que o Estado era intervencionista.

¹²² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*, p. 1186.

Finalmente, vendo que a associação sindical e profissional era, e ainda é, um meio efetivo de viabilizar a busca por melhores condições de trabalho, passou-se a permitir e até incentivar a livre associação sindical e profissional, configurando-se como um dos princípios basilares da Organização Internacional do Trabalho. Assim, a *“liberdade sindical como direito fundamental essencial dos trabalhadores tem o significado de livre constituição de sindicatos, de não interferência ou intervenção do Estado na administração e na organização de sindicatos e de livre filiação aos mesmos. De tal direito decorre o reconhecimento da negociação coletiva como forma de solução autônoma e não-estatal dos conflitos coletivos de trabalho”*¹²³.

Além disso, parte da doutrina atualmente entende que é função primordial do Direito do Trabalho estabelecer melhores condições de pactuação das relações de trabalho.

O terceiro princípio estabelece a necessidade de conceder o pagamento aos trabalhadores de um salário que lhes assegure um nível de vida decoroso, tal como se considere este em sua época e em seu país. Segundo esse princípio, o trabalhador faz jus a uma remuneração justa e condizente com um nível de vida digno. Esse critério, apesar de possuir um forte conteúdo subjetivo nos mostra que a contraprestação pelos serviços prestados pelo trabalhador deve ser capaz de garantir uma vida digna para o trabalhador.

¹²³ ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana*. In MIRANDA, Jorge e MARQUES DA SILVA, Marco Antonio (coordenadores). *Tratado Luso-Brasileiro da Dignidade Humana*, p. 1289.

O quarto princípio prevê a adoção de uma jornada máxima de oito horas, ou de quarenta e oito horas semanais. O fundamento histórico desse princípio também se remete à Revolução Industrial, época em que não se respeitava qualquer limitação de jornada para o trabalhador. Às suas condições precárias de trabalho se somavam a prolongada jornada de trabalho que o trabalhador era submetido.

Nessa mesma linha de limitação da duração do trabalho, o quinto princípio prevê a adoção de um descanso semanal de vinte e quatro horas, no mínimo, devendo compreender o domingo, sempre que for possível. Esse princípio garante ao trabalhador o direito a um dia de descanso.

O sexto princípio assegura a erradicação do trabalho do menor e a obrigação de introduzir o trabalho dos jovens de ambos os sexos as limitações necessárias para permitir-lhes continuar sua educação e assegurar seu desenvolvimento físico.

O sétimo princípio estabelece que para todo trabalho de igual valor corresponderá o mesmo salário. O trabalho de igual valor é aquele desenvolvido com a mesma produtividade, ou seja, a capacidade de desenvolver certa atividade em determinado período, caracterizando-se em um critério quantitativo, e com a mesma perfeição técnica, que nada mais é do que a habilidade de desenvolver a atividade com a mesma qualidade que outro trabalhador, caracterizando-se em um critério qualitativo.

Por fim, o último princípio afirma que as regras sobre as condições de trabalho deverão assegurar um tratamento econômico equitativo a todos os trabalhadores que residam legalmente no referido país.

Desta forma, para pôr em prática os princípios acima mencionados, a Organização Internacional do Trabalho previu, na sua Constituição, especificamente na parte da Declaração de Filadélfia, que ela tem a obrigação de auxiliar as Nações do Mundo na execução de programas que visem: a) proporcionar emprego integral para todos e elevar os níveis de vida; b) dar a cada trabalhador uma ocupação na qual ele tenha a satisfação de utilizar, plenamente, sua habilidade e seus conhecimentos e de contribuir para o bem geral; c) favorecer as possibilidades de formação profissional e facilitar as transferências e migrações de trabalhadores e de colonos, dando as devidas garantias a todos os interessados; d) adotar normas referentes aos salários e às remunerações, ao horário e às outras condições de trabalho, a fim de permitir que todos usufruam do progresso e, também, que todos os assalariados, que ainda não o tenham, percebam, no mínimo, um salário vital; e) assegurar o direito de ajustes coletivos, incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores para melhoria contínua da organização da produção e a colaboração de uns e outros na elaboração e na aplicação da política social e econômica; f) ampliar as medidas de segurança social, a fim de assegurar tanto uma renda mínima e essencial a todos a quem tal proteção é necessária, como assistência médica completa; g) assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações; h) garantir a proteção da infância e da maternidade; i) obter um nível adequado de alimentação, de alojamento, de recreação e de cultura; j) assegurar as mesmas oportunidades para todos em matéria educativa e profissional¹²⁴.

124 OIT. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho, Anexo, Item III*. www.oit.org.br, acessado em 3 de fevereiro de 2009.

Com isso, passaremos a analisar as principais normas da Organização Internacional do Trabalho que pretendem estabelecer as diretrizes para a efetivação do trabalho decente.

1.3.1. Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho, ao editar a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, traçou as bases ideológicas, teóricas e práticas para fundamentar a implementação de tal Declaração.

O ponto de partida foi a reafirmação de que, para a OIT, em consonância com o fundamento da sua Constituição, a justiça social é essencial para garantir uma paz universal e permanente.

Além disso, constatou-se que o crescimento econômico, apesar de ser algo essencial, é insuficiente para assegurar a igualdade entre os trabalhadores, o necessário progresso social e a erradicação da pobreza.

É também objetivo dessa Declaração, ao estabelecer os princípios e direitos fundamentais no trabalho, manter o vínculo entre o progresso social e o crescimento econômico, assegurando aos interessados “a possibilidade de reivindicar livremente e em igualdade de oportunidades uma

participação justa nas riquezas a cuja criação tem contribuído, assim como a de desenvolver plenamente seu potencial humano”.¹²⁵

Outro ponto importante é a constatação de que os princípios e direitos estabelecidos na Constituição da OIT, bem como na Declaração de Filadélfia são também tratados em convenções específicas, reconhecidas como fundamentais, formando um bloco essencial para a efetivação da dignidade do trabalhador.

Assim, é possível afirmar que o documento é uma reafirmação universal da obrigação de respeitar, promover e tornar realidade os princípios refletidos nas Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ainda que não tenham sido ratificados pelos Estados-Membros. A Declaração de Princípios estabelece como principais pontos: (i) a liberdade de associação e de organização sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (Convenções 87 e 98); (ii) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (Convenções 29 e 105); (iii) a abolição efetiva do trabalho infantil (Convenções 138 e 182); e (iv) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenções 100 e 111), bem como outras condições concretas de efetivação encontradas durante a pesquisa.

Com isso, vemos que a principal preocupação da OIT é o estabelecimento de condições dignas de trabalho, que se exteriorizam através de diversos fatores e que podemos, apenas a título exemplificativo, citar: regulamentação de jornadas máximas, diárias e semanais; criação de garantias

¹²⁵ OIT. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho, Preâmbulo*. www.oit.org.br, acessado em 3 de fevereiro de 2009.

mínimas de emprego, por meio de mecanismos que inviabilizem a dispensa arbitrária ou sem justa causa; fixação de um salário justo, que garanta as condições mínimas de vida, como alimentação, saúde, habitação, educação e lazer; criação de um meio ambiente do trabalho sadio e harmônico, tanto em suas dependências físicas, quando em suas estruturas interpessoais; estabelecimento de políticas públicas de proteção aos riscos inerentes à condição humana, como a aposentadoria após certo tempo de trabalho e os auxílios relacionados com a maternidade, invalidez, morte e demais riscos; valorização do princípio da liberdade sindical, uma vez que é função do Direito do Trabalho estabelecer melhores condições de pactuação das relações de trabalho.

Como forma de viabilizar o acesso e a incorporação das convenções acima mencionadas, a OIT estabeleceu, por meio desta declaração, formas de incentivo aos Estados-Membros, incluindo a participação de outros organismos internacionais, para apoiar esses esforços

“oferecendo cooperação técnica e serviços de assessoramento destinados a promover a ratificação e aplicação das convenções fundamentais, assistindo aos Membros que ainda não estão em condições de ratificar todas ou algumas dessas convenções em seus esforços por respeitar, promover e tornar realidade os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções e ajudando aos Membros em seus esforços por criar um meio ambiente favorável de desenvolvimento econômico e social”.

O objetivo geral dessa declaração é estimular os esforços desenvolvidos pelos Membros da OIT com o intuito de promover os princípios e direitos fundamentais consagrados na Constituição da OIT e na Declaração de Filadélfia.

Além disso, há o objetivo certo da OIT, por meio dessa declaração, de estabelecer atividades de cooperação técnica que possam ser úteis aos seus Membros com o fim de ajudá-los a tornar efetivos esses princípios e direitos fundamentais.

Feitas estas considerações, trataremos a seguir das Convenções específicas, consideradas essenciais para um trabalho decente, segundo a Organização Internacional do Trabalho.

1.3.2. Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório.

A principal forma de se estabelecer um trabalho que valorize a condição humana do trabalhador, proporcionando a ele um emprego integral e dando uma ocupação na qual ele tenha a satisfação de utilizar, plenamente, sua habilidade e seus conhecimentos e de contribuir para o bem geral é através de um trabalho livre.

Para tanto, a OIT adotou, no dia 28 de junho de 1930, a Convenção nº 29, sobre o Trabalho Forçado. De acordo com essa Convenção, todo Estado-Membro da Organização Internacional do Trabalho que a ratificar compromete-se a abolir a utilização do trabalho forçado ou obrigatório, em todas as suas formas.

O artigo 2º da Convenção conceitua o trabalho forçado ou obrigatório como todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente. Porém, o mesmo artigo exclui desse conceito, diversas formas de trabalho que, segundo as diretrizes da Convenção, podem ser realizados de forma obrigatória.

A primeira delas é o trabalho ou serviço exigido em virtude de leis do serviço militar obrigatório com referência a trabalhos de natureza puramente militar e o trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas comuns de cidadãos de um País soberano.¹²⁶ Há quem entenda que esse trabalho obrigatório justifica-se pela relação do cidadão com seu País, reafirmando um ideal patriótico.¹²⁷

Outra forma de trabalho ou serviço que não é considerado como forçado é o trabalho ou serviço exigido de uma pessoa em decorrência de condenação judiciária, contanto que o mesmo trabalho ou serviço seja executado sob fiscalização e o controle de uma autoridade pública e que a pessoa não seja contratada por particulares, por empresas ou associações, ou posta à sua disposição.^{128e129}

¹²⁶ OIT. *Convenção nº 29 da OIT, artigo 2º, a e b*, www.oit.org.br, acessado em 3 de fevereiro de 2009.

¹²⁷ No Brasil, o serviço militar é obrigatório por força do artigo 143 da Constituição Federal, que assevera: “*o serviço militar é obrigatório nos termos da lei*”. JOSÉ AFONSO DA SILVA afirma que “*justifica-se, porém, a determinação constitucional, pois se trata de obrigação sumamente onerosa, não só por afastar o indivíduo do seio da família e de suas atividades, como por exigir, às vezes, o tributo da própria vida*” (José Afonso da Silva. *Comentário Contextual à Constituição*, p. 633.).

¹²⁸ OIT. *Convenção nº 29 da OIT, artigo 2º, c*, www.oit.org.br, acessado em 3 de fevereiro de 2009.

¹²⁹ No Brasil não temos nenhuma pena de trabalho forçado em decorrência de condenação judiciária. Entretanto, há no Brasil uma espécie de pena chamada Prestação

Por fim, a Convenção define como formas de trabalho não forçado aquele exigido em situações de emergência, ou seja, em caso de guerra, calamidade, até ameaça de calamidade, como incêndio, inundação, fome, tremor de terra, doenças epidêmicas ou epizooticas, invasões de animais, insetos ou de pragas vegetais, e em qualquer circunstância, em geral, que ponha em risco a vida ou o bem-estar de toda ou parte da população e os pequenos serviços comunitários que, por serem executados por membros da comunidade, no seu interesse direto, podem ser, por isso, considerados como obrigações cívicas comuns de seus membros, desde que esses membros ou seus representantes diretos tenham o direito de ser consultados com referência à necessidade desses serviços.¹³⁰

Além da Convenção nº 29, a Organização Internacional do Trabalho, ao analisar questões semelhantes, adotou, no dia 25 de junho de 1957, a Convenção nº 105, conhecida como a “*Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado*”.

A Convenção nº 105 foi escrita sob a inspiração de duas outras Convenções. A primeira delas foi a Convenção sobre a Escravidão, de 1926, que dizia que deveriam ser tomadas todas as medidas necessárias para evitar que o trabalho forçado ou obrigatório produzisse condições análogas à escravidão. A segunda Convenção, conhecida como a Convenção

de Serviços à Comunidade, disposta no artigo 46 do Código Penal, alterado pela Lei n.º 9.714/98. MAGALHÃES NORONHA ensina que “a prestação de serviços à comunidade consiste na atribuição ao condenado, de maneira compatível e de acordo com suas aptidões, de tarefas gratuitas junto a entidades assistenciais, escolas, orfanatos ou outros estabelecimentos congêneres. (NORONHA, Magalhães. *Direito Penal: Curso completo*, p. 149.)

¹³⁰ OIT. *Convenção nº 29 da OIT, artigo 2ª, d*, www.oit.org.br, acessado em 3 de fevereiro de 2009.

Suplementar Relativa à Abolição da Escravidão, do Tráfico de Escravos e de Instituições e Práticas Análogas à Escravidão, de 1956, visava a total abolição do trabalho forçado e da servidão por dívida.

Estabelece a Convenção nº 105 da OIT que todo Estado-Membro que ratificar essa Convenção compromete-se a abolir toda forma de trabalho forçado ou obrigatório e dele não fazer uso: (i) como medida de coerção ou de educação política ou como punição por ter ou expressar opiniões políticas ou pontos de vista ideologicamente opostos ao sistema político, social e econômico vigente, (ii) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico, (iii) como meio de disciplinar a mão-de-obra, (iv) como punição por participação em greves ou (v) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.^{131 132}

Apesar da liberdade de exercício de qualquer profissão, é preciso que o Estado, garantidor dos direitos fundamentais, estabeleça as proibições ou limitações do exercício de qualquer trabalho ao menor de idade, com o objetivo de proteger e assegurar o seu desenvolvimento físico, mental e social. Essa questão será analisada no próximo tópico.

¹³¹ OIT. *Convenção nº 105, I, da OIT, artigo 2ª, a e b*, www.oit.org.br, acessado em 3 de fevereiro de 2009.

¹³² O Brasil, signatário dessas duas convenções, estabeleceu em seu texto Constitucional de 1988, como direito fundamental, a liberdade de exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer. Com isso, vemos que foi adotado no Brasil o princípio da liberdade de profissão, segundo o qual todo trabalhador é livre para escolher qual profissão desenvolver.

1.3.3. Abolição efetiva do trabalho infantil

Encontramos menção à necessidade precípua de abolição do trabalho infantil no Preâmbulo da Constituição da OIT, que já em 1919 previa a necessidade de erradicar o trabalho das crianças, com a finalidade de permitir que elas pudessem crescer e se desenvolver.

Para dar fundamento e efetividade a essa questão, a OIT adotou, no dia 26 de junho de 1973, a Convenção nº 138, conhecida como a “*Convenção sobre a Idade Mínima*”. Segundo essa convenção, todos os Estados-Membros da OIT e signatários, comprometem-se a seguir uma política nacional que assegure a efetiva abolição do trabalho infantil e eleve, progressivamente, a idade mínima de admissão a emprego ou a trabalho a um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental do jovem.

A idade mínima estabelecida pela Convenção é, conforme estabelece o segundo seu artigo 3º, dezoito anos para a admissão a qualquer tipo de emprego ou trabalho que, por sua natureza ou circunstâncias em que for executado, possa prejudicar a saúde, a segurança e a moral do jovem. O mesmo artigo 3º também estabelece que é possível a realização de emprego ou trabalho a partir da idade de dezesseis anos, desde que estejam plenamente protegidas a saúde, a segurança e a moral dos jovens envolvidos e

lhes seja proporcionada instrução ou formação adequada e específica no setor da atividade pertinente.¹³³

Há, no entanto, exceções à regra estabelecida pela Convenção nº 138. A primeira delas é encontrada no artigo 6º, ao dispor que a Convenção não se aplicará a trabalho feito por crianças e jovens em escolas de educação vocacional ou técnica ou em outras instituições de treinamento em geral.

Também não se aplica essa limitação ao trabalho feito por pessoas de no mínimo quatorze anos de idade em empresas com o trabalho executado dentro das condições prescritas pela autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, onde as houver, e constituir parte integrante de: a) curso de educação ou treinamento pelo qual é principal responsável uma escola ou instituição de treinamento; b) programa de treinamento principalmente ou inteiramente numa empresa, que tenha sido aprovado pela autoridade competente, ou c) programa de orientação vocacional para facilitar a escolha de uma profissão ou de especialidade de treinamento¹³⁴.

A segunda exceção está disposta no artigo 7º da Convenção nº 138, que estabelece que as leis ou regulamentos nacionais poderão permitir o emprego ou trabalho a pessoas entre treze e quinze anos em serviços leves que: a) não prejudiquem sua saúde ou desenvolvimento, e b) não prejudiquem sua freqüência escolar, sua participação em programas de orientação

¹³³ No Brasil, essas formas de proteção ao trabalho do menor estão expressamente dispostas, como um direito social fundamental, no artigo 7º, XXXIII da Constituição Federal, que estabelece a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos.

¹³⁴ OIT. *Convenção nº 138 da OIT*, www.oit.org.br, acessado em 3 de fevereiro de 2009.

vocacional ou de treinamento aprovados pela autoridade competente ou sua capacidade de se beneficiar da instrução recebida.

Por fim, encontramos na terceira exceção a possibilidade de permitir, mediante licenças concedidas pela autoridade competente do País, em casos certos e excepcionalmente, a participação de crianças em representações artísticas, desde que consultadas as organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se houver. Licenças dessa natureza limitarão o número de horas de duração do emprego ou trabalho e estabelecerão as condições em que é permitido.

1.3.4. *Eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação*

A eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação é tratada, de forma principal, em duas Convenções da OIT.

A primeira delas é a Convenção nº 100, adotada no dia 29 de junho do ano de 1951, chamada de “*Convenção sobre a Igualdade de Remuneração*”, de 1951.

De acordo com essa Convenção, para trabalho de igual valor, corresponderá o mesmo salário, amparados no princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores.

A Convenção conceitua remuneração como sendo o aquilo que compreende valor a ser recebido a título de vencimento ou salário, podendo ser um valor normal, básico ou mínimo, além de quaisquer vantagens adicionais pagas, direta ou indiretamente, pelo empregador ao trabalhador, em espécie ou *in natura*, desde que resultantes da relação de emprego e do contrato de trabalho.

A expressão “*igual remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor*” refere-se atribuição pré-estabelecida sobre a remuneração, sem qualquer discriminação baseada em sexo.

A aplicação desse princípio se dá, de acordo com os ditames da própria Convenção, por meio de leis ou regulamentos nacionais, além de outros mecanismos legalmente estabelecidos e reconhecidos para a fixação de salários, bem como a previsão em convenções ou acordos coletivos entre empregadores e trabalhadores, ou até pelo estabelecimento dos valores entre empregado e empregador.

A outra Convenção que valoriza o princípio da igualdade entre trabalhadores, de forma mais específica, é a Convenção nº 111. A base dessa Convenção encontra-se na Declaração de Filadélfia, e afirma que todos os seres humanos, sem distinção de raça, credo ou sexo, têm o direito de buscar tanto o seu bem-estar material quanto seu desenvolvimento espiritual, em condições de liberdade e de dignidade, de segurança econômica e de igual oportunidade.

Além dessa afirmação, a Convenção encontra seu fundamento na impossibilidade de discriminação, pois esta constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Tal Convenção foi adotada pela OIT em 25 de junho de 1958, sendo chamada de “*Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão)*”.

A Convenção nº 111 da OIT define a expressão discriminação, relacionada com o trabalho humano, como toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão e qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo Estado-Membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados. No entanto, qualquer distinção, exclusão ou preferência, com base em qualificações exigidas para um determinado emprego, não são consideradas como discriminação.

Para se alcançar o afastamento e até a extinção de tratamentos discriminatórios nas relações de trabalho, a Convenção estabeleceu, em seu texto, uma forma de se adotar meios por parte dos Estados-Membros, dentre as quais podemos destacar: a busca de cooperação de organizações de empregadores e de trabalhadores e de outros organismos apropriados, para promover a aceitação e observância dessa política, promulgação de leis e

promoção de programas educacionais de natureza que assegurem a aceitação e observância dessa política, assegurando sua observância nas atividades de orientação profissional, de formação profissional e de oferta de empregos, e, por fim, indicando, em seus relatórios anuais sobre a aplicação da Convenção, as medidas adotadas na execução da política e os resultados por elas alcançados¹³⁵.

Não são consideradas discriminatórias medidas especiais de proteção ou de assistência providas em outras convenções ou recomendações adotadas pela Conferência Internacional do Trabalho. Todo Estado-Membro pode, mediante consulta a organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, definir, como não-discriminatórias, outras medidas especiais destinadas a atender a necessidades particulares de pessoas que, por motivo de sexo, idade, invalidez, encargos de família ou nível social ou cultural, necessitem de proteção ou assistência especial¹³⁶.

1.3.5. Liberdade de associação e de organização sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva

Duas Convenções da OIT adotaram medidas acerca desse assunto. A primeira delas é a Convenção nº 87 que, baseada no Preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, que declara "o

¹³⁵ OIT. *Convenção nº 111 da OIT*, artigo 3º, www.oit.org.br, acessado em 3 de fevereiro de 2009.

¹³⁶ *Idem*, artigo 5º.

reconhecimento do princípio da liberdade sindical constitui um meio de melhorar as condições de trabalho e de promover a paz" e na Declaração de Filadélfia reafirma que *"a liberdade de expressão e de associação é condição essencial para a continuidade do progresso"*, adotou, em 9 de julho de 1948, a *"Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical"*.

Essa Convenção estabelece que trabalhadores e empregadores terão o direito de constituir, sem prévia autorização, organizações de sua própria escolha e, sob a única condição de observar seus estatutos, a elas se filiarem. Com isso, estabeleceu-se uma liberdade de criação de associações sindicais, bem como a liberdade de filiação sindical.

O artigo 3º da Convenção nº 87 dispõe que as organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regimentos, eleger livremente seus representantes, organizar sua administração e atividades e formular seus programas de ação.

As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, e de a elas se filiarem, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de se filiar a organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores¹³⁷.

Além da possibilidade de criação de sindicatos, federações e confederações a Convenção permite a criação de organizações, cujo significado é toda organização de trabalhadores ou de empregadores que

¹³⁷ OIT. *Convenção nº 87 da OIT*, artigo 3º, www.oit.org.br, acessado em 3 de fevereiro de 2009.

tenha como finalidade a promoção e a defesa dos interesses dos trabalhadores ou dos empregadores.

A outra Convenção que valoriza a negociação e a liberdade sindical como formas de efetivação da dignidade do trabalhador e meio de melhorar as condições de trabalho e de promover a paz é a “*Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva*”, adotada em 1º de julho de 1949, conhecida como Convenção nº 98.

Segundo essa Convenção, os trabalhadores devem gozar de adequada proteção contra atos de discriminação com relação a seu emprego, evitando atos que visem sujeitar o emprego de um trabalhador à condição de que não se filie a um sindicato ou deixe de ser membro de um sindicato, causar a demissão de um trabalhador ou prejudicá-lo de outra maneira por sua filiação a um sindicato ou por sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho.

Essa Convenção inova ao assegurar uma forma de negociação amplamente utilizada em alguns países, prática ainda não utilizada no Brasil. Além da valorização dessas formas de negociação, medidas apropriadas às condições nacionais são tomadas, se necessário, para estimular e promover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, mediante acordos coletivos, termos e condições de emprego.

1.3.6. Declaração sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa

A Organização Internacional do Trabalho, reunida em Genebra durante sua 97ª reunião, traçou novos rumos para o que ela mesma chama de globalização equitativa e adotou, em 10 de junho de 2008, a “*Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa*”.

O ponto inicial desta Declaração é uma constatação de que a globalização alcançou um momento de grande difusão de tecnologias, circulação de bens, serviços e idéias, bem como a internacionalização da economia e, especialmente, uma maior circulação de trabalhadores entre os países, gerando, com isso, uma profunda mudança na realidade do trabalho.

No entanto, a realidade econômica e social não é a mesma em todos os países. Há países que conseguiram, em um mundo globalizado, contribuir para um aumento proporcional da economia e da criação de empregos. Entretanto, outros países ainda vivem situações alarmantes de desigualdade social, má distribuição de renda, níveis altíssimos de desemprego e altos índices de pobreza. O resultado dessa realidade social é uma economia frágil, cujo predomínio do trabalho se dá por meio de práticas informais, sem qualquer garantia ao trabalhador.

Ciente desta realidade desumana, a OIT, através desta Declaração, reconheceu que é necessário encontrar meios efetivos de se “*alcançar o pleno emprego, assegurar a sustentabilidade das sociedades*

abertas e da economia mundial, conquistar a coesão social e lutar contra a pobreza e as desigualdades crescentes”.¹³⁸

Este papel da OIT se confirma quando vemos os princípios estabelecidos pela Constituição da OIT e pela Declaração de Filadélfia, dentre os quais destacamos a afirmação de que o trabalho não é uma mercadoria e que a pobreza, onde houver, constitui um perigo para a prosperidade de todos. Além desses princípios, esses documentos reconhecem que “*a OIT tem a solene obrigação de promover entre as nações do mundo, programas próprios que permitam alcançar os objetivos do pleno emprego e a elevação do nível de vida, um salário mínimo vital e a extensão das medidas de seguridade social para garantir ingressos básicos a quem precise*”¹³⁹, além de examinar e considerar, à luz do objetivo fundamental de justiça social, todas as políticas econômicas e financeiras internacionais.

Somada à Constituição da OIT e à Declaração de Filadélfia, temos a Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, já abordada no item 1.3.1 acima,

“em virtude da qual os Membros reconhecem, no cumprimento do mandato da Organização, a importância dos direitos fundamentais, a saber: a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito da negociação coletiva, a eliminação de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório, a

¹³⁸ OIT. *Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa*, www.oit.org.br, acessado em 3 de fevereiro de 2009.

¹³⁹ *Idem*.

*abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação*¹⁴⁰.

A Constituição da OIT e a Declaração de Filadélfia formam um único documento, uma vez que esta é parte integrante daquela. Desta forma, este documento, junto com a Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e com a Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa formam o tríduo de normas da OIT que têm por objetivo comum a valorização e efetivação do trabalho decente em todo o mundo, por ser um direito fundamental do trabalhador e por saber que este é o meio eficaz para enfrentar os desafios da globalização mundial.

Atualmente vivemos na década do trabalho decente, iniciada em 2005, por meio da *“adesão de Chefes de Estado e de Governo na Conferência Mundial das Nações Unidas de 2005 a favor de uma globalização equitativa e dos objetivos do produtivo e pleno emprego e o trabalho decente para todos, como metas prioritárias a suas políticas nacionais e internacionais concernentes*¹⁴¹ e com o amplo apoio, reiteradamente manifestado nos planos mundial e regional, a favor do conceito do trabalho decente formulado pela OIT.

Essa política de implementação do trabalho decente, desde os princípios da Constituição da OIT, da Declaração de Filadélfia, da Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e da Declaração sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa tem hoje uma vertente prática que será abordada no Capítulo III do presente trabalho.

¹⁴⁰ OIT. *Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa*, www.oit.org.br, acessado em 3 de fevereiro de 2009.

¹⁴¹ *Idem*.

Antes passemos a definir o trabalho decente e quais os requisitos que possibilitam a sua aplicação.

2. O conceito de trabalho decente

Linguagem ou língua, na concepção de VILÉM FLUSSER, é um conjunto de todas as palavras percebíveis e perceptíveis, quando ligadas entre si de acordo com regras pré-estabelecidas. Para o referido autor, há clara identidade entre língua e pensamento, que encerram em si toda a sabedoria da raça humana. A matéria prima do intelecto humano constitui verdadeiros dados brutos, que são observados na realidade e transformados em palavras.¹⁴²

Já LUDWIG WITTGENSTEIN afirma que “*os limites do meu mundo significam os limites de minha linguagem*”¹⁴³. Sua intenção é mostrar que se uma ocorrência do mundo não for relatada em linguagem, nunca poderá ser conhecida pelo homem.

Por isso, vemos a importância de utilizar corretamente a linguagem na elaboração de um conceito científico, já que este conceito determinará a transformação de um fato existente no mundo e observado pelo homem em verdadeira realidade.

O objetivo de um trabalho científico é a busca do conhecimento científico. Este conhecimento requer uma linguagem rigorosa, para que construa o discurso sem os defeitos de ambigüidade que a linguagem comum possui.

¹⁴² FLUSSER, Vilém. *Língua e realidade*, p. 12.

¹⁴³ WITTGENSTEIN, Ludwig. *Tratado lógico-filosófico*. Investigações filosóficas, p. 30.

Com base nesses conceitos filosóficos e lógicos podemos iniciar o caminho que percorremos até definirmos corretamente o trabalho decente.

Analisamos no item 1 do Capítulo I do presente estudo o conceito de trabalho. Para FELICE BATAGLIA *“trabalho é toda a atividade do homem, seja criando em si a sua vida, seja projetando-se no mundo exterior. Livre exaltação do eu profundo, explicação para o não-eu, sempre trabalho, tormento e destinação do homem, fadiga e alegria”*.¹⁴⁴ Já MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO apresenta algumas acepções para a palavra trabalho:

“numa acepção moral e filosófica, o trabalho é encarado como um meio de realização espiritual e de promoção humana; numa acepção econômica, é perspectivado como um factor de produção; numa acepção sociológica, é visto como uma fonte profícua de relações e de conflitos sociais; e, finalmente, do ponto de vista jurídico, é uma actividade humana, desenvolvida para satisfação de necessidades de outrem”.¹⁴⁵

O trabalho humano é, dentro de uma concepção ampla, uma atividade, exercida de forma física ou intelectual, e que é necessária à realização de uma tarefa ou de um serviço qualquer. Assim, podemos afirmar que toda atividade humana implica, necessariamente, na realização de um trabalho.

A atividade humana relacionada ao trabalho é a atividade exercida como forma de ocupação, ofício ou profissão. No entanto, não basta ser simplesmente uma profissão, o trabalho somente será amparado pelo direito do trabalho se for exercido na sua forma subordinada.

¹⁴⁴ BATAGLIA, Felice. *Filosofia do trabalho*, p. 25.

¹⁴⁵ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho. Parte I – Dogmática Geral*, p. 13.

Não temos dúvida de qual a conceituação e acepção de trabalho nos valem quando pretendemos conceituar o trabalho decente. No entanto, algumas controvérsias terminológicas podem aparecer na utilização da expressão “*decente*”.

O vocábulo decente é comumente utilizado, na língua portuguesa, como sinônimo de correção moral, decoro na aparência e na conduta. Entretanto, outros significados para a expressão decente, não menos valiosos, mas apenas pouco utilizados, são honesto, correto e digno. Estes significados são os que desejamos utilizar para conceituar o trabalho como decente.

Assim, a primeira idéia que nos remete a expressão decente é a dignidade. A dignidade nada mais é do que a honra subjetiva e objetiva que carrega cada ser humano, com forte conteúdo semântico de respeito a si mesmo e ao próximo. JOSÉ AFONSO DA SILVA define a dignidade como “*atributo intrínseco, da essência, da pessoa humana, único ser que compreende um valor interno, superior a qualquer preço, que não admite substituição equivalente*”.¹⁴⁶

Retomando o conceito de dignidade da pessoa humana trazido por INGO WOLFGANG SARLET, já analisado nesta obra, vemos que ela é, além de qualidade intrínseca do ser humano,

“um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-

¹⁴⁶ SILVA, José Afonso da. *Comentário contextual à constituição*, p. .

*responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos”.*¹⁴⁷

A Organização Internacional do Trabalho ao conceituar o trabalho decente afirma ser um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, eqüidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho.

O trabalho decente assegura uma condição de trabalho digna, que corresponde aos direitos fundamentais do trabalhador. Ele respeita a condição humana do trabalhador valorizando sua dignidade por meio do estabelecimento de condições de saúde, segurança e higiene no ambiente de trabalho, com pagamento de salário justo, todos amparados em patamares mínimos de igualdade entre todos os trabalhadores.

Uma condição de trabalho digna compreende diversos aspectos. Ao nos depararmos com os princípios insculpidos na Declaração de Filadélfia, vemos que todos os seres humanos, sem distinção de raça, credo ou sexo tem direito a buscar o bem estar material e seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança e em igualdade de oportunidades.

Assim, a primeira característica do trabalho decente é aquele que respeita um dos mais fundamentais direitos, que é a liberdade para exercer o trabalho. Não há dignidade ou decência no trabalho que é prestado de forma forçada ou degradante. O trabalho pressupõe a livre e espontânea vontade do trabalhador em desenvolver suas atividades.

¹⁴⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais*, p. 27.

Outra característica do trabalho decente é que ele deve, necessariamente, respeitar o direito fundamental à igualdade do trabalhador. Dentro da concepção de dignidade humana, como um valor intrínseco do ser humano que o individualiza, o trabalho só será realmente decente se respeitar patamares mínimos de igualdade entre os trabalhadores.

Além da liberdade no exercício do trabalho e da não discriminação nas relações laborais, o trabalho, para ser decente, pressupõe a existência de uma contraprestação justa.

Por fim, para que se atinja um ideal de trabalho decente, é preciso que o trabalhador tenha um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado.

Com esses elementos acima apresentados, liberdade, igualdade, justo salário e meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado, estando todos amparados pela dignidade do trabalhador e por seus direitos fundamentais, já podemos iniciar nosso percurso que nos levará à definição de trabalho decente.

O trabalho decente é “*um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, eqüidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna*”¹⁴⁸. Ele é também uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

¹⁴⁸ OIT: Reunião Regional Americana, XVI, maio de 2006, Brasília. *Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015*. Informe do Diretor Geral. Brasil: OIT, 2006. <http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=187> , acessado em 3 de abril de 2009, p. 5.

Para a Organização Internacional do Trabalho, a noção de trabalho decente se apóia em quatro pilares estratégicos: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social. Esses quatro pilares estratégicos serão analisados individualmente no Capítulo III desta obra.

Ao analisarmos o conceito de trabalho decente apresentado pela Organização Internacional do Trabalho é possível verificar que ele deve ser produtivo, pois deve trazer certo prazer e alguma contribuição pessoal para o trabalhador, afastando por completo a idéia de sofrimento antigamente relacionada ao trabalho. Além disso, a contraprestação pelo trabalho desenvolvido deve se dar através de uma remuneração adequada, correspondente às reais necessidades do trabalhador, incluindo moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte, e previdência social.

Conforme nos ensina CARLA TERESA MARTINS ROMAR o “*trabalho decente é aquele que resume as aspirações das pessoas durante sua vida de trabalho e, exatamente por isso, pode ser considerado como trabalho digno*”.¹⁴⁹

¹⁴⁹ ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana*. In MIRANDA, Jorge e MARQUES DA SILVA, Marco Antonio (coordenadores). *Tratado Luso-Brasileiro da Dignidade Humana*. São Paulo: Quartier Latin, 2008, p. 1288.

Não basta que o trabalho seja produtivo e adequadamente remunerado, ele deve ser desenvolvido em condições de liberdade, equidade e segurança, condições estas que, em uma primeira análise, são incompatíveis com o trabalho penoso, desumano ou degradante.

É necessário reduzir os riscos inerentes ao trabalhado para respeitar o direito fundamental do trabalhador ao meio ambiente do trabalho sadio, mas também seu direito primordial à vida, que segundo JOSÉ AFONSO DA SILVA abrange o direito a permanecer vivo, incluindo a qualidade da vida, que é o direito à uma existência digna¹⁵⁰. O citado autor nos ensina, ao tratar do direito à vida, que o “*conteúdo de seu conceito se envolvem o direito à dignidade da pessoa humana, o direito à privacidade, o direito à integridade físico-corporal, o direito à integridade moral e, especialmente, o direito à existência*”¹⁵¹.

A existência digna de todos é a finalidade da ordem econômica, que se funda na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, conforme os ditames da justiça social. Essa existência digna se estende ao ambiente de trabalho.

Por isso, não deveria haver qualquer forma de trabalho penoso, desumano ou degradante, pois isso fere, em algum dos seus aspectos, a dignidade do trabalhador.

CHRISTIANI MARQUES nos adverte que

“o conceito de trabalho penoso é indicativo para se estabelecer se haverá ferimento à dignidade humana do trabalhador, bem como identificar se o meio ambiente de trabalho está inadequado e, ainda, verificar a existência permanente da

¹⁵⁰ SILVA, José Afonso da. *Comentário contextual à constituição*, p. 66.

¹⁵¹ *Idem*.

*atividade penosa, quando então serão estudados os limites, proibições e critérios remuneratórios*¹⁵².

Desta forma, um trabalho será penoso, desumano ou degradante caso haja o desrespeito à dignidade do trabalhador, inserido em um meio ambiente do trabalho inadequado.

O mesmo ocorre para o caso de trabalhos insalubres ou perigosos. Tal afirmação pode ser feita, uma vez que a Constituição estabelece a necessidade de se reduzir os riscos inerentes ao trabalho.

As conseqüências dessas formas de trabalho são inúmeras, uma vez que o próprio trabalho penoso está inserido numa realidade em que encontra-se ausente, ou ao menos mitigada, a dignidade humana do trabalhador e um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado.

Podemos citar, apenas a título exemplificativo que o desenvolvimento de tais atividades implicam no aparecimento de doenças como a depressão, o stress, problemas cardíacos, dentre muitas outras, além do agravamento no desgaste mental e físico do trabalhador. As conseqüências são vistas no decorrer do tempo.

Defendemos no presente trabalho a necessidade de valorização da dignidade da pessoa humana, na pessoa do trabalhador, além da valorização de um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado, como as principais formas de se evitar qualquer forma de degradação humana ou de ocorrência do trabalho penoso.

¹⁵² MARQUES, Christiani. *Proteção ao trabalho penoso*, p. 61.

O aparato normativo é suficiente para tal objetivo. Nossa legislação prevê a necessidade de se prevenir os riscos por meio da elevação do nível de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores, bem como a redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Além disso, as medidas já previstas em nossa legislação, se utilizadas com maior frequência e efetividade, como por exemplo, as medidas para a qualidade de vida, por meio da limitação e controle da jornada de trabalho, viabilizarão uma melhor qualidade de vida ao trabalhador, atenuando e até extinguindo os traços penosos de determinadas profissões.

Com isso podemos afirmar que o trabalho decente é, segundo a definição apresentada por CARLA TERESA MARTINS ROMAR, “*um 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*”.¹⁵³

Após conceituarmos o trabalho decente, analisaremos os requisitos para a realização do seu ideal, que são o meio ambiente do trabalho sadio, com pagamento de um salário digno e com condições de liberdade, igualdade e segurança, que garantam uma vida digna ao trabalhador. Depois, passaremos a analisar os eixos centrais do trabalho decente, que são a criação de emprego 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.

¹⁵³ ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana*. In MIRANDA, Jorge e MARQUES DA SILVA, Marco Antonio (coordenadores). *Tratado Luso-Brasileiro da Dignidade Humana*, p. 1288.

3. Requisitos que possibilitam a realização do ideal do trabalho decente

3.1. Condições de liberdade, igualdade e segurança

O ser humano, quando passou a conviver em sociedade, começou a questionar quais eram seus direitos e deveres em relação aos demais ocupantes do mesmo meio. A principal questão era a igualdade e conseqüente a “*desigualdade inerentes ao seu ser e à estrutura social em que se inseria*”.¹⁵⁴

A primeira análise, de grande relevância, sobre a igualdade entre os homens se deu com Aristóteles. Sua máxima acerca da igualdade nos diz que devemos tratar os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual, na medida de sua desigualdade. Esse ideal de igualdade perdura até os dias de hoje. Entretanto,

*“sem contestar a inteira procedência do que nela se contém e reconhecendo, muito ao de ministro, sua validade como ponto de partida, deve-se negar-lhe o caráter de termo de chegada, pois entre um e outro extremo serpeia um fosso de incertezas cavado sobre a intuitiva pergunta que aflora ao espírito: Quem são os iguais e quem são os desiguais?”*¹⁵⁵

¹⁵⁴ BASTOS, Celso Ribeiro. *Curso de Direito Constitucional*, p.164.

¹⁵⁵ BANDEIRA DE MELLO, Celso Antonio. *Conteúdo jurídico do princípio da igualdade*, p. 10-11.

Para podermos responder à essa questão, devemos primeiro analisar a legislação e os posicionamentos doutrinários sobre a igualdade, especialmente no âmbito do trabalho.

A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789 estabelece, em seu artigo 1º que “*todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade*”.

Tomando por base o ideal aristotélico de igualdade e o direito insculpido no artigo 1º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, três posições doutrinárias acerca do conceito de igualdade foram formadas. A primeira delas assevera que os homens são naturalmente desiguais e a igualdade nada mais é do que uma classificação ou um nome sem qualquer efeito no mundo real. Os adeptos dessa corrente doutrinária são chamados de *nominalistas*. A segunda corrente que analisa a igualdade entre os seres humanos é a dos *idealistas*, que defendem a igualdade absoluta entre as pessoas. Por fim, há uma posição *realista*, segundo a qual os homens são desiguais em vários aspectos, mas em muitos outros são criaturas iguais, pois, em cada um, encontramos o mesmo sistema de características, como a aptidão para existir¹⁵⁶.

Desta forma, podemos afirmar que, os seres humanos são membros de uma mesma espécie e a sua igualdade “*se revela na própria identidade de essência dos membros da espécie*”.¹⁵⁷ Essa idéia não impede que se estabeleça critério de diferenciação entre os homens, que

¹⁵⁶ SILVA, José Afonso. *Curso de Direito Constitucional Positivo*, p. 211.

¹⁵⁷ *Idem*, p. 212.

conseqüentemente irão gerar desigualdades entre cada um dos homens. No entanto

*“não se aspira uma igualdade que frustrre e desbaste as desigualdades que semeiam a riqueza humana da sociedade plural, nem se deseja uma desigualdade tão grande e injusta que impeça o home de ser digno em sua existência e feliz em seu destino. O que se quer é a igualdade jurídica que embase a realização de todas as desigualdades humanas e as faça suprimimento ético de valores poéticos que o homem possa desenvolver. As desigualdades naturais são saudáveis, como são doentes aquelas sociais e econômicas, que não deixam alternativas de caminhos singulares a cada ser humano único”.*¹⁵⁸

Há, neste momento, que se distinguir o que a doutrina chama de igualdade formal da igualdade material. A igualdade formal nada mais é do que o tratamento igual estabelecido pela lei, no sentido de que a lei trata todos igualmente, sem se preocupar com distinções de grupos. Essa modalidade de igualdade é chamada de igualdade perante a lei¹⁵⁹. Já a igualdade material é a que *“postula o tratamento uniforme de todos os homens. Não se trata, como se vê, de um tratamento igual perante o direito, mas de uma igualdade real e efetiva perante os bens da vida”*.¹⁶⁰

O legislador constituinte brasileiro, ao delinear os direitos e garantias fundamentais, estabeleceu que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza e que os homens e as mulheres são iguais em direito e obrigações, nos termos da Constituição. Esse tipo de igualdade por ele

¹⁵⁸ ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. *O princípio constitucional da igualdade*, p.118.

¹⁵⁹ BASTOS, Celso Ribeiro. *Curso de Direito Constitucional*, p.165 e SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*, p. 213.

¹⁶⁰ BASTOS, Celso Ribeiro. *Curso de Direito Constitucional*, p.165.

estabelecida é uma igualdade formal, cabendo ao próprio constituinte estabelecer patamares diferenciadores entre homens e mulheres. Um exemplo de diferença entre homens e mulheres estabelecido pela própria Constituição é a concessão de licença gestante, direito exclusivo da mulher, pois é ela que passa nove meses em gestação, dá à luz a criança e a amamenta. Por essas razões, o homem não terá o mesmo direito, já que neste ponto se estabelece uma característica diferenciadora entre eles.

Com isso, podemos afirmar que o ideal de igualdade e o estabelecimento de quem são iguais e desiguais pode ser atingido se forem

“reconhecidos e harmonizados os seguintes elementos: a) fator adotado como critério discriminatório; b) correlação lógica entre o fator discriminatório e o tratamento jurídico atribuído em face da desigualdade apontada; c) afinidade entre a correlação apontada no item anterior e os valores protegidos pelo nosso ordenamento constitucional”¹⁶¹

HANS KELSEN nos adverte que

“A igualdade dos indivíduos sujeitos à ordem jurídica, garantida pela Constituição, não significa que aqueles devam ser tratados por forma igual nas normas legisladas com fundamento na Constituição, especialmente nas leis. Não pode ser uma tal igualdade aquela que se tem em vista, pois seria absurdo impor os mesmos deveres e conferir os mesmos direitos a todos os indivíduos sem fazer quaisquer distinções, por exemplo, entre crianças e adultos, são de espírito e doentes mentais, homens e mulheres. Quando na lei se vise a igualdade, a sua garantia apenas pode realizar-se estatuidando a Constituição, com referência a diferenças completamente determinadas, como talvez as diferenças de raça, de religião,

¹⁶¹ ARAÚJO, Luiz Alberto David; NUNES JUNIOR, Vidal Serrano. *Curso de Direito Constitucional*, p. 89

*de classe ou de patrimônio, que as leis não podem fazer acepção das mesmas, que dizer, que as leis em que forem feitas tais distinções poderão ser anuladas como inconstitucionais.*¹⁶²

No âmbito do trabalho, vemos a possibilidade de se estabelecer tratamentos desiguais, desde que delimitado o critério discriminatório e identificado o tratamento jurídico para a desigualdade, tendo por base os valores protegidos pelo nosso ordenamento.

Diferentemente da igualdade formal insculpida no artigo 5º da Constituição Federal, vemos que o artigo 7º, em seus incisos XXX, XXXI e XXXII estabelece formas de igualdade material.

Com isso, vemos que não é possível se estabelecer qualquer diferença quanto ao critério de admissão, exercício de função e estabelecimento de salários em decorrência do sexo, idade, cor ou estado civil. Além disso, o legislador constituinte também proíbe que se estabeleçam discriminações quanto ao critério de admissão do trabalhador portador de deficiência e ao estabelecimento de salário.

Por fim, proíbe-se a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual. *“Todos os direitos que tiverem os trabalhadores manuais tê-lo-ão os trabalhadores intelectuais, ou vice-versa. Dentre os trabalhadores manuais, o princípio da isonomia também prevalece”*.¹⁶³

Uma das características do trabalho decente é que ele deve, necessariamente, respeitar o direito fundamental à igualdade do trabalhador.

¹⁶² KELSEN, Hans. *Teoria Pura do Direito*, p. 158.

¹⁶³ PONTES DE MIRANDA. *Comentários à Constituição de 1967 com a Emenda nº 1 de 1969*, t. VI/228.

Dentro da concepção de dignidade humana, como um valor intrínseco do ser humano que o individualiza, o trabalho só será realmente decente se respeitar patamares mínimos de igualdade entre os trabalhadores.

No que diz respeito a esse assunto, também encontramos outro princípio elencado na Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho – a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

A Convenção nº 111 da OIT versa, como já brevemente analisado no item 1 do presente Capítulo, sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão. Em seu artigo 1º vemos a definição do termo “discriminação”, sendo toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão, ou qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo Estado-Membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

Entretanto, não são consideradas como discriminação a distinção, exclusão ou preferência, com base em qualificações exigidas para um determinado emprego.

Nossa Constituição Federal estabelece, em seu artigo 7º, XXX e XXXI a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de

admissão do trabalhador portador de deficiência, e proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

No tocante à liberdade esta é, senão o primeiro, certamente um dos primeiros direitos que o homem conquistou. A idéia de liberdade se opõe a duas outras idéias: a restrição da liberdade resultante de uma prisão, aplicada em decorrência de uma pena e a escravidão. A escravidão, como já analisado no Capítulo I, é a forma mais antiga de exercer o trabalho.

No entanto, a expressão liberdade é dotada de vários significados, todos distintos, mas que em certos aspectos podem guardar certa semelhança.

JOSÉ AFONSO DA SILVA conceitua a liberdade como “*a possibilidade jurídica que se reconhece a todas as pessoas de serem senhoras de sua própria vontade e de locomoverem-se desembaraçadamente dentro do território nacional*”.¹⁶⁴

Existem formas de liberdade do ser humano que são expressas através do direito do exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão (art. 5º, XIII, CF), liberdade de locomoção (art. 5º, XV, CF), de reunião (art. 5º, XVI, CF) e de associação (art. 5º, XVII), inclusive a associação profissional e/ou sindical (art. 8º, CF).

No presente trabalho iremos nos ater à liberdade para exercer qualquer trabalho, ofício ou profissão e à liberdade de associação profissional e sindical.

¹⁶⁴ SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*, p. 236.

A liberdade de escolha de trabalho, ofício ou profissão insculpida no artigo 5º da Constituição Federal é, na verdade, um direito individual, pois simplesmente assegura ao ser humano a escolha de sua profissão, que pode ser restringida por lei infraconstitucional, desde que limitadas no atendimento de qualificações profissionais, além de impedir o que Estado escolha o constranja o trabalhador a exercer determinado trabalho que não queira.

Na verdade, essa garantia individual nada tem a ver com o direito social ao trabalho, assegurado nos artigos 6º e 7º, *“pois que ali não se garante o trabalho, não se assegura o conteúdo do trabalho, nem a possibilidade de trabalho, nem o emprego nem tampouco as condições materiais para a investidura num ofício ou para a aquisição de qualquer profissão. Isso, sim, seria direito social”*.¹⁶⁵

Os direitos de liberdade individual apenas contêm um mandamento constitucional, sem que qualquer forma de viabilização do dispositivo encontre previsão constitucional. Vale dizer que a Constituição garante a liberdade de escolha de trabalho, ofício ou profissão, mas muitos trabalhadores, na prática, não têm sequer a chance de escolher o seu trabalho, pois se vêm compelidos a aceitar a primeira oportunidade que lhes aparece, em decorrência da situação social e econômica da maioria dos países no mundo.

Seria, então, papel do Estado, que assegura o direito à livre escolha de trabalho, como é o caso do Brasil (art. 5º, XIII, CF), também garantir

¹⁶⁵ SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*, p. 256.

conteúdo a essa liberdade, através de políticas públicas de maior acesso ao trabalho, uma vez que o trabalho é um direito social (art. 6º e 7º da CF).

Já a liberdade de associação é garantida em nosso ordenamento por meio dos artigos 5º, incisos XVII a XXI e 8º, todos da Constituição Federal. Segundo nossa Carta Magna é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar, permitindo-se a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independentem de autorização, bem como a associação profissional e sindical, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento. Tais associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado. Em relação à filiação ou associação, a Constituição estabelece que ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado.

No entanto, uma acepção da liberdade no trabalho não muito discutida na doutrina, mas que vale a pena mencionar é a liberdade, aliada à igualdade, dos entes do contrato de trabalho.

“De acordo com o princípio da liberdade contratual, com a amplitude máxima que lhe é reconhecida no liberalismo, a relação de trabalho é concebida como uma relação negocial, entre dois sujeitos iguais – porque formalmente declarados como tal pelo próprio sistema jurídico – que prosseguem os seus interesses de forma livre. Esta liberdade manifesta-se no momento da celebração do contrato, porque a vinculação dos sujeitos é voluntária (o acordo negocial assegura, designadamente, a liberdade do trabalhador na disponibilização da sua energia laborativa), manifesta-se ainda no conteúdo do negócio, que é o produto do acordo dos contraentes, e evidencia-se finalmente na total

responsabilização das partes pelos compromissos assumidos e na ampla possibilidade de pôr termo ao vínculo que assiste a qualquer delas, exatamente para evitar o esvaziamento do conteúdo do princípio da liberdade”¹⁶⁶

Não há dúvidas de que há certa liberdade contratual na relação de emprego. Entretanto, esta liberdade se vê limitada pelas normas de ordem pública e pelos direitos e garantias fundamentais relacionados ao trabalho, característicos do Direito do Trabalho.

Como já vimos anteriormente, ninguém pode ser compelido a exercer um trabalho subordinado, característico da relação de emprego. Por essa razão, é possível dizer que as partes encontram liberdade no momento da celebração do contrato, pois a vinculação das partes ao contrato de trabalho é voluntária e não obrigatória.

Entretanto, no núcleo do contrato de trabalho e, conseqüentemente, da relação de emprego não encontramos a mesma liberdade do momento da contratação, pois as partes se vêem limitadas ao disposto na lei, com pouca ou quase nenhuma margem para a negociação. Soma-se a isso a proibição, em nosso ordenamento jurídico da dispensa arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, *caput*, da CF) e os princípios inerentes ao Direito do Trabalho, como o princípio protetor e o da irrenunciabilidade de direitos, podemos afirmar que a autonomia das vontades é substituída pela imperatividade da norma.

Assim, podemos afirmar que as formas de liberdade existentes nas relações de trabalho são a liberdade para escolha de trabalho, ofício e

¹⁶⁶ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*. p, 235.

profissão, a liberdade de associação profissional e sindical e, por fim, a liberdade de contratação, respeitados, em todos os casos, os limites impostos pela lei.

Por fim, no tocante à segurança, vemos que este pode ser um direito individual, como nos apresenta MANOEL GONÇALVES FERREIRA FILHO, ao dizer acerca *“dos direitos relativos à segurança do indivíduo, um concernem aos seus direitos subjetivos em geral, outros apenas à sua segurança pessoal”*¹⁶⁷. Essa forma de tratamento do direito à segurança encontra respaldo legal em nosso ordenamento jurídico no *caput* do artigo 5º da CF, bem como e alguns de seus incisos, que vão analisar *“situações, proibições, limitações e procedimentos destinados a assegurar o exercício e o gozo de algum direito individual fundamental (intimidade, liberdade pessoal ou incolumidade física ou moral)”*¹⁶⁸.

Já a segurança como direito social, conforme estabelecido pelo artigo 6º da nossa Constituição Federal, *“é especialmente a obtenção de uma convivência social que permita o gozo de direitos e o exercício de atividades sem perturbação de outrem”*¹⁶⁹.

Importante observar que *“na teoria jurídica a palavra ‘segurança’ assume o sentido geral de garantia, proteção, estabilidade de situação ou pessoa em vários campos, dependente do adjetivo que a qualifica”*¹⁷⁰.

¹⁶⁷ FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Curso de Direito Constitucional*, p. 296 e ss.

¹⁶⁸ SILVA, José Afonso da Silva. *Comentário contextual à Constituição*, p. 72.

¹⁶⁹ *Idem*, p. 186.

¹⁷⁰ *Idem*, p. 635.

Assim, quando falamos em segurança no trabalho podemos nos referir a várias formas de segurança. A primeira delas é a segurança necessária dentro do meio ambiente do trabalho, que será abordada no próximo tópico.

Além disso, existe a segurança das relações jurídicas, como um direito individual, aplicável às relações de trabalho, que vai nos dizer a relação entre o empregado e o empregador deve se pautar por segurança em todos os aspectos, envolvendo a celebração do contrato, o regular cumprimento do contrato e também a proteção contra a extinção arbitrária, imotivada ou sem justa causa deste mesmo contrato.

Essas são formas de se efetivar a segurança nas relações do trabalho, que sofrerão mudanças em sua análise caso dependendo do adjetivo que a qualificar.

3.2. Meio ambiente do trabalho sadio

Ambiente, segundo algumas concepções, quer dizer: *“aquilo que cerca ou envolve os seres vivos ou as coisas, por todos os lados; envolvente: meio ambiente”*.¹⁷¹

O meio ambiente, sendo o lugar que envolve todos os seres vivos, guarda estreita relação com o conceito de hábitat, que é o *“lugar de vida de um*

¹⁷¹ Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa.

organismo ou o total de características ecológicas do lugar específico habitado por um organismo ou população".¹⁷²

Para que se atinja um ideal de trabalho decente, é preciso que o trabalhador tenha um meio ambiente do trabalho sadio.

A Lei da Política Nacional do Meio Ambiente (nº 6.938/81), dispõe, em seu artigo 3º, que Meio Ambiente é "*o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas*".

Nossa Constituição Federal de 1988 estabelece, em seu art. 225, que todos nós temos direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, definindo-o como um bem de uso comum das pessoas, além de ser essencial à sadia qualidade de vida. Com essas disposições, nossa Constituição impõe ao Poder Público e à coletividade o dever de defender o meio ambiente e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

As definições legislativas de meio ambiente são amplas e indeterminadas delegando ao doutrinador o preenchimento do seu conteúdo.¹⁷³ Assim, vemos que o meio ambiente abrange outras formas, dentre as quais destacamos o meio ambiente do trabalho.

Um conceito ideal de meio ambiente do trabalho é formulado por CELSO ANTONIO PACHECO FIORILLO:

"Constitui meio ambiente do trabalho o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas

¹⁷² Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa.

¹⁷³ Celso Antonio Pacheco Fiorillo. *Curso de direito ambiental brasileiro*, p. 21.

ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.)”¹⁷⁴

A definição acima transcrita traz todos os elementos essenciais de um meio ambiente do trabalho equilibrado. Assim, podemos afirmar que o meio ambiente do trabalho é o local da prestação de serviços, estendendo este conceito para aqueles que exercem suas atividades em um local distinto da estrutura física da empresa, com algumas características especiais: (i) deve garantir a dignidade do trabalhador e os valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV da CF); (ii) deve assegurar condições mínimas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII da CF).

Para que o meio ambiente do trabalho atinja esses ideais é preciso que haja uma “*interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciem o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas*”¹⁷⁵.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabeleceu diversas convenções sobre a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho¹⁷⁶, entretanto, a Convenção nº 155, aprovada na 67ª reunião da

¹⁷⁴ Celso Antonio Pacheco Fiorillo. *Curso de direito ambiental brasileiro*, p. 22.

¹⁷⁵ José Afonso da Silva, *Direito Ambiental Constitucional*, p. 2.

¹⁷⁶ O Brasil é signatário das seguintes Convenções da OIT: Convenção nº 42 (indenização por Enfermidade Profissional); Convenção nº 136 (Proteção contra os Riscos da Intoxicação pelo Benzeno); Convenção nº 139 (Prevenção e Controle dos riscos Profissionais causados por Substâncias ou Agentes Cancerígenos); Convenção nº 148 (Proteção dos Trabalhadores contra os Riscos Profissionais devidos à Contaminação do Ar, ao Ruído e às Vibrações no Local de Trabalho); Convenção nº 155 (Segurança e Saúde dos Trabalhadores); Convenção nº 159 (Reabilitação Profissional e emprego de Pessoas Deficientes); Convenção nº 161 (Serviços de Saúde do Trabalho).

Conferência Internacional do Trabalho, em 1981, ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1992 e promulgada por meio do Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994 é a mais abrangente nesse assunto. Segundo tal Convenção, os países signatários deverão *“formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho”* (Art. 4º).

Essa política adotada mundialmente tem por escopo prevenir os acidentes de trabalho e reduzir os danos à saúde do trabalhador, reduzindo ao mínimo, na medida em que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho.

A Constituição Federal de 1988 adotou essa diretriz e estabeleceu que é direito do trabalhador a *“redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”* (Art. 7º, XXII).

RODOLFO DE CAMARGO MANCUSO nos apresenta a importância do meio ambiente ao dizer:

“O conceito de meio ambiente se expandiu para além do mundo da natureza, para alcançar outras dimensões onde o homem vive, se relaciona e desenvolve suas potencialidade. Quer dizer, o homem, enquanto ‘ser vivente’, integra, como tal o ‘mundo da natureza’, e, nesse prisma, tem tanto direito à vida quanto tudo o mais que compõe os reinos animal e vegetal”.¹⁷⁷

Essa direito à vida e à qualidade de vida acima apresentado tem estreita relação com a vida do trabalhador, especialmente em seu meio ambiente do trabalho.

¹⁷⁷ MANCUSO, Rodolfo de Camargo. *Ação Civil Pública Trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos*, p. 57.

*“A essencialidade da proteção ao meio ambiente de trabalho, como etapa importante para o equilíbrio do meio ambiente geral, justifica-se porque, normalmente, o homem passa a maior parte de sua vida útil no trabalho, exatamente no período da plenitude de suas condições físicas e mentais, razão pela qual o trabalho, habitualmente, determina o estilo de vida, interfere no humor do trabalhador, bem como no de sua família”.*¹⁷⁸

Assim podemos afirmar que o meio ambiente do trabalho equilibrado é um direito fundamental e essencial do trabalhador, tornando-se, atualmente, uma condição *sine qua non* para a efetividade do ideal de trabalho decente, uma vez que toda a atividade laborativa se insere em um ambiente de trabalho.

Por ser o ambiente de trabalho o local onde o trabalhador desenvolverá todas ou, ao menos, a maioria de suas atividades, ele deve atender às condições mínimas de proteção à saúde, segurança e bem estar do trabalhador.

3.3. Salário digno

O trabalho, para ser decente, pressupõe a existência de uma contraprestação justa.

JOSÉ MARTINS CATHARINO, em seu *Tratado Jurídico do Salário*, afirma que salário é a “*contraprestação devida a quem põe seu esforço pessoal*”

¹⁷⁸ MELO, Sandro Nahmias. *Meio ambiente do trabalho: direito fundamental*, p. 70.

*à disposição de outrem em virtude do vínculo jurídico de trabalho, contratual ou instituído*¹⁷⁹.

O salário é, segundo AMAURI MASCARO NASCIMENTO, “*a totalidade das percepções econômicas dos trabalhadores, qualquer que seja a forma ou meio de pagamento, quer retribuam o trabalho efetivo, os períodos de interrupção do contrato e os descansos computáveis na jornada de trabalho*”.¹⁸⁰

A Convenção nº 95 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada na 32ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1949, define “salário”, em seu art. 1º, como a remuneração ou os ganhos que são devidos por um empregador a um trabalhador, seja por trabalho efetuado, ou pelo que deverá ser efetuado, seja por serviços prestados ou que devam ser prestados.

Interessante notar que nos conceitos apresentados, o salário é visto não somente como uma contra prestação ao trabalho realizado pelo trabalhador, mas também pelo tempo que o empregado permanece à disposição do empregador.

Característica essencial da atividade laboral subordinada é a onerosidade. Com isso, vemos que “*o pagamento da retribuição constitui o dever principal do empregador no contrato de trabalho. Tal como a actividade labora, a retribuição integra o eixo objectivo do contrato, como contrapartida da*

¹⁷⁹ CATHARINO, José Martins. *Tratado Jurídico do Salário*, p. 90.

¹⁸⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho*, p. 629.

actividade laboral, e evidencia a dimensão patrimonial e obrigacional deste contrato".¹⁸¹

CRISTIANI MARQUES adverte que a importância do trabalho destaca-se

"pelo valor que ele representa na sociedade e a sua interferência no sistema econômico, pois, em se tratando de contraprestação ao serviço, emergirá a de maior ênfase: o salário. Ressalta-se novamente que o trabalho não é mercadoria, porém, como valor, ele representa um quantum por sua realização, para a subsistência da pessoa humana".¹⁸²

Já visto o que é salário, no entanto o adjetivo "digno" deixa uma ampla margem para interpretações. Pensamos que é digno é o salário que o trabalhador é merecedor, é o salário apropriado, adequado, próximo daquilo que é justo, dentro de um ideal de justiça. Mas o que é a justiça? MICHEL VILLEY analisa que

"nossa idéia atual de justiça influiu-se sob a influência do idealismo, que foi buscar a filosofia na razão pura subjetiva. A Justiça tornou-se um sonho do espírito humano, sonho de igualdade absoluta. Mas a Justiça é também sonho de liberdade, de respeito por cada ser humano, de exaltação dos direitos do homem".¹⁸³

Assim, o salário, além de representar uma obrigação do contrato de trabalho e de ser a contraprestação pelos serviços prestados, deve guardar em seu conceito o conteúdo de justiça e de equidade. Justiça, porque deve

¹⁸¹ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho. Parte I – Dogmática Geral*, p. 407.

¹⁸² MARQUES, Cristiani. *A proteção ao trabalho penoso*, p. 34.

¹⁸³ VILLEY, Michel. *Filosofia do Direito. Definições e fins do direito. Os meios do direito*, p. 53.

corresponder aos esforços empregados pelo trabalhador, de acordo com a sua dignidade; Equidade, porque não se admite a distinção de salário por sexo, cor, raça ou origem.

Para que se atinja o ideal de justiça social e se torne o salário em algo digno, o trabalhador deve receber um valor que seja capaz, conforme assegura nossa Constituição Brasileira, em seu artigo 7º, IV, seja capaz de atender as necessidades vitais básicas do trabalhador e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo.

Assim concluímos com as palavras de CELSO RIBEIRO BASTOS ao dizer que “*o trabalho deve fazer jus a uma contrapartida monetária que o torne materialmente digno. O trabalho prestado mediante pagamentos vis tangencia a servidão e não é compatível com o estágio sócio-econômico dos nossos dias*”.¹⁸⁴

3.4. Trabalho que garanta uma vida digna ao trabalhador

O trabalho, segundo DALMO DE ABREU DALLARI, “*permite à pessoa humana desenvolver sua capacidade física e intelectual, conviver de modo*

¹⁸⁴ BASTOS, Celso Ribeiro. *Comentários à Constituição do Brasil*, p. 16.

positivo com outros seres humanos e realizar-se integralmente como pessoa. Por isso o trabalho deve ser visto como um direito de todo ser humano”.¹⁸⁵

CARLA TERESA MARTINS ROMAR nos adverte que

“todo homem tem direito a um trabalho, mas não qualquer tipo de trabalho. Direito a um trabalho decente. Trata-se de tema essencial quando se trata da questão relativa ao respeito à dignidade humana do trabalhador. Trabalho decente é aquele que resume as aspirações das pessoas durante sua vida de trabalho e, exatamente por isso, pode ser considerado como trabalho digno”.¹⁸⁶

Como já afirmado anteriormente, o trabalho é um direito do homem, na sua acepção mais social da palavra. Apesar de toda a proteção legislativa nacional e internacional, como podemos equilibrar, com sucesso, o trabalho e a dignidade da pessoa humana? CARLA TERESA MARTINS ROMAR nos ensina que

“a relação existente entre a dignidade humana e trabalho abrange três questões iniciais: a) a dignidade se afirma a partir da garantia ao trabalho, ou seja, o fato de ter trabalho assegura ao homem dignidade; b) a dignidade somente é assegurada se o trabalho é decente, ou seja, não basta ter trabalho, é preciso que do trabalho decorram circunstâncias que asseguram ao trabalhador e à sua família uma vida digna; e c) o ordenamento jurídico deve assegurar ao trabalhador direitos fundamentais e

¹⁸⁵ DALLARI, Dalmo de Abreu. *Direito humanos e cidadania*, p. 40.

¹⁸⁶ ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana*. In MIRANDA, Jorge e MARQUES DA SILVA, Marco Antonio (coordenadores). *Tratado Luso-Brasileiro da Dignidade Humana*, p. 1288.

*deve prever mecanismos de proteção e efetivação de tais direitos*¹⁸⁷.

A dignidade do trabalhador consiste inicialmente, como nos ensina a autora supra citada, em ter garantido um trabalho. Este trabalho deve ser um trabalho decente e para que se efetive este direito, o Estado deve tomar todas as medidas para garanti-lo.

O trabalho decente, como já vimos, é “*um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, eqüidade, e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho*”.¹⁸⁸ Ele apresenta quatro eixos centrais que são “*a criação de emprego de qualidade para homens e mulheres, a extensão da proteção social, a promoção e fortalecimento do diálogo social e o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho*”¹⁸⁹, temas que serão explorados no próximo capítulo.

Assim, vemos os organismos internacionais empregarem seus esforços para a efetivação de um trabalho decente.

O trabalho então, por ser necessariamente decente, é incompatível com o trabalho penoso e degradante, e nos casos em que ainda ocorre, retoma o exercício do trabalho às origens históricas e suas formas de exploração. A incompatibilidade entre o trabalho humano e uma atividade penosa ou degradante está na essência do trabalho, que “*é elemento essencial*

¹⁸⁷ ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana*. In MIRANDA, Jorge e MARQUES DA SILVA, Marco Antonio (coordenadores). *Tratado Luso-Brasileiro da Dignidade Humana*, p. 1287.

¹⁸⁸ OIT. *Trabalho decente*, http://www.oit.org.br/trab_decente_2.php, acessado em 28 de agosto de 2008.

¹⁸⁹ *Idem*.

*à vida. Logo, se a vida é o bem jurídico mais importante do ser humano e o trabalho é vital à pessoa humana, deve-se respeitar a integridade do trabalhador em seu cotidiano, pois atos adversos vão, por consequência, atingir a dignidade da pessoa humana”.*¹⁹⁰

¹⁹⁰ MARQUES, Christiani. *A proteção ao trabalho penoso*, p. 21.

CAPITULO III – FORMAS DE EFETIVAÇÃO DO TRABALHO DECENTE

1. Eixos centrais do Trabalho Decente

A Organização Internacional do Trabalho ao adotar, em 19 de junho de 1998, a Declaração da sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho estabeleceu os quatro eixos centrais da Agenda do Trabalho Decente, como já mencionado anteriormente. Esses eixos que são a criação de emprego de qualidade para homens e mulheres, a extensão da proteção social, a promoção e fortalecimento do diálogo social e o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, expressos na Declaração.

A Conferência Internacional do Trabalho, reunida em Genebra durante sua 97ª reunião adotou, em 10 de junho de 2008, a Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa.

Essa Declaração trouxe, em seu capítulo sobre o alcance e princípios, a seguinte afirmação:

“Num contexto marcado por mudanças aceleradas, os compromissos e esforços dos Membros e da Organização visando a colocar em prática o mandato constitucional da OIT, particularmente pelas normas internacionais do trabalho, para situar o pleno emprego produtivo e o trabalho decente como elemento central das políticas econômicas e sociais, deveriam basear-se nos quatro igualmente importantes objetivos estratégicos da OIT, sobre os quais se articula a Agenda do Trabalho Decente e que podem resumir-se da seguinte forma:

i) promover o emprego criando um entorno institucional e econômico sustentável de forma que:

- os indivíduos possam adquirir e atualizar as capacidades e competências necessárias que permitam trabalhar de maneira produtiva para sua própria realização pessoal e bem-estar coletivo;

- o conjunto de empresas, tanto públicas como privadas, sejam sustentáveis com o fim de favorecer o crescimento e a criação de maiores possibilidades e perspectivas de emprego e renda para todos, e

- as sociedades possam alcançar seus objetivos de desenvolvimento econômico e de progresso social, bem como alcançar um bom nível de vida”.¹⁹¹

Vemos com isso que a Organização Internacional do Trabalho visa empregar todos os seus esforços para, junto com os seus Membros, desenvolver uma Agenda do Trabalho Decente.

Essa Agenda será implementada por cada um dos Membros da OIT em seu respectivo País, com o intuito de garantir o pleno emprego produtivo e atingir o ideal de um trabalho decente.

A XVI Reunião Regional Americana, realizada em Brasília, em maio de 2006, elaborou a Agenda Hemisférica para o Trabalho Decente nas Américas, que terá duração de 10 anos, iniciada em 2006 e se estendendo até 2015.

O principal objetivo desta reunião foi traçar a estratégias que viabilizem a geração de trabalho decente nas Américas. Para tanto, quatro objetivos estratégicos foram traçados.

¹⁹¹ Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa

O primeiro deles está ligado com o cumprimento das normas relacionadas com o Direito do Trabalho, dentre elas os princípios e direitos fundamentais no trabalho.¹⁹²

O segundo objetivo estratégico é o de geração de maiores e melhores oportunidades de trabalho para homens e mulheres, sendo o objetivo de maior urgência e prioridade nas Américas. Muitos esforços foram empregados nesse sentido nos últimos quinze anos, com resultados positivos, porém, o número de empregos gerados ainda é insuficiente e há um crescente aumento na taxa de desemprego. Para agravar essa situação, parte importante e significativa dos empregos que foram gerados é de má qualidade e a cada dez postos de trabalho criados, sete estão no setor informal, deixando os trabalhadores, em sua grande maioria, em situação de total desamparo.¹⁹³

Já o terceiro objetivo estratégico é criar um sistema de proteção social efetivo, que proteja o trabalhador e à sua renda no caso de eventual desemprego¹⁹⁴.

Por fim, o quarto objetivo central é a promoção do diálogo social e o fortalecimento das organizações dos atores sociais que nele intervêm.¹⁹⁵

Pretendemos, neste trabalho, abordar cada um dos eixos centrais e sua forma de efetividade. Iniciaremos nosso estudo pela possibilidade de criação de emprego de qualidade para homens e mulheres.

¹⁹² OIT: Reunião Regional Americana, XVI, maio de 2006, Brasília. *Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015*. Informe do Diretor Geral. Brasil: OIT, 2006. <http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=187> , acessado em 3 de abril de 2009, p. 21.

¹⁹³ *Idem.*

¹⁹⁴ *Idem.*

¹⁹⁵ *Idem.*

1.1. Criação de emprego de qualidade para homens e mulheres.

A criação de novos postos de trabalho de qualidade para homens e mulheres só é possível com a implementação de políticas públicas, tanto no âmbito econômico, quanto no âmbito social.

O crescimento econômico, principalmente, em Países em franco desenvolvimento depende, diretamente, de um aumento sustentado do investimento, tanto na área pública quanto na área privada, além da abertura desses Países aos mercados internacionais, dentro da realidade de um mundo globalizado.

Ponto importante para o crescimento econômico das Américas foi o considerável aumento das exportações e das importações na última década. Esse aumento decorreu da grande quantidade de acordos bilaterais e multilaterais. O desenvolvimento do comércio geral uma consequência natural que é o aumento da produção de bens e serviços. Com isso, há um efeito positivo direto sobre o emprego.

Esse rápido crescimento econômico, gerado principalmente pelo aumento das exportações e importações, muitas vezes é insuficiente para a criação de postos de trabalho que reflitam o ideal de um trabalho decente.

“A razão principal é que a maior parte dos países da região caracteriza-se por uma elevada heterogeneidade produtiva, no qual coexistem setores altamente produtivos – a maior parte dos quais são primários ou semiprimários – com setores

*extremamente atrasados, que não exportam nem competem com as importações. O problema central é que a maior parte do emprego (às vezes mais da metade) se concentra nesses setores atrasados. Qualquer estratégia baseada no desenvolvimento de um setor, esperando que seu dinamismo arraste consigo o resto da economia, deve considerar duas coisas: a) que quantidade de emprego esses setores são capazes de absorver; e b) quanto tempo demorará para que setores pouco intensivos em emprego arrastem o resto da economia”.*¹⁹⁶

No Brasil houve também a elaboração de uma Agenda Nacional do Trabalho Decente que destacou como prioridade número 1 a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento. Para se atingir a criação de empregos, algumas linhas de ação foram definidas, que são: (i) investimento público e privado e desenvolvimento local e empresarial para a geração de emprego; (ii) políticas públicas de emprego, administração e inspeção do trabalho; (iii) políticas de salário e renda; (iv) promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento e combate à discriminação; (v) extensão da proteção social; (vi) e condições de trabalho.¹⁹⁷

Para a viabilização da do desenvolvimento empresarial que acarrete a geração de emprego, o Brasil se propôs a investir em projetos e setores produtivos nos setores público e privado, fortalecer as micro e

¹⁹⁶ OIT: Reunião Regional Americana, XVI, maio de 2006, Brasília. *Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015*. Informe do Diretor Geral. Brasil: OIT, 2006. <http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=187> , acessado em 3 de abril de 2009, p. 27.

¹⁹⁷ OIT: Agenda Nacional de Trabalho Decente, 2006, Brasília. <http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=237> , acessado em 3 de abril de 2009, p. 10-13.

pequenas empresas e os programas de economia solidária e cooperativas, além de ampliar o acesso das mesmas ao crédito e recursos produtivos.¹⁹⁸

No tocante às políticas públicas de emprego, administração e inspeção do trabalho, o objetivo central é o fortalecimento do sistema público de emprego, trabalho e renda, como agente de integração das políticas ativas e passivas de mercado de trabalho (seguro-desemprego, orientação profissional, intermediação de mão-de-obra, qualificação e certificação profissional, produção e gestão de informação sobre o mercado de trabalho e fomento ao empreendedorismo) e o fortalecimento da inspeção e da administração do trabalho¹⁹⁹.

Em relação às políticas de salário e renda, a proposta é recuperar a valorizar o salário mínimo como um instrumento de política salarial e de melhoria da distribuição de renda. A justificativa é que o salário, além de ser a contraprestação pelos serviços prestados, deve ser revestido, como analisado no capítulo II do presente trabalho, de critérios de justiça, já que deve corresponder aos esforços empregados pelo trabalhador, e de equidade, porque não se admite a distinção de salário por sexo, cor, raça ou origem. Além disso, esse valor mínimo deverá, real e concretamente, atender as necessidades vitais básicas do trabalhador e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

¹⁹⁸ OIT: Agenda Nacional de Trabalho Decente, 2006, Brasília. <http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=237> , acessado em 3 de abril de 2009, p. 10-11.

¹⁹⁹ *Idem*, p. 11.

Por fim, a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento e combate à discriminação envolve o desenvolvimento de ações de promoção da igualdade de gênero e raça no mercado de trabalho e a implementação de programas e ações de combate à discriminação no trabalho, com atenção especial para mulheres, população negra, jovens, idosos, pessoas vivendo com HIV/Aids e pessoas com deficiência.²⁰⁰

1.2. Respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

O respeito à dignidade do trabalhador se inicia com o fator de ele ter direito a um trabalho. Só é possível falar em trabalho decente se o direito do ser humano ao trabalho for efetivado.

Superado esse requisito, qual seja, de ter um trabalho, passamos a ver a necessidade de enquadrar esse trabalho como um trabalho decente, que é aquele trabalho que assegura ao trabalhador uma vida digna.

Para que essa vida digna seja realmente efetivada, algumas normas precisam ser cumpridas. Com isso, a *“aplicação efetiva dos princípios e direitos fundamentais no trabalho é um aspecto central de qualquer proposta orientada para a promoção do trabalho decente. Por essa razão, a meta é fazer*

²⁰⁰ OIT: Agenda Nacional de Trabalho Decente, 2006, Brasília. <http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=237> , acessado em 3 de abril de 2009, p. 12.

*com que os direitos fundamentais no trabalho em seu conjunto se convertam em um corpo mínimo e universalmente aceito de direitos do trabalho”.*²⁰¹

Como já afirmado no capítulo II, a Constituição da OIT e a Declaração de Filadélfia formam um único documento e este documento, aliado à Declaração da relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e à Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa formam o tríduo de normas da OIT que têm por objetivo comum a valorização e efetivação do trabalho decente em todo o mundo.

O principal foco da Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho é incentivar os Membros da OIT a ratificar as convenções que formam o núcleo relativo aos direitos fundamentais, que abordamos no item 1 do capítulo II do presente trabalho.

A Declaração também afirma que caso o País Membro ainda que não tenha ratificado as convenções aludidas, tem um compromisso, pelo fato de pertencer à OIT, de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais.

A primeira medida a ser tomada é a promoção da ratificação das convenções, que serão guiadas em razão de duas direções. De um lado, será feita uma análise para levantar as reais dificuldades existentes para ratificar as convenções. De outro lado, serão promovidas ações de sensibilização da

²⁰¹ OIT: Reunião Regional Americana, XVI, maio de 2006, Brasília. *Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015*. Informe do Diretor Geral. Brasil: OIT, 2006. <http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=187>, acessado em 3 de abril de 2009, p. 31.

população sobre a importância de cumprimento e aplicação dos princípios e os direitos fundamentais no trabalho.²⁰²

Entretanto, um alto índice de ratificação não é suficiente para se efetivar o trabalho decente. É necessário que esses princípios e direitos sejam realmente aplicados. Assim, para qualquer princípio, se propõe uma atuação em dois níveis. O primeiro nível se dá no nível normativo/institucional, o que implica dispor de uma lei adequada às normas internacionais, procedimentos justos e efetivos associados a essas leis e, ao mesmo tempo, instituições sólidas que as implementem. O segundo nível, o promocional, deverá ser desenvolvido ações educativas, como, por exemplo, a inclusão de matérias como os direitos fundamentais no trabalho nos currículos do ensino médio e dos cursos de formação profissional, além de gerar consciência sobre a utilidade e deseabilidade desses direitos.²⁰³

A efetividade dos princípios e direitos fundamentais no trabalho elaborados pela OIT se dá conforme duas situações distintas. A primeira delas envolve verificar quais convenções foram e quais ainda não foram ratificadas. Caso haja alguma convenção que ainda não foi ratificada pelo Estado Membro, caberá a ele analisar o que é necessário para ratificá-la e, paralelamente a isso, enquanto não ocorre a ratificação, encontrar a melhor forma para a sua aplicação. A outra situação é a de que os países que já tenham ratificado todas ou a maioria das convenções e neste caso, ele deverá adequar a normativa nacional à internacional. Para tanto, é possível o desenvolvimento e

²⁰² OIT: Reunião Regional Americana, XVI, maio de 2006, Brasília. *Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015*. Informe do Diretor Geral. Brasil: OIT, 2006. <http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=187>, acessado em 3 de abril de 2009, p. 31.

²⁰³ *Idem*.

implementação de um programa de aplicação efetiva com aspectos legais e práticos que inclua: (i) campanhas entre a população para conscientização sobre a utilidade e desejabilidade dos direitos fundamentais, (ii) inclusão do tema no currículo educativo (ensino médio) e de formação profissional nacionais, (iii) formação para autoridades e agentes encarregados da aplicação dos princípios, sindicatos e organizações de empregadores, (iv) realização de pesquisas que permitam demonstrar a correlação entre direitos fundamentais e pobreza.²⁰⁴

Por fim, no tocante a implementação de cada um dos seguintes direito: (i) liberdade sindical, (ii) eliminação do trabalho forçado, (iii) não-discriminação e (iv) erradicação do trabalho infantil, poderão ser adotadas as seguintes políticas.

A liberdade sindical no Brasil é existente, no entanto não é plena. No Brasil o direito à associação sindical é livre e o sindicato não sofre qualquer interferência do poder público. Entretanto, nos vemos limitados à unicidade sindical que acaba amarrando a vinculação dos trabalhadores ao seu representante. O ideal para atingir a liberdade sindical seria a existência do atual panorama brasileiro, com a alteração da unicidade para a pluralidade contratual.

Outras questões são levantadas, principalmente no que diz respeito a aplicação de estratégias para incrementar a incorporação de setores menos cobertos, tais como os trabalhadores da agricultura/rurais, informais,

²⁰⁴ OIT: Reunião Regional Americana, XVI, maio de 2006, Brasília. *Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015*. Informe do Diretor Geral. Brasil: OIT, 2006. <http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=187>, acessado em 3 de abril de 2009, p. 31.

migrantes e domésticos. A formulação de uma proposta de aplicação efetiva e cobertura integral do princípio sobre bases voluntárias a todos os trabalhadores assalariados e atuação no campo da administração pública.²⁰⁵

Em relação ao trabalho forçado, o enfoque dado gira entorno da adequação das legislações a fim de considerar o trabalho forçado como “*delito grave*”. Além disso, busca-se incrementar as sanções e torná-las específicas e efetivas, da capacitação dos atores principais (inspetores do trabalho, promotores, juízes etc.) envolvidos na repressão e na punição aos culpados e da sensibilização dos consumidores sobre a procedência de produtos fabricados mediante a utilização de trabalho forçado.²⁰⁶

A não-discriminação no ambiente de trabalho poderá ser afastada caso haja o fortalecimento de mecanismos e procedimentos a fim de melhorar sua eficácia na aplicação da lei em matéria de não-discriminação e igualdade e a implementação de políticas antidiscriminatórias e de ação afirmativa que atuem tanto sobre a demanda como sobre a oferta de trabalho, assim como sobre os mecanismos de intermediação de mão de obra.²⁰⁷

Por fim, a erradicação do trabalho infantil será viável se a adequação das leis nacionais às obrigações que emanam das Convenções 138 e 182 da OIT, e estímulo à formação das autoridades e agentes responsáveis pela aplicação da legislação nacional na matéria, bem como a incorporação da erradicação do trabalho infantil às políticas e programas sociais e econômicos;

²⁰⁵ OIT: Reunião Regional Americana, XVI, maio de 2006, Brasília. *Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015*. Informe do Diretor Geral. Brasil: OIT, 2006. <http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=187>, acessado em 3 de abril de 2009, p. 32.

²⁰⁶ *Idem.*

²⁰⁷ *Idem.*

entre outras medidas, estímulo ao desenvolvimento de programas de transferências de renda condicionadas, com a finalidade de melhorar o acesso, a permanência e a reintegração de crianças ao sistema educativo e/ou de formação profissional.²⁰⁸

A Agenda Nacional do Trabalho Decente no Brasil destaca como prioridade número 2 a erradicação do trabalho escravo e a eliminação do trabalho infantil. As linhas de ação adotadas pelo Brasil, visando atingir esses objetivos são o desenvolvimento da base de conhecimento, a mobilização e conscientização social, o fortalecimento institucional de políticas e programas nacionais e estratégias de intervenção.

Vale destacar que as estratégias de intervenção se relacionam com a definição de metas e prazos para a eliminação do trabalho escravo e a erradicação do trabalho infantil. Há também a necessidade de desenvolver os programas e ações no sistema educacional e de formação profissional.

1.3. Extensão da proteção social

A proteção social no âmbito do trabalho em Países emergentes encontra diversos problemas. O primeiro deles é a total falta de proteção decorrente do trabalho informal, que predomina sobre o trabalho formal.

²⁰⁸ OIT: Reunião Regional Americana, XVI, maio de 2006, Brasília. *Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015*. Informe do Diretor Geral. Brasil: OIT, 2006. <http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=187> , acessado em 3 de abril de 2009, p. 32.

A proteção social está ligada ao Direito da Seguridade Social, que segundo SÉRGIO PINTO MARTINS é “o conjunto de princípios, de regras e de instituições destinado a estabelecer um sistema de proteção social aos indivíduos e de suas famílias, integrado por ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, visando assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social”.²⁰⁹

Por sua vez, MIGUEL HORVATH JUNIOR defende que “a Seguridade Social deve ser instrumento de autêntica política social, para garantir um equilibrado desenvolvimento sócio-econômico e uma distribuição equitativa da renda nacional. Em conseqüência, os programas de Seguridade Social devem ser integrados na política econômica do Estado com o fim de destinar a estes programas o máximo de recursos financeiros, compatíveis com a capacidade econômica de cada país”.²¹⁰

O Estado assegura aos cidadãos, através da chamada seguridade social, uma tutela de base, que cubra suas necessidades essenciais e tem como objetivo a proteção dos eventos previstos no art. 201 da Constituição Brasileira, a saber: doença, invalidez, morte, idade, reclusão, proteção à maternidade, proteção contra desemprego involuntário, encargos familiares e acidente do trabalho – previdência social – e a proteção do indivíduo que não pode obter o seu sustento, por si só ou por sua família.²¹¹

Quando tratamos da proteção social no âmbito do trabalho subordinado, ou seja, na relação de emprego, nos deparamos com um

²⁰⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Fundamentos de Direito da Seguridade Social*, p. 22.

²¹⁰ HORVATH JUNIOR, Miguel. *Direito Previdenciário*, p. 85.

²¹¹ *Idem*, p. 88.

problema relacionado ao trabalho formal, que mesmo possuindo formas de proteção social, ainda encontra-se limitada e precária para solucionar o principal problema na América Latina, ou seja, a baixa cobertura, tanto no número de trabalhadores quanto ao espectro de riscos cobertos e à própria qualidade da proteção. Ocorre que o objetivo principal das políticas consiste em ampliar e fortalecer os mecanismos de proteção social, com base em um enfoque moderno que esteja assentado em três pilares básicos: a) a promoção de oportunidades, b) o acesso a bens e serviços e c) a tradicional prevenção e proteção.²¹²

A cobertura dos riscos e a efetiva implementação de políticas relacionadas com esse assunto encontram limites na elevada informalidade e comportamento atípico que, conseqüentemente, limitam o desenvolvimento de esquemas de proteção tradicionais, como por exemplo, os regimes de previdência social contributiva. Isso conduz inevitavelmente *“a importantes iniquidades, que é preciso evitar, como o denominado ‘paradoxo de proteção social’, segundo o qual os trabalhadores mais bem posicionados no mercado de trabalho são aqueles que recebem maior e melhor proteção. Por outro lado, a baixa cobertura está relacionada também com as características dos próprios sistemas de proteção, que são majoritariamente dependentes do ciclo econômico, baseiam-s e com freqüência em mecanismos de financiamento regressivos e usualmente apresentam gestões institucionais limitadas (baixa*

²¹² OIT: Reunião Regional Americana, XVI, maio de 2006, Brasília. *Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015*. Informe do Diretor Geral. Brasil: OIT, 2006. <http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=187>, acessado em 3 de abril de 2009, p. 43.

*arrecadação, evasão freqüente das contribuições, qualidade insuficiente dos serviços, entre outros).*²¹³

A implementação da proteção social somente ocorrerá em decorrência de iniciativas criativas. Essas iniciativas devem ser prudentes do ponto de vista fiscal e do financiamento, pois já se observou que os parâmetros que em geral definem os sistemas de proteção não parecem ser neutros em termos de incentivos para a geração de emprego.²¹⁴

Em relação à saúde, a meta deveria consistir em uma determinada porcentagem da população coberta pela garantia de um pacote de benefícios mínimos para certo número de riscos e enfermidades. Em alguns países, a meta de legislar e pôr em prática um mecanismo desse tipo já constituiria um objetivo. Em relação a aposentadorias por idade e pensões, a meta deveria consistir no aumento de uma determinada porcentagem da população adulta idosa com acesso a esses benefícios. As aposentadorias e pensões não contributivas podem ter um papel importante para atingir essa meta, particularmente nos países onde já existem esses programas, enquanto no restante dos países a meta deveria consistir na introdução do programa. Quanto à proteção ao desemprego, a meta deveria fixar o acesso de uma determinada porcentagem da população desocupada aos benefícios do seguro desemprego.

²¹³ OIT: Reunião Regional Americana, XVI, maio de 2006, Brasília. *Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015*. Informe do Diretor Geral. Brasil: OIT, 2006. <http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=187>, acessado em 3 de abril de 2009, p. 43.

²¹⁴ *Idem*.

A Agenda Nacional do Trabalho Decente no Brasil destaca como parte integrante da prioridade número 1 a extensão da proteção social. Para isso, a agenda prevê o desenvolvimento de mecanismos de extensão progressiva da proteção social para os trabalhadores e trabalhadoras da economia informal, bem como a melhoria das condições de trabalho, renda e proteção social de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, assegurando-lhes todos os direitos trabalhistas previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores migrantes e a promoção da ratificação da Convenção da OIT nº 102, de 1952, sobre seguridade social (normas mínimas).

1.4. Promoção e fortalecimento do diálogo social

Vemos que o objetivo principal da OIT é promover, para todos os trabalhadores, o trabalho decente. A partir dessas idéias CARLA TERESA MARTINS ROMAR nos adverte que *“a OIT considera o diálogo social como um meio adequado para permitir a concretização desse objetivo, uma vez que impulsiona a busca de consenso e a participação democrática de todos os interlocutores do mundo do trabalho e contribui para a solução dos importantes problemas econômicos e sociais, alcançando, assim, a paz e a estabilidade no plano social e o desenvolvimento econômico”*.²¹⁵

²¹⁵ ROMAR, Carla Teresa Martins. *Concertação social*, p. 30.

Nas linhas de ação para a promoção das normas internacionais, vemos a aplicação efetiva da Convenção da OIT nº 98, de 1949, sobre direito de sindicalização e de negociação coletiva, e promoção dos princípios da Convenção nº 87, de 1948, sobre liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização.

O diálogo social deve-se dar de forma tripartite, ou seja, entre o governo, as organizações de empregadores e as de trabalhadores. Este diálogo constitui um instrumento importantíssimo para a implementação do trabalho decente.

No âmbito da OIT o diálogo social é mais que um objetivo, é uma realidade que se reflete nas atividades da Conferência Internacional do Trabalho e do Conselho de Administração, bem como nas reuniões regionais e setoriais.

Assim, pensando na efetividade do trabalho decente, é essencial

“o fortalecimento do diálogo social tripartite para: buscar consenso sobre problemas e desafios no mundo do trabalho, discutir projetos de reformas trabalhistas, proporcionar melhoria de produtividade, de segurança e saúde ocupacional e de outras condições de trabalho; resolver conflitos individuais e coletivos e assegurar condições justas de emprego em benefício dos trabalhadores, das empresas e da economia”.

Com isso, as condições que permitem o diálogo social são

“a existência de organizações de trabalhadores e de empregadores sólidas e independentes, com a capacidade técnica e o acesso à informação necessários, a vontade política e o compromisso de todas as partes interessadas, o

respeito à liberdade sindical e à negociação coletiva, e um apoio institucional adequado”.

1.5. O crescimento econômico que promova emprego de qualidade

As formas de políticas públicas e de implementação da legislação social para a efetividade de um trabalho digno e justo não garantem, por si só, a promoção do ideal de um trabalho decente e do desenvolvimento.

É necessário também um crescimento econômico sustentável, através do qual seja possível o aumento dos meios de produção que estimulam a demanda por mão-de-obra e amplia as possibilidades de formalização. Por isso, trata-se de um pré-requisito para a geração de mais e melhores empregos.

Ocorre que unicamente o crescimento econômico, mesmo sendo o principal estímulo à uma maior demanda por mão-de-obra, não assegura sozinho a criação de mais e melhores empregos.

Desta forma, políticas públicas devem ser priorizadas, para que ajudem a conciliar as estruturas de demanda e de oferta de trabalho, permitindo, com isso, que setores que apóiam essas políticas, contribuam mais para a geração de trabalho decente. Permitir que o trabalho tenha um trabalho

decente significa conceder a ele a possibilidade de obter certo número de bens e serviços, por meio de seus rendimentos²¹⁶.

“Ao mesmo tempo, oferece a oportunidade de prover um serviço produtivo à sociedade e expandir habilidades e talentos. Também proporciona segurança para tomar decisões que não tenham impacto negativo sobre o desenvolvimento humano, evitando, por exemplo, os efeitos do desemprego de homens e mulheres sobre a educação e a alimentação dos filhos ou sobre a entrada precoce das crianças no mercado de trabalho (trabalho infantil). Um trabalho decente habilita as pessoas em termos políticos e sociais e, nesse sentido, é, simultaneamente, via fundamental de inclusão social, condição para o exercício efetivo da cidadania e para assegurar a governabilidade democrática. O crescimento econômico tem potencial de expandir as capacidades humanas, mas, para isso, ele deve ser eqüitativo e aumentar as oportunidades que permitam às pessoas tomar decisões sobre como viver uma vida que elas valorizem”²¹⁷.

Todas as oportunidades que constituem o desenvolvimento humano são importantes — liberdade para ir e vir e liberdade de expressão, oportunidade de acesso a serviços básicos de educação e saúde, oportunidade de acesso à moradia digna, com água potável e saneamento, entre outras. Porém, só o acesso ao trabalho decente pode converter o crescimento econômico em desenvolvimento humano.

Se a expansão da economia não resulta sempre em empregos decentes nem se traduz necessariamente em desenvolvimento humano, para alcançar o vínculo virtuoso entre esses três elementos — em que o objetivo

²¹⁶ CEPAL/PNUD/OIT: Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente: a experiência brasileira recente, p. 12-13.

²¹⁷ *Idem*.

final é o desenvolvimento humano — é preciso que o crescimento gere empregos de qualidade, com proteção social e respeito aos direitos do trabalho, e que permita às pessoas serem partes integrais da sociedade.

2. Atuação concreta dos Poderes

2.1. Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho, desde a sua criação, sempre teve como principais características a celeridade processual, a eficiência na solução jurisdicional e, acima de tudo, uma importante via conciliadora dos conflitos até ela levados.

O papel conciliador da Justiça do Trabalho sempre foi presente. A Consolidação das Leis do Trabalho dispõe no seu artigo 652 que compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar as ações de sua competência, conforme definido pela Constituição Federal, em seu artigo 114.

O próprio o texto constitucional, no artigo 114, anterior à Emenda Constitucional nº 45, dizia, que compete à Justiça do Trabalho *conciliar* e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores. Este texto sofreu uma alteração pelo legislador constituinte derivado, que retirou a expressão *conciliar* e inseriu a expressão *processar*. No entanto, não há dúvidas que o papel conciliador da Justiça do Trabalho se mantém, por ser este um dos seus papéis principais.

JOSÉ AUGUSTO RODRIGUES PINTO entende que a conciliação “é a atividade de alguém que tenta aproximar os protagonistas de um conflito de interesse, estimulando-os a encontrar solução negociada que lhe ponha fim”.²¹⁸

Semelhantemente à conciliação, vemos outra forma de solução de conflitos chamada mediação. Essa expressão provém do latim *mediatio* que significa intervenção, intercessão, intermediação. Ela é um “processo pacífico de acerto de conflitos, no qual (ao contrário do que se dá na arbitragem) a solução é sugerida e não imposta às partes interessadas”.²¹⁹

A mediação trabalhista é usada por alguns países indistintamente como conciliação. Implica na intervenção de um terceiro, o mediador, habitualmente neutro, mas com um papel mais ativo, pois dele se espera que apresente propostas para a solução do conflito, que, no entanto, não pode ser imposta.

Entretanto, há algumas diferenças entre a *mediação* e a *conciliação*. Na conciliação, uma pessoa que não é parte, chamada de conciliador, aproxima as partes e as auxilia identificação do conflito, investigação problema e busca por uma solução justa para ambas as partes. Não é necessário que as partes cheguem a um acordo. O conciliador apenas tenta alcançar a solução amigável para o conflito, não interferindo e nem sugerindo formas para a sua solução.

Na mediação, ao contrário, o mediador realiza propostas para que as partes cheguem a um acordo, sugerindo alternativas e condições para a

²¹⁸ PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*, p. 258.

²¹⁹ Dicionário Aurélio – Século XXI.

resolução do conflito e muitas vezes estimulando as partes a solucionar o problema, interferindo, ainda de forma neutra, assim na composição amigável.

Independentemente do nome que se dê à forma de solução de conflitos, é certo que o juiz, ao estabelecer uma tentativa de conciliação entre as partes, deverá se pautar pelos direitos no trabalhador, sob a ótica do trabalho decente.

O juiz conciliador não terá um papel decisória e nem entrará no mérito da ação, fazendo um pré-julgamento, mas certamente contará com seus conhecimentos técnicos e sua experiência para analisar se as partes estão tentando descumprir as normas de proteção ao trabalho.

Outro ponto característico e essencial do Poder Judiciário é a entrega da prestação jurisdicional, por meio da aplicação da lei.

Nesse ponto, o Judiciário ocupa importante papel na promoção e aplicação do trabalho decente, por meio da análise do caso concreto e conseqüente enquadramento dos fatos às leis existentes.

No âmbito da legislação internacional existem as normas, já analisadas no presente trabalho, que versam sobre matéria própria do trabalho decente, que são a Constituição da OIT e a Declaração de Filadélfia, a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da OIT, as Convenções 87 e 98, que tratam da liberdade de associação e de organização sindical, além do reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, as Convenções 29 e 105, que disciplinam a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, as Convenções 138 e 182, que estabelecem a

necessidade da abolição efetiva do trabalho infantil e as Convenções 100 e 111, que estabelecem a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Todas essas normas e outras que se relacionem com o tema, independentemente de ratificação por nosso ordenamento jurídico, podem ser aplicadas pelo Poder Judiciário, com fundamento no artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, que assegura a aplicação, pela Justiça do Trabalho, do direito comparado.

2.2. Ministério Público do Trabalho

O Ministério Público é, nos termos do artigo 1º da Lei Complementar 75/93 instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático, dos interesses sociais e dos interesses individuais indisponíveis, incumbindo a ele as medidas necessárias para garantir o respeito dos Poderes Públicos e dos serviços de relevância pública aos direitos assegurados pela Constituição Federal.

A divisão do Ministério Público se dá entre o Ministério Público da União, que compreende, o Ministério Público Federal, o Ministério Público do Trabalho, o Ministério Público Militar e o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios e entre os Ministérios Públicos dos Estados.

Compete ao Ministério Público a defesa dos interesses metaindividuais, que são gênero das espécies: interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos.

HUGO NIGRO MAZZILLI diz que interesses difusos são os *“transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato”*.²²⁰

MANOEL JORGE E SILVA NETO afirma que

“(...) o conceito de interesses difusos bem manuseados pelo art. 81 do CDC: transindividuais, ou seja, que transcendem, ultrapassam, transpõem a órbita daqueles arraigados unicamente ao indivíduo; de natureza indivisível, na medida em que não há a menor possibilidade de se consumir o fracionamento deles, desde que impraticável possa a ofensa a tais interesses cometer a titularidade quanto à reparação a apenas uma pessoa individualmente considerada; de que sejam titulares pessoas indeterminadas, já que a difusidade impede a determinação daqueles que são titulares de tais interesses, máxima à vista resta impossível indicar os atingidos pelo ato violador; e ligadas por circunstâncias de fato, ou seja, é um fato ocorrido no mundo físico que prende os titulares do interesse difuso agravado”.²²¹

Em relação aos interesses coletivos HUGO NIIGRO MAZZILLI entende que *“coletivos são interesses indivisíveis de um grupo determinado ou determinável, reunido por uma relação jurídica básica comum”*²²²

²²⁰ MAZZILLI, Hugo Nigro. *A defesa dos interesses difusos em juízo*, p. 4.

²²¹ SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Proteção constitucional dos interesses trabalhistas: difusos, coletivos e individuais homogêneos*, p. 33.

²²² MAZZILLI, Hugo Nigro. *A defesa dos interesses difusos em juízo*, p. 5.

Já MANOEL JORGE E SILVA NETO entende que os interesses coletivos são

“interesses de ordem transindividual ou metaindividual, isto é, interesses que giram em derredor da esfera coletiva, e não da pessoa individualmente considerada; b) de natureza indivisível, na medida em que, não se traduzindo meramente em feixe de interesses individuais, mas síntese deles, resta inviabilizada a busca da proteção judicial dos interesses dos diversos indivíduos componentes da coletividade; c) de que seja titular grupo, categoria ou classe de pessoas, o que equivale a concluir a respeito da determinabilidade dos detentores dos interesses coletivos; d) ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica-base, o que significa dizer que no campo dos interesses coletivos, a pesquisa da causa do agrupamento dos indivíduos reconduz à existência de uma relação jurídica que os une e os personifica como grupo”²²³.

Por fim, em relação aos interesses individuais homogêneos HUGO NIGRO MAZZILLI afirma que *“os interesses individuais homogêneos têm origem comum. Compreendem os integrantes determinados ou determináveis de grupo, categoria ou classe de pessoas que compartilhem prejuízos divisíveis, oriundos das mesmas circunstâncias de fato”*.²²⁴

Todos os direitos trabalhistas podem se manifestar através de interesses difusos, coletivos ou individuais homogêneos.

A defesa desses interesses, como já vimos, é do Ministério Público, que em relação às matérias trabalhistas será do Ministério Público do Trabalho.

²²³ SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Proteção constitucional dos interesses trabalhistas: difusos, coletivos e individuais homogêneos*, p. 36-40.

²²⁴ MAZZILLI, Hugo Nigro. *A defesa dos interesses difusos em juízo*, p. 6.

Constatado alguma irregularidade no cumprimento das Leis Trabalhistas, a ele cabe promover, nos termos do artigo 129, III da Constituição e 6º VII da Lei Complementar nº 75/93, o inquérito civil e a ação civil pública para a proteção dos direitos constitucionais e para a proteção dos interesses individuais indisponíveis, difusos e coletivos relativos às relações de trabalho.

RAIMUNDO SIMÃO DE MELO entende que o inquérito civil tem as seguintes funções:

“a) obtenção de elementos de convicção para o ajuizamento da ação civil pública e b) a busca de assinatura de ajuste de conduta, com extraordinário e rápido benefício para a coletividade. A ação civil correspondente fica como remédio último, pois, por mais rápida que seja a sua tramitação, o resultado, além de duvidoso, será mais demorado, considerando-se que o Poder Judiciário Trabalhista, a exemplo dos demais ramos do Judiciário, é lento e caro. Desse modo, quando não se obtém a concessão de uma liminar de cunho preventivo, em certos casos, a ação chega a perder o seu objeto, pela ineficácia do provimento que vier a ser dado, depois de certo tempo. Imagine-se a hipótese, não raro, de determinada empresa que não cumpre as normas mínimas de segurança e medicina do trabalho, acarretando, com isso, inúmeros acidentes de trabalho e, mesmo diante da demonstração do perigo iminente, o juiz não acolhe pedido liminar de interdição da atividade, remetendo a sua análise para o julgamento final da ação. Até lá, muitos trabalhadores já morreram ou ficaram inválidos, com prejuízos, agora, irreparáveis. Daí, a inestimável importância do ajuste de conduta extrajudicial, pelo qual se obtém a solução imediata, consensual e não onerosa da questão”²²⁵.

²²⁵ MELO, Raimundo Simão de. *Ação civil pública na justiça do trabalho*, p. 74.

Em toda a coletividade existe alguma forma de trabalho. Esse trabalho é protegido pelo ordenamento jurídico e as afrontas aos direitos trabalhistas ensejam a possibilidade de aplicação das sanções previstas na lei.

Todos esses direitos podem se manifestar como difusos, coletivos ou individuais homogêneos e em todos esses casos o Ministério Público do Trabalho, constatando qualquer irregularidade, terá meios processuais para protegê-los.

Com muito mais razão, o Ministério Público do Trabalho, ao constatar qualquer desrespeito às normas de proteção ao trabalho, principalmente o trabalho decente, nas diversas formas de interesses (difuso, coletivo ou individual homogêneo) poderá utilizar-se do Inquérito Civil e da Ação Civil Pública para tutelar os direitos e, assim, coibir o desrespeito.

Além da função de promover o inquérito civil e a ação civil pública, bem como proteger, prevenir e reparar danos causados a interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, o Ministério Público, incluindo o do Trabalho, tem como função precípua a de exercer a fiscalização do cumprimento da lei, como *custus legis*, cabendo a ele não somente primar, como também incentivar o cumprimento das normas de proteção ao trabalhador, dando-se destaque às normas que tratam da liberdade de associação e de organização sindical, bem como do reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, que disciplinam a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, que estabelecem a necessidade da abolição efetiva do trabalho infantil e que estabelecem a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

2.3. Ministério do Trabalho e Emprego

Em nosso País, a Lei nº 6.036, de 1º de maio de 1974 criou um Ministério que passou a ser denominado de Ministério do Trabalho. Em 1990, a Lei nº 8.028, de 12 de abril alterou a denominação do Ministério, que passou a se chamar Ministério do Trabalho e da Previdência Social. Já com a Lei nº 8.490, de 19 de novembro de 1992, foi criado o Conselho Nacional do Trabalho e o Ministério passou a ser denominado de Ministério do Trabalho. Por fim, em 1999, o Ministério passou a ser denominado Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Medida Provisória nº 1.799, de 1º de janeiro.

A antiga denominação da subdivisão do Ministério do Trabalho era Delegacia Regional do Trabalho, que deve, por meio do Decreto nº 6.341, de 3 de janeiro de 2008 nome alterado para Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego. Da mesma forma alterou-se o nome das Subdelegacias do Trabalho para Gerências Regionais do Trabalho e Emprego e das Agências de Atendimento para Agências Regionais. As Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego passaram a ser competentes pela execução, supervisão e monitoramento de todas as ações relacionadas às políticas públicas afetas ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Uma das funções essenciais do Ministério do Trabalho e Emprego é verificar o cumprimento da legislação trabalhista, por parte das empresas, com o objetivo principal de garantir a efetividade da lei e combater a informalidade no mercado de trabalho.

O Ministério do Trabalho e Emprego adotou algumas medidas próprias em relação a temas específicos, que são a segurança e saúde no trabalho, a erradicação do trabalho escravo e degradante e o combate a qualquer forma de trabalho infantil.

A primeira dessas medidas se dá em face o objetivo do Programa Segurança e Saúde no Trabalho é proteger a vida, promover a segurança e saúde do trabalhador.

Em relação ao trabalho escravo e degradante, o Ministério do Trabalho pretende adotar medidas para conseguir *“erradicar essa forma de trabalho, por meio de ações fiscais coordenadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, nos focos previamente mapeados. A fiscalização do trabalho visa regularizar os vínculos empregatícios dos trabalhadores encontrados e demais conseqüências e libertá-los da condição de escravidão”*.²²⁶

Em 2003 o Brasil, por meio do Ministério do Trabalho e Emprego, lançou o Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo, cujos objetivos destacamos:

- 1 - Declarar a erradicação e a repressão ao trabalho escravo contemporâneo como prioridades do Estado brasileiro.
- 2 - Adotar o Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo, objetivando fazer cumprir as metas definidas no PNDH II.
- 3 - *Estabelecer estratégias de atuação operacional integrada em relação às ações preventivas e repressivas dos órgãos do Executivo, do Judiciário e do Ministério Público, da sociedade civil com vistas a erradicar o trabalho escravo.*

²²⁶ In http://www.mte.gov.br/trab_escravo/default.asp , acessado em 21 de abril de 2009.

Por fim, em relação ao trabalho infantil, o Ministério do Trabalho e Emprego pretende “*combater, por meio da fiscalização do trabalho, toda e qualquer forma de trabalho infantil, retirando as crianças do trabalho e facilitando-lhes o acesso à escola. A fiscalização atua em parceria com organizações governamentais e não-governamentais*”.²²⁷

Para tanto, foi criada, junto com o Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil, em 2003, a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil - CONAETI, coordenada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, com participação quadripartite, visa implementar a aplicação das disposições das Convenções nºs 138 e 182 da OIT.

2.4. Poder Legislativo

Conforme nos ensina MANOEL GONÇALVES FERREIRA FILHO “o *Poder Legislativo não passa do poder de editar regras jurídicas segundo um processo fixado na Constituição para a elaboração de leis. Donde decorre que toda regra adotada por meio desse processo é uma lei, embora não seja, às vezes, nem impessoal nem geral*”.²²⁸

Com isso, vemos que o papel do Poder Judiciário é editar as leis que governarão o povo. Esse é um papel essencial por parte de um único

²²⁷ In http://www.mte.gov.br/trab_infantil/conaeti.asp, acessado em 21 de abril de 2009.

²²⁸ FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Curso de Direito Constitucional*, p. 154.

Poder. Certo é que ele terá uma atribuição de suma importância, devendo voltar seus olhos para a realidade social da população para a qual cria as leis.

As leis, no seu sentido amplo, constituem todo o ordenamento jurídico de um País e devem estar sempre de acordo com os costumes, as relações e a realidade social desse País.

No âmbito das leis que disciplinam o trabalho, defendemos na presente dissertação que o legislador deve conhecer a evolução das relações e elaborar normas que estejam de acordo com os direitos sociais conquistados com o passar do tempo.

As normas gerais e abstratas devem contemplar o respeito à dignidade do trabalho, a proteção à sua saúde, a garantia de um salário digno e um meio ambiente do trabalho sadio.

Entretanto, como as normas que versam sobre matéria trabalhista são, na sua grande maioria, de ordem pública, o Poder Legislativo deve, conhecendo a realidade social atual, editar normas mais dispositivas e menos imperativas, viabilizando uma maior margem de negociação entre os sujeitos do contrato de trabalho.

No entanto, essa mudança na característica da norma não deve ser vista como uma forma de precarização do trabalho humano ou uma tendência de flexibilização desmedida. Na verdade, o que se espera é uma maior margem de negociação entre as partes, mas sempre mantendo o núcleo de direitos fundamentais e sociais conquistados com tanto sacrifício pelo ser humano.

Com a manutenção desse núcleo e a edição de normas menos imperativas, é possível pensar e desenvolvimento social e econômico, que gerará uma implementação efetiva de condições de trabalho dignas, atingindo, com isso, o ideal de trabalho decente.

O Poder Legislativo terá, então, no âmbito das relações de trabalho, especificamente do trabalho decente, a atribuição de trabalhar para o desenvolvimento do ordenamento jurídico, voltado para o crescimento social. Isso é possível com políticas, em conjunto com o executivo, que incentivem a ratificação das Convenções da OIT. Além disso, é importantíssimo que as leis editadas estejam de acordo com as regras de proteção ao trabalho ditadas internacionalmente.

CONCLUSÃO

O trabalho humano é a atividade exercida pelo homem, utilizada para o seu desenvolvimento pessoal e para a satisfação da necessidade de outras pessoas.

Dentro de uma visão moral e filosófica, o trabalho humano se mostra como um meio efetivo para a realização espiritual e de produção humana. Já sob a visão jurídica o trabalho humano é atividade humana voltada para a satisfação de necessidades.

O trabalhador que realiza essas atividades deve ter a sua dignidade preservada e seus direitos fundamentais assegurados.

Essa segurança quem dá é o Estado, que é, desde a idealização do constitucionalismo, o verdadeiro responsável pelo estabelecimento e conseqüente cumprimento dos direitos fundamentais dos cidadãos.

Para tanto, o Direito do Trabalho, por meio de normas que garantam a dignidade do trabalhador, a valorização do trabalho humano e a melhoria das condições de trabalho e de pactuação, poderá garantir um trabalho efetivo e digno para o seu exercente.

É necessária, entretanto, para a efetividade dessas normas, a busca por um equilíbrio entre os pólos de desenvolvimento das relações sociais e econômicas.

O trabalho humano é o que verdadeiramente produz e desenvolve a economia de mercado, hoje voltada para um mundo globalizado. Por outro lado, a economia é a que gera e possibilita o desenvolvimento da sociedade.

Por isso o Estado deve valorizar a livre iniciativa e cuidar, dentro de certos limites, da ordem econômica, através da regulação das relações econômicas. Além disso, é papel do Estado valorizar o trabalho humano na sua essência, com políticas públicas que assegurem ao trabalhador uma existência digna. Com esse equilíbrio é possível atingir o ideal de Justiça Social. A base para essa realidade é o cuidado e a valorização da dignidade do trabalhador.

O mundo globalizado, não somente em relação à economia, demanda um intercâmbio de relações entre os diversos povos e nações que o compõem. As normas para a valorização do trabalho humano são, então, elaboradas não somente pelos Países, mas também por organizações e associações internacionais que se responsabilizam pela proteção do trabalho. É o caso da Organização Internacional do Trabalho - OIT, organismo internacional especializado em matéria trabalhista ligado à Organização das Nações Unidas. Para a OIT, as condições de trabalho que resultem em miséria e privações põem em perigo a paz e a harmonia universais. Por isso a constante busca da OIT pelo estabelecimento de condições dignas de trabalho. O trabalho humano somente será digno se for, na essência, um Trabalho Decente.

O trabalho decente é um 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.

Ele respeita a condição humana do trabalhador valorizando sua dignidade por meio do estabelecimento de condições de liberdade, igualdade e segurança, dentro de um meio ambiente de trabalho sadio e equilibrado, com pagamento de salário justo, todos amparados em patamares mínimos de igualdade entre todos os trabalhadores.

Para tanto, é necessário que algumas atitudes sejam tomadas e ações sejam implementadas. A Organização Internacional do Trabalho, ao adotar a Declaração da sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, estabeleceu os quatro eixos centrais para a efetividade do trabalho decente e com a Declaração sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa traçou as estratégias necessárias.

Assim, para que um trabalhador tenha um trabalho decente é preciso alcançar e desenvolver esses quatro eixos centrais. Os postos de trabalho, ao serem criados, devem respeitar um mínimo de qualidade sem qualquer discriminação entre trabalhadores em decorrência de sexo, cor, raça ou origem. É preciso também promover o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e estabelecer a extensão da proteção social, com a promoção e fortalecimento do diálogo social.

O primeiro objetivo traçado para alcançar a efetividade do trabalho decente é a criação de empregos de qualidade. Essa criação só é possível se os governos implementarem políticas públicas no âmbito econômico e social.

O segundo objetivo é o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Assim, *“a meta é fazer com que os direitos fundamentais no*

trabalho em seu conjunto se convertam em um corpo mínimo e universalmente aceito de direitos do trabalho”.²²⁹

Esse objetivo será alcançado se medidas forem efetivamente tomadas. A primeira delas é efetivar o respeito aos princípios e direitos fundamentais é incentivar aos Estados-Membros a ratificarem todas as convenções que formam o núcleo de direitos fundamentais. Deve-se, assim, fazer um levantamento das dificuldades existentes em cada país e promover ações de sensibilização de toda a população acerca da importância do cumprimento e aplicação das normas e princípios internacionais sobre os direitos fundamentais do trabalho.

Há, no entanto, uma segunda medida paralela à primeira. A experiência mostra que o simples e elevado índice de ratificação das convenções não é suficiente para se efetivar o trabalho decente. É preciso encontrar meios para a sua real aplicação, que poderá ser feito dentro do âmbito normativo, fazendo com que as leis sejam adequadas às normas internacionais e também no âmbito social, por intermédio de ações educativas.

O terceiro objetivo é a extensão da proteção social. Esta pode se dar pela implementação de políticas que promovam o aumento do trabalho formal, mas que também desenvolvam uma tutela maior da seguridade social, para que as necessidades essenciais sejam cobertas.

²²⁹ OIT: Reunião Regional Americana, XVI, maio de 2006, Brasília. *Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015*. Informe do Diretor Geral. Brasil: OIT, 2006. <http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=187> , acessado em 3 de abril de 2009, p. 31.

Por fim, o quarto objetivo é a promoção e fortalecimento do diálogo social. Um diálogo social forte tem como meta a melhora da condição social do trabalhador.

Para tanto devemos entender que, como bem salienta CARLA TERESA MARTINS ROMAR “*o desenvolvimento econômico e social certamente não decorre da lei trabalhista protetiva, mas de uma situação de consenso resultante da consciência de empregadores, de trabalhadores e do Governo*”.²³⁰

Assim, o diálogo social só é possível se for estabelecido entre o governo, os empregadores e os trabalhadores, visando também a representação livres desses últimos dois agentes. Este diálogo constitui um instrumento importantíssimo para a implementação do trabalho decente.

Desta forma, concluímos que o trabalho ser decente é a única forma de realização dessa atividade humana, pois só assim será possível assegurar uma existência digna ao trabalhador, erradicando a miséria e a pobreza e desenvolvendo uma globalização eqüitativa, pautada, sempre, no ideal de justiça social.

²³⁰ ROMAR, Carla Teresa Martins. *Concertação social*, p. 132.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXY, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. São Paulo: Malheiros, 2008.

_____, Robert. *Constitucionalismo discursivo*. Tradução de Luis Afonso Heck. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

ARAÚJO, Luiz Alberto David; NUNES JUNIOR, Vidal Serrano. *Curso de Direito Constitucional*. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

ARENDT, Hannah. *Entre o passado e o futuro*. 6 ed. São Paulo: Perspectiva, 2007.

ARRUDA, José Jobson de Andrade. *História antiga e medieval*. 10ª ed. São Paulo: Ática, 1987.

_____, José Jobson de Andrade. *História moderna e contemporânea*. 7ª ed. São Paulo: Ática, 1977.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antonio. *Conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. 3ª ed. 13ª tiragem. São Paulo: Malheiros, 2005.

BASTOS, Celso Ribeiro. *Comentários à Constituição do Brasil*, 7º vol. São Paulo: Saraiva, 1988.

_____, Celso Ribeiro. *Curso de Direito Constitucional*. 11ª ed. São Paulo: Saraiva, 1989.

BATAGLIA, Felice. *Filosofia do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1958.

BÍBLIA. Português. *Bíblia de Estudo Plenitude*. Tradução de João Ferreira de Almeida. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, 1995.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. 10ª ed. São Paulo: Campus, 1992.

_____, Norberto. *Teoria do Ordenamento Jurídico*. Brasília, Editora Universidade de Brasília, 1991.

BOCORNY, Leonardo Raupp. *A valorização do trabalho humano no Estado Democrático de Direito*. Porto Alegre: SAFE, 2003

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Malheiros, 2002.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno*. São Paulo: LTR, 2004.

BULFINCH, Thomas. *O livro de ouro da mitologia*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 1999.

CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito constitucional*, Coimbra: Almedina, 2003.

_____, J. J. Gomes. *Estudos sobre direitos fundamentais*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

CATHARINO, José Martins. *Tratado Jurídico do Salário*. São Paulo: Ltr, 1994.

CEPAL/PNUD/OIT: Emprego, desenvolvimento humano e trabalho decente: a experiência brasileira recente. Brasília: Prima Página, setembro de 2008.

CORREIA, Marcus Orione Gonçalves; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de Direito do Trabalho – volume 1*, São Paulo: LTR, 2007.

DALLARI, Dalmo de Abreu. *Direito humanos e cidadania*. São Paulo: Moderna, 1998. Coleção Polêmica.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2009.

_____, Maurício Godinho. *Princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTR, 2004.

DWORKIN, Ronald. *Uma questão de princípio*. 2ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

Encíclica *Divini Redemptoris*, in
http://www.vatican.va/holy_father/pius_xi/encyclicals/documents/hf_p-xi_enc_19370319_divini-redemptoris_po.html, acessado em 8 de janeiro de 2009.

Encíclica *Rerum Novarum*, in
http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html, acessado em 26 de outubro de 2008.

FERNANDES, Antonio Monteiro. *Direito do Trabalho*. 13ª ed., Coimbra: Almedina, 2006.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Curso de Direito Constitucional*. 28ª ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

_____, Manoel Gonçalves. *Direitos humanos fundamentais*. São Paulo: 1995.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. *Curso de direito ambiental brasileiro*, São Paulo, Saraiva, 2002.

FLUSSER, Villém. *Língua e realidade*. 2ª ed. São Paulo: Annablume, 2005.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Ética, direito e justiça*. São Paulo: LTr, 2004.

GRAU, Eros. *A ordem econômica na Constituição de 1988*. 12ª ed. São Paulo: Malheiros, 2007

HESÍODO. *Os trabalhos e os dias*; introd., trad. e coment. de Mary de Camargo Neves Lafer. São Paulo: Ilumiuras, 2002.

HORVATH JUNIOR, Miguel. *Direito Previdenciário*. 5ª ed. São Paulo: Quartier Latin, 2005.

IHERING, Rudolf Von. *A luta pelo direito*. 23ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

KELSEN, Hans. *Teoria Pura do Direito*, tradução de João Baptista Machado. 6ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. *Ação Civil Pública Trabalhista: análise de alguns pontos controvertidos*, São Paulo: LTR, 1996.

MARQUES, Christiani. *A proteção ao trabalho penoso*. São Paulo: LTR, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Fundamentos de Direito da Seguridade Social*. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MAZZILLI, Hugo Nigro. *A defesa dos interesses difusos em juízo*. 10ª ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

MELO, Raimundo Simão de. *Ação civil pública na justiça do trabalho*, 2ª ed. São Paulo: LTR, 2004.

MELO, Sandro Nahmias. *Meio ambiente do trabalho: direito fundamental*. São Paulo: LTR, 2001.

Ministério do Trabalho e Emprego. In http://www.mte.gov.br/trab_escravo/default.asp , acessado em 21 de abril de 2009.

Ministério do Trabalho e Emprego. In http://www.mte.gov.br/trab_infantil/conaeti.asp, acessado em 21 de abril de 2009.

MIRANDA, Jorge e MARQUES DA SILVA, Marco Antonio (coordenadores). *Tratado Luso-Brasileiro da Dignidade Humana*. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. São Paulo: Atlas, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho*. 17ª ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

_____, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 31ª ed. São Paulo: LTR, 2005.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. *O poder diretivo do empregados e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego*. Tese de Doutorado. PUC/SP, 2008.

NORONHA, Magalhães. *Direito Penal: Curso completo*, São Paulo: Saraiva, 2001.

Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa, 3ª. edição, 1ª. Impressão, Editora Positivo, revista e atualizada

OIT. *Constituição da Organização Internacional do Trabalho*. www.oit.org.br, acessado em 3 de fevereiro de 2009.

OIT. *Convenção nº 29 da OIT*, www.oit.org.br, acessado em 3 de fevereiro de 2009.

OIT. *Convenção nº 87 da OIT*, www.oit.org.br, acessado em 3 de fevereiro de 2009.

OIT. *Convenção nº 98 da OIT*, www.oit.org.br, acessado em 3 de fevereiro de 2009.

OIT. *Convenção nº 100 da OIT*, www.oit.org.br, acessado em 3 de fevereiro de 2009.

OIT. *Convenção nº 111 da OIT*, www.oit.org.br, acessado em 3 de fevereiro de 2009.

OIT. *Convenção nº 138 da OIT*, artigo 3º, www.oit.org.br, acessado em 3 de fevereiro de 2009.

OIT. *Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa*, www.oit.org.br, acessado em 3 de fevereiro de 2009.

OIT. *Histórico*, <http://www.oit.org.br/inst/hist/index.php>, acessado em 3 de fevereiro de 2009.

OIT. *Trabalho decente*, http://www.oit.org.br/trab_decente_2.php, acessado em 28 de agosto de 2008.

OIT: Agenda Nacional de Trabalho Decente, 2006, Brasília. <http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=237> , acessado em 3 de abril de 2009.

OIT: Reunião Regional Americana, XVI, maio de 2006, Brasília. *Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015*. Informe do Diretor Geral. Brasil: OIT, 2006. <http://www.oit.org.br/info/downloadfile.php?fileId=187> , acessado em 3 de abril de 2009.

PEDREIRA DA SILVA, Luiz de Pinho. *Principiologia do Direito do Trabalho*. 2 ed. São Paulo: LTr, 1999.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

PISTORI, Gerson Lacerda. *História do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

PONTES DE MIRANDA. *Comentários à Constituição de 1967 com a Emenda nº 1 de 1969*, t. VI/228.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*. 1ª ed. Coimbra: Almedina.

_____, Maria do Rosário Palma. *Direito do Trabalho – Parte I – Dogmática Geral*. 1ª ed. Coimbra: Almedina, 2005.

REALE, Miguel. *Novas fases do direito moderno*. São Paulo: Saraiva, 1998.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. *O princípio constitucional da igualdade*. Belo Horizonte: Jurídicos Lê, 1990.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3ª ed. atual., São Paulo: LTr, 2002.

ROMAR, Carla Teresa Martins. *Alterações do Contrato de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.

_____, Carla Teresa Martins. *Concertação social*. Tese, 2003 (Doutorado em Direito) Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo.

_____, Carla Teresa Martins. *Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana*. In MIRANDA, Jorge e MARQUES DA SILVA, Marco Antonio (coordenadores). *Tratado Luso-Brasileiro da Dignidade Humana*. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais*. 6ª ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008

SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2006.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. *Proteção constitucional dos interesses trabalhistas: difusos, coletivos e individuais homogêneos*. São Paulo: LTR, 2001.

SILVA, José Afonso da Silva. *Comentário contextual à Constituição*. 2ª ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

_____. *Direito Ambiental Constitucional*. São Paulo: Malheiros, 1994.

_____. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 22ª ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

SILVA, Paulo Henrique Tavares da. *Valorização do Trabalho como Princípio Constitucional da Ordem Econômica Brasileira: interpretação crítica e possibilidades de efetivação*. Curitiba: Juruá, 2003.

SILVA, Virgílio Afonso da. *A constitucionalização do direito – Os direitos fundamentais nas relações entre particulares*. São Paulo: Malheiros, 2005.

STEINMETZ, Wilson. *A vinculação dos particulares a direitos fundamentais*. São Paulo: Malheiros, 2004.

_____, Wilson. *Curso de direito constitucional positivo*. 22ª ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

SUPIOT, Alain. *Homo juridicus. Ensaio sobre a função antropológica do Direito*. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*.

_____, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. 21ª ed. atual., São Paulo: LTr, 2003, vol. I.

VICENTINO, Cláudio. *História Geral*. 8ª ed. São Paulo: Scipione, 1997.

VILLEY, Michel. *Filosofia do Direito. Definições e fins do direito. Os meios do direito*. Tradução de Márcia Valéria Martinez de Aguiar. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

WITTGENSTEIN, Ludwig. *Tratado lógico-filosófico*. Investigações filosóficas. introd. Tiago de Oliveira ; trad. M. S. Lourenco. Lisboa : Fundação Calouste Gulbenkian, 2002.