

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS**  
**PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO**  
**NÚCLEO INTERDISCIPLINAR DE ESTUDOS E PESQUISAS EM DIREITOS HUMANOS**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO INTERDISCIPLINAR EM DIREITOS HUMANOS**

**O TRABALHO DECENTE COMO DIREITO HUMANO:  
POR UMA FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA COM BASE NO PÓS-POSITIVISMO  
JURÍDICO**

**PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO NETO**

Goiânia  
2014

**TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR AS TESES E DISSERTAÇÕES ELETRÔNICAS (TEDE) NA BIBLIOTECA DIGITAL DA UFG**

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UFG), sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei nº 9610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou *download*, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

**1. Identificação do material bibliográfico:**       **Dissertação**       **Tese**

**2. Identificação da Tese ou Dissertação**

Autor (a):	Platon Teixeira de Azevedo Neto		
E-mail:	platonteixeira@uol.com.br		
Seu e-mail pode ser disponibilizado na página?	<input checked="" type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	
Vínculo empregatício do autor	-		
Agência de fomento:	-	Sigla:	-
País:	Brasil	UF:GO	CNPJ:
Título:	O trabalho decente como direito humano: por uma fundamentação teórica com base no Pós-positivismo Jurídico		
Palavras-chave:	Trabalho decente; Direitos Humanos; Interdisciplinaridade; Dignidade; Pós-positivismo Jurídico;		
Título em outra língua:	Decent work as a human rights: the basis for a theoretical foundation in judicial post-positivism		
Palavras-chave em outra língua:	Decent work; Human Rights; Interdisciplinarity; Dignity; Judicial Post-positivism		
Área de concentração:	Interdisciplinar		
Data defesa: (dd/mm/aaaa)	05/07/2014		
Programa de Pós-Graduação:	Mestrado Interdisciplinar em Direitos Humanos		
Orientador (a):	Prof. Dr. Arnaldo Bastos Santos Neto		
E-mail:	arnaldobsneto@yahoo.com.br		
Co-orientador(a):*			
E-mail:			

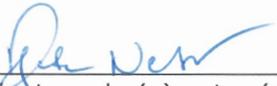
\*Necessita do CPF quando não constar no SisPG

**3. Informações de acesso ao documento:**

Concorda com a liberação total do documento  SIM       NÃO<sup>1</sup>

Havendo concordância com a disponibilização eletrônica, torna-se imprescindível o envio do(s) arquivo(s) em formato digital PDF ou DOC da tese ou dissertação.

O sistema da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações garante aos autores, que os arquivos contendo eletronicamente as teses e ou dissertações, antes de sua disponibilização, receberão procedimentos de segurança, criptografia (para não permitir cópia e extração de conteúdo, permitindo apenas impressão fraca) usando o padrão do Acrobat.

  
 Assinatura do (a) autor (a)

Data: 21 / 08 / 2014

<sup>1</sup> Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. A extensão deste prazo suscita justificativa junto à coordenação do curso. Os dados do documento não serão disponibilizados durante o período de embargo.

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS**  
**PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO**  
**NÚCLEO INTERDISCIPLINAR DE ESTUDOS E PESQUISAS EM DIREITOS HUMANOS**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO INTERDISCIPLINAR EM DIREITOS HUMANOS**

**O TRABALHO DECENTE COMO DIREITO HUMANO:  
POR UMA FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA COM BASE NO PÓS-POSITIVISMO  
JURÍDICO**

**PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO NETO**

**Dissertação apresentada ao Programa Interdisciplinar de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direitos Humanos da Universidade Federal de Goiás, na linha de pesquisa Fundamentos Teóricos dos Direitos Humanos, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Direitos Humanos, sob a orientação do Prof. Dr. Arnaldo Bastos Santos Neto**

Goiânia  
2014

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação na (CIP)  
GPT/BC/UFG**

A994t Azevedo Neto, Platon Teixeira de.  
O trabalho decente como direito humano[manuscrito]:  
por uma fundamentação teórica com base no pós-  
positivismo jurídico. – 2014.  
172 f.

Orientador: Prof. Dr. Arnaldo Bastos Santos Neto  
Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Goiás,  
Núcleo Interdisciplinar de Estudos e Pesquisas em Direitos  
Humanos, 2014.

**Bibliografia.**

1. Trabalhadores docentes – Direitos humanos 2.  
Trabalho docente – Relações 3. Interdisciplinaridade 4. Pós-  
positivismo jurídico I. Título.

CDU: 331:378:342.57

PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO NETO

**O TRABALHO DECENTE COMO DIREITO HUMANO: POR UMA  
FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA COM BASE NO PÓS-POSITIVISMO JURÍDICO**

Dissertação apresentada para obtenção do título de Mestre em Direitos Humanos pelo Programa de Mestrado Interdisciplinar em Direitos Humanos da Universidade Federal de Goiás

**Banca Examinadora:**

  
\_\_\_\_\_  
**Professor Doutor Arnaldo Bastos Santos Neto, Faculdade de Direito da  
Universidade Federal de Goiás (Orientador)**

  
\_\_\_\_\_  
**Professor Doutor Antonio Alvares da Silva, Faculdade de Direito da  
Universidade Federal de Minas Gerais**

  
\_\_\_\_\_  
**Professor Doutor Cristiano Noyes de Rezende, Faculdade de Filosofia da  
Universidade Federal de Goiás**

Goiânia (GO), 03 de julho de 2014.

Dedico a Deus, nosso criador e protetor,  
À minha esposa amada, Patrícia,  
Aos meus filhos, Lucas e Mateus  
Aos meus pais, Platon e Marisa,  
À minha tia Eliane  
e à minha avó Nancy

## **AGRADECIMENTOS**

A Jesus Cristo, nosso Salvador;

Ao Núcleo Interdisciplinar de Pesquisas e Estudos em Direitos Humanos, especialmente à Professora Doutora Helena Esser dos Reis;

Ao meu orientador, Professor Doutor Arnaldo Bastos Santos Neto, pelos sábios conselhos durante toda a pesquisa e até a redação final;

Aos demais membros da banca de qualificação, que me ajudaram a colocar no eixo a presente dissertação, Professores Doutores Cristiano Novaes de Rezende e João da Cruz Gonçalves Neto;

Aos meus professores da Faculdade de Direito da UFMG, notadamente os da área trabalhista, que me deram os ensinamentos basilares e os mais profundos, a saber: a saudosa Professora Doutora Alice Monteiro de Barros, e os renomados Professores Doutores Antônio Álvares da Silva, Carlos Alberto Reis de Paula e Márcio Túlio Viana, assim como ao Professor Doutor Maurício Godinho Delgado, que não foi meu professor na Graduação, mas que me guiou com suas impecáveis obras. Além desses, e não menos importante, externo a minha eterna gratidão ao meu querido orientador na Graduação, Professor Doutor Joaquim Carlos Salgado, que me forneceu as bases para a Filosofia;

Ao meu amigo, Professor Doutor Saulo de Oliveira Pinto Coelho, que me incentivou a continuar meus estudos acadêmicos;

À Ministra Delaíde Miranda Arantes e à Dra. Euvânia Rezende, pela ajuda na pesquisa;

À minha querida prima Professora Doutora Daniela Muradas, pelos inestimáveis conhecimentos transmitidos;

Aos amigos Cristiano Siqueira e Noemia Porto, juízes do trabalho da 10ª Região, e ao amigo Ney Maranhão, da 8ª Região, pelas trocas de ideias;

Aos amigos Rui Barbosa e José Luciano, pelo apoio durante a redação;

Ao Márcio e ao Valteir, pela ajuda em momento difícil;

À minha sogra, Leise, pela inestimável acolhida;

Aos queridos amigos Diretores da ANAMATRA da atual gestão;

Aos meus colegas e amigos da AMATRA18;

Aos queridos servidores do TRT da 18ª Região (Goiás), especialmente os da Biblioteca do TRT18, pelo apoio durante os estudos;

E à Betzaida Tavares, pelo impecável trabalho de revisão do texto final.

## RESUMO

A presente dissertação objetiva analisar o direito humano ao trabalho decente à luz do pós-positivismo jurídico, por meio de uma investigação teórico-prática. O estudo abarca a noção de trabalho num contexto interdisciplinar, envolvendo um percurso histórico, uma reflexão filosófica e o sentido jurídico do valor trabalho. Contempla as várias acepções do termo trabalho, inclusive a ultrapassada associação ao castigo e ao sofrimento e a evolução para uma ideia ligada à dignidade, sendo instrumento atualmente para a realização da própria essência humana, sobretudo a partir da ligação, agora indissociável, ao termo decente. Nesse contexto, o trabalho decente é examinado a partir da ótica dos direitos humanos, incluindo a citação das normas internacionais que enunciam o alcance do referido conceito. É formulada, ainda, uma classificação contendo um rol de pressupostos negativos (elenco de obstáculos definidos pela Organização Internacional do Trabalho ao atingimento de um patamar inicial para um trabalho minimamente decente) e alguns requisitos positivos (elementos que precisam compor a relação laboral para o alcance de um trabalho realmente decente). E, por fim, a partir da concepção de que o trabalho decente deve ser encarado como um *hard case*, é feito um exame de algumas decisões judiciais que tratam de assuntos ligados ao trabalho decente, tendo como referencial teórico, principalmente, as obras de Ronald Dworkin e Robert Alexy. Alcança-se, assim, o duplo propósito: de contribuir para o colóquio acadêmico e de servir como contributo ao debate jurisprudencial acerca do tema.

Palavras-chave: Trabalho decente. Direitos Humanos. Interdisciplinaridade. Dignidade. Pós-positivismo jurídico.

## ABSTRACT

This dissertation aims to analyze human rights towards decent work in the light of the legal post-positivism, carrying out a theoretical and practical research. The study encompasses the notion of working in an interdisciplinary context involving a historic route, a philosophical consideration and a legal sense of the value of work. It also contemplates the various meanings of the term “work”, including the antiquated association to punishment and suffering and also to move towards an idea linked to dignity, currently being an instrument for the understanding of the human essence itself, especially since the connection is now inseparable, and therefore, the term “decent”. In this context, decent work is examined from the viewpoint of human rights, including the quotation of international standards which outlines the scope of that concept. It is formulated, still, a classification containing a list of negative assumptions (cast of obstacles defined by the International Labor Organization to the achievement of an initial threshold for a minimally decent job) and some positive requirements (elements that need to compose the employment relationship in order to reach a really decent job). And finally, from the concept that decent work should be treated as a hard case, an examination is made from some judicial decisions dealing with issues related to decent work, theoretically based mainly from the works of Ronald Dworkin and Robert Alexy. Thus, one attains a double purpose: to contribute to the academic discussion and to serve as input to the jurisprudential debate about the subject.

**Keywords:** Decent work, human rights, interdisciplinarity, dignity, judicial post-positivism.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>3</b>
<b>2 TRABALHO DECENTE NUMA ANÁLISE INTERDISCIPLINAR..</b>	<b>9</b>
2.1 Alguns significados da palavra trabalho.....	9
2.2 Breve esboço histórico do trabalho humano .....	14
2.3 Aspectos filosóficos sobre o trabalho .....	26
2.4 Sentidos jurídicos do trabalho .....	32
<b>3 O TRABALHO DECENTE NA PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS.....</b>	<b>39</b>
<b>4 EM BUSCA DOS FUNDAMENTOS DO TRABALHO DECENTE</b>	<b>55</b>
4.1 Questões gerais .....	58
4.2 Pressupostos negativos de existência do trabalho decente .....	58
4.2.1 Eliminação do trabalho forçado.....	58
4.2.2 Erradicação do trabalho infantil .....	63
4.2.3 O fim da discriminação em matéria de emprego e ocupação .....	70
4.2.4 Liberdade sindical e o reconhecimento da negociação coletiva .....	81
4.3 Requisitos positivos para configuração do trabalho decente .....	86
4.3.1 Requisitos positivos endógenos essenciais .....	86
4.3.1.1 Dignidade .....	87
4.3.1.2 Liberdade .....	95
4.3.1.3 Igualdade.....	100
4.3.1.4 Saúde e segurança.....	105
4.3.2 Requisitos positivos endógenos complementares.....	113
4.3.2.1 Remuneração justa.....	113
4.3.2.2 Atividade lícita .....	117
4.3.3 Requisitos positivos exógenos.....	120
4.3.3.1 Equidade .....	120
4.3.3.2 Lazer .....	121
4.3.3.3 Aposentadoria digna .....	123
<b>4 O TRABALHO DECENTE COMO UM <i>HARD CASE</i> .....</b>	<b>127</b>
4.1 O pós-positivismo jurídico e a teoria dos casos difíceis .....	127
4.2 Estudos de casos.....	132
4.2.1 O “arremesso de anões”.....	132

4.2.2 O caso da “Arca de Noé” .....	138
4.2.3 O caso EMBRAER .....	143
4.2.4 Três decisões em que o trabalho decente é considerado de modo mais adequado .....	149
<b>6 CONCLUSÃO .....</b>	<b>157</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>164</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A ideia principal contida na expressão “trabalho decente”, significando um trabalho livre em condições justas e favoráveis, existe há algumas décadas, pelo menos desde a Declaração dos Direitos Humanos de 1948, mas somente ganhou sentido e extensão com a Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1998, e com a manifestação de seu então Diretor-Geral, Juan Somavía, em 1999, definindo o termo e colocando os objetivos estratégicos para o seu alcance.

Efetivamente, a partir da referida Declaração, a OIT deu uma guinada na sua posição política no cenário internacional. A OIT passou de uma atitude reativa – visando, ao longo de décadas, desde a sua origem, a proteger os trabalhadores de práticas abusivas –, a uma postura proativa, buscando um ideal de trabalho nivelador das condições globais.

Com esse marco, podemos dizer que o “trabalho decente” exsurge como um “divisor de águas”, pois propõe não somente combater as mazelas da exploração nefasta do labor humano (trabalho escravo, infantil e discriminatório), mas também forçar os Estados-membros a adotar políticas de promoção do emprego, de remuneração adequada, de proteção da saúde e da integridade física dos trabalhadores e, enfim, de reduzir as desigualdades sociais e promover um desenvolvimento sustentável. Assim, o *trabalho decente* passou a ser a finalidade das políticas relativas às relações trabalhistas como medida de otimização.

O estudo do tema em um Mestrado Interdisciplinar de Direitos Humanos revela uma dúplici importância: a de reconhecer e fortalecer o valor trabalho como integrante dos direitos humanos, mostrando a necessidade de evolução desse direito para uma dimensão que contemple a dignidade e, ainda, a necessidade de se examinar o assunto sob uma perspectiva interdisciplinar, pois o simples exame jurídico é insuficiente para abarcar todas as facetas do trabalho decente, bem como a sua evolução.

Em razão disso, esta pesquisa consiste numa investigação e análise acerca do trabalho decente que busca focar os aspectos mencionados adiante.

Primeiramente, definiremos trabalho numa perspectiva interdisciplinar. Faremos um estudo etimológico da palavra, que também revela um valor polissêmico e evolutivo. Em seguida, desenvolveremos um percurso histórico de seu significado e, adiante, trabalharemos com as noções filosófica e jurídica de trabalho. Nesse capítulo, então, cumpriremos o nosso mister de conferir interdisciplinaridade ao estudo. Será vista, ainda, a ressignificação do próprio valor *trabalho* a partir da adjetivação *decente*, o que faz com que o termo deixe de representar castigo e punição e passe a ser mecanismo de realização da essência humana.

No capítulo seguinte, buscaremos examinar o trabalho decente a partir da ótica dos direitos humanos, como novo atributo integrante deste rol na atualidade. Definitivamente, o simples direito ao trabalho não é suficiente para responder todas as demandas que digam respeito ao labor humano. Não basta ter a pessoa trabalho, se não estiverem presentes os requisitos mínimos que serão desenvolvidos a seguir. Da mesma forma, não satisfazem os problemas da sociedade uma educação sem qualidade, uma saúde precária e uma segurança ineficaz, assim como também não mais satisfaz um trabalho que não seja decente.

De fato, estamos em um momento de grandes transformações no que se refere aos direitos humanos. Tivemos conquistas consideráveis e importantes avanços recentemente nessa seara, no Brasil e em diversas partes do mundo. Nas décadas Pós-Segunda Guerra, a liberdade de expressão foi ampliada e preconceitos e injustiças diminuíram. Porém, ainda temos muitos problemas de diversas ordens. Ainda temos, infelizmente, a chamada “escravidão moderna” e a reprovável exploração do trabalho infantil, inclusive ligada ao tráfico de drogas e ao abuso sexual.

Certamente, o enfoque do tema trabalho decente, antes de 1999, seria diferente. Hoje temos algo concreto, um reconhecimento da OIT e a existência de esforços governamentais no sentido de se reduzir as desigualdades sociais por meio deste conceito. Da mesma forma, antes de 2003, a abordagem no Brasil seria outra, pois naquele ano tivemos o engajamento brasileiro. Segundo consta dos sítios governamentais na rede mundial de computadores, a promoção do Trabalho Decente passou a ser um compromisso assumido entre o Governo Brasileiro e a OIT a partir de junho daquele ano, com a assinatura do Memorando de Entendimento para estabelecimento de um Programa Especial de Cooperação Técnica para uma Agenda

Nacional de Trabalho Decente, firmado pelo então Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva e pelo Diretor-Geral desta entidade à época, Juan Somavía. A referida agenda foi finalmente elaborada em maio de 2006<sup>1</sup>.

De toda forma, é bom já deixar claro, que não compreendemos o direito ao trabalho decente como um dever do Estado de oferecer emprego a todos em condições dignas, o que não o exime de garantir “decência” aos servidores no serviço público. Ou seja, a exigência de “trabalho decente” alcança o labor na iniciativa privada e também na administração pública. Outra ressalva é preciso fazer de antemão: a expressão diz respeito a todas as formas de trabalho e não somente à relação empregatícia. Por isso, o nosso propósito é que os elementos adiante expostos integrem todas as formas de trabalho, em quaisquer esferas, seja pública ou privada.

Essa compreensão representa o mesmo posicionamento da OIT sobre a questão, como se pode observar:

Ao definir a promoção do Trabalho Decente como o aspecto central e integrador de sua estratégia, a OIT reafirma o seu compromisso com o *conjunto dos trabalhadores e trabalhadoras* e não apenas com aqueles que têm um emprego regular, estável, protegido, no setor formal ou estruturado da economia. A promoção do trabalho decente (ou a redução dos seus défices) é um objetivo que deve ser perseguido também em relação ao conjunto das pessoas – homens, mulheres e jovens – que trabalham à margem do mercado de trabalho estruturado. Todas as pessoas que trabalham têm direitos – assim como níveis mínimos de remuneração, proteção e condições de trabalho – que devem ser respeitados. Essa noção, portanto, inclui o emprego assalariado, o trabalho subcontratado, terceirizado, autônomo ou por conta própria, o trabalho a domicílio, assim como a ampla gama de atividades realizadas na economia informal e na economia do cuidado<sup>2</sup>.

Podemos eleger, assim, como elemento nuclear de todo o nosso estudo a dignidade humana, pois desta irradia os vetores justificadores da proteção do trabalho decente, do ponto de vista teórico e prático, em todas as suas formas, seja no emprego seja no trabalho autônomo. Nessa senda, o exame das situações verificadas no plano fático não prescinde, em momento algum, da compreensão da dignidade humana como elemento fundamental de toda a “teoria do trabalho decente”.

---

<sup>1</sup><http://portal.mte.gov.br/antd>. Acesso em 18/05/2014.

<sup>2</sup> ABRAMO, Laís. O Trabalho Decente como resposta a crise mundial do emprego. In: *Trabalho e Justiça Social: um tributo a Maurício Godinho Delgado*. REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coordenadoras). São Paulo: LTr, 2013, pp. 367-368.

Dessa forma, após integrarmos o tema à problemática dos direitos humanos, iremos nos dedicar à construção de uma base teórica para o “trabalho decente”, de modo a fundamentar os estudos acadêmicos e também subsidiar as decisões judiciais que envolvam as questões que lhes são afetas. Este será o nosso quarto capítulo.

Neste ponto, partiremos da negação para a afirmação. Não da forma abordada normalmente pelo direito como negação, ou seja, de abstenção geral da prática de um ato, mas sim pelos pressupostos necessários ao início do que se pode chamar de trabalho decente. Isto é, diante da presença de algumas circunstâncias, como as de trabalho forçado e infantil e face à discriminação, é impossível cogitar-se de *trabalho decente*.

Porém, obviamente, não é suficiente termos um trabalho livre, executado por pessoa com idade superior à mínima legalmente permitida e num ambiente de igualdade se não aliarmos outros elementos, que denominamos de endógenos e exógenos, àqueles que dizem respeito à própria atividade laboral. Tais elementos referem-se a aspectos externos à sua execução, mas que se complementam para gerar uma vida laboral plenamente decente. Por exemplo, não é suficiente um trabalho adequado, com remuneração justa e num meio sem discriminação, mas que não garanta ao trabalhador lazer e o direito a uma aposentadoria digna.

Para tanto, serão abordados alguns posicionamentos teóricos referentes ao tema, bem como serão mencionados os conceitos acerca das questões principais que se nos apresentam, como os valores dignidade, liberdade e igualdade. Evidentemente, a expressão “trabalho decente” está intrinsecamente ligada à dignidade, sendo indispensável compreendê-la através deste valor maior.

Avançando em nossa abordagem, tomaremos o estudo embasado numa teoria pós-positivista.

No quinto e penúltimo capítulo, apresentaremos uma definição de casos difíceis, conforme sustentado pelo pós-positivismo jurídico e examinaremos alguns *cases* que podem servir de exemplo para outras interpretações. Defendemos ser o trabalho decente um *hard case*, ou seja, as situações fáticas que se referem aos seus requisitos exigem um exame mais atento e cuidadoso dos julgadores e não apenas uma interpretação literal e um raciocínio lógico-dedutivo. Os elementos positivos que serão apresentados no

capítulo próprio devem servir de baliza no exame das questões afetas ao *trabalho decente*.

De tal forma, diante das vicissitudes sociais das complexas sociedades contemporâneas, impõe-se o reconhecimento do trabalho decente na condição de direito humano como um mandado de otimização (segundo Robert Alexy) para que o juiz procure dar a melhor resposta e conceba o direito na sua perspectiva de integridade (na visão de Ronald Dworkin).

Assim, nesse contexto, para alcançar nosso objetivo, serão enunciadas, como estratégias metodológicas, as linhas centrais das teorias dos autores pós-positivistas (Alexy e Dworkin) ao longo do texto, chegando, por fim, à confrontação das problemáticas apresentadas, bem como ao diagnóstico dos elementos essenciais à argumentação racional do trabalho decente com vistas à aplicação no campo prático.

De um modo mais objetivo, o enfrentamento das questões relativas ao trabalho em condições análogas à de escravo, entre elas a exploração da mão-de-obra rural com jornadas extenuantes e situações degradantes, ao trabalho infantil, aos acidentes de trabalho e à discriminação no ambiente laboral, entre outras, devem ser feitas sem perder de vista todos os elementos postos em jogo. Temos certeza, pois, que a fundamentação teórica do trabalho decente coloca-se como questão relevante para os direitos humanos.

Destarte, a questão central que se quer elucidar na presente dissertação refere-se ao fato de que o trabalho decente como direito humano fundamental – derivado do princípio da dignidade da pessoa humana –, não se encontra posto como um sistema de regras agrupadas em um instituto normativo colocado à disposição do intérprete, constituindo, portanto, um *hard case*.

Neste contexto, o trabalho decente como um direito humano fundamental necessita buscar nas teorias filosóficas contemporâneas sobre o direito e a justiça, respostas capazes de permitir uma nova fundamentação do seu conteúdo, como forma de orientar a prática dos intérpretes jurídicos.

Do ponto de vista dos procedimentos técnicos, a pesquisa utilizada para se concluir a presente dissertação foi de cunho bibliográfico, de caráter teórico-discursivo, não possuindo dimensão empírica.

A hipótese da nossa pesquisa consistiu numa provável solução para o problema proposto. Partimos da seguinte indagação: o trabalho decente é um *hard case*? Acabamos por concluir afirmativamente, como se verá adiante. Buscamos, assim, demonstrar que o resultado da pesquisa pode contribuir para o avanço do conhecimento dos fundamentos teóricos dos Direitos Humanos, especialmente quanto ao direito ao trabalho decente, nos termos apresentados doravante.

Por fim, cumpre salientar não ser nossa pretensão esgotar todo o tema *trabalho decente* nesta dissertação, pois, para tanto, precisaríamos na verdade de um “Tratado”, tendo em vista as inúmeras imbricações impostas pela matéria. Do mesmo modo, não pretendemos construir uma teoria “acabada”, diante das vicissitudes do mundo real. O nosso objetivo é, contudo, enfatizar a relevância da questão e contribuir para a sua efetivação, mantendo-a viva no mundo acadêmico. E no terreno prático, não deixaremos de sonhar com uma realidade empresarial em que o *trabalho decente* seja algo efetivamente presente. Sugerimos até a criação de um prêmio nacional ou local, ou uma chancela, ou selo chamado de “trabalho decente” que poderia ser concedido às empresas que observassem as premissas convencionadas pela OIT, e aqui esboçadas, a fim de desafiá-las e estimulá-las à observância de todos os elementos enunciados adiante, fazendo valer no ambiente laboral a dignidade, a igualdade, a liberdade, e todos os demais componentes do *trabalho decente*.

## 2 TRABALHO DECENTE NUMA ANÁLISE INTERDISCIPLINAR

### 2.1 Alguns significados da palavra trabalho

O trabalho pode ser analisado a partir de diversos prismas e, por isso, está propício a uma análise interdisciplinar. Seria fadado ao malogro o esforço de se encontrar uma pureza em seu conceito, pois é inescusável um entrelaçamento das variadas visões e perspectivas dos seus sentidos. Certo é que o trabalho invade, de forma inexorável, a vida de cada ser humano e interfere na economia, no direito e nos mais variados aspectos. Como assevera Ferrari, “seja quais forem os valores que lhe atribuem (degradante ou enobrecedor), o trabalho sempre ocupou o lugar central em volta do qual as pessoas organizaram suas vidas”<sup>3</sup>.

Etimologicamente, segundo o estudioso Besselaar, o substantivo português *trabalho* deriva do latim *tripalium* composto de *tri* (três) e *palus* (pau), que significa um “instrumento de tortura, composto de três paus móveis, em forma de triângulo, com que se podiam contundir os braços e as pernas de um réu”, e também servia, entre outras finalidades, para sujeitar cavalos que não se deixavam ferrar. Ainda de acordo com Besselaar, a palavra *trabalho* era usada, no período clássico da literatura portuguesa (sobretudo, no plural), muitas vezes no sentido de “tribulações, dores, sofrimentos”, sendo a evolução semântica muito semelhante nas demais línguas românicas<sup>4</sup>.

Ainda no terreno da etimologia, ensina que:

Não menos animadora é a origem das palavras port. “labor” e “lavor”. Ambas derivam do subst. lat. *labor*: aquela por via erudita, esta por caminho popular. Sua raiz é LAB- / LA-, que ocorre também no verbo lat. *labare* (= “titubear, cambalear” → “estar prestes a cair sob uma carga pesada”). Também a palavra “labor”, sobretudo “labores”, no plural, conservou em algumas expressões o seu sentido primitivo de “tribulações, provocações”<sup>5</sup>.

Felice Battaglia esclarece que a ideia de trabalho como fadiga está relacionada ao cultivo dos campos, isso porque “a terra só produz quando submetida a um trabalho

<sup>3</sup> FERRARI, Iwany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho: homenagem a Armando Casimiro Costa*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 22.

<sup>4</sup> BESSELAAR, José Van den. *As palavras têm a sua história*. Braga: APPACDM Distrital de Braga, 1994, pp. 303-304.

<sup>5</sup> BESSELAAR, José Van den. *Op. cit.*, p. 304.

duro”. Essa associação entre fardo e agricultura resultou numa significação complexa da palavra em muitas línguas. Em francês, por exemplo, “arar se diz *labourer*, arador, *laboureur*”. Usam os franceses ainda os termos *travail* e *labour*, ligando trabalho à fadiga, sendo *labour* entendido como “o trabalho acompanhado de fadiga, acrescida da referência ao trabalho agrícola”<sup>6</sup>.

Battaglia ainda relata que os etimologistas observam que a raiz do grego *πόνοσ* é a mesma do latim *poena*. Daí a ideia de pena, castigo, sofrimento. Por sua vez, a expressão trabalhar procede do baixo latim *tripaliare* (torturar com *tripalium*) e, por conseguinte, o verbo francês *travailler* e o termo *travail*. Já a expressão italiana *bisogna* (tarefa) corresponde à necessidade, ou melhor, “o que é preciso fazer”, mesmo que seja executado sem agrado. Na mesma esteira, o alemão *Arbeit*, assim como os termos ingleses *labour* e *work* “apresentam a mesma problemática, o que nos leva a concluir que não é o termo que ilumina o conceito, mas é o conceito ou são os conceitos que dão sentido ao termo (sic)”<sup>7</sup>.

Por sua vez, sustenta Besselaar, que existe caminho semântico que leva da pobreza ao trabalho (como no caso da palavra alemã *Arbeit*, que corresponde no antigo anglo-saxão a *earfod*, e significa: destituído de bens materiais) e, inversamente, do trabalho à pobreza (no sentido do ditado brasileiro, segundo o autor, “quem trabalha muito não tem tempo para ganhar dinheiro”). Porém, também há um caminho, de acordo com vários linguistas, que leva do trabalho à riqueza, como no caso dos substantivos latinos *opus* e *opera* (= “trabalho, obra”), que podem resultar no sentido de “riqueza”. Também nos importa trazer a origem dos substantivos inglês *work*<sup>8</sup> e alemão *werk* (= “trabalho, atividade, realização”) e que não possuem conotação depreciativa. Na realidade, “a raiz das duas palavras é UERG- / UORG-, que designa uma destreza manual, nomeadamente, a de “dobrar, torcer, (en) curvar”<sup>9</sup>.

É certo que existem concepções diferentes da palavra trabalho de acordo com a língua e essas acepções estão relacionadas à cultura de cada nação. Mas, ao longo da história, percebe-se uma evolução universal do conceito de trabalho. Mais

---

<sup>6</sup> BATTAGLIA, Felice. *Filosofia do Trabalho*. Prefácio de Miguel Reale. São Paulo: Saraiva, 1958, pp. 18-19.

<sup>7</sup> *Idem*, *Ibidem*, p. 18.

<sup>8</sup> Palavra inglesa que nos interessa especialmente, pois compõe a expressão *decent work* que corresponde a *trabalho decente* em português.

<sup>9</sup> BESSELAAR, José Van den. *Op. cit.*, pp. 305-306.

recentemente, o trabalho tem deixado de ser visto apenas como fardo, peso ou encargo, passando também a ser compreendido como fonte de libertação, pois fator de cultura, de realização pessoal, de progresso e, como tal, elemento componente da dignidade humana. Ou seja, se nos tempos antigos, o trabalho continha um sentido de pena, numa concepção evolutiva, o trabalho está ligado também à ideia de satisfação, de felicidade e de pertencimento a uma comunidade.

Aqui se faz necessário ainda desfazer uma incompreensão acerca do significado bíblico da palavra trabalho. Em Gênesis, Deus condena Adão, em razão do pecado, ao seguinte sacrifício: “No suor do rosto comerás o teu pão, até que tornes à terra”<sup>10</sup>. Em estudo realizado em conjunto com Ney Maranhão, salientamos que, na mesma sentença divina, a própria natureza sofreu os efeitos da queda humana, pois inclusive o solo foi amaldiçoado. Todavia, o fato de, teologicamente, o homem ter sido lançado ao trabalho árduo para sobreviver não significa que isso seja algo negativo, mesmo após a queda. Ao contrário, Deus nunca mandou o homem parar de trabalhar. Moisés estava trabalhando quando Deus o chamou (Bíblia, Êxodo 3.1-4), Pedro também quando convocado por Jesus (Bíblia, Marcos 1.16) e tantos outros personagens bíblicos. Jesus trabalhou intensamente até o fim de seu ministério. O próprio Jesus declarou: “Meu Pai trabalha até agora, e eu trabalho também”<sup>11</sup>. Concluímos, pois, que o trabalho continua sendo uma bênção para a vida do homem. “Mesmo defronte da tragicidade do pecado original e do amplo juízo divino que dela decorreu, o trabalho continua ligado ao homem como fator de dignificação individual, coletiva e até espiritual”. Assim, arrematamos: “o trabalho, em verdade, revela-se, na Bíblia, como elemento indispensável no plano de Deus para a humanidade”<sup>12</sup>.

Battaglia reforça essa ideia quando defende que o trabalho é pena em razão do pecado original, mas é também por meio do trabalho que o homem resgata e reobtem o bem que perdeu diante de Deus: a dignidade. Segundo o referido autor, com base na Bíblia, “o trabalho é a disciplina do homem, e Deus o abençoa”. Citando De Ruggiero, Battaglia conclui: “... mesmo pressupondo uma queda, o trabalho dá um sentido

---

<sup>10</sup> Bíblia de Estudo Plenitude. Traduzida por João Ferreira de Almeida. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, 2002, p. 9.

<sup>11</sup> Bíblia de Estudo Plenitude. Traduzida por João Ferreira de Almeida. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, 2002, p. 1082.

<sup>12</sup> MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. O trabalho na Bíblia: Bênção ou Maldição. In: *Direito e Cristianismo: temas atuais e polêmicos*. Antônio Carlos da Rosa Silva Júnior, Ney Maranhão e Rodolfo Pamplona Filho (coordenadores). Rio de Janeiro: Betel, 2014.

construtivo ou reconstrutivo a todos os esforços que empregue o homem sôbre (sic) a terra para readquirir a felicidade perdida'. Nisto, acrescentamos, está o seu caráter sagrado”<sup>13</sup>.

Nesta plethora de acepções, trabalho se torna “um conceito complexo, pois implica os mais diversos aspectos da vida e, por isso, está voltado para as mais diversas ciências”. Para a Física, por exemplo, é, mecanicamente, uma transformação de energia, sendo que “pode realizar-se enquanto se consome uma certa quantidade de energia (térmica, química, elétrica)”<sup>14</sup>. Claro que esta noção não nos basta, pois não contempla o plano humano.

Fazendo o recorte epistemológico necessário, o trabalho será entendido apenas no seu aspecto humano, voltado a um fim. Portanto, para fins deste ensaio, exige-se a decência no trabalho que for resultante de uma atividade humana com vistas à criação de bens úteis (em sentido amplo, abrangendo o trabalho manual e intelectual). De tal forma, elimina-se, com isso, o não-trabalho. Ou seja, o labor humano é tido aqui como atividade, ato, sendo o ócio relevante apenas como necessário ao bem-estar psíquico e quando restaurador da energia do trabalhador. Ócio puro não é objeto do nosso exame.

Cabanellas explica que diversas acepções podem ser dadas à palavra trabalho: é tanto a ação como o efeito de trabalhar, assim como também o esforço humano aplicado à produção de riqueza. Pode consistir no exercício ou ocupação em alguma tarefa, ofício, profissão ou ministério, ou em toda obra, artefato que sai das mãos do homem, material ou intelectualmente<sup>15</sup>.

Num sentido mais amplo, porém estritamente relacionado ao ser humano, trabalho pode ser entendido “como *toda atividade do homem aplicada ao mundo exterior, independente de seus resultados, predominantemente especulativos ou práticos*”. Nessa esteira, suas funções básicas seriam: 1) *função pessoal*, consistente em “operar como meio de satisfação das próprias necessidades, econômicas, psicológicas ou espirituais, dado que, na sua acepção ampla (não jurídica), não existe razão para excluir-se o *trabalho lúdico*, ou seja, aquele que se realiza por distração”; 2) *função*

<sup>13</sup> *Idem, Ibidem*, pp. 58-59.

<sup>14</sup> BATTAGLIA, Felice. *Op. cit.*, pp. 18-20.

<sup>15</sup> CABANELLAS, Guillermo. *Tratado de derecho laboral: doctrina y legislacion ibero-americana*. Tomo I, volumen I (parte general). 3ª edición. Buenos Aires: Heliasta S. R. L., 1987, p. 281.

*social*, transcendente à própria pessoa, “servindo como desenvolvimento da vida comunitária”<sup>16</sup>.

Nessa senda, consideramos apropriado, até para conferir unidade metodológica ao estudo, citarmos o conceito da Organização Internacional do Trabalho, até porque, como se verá, a própria ideia de trabalho decente está ligada à política daquele organismo internacional. Como informa Virgílio Levaggi:

O Dicionário da Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o trabalho como o conjunto de atividades humanas, remuneradas ou não, que produzem bens ou serviços em uma economia, ou que satisfazem as necessidades de uma comunidade, ou proveêm (sic) os meios de sustento necessários para os indivíduos. O emprego é definido como ‘trabalho efetuado em troca de um pagamento (salário, soldo, comissões, propinas, pagos em parte ou em espécie)’ sem importar a relação de dependência (se é emprego dependente-assalariado ou independente-autônomo)<sup>17</sup>.

Insta notar que, ao estar ligado ao adjetivo decente, o trabalho passa por uma resignificação, pois seria paradoxal ser este tomado no seu sentido de pena e castigo e, ao mesmo tempo, ser digno, o que constituiria uma contradição em termos. Assim, só pode ser decente o trabalho visto como valor pessoal, como realização da essência humana. Nesse contexto, o trabalho decente é ponto de culminância de uma dialética constitutiva da noção de labor humano. Enfim, uma nova concepção de trabalho exsurge, à luz dos direitos humanos na sociedade contemporânea, adjetivada do termo “decente”, que não pode estar mais ligado à ideia de castigo, pena e sofrimento, e sim tido como elemento de valorização social e agregador à dignidade humana.

Dessa forma, como elemento central do desenvolvimento humano, a importância do trabalho se espalha para outras redes, para outros domínios e para outras ciências. Assim, mostra-se relevante compreender outros significados do valor trabalho. Por isso, passamos a analisá-lo ao longo da história humana, de modo sintético, bem como mostraremos o sentido do trabalho para a Filosofia e para o Direito, alcançando a interdisciplinaridade necessária. Esse caráter multifacetário será salientado doravante.

---

<sup>16</sup> ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. *Curso de direito do trabalho*: tomo I. São Paulo: LTr, 2008, p. 35.

<sup>17</sup> LEVAGGI, Virgílio. O que é o trabalho decente? *In*: Revista ALJT, Ano 1, número 1, São Paulo, junho/2007, p. 34.

## 2.2 Breve esboço histórico do trabalho humano

O traçado da história do trabalho humano que aqui faremos será breve, apesar de reconhecermos a importância de um estudo histórico aprofundado. Seguiremos uma divisão tradicional, tratando da história do trabalho na Antiguidade, na Idade Média, Moderna e Contemporânea. Basicamente iremos da escravidão à servidão, passando pelo trabalho livre das Corporações de Ofício, da servidão ao proletariado e deste aos tempos atuais.

Partimos da *Antiguidade Clássica*. Cabanellas leciona ter sido a escravidão praticada por todos os povos em suas origens (Índia, Egito, Assíria, Babilônia, Pérsia, Grécia, Roma, etc.), nesse período, e isso ocorreu pelas necessidades derivadas do desenvolvimento da própria sociedade, que se estruturava tendo como base a desigualdade entre os homens, acrescentando que, tempos atrás, escravidão e trabalho pareciam termos sinônimos. De tal modo, a história do trabalho no Mundo Antigo se confunde com a história da escravidão<sup>18</sup>.

Conforme nos rememora Olea, poderia se chegar à condição de escravo, em primeiro lugar, pela submissão por motivo de “conquista ou pela catividade do prisioneiro não sacrificado, seja permanecendo este no solo conquistado como agricultor, seja desterrando-o para transportá-lo a outras explorações agrícolas ou utilizá-los como escravo industrial ou doméstico”. A escravidão também poderia se dar pelo nascimento de pai escravo ou mãe escrava. O pior, contudo, é que a escravatura era tida como um mal menor em relação à antropofagia e à imolação dos prisioneiros que já ocorrera outrora<sup>19</sup>.

Efetivamente, no Mundo Antigo, a escravidão chegou a ser uma “instituição universal”, sendo que um terço dos habitantes de Atenas eram escravos e Roma, no Século I a.C, também apresentava uma proporção similar no número de escravos em relação à população total. Na Grécia, em outras cidades-estado, também havia uma plethora de escravos. A escravidão foi ainda uma realidade para o povo judeu, etrusco, egípcio, entre outros. O trabalho escravo – embora abominável nos dias de hoje –,

---

<sup>18</sup> Cabanellas, Guillermo. *Op. cit.*, pp. 51-54.

<sup>19</sup> OLEA, Manuel Alonso. *Introdução ao direito do trabalho*. Tradução de C. A. Barata Silva, em colaboração com Darci Rodrigues de Oliveira Santana. 4. ed. rev. São Paulo: LTr, 1984, p. 66.

acabou sendo importante para a economia da época, inclusive para “liberar” o cidadão para sua dedicação à guerra<sup>20</sup>.

No Egito, em época primitiva, conforme narra Marquez, havia uma organização social diferente, que alguns chegam a considerar como precedente de correntes socialistas modernas. Todos os homens, sem distinção, poderiam ser chamados a executar os mais variados ofícios ou profissões, de magistrado a operário. Os obreiros se organizavam, normalmente, em grupos de cinco pessoas sujeitas a ordens de um encarregado chamado “Kherp”. Por sua vez, estes grupos formavam equipes de dez ou cem trabalhadores, que permaneciam sobre o comando direto de seus respectivos chefes<sup>21</sup>.

Olea também nos conta que os homens livres não constituíam propriamente uma classe ociosa, pois realizavam algum trabalho produtivo, porém desfrutavam largamente do ócio, com dias livres e inúmeros dias festivos. Releva observar ainda que os próprios escravos tinham tempo ocioso e que havia distinção entre o escravo urbano e o rural, além de certa heterogeneidade entre eles próprios, havendo inclusive escravos de escravos, como subespécie, a exemplo do escravo “vicário” a serviço do escravo “ordinário”, bem como aqueles escravos que exerciam tarefas especializadas ou estavam a serviço de poderosos, incluindo os imperadores romanos. Havia ainda a possibilidade de emancipações plenas e limitadas, utilizadas inclusive como instrumento político em situações de emergência, e servindo como incentivo na vida laboral do escravo, especialmente na Grécia e raramente em Roma. Definitivamente, na Antiguidade, o trabalho humano era substancialmente “o trabalho de escravos”, sendo estes “a base do ‘proletariado interior’ da civilização grega e da clássica era romana”, estando a cargo deles “a tarefa de produção de bens e serviços para a comunidade, no âmbito da cidade-estado”, assim como nas cercanias campestres<sup>22</sup>.

O trabalho escravo era exclusivamente por conta alheia, num sentido puro e estrito, já que os resultados do trabalho pertenciam imediatamente ao dono, nunca ao escravo, operando-se, assim, a titularidade dos resultados do labor, sendo a relação jurídica entre amo e escravo pura e simplesmente de domínio. Assim, ele era tido como

---

<sup>20</sup> OLEA, Manuel Alonso. *Op. cit.*, pp. 67-68.

<sup>21</sup> MARQUEZ, Miguel Hernainz. *Tratado elemental de derecho del trabajo*. 12ª edición corregida y aumentada. Madrid: Instituto de Estudios Políticos, 1977, pp. 47-48.

<sup>22</sup> OLEA, Manuel Alonso. *Op. cit.*, pp. 68-69.

coisa e, portanto, não possuía direitos. Juridicamente, na realidade, “o escravo se encontrava relegado à condição de coisa ou de semovente, e, no sentido mais radical do termo, privado do controle sobre sua própria pessoa, incapaz, por certo, de relações jurídicas de domínio sobre qualquer objeto...”. Nessa esteira, seria incapaz de figurar como sujeito de uma relação jurídica de qualquer tipo, pois o escravo era o próprio dono, ou melhor, uma “prolongação de seu dono”, não tendo sequer vontade própria. Doutra parte, possuía o dono direitos absolutos sobre a vida e a pessoa do escravo, podendo desfrutar e abusar dele, e inclusive destruí-lo, conforme as lições de Manuel Alonso Olea<sup>23</sup>.

Como salienta José César de Oliveira, o escravo era um verdadeiro deserdado, comprado e vendido como *res*, não passando de mercadoria. Não tinha sequer acesso aos bens que produzia, salvo para sua própria sobrevivência, “nos rigorosos limites dela”<sup>24</sup>.

Na Roma Antiga, é importante salientar ainda que foram criados os chamados Colégios Romanos, que tinham por objetivo organizar a rudimentar produção romana, consoante as profícuas lições de Antônio Álvares da Silva. Aos *Collegia*, como eram chamados, incumbia a regulamentação do trabalho, já que necessária a distinção entre a atividade servil, o labor escravo e o trabalho dos artesãos, realizado de modo independente. Segundo o mesmo autor, os Colégios tinham personalidade jurídica própria, mas, a princípio, eram privados de possuir bens, de receber legados ou heranças. No entanto, “com o correr do tempo, houve uma personificação, passando assim a um instituto agora também de importância jurídica na vida dos romanos. Com a queda do império, terminou a existência dos Colégios”<sup>25</sup>.

Resta também registrar que no Império Romano, começaram a surgir os primeiros sinais de um trabalho livre no regulamento da prestação de serviços. Olea noticia a existência das figuras da *locatio-conductio operis* e da *locatio-conductio operarum*, sendo a primeira a prestação remunerada de uma obra ou resultado – o que hoje se assemelha ao trabalho autônomo –, e a segunda aparecendo como a cessão do próprio trabalho como objeto do contrato, e que deu origem ao trabalho subordinado.

---

<sup>23</sup> *Idem, Ibidem*, pp. 70-71.

<sup>24</sup> OLIVEIRA, José César de. Formação histórica do direito do trabalho. In: *Curso de direito do trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá*. Coordenação de Alice Monteiro de Barros. 3ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 1997, p. 39.

<sup>25</sup> SILVA, Antônio Álvares da. *Direito Coletivo do Trabalho*, Rio de Janeiro: Forense, 1979, pp. 12-13.

Em ambos os casos temos um trabalho livre e remunerado<sup>26</sup>. A *locatio-conductio operis* poderia assumir a forma do que se chama hoje de empreitada, de diversas formas, como, por exemplo, a construção de casas com materiais fornecidos ao *conductor*, transporte de mercadorias, educação de crianças, por preceptores, como ilustra José César de Oliveira. Havia ainda a *locatio-conductio rei*, semelhante ao nosso contrato de locação. Consistia na cessão de uma coisa ao *conductor*, mediante o pagamento de um aluguel. “Se a *res* era um imóvel urbano, o *conductor* qualificava-se *inquilinus*; se imóvel rural, *colonus*”<sup>27</sup>. De toda forma, esse arrendamento também poderia envolver um escravo, pois este era considerado na aquela época como coisa (*res*).

Antônio Álvares da Silva sustenta que, nessa época, pela primeira vez, “o trabalho tornou-se objeto do Direito. E o gênio romano criou os fundamentos desta juridicização de modo abrangente e cientificamente irrepreensível, deixando muito pouco para os tempos posteriores”<sup>28</sup>.

Conta-nos Alice Monteiro de Barros que, após a queda do Império Romano, as relações predominantemente autônomas de trabalho foram sendo substituídas gradativamente por um regime heterônomo manifesto no segundo período da época medieval com as corporações de ofício<sup>29</sup>, o que será melhor explicado adiante.

Na **Idade Média**, caracterizada pelo regime feudal, os senhores feudais recebiam as terras dos reis e cediam uma parte da terra chamada de gleba a servos, que ali residiam. Porém, os servos da gleba não eram proprietários da gleba, na realidade, mantinham uma espécie de servidão com os senhores feudais. O cultivo da terra era exclusivo para estes, vivendo os servos em míseras condições. Os filhos dos servos da gleba eram servos também. Outra forma de servidão se dava por obnoxiação, como aceitação voluntária da condição de servo da gleba por fome, perigo, impossibilidade de pagar dívidas, ou causas análogas. Havia ainda os servos pessoais, que se distinguiam dos servos da gleba porque estes chegavam a cultivar a terra às suas expensas, tendo que entregar uma parte dos frutos ao senhor, além de pagarem tributos e prestarem serviços

---

<sup>26</sup> OLEA, Manuel Alonso, *Op. cit.*, pp. 80-81.

<sup>27</sup> OLIVEIRA, José Cesar de. *Op. cit.*, p. 42.

<sup>28</sup> SILVA, Antônio Álvares da. *Flexibilização das relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2002, p. 23.

<sup>29</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005, p. 55.

peçoais, enquanto aqueles (os servos peçoais) apenas cultivavam a terra para os senhores feudais, sem retirarem uma parte<sup>30</sup>.

É certo que a escravidão não foi exclusividade da Idade Antiga e nem a servidão da Idade Média. Mas há de se ressaltar que as formas contemporâneas de escravidão se assemelham mais à de servidão prevalente na Idade Média do que a típica escravidão da Idade Antiga.

Como já se pode observar, as duas formas possuíam algumas semelhanças e diferenças. Informa-nos Lorena Porto que “o termo ‘servo’ origina-se da palavra latina *servus*, que significa ‘escravo’. Todavia, a servidão apresentava diferenças importantes em relação à escravidão”. O escravo era propriedade do senhor e podia ser vendido e comprado à revelia, enquanto o servo não podia ser separado de sua família e de sua terra<sup>31</sup>.

Ronaldo Lima dos Santos traça, em resumo, um perfil da servidão naquela época:

Apesar de não serem considerados coisa (res), como ocorria outrora com os escravos, a situação dos servos não se distanciava muito da daqueles, pois eram considerados acessórios das terras pertencentes ao senhor feudal, as quais se vinculavam e ficavam sujeitos a diversas restrições peçoais (não podiam contrair casamento sem permissão ou deslocarem-se para outras terras). Passavam fome, habitavam em condições precárias, não sabiam ler ou escrever e ficavam sujeitos ao cumprimento de diversas obrigações, como de trabalhar gratuitamente em alguns dias da semana, entregar gratuitamente parte da produção ao senhor feudal e pagar pela utilização de equipamentos e instalações do feudo<sup>32</sup>.

A passagem da escravidão para a servidão se deu, todavia, de forma complexa. Manteve-se a involuntariedade do labor por conta alheia. Porém, enquanto o servo já era sujeito de direitos, o escravo somente aos poucos foi adquirindo a qualidade de pessoa, passando a poder ser sujeito de relações jurídicas, e diminuindo os ataques violentos ao seu corpo até a libertação. Assim, distingue-se o escravo do servo por este ser

---

<sup>30</sup> CABANELLAS, op. cit., pp. 68-70.

<sup>31</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. O trabalho humano na história e o nascimento do direito do trabalho. In: *Trabalho e Justiça Social: um tributo a Mauricio Godinho Delgado*. Daniela Muradas Reis, Roberta Dantas de Mello, Solange Barbosa de Castro Coura (coordenadoras). São Paulo: LTr, 2013, p. 32.

<sup>32</sup> SANTOS, Ronaldo Lima dos. A escravidão por dívidas nas relações de trabalho do Brasil contemporâneo. In: *Revista do Ministério Público do Trabalho*. Ano 1, n. 1 (mar., 1991). Brasília: Procuradoria Geral do Trabalho, 1991, p. 49, incluindo nota de rodapé.

considerado como pessoa, embora ainda execute trabalhos forçados, enquanto aquele era considerado coisa e, com o passar do tempo, foi conquistando direitos<sup>33</sup>.

Voltamos agora às *Corporações de Ofício*, que ganharam força durante a Idade Média. Elas eram associações compostas por membros de uma mesma profissão ou ofício que se caracterizavam pelo trabalho livre de artesãos sujeitos a uma estrutura hierárquica, com vistas à produção de artigos que eram próprios de seus misteres, havendo ainda um tribunal para solução de conflitos entre eles. No regime corporativo era necessário, para o exercício da profissão, que o artesão ingressasse numa corporação. Somente assim estava autorizado a operar. Nessa hierarquia havia a figura do mestre, que tinha o controle do trabalho, incluindo o poder disciplinar sobre os demais, e no meio da estrutura os chamados companheiros ou oficiais, sendo que na base, ficavam os denominados aprendizes, a quem incumbia o mais duro trabalho.

Conforme Segadas Vianna, a partir da época da servidão, processou-se “uma alteração no próprio sistema econômico, ainda impreciso, declinando a economia doméstica começando a aparecer os grupos profissionais”. E complementa: “A necessidade de fugir dos campos, onde o poder dos nobres era quase absoluto, ia, por outro lado, concentrando massas de população nas cidades, principalmente naquelas que tinham conseguido manter-se livres”<sup>34</sup>.

Em razão disso, as *Corporações de Ofício* se alastraram na Europa e, conforme a região, possuíam nomes diferentes, como grêmios, guildas, entre outros, mas estruturas semelhantes. Apesar de ser um trabalho livre, não deixou de representar uma precarização nas relações, com a concentração econômica nas mãos dos mestres e a pobreza e opressão sofrida pelos demais trabalhadores.

Assim, arremata José César de Oliveira que o regime corporativo, contudo, “malgrado refletir indubitável avanço em relação à escravidão e ao servilismo, bem como, em certa medida, inaugurar a experiência associativa da classe obreira, também foi, malfadadamente, um sistema opressivo do trabalhador, já que extremamente autocrático”<sup>35</sup>.

---

<sup>33</sup> OLEA, Manuel Alonso. *Op. cit.*, p. 73.

<sup>34</sup> VIANNA, Segadas. Antecedentes históricos. In: *Instituições de Direito do Trabalho*, vol. I, 16ª edição. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 1996, p. 30.

<sup>35</sup> OLIVEIRA, José César de. *Op. cit.*, p. 59.

Como é de nosso intento apenas dar singelas pinceladas a fim de ilustrar alguns marcos da história relativos ao labor humano, avançamos para a Idade Moderna até atracarmos nos tempos atuais.

Sobre a *Idade Moderna*, leciona Carlos Zangrando que o seu início coincide com a expansão europeia impulsionada pelos descobrimentos logrados, sobretudo, no final do século XV. Traça, assim, um panorama do período:

Vários fatores proporcionaram a expansão: no campo *econômico*, a estagnação da economia europeia, pelo domínio mouro de parte da Espanha e da África estimulou a busca de novos mercados consumidores e fornecedores. No campo *sociopolítico*, a ascensão social da burguesia mercantil e o fortalecimento do Estado Nacional proporcionaram o fomento das expedições. No campo *científico*, o desenvolvimento e o aperfeiçoamento das técnicas de navegação, com a invenção da *bússola* e do *astrolábio*, permitiram aos frágeis navios de madeira arriscarem-se nos oceanos desconhecidos.

Ainda no século XV, a *Renascença* marcou uma revolução no plano cultural. Seus ideais centravam-se na restauração dos costumes da antiguidade clássica, fomentando a liberdade de pensamento, o antropocentrismo e o racionalismo, desprezando os dogmas e costumes medievais<sup>36</sup>.

Leciona ainda Zangrando que, apesar dos novos ideais, o trabalho na Renascença “ainda era visto com desprezo, especialmente pela *nobreza*, que mantinha o sistema de *vassalagem*, embora não tão rígido como antes. Acreditava-se que as pessoas ‘educadas’ não deveriam prestar trabalho manual”<sup>37</sup>.

Como resultado da expansão territorial europeia, levada a efeito com a colonização de terras ultramarinas, o trabalho escravo voltou, agora na condição de um sistema escravista, atrelado à economia mercantil.

Relembra-nos Ronaldo Lima dos Santos que Portugal foi o primeiro país da Idade Moderna a utilizar o comércio de escravos negros, sendo a nefasta prática seguida depois pelos demais países mercantilistas. Conforme dados históricos, cerca de 20 milhões de negros, “foram abrupta e violentamente retirados do continente africano, marcados com ferro e brasa, e transportados para as regiões coloniais, entre elas o

---

<sup>36</sup> ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. *Op. cit.*, p. 51.

<sup>37</sup> *Ibidem*, loc. cit.

Brasil, que recebeu cerca de 4 milhões de negros africanos”. Cerca de 20 a 40% dos negros, deste total, morriam nos porões escuros e inóspitos dos navios negreiros (tumbeiros) durante as viagens, lamentavelmente<sup>38</sup>. Os que sobreviviam eram vendidos e utilizados nas mais diversas atividades (agricultura, mineração, serviços domésticos, artesanato, etc.). Submetidos a jornadas de trabalho exaurientes e sujeitos às mais violentas formas de castigo e de torturas estavam, além disso, vulneráveis, em razão das péssimas condições de higiene e saúde e as expectativas de vida eram baixíssimas, ou seja, um trabalho tipicamente indigno.

Por outro lado, no território europeu, vicejava outra forma de trabalho, antecedente à Revolução Industrial. Assim, naquele local, após séculos de existência das *corporações de ofício*, a Idade Moderna faz alvorecer um novo modelo produtivo, baseado na fabricação em grande escala e na generalização do labor livre, rompendo-se os vínculos de escravidão e servidão e sem as amarras das limitações corporativas. Nesse contexto, como enuncia Melgar, surge, assim, “um novo regime econômico-jurídico de produção e trabalho: a *manufatura*.” Essa forma de trabalho constitui o antecedente imediato das grandes fábricas dos séculos XIX e XX, obedecendo às ideias concentradoras de capitais e de recursos humanos características do capitalismo<sup>39</sup>.

Aportamos na Revolução Industrial, de significado ímpar para a história do trabalho. Conforme leciona Manuel Alonso Olea:

A Revolução Industrial é um dos grandes acontecimentos da história humana e ‘uma revolução sem precedentes na história da humanidade’. Implicou uma mudança de vida generalizada e intensa, e, neste sentido, foi uma verdadeira revolução, uma agitação profunda ‘não só industrial, mas também social e intelectual’, embora os seus impactos não fossem instantâneos, mas longamente preparados e prolongados no tempo. Em suma, gerou uma nova civilização ou uma cultura, que repercutiu aparentemente em toda espécie de comportamento humano, inclusive o último e obscuro propulsor demográfico da história. A Revolução Industrial transformou ‘radicalmente a estrutura da sociedade humana’. Desta transformação emergiu uma ‘civilização industrial’ numa ‘sociedade industrial’, que trouxe consigo, e para sua compreensão, o surgimento de uma nova ciência, a Sociologia...<sup>40</sup>.

Alice Monteiro de Barros reafirma que a Revolução Industrial gerou mudanças no modo de produzir, dando origem à classe operária. Segundo a saudosa jurista, as

<sup>38</sup> SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Op. cit.*, p. 50.

<sup>39</sup> MELGAR, Alfredo Montoya. *Derecho del trabajo*. 14. ed. Madrid: Tecnos, 1993, p. 59.

<sup>40</sup> OLEA, Manuel Alonso. *Op. cit.*, p. 159.

relações de trabalho marcadas por critérios heterônomos nas corporações de ofício deram lugar a uma regulamentação notadamente autônoma. Daí surgiu uma liberdade econômica sem limites, com uma conseqüente opressão dos mais fracos, “gerando, segundo alguns autores, uma nova forma de escravidão. É o que se extrai do pensamento de Lacordaire: ‘Entre o forte e o fraco, entre o rico e o pobre, é a liberdade que escraviza, é a lei que liberta’”<sup>41</sup>.

No contexto da Revolução Industrial, que perdurou até o século XIX, mas precisamente com a Revolução Francesa, em 1789, alvoreceu o que chamamos de *Idade Contemporânea*, que ainda vigora. Nessa época temos, entre outros eventos, o desenvolvimento do capitalismo, com a exploração do proletariado; o surgimento do socialismo; e, por fim, o eclodir das novas morfologias de trabalho, marcadas pela evolução tecnológica e por uma psicopatologia do trabalho característica.

Essa nova sociedade que surge, segundo Cabanellas<sup>42</sup>, tem o capital como meio de iniciar, manter e fazer com que chegue ao processo produtivo e distributivo da riqueza, nas fases concatenadas de indústria e comércio. Mas, adverte que, sozinho, o capital não é produtivo, por isso requer, ineludivelmente, a colaboração do trabalho alheio, para concretizar-se em produtos ou atividades que gerem benefícios.

Conforme salienta Souto Maior:

Este novo arranjo socioeconômico, no entanto, somente foi possível quando a humanidade abandona os dogmas religiosos que imperavam no mundo medieval, sobretudo com os movimentos puritanista e protestantista, este encabeçado por Martim Lutero. Nesta nova concepção religiosa o homem se acha livre para se tornar rico. Cada um, por desígnio de Deus, tem uma vocação, e aqueles que têm vocação para ficar ricos precisam empreender no sentido do enriquecimento até como forma de cumprir os desígnios de sua vocação. Esta, segundo Max Webber, a origem do espírito capitalista<sup>43</sup>.

Assim começa outra forma de superexploração do labor humano, uma nova forma de escravidão: o operário passou a estar preso ao trabalho porque dele dependia sua sobrevivência. Mas eram condições de trabalho degradantes, a jornada extenuante retirava dele, praticamente, toda a possibilidade de lazer e de contato com a família.

<sup>41</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.*, p. 59.

<sup>42</sup> CABANELLAS, Guillermo. *Op. cit.*, p. 230.

<sup>43</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho*. Volume I: Parte I, São Paulo: LTr, 2011, p. 123.

Consoante às lições de Lorena Porto, “com a divisão de tarefas operada dentro das fábricas, a prestação laborativa se tornou bem mais simples, consistindo, basicamente, na execução de atos elementares e repetitivos, ao contrário da complexidade e engenho exigidos dos artesãos medievais”. Isso gerou estado de alienação e fez com os trabalhadores se tornassem facilmente “fungíveis” (substituíveis). Com isso, o industrial capitalista podia reduzir demasiadamente os salários e não precisava se importar ou mesmo investir no treinamento de seus operários. “Nesse contexto, passou a ser intensamente explorado o trabalho de mulheres e crianças (denominadas ‘meias-forças de trabalho dóceis’), vez que aceitavam salários menores e ofereciam menor resistência à exploração ilimitada”, gerando, por conseguinte, o rebaixamento do salário masculino adulto<sup>44</sup>.

Nasce o proletariado moderno, com uma nova forma de divisão do trabalho. As diversas operações do processo de produção se separam uma das outras, e são confiadas a um operário ou a um grupo associado a cada uma das etapas. Essa especialização leva à mudança no maquinário. Do outro lado, está o capitalista burguês que, de forma gananciosa, busca maximizar os seus lucros. Para que pudesse obter ganhos, o valor do produto final deveria ser maior que aquele que os custos da produção e o trabalho humano acrescentavam à matéria-prima. Mas, além disso, o valor do salário pago ao operário não correspondia ao valor que seu trabalho efetivamente acrescentara a mercadoria. Surge assim, a *mais-valia*, que consiste exatamente nesta diferença (“embolsada” pelo patrão) entre o salário pago ao trabalhador e o valor real que seu trabalho acrescenta ao produto<sup>45</sup>.

Daí, surgem as críticas escancaradas de Marx e Engels, no Manifesto Comunista. Gorz leciona que ambos afirmam que a burguesia “rasgou o véu que até então mascarava a *verdade* das relações sociais”, e continua: “rasgou o véu dos sentimentos e das emoções próprios às relações familiares e reduziu-os a simples relações monetárias (...). Foi ela quem, primeiro, mostrou do que é capaz a ação humana”. Nessa esteira, Gorz arremata:

Todos os elos, complexos e variados, que uniam o homem feudal a seus superiores, ela os rompeu sem piedade; não deixou outro laço entre o homem e seu próximo além do frio interesse... No lugar da

---

<sup>44</sup> PORTO, Lorena Vaconcelos. *Op. cit.*, p. 35.

<sup>45</sup> CABANELLAS, Guillermo. *Op. cit.*, p. 232.

exploração dissimulada das ilusões religiosas e políticas, ela introduziu uma exploração aberta, desavergonhada, direta, árida...<sup>46</sup>.

A exploração, no entanto, gera uma contrarreação. As más condições de trabalho e os baixos salários fizeram eclodir, como relembra Souto Maior, reações violentas dos trabalhadores e organizações sindicais com conteúdo reivindicatório. Além disso, movimentos revolucionários de natureza utópica, anarquista e socialista, motivaram uma luta de classes que envolveu toda a sociedade, produzindo ódios e intolerâncias. “Concretamente, nada se conseguiu fazer para mudar essa realidade, que era, ao mesmo tempo, de intenso progresso tecnológico e favorecimento econômico para alguns e de extrema dificuldade para muitos”<sup>47</sup>. Essa forma de dominação burguesa persiste ao longo dos séculos XVIII e XIX.

E é nesse contexto que surge, no século XIX, o Direito do Trabalho, num mundo “marcado pela desigualdade econômica e social, fenômeno que tornou necessária a intervenção do Estado por meio de uma legislação predominantemente imperativa, de força cogente, insuscetível de renúncia pelas partes”. De forma paralela, “o rol de normas dispositivas existentes é reduzido, atenuando-se a autonomia da vontade das partes”<sup>48</sup>, a fim de se coibirem os abusos praticados pela ganância capitalista.

No século XX, surgem novas formas de organização do trabalho, mas a exploração continua a sufocar o trabalhador. Surgem os modelos fordista e taylorista de produção. Segundo Gorz, o fordismo era caracterizado por manter:

trabalho parcelado em longas cadeias de montagem concebidas para a produção em grande série de produtos padronizados; prazos extensos exigidos para planificar e desenvolver novos produtos, dada a rigidez da organização e da estrita especialização da mão de obra; rígida hierarquia, quase militar e enquadramento pletórico dos operários, cada um deles isolado em seu posto de trabalho, exigindo a sincronização, a coordenação das tarefas parceladas; a organização do trabalho precisava ser imposta por uma disciplina, por rígidas normas de rendimento e dos tempos...<sup>49</sup>.

---

<sup>46</sup> GORZ, André. *Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica*. Tradução de Ana Montoia. 2ª edição. São Paulo: Annablume, 2007, p. 27.

<sup>47</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Op. cit.*, p. 221.

<sup>48</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.*, pp. 62-63.

<sup>49</sup> GORZ, André. *Misérias do presente, riqueza do possível*. Tradução de Ana Montoia. São Paulo: Annablume, 2004, p. 38.

O *taylorismo*, por sua vez, constituiu-se num sistema de organização de produção industrial mais aperfeiçoado. Como nos conta Cabanellas, Taylor, o seu mentor, passou de operário a engenheiro chefe de milhares de trabalhadores e, com essa experiência, pôde perceber com mais acuidade a causa da diminuição do rendimento dos obreiros. Para aumentar a produtividade, passou a combinar o trabalho com a capacidade para coordenar movimentos individuais e as tarefas dos operários ao serviço de maior rapidez na execução das atividades. Assim, no *taylorismo* passou-se a estudar os movimentos dos trabalhadores para aproveitar o máximo da energia humana, em cada fase de produção, a fim de se obter melhor rendimento<sup>50</sup>. Todavia, isso não foi suficiente para dar cabo às opressões operárias, incluindo no campo do associativismo, tampouco reduzir a pressão psicológica sobre o obreiro.

Em seguida, uma nova forma de organização laboral surgiu: o *toyotismo*. Este modelo valorizava a auto-organização, a engenhosidade e a criatividade, enquanto para o *taylorismo* a autogestão devia ser combatida como fonte de rebelião e de desordem. Assim, o trabalhador passa a ser mais capacitado e polivalente. Mudava-se, dessa maneira, o paradigma da organização para um sistema de rede de fluxos interconectados: o modelo pós-fordista é “comparável a um sistema nervoso, que as redes interconectadas tentam imitar”<sup>51</sup>.

Nos tempos atuais, em razão dos avanços tecnológicos, outros desafios se apresentam, como os problemas decorrentes da automação e a extinção de algumas funções, a terceirização e outras formas de precarização do trabalho. A saúde mental no trabalho passa a ser uma das grandes preocupações dessa nova era. Infelizmente, embora com nuances e conotações diferentes, a escravidão ainda persiste no Brasil e no Mundo, seja na forma de servidão por dívidas, seja pelas condições degradantes de trabalho.

Enfim, como objeto principal ou secundário, o trabalho nunca deixou de ser considerado ao longo da história e trata-se de uma temática que é abordada por diferentes áreas, tais como a filosofia, a política, e até mesmo as artes. Ainda no mundo contemporâneo, ele constitui-se um elemento central das principais doutrinas políticas

---

<sup>50</sup> CABANELLAS, *op. cit.*, pp. 297-298.

<sup>51</sup> GORZ, 2004, pp. 40-41.

(capitalismo, socialismo e comunismo) e também dos partidos políticos de diversos países.

### 2.3 Aspectos filosóficos sobre o trabalho

Ensina-nos Battaglia que, na Grécia Antiga, Hesíodo já refletia sobre o sentido do trabalho para a vida humana. Em *Os trabalhos e os dias*, Hesíodo cria o conflito entre duas “humanidades”: uma, agitada pela luta e pela conquista, e outra, que se fundamenta na justiça e no trabalho. O poeta, embora apresentasse o trabalho como dura pena e extenuante fadiga, via-o como necessário, porque Júpiter o impôs aos homens em consequência do pecado de Prometeu. Se não tivesse ocorrido esse primeiro pecado, o homem poderia obter da terra, com o trabalho de um dia, tudo quanto lhe permitisse viver durante um ano ocioso. “O trabalho é, por outro lado, a consequência de uma decadência racial: as primeiras estirpes dos homens imortais não trabalhavam; só os últimos, mortais, acabaram submetendo-se à dura lei do trabalho”. Por outro lado, o trabalho adquire novo sentido, surgindo como valor de resgate. Segundo Hesíodo, reprovado o ócio e a mendicidade, o homem deve trabalhar, pois o labor humano agrada aos deuses, cria recursos e consideração e nos torna independentes e gloriosos. A alma, ao desejar riquezas, nos impulsiona ao trabalho, porém este acaba sendo um fim em si mesmo. No pensamento do poeta, o trabalho “representa um bem em si, enquanto serve para alijar a destruidora violência dos corações humanos, mas isto não exclui que se obtenham também, mediatemente, em vista de seus resultados, as riquezas”<sup>52</sup>.

No campo da mitologia, Arvon coloca que os trabalhos de Hércules possuíam uma natureza diferente, “consistindo não em assenhorear-se das forças da natureza com o fim de as utilizar, mas em domá-las, em libertar os homens da sua brutal e maléfica pressão”<sup>53</sup>.

Ainda na Grécia, segundo Cabanellas, o estado social representado pela escravidão foi sustentado por filósofos que não podiam conceber outro sistema a não ser aquele no qual viviam, por isso foi a escravidão conveniente por séculos, quiçá durante alguns milênios<sup>54</sup>. Todavia, Platão pregava um mínimo de tratamento ético em relação

<sup>52</sup> BATTAGLIA, Felice. *Op. cit.*, p. 32.

<sup>53</sup> ARVON, Henri. *A filosofia do trabalho*. Traduzido por João Carlos Cunha. Lisboa: Socicultur, 1977, p. 9.

<sup>54</sup> CABANELLAS, Guillermo. *Op. cit.*, p. 53.

aos escravos. Em “As Leis”<sup>55</sup>, no diálogo entre “O ateniense” e “Clínias”, sustenta ser adequado não tratar os servos com violência, tentando feri-los o menos possível, e, se preciso, a punição dos escravos deveria ser feita com justiça. Além disso, “o modo de se dirigir a um servo deveria se resumir, na maioria das vezes, a uma simples ordem; não se deveria jamais gracejar com servos ou servas”. Enfim, aconselhava que os escravos fossem de diferentes raças, a fim de evitar rebeldia, e que o tratamento dado a eles fosse adequado, “não tanto em benefício deles, mas em benefício de nós mesmos”.

Aristóteles, por sua vez, considerava a escravidão como algo natural, ou melhor, ela não seria contra a natureza. Em “A Política”, afirma textualmente:

Todos os que não têm nada melhor para nos oferecer do que o uso de seus corpos e de seus membros são condenados pela natureza à escravidão. Para eles, é melhor servirem do que serem entregues a si mesmos. Numa palavra, é naturalmente escravo aquele que tem tão pouca alma e poucos meios que resolve depender de outrem<sup>56</sup>.

Vale salientar que, naquela época, a escravidão podia decorrer das guerras ou também ocorrer em razão de dívidas, podendo uma pessoa pagar uma dívida a outra, por determinado tempo, prestando-lhe serviços. A escravidão tinha, pois, uma razão econômica, já que de uma ou outra forma, era necessária para a subsistência de todos, uma vez que os homens livres, como os filósofos, costumavam a se dedicar ao ócio contemplativo.

Aristóteles também nos traz outras importantes reflexões acerca do agir humano consubstanciado no trabalho. Na obra retro citada, compara o trabalhador a um instrumento. E ilustra assim: na navegação, enquanto o leme é um instrumento inanimado, o piloto é um instrumento animado. O escravo é, pois, “uma propriedade instrumental animada”, mas que não tinha a característica de executar, por si mesmo, a vontade ou a intenção do agente, como faziam as marionetes de Dédalo ou os tripés de Vulcano, embora estivessem sujeitos às ordens do senhor. Nesse sentido, fazer e agir são diferentes e ambos precisam de instrumentos. “A vida consiste no uso, não na produção. O servidor é o ministro da ação; chamam-no propriedade da casa, como parte dela”, afirma ele. Essa relação entre senhor e escravo se caracterizava da seguinte forma: “a coisa possuída está para o possuidor assim como a parte está para o todo; ora,

<sup>55</sup> PLATÃO. *As Leis*. Tradução de Edson Bini. Bauru: Edipro, 1999, p. 263.

<sup>56</sup> ARISTÓTELES. *A Política*. Tradução de Roberto Leal Ferreira. São Paulo: Martins Fontes, 2000, p. 13.

a parte não é somente distinta do todo, ela lhe pertence”. De tal modo, o escravo é destinado ao uso do senhor e também dele é parte. Assim arremata: “O homem que, por natureza, não pertence a si mesmo, mas a um outro, é escravo por natureza: é uma posse e um instrumento para agir separadamente e sob as ordens de seu senhor”<sup>57</sup>.

Na “Ética a Nicômacos”, Aristóteles aborda a questão do pensamento, dizendo que este, por si só, não move coisa alguma, mas quando o pensamento se dirige a um fim e é prático dirige também a atividade produtiva, pois “qualquer pessoa que faz alguma coisa a faz com vistas a uma finalidade”. Ressalva que “o ato de fazer não é uma finalidade em si”, e reitera que “fazer e agir são coisas diferentes”. Assim explica: “enquanto fazer tem uma finalidade diferente do próprio ato de fazer, a finalidade na ação não pode ser senão a própria ação, pois agir é uma finalidade em si”<sup>58</sup>. Da mesma forma, a ação se difere do resultado na medida em que este perdura após o trabalho, enquanto aquela se esgota ao concluí-lo. Enfim, o trabalho se volta para o processo de produção, sendo o produto uma consequência dele.

Já para o Renascimento, há uma concepção de trabalho livre, em que ele ressurgiu numa visão humanística. Realizando uma releitura do labor humano, não mais como pecado como era tido para alguns cristãos, os renascentistas enxergavam-no como livre atividade racional. Nos dizeres de Battaglia:

Do humanismo o Renascimento colhe as características dessa ética, que sobressai exatamente na universalidade e na infinitude dos encargos humanos. O homem, enquanto se volve para as coisas a fim de incorporá-las e gozá-las, não se submete a limite algum. Necessita de instrumentos, e os forja, criando assim as artes; mas não é condicionado por fim algum, sendo capaz de seguir todos os fins, um após outro, e mesmo conjuntamente. Bem se pode dizer, portanto, que se educa universal<sup>59</sup>.

Somente na Idade Moderna, com a ascensão do capitalismo, pudemos perceber o surgimento da ideia de trabalho como uma atividade que leva o trabalhador a uma condição digna. A antiga “maldição” do Deus judaico-cristão se converteu numa obrigação moral para a dignidade humana e a ascensão social. Segundo Ferraz e Nascimento, o precursor da ideia de exaltação do trabalho na modernidade foi Locke que apresentou o esforço metabólico como fundamento da propriedade privada, como

<sup>57</sup> ARISTÓTELES, 2000, pp. 10-13.

<sup>58</sup> ARISTÓTELES. *Ética a Nicômacos*. Tradução de Mário da Gama Kury. 4ª edição. Brasília: Universidade de Brasília, 2001, pp. 114-117.

<sup>59</sup> BATTAGLIA, Felice. *Op. cit.*, p. 100.

sustenta na seguinte passagem: “*Embora a Terra e todas as criaturas inferiores sejam comuns a todos os homens, cada um tem uma **propriedade** em sua própria **pessoa**. A esta ninguém tem direito algum (...). O trabalho do seu corpo e a obra de suas mãos (...) são propriamente dele*”<sup>60</sup>. Locke entendia o trabalho, então, como causa eficiente da riqueza e da prosperidade do homem, sendo fator de distinção social. Montesquieu proclamava que “um homem não é pobre pelo fato de nada possuir, mas sim porque não trabalhe”<sup>61</sup>.

Nesse momento, dá-se uma “virada” filosófica pelo trabalho livre como expressão de dignidade, em razão da necessidade econômica de produção. Nesse contexto, enfatiza-se o valor que a matéria-prima fornecida pela natureza adquire ao ser transformada e usada pelo homem para as suas mais diversas necessidades.

Hegel, por sua vez, volta a analisar a questão do trabalho escravo, como forma de fundamentar a sua filosofia, tendo como foco a questão da “consciência de si”. Ainda assim, a teoria hegeliana é interessante para a nossa abordagem filosófica também neste ponto.

Na “Fenomenologia do Espírito”, Hegel examina as “consciências” do senhor e do escravo. Para ele, o senhor é a consciência *para si essente* mediatizada consigo por meio de uma *outra* consciência, a do escravo. Assim, “o senhor se relaciona *mediatamente com o escravo por meio do ser independente*, pois justamente ali o escravo está retido (...). O senhor, porém, é a potência sobre esse ser, pois mostrou na luta que tal ser só vale para ele como um negativo”. Por outro lado, “para a consciência escrava, o senhor é a essência; portanto, a *consciência independente para si essente* é para ela a *verdade*. Esta consciência sentiu a angústia (...), pois sentiu o medo da morte, do senhor absoluto”<sup>62</sup>.

Assim, a consciência se dá apenas no ser vivo e só encontra permanência no objeto conhecido se tal objeto não lhe escapar. Mas a consciência é inconsumível, logo, satisfaz-se. Nessa linha, o *pensar* é ação que antes de tudo *nega* o mundo *dado*, para

---

<sup>60</sup> Apud FERRAZ, Adilson Silva; NASCIMENTO, Fernando José do. La condición (in)humana del trabajador desde el pensamiento de Hannah Arendt. In: ALMEIDA, Dayse Coelho de (coord.). *Temas de Direito do Trabalho Contemporâneo*. Coordenação Dayse Coelho de Almeida, Jardson Cruz, Jorge Luis Machado, Paula Oliveira Cantelli, Sérgio Coutinho. Curitiba: Juruá, 2012, p. 45.

<sup>61</sup> SOUZA, Ronaldo Amorim. *Op. cit.*, p. 14.

<sup>62</sup> HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. *Fenomenologia do Espírito*. 6ª ed. Petrópolis: Vozes; Bragança Paulista: São Francisco, 2011, pp. 147-149.

construí-lo no plano da universalidade<sup>63</sup>. Enfim, a problemática do trabalho, em Hegel, é a problemática do reconhecimento: “a oposição e a identidade do eu com o outro — de dois produtos oriundos da mesma atividade”. Ou seja, a identidade obedece ao princípio reflexivo do ser-relativo-a-outro, buscando a unidade entre a realidade e a consciência no mundo do espírito. Enfim, “o percurso da consciência (do abstrato ao concreto) do ser à essência, e daí ao conceito é, primeiramente, o recurso ontometodológico à unidade entre o eu e o outro na forma de contraposição das identidades e interação das diferenças”. Portanto, trata-se este processo dialético de uma conformação do mundo dos homens, ainda que em forma idealista<sup>64</sup>.

Nessa linha de pensamento, é a busca da verdadeira unidade entre o sujeito e o objeto que constitui o fio condutor da história. O papel do trabalho, nesse contexto, consiste em realizá-lo por etapas, graças ao progresso técnico e ao desenvolvimento da vida social. É, pois, em Hegel, que encontramos traçadas as grandes linhas desta visão histórica dominada pela evolução do trabalho<sup>65</sup>.

Battaglia também ensina que Hegel viu outras coisas no processo moderno do trabalho<sup>66</sup>:

O uso da máquina, que parece, no ato que aumenta a produção e multiplica a riqueza, eliminar muito trabalho, libertando-nos do seu peso (sic), atira correspondentemente na miséria muitos homens, ao privá-los do seu trabalho e, pois, dos meios de subsistência. Como a racionalidade tem em si a objetivação, com tudo o que dela deriva, do mesmo modo a riqueza, conseqüência (sic) da máquina, comporta sem cessar miséria.

Relacionando a concepção filosófica dialética hegeliana e o momento histórico de exploração real do homem após a Revolução Industrial, como antes noticiado, chegamos à filosofia marxista. Para Marx, segundo as lições de Ranieri, o sujeito revela-se como o elemento estruturador da “substância econômica” por meio da valorização do capital. “A *consciência* do sujeito não se revela, porém, como a pressuposição idealista do conceito que se sabe a si mesmo, mas como um nebuloso

---

<sup>63</sup> BROCHADO, Mariá. A dialética do reconhecimento em Hegel. *In*: Hegel, Liberdade e Estado. Joaquim Carlos Salgado e José Luiz Borges Horta (coordenadores). Belo Horizonte: Fórum, 2010, pp. 87 *et seq.*

<sup>64</sup> RANIERI, Jesus. *Trabalho e dialética*: Hegel, Marx e a teoria social do devir. São Paulo: Boitempo, 2011, p. 97.

<sup>65</sup> ARVON, Henri. *Op. cit.*, p. 24.

<sup>66</sup> BATTAGLIA, Felice. *Op. cit.*, p. 244.

artifício de poder que cega, para a *persona* do capital, a contradição imanente à circunstância de sua dominação”. Nesse contexto, surge a dependência do trabalho humano que não pode ser suprimida, porque geradora da lógica interna de desenvolvimento, acumulação e valorização do capital, pois “a substância social deste último é o próprio trabalho, o que o impede de agir como o demiurgo hegeliano da realidade, sujeito criado que se harmoniza no final do processo como ideia absoluta”<sup>67</sup>.

Assim, segundo Marx, o trabalhador torna-se mercadoria ao trocar-se por um salário. Todavia, a contraprestação é assaz desigual, ou seja, a mais-valia tomada pelo capitalista cria uma desigualdade, que gera um acúmulo de capital ao capitalista e uma situação de pobreza ao operário. O marxismo propõe outra forma de sociedade, pois o capitalismo, quanto mais produz riqueza, mais agrava a situação de miséria dos trabalhadores, que não possuem condição de usufruir dos produtos por eles produzidos. Como resultado disso, temos crises, falência e desemprego. Nesse contexto, surge o comunismo, pois este, segundo ele, suprime o poder de escravizar o trabalho de outrem por meio da apropriação. Enfim, consoante o pensamento de Marx, o que importa não é tanto o que o homem produz, mas como produz, ou seja, as relações de produção, enquanto estas, por sua vez, estão ligadas ao grau de desenvolvimento das forças produtivas (força de trabalho, divisão do trabalho, técnica, etc.)<sup>68</sup>. O que deseja, pois, é o fim da exploração do trabalhador pela divisão igualitária das riquezas, filosofia que não passou da utopia, diante da força devastadora do capitalismo.

Após Marx, o trabalho passou a ser estudado mais por sociólogos do que por filósofos. Começou também a possuir forte significado jurídico, diante das inserções de temas nas legislações, não somente por meio de leis, mas também nas Constituições Mexicana de 1917 e na de Weimar de 1919, como será visto mais adiante, no próximo capítulo.

Encerramos esse ponto, no entanto, e como forma de homenagem, com as lições sobre o trabalho humano de um dos maiores jusfilósofos brasileiros, Miguel Reale:

o homem não trabalha porque quer, mas sim por uma exigência indeclinável de seu ser social, que é um ‘ser pessoal de relação’, assim como não se pensa porque se quer, mas por ser o

---

<sup>67</sup> RANIERI, *op. cit.*, p. 161.

<sup>68</sup> *História da Filosofia*. Organização e texto final: Bernadette Siqueira Abrão. São Paulo, Nova Cultural, 2004, pp. 381, 388, *passim*.

pensamento um elemento intrínseco ao homem, no seu processo existencial, que se traduz em sucessivas ‘formas de objetivação’. Trabalho e valor, bem como, por via de consequência (sic), trabalho e cultura, afiguram-se termos regidos por essencial dialética de complementaridade<sup>69</sup>.

Seguiremos com a análise do trabalho do ponto de vista jurídico.

## 2.4 Sentidos jurídicos do trabalho

Em termos jurídicos, o trabalho pode se apresentar como direito e/ou dever. Como direito, é faculdade humana. Como afirma Battaglia, “o sujeito tem a faculdade de trabalhar, o trabalho sendo uma atividade lícita: não pode deixar de ser lícito o que é obrigatório”. E complementa: “o direito se reforça como pretensão junto aos outros, pretensão a ser respeitada naquela esfera que é o trabalho, e, pois, como exigência de não impedimento”<sup>70</sup>.

A Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, de 1948, considerou o trabalho como direito e dever. Assegurou o direito ao trabalho **em condições dignas** e o direito à liberdade profissional, conforme vocação, “na medida em que for permitido pelas oportunidades de emprego existentes”. Garantiu o direito à remuneração adequada, ao declarar: “Toda pessoa que trabalha tem o direito de receber uma remuneração que, em relação à sua capacidade de trabalho e habilidade, lhe garanta um nível de vida conveniente para si mesma e para sua família” (artigo 14). Por outro lado, tratou do trabalho também como dever, quando estabeleceu em seu artigo 37: “toda pessoa tem o dever de trabalhar, dentro das suas capacidades e possibilidades, a fim de obter os recursos para a sua subsistência ou em benefício da coletividade”<sup>71</sup>.

Ibarreche distingue direito ao trabalho de liberdade de trabalhar. Num primeiro sentido, ambos se confundem, diz ele. Ou seja, direito ao trabalho também constitui uma garantia de liberdade pessoal. Um segundo significado refere-se à tarefa dos poderes públicos de promover as condições de efetividade desse direito, isto é, criar novos postos de trabalho por meio de políticas públicas<sup>72</sup>.

<sup>69</sup> Apud FERRARI *et al*, 2002, pp. 18-19.

<sup>70</sup> BATTAGLIA, Felice. *Op. cit.*, p. 317.

<sup>71</sup> <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OEA-Organiza%C3%A7%C3%A3o-dos-Estados-Americanos/declaracao-americana-dos-direitos-e-deveres-do-homem.html>. Acesso em 18/05/2014.

<sup>72</sup> IBARRECHE, Rafael Sastre. *El derecho al trabajo*. Madrid: Trotta, 1996, pp. 87-91.

Como evolução dessa liberdade, temos agora um direito subjetivo que não mais contempla qualquer medida que impeça o trabalho forçado, mas também que busca garantir uma dignidade no trabalho, seja pela presença de seus componentes na iniciativa pública ou privada, seja pela promoção de políticas para que essa garantia seja plenamente efetivada. Ou seja, na busca pelo *trabalho decente* nem os particulares nem o Estado podem se furtar.

Entretanto, não se pode defender, no contexto contemporâneo, dentro de um Estado Democrático de Direito, que cabe apenas ao Estado fornecer trabalho. Conforme sustenta Ronaldo Amorim Souza, o Direito do Trabalho, no sentido constitucional, dirige-se à totalidade das pessoas e obriga o Estado a preocupar-se “dentro do possível da criação das oportunidades de trabalho”, todavia o direito de trabalhar “é, até o grau em que existe, um dever jurídico privado do trabalhador ante seu empregador que encontra seu fundamento no contrato de trabalho”<sup>73</sup>.

Do ponto de vista histórico-jurídico, embora o trabalho tenha sido regulado pelo Direito em outros momentos, como nos tempos romanos, é a partir da Revolução Industrial que realmente se cria um terreno fértil para regulamentações nessa seara, sobretudo pelo desenvolvimento do trabalho livre e subordinado. A exploração humana chegou a nível insuportável e o Estado precisou intervir para coibir abusos e garantir direitos.

Surge, assim, nesse contexto histórico que tem como referência a Revolução Industrial, o Direito do Trabalho, com a finalidade de estabelecer, nos dizeres de Carlos Zangrando, “um *patamar civilizatório mínimo da exploração do homem pelo homem*, modificando os sistemas individualistas do liberalismo estatal”. Nesse contexto, o aparecimento desse novo ramo jurídico pautou-se nos seguintes elementos básicos:

- *a aceitação jurídica das associações profissionais* – os sindicatos na Inglaterra e na França já possuíam razoável força desde o início do século XIX, mas seu reconhecimento jurídico na Inglaterra se dá apenas em 1825, na administração de *Benjamin Disraeli*, e na França, em 1884;
- *o reconhecimento do direito de greve* – na Inglaterra é reconhecido o direito de greve em 1875, na França, em 1864, e na Alemanha, em 1869;

---

<sup>73</sup> SOUZA, Ronald Amorim. *Direito ao trabalho*. São Paulo: LTr, 1985, p. 17.

- *o direito à negociação coletiva* – estabelecendo-se assim uma melhor paridade entre as forças das categorias econômicas e profissionais;
- *a tutela estatal dos contratos individuais de trabalho* – submetendo-se os contratos individuais de trabalho à tutela jurídica do estado, pelas normas de ordem pública, cogentes e irrenunciáveis, que se sobrepõem à vontade individual das partes contratantes<sup>74</sup>.

Maurício Godinho Delgado sustenta que o Direito do Trabalho possui uma função *civilizatória e democrática*. Para ele, na História do Capitalismo Ocidental, esse ramo jurídico tornou-se “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”<sup>75</sup>.

Antero de Carvalho, citando o Juiz Eliézer Rosa afirma ainda que:

No Direito do Trabalho, o homem é realmente a medida de toda a atividade judicial. É um sistema métrico no qual o padrão é o homem e as suas circunstâncias. É que nas questões trabalhistas o que se litiga é, na frase já tornada clichê, o sangue, o suor e as lágrimas do homem que trabalha. Nas reivindicações do trabalhador perante a Justiça, o que ele vai a pedir é um pouco dele mesmo, um **alter ego**, alguma coisa que ele criou à sua imagem e semelhança. Em todo trabalho feito pelo homem há muito dele, de sua vida, de sua pessoa, e da dos seus dependentes<sup>76</sup>.

Nessa trilha, Tarso Genro acrescenta que “o Direito do Trabalho empresta dignidade mínima ao prestador, abrigando-o numa teia normativo-protetiva de largo alcance social”<sup>77</sup>. Mas ressalta Oliveira que “o trabalho dá ao homem, ao par de inegável dignidade, (...) também evidente privilégio em relação aos demais seres do planeta, pois apenas o humano pode realizar trabalho com discernimento e liberdade”<sup>78</sup>.

Conforme leciona Antônio Álvares da Silva:

A natureza, tal como é, mostra-se insuficiente para a satisfação das necessidades humanas. Somos obrigados a atuar sobre ela,

<sup>74</sup> ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. *Op. cit.*, p. 61.

<sup>75</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 58.

<sup>76</sup> CARVALHO, J. Antero de. Conceito e finalidade do direito do trabalho. *In: Revista LTr*. São Paulo, Ano 38, janeiro de 1974, p. 29.

<sup>77</sup> GENRO, Tarso. Verbete Trabalho. *In: Dicionário brasileiro de direito do trabalho*. Coordenadores José Augusto Rodrigues Pinto, Luciano Martinez, Nelson Mannrich. São Paulo: LTr, 2013, p. 457.

<sup>78</sup> OLIVEIRA, José César de. Formação histórica do Direito do Trabalho. *In: Curso de Direito do Trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá*. São Paulo: LTr, 1997, pp. 30-31).

modificando-a e às vezes destruindo-a, para a satisfação de nossas necessidades. Esta intervenção do homem sobre o mundo exterior, permanente e inseparável de sua passagem sobre a terra, é o que se pode nomear de trabalho. Embora esta intervenção tenha profundo significado político e social em todas as épocas e em todas as culturas, a primeira finalidade do trabalho é possibilitar a existência do homem e da comunidade e só depois transformá-la. Por ele supera o homem o problema da escassez dos bens necessários à vida, criando-os de forma adequada e satisfatória aos interesses das sociedades organizadas em todos os tempos<sup>79</sup>.

Por ser, assim, extremamente relevante para o desenvolvimento de toda sociedade, o direito ao trabalho se tornou um direito fundamental da pessoa. Nesse diapasão, o trabalho se torna um prolongamento da própria personalidade humana, que se projeta no grupo em que vive o indivíduo, vinculando-o, pela própria divisão do trabalho social, aos demais que a compõem. Representa, assim, esse direito, por si só, a raiz da existência do homem, “pelo que lhe proporciona ou lhe pode proporcionar de subsistência, de liberdade, de auto-afirmação e de dignidade. O direito ao trabalho é a possibilidade de vir a participar cada um da produção de todos, recebendo, em troca, a remuneração que lhe é devida”<sup>80</sup>.

A contraprestação é paga e devida em todas as formas de trabalho não-gracioso. Todavia, para a teoria do trabalho decente que passamos a propor mais adiante, não importa se o labor é voluntário ou remunerado, subordinado ou autônomo. É certo que a relação empregatícia confere mais direitos ao trabalhador e um dos desafios da atualidade é buscar reduzir as desigualdades entre as formas de produção, garantindo um patamar mínimo a todos, independentemente da relação.

Juridicamente, pois, o trabalho pode estar ainda ligado a uma relação intersubjetiva na qual o ponto nodal encontra-se na subordinação, ou seja, numa relação de emprego, ou marcada pela autonomia entre os sujeitos. Edoardo Ghera diferencia trabalho, do ponto de vista das relações que ele engendra, da seguinte forma: o autônomo está voltado para o resultado do trabalho e o subordinado, a atividade em si, embora advirta ser esta uma distinção um pouco ambígua, pois o objeto de ambas as prestações é um bem econômico<sup>81</sup>. Assim sendo, tratando-se de relações com finalidades econômicas, razão não há para se deixar qualquer trabalho prestado a outrem

---

<sup>79</sup> SILVA, 1991, p. 12.

<sup>80</sup> MORAES FILHO, 1974, p. 674.

<sup>81</sup> GHERA, Edoardo. *Diritto del Lavoro: il rapporto di lavoro*. Bari: Cacucci, 2006, p. 39.

descoberto. Diferentemente do labor desempenhado para si, como no caso do pequeno empresário ou da “dona de casa”, ainda que tenha conteúdo econômico — a menos que haja alguma ofensa moral ou violação a direitos por terceiros —, não cabe a mesma proteção ao trabalho quando realizado por conta própria.

O que tem gerado grande preocupação, na atualidade, contudo, são as formas de relação que visam precarizar o mercado de trabalho, como a terceirização, que se constitui como meio de contratação por interposta pessoa, e que gera efeitos nefastos. Entre eles, estão as dificuldades encontradas na sindicalização, a desigualdade entre os empregados terceirizados e os contratados diretamente, a baixa possibilidade de promoção na carreira e conseqüente desestímulo profissional, etc.

Estamos vivendo, pois, conforme sustenta Ricardo Antunes, um *processo de precarização estrutural do trabalho*, em que “os capitais globais estão exigindo também o desmonte da legislação social protetora do trabalho”. A flexibilização pretendida pelos capitalistas acabará, segundo ele, por “ampliar as formas de precarização e destruição dos direitos sociais que foram arduamente conquistados pela classe trabalhadora, desde o início da Revolução Industrial”<sup>82</sup>.

Todavia, o modo de combater essa desigualdade e essa precarização é ter sempre em mira que o trabalho deve ser digno, o que se opõe a todas as formas de rebaixamento das condições laborais, incluindo a terceirização. O Direito do Trabalho, na contemporaneidade, possui uma característica indissociável: a dignidade, que não se pode dobrar diante do poderio econômico e dos “desejos” do capital.

Do ponto de vista jurídico, pois, o trabalho, com a orientação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como se verá de forma mais detalhada adiante, passa a estar adjetivado do termo decente, importando numa ressignificação de seu termo, diante da contradição existente entre um trabalho como pena e sofrimento e, ao mesmo tempo, digno. Não que uma pena, no sentido criminal, não possa ser cumprida com dignidade — o que é tema inclusive afeto aos direitos humanos —, mas o conceito de trabalho enquanto pena, como outrora fora considerado, não mais subsiste diante da necessidade de ser visto como instrumento de realização da essência humana.

---

<sup>82</sup> ANTUNES, Ricardo. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. In: *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. Organizadoras Graça Druck e Tânia Franco. São Paulo: Boitempo, 2007, p. 17.

Na realidade, não é o trabalho que dá dignidade ao homem, pois a dignidade é uma característica inata, que não pode ser acrescentada e nem tirada do ser humano na sua essência. Mas o trabalho, por sua vez, pode conter sim em seu bojo a dignidade ou a indignidade, se fere ou reforça aspectos da dignidade, como quando desrespeita a igualdade, retira a liberdade ou coloca em risco a vida ou a integridade física de um trabalhador.

Essa compreensão afasta definitivamente a visão do homem como coisa e do trabalho humano como objeto pertencente, de forma natural a outrem, passando o labor a ser algo apenas “emprestado” a outrem, voluntariamente. Deste modo, qualquer ação que frustre ou tente impedir a liberdade no trabalho é antijurídica.

Associado a decente, o trabalho ganha um significado moral, pois exige o respeito a comportamentos socialmente aceitos. Segundo o Dicionário de Oxford, o adjetivo decente significa o que está em conformidade com padrões geralmente aceitos de comportamento moral. Também significa o que é apropriado<sup>83</sup>. Por sua vez, para o Dicionário Houaiss<sup>84</sup>, o adjetivo decente possui três significados: 1) que está em conformidade com os padrões morais e éticos da sociedade; digno, correto, decoroso; 2) que está em conformidade com o que se espera da sua apresentação, qualidade, utilidade etc.; 3) que é modesto, honrado, honesto. Certamente o uso da palavra decente adjetivando o trabalho refere-se ao primeiro significado, sendo sinônimo, pois, de digno e correspondente àquilo que está de acordo com os padrões morais e éticos da sociedade, como acima evidenciado.

Como forma de revelar a dignidade pessoal, compreendemos que o trabalho é algo que enobrece e não deve ser entendido como pena ou castigo. Para Cabanellas, trabalho “é vida, é gozo, é a felicidade do homem. Não é um castigo”. E complementa: “Se é verdade que o homem nasce para viver do suor de sua testa, não é menos certo que o suor foi feito para a saúde do homem; (...). Trabalhar é criar, produzir, multiplicar-se nas suas obras: nada pode ser mais plácido e lisonjeiro para uma natureza elevada”<sup>85</sup>.

---

<sup>83</sup> <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/decent?q=decent>. Acesso em 18/05/2014.

<sup>84</sup> <http://houaiss.uol.com.br/busca?palavra=decente>. Exclusivo para assinantes do Uol. Acesso em 18/05/2014.

<sup>85</sup> CABANELLAS, Guillermo. *Op. cit.*, p. 288.

Por fim, vale dizer, mais uma vez citando Battaglia, que o trabalho é “um conceito complexo, pois implica os mais diversos aspectos da vida e, por isso, está voltado para as mais diversas ciências”<sup>86</sup>. Impossível seria, assim, abordarmos o trabalho sob todas as visões, já que teríamos uma fonte inesgotável de análises, o que incluiria a Sociologia e Antropologia. Por isso, feito o “trabalho” acima de elucidar as acepções etimológicas, histórica, filosófica e jurídica, numa perspectiva interdisciplinar, entendemos ser os preceitos retro mencionados suficientes para o tratamento adequado do *trabalho decente* como nova categoria de direito humano, o que será objeto de estudo a seguir.

---

<sup>86</sup> BATTAGLIA, Felice. *Op. cit.*, p. 19.

### 3 O TRABALHO DECENTE NA PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS

Apesar das críticas à teoria evolutiva dos direitos humanos baseada em gerações ou dimensões, pensamos ser obrigatória, como ponto de partida, a enunciação dessas, ainda que a abandonemos ao final. Entendemos que o problema não é o critério de historicidade e a suposta evolução em si, mas a interpretação dessas “gerações” como sistemas normativos separados ao longo da história, pois, na realidade, elas se interpenetram e se completam, formando o mundo complexo dos direitos humanos. De todo modo e, em razão disso, preferimos usar o termo “dimensões” dos direitos humanos, passando a mencioná-las.

Quanto aos denominados direitos humanos de primeira dimensão, podemos dizer, indubitavelmente, que o seu centro de convergência se funda no valor liberdade. Evidentemente, surgem num contexto histórico de repulsa à repressão dos governantes no campo dos direitos civis e políticos.

Segundo leciona Guerra, os direitos civis seriam aqueles que garantem a integridade física e moral do cidadão, além de assegurar “uma esfera de autonomia individual de modo a possibilitar o desenvolvimento da personalidade de cada um”. Traduzem garantias individuais, como a liberdade de expressão e o acesso à informação, mas também entram na classificação alguns direitos que podem ser exercidos coletivamente, como a liberdade de associação. No que se refere aos direitos políticos, temos como central o direito de votar e de ser votado, e ainda “a seu lado se reúnem outras prerrogativas decorrentes daquele *status*, como o direito de postular um emprego público, de ser jurado ou testemunha, de prestar o serviço militar e até de ser contribuinte”<sup>87</sup>.

Em síntese, os denominados direitos humanos de primeira dimensão ou geração abarcam as chamadas “*liberdades públicas negativas* ou *direitos negativos*, na medida em que exigem por parte do poder público um comportamento apenas de salvaguarda

---

<sup>87</sup> GUERRA, Sidney. *Direitos humanos: curso elementar*. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 61.

em relação a tais interesses, sem qualquer interferência efetiva nesta esfera de domínio particular”<sup>88</sup>.

Os direitos humanos de segunda dimensão, por sua vez, estão correlacionados aos direitos econômicos, sociais e culturais e revelam garantias obrigacionais por parte do Estado como, por exemplo, a educação, o trabalho, a saúde e a segurança. Aqui se encaixa o direito ao trabalho, embrião do hoje denominado *direito humano ao trabalho decente*.

Embora tenha como ponto nuclear a *igualdade*, o direito ao trabalho possui importância crucial nesse quadro, sobretudo porque esses direitos da chamada segunda dimensão, ou geração, decorrem das “transformações econômicas e sociais ocorridas no final do século XIX e início do século XX, especialmente pela crise das relações sociais decorrentes dos modos liberais de produção, acelerada pelas novas formas trazidas pela Revolução Industrial”<sup>89</sup>.

É importante salientar que, nessa esfera, ainda se encontram outros direitos relacionados ao trabalho, mas numa concepção geral de *liberdades sociais*, como a liberdade de sindicalização, o direito à greve e alguns ligados aos direitos fundamentais dos trabalhadores, tais como salário mínimo, férias e repouso semanal remunerado. Como salienta Sarlet, esses direitos podem ser considerados “uma densificação do princípio da justiça social, além de corresponderem a reivindicações de classes menos favorecidas, de modo especial da classe operária”, que surgem, segundo o citado autor, “a título de compensação em virtude da extrema desigualdade que caracteriza (e, de certa forma, ainda caracteriza) as relações com a classe empregadora, notadamente detentora de um maior ou menor grau de poder econômico”<sup>90</sup>.

Não obstante mencionarmos essa *dimensão* de direitos, como tratado neste momento, comungamos do entendimento de Flávia Piovesan que os direitos humanos compõem um todo indivisível, sem hierarquias estanques, inclusive no que diz respeito à acionabilidade:

---

<sup>88</sup> SILVEIRA, Vladimir Oliveira da. *Direitos humanos: conceito, significados e funções*. Vladimir Oliveira da Silveira, Maria Mendez Rocasolano (organizadores). São Paulo: Saraiva, 2010, p. 143.

<sup>89</sup> GUERRA, Sidney. *Op. cit.*, p. 61.

<sup>90</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais*. 7ª ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, pp. 57-58.

Além disso, em face da indivisibilidade dos direitos humanos, há de ser definitivamente afastada a equivocada noção de que uma classe de direitos (a dos direitos civis e políticos) merece inteiro reconhecimento e respeito, enquanto outra classe de direitos (a dos direitos sociais, econômicos e culturais), ao revés, não merece qualquer observância. Sob a ótica normativa internacional, está definitivamente superada a concepção de que os direitos sociais, econômicos e culturais não são direitos legais. A ideia da não acionabilidade dos direitos sociais é meramente ideológica e não científica. São eles autênticos e verdadeiros direitos fundamentais, acionáveis, exigíveis e demandam séria e responsável observância. Por isso, devem ser reivindicados como direitos e não como caridade, generosidade ou compaixão<sup>91</sup>.

Defendemos, inclusive, que a violação ao direito humano ao trabalho decente, em suas características que mencionaremos no próximo capítulo, pode ensejar ações em Tribunais Internacionais, se caracterizada infringência reiterada por parte dos Estados-Nações, sobretudo, à dignidade do trabalhador.

Voltando à classificação clássica, para completar o famoso trinômio *liberdade, igualdade e fraternidade*, temos os direitos humanos de terceira dimensão, cujo valor central é o da fraternidade. Guerra leciona que esses direitos de terceira geração são também denominados direitos dos povos ou de direitos de solidariedade, surgindo como “resposta à dominação cultural e como reação ao alarmante grau de exploração não mais da classe trabalhadora dos países industrializados, mas das nações em desenvolvimento e por aquelas já desenvolvidas”. Também são resultados da globalização da política e da economia, bem como dos avanços tecnológicos, na medida da necessidade de preservação do meio ambiente e da conjugação de interesses de todos os povos, não mais vistos sob a limitação da soberania territorial, pois os efeitos das mudanças climáticas e os sintomas da poluição são sentidos além desses obstáculos. Daí a necessidade da conjugação de forças em prol de um mundo mais fraterno e solidário.

Nessa senda, leciona Ney Maranhão que, entre os direitos humanos de terceira dimensão, estão os relativos à paz, desenvolvimento, comunicação, solidariedade e segurança mundiais, proteção ao meio ambiente e conservação do patrimônio comum da humanidade. Constituem, pois, “direitos de titularidade difusa ou coletiva, no mais das

---

<sup>91</sup> PIOVESAN, Flávia. Direito ao trabalho decente e a proteção internacional dos direitos sociais. In: *Trabalho e Justiça Social: um tributo a Mauricio Godinho Delgado*. Daniela Muradas Reis, Roberta Dantas de Mello, Solange Barbosa de Castro Coura (coordenadoras). São Paulo: LTr, 2013, p. 351.

vezes indefinida e indeterminável. Enfoca-se o ser humano relacional, em conjunto com o próximo, sem fronteiras físicas ou econômicas”<sup>92</sup>.

Em relação aos direitos humanos (para alguns, fundamentais) de quarta dimensão (ou geração), há aqueles que discutem se de fato existem. Para os que os aceitam, eles são compreendidos como uma geração de direitos decorrentes da evolução das pesquisas no terreno da genética humana, relacionadas, sobretudo, à bioética e às biociências. Além disso, como lembra Nestor Sampaio Penteado Filho, “alguns sustentam serem os direitos de 4ª dimensão aqueles das **minorias (união homoafetiva, adoção por casais homossexuais etc.)**, ou o **direito de ser diferente** (Luís Roberto Barroso e Uadi Lammêgo Bulos); enfim, **direitos da humanidade**” (grifos no original)<sup>93</sup>.

Para Paulo Bonavides, citado por Sarlet, esta quarta dimensão é composta pelos direitos à democracia e à informação, bem como ao pluralismo. Essa proposta, em relação à outra que foca no direito relacionado às biociências, possui a vantagem de constituir nova roupagem às reivindicações, sem restar identificado somente com os clássicos direitos de liberdade<sup>94</sup>.

No que tange aos direitos humanos de quinta dimensão, com existência mais questionada ainda, alguns deles estão em fase de desenvolvimento e sem contornos precisos. Segundo Guerra, entrariam nessa categoria os direitos ao cuidado, à compaixão e ao amor por todas as formas de vida, “reconhecendo que a segurança humana não pode ser plenamente realizada se não começarmos a ver o indivíduo como parte do cosmo e carente de sentimento de amor e cuidado, todas definidas como prévias condições de ‘segurança ontológica’”<sup>95</sup>.

Independentemente da classificação acima, é certo que os direitos humanos, como categoria específica do rol de direitos existentes na sociedade, possuem características próprias que os distinguem dos demais. E é nesse contexto que inserimos este “novo” direito que chamamos de *trabalho decente*. De toda forma, faz-se mister definirmos direitos humanos para, depois, inserir o trabalho decente nessa proposição.

---

<sup>92</sup> MARANHÃO, Ney Stany Moraes. *Responsabilidade civil objetiva pelo risco da atividade: uma perspectiva civil-constitucional*. São Paulo: Método, 2010, p. 59.

<sup>93</sup> PENTEADO FILHO, Nestor Sampaio. *Direitos Humanos*. 4ª ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2011, pp. 25-26.

<sup>94</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. *Op. cit.*, pp. 60-61.

<sup>95</sup> GUERRA, Sidney. *Op. cit.*, p. 64.

Na satisfatória definição de Pérez Luño, citada por Sidney Guerra, os direitos humanos compõem um conjunto “de faculdades e instituições que, em cada momento histórico, concretizam as exigências da dignidade, da liberdade, da igualdade humana, as quais devem ser reconhecidas positivamente pelos ordenamentos jurídicos em nível nacional e internacional”<sup>96</sup>. Claro que a falta de positividade não retira desses direitos a sua característica de *humanos*, mas a positividade certamente garante-lhes maior efetividade. Além disso, da categorização acima enunciada, pode-se perceber a razão de elencarmos como elementos essenciais do *trabalho decente* a dignidade, a liberdade e a igualdade, pois fundantes do próprio conceito de direitos humanos. Isso não significa, contudo, deixar de considerar a própria especificidade do trabalho decente em relação ao gênero direitos humanos.

Os direitos humanos possuem também um sentido, que se relaciona ao que pretendemos transmitir com este “novo” direito humano ao *trabalho decente* que é, segundo Costa Douzinas, o de se tornar o princípio da libertação, da opressão e da dominação. Assim, “os direitos humanos são o fado da pós-modernidade, a energia das nossas sociedades, o cumprimento da promessa do Iluminismo de emancipação e autorrealização”<sup>97</sup>.

No que diz respeito ao caráter universalista ou multiculturalista dos direitos humanos, preferimos acompanhar o entendimento de Costa Douzinas abaixo esposto:

A alegação de que os direitos humanos são universais, transculturais e absolutos é contraintuitiva e vulnerável a acusações de imperialismo cultural; por outro lado, a afirmação de que são criações da cultura europeia, embora historicamente precisa, priva-os de qualquer valor transcendente. Da perspectiva da modernidade tardia, não se pode ser nem um universalista nem um relativista cultural<sup>98</sup>.

Assim, após examinarmos essas premissas acerca dos direitos humanos como gênero, passemos agora ao exame da espécie do *direito humano ao trabalho decente*.

Historicamente, o direito do trabalho, embora mencionado em alguns textos esparsos, somente foi efetivamente consagrado em textos constitucionais e em normas internacionais a partir do século XX. A Constituição Mexicana de 1917 garantiu a

---

<sup>96</sup> GUERRA, Sidney. *Op. cit.*, p. 39.

<sup>97</sup> DOUZINAS, Costa. *O fim dos direitos humanos*. Tradutora Luzia Araújo. São Leopoldo: Unisinos, 2009, p. 19.

<sup>98</sup> DOUZINAS, Costa. *Op. cit.*, p. 30.

liberdade de trabalho, bem como assegurou a propriedade dos seus frutos, repelindo os trabalhos forçados, salvo por determinação judicial (artigo 5º). Em seu artigo 123, restou expresso o direito de toda pessoa a um trabalho digno e socialmente útil, podendo enquadrar tal texto nos primórdios do trabalho decente. Outra virtude da referida Carta Maior dos Estados Unidos Mexicanos (como se chamava o México) foi a constitucionalização dos direitos trabalhistas no mesmo dispositivo citado, incluindo jornada máxima de 8 horas, proibição do trabalho infantil (para menores de 14 anos), direito ao salário mínimo, vedação de discriminação salarial para “trabalho igual”, proibição de jornada exaustiva, além da responsabilidade empresarial por acidentes de trabalho, entre outros direitos. A Constituição de Weimar (Alemanha), de 1919, na mesma linha, também elevou os direitos trabalhistas ao patamar constitucional de direitos fundamentais. Neste mesmo ano, surgiu a Organização Internacional do Trabalho (OIT), concebida como parte do Tratado de Versalhes (artigos 387 a 427), ao fim da Primeira Guerra Mundial.

Vale salientar que a OIT é a única das agências das Nações Unidas com representantes da sociedade civil, o que a torna assaz democrática e participativa<sup>99</sup>.

Como afirma Juan Somavía:

A OIT é uma grande comunidade, mais ampla que todas as outras organizações das Nações Unidas, a única que não está integrada unicamente por governos, mas também por representantes de trabalhadores e de empregadores, conectados, por sua vez, às suas próprias redes mundiais<sup>100</sup>.

A Organização Internacional do Trabalho, desde o seu nascedouro, expressa preocupação com o equilíbrio das relações capital-trabalho, buscando proteger o trabalhador da opressão do poderio econômico e estabelecendo normas internacionais com vistas a repelir condições laborais degradantes.

Segundo Rildo Brito, a atuação da OIT pela promoção da justiça social no mundo rendeu-lhe o Prêmio Nobel da Paz em 1969. Além disso, sustenta que a criação

---

<sup>99</sup> <http://www.oit.org.br/content/hist%C3%B3ria>. Acesso em 18/05/2014.

<sup>100</sup> Apud RODGERS, Gerry; LEE, Eddy; SWEPSTON, Lee; DAELE, Jasmien Van. *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009*. Ginebra: OIT, 2009, p. x. Tradução livre do autor.

de uma legislação trabalhista internacional foi baseada nas ideias da justiça e da igualdade e nas considerações de ordem moral e com base na dignidade humana<sup>101</sup>.

A Declaração de Filadélfia, de 1944, relativa aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho, surgiu como um prenúncio ao direito humano ao trabalho decente, ao considerar os seguintes princípios fundamentais fundantes da OIT:

- a) o trabalho não é uma mercadoria;
- b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante;
- c) a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos;
- d) a luta contra a necessidade deve ser conduzida com uma energia inesgotável por cada nação e através de um esforço internacional contínuo e organizado pelo qual os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, colaborando em pé de igualdade com os dos Governos, participem em discussões livres e em decisões de caráter democrático tendo em vista promover o bem comum.

Finalmente, o direito ao trabalho como direito humano foi assegurado pela Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (artigo XXIII), garantindo-se a toda e qualquer pessoa condições justas e favoráveis de trabalho, remuneração justa e satisfatória, e ainda uma existência compatível com a dignidade humana.

Vale citar *ipsis litteris* o disposto no artigo XXIII da suprema Declaração:

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses” (grifos nossos).

Pode-se observar que na mencionada norma internacional já estavam presentes os pilares do que se convencionou chamar posteriormente de “trabalho decente”, como

---

<sup>101</sup> BRITO, Rildo Albuquerque Mousinho de. A Organização Internacional do Trabalho e seus esforços pela implementação do trabalho decente. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*. Rio de Janeiro, v. 23, n. 50, jul./dez. 2011, pp. 35-36.

objetivo comum dos Países-Membros da Organização Internacional do Trabalho para um meio ambiente laboral mais sadio e justo.

No inciso 1, do referido artigo XXIII, sublinha-se a expressão “condições justas e favoráveis de trabalho”, como situação incompatível com o trabalho escravo e infantil. O inciso 2 assegura o direito à não-discriminação, que se torna depois um dos objetivos estratégicos para a promoção do trabalho decente. Já o inciso 3 rechaça as situações deploráveis de labor em condições degradantes e exercido por pessoas de pouca idade ao se referir à “dignidade humana”. Por sua vez, o item 4 enuncia a liberdade sindical, um dos quatro objetivos estratégicos do trabalho decente.

Segundo Kátia Oliveira, a Declaração de 1948 é um marco dos direitos humanos, entendidos estes como os capazes de salvaguardar a vida do ser humano enquanto componente social e responsável pela própria existência estatal, sendo a mencionada Declaração uma plataforma comum de ação das nações<sup>102</sup>.

Meio século após a divulgação do citado documento internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) fez publicar a Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho (1998), elencando como essenciais à consecução dos objetivos estratégicos da entidade os seguintes pontos: a) a liberdade de associaçãoSomavía e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Por esta Declaração de 1998, independentemente de os Países-Membros terem ou não ratificado as Convenções que tratam dos respectivos assuntos, são todos obrigados a respeitar, promover e buscar tornar realidade os objetivos acima aludidos. Para Luciane Cardoso, a Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais no

---

<sup>102</sup> OLIVEIRA, Kátia Cristine Santos de. Direitos sociais como direitos humanos – análise a partir do conceito de mínimo existencial. In: *Direitos Humanos: entre a utopia e a contemporaneidade*. Coordenadoras: Márcia Rodrigues Bertoldi; Karyna Batista Sposato; prefácio de Oscar Vilhena Vieira. Belo Horizonte: Fórum, 2011, p. 279.

trabalho, de 1998, “reafirma os valores éticos de bem-estar e justiça social com o acento nos princípios universais de proteção da dignidade do homem trabalhador”<sup>103</sup>.

De toda forma, a precitada Declaração reconhece a obrigação da OIT de ajudar a seus Membros a alcançar os objetivos retro expostos, utilizando recursos constitucionais, operativos e orçamentais, além de mobilizar recursos e apoios externos, bem como encorajando outros organismos internacionais parceiros a apoiar tais esforços.

Segundo Ricardo Pereira, a Declaração sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho serve como resposta à dimensão dos mercados, que supervalorizam o fator competitividade para seu funcionamento. O objetivo é impedir a concorrência desleal em detrimento dos interesses vitais dos trabalhadores. Assim, o seu caráter fundamental é assegurar as “exigências indispensáveis e mínimas, para que as relações de trabalho possam desenvolver-se dentro de um marco de respeito à dignidade humana. Esse marco se traduz na ‘garantia efetiva de liberdade dentro do ambiente de trabalho’”<sup>104</sup>.

Conforme Rildo Brito, a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho:

é uma iniciativa ousada da OIT para combater as piores formas de exploração no trabalho e se baseia na premissa de que há certos direitos básicos inerentes aos seres humanos e a uma sociedade decente, mesmo que eles não tenham sido objeto de lei formal. Desde então, a OIT e a Organização Mundial do Comércio (OMC) têm trabalhado em conjunto para estabelecer uma ligação entre acordos comerciais e respeito por esses direitos humanos básicos no trabalho por meio de uma inserção de uma cláusula social (*social clause*) que obrigaria os participantes a respeitarem esses direitos elementares. Em caso de transgressão às normas trabalhistas fundamentais, o violador seria punido. Entretanto, ainda não se chegou a um consenso sobre esse assunto nos Encontros da OMC, especialmente porque alguns países em desenvolvimento e empregadores temem que isso possa limitar a sua competitividade no mercado mundial<sup>105</sup>.

Rildo Brito ainda complementa:

---

<sup>103</sup> CARDOSO, Luciane. Direitos Humanos dos Trabalhadores. In: *O direito do trabalho e o direito internacional*, questões relevantes: homenagem ao professor Osiris Rocha. Émerson José Alves Lage, Mônica Sette Lopes (organizadores). São Paulo: LTr, 2005, p. 73.

<sup>104</sup> PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito. *Constituição e Liberdade Sindical*. São Paulo: LTr, 2007, p. 75.

<sup>105</sup> BRITO, Rildo Albuquerque Mousinho de. *Op. cit.*, pp. 37-38.

A OMC, nos seus Encontros em Cingapura, em 1996, e em Doha, em 2001, quanto à conexão entre livre mercado e relações de trabalho, renovou o seu compromisso de respeito pelas normas trabalhistas internacionais; afirmou o seu apoio à OIT como o órgão competente para estabelecê-las; sublinhou que desenvolvimento econômico e livre mercado podem promovê-las; rejeitou o uso daquelas normas como justificativa para o protecionismo comercial; concordou que as vantagens competitivas de alguns países por pagar salários menores não podem ser questionadas.

(...)

Além da mencionada parceria com a OMC, o OIT tem trabalhado com outras instituições, especialmente aquelas do sistema da ONU, em suas campanhas com vistas a promover e implementar os princípios e direitos fundamentais no trabalho e trabalho decente para todos os trabalhadores. Outro passo importante nesse sentido foi a inserção do conceito de trabalho decente na agenda do Conselho Econômico e Social da ONU (*United Nations Economic and Social Council – ECOSOC*), que é um dos mais poderosos centros decisórios dentro das Nações Unidas, com acesso a instituições financeiras como o Banco Mundial e o Fundo Monetário Internacional. Como resultado, as novas políticas dessas instituições vêm promovendo o conceito de trabalho decente (*decent work*) pelo mundo.

Mais ainda, a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho foi incorporada à Declaração Tripartite de Princípios referentes a Empreendimentos Multinacionais e Política Social da OIT (*ILO Tripartite Declaration of Principles concernig Multinational Enterprises and Social Policy – MNE Declaration*), que serve como guia para governos, empregadores e trabalhadores no que diz respeito à relação entre companhias multinacionais e seus empregados pelo planeta. Como uma Declaração, ela não se aplica compulsoriamente, mas demonstra o grau de responsabilidade social dessas empresas”<sup>106</sup>.

Assim, o grande desafio passa a ser a delimitação do tema e a construção dos moldes do direito humano ao trabalho decente, a fim de poder levar, no futuro, as discussões pertinentes a ele às Cortes Internacionais como mais um passo rumo ao desenvolvimento e a abolição da precariedade nas relações laborais. É preciso dar validade ao conceito, após a definição clara de seus contornos, de modo que se possa punir os países que consentem com o desrespeito aos direitos mínimos dos trabalhadores e são tolerantes com as violações à sua dignidade.

Enfim, do ponto de vista político, a Declaração serve como instrumento de consenso para implementar o trabalho decente no mundo. Gera ainda expectativas de que os princípios enunciados serão cumpridos de boa-fé pela comunidade internacional. Cada Estado, segundo a Declaração da OIT, deve proteger os direitos humanos

---

<sup>106</sup> BRITO, Rildo Albuquerque Mousinho de. *Op. cit.*, pp. 38-39.

“atendendo a suas condições específicas” e “na medida de suas possibilidades”<sup>107</sup>, sendo que, a nosso ver a expressão “na medida de suas possibilidades” deve ser lida não como um livre arbítrio do Estado-Nação sem mensuração, mas sim como um dever de realizar plenas condições de acordo com a situação econômica local, podendo haver sanções se restar comprovado ações aquém das possibilidades nacionais.

Em 1999, ano seguinte ao da Declaração sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho, durante a 87ª Conferência Internacional do Trabalho, foi adotado, oficialmente, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) o termo **Trabalho Decente (em inglês *Decent Work*)** a significar o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT elencados supra.

Em discurso proferido na referida Conferência, o então Diretor-Geral da OIT, Juan Somavía, afirmou que a finalidade primordial da OIT passou a ser promover oportunidades para que homens e mulheres possam conseguir um *trabalho decente* e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana. Assim, o *trabalho decente* se torna concreto à medida que são respeitados os direitos fundamentais no trabalho enunciados na Declaração de 1998 e que se garante o emprego, sem prescindir da proteção e do diálogo social, que requer participação dos trabalhadores e liberdade de associação. Juan Somavía asseverou ainda que a OIT se interessa por todos os trabalhadores, não somente os empregados, mas também os que estão à margem do mercado de trabalho estruturado: profissões não regulamentadas, profissionais autônomos, trabalhadores em domicílio, entre outros. Defendeu ser o trabalho decente uma reivindicação mundial pela qual confrontavam dirigentes políticos e empresariais de todo o mundo. Acrescentou que o nosso futuro dependia, em grande parte, de como enfrentaríamos esse desafio. Enfim, acrescentou que, a partir daquele momento, a OIT passaria a centrar suas energias neste problema que considera “capital” e que essa postura revelaria também um processo de reforma e modernização desta própria Organização<sup>108</sup>.

No dizer de Laís Abramo:

(...) o conceito de trabalho decente acrescenta, à noção anteriormente já consolidada de um emprego de qualidade, as noções de *direitos*

---

<sup>107</sup> CARDOSO, Luciane. *Op. cit.*, p. 69.

<sup>108</sup> <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> (memoria del Director General: trabajo decente). Acesso em 18/05/2014.

(todas as pessoas que vivem do seu trabalho são sujeitos de direito e não apenas aquelas que estão no setor mais estruturado ou formalizado da economia), *proteção social, voz e representação*. Reafirma que existem formas de emprego e trabalho consideradas inaceitáveis e que devem ser abolidas, como o trabalho infantil e todas as formas de trabalho forçado, obrigatório ou degradante. Afirma a necessidade imperiosa de reduzir os défices de trabalho decente na economia informal e de avançar no sentido de uma progressiva formalização<sup>109</sup>.

Conforme as lições de Luciane Barzotto, o paradigma do trabalho decente significa, para a OIT, uma política institucional que procura impulsionar ações mundiais em torno de quatro pilares: os direitos fundamentais (*trabalho com liberdade, igualdade e não forçado ou infantil*); o emprego como fator de desenvolvimento para todos; proteção social (*redes de amparo em situações de vulnerabilidade*) e o diálogo social (*busca de consenso entre governo e organizações de trabalhadores e de empregadores sobre condições justas e dignas de trabalho e o emprego*)<sup>110</sup>.

Segundo Crivelli, trabalho decente é “uma ideia-chave que articula, ao mesmo tempo, a noção do direito ao trabalho, a proteção de direitos básicos, a equidade no trabalho, segurança social, uma representação dos interesses dos trabalhadores” e uma preocupação com o meio ambiente social e político de forma a garantir liberdade e dignidade humana<sup>111</sup>.

Sendo assim, trabalho decente pode ser entendido em seu sentido teórico como a expressão de uma prestação de serviços calcada na realização do bem, totalmente desprovida de uma exploração selvagem, em que ambos partícipes da relação – aquele que presta o labor e aquele que o recebe –, seja diretamente ou por meio de seus frutos, contribuem para o bem-estar recíproco, visando a uma plena harmonia.

Levaggi, por sua vez, sustenta ser o trabalho decente “um conceito que busca expressar o que deveria ser, em um mundo globalizado, um bom trabalho ou um emprego digno”. Ao contrário, segundo ele, não é decente o trabalho realizado sem a observância e o respeito “aos princípios e direitos fundamentais, nem aquele que não permite o ingresso justo e proporcional ao esforço, sem discriminação de gênero ou

---

<sup>109</sup> ABRAMO, Lais. O Trabalho Decente..., 2013, p. 367.

<sup>110</sup> BARZOTTO, Luciane Cardoso. Trabalho doméstico decente: breves considerações sobre a Convenção 189 da OIT. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*. Porto Alegre, a. 40, n° 39, 2011, pp. 108-109.

<sup>111</sup> CRIVELLI, Ericson. *Direito internacional do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010, p. 175.

qualquer outro tipo, nem o que ocorre sem proteção social, ou que exclui o diálogo social e o tripartismo”<sup>112</sup>.

Brito Filho também contribui com sua definição ao estudo do tema, entendendo trabalho decente como:

um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais<sup>113</sup>.

Temos, portanto, dois aspectos a observar acerca do assunto: 1) *positivo* – o trabalho decente é a expressão da dignidade humana no trabalho, da garantia dos direitos fundamentais à liberdade e à igualdade, bem como à preservação da segurança e da saúde no meio ambiente laboral, entre outros aspectos que serão examinados adiante; 2) *negativo* – o trabalho decente só pode alcançado se antes for erradicado o trabalho escravo e infantil, se for eliminada a discriminação no emprego e assegurada a liberdade sindical.

Além disso, cumpre salientar que, em âmbito mundial, a OIT visa, com esses pontos precisamente definidos, reduzir a pobreza e a desigualdade social.

No âmbito interno, em maio de 2006, o Brasil lançou a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), tendo como prioridades básicas o incentivo a melhores empregos, a erradicação do trabalho escravo e infantil e o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como instrumento de governabilidade democrática. A atuação da OIT no Brasil tem objetivado, efetivamente, promover esforços pelo combate ao trabalho forçado, ao trabalho infantil e ao tráfico de pessoas, bem como evitar as mais diversas formas de discriminação.

Conforme coloca a Diretora do Escritório da OIT no Brasil, Laís Abramo, o texto da Agenda Nacional do Trabalho Decente considera o trabalho decente como uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável, passando a ser uma prioridade política do governo brasileiro. A referida Agenda também expressa

---

<sup>112</sup> LEVAGGI, Virgílio. *Op. cit.*, p. 34.

<sup>113</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. *Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 52.

um compromisso entre o governo brasileiro e a OIT, a ser implementado em um processo de diálogo com as organizações de empregadores e trabalhadores. A partir dessa Agenda, pois, está prevista a elaboração de um Plano Nacional de Trabalho Decente com metas, prazos, produtos e indicadores de avaliação, definidos em consonância com o Plano Plurianual de Governo a ser periodicamente monitorado e avaliado, também em consulta às organizações de empregadores e trabalhadores<sup>114</sup>.

Voltando ao plano internacional, cumpre salientar que, em 2008, a OIT publicou a Declaração sobre a Justiça Social por uma Globalização Equitativa, reafirmando os preceitos do trabalho decente, sobretudo considerando as medidas de proteção social. Na parte referente ao “Alcance e Princípios”, vale salientar que a OIT reconhece o *trabalho decente* como elemento central das políticas econômicas e sociais.

Além disso, considera que os Países-Membros devem “adotar e ampliar medidas de proteção social — seguridade social e proteção dos trabalhadores — que sejam sustentáveis e adaptadas às circunstâncias nacionais”, além de buscarem “condições de trabalho que preservem a saúde e segurança dos trabalhadores”.

Vale ainda trazer a lume o disposto no item B da parte I (Alcance e Princípios) da Declaração de 2008:

Os quatro objetivos estratégicos são indissociáveis, interdependentes e se reforçam mutuamente. A falta de promoção de qualquer um deles prejudicaria a realização dos demais. Para obter maior impacto, os esforços destinados a promovê-los deveriam compor uma estratégia global e integrada da OIT em benefício do Trabalho Decente. A igualdade entre homens e mulheres e a não-discriminação devem ser consideradas questões transversais no marco dos objetivos estratégicos mencionados anteriormente<sup>115</sup>.

A OIT deixa claro, assim, que todos os objetivos estratégicos possuem importância crucial, sendo tão relevante quanto os outros a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, o que impede o cumprimento imediato dos seus preceitos por parte do Brasil, haja vista a impossibilidade de

---

<sup>114</sup> ABRAMO, 2013, p. 371.

<sup>115</sup> RODRIGUES JÚNIOR, Edson Beas. *Convenções da OIT e outros instrumentos de direito internacional público e privado relevantes ao direito do trabalho*. Edson Beas Rodrigues Jr., organizador. São Paulo: LTr, 2013, p. 203.

observância de um dos objetivos diante da não-ratificação, até o momento, da Convenção 87 da OIT.

Cumprе ressaltar ainda, que a OIT utiliza expressamente o termo *trabalho decente* mais uma vez na sua Convenção de número 189, chamada de “Trabalho Decente para as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos”, o que será objeto de nova menção mais abaixo.

Neste contexto histórico atual, consolida-se, assim, definitivamente o *direito humano ao trabalho decente*, que deve ser, doravante, tutelado pelo Direito e reconhecido pela Jurisprudência como situação que merece atenção especial e interpretação com base nos princípios da dignidade humana e outros que assegurem efetividade aos direitos humanos.

Destarte, vale dizer que o *direito humano ao trabalho decente* permanece como desafio aos estudiosos do Direito diante da dificuldade em se definir e aplicar o conceito de trabalho decente à realidade vivente. Assim, com vistas a uma maior adequação teórica e filosófica, procurar-se-á, na presente dissertação, analisar tal conceito à luz das doutrinas pós-positivistas, haja vista que os resultados alcançados pelo positivismo na perseguição de uma fundamentação teórica para os Direitos Humanos não foram alentadores. Nesta tarefa, pois, buscar-se-á uma compreensão aprofundada do sentido e alcance do pós-positivismo jurídico. De tal forma, intentar-se-á contribuir de forma específica à comunidade científica nos aspectos teórico e prático.

## 4 EM BUSCA DOS FUNDAMENTOS DO TRABALHO DECENTE

### 4.1 Questões gerais

Conquanto a OIT tenha se esforçado para se lograr um avanço nas relações de trabalho, certo é que a proposta apresentada pelo organismo internacional está longe de ser suficiente para um embasamento teórico completo para a questão do trabalho decente. Em razão disso, mesmo utilizando como ponto de partida os eixos estratégicos da OIT, precisamos ir além de suas diretivas. Sabemos ainda que é preciso propor algo factível e nossa sugestão busca atender a esse propósito.

Recapitulando, a OIT foca sua atuação em quatro pontos fundamentais como pressupostos negativos à consecução do que se convencionou chamar de trabalho decente: 1) a eliminação do trabalho forçado; 2) a erradicação do trabalho infantil; 3) o fim da discriminação em matéria de emprego e ocupação; e 4) liberdade sindical e o reconhecimento da negociação coletiva.

Para tanto, a OIT elegeu oito *Convenções Fundamentais*, que abarcam os quatro temas acima declinados, que são as seguintes: as de números 29 e 105, que tratam da abolição do trabalho forçado; a de número 87, sobre a liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização (a única entre as oito que ainda não foi ratificada pelo Brasil até o momento), e a de número 98, sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva; a 100, que trata da proibição de discriminação de salário entre gêneros e a Convenção 111, que proíbe a discriminação em matéria de emprego e ocupação, seja por qual motivo for; e ainda a de número 138, sobre a idade mínima para admissão no emprego, além da de número 182, que trata das “piores formas” de trabalho infantil.

As convenções acima citadas estão ainda diretamente relacionadas aos objetivos estratégicos da OIT em relação ao *trabalho decente* e expressas na Declaração deste organismo internacional relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, adotada na Conferência Internacional do Trabalho em 18 de junho de 1998. Conforme manifesto no artigo 2º da referida Declaração, os Países-Membros (independentemente de terem ou não ratificado as convenções próprias) devem respeitar, promover e dar efetividade à liberdade sindical e ao reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, à eliminação de todas as formas de trabalho forçado

ou obrigatório, à abolição do trabalho infantil e à eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Além disso, cumpre salientar que os eixos estratégicos traçados pela OIT, na realidade, constituem focos de combate que, embora sejam extremamente importantes, constituem pontos separados, desprovidos de sistematização e de completude. É preciso, pois, preencher esses claros, criar um terreno sólido onde todas as facetas da relação de trabalho estejam contempladas, de modo a embasar uma teoria que possa ser utilizada na prática e servir de exemplo para todos os casos.

Evidentemente, todos os pressupostos ora chamados de *negativos* não bastam para o alcance de uma desejada decência/dignidade no trabalho. É preciso elencar, outrossim, requisitos *positivos* para a construção de um ambiente-paradigma em busca de uma maior perfeição na relação laboral.

Respeitando as diretrizes dadas pela OIT, podemos extrair da fala de seu Diretor-Geral, Juan Somavía, em 1999, alguns requisitos que chamaremos de *positivos* e *essenciais*: liberdade; segurança e saúde; e dignidade. Segundo declaração dele, “a finalidade primordial da OIT é promover oportunidades para que homens e mulheres possam conseguir um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana”<sup>116</sup>. A OIT ainda conceitua trabalho decente como aquele “trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”<sup>117</sup>.

A estes requisitos, acrescentamos a igualdade, eis que oposta à discriminação, rechaçada nos pressupostos *negativos* anteriormente mencionados, mas que deve ser reforçada no seu aspecto positivo, com medidas afirmativas e propositivas.

Assim, buscaremos abordar diversos aspectos, a fim de abarcar todos os prismas da interrelação subjetiva laboral. Em primeiro lugar, por meio da antítese *positivo/negativo* (entendendo *negativo* como aquilo que precisa ser eliminado para possibilitar a existência de um trabalho decente, e não como abstenção geral no sentido jurídico, e *positivo* como elemento configurador da relação de trabalho decente)

---

<sup>116</sup> Tradução livre do autor com base em registro em espanhol constante do sítio internacional da OIT na *internet* referente à manifestação do Diretor-Geral, Juan Somavía, na 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, no ano de 1999, acessível pelo *link*: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em 02/05/2014.

<sup>117</sup> Extraído do site: [http://www2.setre.ba.gov.br/trabalhodecente/trabalho\\_decente.asp](http://www2.setre.ba.gov.br/trabalhodecente/trabalho_decente.asp). Acesso em 02/05/2014.

elencaremos os pressupostos negadores e os elementos caracterizadores do trabalho decente.

Dentro dos elementos positivos, teremos os *endógenos* e os *exógenos* (aqueles entendidos como internos e indispensáveis durante a relação e estes como externos e complementares ao nosso propósito de especificar os requisitos para um trabalho decente).

Também na dicotomia positivo/negativo, classificaremos as ações no plano *individual* e na esfera *coletiva*, sabendo que todas essas estruturas se interpenetram e podem se alterar com o passar do tempo. Por fim, ainda consideraremos alguns elementos como *essenciais* e outros como *complementares*.

**Temos, portanto, na antítese *positivo/negativo*, os seguintes elementos: a) dimensão *negativa*, no plano *individual*: 1) a eliminação do trabalho forçado; 2) a erradicação do trabalho infantil; e 3) o fim da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Ainda na dimensão *negativa*, mas no plano *coletivo*, temos a liberdade sindical e o reconhecimento da negociação coletiva.**

Os *pressupostos negativos*, na realidade, constituem políticas globais indispensáveis às atuações locais para a consecução de uma realidade de trabalho decente no âmbito concreto propostas pela OIT.

Efetivamente, somente após a retirada desses obstáculos à liberdade, à igualdade e à segurança no meio laboral é possível tratar dos aspectos positivos da tão almejada relação ideal (embora possível de concretização).

**Mostrados, então, os quatro *pressupostos negativos* acima elencados, partimos para os *requisitos positivos* do trabalho decente, em nosso entendimento. Assim, temos como *elementos positivos endógenos essenciais*: 1) dignidade; 2) liberdade; 3) igualdade; 4) saúde e segurança; e como *elementos positivos endógenos complementares, no plano individual*: 1) remuneração justa; e 2) atividade lícita.**

Todos os demais elementos acima demonstrados enquadram-se no que denominamos de elementos endógenos à relação de trabalho decente, pois passíveis de verificação durante a execução dos serviços. Além desses, outros requisitos são

necessários a uma relação de trabalho que respeite a dignidade da pessoa humana, valorizando o ser-trabalhador não como mero fornecedor de energia ao patrão, mas como cidadão possuidor de plenos direitos e que possui vida além do trabalho.

**De tal forma, entendemos a equidade como *elemento exógeno* e, por integrar a definição da OIT para o trabalho decente, como *essencial*. Além deste, temos dois outros *elementos exógenos*, mas *complementares*: 1) lazer; e 2) aposentadoria digna.**

Talvez para o leitor falte algum requisito, podendo ter cada estudioso do direito a sua classificação própria. Um que certamente pode vir à mente de qualquer juslaboralista nesta hora é a estabilidade da relação de emprego. Mas esta não pode ser considerada em nossa análise, porque estamos tratando de relação de trabalho em caráter geral e não somente a de emprego. Somos cômicos, é claro, da importância da estabilidade na relação de emprego — inclusive defensores da “rerratificação” da Convenção 158 da OIT pelo Brasil —, mas não podemos considerar este elemento na relação de trabalho *lato sensu*. Seria paradoxal falar de estabilidade em relação autônoma, pois seria contrário à própria autonomia.

Da mesma forma, o direito de greve é essencial aos empregados<sup>118</sup>; é direito fundamental. Mas não é direito que surte efeitos aos autônomos. Embora seja possível manifestações de trabalhadores não-empregados, tecnicamente elas não podem ser chamadas de greve. Não pretendemos, até pelas limitações espaço-temporais, elaborar uma classificação perfeita e duradoura, mesmo porque as vicissitudes das relações interpessoais podem determinar novas necessidades. Intentamos apenas chamar a atenção para a importância de uma teoria do trabalho decente com vistas à sua efetivação.

Ressalvamos, por oportuno, que a nossa abordagem será feita preferencialmente sim à relação de emprego. Mas o que será dito nos pressupostos negativos e requisitos

---

<sup>118</sup> Para o direito brasileiro, greve é “a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador” (art. 2º da Lei Federal nº 7.783/1989). Cf: Consolidação das Leis do Trabalho: Constituição Federal, Legislação. Fabiano Coelho de Souza, Platon Teixeira de Azevedo Neto (organizadores). 20ª ed. São Paulo: Rideel, 2014, p. 374.

abaixo poderá também ser válido numa relação de trabalho não-empregatícia (envolvendo trabalhadores autônomos, eventuais, avulsos, etc.).

Enfim, começaremos nossa abordagem pelos pressupostos negativos.

## **4.2 Pressupostos negativos de existência do trabalho decente**

### **4.2.1 Eliminação do trabalho forçado**

O primeiro *pressuposto negativo* ao trabalho decente, e não poderia ser diferente, é a liberdade no trabalho. Isso porque sem liberdade não é possível falar noutras condições de um labor digno. Desse modo, qualquer prestação de serviços em que se encontre ausente a liberdade, em qualquer forma, seja física ou psicológica, equivale a um trabalho não-decente (ou indigno)<sup>119</sup>.

Efetivamente, é por meio do trabalho que o homem tem consciência de si como um ser racional. E, somente na condição de ser livre, o homem assume a sua dignidade. Esta baseia-se na eticidade e o ser humano passa a ser digno, de fato, quando adquire a sua condição de cidadão.

Brito Filho assevera que: “de todas as formas de superexploração do trabalho, com certeza o trabalho em condição análoga à de escravo, ou, como é mais conhecido, o trabalho escravo, é a mais grave”<sup>120</sup>. É, sem dúvida, uma violação direta e séria dos direitos humanos, exigindo uma ação concertada de toda a sociedade em seu combate.

Esta luta, ainda presente nos dias de hoje, vem sendo travada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) desde os seus primeiros anos de existência. A primeira Convenção que tratou especificamente do tema foi a de número 29, aprovada na 14ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, no ano de 1930. No Brasil, a sua ratificação ocorreu em 25 de abril de 1957 e a entrada em vigor no plano interno deu-se em 25 de abril de 1958.

No artigo 1º da Convenção número 29 da OIT, resta estabelecida a obrigação, por todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho, de “suprimir o emprego do trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas no mais curto

---

<sup>119</sup> Preferimos não utilizar o termo “indecente” como contrário a decente para evitar outras interpretações e conotações inadequadas.

<sup>120</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Trabalho decente...*, 2010, p. 61.

prazo possível”. Todavia, a própria convenção deixou aberto um leque de situações em que a imposição do trabalho poderia ser admitida. No artigo 2º, item 2, foram considerados admissíveis o trabalho exigido em virtude de serviço militar obrigatório ou de caráter puramente militar; os decorrentes de obrigações cívicas; de condenação pronunciada por decisão judiciária; serviços exigidos nos casos de força maior, como guerra, incêndios, inundações, etc.; e serviços executados no interesse de uma comunidade (desde que a própria população possa se pronunciar sobre a necessidade do trabalho)<sup>121</sup>. É importante salientar que somente poderiam estar sujeitos a trabalhos forçados ou obrigatórios, nas hipóteses antes mencionadas, adultos do sexo masculino, maiores de 18 anos e com idade inferior a 45 anos, separando, assim, as mulheres e as crianças (artigo 11 da Convenção 29 da OIT). Com este adendo, rechaça-se absolutamente a possibilidade de trabalho forçado infantil.

Na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), consta expressamente a proibição de qualquer tipo de escravidão ou servidão (artigo IV), além do direito de toda pessoa à livre escolha de emprego (artigo XXIII)<sup>122</sup>.

A Convenção 29 da OIT continua válida, mas para explicitar algumas situações que poderiam ensejar a utilização de trabalho forçado, a OIT, em 1957, aprovou a Convenção 105 (ratificada pelo Brasil em 18 de junho de 1965, com vigência nacional a partir de 18 de junho de 1966), que esmiúça e detalha algumas situações em que não se admite, em hipótese alguma, o labor compelido ou obrigatório:

- a) como medida de coerção, ou de educação política ou como sanção dirigida a pessoas que tenham ou expressem certas opiniões políticas, ou manifestem sua posição ideológica à ordem política, social ou econômica estabelecida;
- b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico;
- c) como medida de disciplina de trabalho;
- d) como punição por participação em greves;
- e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa (artigo 1º da Convenção 105 da OIT)<sup>123</sup>.

O Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, de 1966, reforçou a proibição à escravidão e ao tráfico de escravos, em todas as suas formas, mas também excepcionou, assim como a Convenção 29 da OIT, algumas situações em que seriam

---

<sup>121</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT e outros tratados*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2007. pp. 55-56.

<sup>122</sup> RODRIGUES JÚNIOR, Edson Beas. *Convenções da OIT...*, 2013, pp. 58-59.

<sup>123</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. cit.*, p. 135.

admitidos os trabalhos forçados: 1) decorrente de decisão judicial; 2) de serviço militar; 3) serviço exigido em casos de emergência ou calamidade pública; 4) ou que faça parte das obrigações cívicas normais<sup>124</sup>.

Já o Pacto de São José da Costa Rica (1969) garantiu um direito não antes previsto nos instrumentos retro citados. Apesar de ainda admitir a possibilidade de trabalhos forçados em caso de cumprimento de decisão judicial, assegurou que: “o trabalho forçado não deve afetar a dignidade, nem a capacidade física e intelectual do recluso” (artigo 6º, inciso 2, *in fine*). Ou seja, impediu que, mesmo os presos sujeitos a trabalhos forçados, fossem tratados de forma indigna, atentando para uma questão relativa a direitos humanos.

Como se observa, existem, no plano internacional, instrumentos normativos repelindo a prática da exploração do trabalho forçado e do tráfico de pessoas<sup>125</sup>, porém, na realidade, o que mais assombra a comunidade jurídica nacional e internacional, no mundo atual, é a escravidão contemporânea, que assume diversas formas, muitas vezes, escamoteada, e às vezes defendida com argumentos falaciosos pelos que a praticam.

Schwarz leciona que as manifestações contemporâneas de escravidão guardam especial analogia mais com uma forma de trabalho semisservil – em que os trabalhadores se vinculam em razão de dívidas –, do que com a tradicional escravidão negra<sup>126</sup>.

Por sua vez, define Camargo de Melo o trabalho escravo ou forçado como toda e qualquer modalidade de submissão ou exploração do trabalhador “em que este esteja impedido, moral, psicológica e/ou fisicamente, de abandonar o serviço, no momento e pelas razões que entender apropriados, a despeito de haver, inicialmente, ajustado livremente a prestação dos serviços”<sup>127</sup>.

---

<sup>124</sup> RODRIGUES JÚNIOR, Edson Beas. *Convenções da OIT...*, 2013, p. 61.

<sup>125</sup> Outros instrumentos podem também ser citados repressores da escravidão e do tráfico de escravos: Convenção sobre a Escravatura assinada em Genebra, em 25 de setembro de 1926, e emendada pelo Protocolo aberto à assinatura ou à aceitação na sede da Organização das Nações Unidas, em 7 de dezembro de 1953; Convenção Suplementar sobre Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições e Práticas Análogas à Escravatura (1956); e Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional (2000).

<sup>126</sup> SCHWARZ, Rodrigo Garcia. *Trabalho escravo: a abolição necessária: uma análise da efetividade e das políticas de combate à escravidão contemporânea no Brasil*. São Paulo: LTr, 2008, p. 103.

<sup>127</sup> MELO, Luis Antonio Camargo de. Premissas para um eficaz combate ao trabalho escravo. In: *Revista do Ministério Público do Trabalho*. Ano 1, n. 1 (mar., 1991). Brasília: Procuradoria Geral do Trabalho, 1991, pp. 13-14.

Embora não seja impossível de se encontrar no tempo presente, as antigas formas de submissão do trabalhador à força, impedindo-o de se locomover, com a utilização de instrumentos como grilhões, correntes, ou com ameaças por armas, não são as que prevalecem numericamente quando se refere a trabalho escravo. Os nefastos casos noticiados no Brasil e em diversas partes do mundo, em sua maioria, estão associados a condições degradantes de trabalho, jornadas extenuantes e coação psicológica. De regra, as formas degradantes de trabalho encontram-se relacionadas ao meio ambiente laboral, quando os serviços ocorrem em locais sem as mínimas condições de higiene, sem equipamentos de proteção individual, sem materiais de primeiros socorros, etc<sup>128</sup>.

Consoante às lições de Maria Hemília Fonseca:

Há quem pense que o trabalho forçado seja coisa do passado, mas um estudo da Organização Internacional do Trabalho – ‘*A global alliance against forced labour*’ – denuncia que este ‘não somente ocorre na atualidade, mas que se trata de um dos problemas mais ocultos de nosso tempo’<sup>129</sup>.

Na realidade, o trabalho escravo e também o considerado como análogo à condição de escravo “passou a ser um gênero, tendo como modalidades ou espécies o *trabalho forçado* e o *trabalho degradante*, ambos considerados atentatórios à dignidade da pessoa humana, representando a própria essência dos direitos humanos fundamentais”<sup>130</sup>. Assim, como espécie enquadrada dentro do gênero trabalho análogo à condição de escravo encontramos aquelas situações de esgotamento pelo trabalho em decorrência de jornadas exaustivas ou de circunstâncias abusivas. Vale observar que a jornada exaustiva possui relação com a atividade, pois para ser considerado trabalho análogo ao de escravo as tarefas precisam ser repetitivas e desgastantes e a jornada exauriente, sendo que algumas atividades proporcionam uma exaustão mais rápida que outras (por exemplo, cortadores de cana, trabalhadores em frigoríficos e vigilantes armados estão sujeitos a um desgaste maior no caso de jornada prolongada em relação a outras profissões).

---

<sup>128</sup> MELO, Luis Antonio Camargo de. *Op. cit.*, p. 15.

<sup>129</sup> FONSECA, Maria Hemília. *Direito ao trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro*. São Paulo: LTr, 2009, p. 109.

<sup>130</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Trabalho análogo à condição de escravo e degradante: antítese do trabalho decente. *In: Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, Ano 25, nº 290, fevereiro de 2008, p. 26.

Além disso, diversas outras situações, independentemente da atividade, podem estar ligadas a este tipo de reprovável labor, como as seguintes: tráfico de pessoas; engano ou falsas promessas sobre o tipo e as condições do serviço; retenção e não pagamento de salários por considerável período; ameaça física ou de morte contra a pessoa ou a família do trabalhador e/ou contra pessoas que lhe são próximas ou caras; ameaça e/ou violência sexual; ameaça de despedimento e violência psicológica; ocorrências que vêm se mostrando perversas justamente por serem invisíveis ou não facilmente perceptíveis<sup>131</sup>.

Mais especificamente, podemos ter circunstâncias em que o trabalhador encontra-se submetido a forte coação (o que caracteriza trabalho análogo à condição de escravo), independentemente da forma intrínseca de labor. Nesses casos, a coação física pode se caracterizar pela presença de capatazes armados, por ameaças e pela imposição de maus-tratos. A coação psicológica, por sua vez, caracteriza-se, v. g., pela pressão exercida pelo empregador ou tomador dos serviços sobre o prestador que permanece laborando em razão de dívidas infundáveis contraídas de forma indevida ou pela ausência de informações quanto à sua localização<sup>132</sup>. Finalmente, a coação moral se configura com a simples ameaça de violência, chegando a ser provocado um “clima de terror” entre os trabalhadores<sup>133</sup>. Vale lembrar que o endividamento do trabalhador no âmbito empresarial é vedado pela Convenção 95 da OIT (art. 7º, itens 1 e 2)<sup>134</sup>.

Trabalho degradante, por seu turno, é “aquele que priva o trabalhador da dignidade, que o desconsidera como sujeitos de direitos, que o rebaixa e prejudica, e em face de condições adversas deteriora sua saúde”. Será, pois, aquele que resultar em péssimas condições de labor e remuneração incompatível, ausência de proteção à segurança e à saúde, entre outras circunstâncias que firam a dignidade, como a de endividamento. Enfim, é aquele que “explora a necessidade e a miséria do trabalhador”

135

---

<sup>131</sup> BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. Trabalho escravo: uma chaga humana. In: *O Trabalho em Revista*. Curitiba, ano 24, fevereiro 2006, nº 283, p. 7.

<sup>132</sup> MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. O combate ao trabalho escravo contemporâneo e a Justiça do Trabalho. In: SENA, Adriana Goulart de (Coordenadora). *Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil*. Adriana Goulart de Sena, Gabriela Neves Delgado, Raquel Portugal Nunes. São Paulo: LTr, 2010, p. 111.

<sup>133</sup> MELO, *Op. cit.*, p. 13.

<sup>134</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. cit.*, p. 108.

<sup>135</sup> ANDRADE, *Op. cit.*, p. 13.

Dessa forma, não se pode cogitar de trabalho decente num ambiente em que são verificadas tais circunstâncias, sendo premissa básica a eliminação do trabalho forçado, seja por imposição física, seja por coação psicológica ou moral. Por isso, é imprescindível a conjunção de diversas forças, governamentais e da sociedade civil, para a eliminação deste mal, possibilitando, assim, uma liberdade que autorize um bem-estar mínimo no ambiente laboral.

Vale acrescentar que a legislação brasileira não admite, ao contrário de outros países, a existência de penas de “trabalhos forçados” (art. 5º, XLVII, ‘c’, da CF/88) e também assegura a liberdade de exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, desde que atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer (art. 5º, XIII). O artigo 149 do Código Penal Brasileiro tipifica como crime a “redução a condição análoga à de escravo”, incluindo e apenando aqueles que sujeitarem trabalhadores a jornadas exaustivas e condições degradantes de trabalho. Além disso, é considerado como crime constringer alguém, mediante violência ou grave ameaça, a exercer ou não arte, ofício, profissão ou indústria (art. 197 do CPB). O aliciamento de trabalhadores, com o fim de levá-los para outra localidade do território nacional é, do mesmo modo, crime e é apenada conforme disposto no artigo 207 do Código Penal Brasileiro.

Portanto, nas esferas internacional e interna, o trabalho forçado ou obrigatório é reprimido e deve ser abolido. Por constituir grave violação aos direitos humanos e por ser indispensável à dignidade do trabalhador, **a eliminação do trabalho forçado configura-se como pressuposto negativo primeiro e essencial ao alcance do trabalho decente.**

#### **4.2.2 Erradicação do trabalho infantil**

O combate ao trabalho infantil constitui medida não menos importante do que a luta contra o trabalho escravo. E até mesmo mais antiga que essa, pois as primeiras conquistas trabalhistas estão relacionadas ao trabalho das crianças e também das mulheres.

A referência mais antiga de tutela ao trabalho infantil que se conhece remonta ao Código de Hamurabi, datado de mais de dois mil anos antes de Cristo<sup>136</sup>. Naquela

---

<sup>136</sup> COGO, Rodrigo. A tutela jurídica do trabalho da criança e do adolescente: dos primórdios à doutrina de proteção especial. *Revista Ciência Jurídica do Trabalho*. Ano XIV, volume 90, nov./dez. 2001, p. 96.

época, buscava-se proteger os trabalhadores de pouca idade que laboravam na condição de aprendizes.

No antigo direito romano, um dos modos de se tornar escravo era pelo nascimento, imperando o princípio *filho de escrava, escravo é*, ou seja, não se levava em conta a condição paterna. Em outras civilizações da antiguidade, não era diferente, prevalecia o princípio pelo qual “os filhos de escravos eram propriedades dos senhores de seus progenitores e lhes prestavam serviços, tão logo fosse possível, inexistindo, então, qualquer preocupação de preservar a mão de obra infantil escrava”<sup>137</sup>.

No desenrolar da história até a Idade Moderna, alcançou a escravidão proporções gigantescas nas mais diversas civilizações, uma vez que, no início do desenvolvimento capitalista, fora transformada num lucrativo negócio e em parte constitutiva de um sistema de exploração econômica. Da submissão ao senhor não estavam livres as filhas e filhos dos escravos. Efetivamente, a situação de crianças e adolescentes filhos de escravos era aviltante em qualquer lugar do mundo. “Nos leilões públicos de lotes de escravos, crianças e idosos tinham preços inferiores aos pagos por homens e mulheres fortes”<sup>138</sup>.

Na Revolução Industrial, lamentavelmente, houve “um inaceitável quadro de desumana exploração da classe trabalhadora”, fazendo o tema da tutela do trabalho infantil ganhar “ares inquietantes”<sup>139</sup>. De acordo com Alice Monteiro de Barros, o maquinismo “absorveu a força de trabalho dos menores, cujos salários eram irrisórios; além do mais, tratava-se de mão-de-obra ‘dócil’, que nada reivindicava”, sendo semelhante ao que aconteceu com o labor feminino<sup>140</sup>.

Em razão da perseguição desenfreada por lucros e por uma insensibilidade desumana, houve forte exploração do labor infantojuvenil. Por causa disso, foram eclodindo manifestações individuais e sociais na direção da defesa das mulheres e das crianças, desaguando, muitas vezes, em alterações legislativas. Na Inglaterra, em 1802,

---

<sup>137</sup> OLIVA, José Roberto Dantas. *O princípio da proteção integral e o trabalho da criança e do adolescente no Brasil*: com as alterações promovidas pela Lei n. 11.180, de 23 de setembro de 2005, que ampliou o limite de idade nos contratos de aprendizagem para 24 anos. São Paulo: LTr, 2006, p. 35.

<sup>138</sup> OLIVA, José Roberto Dantas. *Op. cit.*, p. 60.

<sup>139</sup> ARAÚJO JÚNIOR, Francisco Milton; MARANHÃO, Ney Stany Morais. Considerações sobre o combate à exploração do trabalho infantil: bosquejo histórico, proteção jurídica e realidade humana. *In: Criança, Adolescente e Trabalho*. NOCCHI, Andrea Saint Pastous; VELLOSO, Gabriel Napoleão; FAVA, Marcos Neves (organizadores). São Paulo: LTr, 2010, p. 46.

<sup>140</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Curso...*, p. 516.

teve início um movimento pela tutela infantil, havendo a redução da jornada para 12 horas, sendo proibido o trabalho de menores de 9 anos, e, posteriormente, na França, no ano de 1813, passou a ser vedado o labor de crianças em minas. Mais tarde, em 1841, houve a limitação da jornada dos obreiros com menos de 12 anos para 8 horas, restando impedido o labor dos menores de 8 anos<sup>141</sup>.

No Brasil, em especial, embora de forma mais tardia, houve também um forte debate sobre a necessidade de se impor limites ao labor infantojuvenil. Ainda no século XIX, mas após a proclamação da República, foi promulgado o Decreto nº 1.313, de 1891, passando a regular o serviço operário das crianças e adolescentes. Esta é considerada a primeira norma brasileira a regulamentar a questão, impedindo a prestação de trabalho por menores de 12 anos, com exceção dos aprendizes maiores de 8 anos de idade nas fábricas de tecidos. Em 1932, leis regulamentaram o trabalho das mulheres (Decreto nº 21.417-A) e o trabalho de menores (Decreto nº 22.042), sendo que esta última norma tinha sido resultado de uma reforma do antigo Código de Menores e acabou por proibir o labor de pessoas com idade inferior a 14 anos, indicando os locais e as condições em que poderiam trabalhar<sup>142</sup>.

No âmbito mundial, com a instituição da Organização Internacional do Trabalho em 1919, passou a haver grande preocupação e forte proteção do labor infantil expressa em normas internacionais sobre o tema. Ainda naquele ano de fundação, a OIT aprovou a Convenção nº 5, que tratava da Idade Mínima de Admissão nos Trabalhos Industriais. Em seu artigo 2º, restou estabelecida a proibição do trabalho de menores de 14 anos em “empresas industriais públicas ou privadas ou em suas dependências, com exceção daquelas em que unicamente estejam empregados os membros de uma mesma família”<sup>143</sup>. A Convenção número 6 da OIT proibiu o trabalho noturno de pessoas com idade inferior a 18 anos em empresas industriais públicas ou privadas, ou em suas dependências, com algumas exceções ali previstas<sup>144</sup>. As Convenções 7 e 16 da OIT também trataram de questões pertinentes ao trabalho de menores.

De toda forma, lembram Flávia Piovesan e Gabriela de Luca que “um dos primeiros instrumentos internacionais a reconhecer que as crianças devem ser objeto de

---

<sup>141</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Método, 2007, p. 676.

<sup>142</sup> CASTRO, Flávia Lages de. *História do Direito: Geral e Brasil*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003, p. 503.

<sup>143</sup> Extraído do site: <http://www.oit.org.br/node/395>. Acesso em 14/02/2013.

<sup>144</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. cit.*, p. 34.

medidas especiais de proteção foi a Declaração de Genebra dos Direitos da Criança, adotada pela Liga das Nações em 1924”. Acrescentam que a referida Declaração não chega a enunciar direitos, “mas invoca princípios que os Estados devem adotar para garantir o pleno desenvolvimento das crianças” <sup>145</sup>.

A Organização das Nações Unidas engajou-se na luta, efetivamente, proclamando a Declaração Universal dos Direitos da Criança, em 1959, que assegurava o direito ao lazer e à educação gratuita às crianças. Buscou, ainda, defender os menores contra qualquer forma de abandono, crueldade e exploração, incluindo as relacionadas ao tráfico. Contemplava, desde então, a proibição ao trabalho antes de uma idade mínima considerada adequada ou em idade que pudesse ser prejudicial à saúde, à educação, ao desenvolvimento físico, mental ou moral do trabalhador mirim.

Bertelli cita estudo da própria OIT em que foram identificados pelo menos nove motivos pelos quais a criança não deve trabalhar:

- 1) não tem ossos e músculos desenvolvidos, podendo sofrer deformações irreversíveis;
- 2) a ventilação pulmonar é reduzida, ficando mais suscetíveis a intoxicações;
- 3) o fígado, o baço, o estômago e os rins ainda não se desenvolveram, razão pela qual as intoxicações são mais comuns;
- 4) tem frequência cardíaca maior, chegando mais rapidamente à exaustão;
- 5) como o sistema nervoso está em desenvolvimento, sob pressão intensa, perde capacidade de concentração e memória, o que compromete o rendimento escolar; neste contexto, ficam mais vulneráveis aos problemas psicológicos decorrentes da pressão no trabalho;
- 6) o corpo produz mais calor que o do adulto, levando à desidratação mais rapidamente;
- 7) a pele é mais fina, mais frágil à queimadura, cortes e intoxicações;
- 8) a visão periférica ainda não está completa, ficando mais sujeita a acidentes;
- 9) o sistema auditivo ainda está em formação, por isso tem propensão a perder mais facilmente a audição<sup>146</sup>.

Em 1973, a OIT também passou a exigir uma idade mínima para admissão em qualquer trabalho ou emprego em seus países-membros. Na 58ª reunião da Conferência

<sup>145</sup> PIOVESAN, Flávia; DE LUCA, Gabriela. Gênese e atualidade da proteção do trabalho infantil nas normas internacionais. In: *Criança, Adolescente e Trabalho*. NOCCHI, Andrea Saint Pastous; VELLOSO, Gabriel Napoleão; FAVA, Marcos Neves (organizadores). São Paulo: LTr, 2010, p. 364.

<sup>146</sup> BERTELLI, Sandra. Trabalho Infantil: uma afronta ao trabalho decente. In: *Trabalho em Revista*, Curitiba, Ano 31, nº 364, Novembro de 2012, p. 11.

Internacional do Trabalho, foi aprovada a Convenção n. 138, que trata da idade mínima para admissão ao emprego. Tal Convenção, entretanto, foi ratificada pelo Brasil somente em 28 de junho de 2001, e passou a vigorar em solo nacional no dia 28 de junho de 2002.

A Convenção n. 138 da OIT dispõe que a idade mínima para admissão a emprego não pode ser inferior a quinze anos, salvo condições particulares do País-membro que o autorizam a admitir o labor a partir dos quatorze anos (artigo 2º da referida Convenção)<sup>147</sup>.

O Brasil não só ratificou a referida Convenção, mas foi além, com a Emenda Constitucional nº 20, de 1998, que elevou a idade mínima para dezesseis anos, ressalvado o labor na condição de aprendiz a partir de quatorze anos. A redação atual do art. 7º, XXXIII, da CF/88 contempla a proibição de “trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos”.

Além disso, a Constituição Federal Brasileira enuncia o princípio da proteção integral à criança e ao adolescente, em seu artigo 227, que dispõe:

É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão<sup>148</sup>.

Oliva enfatiza que a adjetivação do princípio da proteção como integral tem por finalidade realçar que essa especial tutela “deve ser total, completa, cabal, envolvendo, como agentes de sua efetivação, família, sociedade e Estado”<sup>149</sup>.

Efetivamente, “o trabalho infantil simboliza uma violação a direitos humanos das crianças, sendo causa de outras tantas graves violações a direitos humanos, como o direito à educação” e é causa de exclusão social e de perpetuação do ciclo vicioso da pobreza, impedindo que as crianças alcancem “pleno desenvolvimento físico, mental e

<sup>147</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op.cit.*, p. 223.

<sup>148</sup> Cf. Consolidação das Leis do Trabalho: Constituição Federal, Legislação. Fabiano Coelho de Souza, Platon Teixeira de Azevedo Neto (organizadores). 20ª ed. São Paulo: Rideel, 2014, p. 102.

<sup>149</sup> OLIVA, José Roberto Dantas. *O princípio da proteção integral e o trabalho da criança e do adolescente no Brasil*: com as alterações promovidas pela Lei n. 11.180, de 23 de setembro de 2005, que ampliou o limite de idade nos contratos de aprendizagem para 24 anos. São Paulo: LTr, 2006, pp. 103-104.

social, além de destiná-las a tornarem-se adultos com reduzida qualificação e precário grau de inserção no mercado de trabalho”<sup>150</sup>.

Impossível, pois, desvincular o trabalho infantil do escravo, pois aquele nasceu atrelado a este. Infelizmente, a permissividade cultural da exploração do trabalho infantil que ainda permanece arraigada em muitas sociedades é resquício do modelo escravocrata, em que se garantia ao senhor a propriedade dos filhos dos escravos. Só haverá uma libertação efetiva das crianças e dos adolescentes do jugo de aproveitadores quando se conseguir romper de vez com a mentalidade escravocrata.

Assim, consideramos o trabalho infantil assaz perverso e, sem dúvida, mais maléfico ainda se combinado com a escravidão do que o trabalho forçado de um adulto, embora sejam ambos, por certo, reprováveis e inadmissíveis. É que os traumas sofridos na infância, às vezes, são mais difíceis de curar do que aqueles tidos na fase adulta.

Realmente não há nada mais desumano e cruel do que explorar uma criança, de qualquer forma que seja. Sugar a sua energia pelo trabalho é uma conduta deplorável. Quaisquer maus-tratos na infância repercutem por toda a vida da pessoa. E isso não prejudica somente o futuro do explorado, mas ressoam na comunidade em que ele está inserido. A irreparável perda dos sonhos em razão da exploração precoce do labor afeta a todos e empobrece o sistema como um todo<sup>151</sup>.

Efetivamente, como bem diz Bertelli: “Qualquer reflexão que envolva desrespeito aos direitos humanos não pode passar ao largo de uma das mais perversas formas de exploração do homem: o trabalho infantil”<sup>152</sup>.

Já em 1989, a ONU adotou a Convenção sobre Direitos da Criança<sup>153</sup>, promulgada pelo Brasil por meio do Decreto nº 99.710, de 21 de novembro de 1990, defendendo o lazer e a educação para as crianças, bem como a fixação de idade mínima

---

<sup>150</sup> PIOVESAN, Direito ao trabalho decente e a proteção internacional dos direitos sociais. *In: Trabalho e Justiça Social: um tributo a Mauricio Godinho Delgado*. Daniela Muradas Reis, Roberta Dantas de Mello, Solange Barbosa de Castro Coura (coordenadoras). São Paulo: LTr, 2013, p. 360.

<sup>151</sup> AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. Convenção n. 182 da OIT: o futuro do mundo está em nossas mãos. *In: Direito Internacional do Trabalho e Convenções Internacionais da OIT comentadas*. Rúbia Zanotelli de Alvarenga, Lorena de Mello Rezende Colnago (coordenadoras). São Paulo: LTr, 2014, p. 205.

<sup>152</sup> BERTELLI, Sandra. *Op. cit.*, p. 11.

<sup>153</sup> Extraído do site: [http://www.unicef.pt/docs/pdf\\_publicacoes/convencao\\_direitos\\_crianca2004.pdf](http://www.unicef.pt/docs/pdf_publicacoes/convencao_direitos_crianca2004.pdf). Acesso em 14/02/2013.

para admissão a emprego e adoção de regulamentos especiais quanto à duração e condições de trabalho dos menores (art. 32, 2).

Todo esse cenário de luta contra o trabalho escravo e infantil em que atuou a comunidade internacional contribuiu para a elaboração e aprovação da Convenção nº 182 da OIT. Ao longo da história, é perceptível, como já demonstrado, esse crescente incômodo em relação ao trabalho das pessoas de pouca idade, sobretudo em suas piores formas. Nesse contexto, surgiu a Convenção 182, aprovada na 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, e ratificada pelo Brasil em 02 de fevereiro de 2000, com vigência nacional a partir de 02 de fevereiro de 2001<sup>154</sup>. A Recomendação nº 190 da OIT veio depois complementar as normas da Convenção nº 182.

Vale registrar que a Convenção 182 foi aprovada com 415 votos a favor, nenhum voto contra e nenhuma abstenção. Esta maciça aprovação, ocorrida em 1999, denota a justeza do teor contido na referida norma e também mostra a premência de uma resposta internacional a um clamor público pela preservação da infância dos menores trabalhadores em condições desumanas. A vitória dos direitos humanos foi emblemática, neste caso.

Insta observar que o cumprimento da Convenção nº 182 da OIT preenche, ao menos, dois objetivos da Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho: 1) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; e 2) a abolição efetiva do trabalho infantil. Ambos são considerados parte dos objetivos estratégicos da OIT para o alcance do direito humano ao “trabalho decente”.

A Convenção nº 182 da OIT faz-nos refletir sobre a nossa responsabilidade enquanto cidadãos responsáveis pelo nosso futuro. Obriga-nos a realizar algo pelo bem da sociedade. Definitivamente, não é possível silenciar ou omitir quando milhões de crianças encontram-se laborando em condições degradantes, praticamente eliminando os seus sonhos em todo o mundo.

No âmbito mundial, sem prescindir da inestimável ação de grandes líderes no combate à exploração infantil, como o indiano Kailash Satyarthi (Presidente-fundador da Marcha Global contra o Trabalho Infantil e ativista que já libertou mais de 60 mil

---

<sup>154</sup> Extraído do site: <http://www.oit.org.br/node/518>. Acesso em 14/02/2013.

crianças do trabalho infantil em todo o mundo<sup>155</sup>), é preciso haver um “grito geral” pelo futuro dos explorados. É tarefa de todos nós, em nossas casas, em nossa comunidade, de evitar, de denunciar, de fiscalizar. Devemos ser todos componentes de uma rede multifacetária, ilimitada e sem fronteiras, em prol da erradicação absoluta do trabalho infantil.

Temos que lembrar que a exploração do trabalho infantil afeta diversos outros direitos humanos, como o da educação, da saúde e da segurança. É causa de perpetuação da pobreza, atingindo o desenvolvimento econômico e prejudicando uma melhoria na distribuição de renda. Evidentemente, não adianta o combate ao labor infantojuvenil sem dar condições à criança de uma educação de qualidade e até mesmo oportunidades de aprendizagem, quando for o caso. Enfim, para evitar uma “recidiva”, a retirada da criança do trabalho só terá resultado se houver um ensino estimulante e de qualidade que a faça querer permanecer na escola. Aliado a isso, o Estado e as redes de proteção devem atuar para a conscientização das famílias e para apoio durante o período de afastamento do trabalho e retorno à escola e ao lazer.

**Desta forma, tem-se a erradicação do trabalho infantil como segundo pressuposto básico global ao trabalho decente.**

#### **4.2.3 O fim da discriminação em matéria de emprego e ocupação**

Segundo o dicionário Michaelis, discriminar significa: 1) discernir; 2) diferenciar, distinguir; 3) separar; 4) classificar especificando; especificar; 5) Tratar de modo preferencial, com prejuízo para uma das partes<sup>156</sup>. Para Pamplona Filho, discriminação “consiste no tratamento desigual ou preferencial de alguém, prejudicando outrem”<sup>157</sup>.

Ou seja, quando ocorre qualquer tipo de discriminação, estamos realizando uma diferenciação, uma separação entre pessoas ou objetos, por meio de tratamentos

---

<sup>155</sup> Extraído do site:

[http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1336:entrevistas-materias&Itemid=41](http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&view=article&id=1336:entrevistas-materias&Itemid=41). Acesso em 28/02/2013.

<sup>156</sup> <http://michaelis.uol.com.br/moderno/portugues/index.php?lingua=portugues-portugues&palavra=discriminar>. Acesso em 18/05/2014.

<sup>157</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Orientação Sexual e Discriminação no Emprego. In: *Revista do Instituto Goiano de Direito do Trabalho*, Goiânia, Ano VIII, nº 9, novembro de 2001, p. 54.

desiguais, trazendo, de regra, prejuízo para, pelo menos, um dos envolvidos. No caso dos seres humanos, existe um núcleo comum que justifica um processo igualitário de reconhecimento, que é a dignidade humana, inerente a qualquer ser. Efetivamente, “a dignidade humana constitui, a um só tempo, pressuposto de condição para que se viva em sociedade impondo limites ao poder de autoridade (...). Assim, nenhum direito é tão fundamental quanto o direito de não ser discriminado”<sup>158</sup>.

Considerando que o trabalho foi alçado a um patamar de importância nuclear na atualidade, em virtude de sua relevância para a economia e a política, a igualdade no ambiente laboral se torna fundamental, sobretudo se levarmos “em consideração que a sociedade contemporânea se estrutura sob a centralidade do trabalho, cabendo ao ambiente laborativo ser um dos espaços para se favorecer o combate a todo tipo de discriminação”<sup>159</sup>.

Infelizmente, ainda sobrevivem, nas sociedades, diversas formas de discriminação entre seres humanos. Podemos citar algumas, mas não esgotam o potencial da criatividade humana para o mal: discriminação por raça, sexual, por idade, por orientação religiosa, ao trabalhador portador de necessidades especiais, ao portador do vírus HIV, entre outras.

Mallet noticia que novas formas de discriminação têm surgido em decorrência de avanços científicos e em razão de transformação dos costumes ou dos hábitos, o que tem feito gerar, inclusive, o que chama de “discriminação genética”. Chama-nos a atenção que a partir de exames de DNA pode o empregador, por exemplo, antecipar a predisposição dos empregados ou de candidatos a emprego para desenvolvimento de algumas doenças, podendo gerar discriminação ou até mesmo preterição em outros setores, como no acesso a serviços privados de saúde, o que é inadmissível.

Para evitar tais ocorrências, foi aprovada a Declaração Internacional sobre os Dados Genéticos Humanos, com o fito de garantir a confidencialidade desses dados. Assim, enuncia o artigo 14º, alínea ‘b’ da referida Declaração que:

---

<sup>158</sup> CAIXETA, Maria Cristina Diniz. Discriminação e Igualdade Jurídica: Igual Dignidade da Pessoa Humana como Fundamento da Vedação à Discriminação – Proteção Antidiscriminatória Trabalhista. *In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região*. São Luís, v. 17, n. 1, jan./dez., 2007, p. 247.

<sup>159</sup> SILVA JÚNIOR, Enézio de Deus; MATTOS, Isabela Alves. A discriminação no trabalho em razão da orientação sexual. *In: Revista dos Tribunais*, Ano 100, vol. 907, maio/2011, p. 306.

Os dados genéticos humanos, os dados proteômicos humanos e as amostras biológicas associados a uma pessoa identificável não deverão ser comunicados nem tornados acessíveis a terceiros, em particular empregadores, companhias de seguros, estabelecimentos de ensino ou família, se não for por um motivo de interesse público importante nos casos restritivamente previstos pelo direito interno em conformidade com o direito internacional relativo aos direitos humanos, ou ainda sob reserva de consentimento prévio, livre, informado e expresso da pessoa em causa, na condição de tal consentimento estar em conformidade com o direito interno e com o direito internacional relativo aos direitos humanos.

A vida privada de um indivíduo que participa num estudo em que são utilizados dados genéticos humanos, dados proteômicos humanos ou amostras biológicas deverá ser protegida e os dados tratados como confidenciais<sup>160</sup>.

No entanto, as formas de discriminação “clássicas”, digamos assim, ainda persistem. A OIT vem se opondo a esses tipos de discriminação desde a segunda metade do século passado, sobretudo. A Convenção número 100 da OIT, que trata da igualdade salarial em razão do gênero, foi aprovada em 1951. No Brasil, foi ratificada em 1957 e passou a ter vigência interna a partir de 25 de abril de 1958. Por esta norma, os Países-Membros devem envidar esforços para “assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor” (artigo 2º)<sup>161</sup>.

A preocupação da OIT se justificou e ganhou ares de relevo em virtude da posição das mulheres na história. Efetivamente, somente no século XX é que se pode dizer que houve um ganho significativo para a igualdade entre homens e mulheres em diversas áreas, não só na trabalhista, mas também em relação aos direitos civis e políticos. Antes disso, a história da mulher no Direito era lamentavelmente sofrida ou negativa, na verdade, “o lugar dado pelo Direito à mulher sempre foi considerado um ‘não-lugar’”. A submissão ao marido e ao pai retirava da mulher o poder para qualquer tipo de atuação anteriormente, sem falar nos preconceitos de diversas ordens que sofriam “em função de sua situação, posição e hierarquia que era subordinada aos processos de divisão social, divisão sexual e, inclusive, divisão racial do trabalho”<sup>162</sup>.

---

<sup>160</sup> Cf. [http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/declaracao\\_inter\\_dados\\_genericos.pdf](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/declaracao_inter_dados_genericos.pdf). Acesso em 23/04/2014.

<sup>161</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. cit.*, p. 126.

<sup>162</sup> TREVISÓ, Marco Aurélio Marsiglia. A discriminação de gênero e a proteção à mulher. *In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, v. 47, n. 77, jan./jun., 2008, p. 24.

Agravava-se a discriminação se a mulher tivesse a origem afrodescendente. Diz Kloss que as mulheres negras carregam dois estigmas: o gênero feminino e a raça negra. Assim, a participação no mercado laboral deve superar as barreiras do androcentrismo e do eurocentrismo, pois são características mais valorizadas, de regra, a pele branca e a masculinidade (às vezes de forma velada) <sup>163</sup>.

A discriminação em razão de gênero ainda continua a existir, e se intensifica a medida que se desce a classe social, talvez por uma questão cultural. Como leciona Treviso:

A desigualdade é, ainda, uma variável transcendental, já que, primeiro, afeta, de maneira homogênea, todas as áreas em que as mulheres atuam (divisões sociais, sexuais, ligadas ao trabalho, etc.) como também incide sobre os diferentes grupos coletivos de mulheres, já que a intensidade da opressão é elevada na exata proporção em que diminui o enquadramento da mulher na ‘pirâmide social’. Em outras palavras: quanto mais pobre e mais desfavorecida maior é a desigualdade que recai sobre a mulher <sup>164</sup>.

É preciso reconhecer que os esforços da OIT e governamentais surtiram efeito, e a discriminação da mulher, embora ainda exista e deve ser fortemente rechaçada, reduziu substancialmente nas últimas décadas em muitos países.

Mas a atenção da OIT não esteve restrita à discriminação por gênero. A Convenção 111 da OIT foi bem mais abrangente e abarcou outras formas de discriminação, tendo sido aprovada em 1958, entrando em vigor no plano internacional em 15 de junho de 1960. No Brasil, foi ratificada em 26 de novembro de 1965, passando a ter vigência um ano após. Vale a pena transcrever o texto constante de seu artigo 1º:

1. Para os fins da presente convenção o termo ‘discriminação’ compreende:
  - a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
  - b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações

<sup>163</sup> KLOSS, Larissa Renata. A Discriminação da Mulher Negra no Mercado de Trabalho. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, a. 35, n. 65, jul./dez. 2010, p. 408.

<sup>164</sup> TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia. *Op. cit.*, p. 25.

- representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados;
2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.
3. Para os fins da presente convenção as palavras ‘emprego’ e ‘profissão’ incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego<sup>165</sup>.

Em 1979, foi aprovada a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, ratificada pelo Brasil, garantindo à mulher igualdade de condições em matéria laboral, inclusive, seja no tocante à admissão, função e remuneração, seja em relação à proteção da saúde e segurança (Artigo 11).

Evidentemente, o simples fato de constar numa norma internacional não significa que os Países-Membros seguirão ou que haverá um respeito nas relações internas interindividuais. O dinamismo da vida real exige uma atenção permanente dos órgãos fiscalizadores. Talvez seja a luta contra a discriminação uma das mais inglórias entre essas apresentadas nesse ensaio, pois desafia uma atuação constante e um olhar perspicaz para as sutilezas das vicissitudes humanas.

Como sustenta Alice Monteiro de Barros, declarações garantidoras do princípio da igualdade contidas na legislação “não são suficientes para que esse ideal penetre também na realidade, pois se a discriminação é banida dos textos legais, ela persiste em vários segmentos sociais e toma novas feições”<sup>166</sup>.

Pretendemos alertar, neste trabalho, para uma ação jurisprudencial mais atenta às questões aqui tratadas, com vistas à preservação da dignidade e da igualdade da pessoa. Diante de situações como essas, o julgador precisa levar em conta a justiça e os princípios constitucionais, considerando-os como instrumentos para se afastar qualquer tipo de discriminação. Devem ainda “considerar a responsabilidade, o ressarcimento do dano, inclusive moral, a nulidade de cláusula do contrato”, que são modos de garantir uma tutela mais adequada às mulheres trabalhadoras<sup>167</sup> e às outras classes mais discriminadas.

<sup>165</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. cit.*, pp. 143-144.

<sup>166</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.*, p. 1058.

<sup>167</sup> ZAMBRANO, Virgínia. *O trabalho da Mulher – Discriminação* (Tradução de Ary Faria Marimon Filho e Valdete Souto Severo). In: *Cadernos da AMATRA IV*, Ano III, nº 7, abr./jun., 2008, p. 92.

Assim, torna-se necessária uma luta firme e incansável contra todas as formas de discriminação, sem qualquer tipo de preconceito. Destarte, não é possível admitir qualquer diferenciação no meio laboral relativo a credo, idade, raça, cor, preferência sexual e deficiência física ou mental, por exemplo, e nem outras formas de discriminação.

Conforme adverte Daniela Muradas Reis:

As práticas insidiosas e camufladas de discriminação indiretas são largamente praticadas no mercado de trabalho. Nota-se, por exemplo, que sob a roupagem de exigência de boa aparência perpetra-se por via oblíqua uma discriminação racial, impondo-se um padrão de beleza ariano para o exercício de várias profissões. Exigências de experiência na maioria das vezes encobrem a discriminação por idade; que, por sua vez, pode ser critério indireto para preterir trabalhadoras pelo estado civil e possibilidade de procriação<sup>168</sup>.

Essas distinções (por raça, cor, crença, preferências diversas, etc.) desrespeitam a dignidade, pois esta exige um tratamento igual a todos os seres humanos, independentemente de características e circunstâncias. As separações entre homens e mulheres, negros e brancos, jovens e idosos, hétero e homossexuais, etc., são construídas culturalmente, mas devem ser irrelevantes numa sociedade comprometida com os direitos humanos e com o progresso social.

A inexistência de discriminação deve alcançar não somente as fases pré e pós contratuais, deve ainda prevalecer durante todo o contrato, relativamente às questões remuneratórias<sup>169</sup>, jornada de trabalho e condições gerais.

De toda forma, passamos a examinar, mais detalhadamente, algumas outras situações discriminatórias repulsivas passíveis de ocorrência no ambiente laboral.

---

<sup>168</sup> REIS, Daniela Muradas. Discriminação nas relações de trabalho e emprego: reflexões sobre o diálogo das fontes nacionais e internacionais. In: *Trabalho e Justiça Social: um tributo a Maurício Godinho Delgado*. REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coordenadoras). São Paulo: LTr, 2013, p. 400.

<sup>169</sup> A CLT, em seu artigo 461, prescreve: “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”. Cf. Consolidação das Leis do Trabalho: Constituição Federal, Legislação. Fabiano Coelho de Souza, Platon Teixeira de Azevedo Neto (organizadores). 20ª ed. São Paulo: Rideel, 2014, p. 224.

Em relação à crença, é possível haver discriminação relativamente àqueles que possuem alguma religião (católicos, evangélicos, espíritas, budistas, etc.) e aos não-crentes (p. ex., ateus e agnósticos). Entretanto, o respeito à opinião e ao entendimento no tocante à religião deve alcançar a todos. De tal modo, impor aos subordinados ou prestadores a participação em cultos ou orações, dentro ou fora do trabalho, constitui violação à liberdade religiosa e pode levar à discriminação. A crença ou não-crença jamais pode servir de motivo para a não-admissão, rejeição durante o contrato, ou como causa para a dispensa.

O mesmo impedimento se estende à situação física do indivíduo, sendo proibida qualquer discriminação por motivo de obesidade (ou magreza), pelo uso de barba (ou não), ou qualquer outra rejeição a forma física ou sinais exteriores, salvo se houver questão relativa à segurança ou outra fundamental que possa ser sopesada ou justificar a medida no caso concreto.

Cumprе salientar que a nossa Carta Magna proíbe, em seu artigo 7º: “diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” (inciso XXX), “discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” ( XXXI) e “distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos” (XXXII).

A discriminação por idade, garantida a idade mínima para o trabalho, do mesmo modo, não possui razão de ser, a princípio. Na legislação brasileira relativa à iniciativa privada, não há idade máxima para a contratação, havendo limitação no serviço público, impondo-se, nos casos próprios, a aposentadoria compulsória. A capacidade e a capacitação para o labor devem nortear a escolha e a manutenção do contrato, podendo variar com o tempo, mas a idade nunca pode ser utilizada como único fator de segregação, sendo importante também por parte do empregador, quando for o caso, estimular a qualificação por parte de seu empregado. Emmanuel Furtado salienta haver um injustificado preconceito de que a inteligência diminui com a idade, sendo isso “uma inverdade, bastando, para que tal se constate, que se observe a produção intelectual, artística, empresarial, social e religiosa de pessoas com mais de 60, 70 ou

mesmo 80 anos”<sup>170</sup>. Efetivamente, bastando que o trabalhador esteja apto, a idade não deve ser fator de discriminação no ambiente laboral.

Na mesma tecla, a discriminação por cor constitui grave violação a direitos humanos e significa afronta à dignidade da pessoa humana<sup>171</sup>. A Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial (1966), ratificada pelo Brasil em 1969, garante a todas as pessoas, independentemente de raça, de cor, ou de origem nacional ou étnica, diversos direitos, entre eles: “direitos ao trabalho, a livre escolha de seu trabalho, à proteção contra o desemprego, a um salário igual para um trabalho igual, a uma remuneração equitativa e satisfatória” e de “fundar sindicatos e a eles se afiliar” (Artigo V, ‘e’, i e ii), reprimindo qualquer tipo de discriminação.

Segundo a Constituição Brasileira de 1988, “a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da lei” (art. 5º, XLII). A Lei Federal nº 7716/1989 prescreve penas para quem praticar atos discriminatórios em razão de cor. No meio laboral, é proibida qualquer conduta discriminatória por motivo de cor, seja no tocante à admissão ou manutenção, seja na dispensa do emprego (arts. 1º, *caput*, e 4º da Lei Federal nº 9029/1995). Geralmente, são os afrodescendentes os maiores atingidos pela discriminação, que não se justifica sob qualquer pretexto. Com foco na dignidade, é necessário repelir qualquer discriminação por cor ou raça, já que entre os homens e mulheres não pode haver tal diferença.

A discriminação no trabalho em razão de orientação sexual também merece repulsa. De fato, “para a hodierna Psicologia, a homossexualidade (assim como a hétero e a bissexualidade) não se trata de uma simples opção, mas de uma das possíveis

---

<sup>170</sup> FURTADO, Emmanuel Teófilo. *Preconceito no trabalho e a discriminação por idade*. São Paulo, LTr, 2004, p. 313.

<sup>171</sup> Infelizmente, no meio desportivo, sobretudo em relação a atletas de futebol, temos assistido a episódios de racismo contra diversos jogadores atualmente. Sem pertinência direta com a relação trabalhista, podemos citar o caso que ficou mundialmente famoso do jogador Daniel Alves, que agiu com irreverência ao comer uma banana atirada por um torcedor em campo, em menção a uma preferência gastronômica dos primatas. A situação ganhou o apoio de diversas personalidades, incluindo da Presidente do Brasil, Dilma Rousseff, como se observa na reportagem do Estadão acessível pelo seguinte *link*: <http://www.estadao.com.br/noticias/esportes,dilma-rousseff-elogia-daniel-alves-e-volta-a-criticar-racismo-no-futebol,1159611,0.htm>. Acesso em 30/04/2014. Chamou atenção na mídia internacional ainda a acusação de racismo contra o proprietário de um time de futebol nos Estados Unidos da América, cuja reportagem pode ser lida por meio do *link*: <http://g1.globo.com/mundo/noticia/2014/04/dono-de-time-de-basquete-e-banido-da-nba-por-comentarios-racistas.html>. Acesso em 30/04/2014.

orientações afetivas humanas”<sup>172</sup>. Efetivamente, para os ativistas dos direitos humanos, a conduta homossexual está justificada pelo aspecto volitivo subjetivo, tratando-se de simples opção individual<sup>173</sup>. Assim, é preciso avançar para repelir, de vez, esse tipo de discriminação. Felizmente, por causa da atuação dos movimentos sociais e também de forte campanha da mídia, pelo menos no Brasil, é possível notar uma melhora neste cenário, permitindo assim uma maior liberdade sexual e uma diminuição da discriminação no ambiente laboral.

Ainda nessa esteira, vale destacar que o nosso Supremo Tribunal Federal tem rechaçado qualquer forma de discriminação por orientação sexual. Interessante trazer a lume excertos de um de seus julgados sobre união civil entre pessoas do mesmo sexo:

- Ninguém, absolutamente ninguém, pode ser privado de direitos nem sofrer quaisquer restrições de ordem jurídica por motivo de sua orientação sexual. Os homossexuais, por tal razão, têm direito de receber a igual proteção tanto das leis quanto do sistema político-jurídico instituído pela Constituição da República, mostrando-se arbitrário e inaceitável qualquer estatuto que puna, que exclua, que discrimine, que fomente a intolerância, que estimule o desrespeito e que desiguale as pessoas em razão de sua orientação sexual”.

(...)

O postulado da dignidade da pessoa humana, que representa – considerada a centralidade desse princípio essencial (CF, ART. 1º, III) – significativo vetor interpretativo, verdadeiro valor-fonte que conforma e inspira todo o ordenamento constitucional vigente em nosso País, traduz, de modo expressivo, um dos fundamentos em que se assenta, entre nós, a ordem republicana e democrática consagrada pelo sistema de direito constitucional positivo<sup>174</sup>.

Do mesmo modo, os portadores de HIV e de outras doenças graves não podem sofrer discriminação no trabalho. Na busca de evitar isso, em âmbito internacional, a OIT publicou a Recomendação n. 200 (2010), que prescreve alguns princípios gerais que devem aplicar-se às ações envolvidas na resposta nacional aos direitos dos portadores de HIV no mundo do trabalho, segundo seu artigo 3:

(a) a resposta ao HIV e à Aids deveria ser reconhecida como uma contribuição para a concretização dos direitos humanos, das liberdades fundamentais e da igualdade de gênero para todos, incluindo os trabalhadores, suas famílias e dependentes;

(...)

<sup>172</sup> SILVA JÚNIOR; MATTOS, *Op. cit.*, pp. 282-283.

<sup>173</sup> PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Op. cit.*, 2001, p. 54.

<sup>174</sup> Agravo Regimental no Recurso Extraordinário 477.554 – MG. Relator: Ministro Celso de Mello. *In: Revista Trimestral de Jurisprudência*, Brasília, volume 220, abril a junho de 2012, pp. 572-574.

(c) não deveria haver discriminação ou estigmatização dos trabalhadores, em particular as pessoas que buscam e as que se candidatam a um emprego, em razão do seu estado sorológico relativo ao HIV, real ou suposto, ou do fato de pertencerem a regiões do mundo ou a segmentos da população considerados sob maior risco ou maior vulnerabilidade à infecção pelo HIV ...<sup>175</sup>.

Doumbia-Henry, referindo-se à Recomendação supra, esclarece que esta assegura acesso ao emprego sem limitação aos soropositivos. Diz ainda que o *status* de soropositividade não deve interferir nas relações empregatícias, seja em relação à remuneração, às condições de trabalho ou aos benefícios, nem pode ser usado como motivo para dispensa<sup>176</sup>.

Recente lei federal brasileira passou a considerar crime a discriminação dos portadores de HIV, apenando as condutas contra os portadores do vírus ou doentes de AIDS que tiverem negado emprego ou trabalho, forem exonerados ou demitidos do cargo ou emprego, ou forem segregados no ambiente laboral, em razão da sua condição de portador ou de doente<sup>177</sup>.

Sem pretender esgotar todas as espécies de discriminação, mesmo porque o tema desafiaria obra própria, tratamos, derradeiramente, de mais uma forma reprovável de preconceito: a discriminação de pessoas com deficiência. Apesar dos mecanismos de combate e de diversas medidas de afirmação, ainda presenciamos práticas discriminatórias em relação a deficientes físicos e/ou mentais no ambiente de trabalho. Evidentemente, é necessário haver uma adequação da deficiência às atividades, ou seja, nem todas as pessoas portadoras de necessidades especiais poderão realizar qualquer tipo de trabalho. O que não pode haver é discriminação em relação a pessoas em igualdade de condições. Além disso, “em consonância com o princípio constitucional da igualdade, para o grupo específico das pessoas com deficiência deve-se pensar em regras apropriadas ao seu modo de inserção ocupacional”<sup>178</sup>. Deve-se, portanto, realizar uma verdadeira inclusão das pessoas com deficiência.

<sup>175</sup> RODRIGUES JÚNIOR, Edson Beas. *Convenções da OIT...*, 2013, p. 443.

<sup>176</sup> DOUMBIA-HENRY, Cleopatra. Discriminação de gênero, pessoas com necessidades especiais e portadores do HIV-AIDS: a perspectiva da OIT. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília, Ano 76, nº 4, out./dez, 2010, p. 145.

<sup>177</sup> [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/Ato2011-2014/2014/Lei/L12984.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Ato2011-2014/2014/Lei/L12984.htm). Acesso em 05/06/2014.

<sup>178</sup> MARQUES, Christiani. A discriminação na aplicação das normas de proteção às pessoas com deficiência. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Ano 77, nº 4, out./dez., 2011, pp. 54-55.

Para colaborar com tal mister, foi aprovada a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, ratificada pelo Brasil (Decreto Legislativo 186, de 2008), sustentando, como princípios: “o respeito pela dignidade”, “a não-discriminação”, “a plena e efetiva participação e inclusão na sociedade”, “igualdade de oportunidades”, entre outros (artigo 3). Assim, busca-se impedir todo o tipo de discriminação e a promoção dos direitos humanos das pessoas com deficiência. Essa Convenção introduziu ainda novos conceitos, incluindo os de “adaptação razoável” e de “ônus proporcional ou indevido”.

Segundo a norma internacional, “adaptação razoável” significa:

as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais (artigo 2).

Assim, a Convenção amplia, de sobremaneira, o conceito de discriminação, considerando discriminatórias tanto as formas típicas de exclusão quanto a omissão em proporcionar uma adaptação “razoável”, ou seja, torna obrigatória a adoção de medidas que assegurem a inclusão de pessoas com deficiência e outras em condições de adaptação.

Rangel exemplifica que o dever de adaptação razoável se apresenta em situações nas quais “um empregado ou um postulante a um emprego apresentam algumas necessidades especiais atribuíveis a fatores vinculados às suas respectivas situações pessoais (crença religiosa, etnia, maternidade ou deficiência física, por exemplo)”, exurgindo um dever por parte do tomador dos serviços de assegurar uma igualdade no meio ambiente laboral, proporcionando a todos condições justas de trabalho”<sup>179</sup>.

O dever de adaptação razoável é conceituado por esse autor como:

dever jurídico imposto a todos os empregadores de comprovar, quando arguidos, que desenvolveram esforços necessários e adequados, requeridos em cada caso, no sentido de procederem a modificações/alterações em suas rotinas, normas internas, práticas ou políticas empresariais, a fim de assegurar que seus empregados ou os postulantes a um futuro emprego em sua organização possam gozar e

---

<sup>179</sup> RANGEL, Ricardo Raemy. O dever de adaptação razoável e a discriminação por motivo religioso nas relações de trabalho. In: *Revista LTr*, São Paulo, Ano 77, nº 09, setembro de 2013, p. 1105.

exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, o direito humano fundamental da liberdade de crença religiosa, sempre que esses ajustes não acarretem ônus desproporcional ou excessivo para a empresa<sup>180</sup>.

Ou seja, em relação às pessoas com deficiência, a discriminação pode restar caracterizada não somente em atos, mas também se houver omissão à inclusão dessas pessoas no ambiente de trabalho, salvo se a adaptação implicar em ônus excessivo ao empregador (dificuldade de operacionalizar a adaptação), devidamente demonstrado.

**Por todos os motivos expostos anteriormente, resta evidente que a discriminação deve ser eliminada, a fim de alcançarmos um trabalho decente, sendo este o terceiro *pressuposto negativo* para tanto.**

#### **4.2.4 Liberdade sindical e o reconhecimento da negociação coletiva**

A OIT incluiu no seu elenco de objetivos estratégicos a liberdade de associação, a liberdade sindical e o reconhecimento da negociação coletiva. Passamos agora a outra dimensão de atuação, pois se as ações anteriores podem ser realizadas pelos empregadores e tomadores de serviços, com medidas ativas ou condutas omissivas, individualmente, conforme o caso, este quarto *pressuposto negativo* insere-se numa esfera coletiva.

Enquanto o combate ao trabalho escravo e infantil, a luta contra a discriminação e a eliminação de riscos à saúde e à segurança no meio ambiente laboral possam ser resultados de políticas públicas ou de atuações pontuais e reveladas na esfera individual, a liberdade de associação e sindical, assim como as convenções coletivas, somente são concretizadas numa seara coletiva, daí a classificação como *pressuposto negativo no plano coletivo*. É certo que existem direitos subjetivos individuais nesse contexto (como o direito de filiar ou não a sindicatos e de concorrer ou não e de se eleger a cargos de direção sindical), mas a expressão deles se realiza numa dimensão coletiva, sobretudo perante o Estado, que deve garantir a autonomia sindical.

Diante desse prisma, classificamos esse último *pressuposto negativo* como *coletivo*, apesar dos direitos individuais envolvidos.

---

<sup>180</sup> RANGEL, Ricardo Raemy. *Op. cit.*, pp. 1106-1107.

Efetivamente, no nascedouro do Direito do Trabalho, as conquistas dos trabalhadores deveram-se, principalmente, às lutas coletivas travadas pelos explorados. Em virtude de manifestações, greves e resistências surgiram normas protetivas que buscavam salvaguardar os hipossuficientes na relação laboral. Desse modo, os benefícios individuais estão atrelados às atuações no plano coletivo. Como bem salienta Antônio Álvares da Silva, o Direito Coletivo do Trabalho representou grande avanço nas instituições jurídicas, pois iguala empregado e empregador no plano da negociação dos interesses recíprocos, apesar de não significar a emancipação do empregado<sup>181</sup>.

A liberdade sindical torna-se, assim, um pressuposto para novas e maiores conquistas, como ressaltado por Ackerman:

A liberdade sindical é transversal a todos os direitos fundamentais e aos outros direitos dos trabalhadores. Não podemos falar de salários, se não falarmos de liberdade sindical; não podemos falar de saúde e de segurança do trabalho, se não falarmos de liberdade sindical no direito e na defesa dos trabalhadores de controlar o complemento das normas de saúde e de segurança no trabalho; não podemos falar de igualdade de tratamento e de não discriminação, de proteção do trabalho infantil, se não estivermos num contexto de liberdade sindical plena – transversalidade<sup>182</sup>.

De fato, as agremiações de trabalhadores significam hoje, e representaram ao longo da história, um modo de atuação eficiente em virtude da coesão, simbolizado pelo jargão “a união faz a força”. Esse simbolismo está relacionado à própria origem do direito, que somente possui sentido para o homem que vive em sociedade. E nesse diapasão, garantir autonomia a entes sindicais, por sua vez, significa assegurar liberdade num sentido amplo à própria organização do homem na sua relação com este elemento nuclear da sociedade contemporânea, que é o trabalho.

Nesse sentido, os sindicatos possuem um relevante papel. Como leciona Tannenbaum:

Do ponto de vista individual, o sindicato devolve ao trabalhador a sua **sociedade**. Confere-lhe a qualidade de companheiro e um papel a desempenhar em drama que está ao alcance da sua compreensão. Assim, a vida volta a ter sentido para êle (sic), pois que êle, trabalhador, passa a participar em comum com outras pessoas de um sistema de valores. Institucionalmente, o movimento sindical representa esforço

---

<sup>181</sup> SILVA, Antônio Álvares da. *Co-gestão no estabelecimento e na empresa*. São Paulo: LTr, 1991, pp. 20-21.

<sup>182</sup> ACKERMAN, Mario. Liberdade Sindical e Trabalho Decente. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília, Ano 78, nº 2, abr./jun., 2012, pp. 151-152.

inconsciente para jungir a dinâmica da atualidade e de reorganizá-la em torno (sic) da identificação coesiva que os homens que trabalham em companhia sempre conseguem realizar<sup>183</sup>.

Por causa desse papel e da força das entidades sindicais, a OIT atribuiu-lhes um significado relevante nesse contexto, considerando a união de trabalhadores e o resultado das decisões de entes sindicais como essenciais a uma política que contribuem para uma dignidade no trabalho.

Desse modo, foram eleitas as Convenções de número 87 e 98 como Fundamentais para esse processo de desenvolvimento social.

A primeira Convenção, de número 87, é a única — entre as Fundamentais — ainda não ratificada pelo Brasil. Esta Convenção prega a liberdade plena de constituição de entidades sindicais, assim como o direito de filiação, além da autonomia na elaboração de seus estatutos, na escolha de seus dirigentes e em seu funcionamento, bastando o respeito ao previsto em seus estatutos (arts. 2 e 3)<sup>184</sup>. Conquanto não determine, em suas diretrizes, o pluralismo sindical, pois a liberdade sindical plena é compatível com o sistema da unidade — sendo este caracterizado pela adesão livre dos representados —, a Convenção 87 contraria sim o nosso sistema brasileiro da unicidade sindical, previsto em nossa Constituição Federal<sup>185</sup>.

Assim sendo, torna-se impossível, no atual sistema, enquanto não ratificada pelo Brasil a Convenção 87, alcançarmos um patamar de evolução denominado de “trabalho decente”. Desrespeitado, pois, em nosso meio, o pressuposto da liberdade sindical, essencial para as lutas dos trabalhadores e o avanço nas conquistas de direitos, faz-se necessário um debate político para uma reforma sindical.

Efetivamente, como medida de garantia democrática e de participação dos trabalhadores, impõe-se a ratificação da Convenção 87 da OIT. Lelio Bentes Corrêa defende-a:

---

<sup>183</sup> TANDEMBAUM, Frank. *A filosofia do trabalho*. Tradução de Guido Coaracy. Rio de Janeiro, J. H. Cunha, s.d., pp. 14-15.

<sup>184</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. cit.*, p. 388.

<sup>185</sup> O artigo 8º, II, da Constituição Federal de 1988, proíbe “a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregados interessados, não podendo ser inferior à área de um Município”. Cf. Consolidação das Leis do Trabalho: Constituição Federal, Legislação. Fabiano Coelho de Souza, Platon Teixeira de Azevedo Neto (organizadores). 20ª ed. São Paulo: Rideel, 2014, p. 20.

Com efeito, não há falar em relações de trabalho democráticas se o direito à organização não é plenamente assegurado a trabalhadores e empregadores. A existência de organizações representativas livres e democraticamente constituídas erige-se em pressuposto para o diálogo social legítimo, ensejando o fortalecimento do papel dos atores sociais (empregados e empregadores) na construção de relações mais equitativas entre capital e trabalho<sup>186</sup>.

Definitivamente, “a liberdade sindical corresponde a um processo cujo desenvolvimento está diretamente vinculado ao exercício dos direitos humanos”. Impossível, assim, uma evolução no terreno dos direitos fundamentais sem a garantia da liberdade sindical. Nessa batida, “a interdependência entre a liberdade sindical e os direitos humanos em geral determinou que a OIT, para a garantia do direito em toda sua extensão, se dedicasse à tutela dos direitos humanos implicados em seu exercício”<sup>187</sup>.

Não menos importante é o reconhecimento das negociações coletivas como fator propulsor de desenvolvimento nas relações trabalhistas por garantir as especificidades dos ramos de atividade econômica e por poder proporcionar um ganho setorial.

Ao contrário da Convenção 87, a de número 98 da OIT (aprovada em Genebra em 1949 e vigente no plano internacional desde 1951), que veda algumas condutas antissindicais e assegura o reconhecimento da negociação coletiva, foi ratificada pelo Brasil. A ratificação ocorreu em 18 de novembro de 1952, tendo entrado em vigor exatamente um ano depois. A referida norma internacional, além de garantir a liberdade de filiação (artigo 1), estimula a utilização da negociação voluntária entre empregadores ou suas organizações e a respectiva entidade representativa de trabalhadores, por meio de convenções, com vistas à melhoria das condições de trabalho (artigo 4)<sup>188</sup>.

No Brasil, o respeito às normas coletivas não exime os entes sindicais de observarem os direitos mínimos previstos na legislação. Ou seja, as convenções e acordos coletivos devem ser utilizados para ganhos setoriais, admitida flexibilização pontual em sede constitucional relacionada à remuneração e à jornada de trabalho (artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV). Por isso, Maurício Godinho Delgado arrola como princípio de direito coletivo do trabalho, o da adequação setorial negociada, que possui

---

<sup>186</sup> CORRÊA, Lelio Bentes. A liberdade sindical e a Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho. In: *Temas de Direito Coletivo do Trabalho*. Hugo Cavalcanti Melo Filho, Platon Teixeira de Azevedo Neto (coordenadores). São Paulo: LTr, 2010, pp. 162-163.

<sup>187</sup> PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito. *Constituição e Liberdade Sindical*. São Paulo: LTr, 2007, p. 84.

<sup>188</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. Op.cit. pp. 122-123.

dois requisitos: 1) as normas autônomas juscoletivas devem implementar “um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável”; 2) as normas autônomas juscoletivas podem transacionar “setorialmente parcelas justrabalistas de indisponibilidade apenas relativa”<sup>189</sup>.

A OIT possui ainda outras normas que tratam de questões sindicais e das negociações coletivas. A Convenção 154 da OIT (ratificada pelo Brasil), de 1981, conquanto não figure entre as Fundamentais, também serve como fomento à negociação coletiva entre os Países-Membros, aplicando-se a todos os ramos da atividade econômica e estimulando os entes sindicais a negociarem sobre as condições de trabalho e emprego (artigo 1)<sup>190</sup>. Já a Convenção 151 trata especificamente do Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública, e foi ratificada pelo Brasil, tendo a OIT também a Recomendação n. 159, que aborda o mesmo assunto. A Convenção n. 141 é específica em relação às Organizações de Trabalhadores Rurais e a de número 135 refere-se à Proteção de Representantes de Trabalhadores.

Como se observa, a proteção normativa na esfera internacional é ampla e abrange as questões mais relevantes em matéria coletiva. Necessário salientar que as questões sindicais extrapolam as referentes às relações privadas de emprego, haja vista que os trabalhadores autônomos também podem se sindicalizar, assim como os servidores públicos. Portanto, nesse aspecto, as questões abarcam as relações laborais como gênero e não estão restritas às de emprego.

Enfim, garantir liberdade sindical e assegurar o reconhecimento às negociações coletivas configura expressão de democracia e amplia a participação no seio da relação laboral.

**Logo, temos a liberdade sindical (que pressupõe a liberdade de associação) e o reconhecimento das negociações coletivas como quarto e último *pressuposto negativo* para o direito humano ao *trabalho decente*.**

---

<sup>189</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. 2ª edição. São Paulo: LTr, 2004, p. 154.

<sup>190</sup> RODRIGUES JÚNIOR, Edson Beas. *Convenções da OIT...*, 2013, p. 345.

### 4.3 Requisitos positivos para configuração do trabalho decente

#### 4.3.1 Requisitos positivos endógenos essenciais

Pensamos ser essencial analisar o trabalho decente pelo seu aspecto positivo, pois cumprir os chamados *pressupostos negativos* (eliminar o trabalho escravo e o infantil, acabar com a discriminação e os riscos à saúde e à segurança no meio ambiente laboral e dar asas à liberdade sindical) não são o bastante para concretizar de forma satisfatória o que se entende por trabalho decente, como modo ideal de relação laboral. Daí a necessidade de trazermos à baila os *requisitos positivos* para a configuração do trabalho decente.

Brito Filho elenca, em sua magnífica obra sobre o tema, intitulada “Trabalho Decente: Análise Jurídica da Exploração do Trabalho – Trabalho Escravo e outras formas de Trabalho Indigno”, alguns requisitos que poderiam ser também considerados positivos, a saber: 1) No plano individual: a) Direito ao trabalho; b) Liberdade de escolha do trabalho; c) Igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho; d) Direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador; e) Direito a uma justa remuneração; f) Direito a justas condições de trabalho, principalmente limitação da jornada de trabalho e existência de períodos de repouso; g) Proibição do trabalho infantil; 2) No plano coletivo: Liberdade sindical; 3) No plano da seguridade: Proteção contra o desemprego e outros riscos sociais. Chama-os de “direitos mínimos do homem-trabalhador”<sup>191</sup>. A classificação do referido autor, correta e que abarca grande parte dos pontos que iremos examinar, é adequada e abrangente, contudo preferimos focar os valores e princípios envolvidos na relação laboral, sem enfatizar as circunstâncias que caracterizam o trabalho decente. Desse modo, valorizamos os princípios da dignidade, da igualdade, da liberdade, da segurança, entre outros, conforme expresso nas declarações da OIT, em detrimento das circunstâncias específicas acima mencionadas, que, de certo modo, estão contempladas dentro desses princípios (sobretudo os da dignidade, da liberdade e da segurança).

---

<sup>191</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Op. cit.*, pp. 46-52.

Por outro lado, buscaremos criar com esses elementos um referencial de fácil apreensão para a Jurisprudência e para a aplicação prática na realidade vivente, bem como por parte de empregadores ou tomadores e empregados ou prestadores de serviço. Logo, traremos uma classificação nossa, que não tem a pretensão de esgotar todas as circunstâncias possíveis e caracterizadoras do trabalho decente, mas sim possui a intenção de servir como estímulo a aprimoramentos constantes e evolutivos por parte de estudiosos dos direitos humanos.

Passamos, assim, a apresentar os *requisitos* que denominamos de *positivos*.

#### **4.3.1.1 Dignidade**

A dignidade é, basicamente, a própria razão de ser do trabalho decente, sendo pleonástico falar em trabalho decente digno, e, obviamente, contraditório e ilógico conceber um trabalho decente indigno. Assim, tomando os termos decente e digno como sinônimos, poderia ter a OIT utilizado a expressão “trabalho digno” ao invés de “trabalho decente” para simbolizar os seus objetivos fundamentais desejados na melhoria das relações trabalhistas globais. Talvez por questões terminológicas ou relacionadas a outras línguas, ou pela maior facilidade de apreensão, optou-se pelo termo “decente”, que, de certa forma, possui um sentido mais aberto do que “digno”. Diante da correspondência, de toda forma, a dignidade torna-se o elemento central e mais importante do trabalho decente. Na realidade, a dignidade possui o caráter de supraprincípio (segundo Alexy é possível refinar o princípio da dignidade humana por meio de um feixe de subprincípios, incluindo a liberdade, igualdade, entre outros<sup>192</sup>), não absoluto, porém certamente mais relevante que outros. Daí ser o nosso primeiro *requisito positivo endógeno essencial*.

Na História, a primeira menção à ideia de dignidade que se tem notícia foi trazida pelo sábio confucionista Meng Zi ao sustentar que “cada homem nasce com uma dignidade que lhe é própria, atribuída por Deus e indisponível para o ser humano e os governantes”. No lado ocidental, para o pensamento filosófico e político da Antiguidade

---

<sup>192</sup> ALEXY, Robert. *Teoria da argumentação jurídica*: a teoria do discurso racional como teoria da justificação jurídica. Tradução de Zilda Hutchinson Schild Silva. São Paulo: Landy, 2001, p. 359.

Clássica, a dignidade da pessoa humana estava relacionada à posição social ocupada pelo indivíduo e ao seu grau de reconhecimento na comunidade<sup>193</sup>.

Para o Cristianismo, por seu turno, a dignidade foi revelada “nas máximas uniformizadoras do bem proceder, que ditam o *amar ao próximo como a si mesmo* e o *fazer ao próximo todo o bem que gostaríeis que vos fizessem e não fazer-lhe o mal que não gostaríeis que vos fosse feito*”<sup>194</sup>. Nessa concepção, pois, cada ser humano deve *respeitar e ser respeitado, amar e ser amado*, já que cada qual fora criado *à imagem e semelhança de Deus*, havendo, subjacente a isso, como se vê, um rico princípio de solidariedade.

Como bem coloca Ney Maranhão: “De fato, a mensagem de Jesus Cristo confere ênfase não apenas ao indivíduo em si, mas também guarda especial destaque à valorização do outro, conforme a conhecida assertiva ‘Amarás o teu próximo como a ti mesmo’”<sup>195</sup>. Destarte, pelo pensamento cristão, toda pessoa é “dotada de atributos próprios e intrínsecos, que a tornam especial e detentora de dignidade”<sup>196</sup>.

Em decorrência, entende-se o ser humano como possuidor de um valor próprio e intrínseco, que está em todos. Assim, a dignidade se equivale a um átomo presente nos seres humanos, homens e mulheres, tornando-os iguais. Assim sendo, somos merecedores do mesmo tratamento, em qualquer seara, seja nas relações de consumo, seja nas relações trabalhistas. De tal forma, a diminuição da desigualdade material torna-se um desafio para aqueles que buscam valorizar a dignidade humana na sociedade.

Nessa esteira, a dignidade pode ser compreendida como um “conjunto de atributos inerentes à pessoa humana e dela indissociáveis, de conteúdo inegavelmente axiológico, pois retrata valores próprios do homem, mas que refletem no coletivo”<sup>197</sup>.

No pensamento estoico, leciona Ingo Sarlet que a dignidade era tida como qualidade que distinguia o homem das demais criaturas, sendo todos os seres humanos

---

<sup>193</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. Verbete Dignidade da Pessoa Humana, Parte I. *Dicionário de Filosofia do Direito*. Coordenação Vicente de Paulo Barreto. São Leopoldo: Unisinos, 2009, p. 212.

<sup>194</sup> DAL COL, Helder Martinez. O princípio da dignidade da pessoa humana, o direito ao trabalho e a prevenção da infortunística. *In: Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, Ano 20, nº 236, agosto 2003, p. 28.

<sup>195</sup> MARANHÃO, Ney Stany Morais, 2010, p. 84.

<sup>196</sup> GUERRA, *Op. cit.*, p. 64.

<sup>197</sup> DAL COL, Helder Martinez. *Op. cit.*, p. 28.

dotados da mesma dignidade, “noção esta que se encontra, por sua vez, intimamente ligada à noção da liberdade pessoal de cada indivíduo”<sup>198</sup>.

Em um contexto histórico posterior, Kant definiu a dignidade como qualidade peculiar e insubstituível da pessoa humana, afirmando que “no reino dos fins tudo tem um preço ou uma dignidade”. Para ele, “quando uma coisa tem um preço, pode pôr-se em vez dela qualquer outra coisa como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, portanto não permite equivalente, então ela tem dignidade”<sup>199</sup>. Assim, nessa concepção, as coisas possuem preço, enquanto o ser humano possui dignidade. Por decorrência lógica, não pode ser transformado em mero objeto ou instrumento, em razão desse valor intrínseco, que é a dignidade.

Com base ainda em Kant, Weyne sustenta ainda que a dignidade está ligada à liberdade, pois o ser humano possui uma dignidade decorrente de sua vontade autônoma. Em outras palavras, o que faz o homem “um fim em si mesmo e constitui a sua dignidade é a autonomia da vontade, ou seja, a sua capacidade da razão para a moralidade, já que apenas por meio dela lhe é possível pensar-se como legislador universal do reino dos fins”<sup>200</sup>.

O conceito de dignidade tem sido pensado nas mais diferentes áreas do conhecimento, pois é um tema que interessa à Filosofia, à Sociologia e às outras ciências humanas, e passeia por outros terrenos, o que justifica a abordagem interdisciplinar presente neste trabalho. Contudo, trata-se de uma dissertação desenvolvida no campo dos Direitos Humanos justamente por destinar-se, dentre outros propósitos, à análise de uma aplicação no campo da interpretação jurídica.

Efetivamente, ao ligar o adjetivo decente ao substantivo trabalho, a OIT e, portanto, também a comunidade juslaboralista internacional, passou a exigir, de certa forma, que toda interpretação da relação de trabalho seja garantidora da dignidade humana. E, certamente, o positivismo jurídico foi incapaz de dar efetividade a esse princípio. Por isso, iremos nos valer do pós-positivismo jurídico, por ser teoria capaz de conferir tratamento adequado ao princípio da dignidade.

---

<sup>198</sup> SARLET, Ingo Wolfgang, 2009, p. 35.

<sup>199</sup> KANT, Immanuel. *Crítica da Razão Pura e outros textos filosóficos*. Seleção de Marilena de Souza Chauí Berlinck. Coleção: Os Pensadores. São Paulo: Abril, 1974, p. 234.

<sup>200</sup> WEYNE, Bruno Cunha. *O princípio da dignidade humana: reflexões a partir da filosofia de Kant*. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 331.

De toda sorte, apenas para ilustrar, lembramos que o positivista Kelsen entendia ser incabível cogitar-se de apenas uma resposta correta dentro da “moldura” do Direito. Defendia que não existe método capaz de levar a uma única conclusão se uma norma tiver “várias significações possíveis”<sup>201</sup>. Trabalhava praticamente com regras, apenas. Hart, também positivista, não se afasta desse pensamento ao entender que a “textura aberta do direito” dá margem à atividade criativa dos juízes e que não existe uma decisão correta, mas avança um pouco ao sustentar que a escolha deve-se guiar pela razoabilidade, desde que não se criem injustiças ou se ofendam princípios morais assentes, e que o julgador deve considerar os interesses de todos que serão afetados<sup>202</sup>. Os positivistas tratam de regras, sem admitir o caráter normativo dos princípios.

Canotilho define o que são princípios:

São normas que exigem a realização de algo, da melhor forma possível, de acordo com as possibilidades fácticas e jurídicas. Os princípios não proibem, permitem ou exigem algo em termos de ‘tudo ou nada’; impõem a otimização de um direito ou de um bem jurídico, tendo em conta a ‘reserva do possível’, fáctica ou jurídica<sup>203</sup>.

Com os pós-positivistas, os princípios passaram a ter aplicabilidade prática.

Efetivamente, não há como negar uma identidade entre os seres humanos, seja do aspecto físico, psíquico ou moral. Existe uma essência que nos une e nos faz pertencentes a uma categoria animal única: a racional. Não obstante a diversidade de crenças, credos, línguas, raças e preferências presentes em nossa espécie, há uma essência comum a todos os seres humanos. E a dignidade é parte importante dessa essência que está em todos. São os pós-positivistas aqueles que logram dar efetividade à dignidade, justamente por considerá-la como princípio provido de valor e aplicável como regra.

Sustenta Dworkin que os princípios “entram em conflito e interagem uns com os outros, de modo que cada princípio relevante para um problema jurídico particular fornece uma razão em favor de uma determinada solução, mas não a estipula”<sup>204</sup>. Assim, as regras se diferem dos princípios, pois enquanto estes podem deixar de ser

<sup>201</sup> KELSEN, Hans. *Teoria Pura do Direito*. Tradução João Baptista Machado. 4ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 1994, p. 391.

<sup>202</sup> HART, H. L. A. *O Conceito de Direito*. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 2001, pp. 220-221.

<sup>203</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional*. 6ª edição revista. Coimbra: Almedina, 1993, p. 534.

<sup>204</sup> DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. Tradução e notas de Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002, p. 114.

aplicados sem perder a validade, aquelas são aplicáveis ou não, desde que coerentes com o ordenamento jurídico vigente.

De tal modo, os princípios podem ser mais fortes que outros e interpretados em cotejo com outros, mas jamais podem ser absolutos. Alexy admite a possibilidade de “princípios extremamente fortes”, como o da dignidade, porém não absolutos:

Se existem princípios absolutos, então, a definição de princípios deve ser modificada, pois se um princípio tem precedência em relação a todos os outros em caso de colisão, até mesmo em relação ao princípio que estabelece que as regras devem ser seguidas, nesse caso, isso significa que sua realização não conhece nenhum limite jurídico, apenas limites fáticos. Diante disso, o teorema da colisão não seria aplicável”.<sup>205</sup>

O argumento de que algum princípio possa ser absoluto é refutado por Alexy ao afirmar que os princípios podem se referir a interesses coletivos ou a individuais. Prossegue dizendo que, se um princípio relativo a interesses coletivos fosse absoluto, a ausência de limites desse princípio levaria a situação contraditória de, em caso de colisão, fazer com que os direitos de cada indivíduo cedessem em favor dos direitos de todos os indivíduos, do mesmo modo fundamentados pelo princípio absoluto. Exemplifica com o modelo constitucional alemão, dizendo que seria possível sustentar pelo menos um direito absoluto: “A dignidade humana é inviolável” (art. 1º, §1º, 1, da Constituição alemã). Explica que a norma da dignidade humana é tratada em parte como princípio e em parte como regra e, neste caso, analisa-se apenas se a dignidade foi violada ou não. Mas segundo ele, mesmo a dignidade humana pode ser sopesada diante de outros princípios e, para tanto, cita uma decisão do Tribunal Constitucional Federal Alemão sobre prisão perpétua, exposta no trecho a seguir: “a dignidade humana (...) tampouco é violada se a execução da pena for necessária em razão da permanente periculosidade do preso e se, por essa razão, for vedada a graça”. Nesta situação, a proteção da “comunidade estatal” teria precedência em face do princípio da dignidade humana<sup>206</sup>.

Para buscar uma interpretação mais adequada ao trabalho decente como direito humano, devemos nos valer dos esforços de Dworkin que criou o juiz Hércules a fim de alcançar a integridade do direito na sua interpretação. Para Dworkin, Hércules deve levar em conta a Constituição, as leis e o precedente (que no caso brasileiro, embora

---

<sup>205</sup> ALEXY, 2011, p. 111.

<sup>206</sup> ALEXY, 2011, p. 111-113.

possa ser considerado, não possui a força que tem no *common law*) na aplicação do direito<sup>207</sup>, a fim de encontrar uma hermenêutica consentânea com a realidade vivente, construindo o que chama de *romance in a chain*.

A integridade do Direito na visão dworkiniana se explica na medida em que a integridade resulta na compreensão de que uma comunidade jurídica é uma comunidade de princípios, sendo que o sistema jurídico não é apenas um conjunto de regras inspiradas em princípios. E, diferentemente das regras, princípios não são contraditórios entre si, mas “*competem*” entre si na aplicação em cada caso. Neste sentido, a integridade não significa a solução definitiva dos conflitos e das controvérsias, mas sim o reconhecimento da importância dos princípios fundamentais de liberdade e igualdade como centrais na organização jurídica e política contemporânea<sup>208</sup>.

É certo que, quando tratamos de trabalho decente, temos que ponderar sempre, de um lado, o interesse econômico daquele que explora o labor humano e a dignidade do subordinado, sendo a dignidade valor superior, que não pode ser subjugado em grande parte dos casos, salvo se houver interesse maior. Este processo de interpretação deve ser considerado como algo permanentemente em construção.

Ademais, temos que compreender que não existe uma regra fixa para uma hermenêutica de um direito fundamental. Dworkin defende que nem sempre encontraremos a resposta jurídica certa: “a habilidade judicial não é boa o suficiente, mas o aspecto crucial da questão está em argumentar; o direito é uma atividade argumentativa. Porém, na estrutura de nossa decisão de argumentar está implícito que existe um direito a ser descoberto”<sup>209</sup>.

É isso que pretendemos fazer, inclusive com exemplos concretos, demonstrando, de forma argumentativa, a aplicação ou não dos requisitos aqui mencionados. E a dignidade surge como um princípio a ser aplicado, conforme o caso, mas por estar positivado, também exsurge como regra, sem deixar de ser um valor. Possui, assim, um caráter tríplice, de princípio-regra-valor.

---

<sup>207</sup> DWORKIN, Ronald, 2002, p. 165.

<sup>208</sup> OLIVEIRA, Paulo Henrique Blair de. Liberdade e igualdade como princípios em tensão: Kelsen, Dworkin e a indeterminação estrutural do Direito. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Ano 75, nº 3, jul./set., 2009, pp. 98-99.

<sup>209</sup> MORRISON, Wayne. *Filosofia do Direito: dos gregos ao pós-modernismo*. Tradução de Jefferson Luiz Camargo. 2ª ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2012, p. 521.

A dignidade, no ambiente laboral, pode ser cotejada, por exemplo, com a privacidade no caso das revistas íntimas, ou com o livre arbítrio, no caso que citaremos adiante conhecido como “arremesso de anões”, ou mesmo em relação a interesses econômicos, no caso denominado de “arca de Noé”.

No direito brasileiro, o princípio da dignidade da pessoa humana está expresso no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, possuindo caráter cogente, e podendo ser comparado em importância e abrangência ao direito à vida. Incontroverso, pois, que o “referido princípio alcança o *status* de *Princípio Fundamental* do Estado de Direito Brasileiro, como forma de coibir todas as atrocidades humanas, discriminação e violações a direitos humanos”<sup>210</sup>.

A dignidade é adjetivo válido para qualquer outro direito humano. Isto é, não se pode admitir um trabalho em solo brasileiro que não seja digno, da mesma maneira que outros direitos, como educação, saúde, moradia, fornecidos pelo Estado ou pela iniciativa privada, somente se aperfeiçoam se respeitarem a dignidade das pessoas. Desse modo, a educação também precisa ser decente, a saúde idem, e todos os demais direitos fundamentais.

Com isso, realiza-se a promoção de condições existenciais mínimas, sendo o trabalho decente um dos aspectos que devem ser considerados na dignidade da pessoa humana vista em sua totalidade, aspecto esse que precisa ser efetivado urgentemente. Nos dizeres de Gabriela Delgado, “o direito ao trabalho digno, como elemento de concretização das liberdades básicas dos homens, deve gozar de aplicabilidade imediata, já que alçado à condição de direito fundamental”<sup>211</sup>.

Vale ainda trazer a lume, neste ponto, a definição de Ingo Sarlet acerca da dignidade da pessoa humana, eis que assaz completa e abrangente:

... 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 corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão

---

<sup>210</sup> MARQUES, Christiani. *Op. cit.*, 2011, p. 47.

<sup>211</sup> DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006, p. 71.

com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida<sup>212</sup>.

Ou seja, nada nos torna mais iguais do que a dignidade. Esta não indaga o passado da pessoa, não quer saber o seu futuro, não faz distinção de sexo, idade, raça ou qualquer outro atributo; simplesmente reconhece a igualdade entre os seres humanos e cria entre eles um amálgama indissociável, identificável em qualquer parte do universo, tornando-os merecedores do mesmo respeito, independentemente da origem, da profissão ou de seu momento na história.

Como bem coloca Ney Maranhão:

De qualquer modo, ainda que enfrentando essa desordem pós-moderna, pelo menos em uma coisa parece haver relativa concordância: *a necessidade de valorização da dignidade do homem*. Realmente, um dos poucos consensos teóricos do mundo contemporâneo diz respeito exatamente ao valor essencial do ser humano<sup>213</sup>.

Nas relações laborais, a dignidade está presente quando o ser humano é respeitado em sua inteireza, quando se reconhece o outro e se o respeita, quando o trabalhador não é tratado como mercadoria e não está submetido a tratamento degradante e desumano. Por outro lado, “a dignidade humana não é garantida se o indivíduo é humilhado, estigmatizado, perseguido ou proscrito”<sup>214</sup>. Aliás, vale lembrar que o homem deve ter o seu valor na condição de portador de dignidade, não podendo o trabalho ser visto como mercadoria, como dispõe o artigo I da Declaração da Filadélfia, relativa aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho, de 1944.

De tal modo, é possível verificar, no caso concreto, e isso será demonstrado pelos *cases* tratados no próximo capítulo, se a dignidade está sendo observada ou não. Sem ela não é possível caracterizar o trabalho decente. Trataremos inclusive de relação autônoma de trabalho. Ou seja, a dignidade deve ser observada em qualquer forma de relação laboral, seja com vínculo empregatício ou não. Assim, como primeiro requisito, integrante inclusive de sua própria definição, incabível conceber trabalho decente sem dignidade.

---

<sup>212</sup>SARLET, Ingo Wolfgang. *Op. cit.*, p. 73.

<sup>213</sup>MARANHÃO, Ney Stany Moraes. *Op. cit.*, p. 36.

<sup>214</sup>ALEXYS, Robert. *Teoria dos direitos fundamentais*. Tradução de Virgílio Afonso da Silva da 5ª edição alemã *Theorie der Grundrechte*. São Paulo: Malheiros, 2011, p. 355.

**Por isso, a dignidade é tida como primeiro e mais importante requisito positivo endógeno essencial do trabalho decente.**

#### **4.3.1.2 Liberdade**

A liberdade se põe logo em seguida à dignidade como um requisito anterior até mesmo à igualdade, já que esta não pode ser assegurada juridicamente em seu aspecto material na relação laboral, diante da desigualdade natural entre os envolvidos no liame trabalhista. A igualdade possível, nesta seara, pois, é a de tratamento entre iguais, ou seja, entre subordinados ou tomadores que se encontrarem numa mesma situação. Já a liberdade deve ser assegurada a todos, independentemente da condição, razão pela qual precede à própria condição de igualdade. Afinal, para buscar a igualdade é preciso, antes de tudo, ser o trabalhador livre.

A ideia de liberdade repele definitivamente a compreensão do homem como mercadoria. Deste modo, como já dito anteriormente, qualquer ação que frustre ou tente impedir a liberdade no trabalho é antijurídica.

Façamos um breve esboço histórico-filosófico antes de tratarmos da importância da liberdade no trabalho.

Na História da Filosofia e da Política, possui a liberdade várias acepções e sentidos, podendo assumir diversos significados, entre os quais: “autodomínio, ausência de coação externa, possibilidade de participação na vida pública, vontade livre, livre-arbítrio e capacidade de autodeterminação”. Na *polis* grega (séculos VII-IV a.C.), a liberdade estava relacionada à possibilidade de participação dos cidadãos na vida pública da cidade. A partir de Sócrates, contudo, houve relevante inflexão do conceito de liberdade, “convertendo-se em desafio ético ligado ao domínio de si próprio”<sup>215</sup>.

Durante a Idade Média (séculos V-XV d. C.), o conceito de liberdade no Ocidente recebeu forte influência teológica em razão do poder da Igreja Católica, sobretudo na Europa. Nesse período, destacou-se Santo Agostinho, que refletiu a respeito da origem do mal (distanciamento do bem), e entendeu ser este consequência do livre-arbítrio humano. Por outro lado, com o pecado original, restou destruída a

---

<sup>215</sup> MENDES, Alexandre Fabiano. *Dicionário de Filosofia do Direito*. Coordenação Vicente de Paulo Barreto. São Leopoldo: Unisinos, 2009, p. 534.

possibilidade de vontade plena do homem, porém Deus tinha, segundo ele, o poder de salvar almas. “Admitir uma liberdade humana absoluta seria reconhecer que o homem pode igualar-se a Deus, como insinua a figura bíblica de Adão”. Desse modo, a visão agostiniana sobre o livre arbítrio assegurava o reconhecimento da superioridade de Deus e da Igreja Católica sobre os homens<sup>216</sup>.

Na Idade Moderna, destacou-se o pensamento de Maquiavel em relação à liberdade. Rui Santos afirma que Maquiavel adota um conceito de liberdade construído pelo humanismo, sendo entendida como “independência em face da agressão externa e autogoverno pelos cidadãos”. Ademais, para Maquiavel, a tirania tolhe a criatividade humana e a ambição para produzir riquezas, não havendo “prosperidade sem liberdade”<sup>217</sup>.

Com a Revolução Francesa, a liberdade passou a ser o centro convergente dos direitos fundamentais da chamada primeira dimensão. Na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, a liberdade é o primeiro direito consagrado, já no artigo 1º: “Os homens nascem e **são livres...**” (grifo nosso). Nesse contexto, foram asseguradas as chamadas liberdades negativas (civis) e iniciou-se uma abertura para as liberdades positivas (associadas a direitos públicos).

Segundo Borges Horta, “os direitos de primeira geração são, sem sombra de dúvida, manifestações normativas do valor liberdade, transformado em fundamento último da vida social”. Sustenta ainda que as liberdades políticas foram gradualmente universalizadas e tiveram grande importância na configuração do Estado liberal de Direito.

Kant concebia a liberdade como a autonomia em relação ao arbítrio constrictivo de outro<sup>218</sup>, que deveria coexistir com a liberdade dos outros com base numa lei geral. Salgado explica que a própria ideia kantiana de liberdade estava ligada ao conceito de vontade (entendida como faculdade que cria regras e como livre-arbítrio), sendo o arbítrio humano momento de realização ou aplicação da regra ditada pela vontade. E complementa: para que o homem seja livre, é necessário “que ocorram duas

<sup>216</sup> MENDES, Alexandre Fabiano. *Op. cit.*, p. 534.

<sup>217</sup> SANTOS, Rui B. de Carvalho. *Para compreender Maquiavel*. Campinas: PHI, 2013, pp. 34-35.

<sup>218</sup> KANT, Immanuel. *La metafísica de las costumbres*. Traducción y notas de Adela Cortina Orts e Jesus Conill Sancho. Segunda edición. Madrid: Tecnos, 1994, p. 48.

circunstâncias: 1) que se mostre como absoluta espontaneidade; 2) que se submeta às leis da razão prática, à vontade”<sup>219</sup>.

Para Hegel, por sua vez, liberdade não é simplesmente arbítrio. “Pensar é realizar a liberdade, porque é estar em si mesmo, não alienar-se no exterior, no outro; é *bei sich sein*, estar consigo no seu próprio elemento”<sup>220</sup>. Nesse diapasão, a liberdade é a própria autodeterminação da razão, ou seja, é a atividade pela qual, necessariamente, a razão se determina<sup>221</sup>.

Passando do terreno da Filosofia Pura ao Direito, a liberdade é entendida por Dworkin como liberdade negativa (liberdade de restrições legais) e o seu estudo se desenvolve na ligação entre liberdade e igualdade. Na sua obra “A virtude soberana”, o referido jusfilósofo discute possíveis conflitos entre liberdade e igualdade, salientando que normalmente se restringe aquela ao buscar esta. Mas, como dois princípios, não se pode enfrentar tais circunstâncias como em casos de tudo-ou-nada.

Dworkin cita decisão que pode ilustrar bem essa questão. Conta que, no início do século XX, os estados americanos passaram a regulamentar os contratos de emprego, limitando o número de horas de trabalho e estipulando salários mínimos locais. Nesse contexto, o Estado de Nova York proibiu os padeiros de trabalhar mais de 60 horas por semana (caso *Lochner*). Foram apresentados argumentos na defesa da saúde dos trabalhadores e no sentido da redução da desigualdade econômica. No entanto, a Suprema Corte Americana declarou inconstitucional a lei de Nova York, ao argumento de que “infringia outra importante liberdade constitucional: a liberdade de escolha em contrato e emprego”<sup>222</sup>. Esclarece que o entendimento restou ultrapassado, mas a referida decisão é considerada a segunda pior decisão de toda a história da Corte<sup>223</sup>. Pela narrativa dworkiniana, no caso *Lochner*, acima citado, a Suprema Corte dos Estados Unidos da América deu pouquíssima atenção aos argumentos sobre saúde e segurança.

---

<sup>219</sup> SALGADO, Joaquim Carlos. *A idéia de justiça em Kant*; seu fundamento na liberdade e na igualdade. Belo Horizonte: UFMG, 1986, p. 242.

<sup>220</sup> SALGADO, Joaquim Carlos. *A idéia de justiça em Hegel*. São Paulo: Loyola, 1996, p. 469.

<sup>221</sup> SALGADO, 1996, p. 472.

<sup>222</sup> DWORKIN, Ronald. *A virtude soberana: a teoria e a prática da igualdade*. Tradução de Jussara Simões. São Paulo: Martins Fontes, 2005, p. 163.

<sup>223</sup> Segundo DWORKIN, a pior decisão de todos os tempos da Suprema Corte de seu País foi adotada no caso *Dred Scott vs. Sandford*, em que a Suprema Corte Americana negou direitos às pessoas de ascendência africana, mantidas como escravas nos Estados Unidos da América, mesmo se já tivessem se tornado livres, abrangendo seus descendentes, fossem ou não escravos, impedindo-os de se tornarem cidadãos americanos. Obviamente, a mencionada decisão também se encontra ultrapassada.

Dworkin acataria a decisão se “fizesse parte de um programa mais geral que apresentasse sua concepção de igualdade sem sacrificar nenhuma pessoa ou parte da comunidade”<sup>224</sup>, mas não foi considerada a situação daqueles que poderiam perder o emprego e nem houve qualquer outra concepção de igualdade distributiva.

Como se observa, a questão é assaz complexa. Não se pode entender a liberdade num sentido absoluto, sob pena de se aceitarem certas circunstâncias que podem ferir ou comprometer o trabalho decente, como a liberdade plena de fixação de regras contratuais para o trabalho. Nesse ponto, a legislação brasileira é muito mais restritiva do que a americana, por ser mais protecionista e regulamentadora. Embora isso represente uma limitação bem maior da liberdade em nosso país, não significa restrição à ideia da liberdade. Como não pode ser a dignidade tomada em sentido absoluto, também não o pode ser a liberdade, ou mesmo a igualdade e a segurança, como se verá adiante.

Retomando a análise jusfilosófica, Alexy aborda também a liberdade sob o aspecto das restrições. Sustenta que se cogitar de um direito geral de liberdade acaba por fadá-lo a um esvaziamento, pois é preciso haver restrições para a vida em sociedade. Torna-se necessário, então, conceber uma liberdade negativa, que abrange restrições de ações, situações e posições. Desse modo, as liberdades pontuais possuem maior proteção do que num sentido amplo: “a inviolabilidade do domicílio, com sua reserva qualificada, e a liberdade artística, garantida sem reservas, estão protegidas mais intensamente do que estariam se fosse garantido apenas um direito geral de liberdade”<sup>225</sup>.

Alexy traz exemplo relativo à liberdade sobre o horário de funcionamento do comércio, semelhantemente ao caso invocado por Dworkin, mas com outro enfoque. Sustenta que o direito fundamental de liberdade profissional dos proprietários de loja tem um caráter protetor em relação à própria liberdade destes, mas não no tocante à liberdade de compra dos consumidores. Existe uma conexão, porém não é “tal que faça com que se torne justificado inferir uma lesão do direito à liberdade de compra a partir da lesão ao direito de liberdade profissional”<sup>226</sup>. Assim, é razoável cogitar-se de

---

<sup>224</sup> DWORKIN, 2005, p. 246.

<sup>225</sup> ALEXY, 2011, p. 375.

<sup>226</sup> ALEXY, 2011, p. 390.

situações em que se justifique uma restrição à liberdade profissional, contudo não necessariamente ao poder de compra dos consumidores:

(...) é possível que uma proibição de que os proprietários de postos de gasolina vendam, fora dos horários normais de funcionamento, mercadorias que não tenham relação com o funcionamento técnico dos automóveis viole seu direito à liberdade profissional, por exemplo, porque levaria à não-rentabilidade de alguns postos de gasolina; mas essa proibição não lesa o direito de compra dos consumidores, porque eles poderiam se prover sem grandes dificuldades durante os horários normais de funcionamento e, nesse sentido, seriam atingidos de forma muito menos intensa<sup>227</sup>.

A questão, segundo Alexy, é resolvida por uma relativização do conceito de incompatibilidade com os direitos fundamentais<sup>228</sup>.

Na realidade, a questão de uma determinada liberdade está sempre relacionada a outra liberdade ou a algum outro direito fundamental, sobretudo a igualdade, mas sem que haja um conflito intransponível em que um direito anule o outro. A situação deve ser analisada caso a caso, sem desbancar para um subjetivismo, tão refutado pelos pós-positivistas, mas sempre com critérios fulcrados na argumentação com vistas a uma integridade do direito.

Transpondo-nos para a seara laboral, as liberdades, do mesmo modo, devem ser analisadas em ponderação com outros princípios, de forma a evitar princípios absolutos. De toda forma, é preciso haver uma gradação, das liberdades gerais para as mais específicas. Assim, a liberdade ao trabalho, mais abrangente, deve ser assegurada de maneira mais premente, enquanto outras liberdades podem ser mitigadas segundo a circunstância.

Nessa senda, é impossível falar em trabalho decente se ao menos não houver algumas liberdades mais amplas, que assegurem o direito ao trabalho e à liberdade de trabalhar. Vê-se, pois, que se trata de uma questão mais abrangente e intrincada do que a simples oposição ao trabalho forçado.

A liberdade física é, assim, premissa do requisito positivo da liberdade, mas não esgota a complexidade de temas que as liberdades negativas e positivas podem envolver.

---

<sup>227</sup>ALEXY, 2011, p. 390.

<sup>228</sup>ALEXY, 2011, p. 391.

No terreno juslaboralista, a liberdade abrange a condição física e moral do trabalhador, abarcando ainda a livre escolha de trabalho ou profissão, de permanência no emprego e outras facetas da liberdade. Deseja-se, ainda, um trabalho não-alienante, que resguarde a consciência do trabalhador como um cidadão.

Na Constituição Brasileira de 1988, a liberdade profissional está assegurada no artigo 5º, em seu inciso XIII, que dispõe ser livre “o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”.

Como se observa, a liberdade não pode faltar em qualquer relação de trabalho, autônoma ou não.

**Portanto, garantida a liberdade em seu sentido amplo como um direito do trabalhador e expressão do próprio direito ao trabalho, abarcando outras situações como a livre escolha do trabalho e permanência em seu exercício, a liberdade se configura como *requisito essencial endógeno* para a configuração do trabalho decente.**

#### **4.3.1.3 Igualdade**

A igualdade surge como requisito relevante para o trabalho decente, não somente por sua importância enquanto tal para a dignidade dos trabalhadores, mas também por ser elemento caracterizador de justiça. Efetivamente, há um grande sentimento de injustiça em ser tratado desigualmente numa situação igual. Por isso, não é possível conceber um trabalho decente sem a igualdade nas relações laborais.

Historicamente, como leciona Salgado, a ideia de igualdade “como elemento definidor da justiça aparece, desde a Grécia clássica, como um elemento puramente formal e que, por isso mesmo, sobreviveu às mais diferentes estruturas sociais, a todas indistintamente aplicada”. Para a filosofia platônica, a justiça consiste justamente na virtude de dar a cada um o que é seu, colocando cada um no seu lugar segundo as suas aptidões, “garantindo com isso a saúde do Estado, cujo mal e ruína será a doença da ambição para além das aptidões de cada classe”<sup>229</sup>. Aristóteles acrescenta o “outro” como elemento constitutivo do conceito de justiça, entendendo-a como virtude que só pode ser praticada em relação ao outro de modo consciente, destinando-se “à igualdade,

---

<sup>229</sup> SALGADO, 1986, pp. 21-25.

ou a conformidade com a lei, cujo objetivo é realizar a felicidade da ‘pólis’ num plano mais alto, ou o bem comum do modo geral. O elemento igualdade possibilitará a classificação da justiça particular em comutativa e distributiva”<sup>230</sup>.

Embora com outras nuances, a ideia de igualdade relacionada à justiça ainda perdura, mas há que se definir conceitualmente a igualdade tendo em vista seu significado no campo do Direito.

Rawls reafirma o direito geral de igualdade e mantém essa ligação com a ideia de justiça:

A capacidade mínima para o sentido da justiça garante que todos possuem direitos iguais. As exigências formuladas por todos devem ser atendidas de acordo com os princípios da justiça. A igualdade é apoiada pelos elementos gerais da natureza e não apenas por uma regra de processo destituída de força substantiva. A igualdade também não pressupõe uma avaliação do valor intrínseco das pessoas ou uma avaliação comparativa das suas concepções do bem. A justiça é devida àqueles que a podem dar<sup>231</sup>.

Para Alexy, “o dever de igualdade na criação do direito exige que todos sejam tratados de forma igual pelo legislador”, mas isso não significa que todos devam ser exatamente tratados da mesma forma ou que todos devam ser igualmente considerados em todos os aspectos. Na realidade, deve haver uma valoração na concretização da desigualdade, observando-se as igualdades/desigualdades fáticas parciais, a fim de que sejam tratados igualmente os iguais e desigualmente os desiguais<sup>232</sup>. Assim, embora exista um princípio geral de igualdade, esta somente pode ser efetivada numa situação concreta, verificando a situação, o tratamento possível e a valoração da circunstância. Levando isso para o campo laboral, é fácil perceber a desigualdade que existe entre patrão e empregado, ou entre superior e subordinado, e a igualdade presente entre trabalhadores numa mesma empresa executando uma mesma atividade.

Alexy trata do direito de igualdade e esclarece que esta deve ser vista como um dever tanto na aplicação, como também na criação do direito pelo legislador, porém isso não significa que não sejam resguardadas as diferenças. Se não fosse assim, segundo

---

<sup>230</sup> SALGADO, 1986, pp. 36-37.

<sup>231</sup> RAWLS, John. *Uma teoria da justiça*. Tradução de Carlos Pinto Correia. Lisboa: Presença, 1993, p. 386.

<sup>232</sup> ALEXY, 2011, pp. 396-400.

ele, “todo eleitor teria que ser eleito, e todo subordinado teria que ser também chefe”<sup>233</sup>. Dessarte, devem ser preservadas as posições jurídicas em cada situação, sob pena de se gerarem normas incompatíveis e circunstâncias iníquas e desprovidas de lógica. “A igualização de todos, em todos os aspectos, faria com que todos quisessem fazer sempre a mesma coisa. Mas, se todos fazem a mesma coisa, somente é possível atingir um nível intelectual, cultural e econômico muito limitado”<sup>234</sup>. E isso certamente não seria desejável.

O mesmo raciocínio é válido para o ambiente de trabalho. A prevalecer uma igualdade absoluta entre todos os empregados ou entre estes e o chefe, primeiramente não haveria evolução e, em segundo lugar, seria difícil estabelecer uma fórmula para equalização. De plano, seria impossível nivelar todos “por cima” e a nivelção “por baixo” seria prejudicial. Por isso, é preciso preservar certa desigualdade entre desiguais, mas sempre tendo em vista *uma maior aproximação*.

Por sua vez, Dworkin analisa a igualdade sob os aspectos da igualdade de bem-estar e da igualdade de recursos. Ele inicia a obra “A virtude soberana” dizendo que “a igualdade é espécie ameaçada de extinção entre os ideais políticos”<sup>235</sup>. Complementa asseverando ser este princípio “ideal político popular, mas misterioso”, pois as pessoas podem se tornar iguais (ou mais iguais) em um aspecto, porém desiguais (ou mais desiguais) em outros<sup>236</sup>. A igualdade de bem-estar propõe “igualar as pessoas no que é real e fundamentalmente importante para todos”<sup>237</sup>. No entanto, as pessoas possuem expectativas e necessidades diferentes, como, por exemplo, os deficientes. Assim, essa pretensa universalidade não é possível de ser alcançada. Dworkin também reflete sobre a igualdade de recursos, indagando se é possível haver uma igualdade de recursos ideal, por meio de uma distribuição na qual as pessoas tenham níveis diferentes de bem-estar. Supõe, de forma fictícia, haver um leilão feito por pessoas em uma ilha deserta onde cada um faria lances por diversos grupos de recursos físicos lá encontrados, com um estoque inicial de recursos para os lances (conchas, por exemplo), e o leilão se repete várias vezes até que todos concordem com o seu fim. A questão é que depois o comércio continuará e a proporção alterará: “a igualdade de recursos pretende equiparar

---

<sup>233</sup> ALEXY, 2011, pp. 396-397.

<sup>234</sup> ALEXY, 2011, p. 397.

<sup>235</sup> DWORKIN, 2005, p. IX.

<sup>236</sup> DWORKIN, 2005, p. 3.

<sup>237</sup> DWORKIN, 2005, p. 30.

as circunstâncias, não o bem-estar total”<sup>238</sup>. Assim, a igualdade se põe como uma tentativa de diminuição dos graus de desigualdade, de acordo com as situações fáticas.

Nessa senda, Dworkin discute as ações afirmativas, sobretudo aquelas que propõem cotas nas universidades para pessoas de cor negra. Com base em estudos feitos nos Estados Unidos da América, conclui que as destinações de parte das vagas para negros beneficiam uma comunidade ampla e corrigem distorções. Afirma: “a discriminação racial expressa desprezo, e é profundamente injusto e prejudicial ser condenado pelas características naturais”. Na realidade, as ações afirmativas acabam sendo uma arma importante contra a deplorável estratificação social, apesar de ter um preço para alguns brancos preteridos no processo de admissão e para os negros bem-sucedidos que se ofendem com a desconfiança de que tiveram preferência especial<sup>239</sup>. Assim, a ação afirmativa nas universidades produz uma melhora na distribuição de cargos e poderes e torna menos artificial a estrutura econômica<sup>240</sup>.

Dizemos tudo isso porque no âmbito laboral também é possível e salutar haver ações afirmativas. Desse modo, a igualdade aqui não é entendida somente no sentido da não-discriminação, pois esta já foi avaliada como *pressuposto negativo* do trabalho decente, mas também como medida de correção de distorções e de promoção de uma maior igualdade, logo, *requisito positivo*.

Para melhor compreensão, valemo-nos das lições de Goldschmidt:

A doutrina conhece duas formas de discriminação: a) a negativa, que diz respeito à discriminação ilícita, proibida em lei, v. g., por motivo de sexo, idade, cor, estado civil ou estado físico/psíquico; b) a positiva, que é considerada lícita, e tem por escopo criar uma desigualdade, via de regra temporária, visando a igualar, juridicamente, pessoas que, materialmente, são desiguais. Essa desigualdade criada pode ser uma ação de inclusão ou um tratamento compensatório<sup>241</sup>.

---

<sup>238</sup> DWORKIN, 2005, pp. 187-188.

<sup>239</sup> DWORKIN, 2005, p. 577-579.

<sup>240</sup> DWORKIN, 2005, p. 607.

<sup>241</sup> GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Discriminação no mercado de trabalho: consciência e ações de resistência. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. Belo Horizonte, v. 48, n. 78, jul./dez., 2008, p. 236.

Assim sendo, a discriminação negativa foi tratada como *pressuposto negativo*, e entraremos agora na discussão do *requisito positivo* a discriminação chamada de positiva.

De toda forma, e o que restará evidenciado adiante, não pretendemos esgotar a questão do trabalho decente numa antítese *trabalho decente vs. trabalho não-decente*, mas sim numa tentativa de modulação em termos de *trabalho mais decente e trabalho menos decente*. Mesmo porque a exigência da presença de todos os requisitos aqui elencados pode inviabilizar a configuração de um trabalho decente.

A título de exemplo, a falta do *pressuposto negativo* da liberdade sindical no Brasil não inviabiliza a busca de um *trabalho mais decente*. Quanto mais enfrentarmos os *pressupostos negativos* e quanto mais *requisitos positivos* do trabalho decente estiverem presentes numa relação laboral, melhor.

No campo da igualdade, como se observa, o tratamento não deve ser dado somente pelos particulares, mas também enfrentado pela política em geral. As ações afirmativas, embora possam ser concretizadas pelos particulares, são matérias a serem resolvidas e regulamentadas no terreno político.

Existe, pois, um Direito à igualdade, mas que precisa de medidas afirmativas para que seja melhor efetivado. A igualdade perante a lei (formal) é válida e deve ser respeitada, cabendo ao Estado a implementação de políticas de melhor distribuição de recursos. Contudo, uma igualdade material é praticamente uma utopia, pois é impossível atender a todas as expectativas e equalizar todas as diferenças. Até porque, diante das vicissitudes e da complexidade das relações de trabalho, cogitar uma igualdade material seria desconsiderar a própria natureza do liame laboral, que parte de uma desigualdade original entre patrão e empregado ou entre o tomador e prestador de serviços. Nesse sentido, somente se pode conceber a igualdade buscada no mesmo plano hierárquico e entre trabalhadores desenvolvedores das mesmas atividades e na mesma empresa.

Nesse diapasão, a igualdade de tratamento exsurge como *elemento essencial* do trabalho decente por ser fator de justiça, inclusive no ambiente de trabalho, que deve ser também um terreno para ações afirmativas.

Como bem acentua Francisco Gérson Marques de Lima, existem desigualdades *naturais*, impostas pela natureza, de modo objetivo, independentemente da vontade humana, como aspectos físicos, sexo, cor, etc., mas as discriminações malévolas e pejorativas, representando um caráter ativo na desequiparação não podem persistir<sup>242</sup>.

Portanto, além de servir para garantir a não-discriminação, a igualdade como *requisito positivo* se propõe a ser um elemento de políticas afirmativas que podem ser utilizadas nas relações de trabalho, evidentemente norteadas pelo Estado, mas aplicadas pelos particulares com vistas a diminuição das desigualdades e atendimento das minorias. Desse modo, o estabelecimento de cotas para deficientes, por exemplo, em grandes empresas atende a esse requisito.

**A igualdade se mostra, enfim, como *requisito positivo* para um *trabalho decente* por ser questão de justiça, seja nas relações de emprego ou não, guardadas as devidas proporções, sendo as políticas afirmativas uma forma de se buscar um *trabalho ainda mais decente*.**

#### 4.3.1.4 Saúde e segurança

A análise deste ponto e dos subsequentes dispensa o tratamento filosófico dado nos itens precedentes desta seção. Isso porque não há muita divergência nem necessidade de reflexão mais aprofundada sobre o que significa saúde ou sobre a importância da segurança no ambiente de trabalho. Da mesma forma, as questões subsequentes não exigem maior exame em seus prolegômenos. A OIT, por suas normas e pelos debates nela travados, demonstra que não há trabalho decente sem saúde e segurança<sup>243</sup>. Por isso, tornam-se a saúde e a segurança *requisitos positivos* indispensáveis.

Nessa senda, adotamos o mesmo conceito de saúde da OMS, que já foi citado e ora é repisado: saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não

---

<sup>242</sup> LIMA, Francisco Gérson Marques de. *Igualdade de tratamento nas relações de trabalho*: anotações à Lei ns. 9.029/95, em confronto com as Leis ns. 9.263/96, 7.716/89, 7.437/85 e 9.459/97 (aspectos trabalhistas e penais). São Paulo: Malheiros, 1997, pp. 44-45.

<sup>243</sup> O Escritório da OIT no Brasil tem também defendido que o “trabalho só pode ser decente se for seguro e saudável, corroborando a eleição do presente requisito positivo. A Diretora Laís Abramo apresenta estatísticas alarmantes e defende o fortalecimento de uma política nacional de segurança e saúde do trabalho. Confira pelo seguinte *link* na *internet*: <http://www.oit.org.br/content/trabalho-so-pode-ser-decente-se-seguro-e-saudavel>. Acesso em 18/05/2014.

consiste somente na ausência de doença ou enfermidade. Especificamente no tocante ao ambiente laboral, a Convenção 155 da OIT denota a sua compreensão sobre saúde e segurança no trabalho: *saúde*, na relação com o trabalho, não significa apenas ausência de doença ou enfermidade, mas também inclui elementos físicos e mentais que afetam a saúde diretamente e que estão relacionados com a segurança e a higiene no trabalho (art. 3, 'e'), enquanto *segurança* é entendida como a prevenção de acidentes e de perigos para a saúde resultantes do trabalho, visando à redução dos riscos inerentes ao ambiente laboral (artigo 4, 2)<sup>244</sup>.

A preocupação com o meio ambiente do trabalho e com as prevenções de acidentes tem sido uma grande preocupação dos juristas da atualidade, pelos sabidos impactos na economia e, o mais importante, nas vidas que são perdidas nos acidentes e no sofrimento causado ao trabalhador e às suas famílias em razão das doenças. Nessa trilha, sustenta Melo: “o meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um dos mais importantes e fundamentais direitos do cidadão trabalhador, o qual, se desrespeitado, provoca agressão a toda sociedade...”<sup>245</sup>. Na mesma linha, para Fernandes: “não há como negar que o meio ambiente saudável e equilibrado é um dos direitos fundamentais humanos, na medida em que ligado de forma intrínseca com a dignidade da pessoa humana”<sup>246</sup>.

É certo que a dedicação ao tema tem se intensificado nas últimas décadas e se diversificado, pois enquanto a proteção anteriormente estava mais voltada ao aspecto físico, de algumas décadas para cá o direito laboral passou a se dedicar também à garantia da saúde mental do trabalhador e a buscar um estado psicológico saudável para todos os atores das relações de trabalho, sendo considerado digno somente o trabalho que assegura plenas condições físicas e mentais aos que o exercem<sup>247</sup>. Assim, saúde e segurança também constituem um subcomponente da própria dignidade, como salientado acima, pois é indigno um labor que não receba proteção.

---

<sup>244</sup> RODRIGUES JÚNIOR, Edson Beas. *Convenções da OIT...*, 2013, p. 347.

<sup>245</sup> MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 27.

<sup>246</sup> FERNANDES, Fábio. *Meio ambiente geral e meio ambiente do trabalho: uma visão sistêmica*. São Paulo: LTr, 2009, p. 42.

<sup>247</sup> AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. Os direitos da personalidade na atualidade e o direito do trabalho contemporâneo. In: *Direito e Processo do Trabalho na Atualidade: estudos temáticos em homenagem aos 20 anos da AMATRA18*. Ari Pedro Lorenzetti, Cleber Martins Sales, Platon Teixeira de Azevedo Neto. São Paulo: LTr, 2012, p. 355.

Na realidade, mais do que um requisito positivo, a saúde e a segurança deveriam ser uma matéria tão fundamental, que deveria integrar o rol de objetivos estratégicos. Isto é, acrescentaríamos um “pressuposto” não considerado pela OIT como integrante de seu eixo estratégico essencial, pois ausente do artigo 2 da Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, para complementar os pressupostos negativos, qual seja: *a eliminação dos riscos à saúde e à segurança no trabalho*.

Esta é uma especial sugestão à OIT. Não que ela desconsidere a relevância do tema, já que expresso em diversas convenções, como se demonstrará adiante, mas porque a inclusão no elenco de objetivos estratégicos para o trabalho decente ganharia um apelo universal e uma sensibilização muito maior para o grave problema dos acidentes e adoecimentos no ambiente laboral. Sabemos que o objetivo da OIT com a referida Declaração foi enunciar questões emergenciais e consensuais e estabelecer um esforço concentrado de enfrentamento dessas matérias. Justamente por isso, a nosso ver, não se pode excluir desse rol a saúde e a segurança no trabalho, muitas vezes interligados com *os pressupostos negativos* antes enunciados, sobretudo os relacionadas ao trabalho escravo e infantil. Não é aceitável desconsiderar uma questão que pode e tem levado ao adoecimento grave e à morte de muitos trabalhadores.

Portanto, propomos a inclusão de um quinto item na concentração de esforços da OIT: *a eliminação dos riscos à saúde e à segurança no trabalho*.

Essa preocupação foi inclusive revelada na Convenção 189 da OIT, referente ao “Trabalho Decente para as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos”. Vemos que o termo “trabalho decente” foi expressamente incluído em sua qualificação, sendo que a atenção à saúde e à segurança encontra-se presente em seu artigo 13, transcrito a seguir:

Todo trabalhador doméstico tem direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável. Todo Membro, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, deverá adotar medidas eficazes, com devida atenção às características específicas do trabalho doméstico, a fim de assegurar **a segurança e saúde no trabalho dos trabalhadores domésticos** (grifos nossos)<sup>248</sup>.

Diversas Convenções da OIT dispõem sobre saúde e segurança no trabalho, podendo ser citadas entre outras: a Convenção n. 115 (que trata da proteção contra

---

<sup>248</sup> RODRIGUES JÚNIOR, Edson Beas. *Convenções da OIT...*, 2013, p. 433.

radiações), a 120 (higiene no comércio e escritórios), a 134 (prevenção de acidentes do trabalho dos marítimos), a 139 (prevenção e controle de riscos profissionais causados por substâncias ou agentes cancerígenos), a 148 (contaminação do ar, ruído e vibrações), a 152 (segurança e higiene dos trabalhos portuários), a 164 (proteção à saúde e assistência médica aos trabalhadores marítimos), a 167 (segurança e saúde na construção), a 176 (segurança e saúde nas minas), todas elas ratificadas pelo Brasil. Todavia, são relacionadas a determinados ramos de atividade econômica e algumas específicas a alguns riscos ocupacionais.

Mas há duas convenções gerais, que poderiam ser incluídas no rol das Convenções Fundamentais, passando a totalizar dez: as Convenções 155 e a 161.

Sendo assim, a Convenção 155 entraria no elenco de Convenções Fundamentais, destacando a relevância desse enfrentamento e despertando todos os Países-Membros para a necessidade de engajamento nesse embate. Da mesma forma que os outros quatro pressupostos, este novo ora incluído também diz respeito a políticas públicas e se caracteriza por ser indispensável e antecedente a tudo que se pode chamar de trabalho decente.

A Convenção 155 da OIT foi aprovada em 1981 em Genebra (Suíça) e foi ratificada pelo Brasil em 1992, entrando em vigor no dia 18 de maio de 1993. No artigo 4 está expressa a ideia de criação de política de prevenção de acidentes e de perigos para a saúde. Pela sua importância, merece a transcrição integral:

Art. 4 – 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr (sic) em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência (sic) do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente (sic) de trabalho<sup>249</sup>.

Além disso, é importante salientar que a norma internacional em comento é abrangente e genérica e aplica-se a “todos os trabalhadores das áreas de atividade

---

<sup>249</sup> SÜSSEKIN, *Convenções da OIT e outros tratados*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 274.

econômica abrangida” (art. 2). Inclui a administração pública. Considera saúde relacionada ao trabalho não só como “a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”<sup>250</sup>.

Outra Convenção que poderia ser alçada ao rol das Fundamentais é a de número 161, que trata dos Serviços de Saúde do Trabalho. Certamente os esforços para a ratificação por parte dos Países-Membros e, posteriormente, a fiscalização, dos que ratificarem, produzirá efeitos benéficos em relação à preservação da saúde no meio ambiente laboral.

As vantagens da citada Convenção se mostram evidentes a partir da simples leitura do seu artigo 3, inciso 1, considerada apenas uma das obrigações dos países-membros:

Todo Membro se compromete a instituir, progressivamente, serviços de saúde no trabalho para todos os trabalhadores, entre os quais se contam os do setor público, e os cooperantes das cooperativas de produção, em todos os ramos da atividade econômica e em todas as empresas; as disposições adotadas deverão ser adequadas e corresponder aos riscos específicos que prevalecem nas empresas<sup>251</sup>.

Sebastião Geraldo de Oliveira ressalta que deve ser afastada a visão antiga dos serviços de saúde como “um grupo de médicos e auxiliares atendendo aos empregados no local de trabalho”. Além de serem obrigatoriamente multidisciplinares (artigo 9 da Convenção), devem ter um papel também preventivo, “aconselhando empregados e empregadores para se alcançar um ambiente de trabalho seguro e salubre, favorecendo uma saúde física e mental ótima em relação ao trabalho”<sup>252</sup>.

Sabemos que hoje o conceito de saúde em geral é amplo e aberto, o que pode ser aplicado também ao meio ambiente laboral. Para a OMS, saúde é um “estado de

---

<sup>250</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. cit.*, p. 274.

<sup>251</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. cit.*, p. 287.

<sup>252</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de Oliveira. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011, pp. 96-97.

completo bem-estar físico, mental e social e não consistindo somente da ausência de uma doença ou enfermidade”<sup>253</sup>.

Ou seja, saúde deve ser vista não somente num sentido negativo (como ausência de doença ou enfermidade), mas também num sentido positivo (estado de completo bem-estar físico, mental e social). Nesta acepção, a inclusão da saúde mental possui importantes implicações.

Sendo assim, o assédio moral ganharia também uma atenção especial por parte das autoridades, pois o combate ao assédio, seja organizacional seja interpessoal, deve ser motivo de preocupação da comunidade internacional.

Todos os outros fatores estressantes também devem ser abolidos do meio ambiente do trabalho em razão do grande potencial lesivo. Atividades repetitivas em jornadas exaustivas, sem os devidos descansos, excesso de cobranças de metas e outras imposições empresariais causam problemas físicos e também mentais. Em decorrência disso, a saúde mental no trabalho ganhou relevo e hoje é um campo de conhecimento multidisciplinar de fundamental importância.

Penido e Perone definem a Saúde Mental no Trabalho como:

*um campo de conhecimento, cujo propósito é o estudo da dinâmica, da organização e dos processos do trabalho, visando à promoção da saúde mental do trabalhador, por meio de ações diagnósticas, preventivas e terapêuticas eficazes, sendo o stress, o transtorno do estresse pós-traumático, a depressão, os transtornos de adaptação, o assédio moral, o assédio sexual, o burn-out, suicídio relacionado ao trabalho, ‘Karojisatsu’ e etc. espécies de manifestações de transtornos mentais e comportamentais relacionados com a má adaptação do ser humano ao trabalho por ele realizado. Trata-se, nesse caso, dos agentes etiológicos ou fatores de risco psicossociais de natureza ocupacional*<sup>254</sup>.

A prevenção de doenças físicas e mentais está, sobretudo, relacionada ao modo de organização do trabalho. Christophe Dejours, um dos maiores estudiosos da psicopatologia laboral na atualidade, atribui aos sistemas de produção ultrapassados,

<sup>253</sup> <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>. Acesso em 13/05/2014.

<sup>254</sup> PENIDO, Laís de Oliveira; PERONE, Giancarlo. Saúde mental no trabalho: esclarecimentos metodológicos para juristas. In: *Saúde mental no trabalho: coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás*. Goiânia: Cir Gráfica, 2013, pp. 33-34.

sobretudo o taylorista, certas doenças somáticas, em razão do bloqueio contínuo que a organização do trabalho pode provocar no funcionamento mental. Sintetiza asseverando que: “A organização do trabalho é causa de uma fragilização somática, na medida em que ela pode bloquear os esforços do trabalhador para adequar o modo operatório às necessidades de sua estrutura mental”<sup>255</sup>.

Infelizmente, as novas formas da organização do trabalho também trazem riscos acentuados. A vida hodierna acelerada produz estresse considerável, ainda que não haja a repetição de atividade do passado. São outros elementos que ingressam no modo de organização laboral e que produz ansiedade e causa adoecimentos.

Nesse sentido, adverte Ricardo Tadeu Marques da Fonseca:

A sociedade automatizada, informatizada, rompe as fronteiras continentais e as medidas temporais do fluxo de produção. Nas chamadas empresas transnacionais, decisões imediatas e rápidas coordenam a divisão da produção de forma transoceânica. O próprio trabalho não está mais vinculado ao local, visto que o trabalho permite a tomada de serviços à distância e possibilita a redução do custo dos salários em relação aos países centrais. O processo de flexibilização hierárquica nas empresas também torna mais efêmeras as relações entre o trabalhador e o conessor de serviço. Ademais, a substituição do homem pelo robô nas linhas de produção impõe uma intervenção cada vez mais intelectualmente severa dos trabalhadores. Por outro lado, causa, ainda, o desemprego estrutural que atemoriza a maior parte das pessoas<sup>256</sup>.

Torna-se cristalina, assim, a necessidade de se discutir a fundo a questão, sendo indispensável à prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças físicas e mentais.

Outra Convenção que poderia se somar ao rol de Convenções Fundamentais é a de número 187. Poderia, talvez, a OIT optar pelas de números 155 e a 187, em detrimento da de número 161, por ser a de número 187 também bastante abrangente. A relativamente recente Convenção 187, adotada em 2006, e que entrou em vigor na comunidade internacional, ainda não foi ratificada pelo Brasil.

---

<sup>255</sup> DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5ª ed. ampliada. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992, pp. 128-129.

<sup>256</sup> FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho. In: *Saúde mental no trabalho: coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás*. Goiânia: Cir Gráfica, 2013, p. 143.

Fazemos coro juntamente com Elizabeth Colnago para que a Convenção n. 187 da OIT seja ratificada pelo nosso País (e também por todos os demais Membros da OIT). Colnago justifica: “o alto índice de acidentabilidade tem sido um dos fatores mais preocupantes em termos de política macroeconômica em razão do afastamento de milhares de pessoas do mercado do trabalho”<sup>257</sup>.

A Convenção n. 187 da OIT busca ser um marco promocional para a segurança e a saúde no trabalho. Em seu artigo 1º, dispõe: “Todo Membro deverá promover um ambiente de trabalho seguro e saudável mediante a elaboração de uma política nacional”. A política nacional, por sua vez, deve abranger a avaliação dos riscos e perigos do trabalho, combater na origem os riscos ou perigos do trabalho e desenvolver uma cultura nacional de prevenção em matéria de segurança e saúde que inclua informação, consultas e formação<sup>258</sup>.

Destarte, respeitando o proclamado pela OIT, sugerimos, na teoria ora apresentada, a inclusão do ponto “*eliminação dos riscos à segurança e à saúde no trabalho*” como um objetivo estratégico, podendo se transformar, no futuro, em *quinto pressuposto negativo de existência do trabalho decente*. Definitivamente, não se pode conceber um trabalho decente com acidentes potenciais, que levam à morte, doenças graves e limitações funcionais. Em razão disso, julgamos ser necessário acrescentar às oito Convenções Fundamentais, as de números 155 e 161 da OIT para totalizar dez. Ou a exclusão de uma delas, alternativamente, e a inclusão da de número 187, preferencialmente, com a manutenção da de número 155 por ser mais abrangente.

Antes de concluirmos, há de se fazer um importante destaque: não há saúde e segurança no trabalho com jornadas extenuantes. Por isso, dentro desse ponto, surge um subrequisito: a jornada razoável, proporcionando não só uma recuperação física e mental em razão dos descansos intra e interjornada, mas também possibilitando o lazer, que será abordado abaixo como *requisito positivo endógeno complementar*.

---

<sup>257</sup> COLNAGO, Elizabeth de Mello Rezende. Convenção n. 187 da OIT: promoção da saúde e segurança do trabalho no Brasil e a viabilidade de sua ratificação. In: *Direito Internacional do Trabalho e Convenções Internacionais da OIT comentadas*. Rúbia Zanotelli de Alvarenga, Lorena de Mello Rezende Colnago (coordenadoras). São Paulo: LTr, 2014, p. 247.

<sup>258</sup> Extraído do site da Organização Internacional do Trabalho na rede mundial de computadores: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C187](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187). Texto em espanhol. Tradução livre do autor. Acesso em 18/05/2014.

Enfim, consideramos imprescindível o presente *requisito positivo* da saúde e segurança para configuração do trabalho decente, em todos os seus aspectos. E não é válido somente nas relações empregatícias, essa tem que ser uma preocupação para todas as formas de trabalho, incluindo a autônoma.

Fica, por fim, a sugestão para que a OIT adote como objetivo estratégico o seguinte eixo fundamental: *a eliminação dos riscos à segurança e à saúde no trabalho*, que passaria a ser o *quinto pressuposto negativo de existência do trabalho decente*. Portanto, a nosso ver, este ponto deveria constar do feixe de propósitos essenciais, proporcionadores de benefícios gerais que alcançarão toda a massa de trabalhadores e contribuirão para a sua proteção com a preservação da saúde, da integridade física e da vida de todos.

Este é o último *requisito positivo essencial*.

Passemos aos complementares.

#### 4.3.2 Requisitos positivos endógenos complementares

##### 4.3.2.1 Remuneração justa

Antes de avançarmos, é importante definirmos a extensão do termo remuneração, que será utilizado aqui. Sabemos que remuneração é mais abrangente que salário. Etimologicamente, salário deriva do latim *salarium*, que por sua vez tem origem na palavra sal (*salis*), que era usado como pagamento aos soldados das legiões romanas, enquanto remuneração deriva do latim *remuneratio*<sup>259</sup> e significa pagamento, recompensa. Esta é a gênese das palavras trazidas pela maioria dos autores. Émile Benveniste leciona que o termo *salaire* (salário em francês) possui uma correspondência indo-europeia. A etimologia da palavra salário possui derivação de prêmio (*prix*, termo em francês) de uma competição (antigamente, guerras e combates). Assim, em seu nascedouro, era mais utilizado como prêmio do que propriamente como paga decorrente de um trabalho, embora tenha ganhado essa conotação nas línguas modernas, fazendo Benveniste também a referência à expressão latina *salarium*<sup>260</sup>.

<sup>259</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.*, p. 702.

<sup>260</sup> BENVENISTE, Émile. *Le vocabulaire des institutions indo-européennes*. Paris: Les Éditions de Minut, 1969, pp. 163-170.

Nesta dissertação, usaremos a remuneração no seu sentido mais abrangente do que simplesmente de salário como “conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho”<sup>261</sup>. Aqui é preciso ter a remuneração numa extensão ampla e genérica, abarcando a noção de salário antes apontada, mas também compreendendo toda e qualquer parcela paga a um trabalhador, seja empregado ou não, incluindo verbas pagas diretamente por terceiros, como as gorjetas, entendendo a remuneração na sua expressão mais abrangente<sup>262</sup>.

Nesse sentido, remunerar de forma justa o trabalhador, seja de que modo for, significa conceder-lhe dignidade. Uma remuneração excessivamente baixa, incompatível com as atividades e/ou desigual em relação a trabalhadores exercentes da mesma função, na mesma empresa e na mesma localidade, significa um enorme desestímulo e sentimento de diminuição para o afetado.

Assim, devemos nos atentar a, pelo menos, três parâmetros: 1) valor razoável; 2) compatibilidade com a função exercida; 3) igualdade em relação aos cumpridores das mesmas tarefas na mesma localidade e dentro do mesmo estabelecimento.

Vale salientar ainda que, neste ensaio, estamos tratando de trabalho remunerado. Embora o trabalho voluntário também não deva prescindir das outras características, pois não há sentido em se admitir qualquer violação a direitos humanos mesmo se o labor for gracioso, o nosso foco aqui, nesse tópico em especial, evidentemente, é a prestação de serviços paga. Assim, importa-nos qualificar a remuneração a ser relacionada ao trabalho decente.

O nosso ponto de partida, certamente, deve ser o salário mínimo. É necessário o estabelecimento por parte de qualquer país de um valor básico que atenda às necessidades vitais de qualquer trabalhador. O pagamento periódico de valor inferior ofende essa característica necessária à dignidade laboral.

Como bem enuncia Mirella Muniz, “a dignidade da pessoa é consequência imediata e lógica de uma justa remuneração”. Efetivamente, somente por meio de uma adequada e equitativa contraprestação, o trabalhador pode alcançar seus direitos básicos,

---

<sup>261</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso...*, 2009, p. 636.

<sup>262</sup> O artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho contempla a remuneração nessas acepções, considerando estarem nela compreendidos o salário, incluindo gratificações, comissões, etc., bem como as gorjetas. Cf: Consolidação das Leis do Trabalho: Constituição Federal, Legislação. Fabiano Coelho de Souza, Platon Teixeira de Azevedo Neto (organizadores). 20ª ed. São Paulo: Rideel, 2014, p. 223.

e mais ainda, “é o salário condizente que proporciona ao homem o direito à vida, à educação, à saúde, à habitação e ao lazer”. A fixação e a valorização de um salário mínimo constituem em instrumento para melhoria do padrão de vida dos trabalhadores, diminuindo a desigualdade e colaborando para a inclusão social<sup>263</sup>.

A Convenção n. 26 da OIT (aprovada em Genebra, em 1928), e ratificada pelo Brasil, trata de métodos de fixação de salários mínimos e se refere a trabalhadores na indústria, desde que não haja contrato coletivo ou de outra modalidade e nas quais os salários sejam excepcionalmente baixos (art. 1, 1), exigindo que empregadores e operários interessados participem da aplicação de tais métodos (art. 3, 2, 2)<sup>264</sup>.

Como se observa, a dedicação ao tema prevalece desde as primeiras décadas de existência da OIT, mas apenas com a Convenção n. 131 da OIT, ratificada pelo Brasil, a questão ganhou efetiva relevância e aplicabilidade prática. O seu artigo 1º demonstra a preocupação e a importância do tema:

Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar a presente Convenção comprometer-se-á a estabelecer um sistema de salários mínimos que proteja todos os grupos de assalariados cujas condições de trabalho forem tais que seria aconselhável assegurar-lhes a proteção.

Vale transcrevermos, outrossim, o artigo 2º da referida Convenção:

Art. 2 – 1. Os salários mínimos terão força de lei e não poderão ser diminuídos; sua não-aplicação acarretará a aplicação de *sanções, penais* ou outras, apropriadas contra a pessoa ou as pessoas responsáveis.  
2. Sem prejuízo das disposições do parágrafo 1 acima, a liberdade de negociação coletiva deverá ser amplamente respeitada.

O artigo 3º determina parâmetros de fixação do salário mínimo, propondo que abranja “as necessidades dos trabalhadores e de suas famílias, tendo em vista o nível geral dos salários no país, o custo da vida, *as prestações de previdência social* e os níveis de vida comparados de outros grupos sociais”, bem como “os fatores de ordem econômica, inclusive as exigências de desenvolvimento econômico, a produtividade e o interesse que existir em atingir e manter um alto nível de emprego”<sup>265</sup>.

<sup>263</sup> MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. *O direito fundamental ao salário mínimo digno: uma análise à luz do princípio da dignidade da pessoa humana*. São Paulo: LTr, 2010, pp. 127-130.

<sup>264</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. cit.*, p. 53.

<sup>265</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Op. cit.*, pp. 194-195.

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 estabelece parâmetros para uma remuneração justa. Em seu artigo 7º, estabelece que:

Os Estados Partes do presente Pacto o reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: a) uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores: i) um salário equitativo (sic) e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que ele por trabalho igual; ii) uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto...<sup>266</sup>

No Brasil, longe ainda de atender tudo o que o Texto Constitucional estabelece, o direito ao salário mínimo está previsto no artigo 7º da CF/88, em seu inciso IV:

salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas 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<sup>267</sup>.

O salário mínimo, evidentemente, é apenas um referencial-limite como piso nacional, porém diversas categoriais possuem pisos setoriais superiores, que devem ser observados. Na iniciativa privada, para cima “o céu é o limite”, mas no serviço público brasileiro há um *teto* que precisa ser respeitado (valor do subsídio mensal dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, conforme disposto no art. 37, XI, da CF/88).

Evidentemente, o salário mínimo não é suficiente para uma abordagem completa sobre o tema. Uma remuneração justa e razoável deve ser verificada de acordo com as atividades desempenhadas, possuindo cada profissão as suas particularidades. O importante é que as características de cada categoria sejam respeitadas.

A remuneração razoável e justa deve estar de acordo com a atividade desenvolvida, que pode variar de uma profissão para outra. A título de ilustração, vale trazer à baila o disposto na Constituição Italiana vigente a respeito:

O trabalhador tem direito a uma remuneração proporcional à quantidade e qualidade de seu trabalho e, em qualquer caso, suficiente

<sup>266</sup> RODRIGUES JÚNIOR, Edson Beas. *Op. cit.*, p. 68.

<sup>267</sup> Cf: Consolidação das Leis do Trabalho: Constituição Federal, Legislação. Fabiano Coelho de Souza, Platon Teixeira de Azevedo Neto (organizadores). 20ª ed. São Paulo: Rideel, 2014, p. 16.

para garantir a si e à sua família uma existência livre e digna (artigo 36, primeira parte)<sup>268</sup>.

A justa remuneração, pois, tem que estar relacionada às singularidades de cada profissão, garantido sempre o salário mínimo. Além disso, a igualdade exsurge como elemento entrelaçado, na medida em que não deve haver discriminação salarial por qualquer motivo, seja por raça, gênero, opção religiosa ou sexual, ou outra razão. Esse é outro critério a se utilizar para aferir a justeza na remuneração. Isso demonstra como todos os requisitos estão interligados. Liberdade, igualdade, saúde e segurança são aspectos que revelam e conferem dignidade à pessoa humana. A justa remuneração proporciona, do mesmo modo, dignidade ao trabalhador.

De qualquer forma, não se retira, evidentemente, a liberdade do empregador na fixação de patamares remuneratórios, conforme atividades, classes e situações específicas individuais, como tempo de serviço, mas é certo que são proibidas discriminações entre circunstâncias equivalentes.

A própria definição de trabalho decente anteriormente citada como sendo aquele “**adequadamente remunerado**, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna” reforça a importância da remuneração adequada e justa como imprescindível ao labor digno.

**Logo, tem-se a justa remuneração como *requisito positivo complementar do trabalho decente*.**

#### **4.3.2.2 Atividade lícita**

Mesmo estando presentes outros elementos na relação laboral, a ilicitude da atividade retira a dignidade da função desempenhada, elemento essencial do trabalho decente. A regulamentação também proporciona uma proteção ausente na atividade desregulamentada. Conforme as sábias palavras de Delgado: “a forma mais eficiente de

---

<sup>268</sup> Cf. *link*: <http://www.governo.it/rapportiparlamento/normativa/costituzione.pdf>. Extraído do sítio do Governo Italiano na internet. Acesso em 18/05/2014. Texto original: “Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa”. Tradução livre do autor.

viabilização do trabalho digno se dá por meio da regulamentação jurídica. O direito ao trabalho regulado é que viabilizará, em termos formais, a promoção da dignidade”<sup>269</sup>.

Alice Monteiro de Barros leciona que a licitude do objeto é elemento essencial de validade do contrato de trabalho. Assim, para que produza efeitos, a prestação de serviços deve estar “em consonância com a lei, com a ordem pública e com os bons costumes, independentemente de a atividade empresarial ser lícita ou ilícita. Se o objeto for ilícito, o contrato não produz nenhum efeito, sequer alusivo à retribuição pelos serviços prestados”<sup>270</sup>.

De tal modo, não há como falar-se em trabalho decente sem a garantia da proteção legal quanto à contraprestação pelos serviços prestados. A falta de tutela da ordem positiva impede a satisfação dos direitos do trabalhador, ainda que tenha despendido energia em prol de outrem, de forma prolongada e contínua.

Barros distingue, no entanto, atividade ilícita da atividade proibida. Esta gera direitos, porque o que se tutela é a ordem pública, como no caso do labor desenvolvido por menor de 14 anos, mas prevalece o interesse do trabalhador, produzindo efeitos. No caso da atividade ilícita, “o contrato não produz nenhum efeito, pois ‘o negócio é reprovado pelo direito, em defesa dos interesses da sociedade, ou dos bons costumes e dos valores existentes’”<sup>271</sup>.

Sustenta ainda a referida autora:

a atividade exercida pela meretriz em um prostíbulo é ilícita, por ser contrária aos bons costumes, logo não produz qualquer efeito, e sequer a retribuição lhe será devida. Se, contudo, a função executada no prostíbulo ou em outro local do mesmo gênero for lícita, a idoneidade do objeto estará presente e, se aliada aos pressupostos fáticos do art. 3º da CLT, a relação de emprego configurar-se-á, não obstante a ilicitude da atividade do empregador. Todos os créditos trabalhistas lhe serão garantidos<sup>272</sup>.

Nos tempos atuais, no Brasil, a prostituição não é crime, nem ilegal, por natureza. Por outro lado, são tipos penais sim a mediação e o favorecimento da prostituição, o rufianismo e o tráfico de pessoas para fins de exploração sexual (arts. 227 a 231 do Código Penal Brasileiro). Porém, a disposição livre do corpo em troca de

<sup>269</sup> DELGADO, Gabriela Neves, *Op. cit.*, p. 26.

<sup>270</sup> BARROS, Alice Monteiro de. *Op. cit.*, p. 493.

<sup>271</sup> *Idem, Ibidem, Loc. cit.*

<sup>272</sup> *Id., Ibid., Loc. cit.*

numerário não configura, a princípio, ilegalidade. Sob outro prisma, contudo, não há também proteção legal ao exercício da profissão.

Defende Rosângela Lacerda que a prostituição deve ser encarada pela legislação em geral “como uma atividade econômica lícita e legítima, que produz riquezas e deve ser tutelada”. E acrescenta: “É mister destacar que o modelo laboral é em alguns países, tais como a Holanda e a Alemanha, porém não de maneira pura, sendo por vezes mesclado a elementos abolicionista ou higienistas”<sup>273</sup>.

Concordamos que a atividade dos profissionais do sexo pode ser regulamentada, sem preconceitos, e pode gerar à mulher, ou ao homem que se oferece, uma condição econômica razoável. Todavia, outro fator ingressa como elemento dificultador para a configuração do trabalho decente: a saúde e a segurança. Com todo respeito, não podemos concordar com a afirmação de Lacerda que o trabalho realizado pelos profissionais do sexo, homens ou mulheres, consistente em acompanhar clientes e atender aos seus pedidos e fantasias sexuais, não coloca “em risco a sua saúde ou a de terceiros”, somente porque consta da Classificação Brasileira de Ocupações. O ideal é que fosse assim. Todavia, as notícias jornalísticas da mídia em geral demonstram as dificuldades vivenciadas diuturnamente por “garotos e garotas de programa”. Muitos ficam à deriva nas ruas, se oferecendo a qualquer que passe, sendo vítimas, muitas vezes, de agressões físicas e violências, sem falar na exposição a doenças sexualmente transmissíveis, entre outras. É preciso evoluir ainda muito no Brasil, e em diversas partes do mundo, salvo em raras exceções como as citadas (Holanda e Alemanha) para que se possa falar num trabalho seguro e saudável realizado por profissionais do sexo. Portanto, seja pela falta de regulamentação, seja pela exposição a riscos de acidente e doenças, não se pode falar ainda num trabalho decente praticado por profissionais do sexo, embora seja possível em tese, acreditamos.

Ademais, outras atividades ilícitas refogem à caracterização de trabalho decente. As funções relacionadas ao tráfico de drogas, ao “jogo do bicho” e à venda de produtos “piratas”, como CDs e DVDs, entre outras, estão desprotegidas e não podem merecer atualmente o rótulo de trabalho decente.

---

<sup>273</sup> LACERDA, Rosângela Rodrigues Dias de. Proteção do Trabalho da Prostituta: modelo laboral e princípio da justiça social. In: *Trabalhos marginais*. Jorge Luiz Souto Maior, Noa Piatã Bassfeld Gnata (organizadores). São Paulo: LTr, 2013, p. 152.

**Logo, a atividade lícita se apresenta como *requisito positivo endógeno complementar* para a configuração do trabalho decente.**

### **4.3.3 Requisitos positivos exógenos**

#### **4.3.3.1 Equidade**

A equidade se apresenta como requisito exógeno essencial, em razão do relevo dado a este elemento pela OIT em boa parte de suas declarações. Na realidade, a equidade pode servir para corrigir injustiças que podem ocorrer no cotidiano das relações laborais.

De fato, a equidade possui uma grande importância na aplicação das normas trabalhistas. De acordo com Delgado, este termo significa “a suavização do rigor da norma abstrata, tendo em vista as circunstâncias específicas do caso concreto posto a exame judicial”<sup>274</sup>. O intérprete, valendo-se da equidade, mediatiza o comando abstrato pelo legislador e torna-o concreto. É utilizada, normalmente, em situações fronteiriças e não pode ser separada do princípio da proteção, servindo de norte ao julgador em caso de dúvida sobre a norma a ser aplicada (*in dubio pro operario*).

Ademais, a equidade relaciona-se com o próprio princípio da dignidade humana. Delgado explica como se dá essa relação:

Na exata proporção em que torna a individualidade de qualquer pessoa humana relevante no processo de incidência do comando geral, abstrato, impessoal e obrigatório do Direito à situação particular vivenciada por esse indivíduo. Embora o Direito labore com noções e medidas relativamente universais, é parte do conjunto do fenômeno jurídico respeitar-se a simplicidade às vezes diferenciadora das situações individuais, atribuindo-lhe também relevância no processo de concretização da norma. Não se trata de admitir a esterilização da norma em vista das peculiaridades de cada indivíduo, mas apenas produzir-se uma justa adequação<sup>275</sup>.

No Direito do Trabalho brasileiro, a equidade exsurge como fonte normativa subsidiária, em razão do disposto no artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece ser devido o seu uso, entre outras fontes, no caso de lacunas, “mas

---

<sup>274</sup> DELGADO, 2004, p. 184.

<sup>275</sup> *Idem, Ibidem*, p. 185.

sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”<sup>276</sup>.

Além disso, no processo do trabalho brasileiro, especialmente nas causas cujo valor não exceda a quarenta salários mínimos (sujeitas ao denominado procedimento sumaríssimo), com a exceção do disposto no parágrafo único do artigo 852-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o julgador pode fundamentar com base na equidade diante do dispositivo legal expresso constante do artigo 852-I, §1º, da CLT, que estabelece: “o juízo adotará em cada caso a decisão que reputar mais justa e equânime, atendendo aos fins sociais da lei e as exigências do bem comum”<sup>277</sup>.

Assim, a equidade surge como elemento concretizador da justiça no caso prático, sendo indispensável ao aperfeiçoamento das relações laborais.

**Logo, a equidade se apresenta como *requisito positivo exógeno essencial do trabalho decente*.**

#### **4.3.3.2 Lazer**

O lazer surge como elemento complementar ao trabalho decente, por ser um direito fundamental que proporciona, normalmente, felicidade ao trabalhador, sendo meio de satisfação psicossocial e também forma de restauração das energias.

Sobre a etimologia da palavra, Arvon leciona:

Para definir a palavra lazer, costuma-se partir da sua raiz latina *licet* que exprime a liberdade de fazer o que se quer. Não será melhor recordar que os Gregos lhe chamavam *scholê*, palavra que em português deu o termo ‘escola’ e que a palavra latina *ludus* tem o duplo sentido de jogo e de escola?...<sup>278</sup>.

Assim, como direito contraposto à exploração do trabalho em jornadas extenuantes, temos o direito ao lazer, como algo necessário, e até mesmo considerado

<sup>276</sup> No Direito Coletivo, a equidade também possui o papel de fonte material das sentenças normativas, produzidas pelo Judiciário em caso de dissídio coletivo, incluindo como critério para estabelecimento de salários nesses processos, nos termos do art. 766 da CLT.

<sup>277</sup> Cf. Consolidação das Leis do Trabalho: Constituição Federal, Legislação. Fabiano Coelho de Souza, Platon Teixeira de Azevedo Neto (organizadores). 20ª ed. São Paulo: Rideel, 2014, p. 282.

<sup>278</sup> ARVON, Henri. *A filosofia do trabalho*. Traduzido por João Carlos Cunha. Lisboa: Socicultural, 1977, p. 92.

pelo ordenamento jurídico brasileiro como um direito fundamental<sup>279</sup>. Algo ligado inclusive ao aspecto existencial. Por estar atrelado ao trabalho é também componente de nosso estudo, pois “(...) o direito ao lazer só se justifica quando o direito ao trabalho está sendo exercido, porque o descanso com a diversão só tem sentido quando se trabalha, para refazimento e desgaste físico e/ou intelectual que ele produz”<sup>280</sup>. Lazer sem trabalho é puro ócio, que pode ocorrer, sem maiores culpas, após a aposentadoria.

O lazer encontra-se no domínio da liberdade, enquanto o trabalho, no da necessidade. Mas Arvon sustenta que o lazer deve permanecer em estreita correlação com o trabalho, sob pena de exercer um efeito alienante. A monotonia do labor industrial, a tirania das máquinas, segundo Arvon, não pode ser quebrada senão pela própria técnica. Assim, o lazer deve refletir o trabalho. Opor o lazer ao trabalho é admitir que aquele pode ser substituído por este, incorrendo no perigo de uma nova alienação. Portanto, lazer e trabalho estão interligados, não por uma ideia de indissociabilidade, mas porque enquanto esse tende a deixar o espírito prisioneiro, aquele contribui para libertar o espírito. “É deste modo que o lazer mantém entre o trabalho e o espírito um vaivém incessante, que progressivamente os encaminha para a perfeição”<sup>281</sup>.

Informa-nos Martinez que os dicionaristas ainda costumam se referir ao lazer como período de inatividade, de despreocupação ou de desocupação, relacionando-o ao descanso, folguedo ou ócio. Mas pode também estar ligado, segundo o próprio autor, ao exercício de atividades lúdicas e culturais (música, teatro, cinema, televisão e outras), com viagens e outras situações não necessariamente opostas ao labor. “Se trabalhar é fazer, o lazer não é, necessariamente, nada fazer”, pois pode abrigar esforços físicos como atividades esportivas e ginástica. Assim, o lazer pode estar presente em diversos momentos na vida humana<sup>282</sup>, não somente daquele que não trabalha, mas também daquele ainda ativo, como nos casos de descanso do trabalhador, do aposentado e da criança, possuindo esta a necessidade “insubtraível” de lazer.

---

<sup>279</sup> Cf. artigo 6º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Importa salientar ainda que o artigo 7º, IV, da nossa Carta Magna, ao elencar os itens que precisam ser atendidos na fixação do salário mínimo, inclui o lazer como necessidade vital básica.

<sup>280</sup> FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho: homenagem a Armando Casimiro Costa*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 63.

<sup>281</sup> ARVON, Henri. *Op. cit.*, pp. 90-92.

<sup>282</sup> MARTINEZ, Wladimir Novaes. *A arte de aposentar-se*. São Paulo: LTr, 2011, p. 136.

Numa concepção descritiva, o direito ao lazer pode ser concebido como “o direito fundamental do homem de se desenvolver como ser humano dotado de razão e desejo, na busca de sua elevação física, psíquica, social e espiritual, estimulando e aprimorando seus talentos e capacidades no interesse que bem lhe aprouver”<sup>283</sup>. Segundo Calvet, o lazer envolve diversos aspectos, como as necessidades biológicas e psíquicas do ser humano, o lado social, o sentido existencial, a restauração da energia do trabalhador de modo a contribuir para a manutenção do nível de produtividade, a geração de outros empregos e, inclusive, o estímulo à economia ligada, sobretudo, à cultura e ao turismo<sup>284</sup>.

Vale destacar ainda que o direito ao lazer está contemplado em diversas normas internacionais e internas. Na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, o artigo XXIV dispõe que “toda pessoa tem direito a repouso e **lazer**, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas” (grifo nosso). Na Declaração da Filadélfia, relativa aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho, de 1944 (ratificada pelo Brasil), a OIT reconheceu a importância de se obter um nível adequado de alimentação, de alojamento, de recreação e de cultura para todos os trabalhadores (artigo III, ‘i’). No Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, o lazer é considerado direito de toda pessoa, como condição justa para aquele que trabalha (artigo 7º).

No direito brasileiro, o lazer está no rol de direitos sociais fundamentais constantes do artigo 6º da Carta Magna.

Assim, na medida em que contribui para tornar o trabalho mais decente, o lazer é um direito fundamental de todo trabalhador. Daí ser indispensável tê-lo como *requisito positivo exógeno complementar* ao trabalho decente.

#### **4.3.3.3 Aposentadoria digna**

Segundo Martinez, um baixo nível pecuniário da aposentadoria e da pensão torna os idosos dependentes de seus herdeiros. Sendo assim, o despreço do neocapitalismo pelos improdutivos relega-os ao limbo da solidão<sup>285</sup>.

---

<sup>283</sup> CALVET, Otavio. *Direito ao lazer*. Rio de Janeiro: Labor, 2010, p. 89.

<sup>284</sup> CALVET, *Op. cit.*, pp. 78-89.

<sup>285</sup> MARTINEZ, Wladimir Novaes. *Op. cit.*, p. 28.

Na realidade, a ociosidade do jubilado é uma “situação alcançada graças ao esforço pretérito”, devendo ser a aposentadoria “suficiente para a inatividade tanto quanto o salário no período de atividade”. De tal forma, socialmente, a aposentadoria é um direito<sup>286</sup> que deve ser resguardado e garantido como decorrência do esforço realizado quando na ativa. Por isso, trata-se de um direito que deve ser assegurado a todo trabalhador enquanto trabalha para um futuro melhor.

Por isso, não se pode desprezar a importância de uma aposentadoria digna, seja para o empregado ou autônomo, já que este último também pode contribuir para o Regime da Previdência e obter o benefício ao completar os requisitos.

A aposentadoria é também direito humano reconhecido na Declaração dos Direitos Humanos de 1948, quando se enuncia que toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família saúde e bem estar e direito à segurança em caso de invalidez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle (art. XXV, 1).

A OIT, da mesma maneira, consagra o direito à aposentadoria como fundamental. Na Convenção de número 102, a OIT obriga Estados-Partes a assegurarem aposentadoria por velhice, em idade não superior a 65 anos, salvo especiais condições do País, considerada a capacidade de trabalho das pessoas idosas (art. 26, 2)<sup>287</sup>. A referida norma internacional ainda estabelece algumas regras para concessões de aposentadoria por parte de seus membros. Da mesma forma, garante o benefício em casos de viuvez e invalidez permanente. A Convenção n. 118 da OIT prega igualdade de tratamento entre nacionais e estrangeiros em matéria de Previdência Social, determinando a não-discriminação nos casos de aposentadoria por idade e invalidez. Por sua vez, a Convenção 157, a única das três citadas neste parágrafo não ratificada pelo Brasil, defende a preservação dos Direitos em Matéria de Seguridade Social e procura conservar os direitos adquiridos durante o tempo de serviço, inclusive quanto ao labor no exterior.

Evidentemente, ao lado da aposentadoria digna e como corolário do respeito à saúde e à segurança, é fundamental que todo trabalhador tenha direito a uma

---

<sup>286</sup> MARTINEZ, 2011, p. 138.

<sup>287</sup> RODRIGUES JÚNIOR, Edson Beas. *Op. cit.*, p. 265.

previdência que assegure cidadania aos doentes e acidentados em razão das atividades laborais.

Diante do exposto acima, a aposentadoria digna complementa e coroa a vida laborativa de todo trabalhador, sendo imprescindível à configuração do trabalho decente. **Nessa toada, temos a aposentadoria digna como último requisito positivo exógeno complementar do trabalho decente.**

### **4.3 Em busca de uma “fórmula” para o trabalho decente**

Numa análise meramente somativa da problemática, tem-se, pois, o trabalho decente como aquele que respeita a *dignidade* do trabalhador e dos demais entes envolvidos na relação; assegura a *liberdade* de contratação e de execução; garante a *igualdade* de tratamento entre trabalhadores em condições iguais; mantém a *segurança* e a *saúde* dos obreiros; assegura a todos uma *remuneração justa*, desde que a *atividade seja lícita*; pratica a *equidade*; garante o *lazer* e, ao final, confere aos trabalhadores uma *aposentadoria digna*.

Assim sendo, sem rigidez e sem a pretensão de perfeição de um matemático, sugerimos uma “fórmula” que pode servir para caracterizar o trabalho decente. Dessa forma, salvo pela classificação particular, não há criatividade na “fórmula” apresentada, mesmo porque calcada nas orientações da OIT.

Entendemos, pois, que o trabalho decente depende, para a sua configuração, primeiramente, da dignidade, o que chega a ser tautológico, pois os termos “decente” e “digno” são sinônimos e seria ilógico um trabalho digno sem dignidade, como já salientado. Também não se pode enxergar o trabalho decente enquanto um novo direito humano, sem a inclusão na sua formulação dos direitos humanos básicos da liberdade e da igualdade. Talvez futuramente possamos incluir a fraternidade como um de seus requisitos. Além disso, indispensável inserir a questão da segurança e da saúde no meio ambiente laboral, como demonstrado supra, já que trabalho é vida, e não se pode conceber o trabalho decente sem um bem estar completo físico e mental e numa situação de riscos de acidentes. Outros dois elementos presentes em qualquer prestação laboral precisam estar em consonância com a dignidade: ainda que estejam presentes todos os outros requisitos, a atividade precisa ser lícita e a remuneração adequada, sob pena de não se alcançar a plenitude desejada. Para estarem completos os requisitos

positivos, acrescentamos a equidade, o lazer e a aposentadoria digna pelos motivos retro apresentados.

Enfim, no plano coletivo, torna-se imprescindível a liberdade sindical, pelos motivos expostos anteriormente, sendo um pressuposto negativo essencial do trabalho decente.

Dessa forma, temos que o trabalho decente corresponde à soma necessária da dignidade à liberdade (que abrange o pressuposto da erradicação do trabalho forçado), à igualdade (que abarca o pressuposto do fim da discriminação), à segurança e à saúde, à atividade lícita e à remuneração justa, bem como à liberdade sindical, desde que não haja trabalho infantil. Assim, todos os pressupostos negativos e requisitos positivos estão contemplados.

Com base nesses elementos, chegamos à seguinte “fórmula”: **Trabalho decente = dignidade + liberdade + igualdade + saúde + segurança + remuneração justa + atividade lícita + equidade + lazer + aposentadoria digna + liberdade sindical – trabalho infantil.**

Considerando que somente podemos conceber dignidade no trabalho se houver a somatória dos elementos liberdade, igualdade, saúde e segurança, remuneração justa, atividade lícita, equidade, lazer e aposentadoria digna, propomos uma “fórmula” simplificada: **Trabalho decente = Dignidade no trabalho + Liberdade sindical – Trabalho infantil.**

Para finalizar este capítulo, queremos deixar claro que não é nosso propósito tratar de trabalho decente numa visão maniqueísta de bem x mal, ou pela simples antítese *trabalho decente* vs. *trabalho não-decente*, mas sim pretendemos buscar uma modulação, sendo que nenhum trabalho é totalmente *não-decente*. Da mesma maneira, dificilmente um trabalho é totalmente *decente*, mesmo nos países desenvolvidos (muitas vezes, em locais de grande desenvolvimento econômico, os trabalhadores são sujeitos a grande estresse emocional, o que leva inclusive a altos índices de suicídio). Desse modo, preferimos encarar a questão sob o ponto de vista da busca por um *trabalho mais decente*, pois dificilmente haverá um trabalho, neste planeta, livre de qualquer mácula ou imperfeição. E procurar apenas a perfeição pode nos levar a desilusão, o que não é a pretensão deste escrito. Portanto, defendemos uma aproximação desses princípios aqui

expostos ao máximo, mas sem deixar de reconhecer que o preenchimento de mais requisitos, ainda que não todos, torna o *trabalho mais decente* e a ausência de muitos resulta num *trabalho menos decente*.

## 4 O TRABALHO DECENTE COMO UM *HARD CASE*

### 4.1 O pós-positivismo jurídico e a teoria dos casos difíceis

Ney Maranhão sintetiza as características do pós-positivismo jurídico. Segundo esta teoria:

i) o intérprete há de ter uma postura *construtiva*, atribuindo sentido ao enunciado legal; ii) o sistema jurídico é visto como *aberto/complexo*, marcando-se pela *interdisciplinarietà*; iii) dá-se a supremacia da Constituição (foco no *contexto fático-jurídico* – prevalência do *jus*), destacando-se a normatividade dos *princípios*; iv) trabalha-se no âmbito do poder ser; v) a interpretação se dá *in concreto*, ocorrendo a possibilidade de inconstitucionalidade dos *efeitos* da norma, esta encarada como *resultado* da interpretação (o preceito normativo é o *ponto de partida* – o fato concreto é valorizado); vi) reina na hermenêutica o método *ponderativo* (*prudência*), com predomínio do valor *justiça*; vii) há *flexibilidade* na separação funcional do poder; viii) o papel do juiz é *ativo*, na função de verdadeiro *produtor* do *direito* (o juiz *transforma* a realidade)<sup>288</sup>.

Por sua vez, entende-se por “casos difíceis” aquelas situações enfrentadas por julgadores em que não existe uma regra simples de aplicação ou que seja de alta complexidade. Assim, diante de uma lacuna ou de uma circunstância que exige uma maior reflexão, é preciso buscar guarida nos princípios constitucionais, reveladores da política dominante em determinada localidade e de forma coerente.

A *contrario sensu*, por óbvio, temos aquelas situações fáticas claramente definidas pelas regras, resolvidas por aplicação de um método dedutivo: Se A, então B, onde A é a hipótese fática descrita por uma norma e B a consequência prevista. Seriam os denominados “casos fáceis”, com respostas simples e sem maiores indagações.

Neil MacCormick explica que os casos solucionados apenas por meio de argumentação dedutiva são aqueles nos quais:

<sup>288</sup> MARANHÃO, 2010, pp. 111-112.

(a) não se concebeu que pudesse ter surgido nenhuma dúvida quanto à interpretação da norma ou classificação dos fatos; (b) ninguém pensou em levantar ou defender um ponto que na realidade fosse passível de ser defendido por argumentação; ou (c) um argumento semelhante tenha sido tentado, mas negado pelo tribunal por ser artificial ou forçado. Desses tipos, (b) e (c) em princípio pertencem a uma área obscura em contraste com a firmeza de (a), mas é difícil apresentar exemplos de (a) que não sejam capazes de causar alguma discussão sobre a possibilidade de serem na realidade casos de (b) ou de (c) <sup>289</sup>.

Assim, por outro lado, os “casos difíceis” surgem, para Dworkin, quando estamos diante de uma situação não prevista por uma regra clara — como já dito —, ou diante de uma questão posta numa ação judicial específica sem ter sido “estabelecida de antemão por alguma instituição” <sup>290</sup>. A grande preocupação dele, diante disso, é estabelecer um critério de interpretação que não fique sujeito simplesmente ao bel-prazer dos julgadores, evitando subjetivismos e “decisionismos”, acabando por rechaçar a tese positivista hartiana de que, nos casos de lacuna da lei, existe um poder discricionário do juiz.

Relembremos o que sustentava Hart a respeito:

O poder discricionário que assim lhe é deixado pela linguagem pode ser muito amplo; de tal forma que, se ela aplicar a regra, a conclusão constitui na verdade uma escolha, ainda que possa não ser arbitrária ou irracional. A pessoa opta por acrescentar a uma série de casos um caso novo, por causa das semelhanças que podem razoavelmente ser consideradas, quer como juridicamente relevantes, quer como suficientemente próximas. No caso das regras jurídicas, os critérios de relevância e de proximidade da semelhança de factores (sic) muito complexos que atravessam o sistema jurídico e das finalidades ou intenção que possam ser atribuídos à regra <sup>291</sup>.

Voltando a Dworkin, este ainda distingue, como salienta Morrison, entre poder discricionário forte e fraco. O forte ocorre na primeira hipótese acima mencionada, ou seja, quando há uma lacuna na lei. Nesse caso, os julgadores não estão presos a padrões preexistentes estabelecidos por outra autoridade. Por sua vez, o poder discricionário fraco “ocorre quando o padrão não pode ser aplicado de modo mecânico — há uma necessidade de exame e avaliação do que o padrão significa em um novo caso” <sup>292</sup>. Seja

<sup>289</sup> MACCORMICK, Neil. *Argumentação jurídica e teoria do direito*. Tradução de Waldéa Barcellos. São Paulo: Martins Fontes, 2006, p. 261.

<sup>290</sup> DWORKIN, Ronald. *Levando...*, 2002, p. 127.

<sup>291</sup> HART, H. L. A. *O Conceito de Direito*. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 2001, p. 140.

<sup>292</sup> MORRISON, Wayne. *Filosofia do direito: dos gregos ao pós-modernismo*. Tradução de Jefferson Luiz Camargo. 2ª ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2012, p. 508.

numa ou noutra hipótese, deve sempre haver uma resposta correta encontrada com base na argumentação e na aplicação de princípios, no topo dos quais está, conforme leciona Stephen Guest, “o princípio fundamental de que as pessoas devem ser tratadas como iguais. Os princípios, ao contrário das regras, não se aplicam de maneira ‘ou tudo ou nada’, mas exigem argumentação e justificação de um tipo mais extenso e controvertido”<sup>293</sup>.

Mais especificamente, um caso difícil “é uma situação no direito que dá origem a discussão genuína a respeito da verdade de uma proposição de direito que não pode ser solucionada por recurso a um conjunto de fatos evidentes *determinantes* da questão”. Nesse ponto, ainda se torna relevante distinguir entre os casos difíceis dos casos de penumbra. Estes foram exaustivamente analisados por Hart na obra “O Conceito de Direito”. Por exemplo, seria o caso de uma regra proibitiva de veículos num parque. Essa regra inclui patins? Nesse caso, o juiz deve aplicar uma regra a respeito do uso dos patins num determinado parque, tratando-se, então, de um caso penumbroso. Nos *hard cases*, por sua vez, não se parte de uma regra, devendo o julgador utilizar os princípios seguindo uma coerência interna. Enfim, “os casos difíceis são difíceis apenas porque há genuinamente argumentos que competem quanto ao melhor entendimento do direito. Os casos fáceis são apenas os casos em que não há tais dúvidas”<sup>294</sup>.

Nessa esteira, Dworkin defende que deve haver uma resposta correta nos casos controversos. Para alcançá-la, sugere uma analogia com uma interpretação literária e defende que o julgador deve agir como faz um romancista, escrevendo um capítulo após o outro<sup>295</sup>. Evidentemente, ele escreve para os juízes do sistema *Common Law*, em que as leis não possuem papel central na questão jurídica e pelo qual são os precedentes que possuem grande relevância na aplicação do Direito. De toda forma, a analogia pode servir como referência aos demais sistemas, na medida em que, para se atingir uma integridade no julgamento é necessário conhecer as decisões anteriores que trataram de situações semelhantes sem que haja, no entanto, uma vinculação.

---

<sup>293</sup> GUEST, Stephen. *Ronald Dworkin*. Tradução de Luís Carlos Borges. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010, p. 18.

<sup>294</sup> GUEST, Stephen. 2010, Op. cit. pp. 163-203.

<sup>295</sup> DWORKIN, Ronald. *Uma questão de princípio*. Tradução de Luís Carlos Borges. São Paulo: Martins Fontes, 2001, pp. 235-237.

Na realidade, o passado não serve necessariamente como parâmetro de decisão na busca da integridade do direito. Como explica Dworkin:

O direito como integridade, portanto, começa no presente e só se volta para o passado na medida em que seu enfoque contemporâneo assim o determine. Não pretende recuperar, mesmo para o direito atual, os ideais ou objetivos práticos dos políticos que primeiro o criaram. Pretende, sim, justificar o que eles fizeram (às vezes incluindo, como veremos, o que disseram) em uma história geral digna de ser contada aqui, uma história que traz consigo uma afirmação complexa: a de que a prática atual pode ser organizada e justificada por princípios suficientemente atraentes para oferecer um futuro honrado. O direito como integridade deplora o mecanismo do antigo ponto de vista de que ‘lei é lei’, bem como o cinismo do novo ‘realismo’. Considera esses dois pontos de vista como enraizados na mesma falsa dicotomia entre encontrar e inventar a lei. Quando um juiz declara que um determinado princípio está imbuído no direito, sua opinião não reflete uma afirmação ingênua sobre os motivos dos estadistas do passado, uma afirmação que um bom cínico poderia refutar facilmente, mas sim uma proposta interpretativa: o princípio se ajusta a alguma parte complexa da prática jurídica e a justifica; oferece uma maneira atraente de ver, na estrutura dessa prática, a coerência de princípio que a integridade requer<sup>296</sup>.

Insiste Dworkin que interpretar é “diferente de inventar”<sup>297</sup>. Na realidade, cabe aos julgadores interpretar os argumentos que lhe são apresentados. Essa atividade interpretativa considera as convicções morais e políticas do intérprete, bem como o decidido anteriormente (“romance em cadeia”), e ainda os padrões morais da comunidade envolvida. Sustenta, pois, haver uma resposta correta mesmo nos casos difíceis, o que significa haver sempre um princípio a fundamentar a decisão judicial. Esse princípio não é um artifício metafísico, “mas sim algo que, argumentativamente, se constrói, isto é, de maneira articulada e consistente com as práticas jurídicas e sociais da comunidade”<sup>298</sup>.

Uma das características do pós-positivismo dworkiniano é justamente a de repelir decisionismos que fiquem ao alvedrio do julgador, pois mesmo nas situações em que não haja uma lei expressa prevendo uma consequência ou numa circunstância não antes examinada especificamente por um precedente (situação relevante no *common law*), o juiz tem o *dever* (e não a faculdade) de descobrir quais são os direitos das partes

<sup>296</sup> DWORKIN, Ronald. *O Império do Direito*. Tradução de Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Martins Fontes, 1999, p. 274.

<sup>297</sup> DWORKIN, Ronald, 2001, *Op. cit.*, p. 251.

<sup>298</sup> CHUEIRI, Vera Karam de. Verbete Ronald Dworkin. In: *Dicionário de Filosofia do Direito*. Coordenação de Vicente de Paulo Barreto. São Leopoldo: Unisinos, 2009, p. 261.

envolvidas, não podendo “inventar novos direitos retroativamente”<sup>299</sup>. Esclarece o jusfilósofo que “nos casos difíceis, a argumentação jurídica versa sobre os conceitos contestados, cuja função e natureza são muito semelhantes ao conceito das características de um jogo”<sup>300</sup>.

Para resolver esses casos, Dworkin imaginou um juiz hipotético chamado Hércules, como antes mencionado, que pautava sua análise, basicamente, em três âmbitos: 1) na Constituição; 2) nas leis; e 3) nos precedentes. A Constituição, nesse contexto, era concebida como um sistema político geral justo o bastante para ser considerado consolidado por razões de equidade. Hércules deve, assim, desenvolver uma teoria da Constituição que justifique o sistema de governo, referindo-se alternadamente à filosofia política e ao pormenor institucional, considerando os princípios e políticas, bem como diferentes aspectos do sistema, a fim de exaurir todos os elementos envolvidos<sup>301</sup>.

Segundo Dworkin, conforme as lições de Morrison, “diante de um caso difícil (por exemplo, de um caso constitucional), Hércules elabora algumas teorias políticas que poderiam servir como justificações do conjunto de regras constitucionais que são expressamente relevantes ao problema”<sup>302</sup>.

Quanto às leis, o hipotético juiz Hércules “deve perguntar por que uma lei tem o poder de alterar direitos jurídicos” e ainda “pode perguntar-se qual a interpretação que vincula de modo mais satisfatório a linguagem utilizada pelo poder legislativo a suas responsabilidades institucionais como juiz”. Hércules deve, enfim, buscar uma interpretação da política adotada pelo Poder Legislativo sem incorrer em absurdos ou alcançar um ponto ulterior indeterminado, procurando apenas os limites permitidos pela linguagem utilizada pelo legislador<sup>303</sup>. Sobre os precedentes, que possuem uma importância diferenciada no sistema do *common law*, afirma que os juízes parecem concordar que as decisões anteriores possuem uma força gravitacional e que elas “realmente contribuem na formulação de regras novas e controvertidas de uma maneira distinta no caso da interpretação”. Enfim, segundo Dworkin, Hércules deve construir um esquema de princípios abstratos e concretos que forneçam uma argumentação

---

<sup>299</sup> DWORKIN, Ronald. 2002, *Op. cit.*, p. 127.

<sup>300</sup> DWORKIN, 2002, p. 164.

<sup>301</sup> DWORKIN, 2002, pp. 166-168.

<sup>302</sup> MORRISON, Wayne. *Op. cit.*, p. 508.

<sup>303</sup> DWORKIN, Ronald, 2002, pp. 166-182.

coerente justificada por princípios e baseada num esquema que faça jus às disposições constitucionais e legislativas.

A teoria dworkiniana é calcada numa teoria que ele chama de “tese dos direitos”, que parte de algumas premissas, dentre elas a de que: “todo sistema jurídico estável exprime uma filosofia política dominante, e é isso que confere coerência e unidade ao sistema jurídico”; essa filosofia é expressa “nos valores e tradições do direito e é utilizada diariamente no trabalho de desenvolver o direito e decidir os casos – não se trata de uma filosofia puramente acadêmica, mas de uma questão de compromisso (ou integridade profissional)”; “o sistema político também é formado por princípios jurídicos, e estes exprimem os valores políticos dominantes do sistema”; “a tarefa de um juiz num caso difícil consiste em decidir o caso à luz da moralidade política mais ampla do sistema jurídico”; “nos casos difíceis há sempre uma resposta jurídica ‘certa’ a ser encontrada”<sup>304</sup>.

Para Alexy<sup>305</sup>, nessa mesma linha, a aplicação do Direito busca satisfazer a pretensão à correção buscada no sistema normativo. Segundo ele, tal pretensão é formulada como dimensão ideal necessária, e consiste num conjunto de normas integrantes de uma constituição socialmente eficaz e não extremamente injustas, apoiadas em princípios e noutros “argumentos normativos” que podem fundamentar decisões e também são componentes do Direito.

Partindo dessas ideias, vamos analisar algumas situações práticas com vistas a demonstrar que as situações envolvendo o *trabalho decente* devem exigir uma fundamentação mais abalizada do intérprete, calcada em princípios constitucionais e valores expressos em normas internacionais. Enfim, qualquer situação que envolva discussão acerca de seus requisitos deve ser tomada como um caso difícil.

## 4.2 Estudos de casos

### 4.2.1 O “arremesso de anões”

Uma situação inusitada tem desafiado, há algum tempo, a aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana no mundo do trabalho. Trata-se do lamentável caso real

---

<sup>304</sup> MORRISON, Wayne. *Op. cit.*, pp. 511-512.

<sup>305</sup> ALEXY, Robert. *Conceito e validade do direito*. Tradução de Gercélia Batista de Oliveira Mendes. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009, pp. 152-155.

que ficou conhecido como “arremesso de anões” e, infelizmente, não foi prática ocorrida em um só país<sup>306</sup>.

Conforme informações extraídas do *site* Wikipédia, o “esporte”, conhecido como arremesso de anões teria surgido na Austrália em meados da década de 1980, e depois se popularizado nos Estados Unidos da América em 1985, e, a partir daí, se espalhado para outras partes do mundo. A prática de “arremesso de anão” consiste numa atração de bar (ou local similar) em que anões (pessoas portadoras de nanismo), vestindo roupas com proteção, são arremessadas por pessoas de estatura normal em superfícies que amparam a queda, como colchões, por simples diversão dos presentes. Vence a competição (ou melhor, a brincadeira de “mau gosto”) aquele que conseguir arremessar o anão mais longe. Na mesma página na *internet*, consta que nos Estados Unidos da América a prática começou em 1985, mas, no mesmo ano, o então prefeito de Chicago proibiu-a por considerar “degradante e malévola”. No entanto, o “esporte” persistia em outras partes daquele País, até que políticos e membros das associações de anões passaram a protestar, obtendo novas proibições, incluindo nos estados da Flórida e de Nova York. No entanto, segundo narrado, a proibição foi contestada em 2001 por Dave Flood, apresentador de um *talk show* de rádio também conhecido como *Dave the Dwarf* (Dave, o Anão), discutindo a sua liberdade de agir. Além disso, em 2011, Ritch Workman, deputado pelo Estado da Flórida, apresentou um projeto de lei para legalizar o arremesso de anões, mas o retirou no ano seguinte após pressão popular. Houve também tentativa de regulamentação no Canadá, mas não foi adiante. Na França, a prática foi proibida na cidade de Morsang-sur-Orge em 1992 e o caso foi submetido às cortes administrativas de apelação por iniciativa de um dublê e, em 1995, o Conselho de Estado decidiu que a atividade não respeitava a dignidade humana, sendo contrária à ordem pública. Outra decisão semelhante foi tomada num caso envolvendo uma companhia de entretenimento e a cidade de Aix-en-Provence. O *site* também informa que o caso foi levado por Manuel Wachenheim à Comissão das Nações Unidas para os Direitos Humanos, que entendeu ser o banimento do arremesso necessário para manter a ordem pública, fazendo considerações a respeito da dignidade humana<sup>307</sup>.

---

<sup>306</sup> Embora se trate de uma obra de ficção, inspirada na vida real de Jordan Belfort, vale mencionar que o “arremesso de anões” foi retratado *en passant* no filme “O Lobo de Wall Street” (no original *The Wolf of Wall Street*), do Diretor Martin Scorsese, produzido em 2013 e indicado ao Oscar de Melhor Filme em 2014, demonstrando que a prática é bastante comum e alcança tempos recentes.

<sup>307</sup> Cf.: [http://pt.wikipedia.org/wiki/Arremesso\\_de\\_an%C3%A3o](http://pt.wikipedia.org/wiki/Arremesso_de_an%C3%A3o). Acesso em 18/05/2014.

Acerca da decisão tomada no caso da cidade de Morsang-sur-Orge<sup>308</sup>, vale acrescentar que o prefeito da referida cidade mandou interditar o “arremesso de anões”, com fundamento no art. 131 do Código dos Municípios. A decisão do prefeito invocou, entre outros argumentos, a Convenção Europeia de Salvaguarda dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais (art. 3º). Por sua vez, a empresa e também um anão que participava da prática ingressaram com uma petição junto ao Tribunal Administrativo de Versailles visando à anulação do ato do prefeito. Alegou a empresa que o espetáculo era lícito, pois não causava efetiva perturbação social ou tumultos de qualquer espécie, desenvolvido em local apropriado de acordo com as regras municipais e similar a atrações de circo, programas de televisão, etc. O anão alegou a autonomia da vontade, aduzindo que recebia salário condizente e que, devido à sua condição física, era discriminado em empregos normais. Concluiu dizendo que a falta do emprego é que atentaria contra a sua dignidade pessoal. O Tribunal julgou procedente o pedido entendendo que o espetáculo não tinha, por si só, o condão de perturbar a boa ordem, a tranquilidade ou a salubridade públicas<sup>309</sup>. Por sua vez, noticia o *site* do Conselho de Estado e Jurisdição Administrativa da França<sup>310</sup> que, em 27 de outubro de 1995, o referido Conselho reconheceu, pela primeira vez, que o respeito à dignidade humana deve ser um componente da ordem pública. Acresceu que a proteção da dignidade da pessoa humana, contra qualquer forma de escravidão e degradação, constitui princípio constitucional, assegurado também pelo artigo 3º da Convenção referida acima, que proíbe “tratamento humano ou degradante”.

O referido caso é só uma ilustração do que pode ocorrer no mundo do trabalho e que pode desafiar a aplicação das premissas do trabalho decente. Evidentemente, uma atividade que viole a dignidade humana é não-decente. Assim, qualquer situação como essa se torna um caso que exige uma reflexão com base na dignidade em cotejo com o livre arbítrio e a liberdade de trabalhar.

*Mutatis mutandis*, algumas práticas ocorridas no Brasil que levam ao constrangimento de trabalhadores no ambiente de trabalho ferem a dignidade e devem

---

<sup>308</sup> De acordo com o narrado pelo articulista do sítio na rede mundial de computadores chamado “mensabrazil”. Vide *link*: [mensabrazil.mam9.com/t35-a-dignidade-de-se-arremessar-anoes-lancer-de-nain](http://mensabrazil.mam9.com/t35-a-dignidade-de-se-arremessar-anoes-lancer-de-nain). Acesso em 18/05/2014.

<sup>309</sup> Decisão assim expressa e identificada: Titrage: 26-03-11, RJ1 DROITS CIVILS ET INDIVIDUELS - LIBERTES PUBLIQUES - DROITS DE LA PERSONNE -Atteinte à la dignité de la personne humaine - Motif justifiant l'interdiction d'une manifestation sur le fondement du pouvoir de police municipale.

<sup>310</sup> Cf.: <http://www.conseil-etat.fr/fr/presentation-des-grands-arrets/27-octobre-1995-commune-de-morsang-sur-orge.html>. Acesso em 18/05/2014.

ser repelidas, ainda que haja consentimento expresso do trabalhador. É o caso, por exemplo, de “brincadeiras” que ocorrem com vendedores de empresas em que são chamados de “tartarugas” em suposta alusão à lentidão em vendas. Certas condutas, como essas, podem ser consideradas numa relação empregatícia como assédio moral e levarem à condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais.

A vida em sociedade, numa ordem jurídica, implica em limitações às liberdades, Conforme pronuncia Dworkin: “liberdade não é a liberdade de fazer aquilo que quer; é liberdade de fazer o que se quer na medida em que se respeitem os direitos morais, devidamente compreendidos, das outras pessoas”<sup>311</sup>. Assim, não cabe simplesmente à pessoa a escolha de alternativas possíveis, dentro da comunidade, caso qualquer opção caracterize uma ofensa à sua dignidade. Deste modo, como exemplifica Dworkin, em outra obra, se a um algum prisioneiro for dada a opção de ser torturado ou mutilado como condição para ser libertado em seguida, ao invés de passar muito tempo na prisão, podemos dizer que essa simples opção já seria uma afronta à sua dignidade. Essa visão da situação, denominada pelo jusfilósofo de “explicação avaliatória”, “vê o erro da indignidade em uma relação entre os que demonstram indignidade e aqueles aos quais está é demonstrada, e atribui aos primeiros, bem como aos últimos, um papel em qualquer decisão que envolva sua manifestação”<sup>312</sup>.

Nesse diapasão, não cabe simplesmente ao indivíduo a sua decisão sobre algo que afete a sua própria dignidade, sobretudo quando diz respeito também aos outros (aos quais pode estar demonstrada a indignidade quanto à sua posição de subjugação e de humilhação). Por exemplo, a pessoa não possui a faculdade de ser usuário contumaz de drogas “pesadas”, colocando em risco a segurança coletiva, como nos casos dos usuários de *crack*, podendo a internação compulsória ser determinada pela Justiça mesmo a contragosto, como entendemos.

Efetivamente, como argumenta Dworkin: “temos o direito de não agir de uma maneira que, em nosso ponto de vista, negue nossa percepção da importância moral de outra pessoa, mesmo que ela demonstrasse preferir que assim procedêssemos”<sup>313</sup>. Enfim, o dano a qualquer pessoa pode ser genuíno, mesmo se não for por ela

---

<sup>311</sup> DWORKIN, Ronald. *A justiça de toga*. Tradução de Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2010, pp. 159-160.

<sup>312</sup> DWORKIN, Ronald. *Domínio da vida: aborto, eutanásia e liberdades individuais*. Tradução de Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009, p. 338, nota de rodapé.

<sup>313</sup> DWORKIN, Ronald. 2009, *loc. cit.*

reconhecido, ou ainda que ela considere a melhor opção a qualquer alternativa que viole a sua dignidade humana.

Ainda para Dworkin, a dignidade tem uma voz ativa e uma passiva, sendo que ambas estão interligadas. Por exemplo, se uma pessoa livre se mostra indiferente à higiene e vive em meio à sujeira, podemos dizer que ela comprometeu sua própria dignidade, não reconhecendo a indignidade que infligiu a si mesmo. O modo como a vida de qualquer pessoa transcorre é importante para o reconhecimento da dignidade da pessoa<sup>314</sup>.

Voltando ao caso em exame, é nosso entendimento que o trabalho dos anões de ser arremessado por outros homens não atende ao requisito da dignidade como adjetivo que deve caracterizar o trabalho no mundo contemporâneo. Seja na França, no Canadá, nos EUA, no Brasil ou em qualquer outra parte do mundo, é indispensável que o trabalho revele dignidade, numa concepção ética, e não meramente mercantilista.

Sem dúvida, trata-se de um *hard case*, pois não há regra específica que aborde a questão. E, se houvesse norma interna permitindo a prática, certamente esta seria injusta e imoral, pois violaria princípios constitucionais e normas internacionais.

Ademais, salienta Silma Mendes Berti que “contrariamente ao pensamento dos que se julgam no direito de fazer o que querem com seu corpo, em nome da liberdade pública, há os que buscam preservar que o direito que toda pessoa tem de agir em juízo para sancionar um atentado à dignidade humana”, mesmo que sofra uma lesão a seu direito subjetivo<sup>315</sup>.

Em relação ao caso, também se manifestou Joaquim Barbosa, em texto publicado na *internet*:

Essa decisão caracteriza, em primeiro lugar, uma limitação clara à liberdade individual e à liberdade de iniciativa, mais conhecida naquele país como “*liberté du commerce et de l’industrie*”. Note-se, com efeito, que os argumentos da pessoa física envolvida no caso eram em princípio irrespondíveis. Ele alegou, em seu arrazoado, que aderira “voluntariamente” ao programa, mediante remuneração. Logo, não havia por que dizer-se que aquela era uma atividade aviltante, pelo menos sob o ângulo da sua dignidade pessoal.

---

<sup>314</sup> DWORKIN, Ronald. 2009, p. 336.

<sup>315</sup> BERTI, Silma Mendes. *Direitos da personalidade*. Retirado do site: Âmbito Jurídico. *Link*: [http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1718](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1718). Acesso em 18/05/2014.

(...)

O Conselho de Estado, porém, foi implacável, entendendo que, em si mesma, aquela atividade era atentatória à dignidade da pessoa humana, podendo a Administração proibi-la através de medida de polícia administrativa, pouco importando o fato de que o anão em causa aderira voluntariamente ao programa, frequentara cursos de treinamento para o espetáculo e tinha naquilo a sua única fonte de sustento.

Aí reside justamente outro aspecto inovador da decisão: tradicionalmente, o poder público usa o seu poder de polícia para cercear direitos ou proibir atividades, quase sempre com vistas a proteger o cidadão contra a ação abusiva de outros cidadãos e até mesmo da própria Administração. A decisão ora comentada consagra um novo tipo de intervenção do poder de polícia: a que visa a proteger o indivíduo contra si próprio, medida de polícia administrativa cuja motivação é semelhante àquela de onde são extraídas imposições tais como as que obrigam motociclistas e condutores de veículos a usar capacetes e cinto de segurança, protegendo-os contra a sua própria imprudência.

(...)

Quanto à definição do tratamento degradante, entende-se no âmbito da referida Convenção europeia que é aquele “que humilha grosseiramente o indivíduo diante de outrem ou o leva a agir contra a sua vontade ou sua consciência (Caso “Tyner” da Corte Europeia de Direitos Humanos)”. Noutras palavras, tratamento degradante é o que “pressupõe medidas suscetíveis de criar no indivíduo a sensação de medo, de angústia e de inferioridade, própria a humilhá-lo, a aviltá-lo e a privá-lo eventualmente da resistência física ou moral”. Daí se concluir que o tratamento degradante seria, em princípio, de ordem subjetiva, só podendo ser invocado caso a pessoa que o sofre julgue oportuno. A Corte europeia, entretanto, já teve oportunidade de declarar que há tratamento degradante quando uma ação provoca um abaixamento na posição ou na situação de alguém, causando-lhe queda na reputação, seja sob a ótica da pessoa objeto da ação, seja na visão “de outrem”. Eis aí o reforço da ação protetora inserida em atos de natureza internacional, que cada vez mais contemplam cláusulas de proteção de direitos humanos. Em geral, tais cláusulas são concebidas para proteger o cidadão contra as arbitrariedades dos seus Estados nacionais ou de terceiros Estados. Aqui, no caso, o Estado se vale da convenção internacional para proteger o cidadão contra ele próprio, estipulando a regra da irrenunciabilidade de certos direitos tais como os que proíbem o indivíduo de se submeter a tratamentos degradantes, ainda que bem remunerados.

A decisão comentada, como se vê, longe de se confinar ao domínio clássico do direito administrativo, é tributária do direito internacional, se inspira largamente na cada vez mais difundida doutrina da proteção dos direitos humanos, sem contar a repercussão quase certa que terá no campo da bio-ética. Sua importância, do ponto de vista do direito comparado, é certamente inestimável<sup>316</sup>.

---

<sup>316</sup> GOMES, Joaquim B. Barbosa. **O poder de polícia e o princípio da dignidade da pessoa humana na jurisprudência francesa.** *Link:* <http://www.adami.adv.br/artigos/artigo18.asp>. Acesso em 18/05/2014.

Interessante observar que, no caso, o direito individual do trabalhador não está sendo tutelado em cotejo somente a interesses econômicos de exploradores, mas também contra o seu próprio interesse pessoal, prevalecendo o direito social ao resguardo da dignidade humana de quem quer que seja. Nessa senda, proibir o “arremesso de anões” significa impedir o trabalho não-decente e isso possui um significado simbólico assaz relevante, pois a permissão e a difusão desse tipo de prática podem contaminar indevidamente o mercado laboral, dando azo a uma gama de situações degradantes e deploráveis, inclusive considerando o ser humano como objeto (coisa), o que representa um tremendo retrocesso histórico.

Logo, é inconcebível, mesmo sob o argumento da liberdade de trabalhar que, a pretexto de auferir ganhos econômicos, alguém se rebaixe ou se humilhe, devendo o Estado dar condições e acolhimentos àqueles que se encontram nessas circunstâncias. Assim, decisões que impedem trabalhos indignos devem, concomitantemente, exigir do Estado amplo amparo e proteção integral aos trabalhadores que se encontram nessa condição, proporcionando-lhes recolocação no mercado de trabalho.

Enfim, considerando os pressupostos negativos e requisitos positivos retro elencados, cumpre observar que a situação não ofende nenhum dos pressupostos negativos (não se trata de trabalho forçado, não há notícia de trabalho infantil nessas circunstâncias, a discriminação não se dá em razão do trabalho, mas é sim pessoal, e não há ofensa à liberdade sindical), todavia afronta os requisitos positivos da dignidade (exaustivamente demonstrado acima) e o da segurança. Não temos dúvida que a atividade citada neste tópico coloca em risco a segurança dos anões, pois, ainda que estejam devidamente protegidos, podem acontecer acidentes ao serem arremessados, sobretudo porque se trata de uma competição em que a força e a velocidade dos arremessos são elementos que contam para a “vitória”.

#### **4.2.2 O caso da “Arca de Noé”<sup>317</sup>**

Um trabalhador postulou na Justiça do Trabalho Brasileira indenização por danos morais em razão de ter sido transportado, em parte do período trabalhado, em caminhões com carroceria típica para condução de gado. A sentença primária condenou

---

<sup>317</sup> Coincidentemente, outro filme americano de ficção lançado recentemente possui relação com o tema examinado neste texto. Trata-se do filme “Noé”, produzido neste ano de 2014 e protagonizado pelo ator Russel Crowe. A película é dirigida por Darren Aronofsky.

a empresa na qual ele trabalhava a pagar indenização por danos morais por entender inadequadas e perigosas as condições de transporte naquela situação.

A empresa recorreu e a questão foi analisada pelo Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais. A turma julgadora excluiu a indenização por danos morais, com base nos seguintes argumentos suscitados pelo Relator:

A mera circunstância de ter sido transportado o reclamante no meio rural, em camionete boiadeira, dotada de gaiola protetora para o transporte de animais, não ofende a dignidade humana, nem afeta a sua segurança, como pretende a r. sentença recorrida. Poder-se-ia questionar no âmbito administrativo uma mera infração das normas de trânsito do Código de Trânsito Brasileiro quanto a transporte inadequado de passageiros em carroceria de veículo de transporte de cargas, o que não é da competência da Justiça do Trabalho. Mas se o veículo é seguro para o transporte de gado também o é para o transporte do ser humano, não constando do relato bíblico que Noé tenha rebaixado a sua dignidade como pessoa humana e como emissário de Deus para salvar as espécies animais, com elas coabitando a sua Arca em meio semelhante ou pior do que o descrito na petição inicial (em meio a fezes de suínos (sic) e de bovinos)<sup>318</sup>.

Com todo o respeito, não podemos comungar do mesmo entendimento emanado da Corte Trabalhista de Minas Gerais (e aqui fazemos uma ressalva: normalmente o TRT de Minas Gerais é merecedor de encômios, tendo, de regra, uma atuação de vanguarda). Mesmo se considerarmos a circunstância bíblica trazida a lume, não se pode comparar a situação em que Noé precisou utilizar uma embarcação para salvar a sua vida e de seus familiares com uma corriqueira ocorrida no meio rural em que outros meios de transporte podem ser utilizados. São circunstâncias e momentos temporais absolutamente diferentes.

Vejamos um trecho da referida passagem bíblica (Gênesis, capítulo 7):

1 Disse o Senhor a Noé: Entra na arca, tu e toda a tua casa, porque reconheço que tens sido justo diante de mim no meio desta geração.  
2 De todo animal limpo levarás contigo sete pares: o macho e sua fêmea; mas dos animais imundos, um par: o macho e sua fêmea.

<sup>318</sup> A ementa do Acórdão em exame é a seguinte: “DANOS MORAIS. TRANSPORTE INADEQUADO. AUSÊNCIA DE OFENSA À DIGNIDADE HUMANA. Poder-se-ia questionar no âmbito administrativo uma mera infração das normas de trânsito do Código de Trânsito Brasileiro quanto a transporte inadequado de passageiros em carroceria de veículo de transporte de cargas, o que não é da competência da Justiça do Trabalho. Mas se o veículo é seguro para o transporte de gado também o é para o transporte do ser humano, não constando do relato bíblico que Noé tenha rebaixado a sua dignidade como pessoa humana e como emissário de Deus para salvar as espécies animais, com elas coabitando a sua Arca em meio semelhante ou pior do que o descrito na petição inicial (em meio a fezes de suínos (sic) e de bovinos)” (Processo do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região nº 01023-2002-081-023-00-0/RO-484/03; Publicação: 25/03/2003; Fonte: Diário da Justiça de Minas Gerais, página 15).

3 Também das aves dos céus, sete pares: macho e fêmea; para se conservar a semente sobre a face da terra.

4 Porque, daqui a sete dias, farei chover sobre a terra durante quarenta dias e quarenta noites; e da superfície da terra exterminarei todos os seres que fiz.

5 E tudo fez Noé, segundo o Senhor lhe ordenara<sup>319</sup>.

Pelo relato bíblico, Deus se arrependeu de ter feito o homem em razão da maldade que havia se multiplicado na Terra e decidiu por fim à humanidade, com exceção de Noé e sua família, porque tinha Noé como um homem justo. Determinou como deveria ser construída a arca (material, tamanho, compartimentos, etc.) e disse que derramaria águas em dilúvio sobre a terra e que consumiria toda a carne sobre ela.

Noé, pois, não tinha outra opção. Construiu a arca e salvou a si e à sua família. Além disso, conforme ressalta Espinosa, a salvação de Noé se deu por uma questão especial: a revelação que teve da futura destruição do gênero humano foi compreendida pela inteligência dele porque acreditava que fora do território da Palestina nada estava habitado<sup>320</sup>.

Nessa esteira, vale ainda salientar que Espinosa condenava a utilização das narrativas bíblicas para justificação de ações políticas e na argumentação de decisões. Como ele afirma, governantes e governados são homens e, portanto, naturalmente inclinados ao pecado. Assim, se cada homem decidir acerca da justiça ou injustiça das leis segundo sua inspiração, conforme sua percepção do bem e do mal, desprezando seus iguais, isso pode resultar em dano. Na realidade, essa conduta seria característica de um Estado Teocrático, em que direito e religião se confundem e os dogmas religiosos se tornam regras, sustenta ele. Espinosa defende ser ideal, em seu “Tratado Teológico-Político”, uma sociedade organizada baseada num modelo de democracia, que define como “assembleia geral que possui comumente o direito soberano sobre tudo que está submetido a seu poder”<sup>321</sup>. Num contexto democrático, caberia aos juízes, pois, a aplicação da lei humana que, segundo Espinosa, é uma regra de conduta que os homens

<sup>319</sup> Bíblia de Estudo Plenitude. Traduzida por João Ferreira de Almeida. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, 2002, p. 13.

<sup>320</sup> SPINOZA, B. *Tratado Teológico-Político*. Buenos Aires: Lautaro, 1946, p. 67.

<sup>321</sup> SPINOZA, *Op. cit.*, pp. 256-273.

se impõem e impõem aos demais, com a finalidade de servir para a segurança da vida e somente se refere ao Estado<sup>322</sup>.

De fato, a religião não pode ser utilizada para embasar decisões injustas, ainda mais se totalmente fora de contexto. Como se observa, a circunstância em que Noé necessitou utilizar a sua “arca” não pode ser comparada a uma situação onde o explorador da mão-de-obra auferir lucros com o trabalho humano, podendo este, certamente, como sói ocorrer noutras localidades, oferecer uma condição melhor.

A sociedade humana está em evolução constante, num progresso em velocidade incomparável. Devemos, pois, buscar o avanço e não o retrocesso.

Efetivamente, entendemos que a dignidade humana não estava sendo respeitada no referido transporte de trabalhadores, pois as condições eram desnecessariamente humilhantes. Como alerta Gosdal, “uma compreensão crítica da dignidade permite que se tenha dos direitos humanos uma prática que deles não se divorcie, negando-os quando se diz pretender aplicá-los”<sup>323</sup>. Assim, quando a decisão afirma que Noé não teve a dignidade rebaixada coabitando na arca com animais está deixando de buscar a melhor condição possível para os trabalhadores afetados, pois naquela circunstância, conforme relato bíblico, Noé não tinha outra alternativa, enquanto a situação narrada no processo judicial dava margem à melhor condição e a um *trabalho mais decente*.

Com a devida vênia, a comparação entre o transporte realizado na atualidade com a passagem bíblica revela um distanciamento da noção de dignidade como algo afeto a qualquer pessoa humana. Algumas questões poderiam ter sido enfrentadas na solução do caso, entre outras: 1) havia outro meio de transporte mais digno e seguro? 2) qualquer um se sentiria bem naquelas condições de transporte, levando-se em conta a comodidade e o conforto?; 3) a decisão contribui para o crescimento e a evolução social? Buscando responder a essas perguntas, percebe-se que a decisão não contempla a integridade do direito e tampouco leva em conta o percurso a ser trilhado pelo “juiz Hércules” de Dworkin. A história em evolução como interpretação elaborada num “romance em cadeia” não foi observada pelo julgador, que poderia ter chegado à outra conclusão se considerasse todas essas circunstâncias.

---

<sup>322</sup> SPINOZA, *Op. cit.*, pp. 89-101.

<sup>323</sup> GOSDAL, Thereza Cristina. *Dignidade do trabalhador*: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. São Paulo: LTr, 2007, p. 42.

Alexy explica que um *argumento histórico* pode ser utilizado nos casos em que “os fatos relativos à história dos problemas em discussão são oferecidos como razões a favor ou contra alguma decisão interpretativa”<sup>324</sup>. Assim, o referido argumento pode ser usado inclusive para refutar uma situação ultrapassada, mas não para justificar uma injustiça. Logo, entendemos que a decisão não considera a dignidade do ponto de vista da eticidade e coloca o interesse econômico como prevalente, divorciando-se da interpretação mais adequada a casos como este.

Conforme sustenta Alexy, na aplicação dos princípios básicos, como é o caso da dignidade humana<sup>325</sup>, devemos utilizá-los como “mandamentos de otimização”, pois tais princípios “exigem sua mais ampla realização possível”. Assim, diante de um *hard case*, o juiz está “obrigado a proceder a uma otimização relacionada ao caso concreto”<sup>326</sup>. No caso em exame, ao aplicarmos a teoria *supra*, a dignidade humana somente estaria assegurada com a garantia aos trabalhadores da melhor condição possível, que não era aquela proporcionada pelos empregadores.

Ademais, diversos requisitos positivos do trabalho decente foram frontalmente violados na situação narrada, a saber: a dignidade, a igualdade, a saúde e a segurança. Indubitavelmente, o transporte de humanos em locais próprios à condução de animais, numa situação em que havia opção melhor, viola a dignidade humana, causando constrangimento e sofrimento desnecessários aos trabalhadores. Além disso, viola a igualdade entre as pessoas, pois submete os obreiros a condições diversas às de outros transportados. Imagina-se que, dentro da empresa demandada, os proprietários, diretores e superiores hierárquicos trafegavam em veículos mais confortáveis e seguros. Há, portanto, um rebaixamento daqueles transportados nessa condição. Além disso, coloca os trabalhadores em situação de risco. A própria decisão menciona uma possível infração às normas do Código de Trânsito Brasileiro, como acima citado em trecho do voto do Relator, porém não examina a questão por não ser da competência da Justiça do Trabalho. Aqui também se deixou de levar em consideração todos os elementos postos em jogo. Ao julgador cabe analisar todas as circunstâncias, ainda que em sede argumentativa, a fim de se alcançar a integridade no direito, propalada por Dworkin. Enfim, no que tange à saúde e à segurança, estamos seguros que o transporte de pessoas

---

<sup>324</sup> ALEXY, Robert, 2001, pp. 231-232.

<sup>325</sup> Alexy elencou, ao todo, seis princípios, conforme a Lei Fundamental Alemã: dignidade humana, liberdade, igualdade, do Estado de Direito, da democracia e do Estado Social.

<sup>326</sup> ALEXY, Robert, 2009, *Op. cit.*, p. 93.

em veículo destinado a carga sujeitou os trabalhadores a elevado risco de acidentes, podendo ter dado ensejo inclusive à responsabilidade objetiva se algum acidente tivesse ocorrido. No que toca à saúde, o transporte naquelas condições também potencializa os riscos, pois provavelmente as condições da carroceria não eram as mais adequadas. Assim, trata-se o caso de uma decisão que **não** favorece um *trabalho mais decente*.

#### 4.2.3 O caso EMBRAER

Embora o caso que passa a ser examinado esteja relacionado a um “emprego decente” e não propriamente ao “trabalho decente” como gênero, decidimos trazê-lo por considerarmos a mais importante decisão tomada nos últimos anos no Brasil que diz respeito ao direito coletivo do trabalho. Isso porque a questão envolve proteção contra dispensa imotivada e não há garantia de emprego a não ser numa relação empregatícia. De todo modo, a situação ilustra um dos aspectos do trabalho decente, que é o reconhecimento da negociação coletiva, mais propriamente seria o “fortalecimento” da negociação coletiva. Como antes salientado, o sistema da unicidade sindical no Brasil, por força constitucional, impede a liberdade sindical plena, inclusive inviabilizando a ratificação da Convenção n. 87 da OIT.

Sendo assim, não teríamos uma decisão que contemplasse a liberdade sindical em sua inteireza em nossas terras. Sob outro prisma, reconhece-se, em nosso País, a negociação coletiva. O nosso desafio, pois, diante de demissões coletivas, é verificar a imprescindibilidade ou não de uma decisão negociada numa situação de tamanho impacto social como essa. Então, o caso EMBRAER, que abaixo será examinado, apresenta-se como forma de demonstrar a importância do fortalecimento da negociação coletiva. Assim, após examinar duas situações referentes à dimensão individual anteriormente, podemos enfrentar um caso afeto também à esfera coletiva, tudo apenas a título de exemplo e ilustração.

Passamos a tratar do caso, então.

No “olho do furacão” da crise econômica mundial ocorrida em 2009, causada, entre outros fatores, pela crise imobiliária ocorrida nos Estados Unidos, a empresa brasileira fabricante de aeronaves denominada EMBRAER dispensou cerca de 4.400 (quatro mil e quatrocentos) empregados, número equivalente a 20 (vinte) por cento do número do total de empregados na época.

Realizada a dispensa, o Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e a Federação dos Metalúrgicos de São Paulo instauraram processo de dissídio coletivo no Tribunal Regional do Trabalho (TRT) sediado em Campinas (SP), com pedido de liminar, alegando a abusividade da medida e postulando a anulação da dispensa coletiva.

O TRT da 15ª Região (com sede em Campinas/SP) concedeu a medida pretendida, entendendo estarem presentes naquela oportunidade os pressupostos do *fumus boni iuris* e do *periculum in mora* (requisitos que justificam a adoção de uma medida urgente). Determinou, assim, a suspensão das dispensas ocorridas e vedou que fossem realizadas outras sob a alegação de crise financeira. A decisão tomada em 26 de fevereiro de 2009<sup>327</sup> considera que a ordem econômica deve ter por finalidade assegurar a todos existência digna, sendo que a ordem social visa à realização da justiça social. Além disso, argumenta que os valores sociais do trabalho, quando em cotejo, prevalecem sobre os valores da sociedade capitalista. Arremata afirmando:

Em síntese, talvez possamos concluir que a garantia de emprego é algo muito mais importante do que parece. E que a lei – acusada, tantas vezes, de superprotetora – dá ao trabalhador muito menos do que promete. Na verdade, proteger o emprego não é só proteger o emprego. É também proteger o sindicato e as condições de trabalho. É garantir o processo e viabilizar um verdadeiro acesso à Justiça. Em última análise, proteger o emprego é proteger cada norma trabalhista. Portanto, é proteger o próprio Direito.

Não obstante, tendo ocorrido imediato recurso ao Tribunal Superior do Trabalho (TST), o Presidente desta Colenda Corte concedeu efeito suspensivo ao recurso até julgamento final.

No mérito, o TST reformou a decisão da instância inferior e declarou a legalidade das dispensas, apesar de ter determinado que, para ocasiões futuras, a negociação prévia com os sindicatos deve ser condição imprescindível para a validade das dispensas coletivas<sup>328</sup>. O julgamento em relação às demissões havidas foi fundado no argumento de que não ocorreu violação da boa-fé por parte da empresa com as

---

<sup>327</sup> Disponível para consulta no *site* do TRT da 15ª Região (Numeração antiga: Nº Processo: 309, Ano: 2009, Origem: 000, Dissídio Coletivo).

<sup>328</sup> Ver Acórdão do TST no processo ARE 30900-12.2009.5.15.0000, publicado em 27.11.2009 no Diário da Justiça.

rescisões e que não seria exigível a readmissão dos empregados dispensados por falta de expressa previsão legal.

Transcreve-se a ementa:

**RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988.** A sociedade produzida pelo sistema capitalista é, essencialmente, uma sociedade de massas. A lógica de funcionamento do sistema econômico-social induz a concentração e centralização não apenas de riquezas, mas também de comunidades, dinâmicas socioeconômicas e de problemas destas resultantes. A massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas, hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito. Parte significativa dos danos mais relevantes na presente sociedade e das correspondentes pretensões jurídicas têm natureza massiva. O caráter massivo de tais danos e pretensões obriga o Direito a se adequar, deslocando-se da matriz individualista de enfoque, compreensão e enfrentamento dos problemas a que tradicionalmente perfilou-se. A construção de uma matriz jurídica adequada à massividade dos danos e pretensões característicos de uma sociedade contemporânea – sem prejuízo da preservação da matriz individualista, apta a tratar os danos e pretensões de natureza estritamente atomizada – é, talvez, o desafio mais moderno proposto ao universo jurídico, e é sob esse aspecto que a questão aqui proposta será analisada. As dispensas coletivas realizadas de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por consequência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontestável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em consequência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”. **DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. EFEITOS JURÍDICOS.** A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo

meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por de tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por conseqüência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional( is) obreiro(s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, *para casos futuros*, de que “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”, observados os fundamentos supra. **Recurso ordinário a que se dá provimento parcial.**

A nosso ver, respeitosamente, a decisão do TST, ao deixar de reconhecer a imprescindibilidade imediata da negociação coletiva, pautou-se pelo legalismo, deixando de considerar efetivamente o princípio da dignidade da pessoa humana e a repercussão social da decisão, bem como a necessidade de constante evolução social, além de se preocupar mais com a repercussão política e econômica do que com a justiça social. Na realidade, o impacto do desemprego na vida das pessoas é elemento que deveria ter sido sopesado, sobretudo quando se tratam de demissões coletivas pelo exemplo dado à coletividade, ou seja, por seu simbolismo.

No Brasil, a questão ainda é agravada pela alta taxa de rotatividade nos postos de emprego, sendo que “a facilidade que as empresas encontram em demitir trabalhadores se incorporou como uma estratégia lucrativa, na qual a rotatividade é utilizada para reduzir custos...”<sup>329</sup>.

Retornando ao exame do caso vertente, observa-se, claramente, que foram postos em jogo argumentos “de princípio” e “de política”. Dworkin os distingue: as justificativas de *princípio* argumentam que uma norma específica é necessária para proteger um direito que alguém ou um grupo tenha contra outras pessoas ou contra a

<sup>329</sup> PESSANHA, Elina G. da Fonte; ALEMÃO, Ivan; SOARES, José Luiz. TST, Dísídios Coletivos, Demissão Massiva: Novos Desafios para a Justiça do Trabalho. In: *O Mundo do Trabalho: leituras críticas da Jurisprudência do TST: em defesa do Direito do Trabalho*. Grijalbo Fernandes Coutinho, Hugo Cavalcanti Melo Filho, Jorge Luiz Souto Maior, Marcos Neves Fava (coordenadores). São Paulo: LTr, 2009, pp. 79-80.

sociedade ou o governo como um todo; enquanto as justificações de *política* “sustentam que uma norma específica é desejável porque trabalhará pelo interesse geral, isto é, pelo benefício da sociedade como um todo”<sup>330</sup>. Enquanto a decisão do TST trouxe “argumentos de política”, como “a sociedade produzida pelo sistema capitalista é, essencialmente, uma sociedade de massas”, e “a massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas, hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito”, a decisão do TRT de Campinas fundamentou-se em “argumentos de princípio”: “a ordem econômica há de ter por fim assegurar a todos existência digna”, “a ordem social visará a realização da justiça social (art. 193), a educação, (...) etc., não como meros enunciados formais, mas como indicadores do conteúdo normativo eficaz da dignidade da pessoa humana” e o princípio da ordem econômica e livre concorrência deve ser considerado, mas desde que fundado “na valorização do trabalho humano, (...) priorizando os valores sociais do trabalho sobre os valores da sociedade capitalista”.

É certo que o TST também elencou princípios, como o da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e, especialmente, do emprego, da intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas, entre outros. No entanto, a maioria dos julgadores, curiosamente, decidiu apenas fixar a premissa da imprescindibilidade da negociação coletiva na dispensa massiva, para casos futuros, deixando de dar aplicabilidade imediata aos preceitos constitucionais. Definitivamente, se a negociação coletiva é indispensável e deve preceder demissões coletivas, então que o seja para todos os casos, pretéritos e posteriores. Caso contrário, estar-se-ia admitindo um *limbo* jurídico, pois nada há que se justifique a validade diferida dada pela Suprema Corte trabalhista brasileira.

Resta claro, pois, que os “argumentos de política” prevaleceram sobre os “argumentos de princípio”, quando deveria ser o contrário, com base numa interpretação pós-positivista. Como sustenta Dworkin, o trabalho de Hércules consiste em justificar as decisões por argumentos de princípio, e não de política. A sua tarefa compreende a construção de um esquema de princípios dotados de coerência que justifique as disposições constitucionais e legislativas. Assim, decidindo os casos difíceis com humildade, os julgadores podem diminuir os erros, submetendo as

---

<sup>330</sup> DWORKIN, Ronald. 2001, Op. cit. pp. 558-559.

situações que lhes são apresentadas a um juízo calcado em princípios dotados de coerência segundo a ordem em que está inserido<sup>331</sup>.

Nessa esteira, segundo Correia, a referida decisão do Tribunal Regional do Trabalho de Campinas adotou argumentos típicos do pós-positivismo e esteve centrada essencialmente na técnica jurídica, “embora com efeitos aparentemente menos perversos do que outras que permitiram menor eficácia social da interpretação, com base em ilações imediatas e descoladas de uma leitura teleológica da sua Constituição e da sua ligação com a realidade”<sup>332</sup>.

Por outro lado, conforme defendido por José Luiz de Oliveira Soares, o TST, ao deferir o efeito suspensivo e anular a decisão do TRT de Campinas, “não apenas se deteve nos parâmetros jurídicos tipificados em lei (regras), como priorizou as dificuldades econômicas da empresa e as ‘razões de mercado’”<sup>333</sup>. Ainda acrescenta:

A sentença repercutiu também quanto à amplitude das possibilidades de “luta por direitos”, ou melhor, quanto às possibilidades de procedimentalizar o direito tomando normas-princípios como fundamento. O julgamento do dissídio coletivo foi marcado por uma aparente ambigüidade quanto à validade conferida às relações entre normas-princípios e regras legais. Quanto ao tema das dispensas imotivadas, houve predomínio das posições que defenderam uma hermenêutica jurídica mais restritiva – seja ela de vinculação positivista e privatista, seja vinculada a simples clamores por maiores restrições à atuação dos tribunais; foi reclamada a necessidade de previsão legal para se reconhecer como um direito os limites nas possibilidades de efetuar demissões. Direcionamento oposto se deu quando, seguindo hermenêutica jurídica menos restritiva, decidiu-se pela obrigatoriedade da negociação coletiva<sup>334</sup>.

Cumpramos ainda agregar o argumento da repercussão social das dispensas em massa, que é extremamente negativa e acaba influenciando outras rupturas contratuais individuais e coletivas.

Além disso, neste ponto, a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, exigindo o respeito às premissas do trabalho decente, incluindo o

<sup>331</sup> DWORKIN, 2002, pp. 180-203.

<sup>332</sup> CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. A análise dos julgados envolvendo a demissão coletiva na EMBRAER. In: *O mundo do trabalho*, volume 1: leituras críticas da jurisprudência do TST: em defesa do direito do trabalho. Hugo Cavalcanti Melo Filho; Jorge Luiz Souto Maior; Grijalbo Fernandes Coutinho; Marcos Neves Fava, Coordenadores. São Paulo: LTr, 2009, p. 345.

<sup>333</sup> SOARES, José Luiz de Oliveira. *Pelos princípios ou pelas regras: o caso Embraer e as disputas jurídicas na Justiça do Trabalho*, p. 257. Link: [www.periodicos.ufsc.br](http://www.periodicos.ufsc.br). Acesso em 18/05/2014.

<sup>334</sup> SOARES, *Op. cit.* p. 264.

reconhecimento da negociação coletiva, bem como a Declaração de Filadélfia, considerando que o trabalho não é mercadoria, deveriam ter sido consideradas para impedir a dispensa massiva sem prévia negociação.

Sabe-se que, infelizmente, a Convenção 158 da OIT, que proibiria as dispensas imotivadas, nos planos individual e coletivo, não se encontra em vigor. Como é consabido, a citada convenção foi aprovada pelo Congresso Nacional Brasileiro em 1992, todavia, num ato questionável do então Presidente Fernando Henrique Cardoso foi denunciada. Sob o argumento de possível perda de competitividade do Brasil no mercado internacional, foi editado o Decreto de Denúncia número 2.100/96, resultando na perda de vigência da referida norma internacional. Contudo, isso não afasta a exigência de que o Brasil, como País-Membro da OIT respeite, promova e busque tornar realidade os objetivos estratégicos referentes ao trabalho decente, inclusive para fortalecer a negociação coletiva, nos termos da multicitada Declaração de 1998 da OIT.

Efetivamente, segundo Almeida, o direito prévio à informação e à negociação coletiva na despedida em massa ou coletiva deve ser assegurado, “como princípios catalogados constitucionalmente, bem como outros princípios não catalogados, mas assegurados pela ratificação pelo Brasil de convenções pertinentes da OIT, conforme prevê o art. 5º, §2º do texto constitucional”.<sup>335</sup>

Destarte, com todo respeito, entendemos que a decisão proferida pela Corte Superior da Justiça do Trabalho Brasileira, quando deixou de reconhecer a indispensabilidade da negociação coletiva, não aplicou devidamente os princípios constitucionais, pois não deu guarida à dignidade humana, abandonando a chance de contribuir para um *trabalho mais decente*.

#### **4.2.4 Três decisões em que o trabalho decente é considerado de modo mais adequado**

Para encerrar nossa ilustração, selecionamos três decisões que consideramos paradigmáticas envolvendo questões afetas ao *trabalho decente*. São apenas ilustrativas

---

<sup>335</sup> ALMEIDA, Renato Rua de. Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. In: *Direitos fundamentais aplicados ao direito do trabalho*. Coordenador Renato Rua de Almeida. Organizadoras Adriana Calvo; Andrea Presas Rocha. São Paulo: LTr, 2010, p. 147.

e jamais exaustivas das inúmeras situações que podem desafiar os julgadores no inesgotável mundo do trabalho.

A primeira decisão diz respeito ao trabalho em condição análoga à de escravo e foi emanada pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Infelizmente, a mais alta Corte brasileira, guardiã da Constituição, carece de muitas decisões interpretando questões trabalhistas, não obstante os direitos laborais mínimos estarem alçados a um *status constitucional* (arts. 7º a 11 da Constituição Federal de 1988). De todo modo, não poderíamos deixar de mencionar pelo menos uma decisão do STF.

Por sua vez, a segunda decisão trazida refere-se a trabalho infantil, mas não como questão de mérito e sim relativa à competência da Justiça do Trabalho. Merece ser exaltada, entretanto, porque aborda um tema de importância crucial: as políticas públicas de combate ao trabalho infantil.

A terceira e última decisão que trazemos à baila trata da discriminação no emprego. Nesse caso, várias poderiam ser colocadas, mas resolvemos pinçar uma que aborda com maestria a situação ligada ao *trabalho decente*, na realidade como *pressuposto negativo*.

Ou seja, encerramos o nosso trabalho mostrando decisões modelares que contribuem para um *trabalho decente* ao rechaçar três dos quatro obstáculos à sua existência. Não foi possível trazer decisão que reforce a liberdade sindical plena porque esta não pode ser alcançada no Brasil, como já exaustivamente salientado, em razão do impeditivo constitucional (art. 8º, II, da CF/88).

Não faremos um exame acurado, como fizemos nos casos anteriores, pois os casos são apenas citados para demonstração, e todos vão ao encontro do pensamento deste mestrando.

#### a) Trabalho em condição análoga à de escravo no Supremo Tribunal Federal

Embora tenha sido uma decisão tomada em sede de Inquérito, consideramos modelar a solução dada pelos Ministros da Suprema Corte Brasileira no caso analisado, pois aprofundou as discussões relativas ao trabalho em condições análogas à de escravo.

O caso tratou de uma ação penal proposta pelo Ministério Público Federal em face de determinados réus pela suposta prática do crime previsto no artigo 149 do Código Penal Brasileiro. Pelo que consta da peça acusatória, os empregados de uma empresa no Alagoas teriam sido submetidos à jornada exaustiva e a condições degradantes de trabalho.

A Ministra Rosa Weber, oriunda da Justiça do Trabalho, proferiu o voto vencedor, pelo recebimento da denúncia, acolhida por maioria.

A Ementa do Acórdão contém o seguinte teor:

PENAL. REDUÇÃO A CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO. ESCRAVIDÃO MODERNA. DESNECESSIDADE DE COAÇÃO DIRETA CONTRA A LIBERDADE DE IR E VIR. DENÚNCIA RECEBIDA. Para configuração do crime do art. 149 do Código Penal, não é necessário que se prove a coação física da liberdade de ir e vir ou mesmo o cerceamento da liberdade de locomoção, bastando a submissão da vítima “a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva” ou “a condições degradantes de trabalho”, condutas alternativas previstas no tipo penal. A “escravidão moderna” é mais sutil do que a do século XIX e o cerceamento da liberdade pode decorrer de diversos constrangimentos econômicos e não necessariamente físicos. **Priva-se alguém de sua liberdade e de sua dignidade tratando-o como coisa e não como pessoa humana, o que pode ser feito não só mediante coação, mas também pela violação intensa e persistente de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho digno.** A violação do direito ao trabalho digno impacta a capacidade da vítima de realizar escolhas segundo a sua livre determinação. Isso também significa “reduzir alguém a condição análoga à de escravo”. Não é qualquer violação dos direitos trabalhistas que configura trabalho escravo. Se a violação aos direitos do trabalho é intensa e persistente, se atinge níveis gritantes e se os trabalhadores são submetidos a trabalhos forçados, jornadas exaustivas ou a condições degradantes de trabalho, é possível, em tese, o enquadramento no crime do art. 149 do Código Penal, pois os trabalhadores estão recebendo o tratamento análogo ao de escravos, sendo privados de sua liberdade e de sua dignidade. Denúncia recebida pela presença dos requisitos legais (grifos nossos) <sup>336</sup>.

---

<sup>336</sup> Extraído do *site* do Supremo Tribunal Federal: [www.stf.jus.br](http://www.stf.jus.br). Inquérito 3.412 Alagoas. Relatora: Ministra Rosa Weber. DJe de 12/11/2012.

Como se observa facilmente, a decisão invoca princípios constitucionais e considera os princípios da dignidade humana e o direito ao trabalho digno como fundamentos da decisão.

Em razão disso, consideramos que colabora para o *trabalho decente*.

b) Trabalho infantil em discussão no Tribunal Superior do Trabalho

A decisão ora em comento foi tomada pela Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em recurso interposto pelo Ministério Público do Trabalho em Ação Civil Pública versando sobre o controle judicial das políticas públicas no combate ao trabalho infantil diante da alegada omissão do Poder Público. A questão de fundo da referida ação refere-se à possibilidade de determinação pelo Poder Judiciário de obrigações de fazer e de não fazer à Administração Pública a fim de que adote medidas tendentes à erradicação do trabalho infantil. A discussão não ultrapassou a competência material da Justiça do Trabalho, mas o voto do Ministro Relator, contido no relativo Acórdão, constitui verdadeira aula e singular exemplo de aplicação dos preceitos contidos na teoria do *trabalho decente*, antes esposada, como se denota na ementa abaixo transcrita:

RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EFETIVAÇÃO DE PRINCÍPIOS E REGRAS CONSTITUCIONAIS E INTERNACIONAIS RATIFICADOS, RELATIVOS À PESSOA HUMANA E ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO. **TRABALHO DECENTE E COMBATE IMEDIATO E PRIORITÁRIO AO TRABALHO INFANTIL E ÀS PIORES FORMAS DE TRABALHO DO ADOLESCENTE.** OIT: CONSTITUIÇÃO DE 1919; DECLARAÇÃO DA FILADÉLFIA DE 1944; **DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO DE 1998**; CONVENÇÃO 182 DA OIT. EFETIVIDADE JURÍDICA NO PLANO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e a Organização Internacional do Trabalho, por meio de vários de seus documentos normativos cardeais (Constituição de 1919; Declaração da Filadélfia de 1944; Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998; Convenção 182) asseguram, de maneira inarredável, **a dignidade da pessoa humana**, a valorização do trabalho e do emprego, **a implementação de trabalho efetivamente decente para os seres humanos**, a proibição do trabalho da criança e o combate imediato e prioritário às piores formas de trabalho do adolescente. O Estado Democrático de Direito - estruturado pela Constituição da República e que constitui também o mais eficiente veículo para implementar esses comandos do Texto Máximo da República e dos documentos

normativos da OIT - impõe ao Poder Público a adoção de medidas normativas e administrativas para o cumprimento prioritário dessas normas constitucionais e internacionais ratificadas e absolutamente imperativas. A lesão ao direito difuso de crianças e adolescentes, manifestamente desrespeitado no Município, submetidos a relações de trabalho flagrantemente proibidas ou gravemente irregulares, pode ser levada ao Poder Judiciário, mediante Ação Civil Pública, pelo Ministério Público do Trabalho (art. 5º, XXXV, CF; art. 129, I, II e III, CF), sendo competente a Justiça do Trabalho para conhecer e julgar a ACP (art. 114, I e IX, CF). O fulcro da lide são as relações de trabalho irregulares, ao passo que o Município é potencial devedor de medidas públicas eficazes para sanar ou reduzir a lesão – circunstâncias que enquadram, inapelavelmente, o litígio nos marcos da competência da Justiça do Trabalho. Recurso de revista conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS QUE VISAM À ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL. EFETIVIDADE DE DIREITOS SOCIAIS. **O Direito do Trabalho é campo decisivo no processo de inserção justrabalhista no universo geral do Direito, tendo a Constituição da República firmado o conceito e a estrutura normativos do Estado Democrático de Direito, em que ocupam posições cardeais a pessoa humana e sua dignidade, juntamente com a valorização do trabalho.** Cabe à Justiça do Trabalho cumprir o estratégico objetivo de cimentar as balizas de atuação dos distintos atores sociais e estatais, assegurando a efetividade da ordem jurídica de Direito Material. Resta claro, portanto, que a erradicação do trabalho infantil é medida de manifesto interesse ao Direito do Trabalho e, com igual razão, ao campo de atuação do Ministério Público do Trabalho. **No presente caso**, discute-se pedido decorrente de relação de trabalho que visa à implantação de políticas públicas, pelo Município de Codó, no tocante ao combate de trabalho infantil e a outras formas degradantes de trabalho. A atuação do Poder Judiciário, em caso de omissão do administrador público para a implementação de tais políticas públicas previstas na CF, insere-se na competência material da Justiça do Trabalho, definida em razão da matéria, nas hipóteses disciplinadas no art. 114, I a IX, da CF. Precedentes do STF. **Recurso de revista conhecido e provido**<sup>337</sup>.

Conforme se verifica, a decisão acima citada contempla os princípios discutidos anteriormente e menciona expressamente a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais da OIT, de 1998, a Convenção 182 da OIT e outras relevantes normas internas e internacionais, podendo ser considerada como modelo de decisão calcada na teoria pós-positivista. Além disso, demonstra a preocupação expressa pela promoção de

---

<sup>337</sup> Extraído do *site* do Tribunal Superior do Trabalho: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Processo nº TST-RR-75700-37.2010.5.16.0009. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. DJe de 20/09/2013.

um trabalho efetivamente decente para os seres humanos. Por tudo isso, não poderia faltar no rol de decisões modelares em prol do *trabalho decente*.

c) Discriminação em análise no Tribunal Superior do Trabalho

O último caso a ser mencionado na presente dissertação envolve uma situação de dispensa discriminatória de portador de esquizofrenia. Trata-se de uma reclamação trabalhista em que o autor pretende a reintegração ao emprego sob a alegação de ter sido discriminado ao ser dispensado. A sentença originária deferiu o pedido. O Tribunal Regional do Trabalho, com sede em Porto Alegre, manteve a decisão e o processo chegou ao Tribunal Superior do Trabalho em grau de recurso. O TST, em decisão colegiada, da mesma forma que a anterior, justificou a solução com base em princípios constitucionais e normas internacionais, cuja ementa é citada abaixo:

**RECURSO DE REVISTA. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. DISPENSA ARBITRÁRIA. TRABALHADOR PORTADOR DE ESQUIZOFRENIA. 1.** O sistema jurídico pátrio consagra a despedida sem justa causa como direito potestativo do empregador, o qual, todavia, não é absoluto, encontrando limites, dentre outros, no princípio da não discriminação, com assento constitucional. A motivação discriminatória na *voluntas* que precede a dispensa implica a ilicitude desta, pelo abuso que traduz, a viciar o ato, eivando-o de nulidade. **2. A proteção do empregado contra discriminação, independente de qual seja sua causa, emana dos pilares insculpidos na Constituição da República Federativa do Brasil, notadamente os arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 5º, caput e XLI, e 7º, XXX. 3. Acerca da dignidade da pessoa humana,** destaca Ingo Wolfgang Sarlet, em sua obra "Eficácia dos Direitos Fundamentais" (São Paulo: Ed. Livraria do Advogado, 2001, pp. 110-1), que "constitui pressuposto essencial para o respeito da dignidade da pessoa humana a garantia da isonomia de todos os seres humanos, que não podem ser submetidos a tratamento discriminatório e arbitrário, razão pela qual são intoleráveis a escravidão, a discriminação racial, perseguição em virtude de motivos religiosos, etc. (...). O que se percebe, em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde a intimidade e identidade do indivíduo forem objeto de ingerências indevidas, onde sua igualdade relativamente aos demais não for garantida, bem como onde não houver limitação do poder, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana, e esta não passará de mero objeto de arbítrio e injustiças". **4.** O exercício do direito potestativo de denúncia vazia do contrato de trabalho sofre limites, igualmente, pelo princípio da proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária, erigido no art. 7º, I, da Constituição – embora ainda não regulamentado, mas dotado de eficácia normativa –, e pelo princípio da função social da propriedade, conforme art. 170, III, da Lei Maior. **5.** Na espécie, é de se sopesar, igualmente, o art. 196 da Carta Magna, que consagra a

saúde como "direito de todos e dever do Estado", impondo a adoção de políticas sociais que visem à redução de agravos ao doente. **6.** Nesse quadro, e à luz do art. 8º, *caput*, da CLT, justifica-se hermenêutica ampliativa da Lei 9.029/95, cujo conteúdo pretende concretizar o preceito constitucional da não-discriminação no tocante ao estabelecimento e continuidade do pacto laboral. O art. 1º do diploma legal proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção. Não obstante enumerem certas modalidades de práticas discriminatórias, em razão de sexo, origem, raça, cor, estado-civil, situação familiar ou idade, o rol não pode ser considerado *numerus clausus*, cabendo a integração pelo intérprete, ao se defrontar com a emergência de novas formas de discriminação. **7.** De se observar que aos padrões tradicionais de discriminação, como os baseados no sexo, na raça ou na religião, práticas ainda disseminadas apesar de há muito conhecidas e combatidas, vieram a se somar novas formas de discriminação, fruto das profundas transformações das relações sociais ocorridas nos últimos anos, e que se voltam contra portadores de determinadas moléstias, dependentes químicos, homossexuais e, até mesmo, indivíduos que adotam estilos de vida considerados pouco saudáveis. Essas formas de tratamento diferenciado começam a ser identificadas à medida que se alastram, e representam desafios emergentes a demandar esforços com vistas à sua contenção. **8.** A edição da Lei 9.029/95 é decorrência não apenas dos princípios embaixadores da Constituição Cidadã, mas também de importantes tratados internacionais sobre a matéria, **como as Convenções 111 e 117 e a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, todas da OIT.** **9.** O arcabouço jurídico sedimentado em torno da matéria deve ser considerado, outrossim, sob a ótica da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, como limitação negativa da autonomia privada, sob pena de ter esvaziado seu conteúdo deontológico. **10.** A distribuição do ônus da prova, em tais casos, acaba por sofrer matizações, à luz dos arts. 818 da CLT e 333 do CPC, tendo em vista a aptidão para a produção probatória, a possibilidade de inversão do encargo e de aplicação de presunção relativa. **11.** *In casu*, restou consignado na decisão regional que a reclamada tinha ciência da doença de que era acometido o autor – esquizofrenia - e dispensou-o pouco tempo depois de um período de licença médica para tratamento de desintoxicação de substâncias psicoativas, embora, no momento da dispensa, não fossem evidentes os sintomas da enfermidade. É de se presumir, dessa maneira, discriminatório o despedimento do reclamante. Como consequência, o empregador é que haveria de demonstrar que a dispensa foi determinada por motivo outro que não a circunstância de ser o empregado portador de doença grave. A dispensa discriminatória, na linha da decisão regional, caracteriza abuso de direito, à luz do art. 187 do Código Civil, a teor do qual o exercício do direito potestativo à denúncia vazia do contrato de trabalho, como o de qualquer outro direito, não pode exceder os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. **12.** Mais que isso, é de se ponderar que o exercício de uma atividade laboral é aspecto relevante no tratamento do paciente portador de doença grave e a manutenção do vínculo empregatício, por parte do empregador, deve ser entendida como expressão da função social da empresa e da propriedade, sendo, até mesmo, prescindível averiguar o *animus*

discriminatório da dispensa. **13.** Ilesos os arts. 5º, II – este inclusive não passível de violação direta e literal, na hipótese –, e 7º, I, da Constituição da República, 818 da CLT e 333, I, do CPC. **14.** Precedentes desta Corte. **Revista não conhecida, no tema... (grifos nossos)**<sup>338</sup>.

Interessante observar que a decisão reconhece limites à dispensa imotivada, com fulcro no artigo 7º, I, da Constituição Federal de 1988, o que não foi considerado no caso EMBRAER, anteriormente citado.

Vale colocar ainda que a dispensa de empregado portador de doença grave que suscite estigma ou preconceito presume-se discriminatória, conforme entendimento pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Súmula 443, que dispõe:

**DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012**  
 Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego<sup>339</sup>.

Por fim, como restou cabalmente demonstrado, as três decisões acima mencionadas trazem de forma expressa argumentos apropriados, utilizando princípios constitucionais e normas internacionais como fundamentos de decisão. Desse modo, contribuem, de sobremaneira, para o fortalecimento das premissas do trabalho decente. Assim, logramos mostrar ser possível o embasamento de decisões com fundamentos pós-positivistas, corroborando os esforços da Organização Internacional do Trabalho em prol de condições melhores de trabalho e de um ambiente laboral mais saudável e fraterno.

<sup>338</sup> Extraído do *site* do Tribunal Superior do Trabalho: [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Processo nº TST-RR-105500-32.2008.5.04.0101. Relator: Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. DEJT de 05/08/2011.

<sup>339</sup> Cf. [www.tst.jus.br](http://www.tst.jus.br). Acesso em 18/05/2014.

## 6 CONCLUSÃO

O trabalho é indispensável ao desenvolvimento da sociedade humana. É meio de produção de riquezas, possuindo relevância fundamental para a economia em geral. Também é central para o estabelecimento de políticas públicas e definição de programas de governo, tamanho o seu impacto na vida das pessoas. O trabalho é ainda gerador de bem-estar psicológico ao ser humano, quando este se realiza em sua profissão.

Durante séculos, o labor humano esteve, contudo, ligado a um sentido depreciativo, diante da escravidão e da servidão que caracterizaram a produção de bens econômicos ao longo dos tempos.

A história humana também revelou, infelizmente, uma exploração desmedida pelo trabalho de crianças, motivada pela ganância por acúmulo de capital, sobretudo durante a Revolução Industrial.

Outro grave problema encontrado para o equilíbrio das relações capital-trabalho foi a desigualdade existente entre os sujeitos da relação, não aquela natural disparidade econômica, mas a discriminação em razão de gênero, idade, cor, entre outras.

Restou evidenciado ainda um receio de que a união dos trabalhadores pudesse desafiar os detentores de capital e obstáculos foram colocados à liberdade de associação e de sindicalização, bem como ao livre estabelecimento de cláusulas negociais.

Por tudo isso, a Organização Internacional do Trabalho, no final da Década de 90 do Século XX, elencou os objetivos estratégicos do trabalho decente, exhaustivamente mencionados anteriormente: a erradicação do trabalho escravo e do labor infantil, o fim da discriminação em matéria de emprego e ocupação e a liberdade sindical, com o reconhecimento da negociação coletiva.

A Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, constituiu enorme avanço, como esposado anteriormente, pois de substancial significado jurídico e político. Juridicamente, trouxe as bases para a aplicação de seus fundamentos pelos países-membros da OIT, que hoje são seguidos por muitos e seus princípios são inclusive mencionados em decisões judiciais, como se viu no capítulo

precedente. Politicamente, foi uma guinada no sentido de se obter o envolvimento das nações pela luta em prol dos objetivos estratégicos acima mencionados.

Além disso, a declaração do então Diretor-Geral da OIT, em 1999, selou a determinação daquele organismo internacional na persecução desses eixos de enfrentamento, colocando a OIT num papel proativo com vistas ao combate efetivo das principais mazelas que assolam o mundo do trabalho.

Esses foram passos fundamentais em direção ao trabalho decente.

Todavia, a presente dissertação procurou ir um pouco além.

Em primeiro lugar, procurou demonstrar que o trabalho decente passa por uma questão interdisciplinar, não sendo apenas uma matéria jurídica. Por isso, torna-se essencial a compreensão do sentido semântico do termo trabalho e a constatação de sua ressignificação, mormente após a adjetivação da palavra decente, o que restou evidenciado na primeira parte do nosso ensaio. Não menos importante é o entendimento da evolução histórica para a percepção do movimento efetuado pelas formas de trabalho, o que nos proporciona maior embasamento para situarmos a questão no contexto da atualidade. Do mesmo modo, a reflexão filosófica enriquece o nosso estudo e colabora para o sentido jurídico que precisamos atribuir ao trabalho decente.

Noutro prisma, o trabalho decente deve ser abarcado pela categoria de direitos humanos, sendo considerado como tal a partir de uma inclusão nos preceitos da Declaração Universal de 1948, assim como pela manifestação expressa da Organização Internacional do Trabalho com sua posição política acentuada nos últimos anos em sua defesa.

Além disso, buscou-se sistematizar uma teoria em prol de um efetivo direito humano ao trabalho decente, que não se basta a eliminar os seus principais óbices, mas que possui elementos positivos, imprescindíveis à sua efetividade.

Dentre eles, está, por óbvio, a dignidade, elemento nuclear e central de toda a teoria. Porém, outros requisitos foram acrescentados, todos, de certa forma, reforçando a necessidade de dignidade no trabalho.

Vale dizer que dignidade é reconhecer e ser reconhecido, aceitar e ser aceito, respeitar e ser respeitado. Um trabalho digno é aquele que considera o outro como um ser humano igual, não em seus aspectos físicos, mas em seu valor essencial.

Nessa esteira, trabalho decente significa uma homogeneização de todas as formas de trabalho lícito. Representa a equivalência do labor humano centrado na dignidade em qualquer circunstância, impedindo a discriminação não só entre os trabalhadores em iguais condições, mas também entre os modos de realização laboral, vedando o rebaixamento de qualquer forma de produção, braçal, intelectual, técnico ou artístico, ou qualquer outro possível.

Assim, a igualdade deve ser encarada não somente como um princípio com finalidade anti-discriminatória, mas como medida que pode servir para equalizar as relações sociais, com atitudes inclusivas e ações afirmativas. E também a liberdade, entendida não somente como antítese de trabalho forçado, mas como elemento positivo, imprescindível para a valorização do obreiro e para a garantia de uma sanidade física e psicológica.

Sugeriu-se que a saúde e segurança fossem considerados fundamentais e inclusive integrantes dos eixos estratégicos da OIT, diante da relevância da prevenção de acidentes e de doenças ocupacionais para o trabalhador e para a manutenção integral de sua família. Os danos à saúde e segurança repercutem no obreiro e em todo o seu contexto comunitário, em caso de morte ou doenças ligadas ao trabalho. Daí a extrema importância do mencionado requisito positivo.

O debate sobre uma remuneração justa também deve vir à tona quando se trata de trabalho decente, pois o *quantum* remuneratório é fundamental para assegurar satisfatória qualidade de vida, melhor distribuição de renda e desenvolvimento econômico, o que é desejável para a consecução de seus propósitos. A discussão também não pode passar ao largo da licitude da atividade, já que um labor realizado de forma contrária aos interesses da sociedade gera para o trabalhador uma insegurança patente, não sendo decente um trabalho sem proteção.

E como elementos considerados exógenos ao trabalho decente, apresentamos, ainda, a equidade, o lazer e a aposentadoria digna, que embora não sejam verificáveis durante a execução das atividades, são relevantes para o aperfeiçoamento de uma

atividade laboral digna e satisfatória. A equidade se presta à equalização da relação prestacional trabalhista no campo litigioso, sendo que o lazer e a aposentadoria digna garantem um bem-estar extratrabalho, servindo aquele para a restauração das energias e esta para o coroamento de uma vida dedicada a servir.

Além disso, o ensaio buscou chamar atenção aos problemas recentes, como a terceirização e outras formas de precarização das relações trabalhistas.

Intentou, ainda, demonstrar que a Jurisprudência precisa abrir os olhos para as questões que se referem ao trabalho decente, tratando-as sempre com os cuidados que caracterizam os casos difíceis.

Essa evolução interpretativa, a nosso ver, somente é possível no pós-positivismo jurídico, pois apenas nesse modelo a dignidade é considerada num caráter tríplice, de princípio-regra-valor, podendo ser concretizada na realidade vivente. Ademais, a dialética reconstrutiva da própria noção de trabalho contribui para uma perspectiva mais consentânea com a pós-modernidade.

Nessa esteira pós-positivista, respondendo à nossa hipótese apresentada desde o nosso projeto de pesquisa e agora na introdução dessa dissertação, reafirmamos que o trabalho decente deve ser tido como um *hard case*, pois as questões envolvidas em suas premissas exigem um debruçar mais detido e atento do intérprete, sendo as regras postas insuficientes para solução dos casos a ele relativos. Isto posto, torna-se imprescindível a utilização de princípios e o percurso de uma trilha adequada, assumindo o julgador uma postura “hercúlea”.

Evidentemente, algumas questões pontuais do cotidiano das relações laborais refogem à análise ora comentada. Ou seja, os litígios referentes ao pagamento de verbas rescisórias, horas extraordinárias (quando não ultrapassada a jornada legal) e questões atinentes à aplicação de normas convencionais, entre outras similares, podem ser resolvidas, de regra, com a simples interpretação das regras vigentes.

Por outro lado, as situações que envolvam discussões sobre a dignidade humana, liberdade, igualdade e outros requisitos positivos relativos ao trabalho decente antes apontados, inclusive envolvendo danos morais e jornadas exaustivas, bem como sobre os pressupostos negativos estabelecidos pela OIT devem ser resolvidas com fulcro em princípios, podendo servir como fundamento também as normas internacionais.

Isso restou evidenciado com a análise dos casos desenvolvidos no capítulo precedente. O caso denominado de “arremesso de anões” mostrou a pertinência da ponderação entre a dignidade humana e a liberdade de trabalhar, que não pode ser resolvido com um exame perfunctório. Assim também o caso da “Arca de Noé” demonstrou a necessidade de uma reflexão maior acerca da dignidade e a importância de percorrermos uma série de indagações com vistas a uma evolução e a uma progressiva melhora das condições laborais a fim de se obter justiça social. O caso “Embraer” foi interessante para demonstrarmos a aplicação prática dos princípios do pós-positivismo jurídico nas decisões judiciais.

Procurou-se revelar que é possível a relação entre trabalho decente e pós-positivismo jurídico com a citação das três decisões mencionadas no término do capítulo anterior, em que estão expressos e evidentes os princípios fundamentais do labor digno, conforme sustentado na presente obra.

Evidentemente, a primeira tarefa dos julgadores é identificar tais casos e um dos critérios é localizar a presença de discussões acerca dos pressupostos negativos e requisitos positivos acima elencados. Dessa forma, uma ação trabalhista que abrange algum aspecto que possa ferir a dignidade humana leva certamente ao exame da questão como sendo atinentes ao *trabalho decente*.

Nessa senda, a dignidade é algo que nos caracteriza e nos diferencia do restante dos seres vivos. É como se fosse um “átomo ético” que tornaria todos ligados a uma só raiz. Representa a essência mais profunda de todos os seres humanos e deve adjetivar todo e qualquer outro direito fundamental.

Consoante as palavras de Ayres Britto:

O princípio jurídico da dignidade da pessoa humana *decola* do pressuposto de que todo ser humano é um microcosmo. Um universo em si mesmo. Um ser absolutamente único, na medida em que, se é parte de um todo, é também um todo à parte; isto é, **se toda pessoa natural é parte de algo (o corpo social), é ao mesmo tempo um algo à parte**<sup>340</sup> (grifos no original).

Ayres Britto sustenta que o humanismo deve ser considerado como categoria constitucional. Esse pensamento complementa o nosso raciocínio, pois não há como

---

<sup>340</sup> BRITTO, Carlos Ayres. *O humanismo como categoria constitucional*. Belo Horizonte: Fórum, 2007, p. 27.

entender o trabalho decente sem uma perspectiva humanista, pois a compreensão da atividade laboral como algo mecânico e mercantil é contrária à visão que se pretende transmitir, de um direito humano ao trabalho decente. Além do mais, o trabalhador deve ser tido como integrante de um corpo social, sendo a fraternidade e a solidariedade indispensáveis para uma atividade sadia no ambiente laboral.

Pode-se questionar se o trabalho decente é uma utopia. Entendemos que não. Para nós, brasileiros, vencido o obstáculo da falta de liberdade sindical, basta que apliquemos em nossas relações os preceitos aqui contidos para que alcancemos os fundamentos básicos do trabalho decente. Na realidade, os requisitos positivos apresentados nessa dissertação são apenas ingredientes básicos para uma relação decente, podendo ser alcançados rapidamente, desde que haja dedicação e foco nos diversos setores da atividade econômica.

Sem dúvida, alcançar a decência no trabalho como padrão de conduta é forma de se efetivar a realização da alegria no trabalho. Não pode ser uma simples meta, mas a razão-guia das relações laborais na contemporaneidade.

Nas palavras de Battaglia, o trabalho é oportunidade exclusiva “através da qual o homem adquire a consciência de si como ser inteligente e como vontade, constitui-se e se eleva verdadeiramente à ordem moral”<sup>341</sup>.

Destarte, o trabalho precisa atender à moralidade e colaborar para o crescimento da consciência ética do trabalhador enquanto cidadão.

Além disso, em razão do espírito de fraternidade e solidariedade que deve reger as relações humanas, torna-se dever de cada um a valorização das condições de trabalho e uma busca constante por melhorias em prol de uma justiça social.

Como afirma Benizete Medeiros, o trabalhador não pode ser visto como engrenagem ou coisa apenas para satisfazer a economia, precisa ser visto como cidadão participativo do processo de escolha “para que se cumpra o papel e os anseios de ser igualitária e justa, pois, enquanto os olhos sobre a mão-de-obra ficarem limitados

---

<sup>341</sup> BATTAGLIA, *Op. cit.*, p. 295.

exclusivamente a interesses outros econômicos, a dignidade continuará sendo aviltada”<sup>342</sup>.

Enfim, considerando a dignidade como a tônica da interpretação desse direito humano ao trabalho decente, entendemos que as premissas teóricas emanadas do pós-positivismo devem espalhar-se pela Jurisprudência a fim de se dar efetividade e concretude a tal direito, possibilitando que o juiz deste milênio esteja em sintonia com a nova postura que é exigida do Poder Judiciário e também de todos os demais operadores do Direito no mundo contemporâneo.

---

<sup>342</sup> MEDEIROS, Benizete Ramos de. *Trabalho com dignidade: educação e qualificação é um caminho?* São Paulo: LTr, 2008, p. 107.

## REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís. O Trabalho Decente como resposta a crise mundial do emprego. *In: Trabalho e Justiça Social: um tributo a Maurício Godinho Delgado*. REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coordenadoras). São Paulo: LTr, 2013.
- ACKERMAN, Mario. Liberdade Sindical e Trabalho Decente. *In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília, Ano 78, nº 2, abr./jun., 2012.
- ALEXY, Robert. *Teoria da argumentação jurídica: a teoria do discurso racional como teoria da justificação jurídica*. Tradução de Zilda Hutchinson Schild Silva. São Paulo: Landy, 2001.
- \_\_\_\_\_. *Conceito e validade do direito*. Tradução de Gercélia Batista de Oliveira Mendes. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.
- \_\_\_\_\_. *Teoria dos direitos fundamentais*. Tradução de Virgílio Afonso da Silva da 5ª edição alemã *Theorie der Grundrechte*. São Paulo: Malheiros, 2011.
- ALMEIDA, Renato Rua de. Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. *In: Direitos fundamentais aplicados ao direito do trabalho*. Coordenador Renato Rua de Almeida. Organizadoras Adriana Calvo; Andrea Presas Rocha. São Paulo: LTr, 2010.
- ANTUNES, Ricardo. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. *In: A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. Organizadoras Graça Druck e Tânia Franco. São Paulo: Boitempo, 2007.
- ARAÚJO JÚNIOR, Francisco Milton; MARANHÃO, Ney Stany Morais. Considerações sobre o combate à exploração do trabalho infantil: bosquejo histórico, proteção jurídica e realidade humana. *In: Criança, Adolescente e Trabalho*. NOCCHI, Andrea Saint Pastous; VELLOSO, Gabriel Napoleão; FAVA, Marcos Neves (organizadores). São Paulo: LTr, 2010.
- ARISTÓTELES. *A Política*. Tradução de Roberto Leal Ferreira. São Paulo: Martins Fontes, 2000.
- \_\_\_\_\_. *Ética a Nicômacos*. Tradução de Mário da Gama Kury. 4ª edição. Brasília: Universidade de Brasília, 2001.
- ARVON, Henri. *A filosofia do trabalho*. Traduzido por João Carlos Cunha. Lisboa: Sodicultur, 1977.
- AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. Os direitos da personalidade na atualidade e o direito do trabalho contemporâneo. *In: Direito e Processo do Trabalho na Atualidade: estudos temáticos em homenagem aos 20 anos da AMATRA18*. Ari Pedro Lorenzetti, Cleber Martins Sales, Platon Teixeira de Azevedo Neto. São Paulo: LTr, 2012.
- \_\_\_\_\_. Convenção n. 182 da OIT: o futuro do mundo está em nossas mãos. *In: Direito Internacional do Trabalho e Convenções Internacionais da OIT*

- comentadas*. Rúbia Zanotelli de Alvarenga, Lorena de Mello Rezende Colnago (coordenadoras). São Paulo: LTr, 2014.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.
- BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. Trabalho escravo: uma chaga humana. *In: O Trabalho em Revista*. Curitiba, ano 24, nº 283, fevereiro 2006.
- BATTAGLIA, Felice. *Filosofia do Trabalho*. Prefácio de Miguel Reale. São Paulo: Saraiva, 1958.
- BENVENISTE, Émile. *Le vocabulaire des institutions indo-européenes*. Paris: Les Éditions de Minut, 1969.
- BERTELLI, Sandra. Trabalho Infantil: uma afronta ao trabalho decente. *In: Trabalho em Revista*, Curitiba, Ano 31, nº 364, Novembro de 2012.
- BESSELAAR, José Van den. *As palavras têm a sua história*. Braga: APPACDM Distrital de Braga, 1994.
- Bíblia de Estudo Plenitude. Traduzida por João Ferreira de Almeida. Barueri: Sociedade Bíblica do Brasil, 2002.
- BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. *Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.
- BRITO, Rildo Albuquerque Mousinho de. A Organização Internacional do Trabalho e seus esforços pela implementação do trabalho decente. *In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região*. Rio de Janeiro, v. 23, n. 50, jul./dez. 2011.
- BRITTO, Carlos Ayres. *O humanismo como categoria constitucional*. Belo Horizonte: Fórum, 2007.
- BROCHADO, Mariá. A dialética do reconhecimento em Hegel. *In: Hegel, Liberdade e Estado*. Joaquim Carlos Salgado e José Luiz Borges Horta (coordenadores). Belo Horizonte: Fórum, 2010.
- CABANELLAS, Guillermo. *Tratado de derecho laboral: doctrina y legislacion ibero-americana*. Tomo I, volumen I (parte general). 3ª edición. Buenos Aires: Heliasta S. R. L., 1987.
- CAIXETA, Maria Cristina Diniz. Discriminação e Igualdade Jurídica: Igual Dignidade da Pessoa Humana como Fundamento da Vedação à Discriminação – Proteção Antidiscriminatória Trabalhista. *In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região*. São Luís, v. 17, n. 1, jan./dez., 2007.
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional*. 6ª edição revista. Coimbra: Almedina, 1993.
- CARDOSO, Luciane. Direitos Humanos dos Trabalhadores. *In: O direito do trabalho e o direito internacional*, questões relevantes: homenagem ao professor Osiris Rocha. Emerson José Alves Lage, Mônica Sette Lopes (organizadores). São Paulo: LTr, 2005.

- CARVALHO, J. Antero de. Conceito e finalidade do direito do trabalho. *In: Revista LTr*. São Paulo, Ano 38, janeiro de 1974.
- CASTRO, Flávia Lages de. *História do Direito: Geral e Brasil*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003.
- CHUEIRI, Vera Karam de. Verbete Ronald Dworkin. *In: Dicionário de Filosofia do Direito*. Coordenação de Vicente de Paulo Barreto. São Leopoldo: Unisinos, 2009.
- COGO, Rodrigo. A tutela jurídica do trabalho da criança e do adolescente: dos primórdios à doutrina de proteção especial. *Revista Ciência Jurídica do Trabalho*. Ano XIV, volume 90, nov./dez. 2001.
- COLNAGO, Elizabeth de Mello Rezende. Convenção n. 187 da OIT: promoção da saúde e segurança do trabalho no Brasil e a viabilidade de sua ratificação. *In: Direito Internacional do Trabalho e Convenções Internacionais da OIT comentadas*. Rúbia Zanotelli de Alvarenga, Lorena de Mello Rezende Colnago (coordenadoras). São Paulo: LTr, 2014.
- Consolidação das Leis do Trabalho: Constituição Federal, Legislação. Fabiano Coelho de Souza, Platon Teixeira de Azevedo Neto (organizadores). 20ª ed. São Paulo: Rideel, 2014.
- CORRÊA, Lelio Bentes. A liberdade sindical e a Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho. *In: Temas de Direito Coletivo do Trabalho*. Hugo Cavalcanti Melo Filho, Platon Teixeira de Azevedo Neto (coordenadores). São Paulo: LTr, 2010.
- CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. A análise dos julgados envolvendo a demissão coletiva na EMBRAER. *In: O mundo do trabalho*, volume 1: leituras críticas da jurisprudência do TST: em defesa do direito do trabalho. Hugo Cavalcanti Melo Filho; Jorge Luiz Souto Maior; Grijalbo Fernandes Coutinho; Marcos Neves Fava, Coordenadores. São Paulo: LTr, 2009.
- CRIVELLI, Ericson. *Direito internacional do trabalho contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010.
- DAL COL, Helder Martinez. O princípio da dignidade da pessoa humana, o direito ao trabalho e a prevenção da infelizmente. *In: Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, Ano 20, nº 236, agosto 2003.
- DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5ª ed. ampliada. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.
- DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006
- DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. 2ª edição. São Paulo: LTr, 2004.
- \_\_\_\_\_. *Curso de Direito do Trabalho*. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

- DOUMBIA-HENRY, Cleopatra. Discriminação de gênero, pessoas com necessidades especiais e portadores do HIV-AIDS: a perspectiva da OIT. *In: Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília, Ano 76, nº 4, out./dez, 2010.
- DOUZINAS, Costa. *O fim dos direitos humanos*. Tradutora Luzia Araújo. São Leopoldo: Unisinos, 2009.
- DWORKIN, Ronald. *O Império do Direito*. Tradução de Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Martins Fontes, 1999.
- \_\_\_\_\_. *Uma questão de princípio*. Tradução de Luís Carlos Borges. São Paulo: Martins Fontes, 2001.
- \_\_\_\_\_. *Levando os direitos a sério*. Tradução e notas de Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002.
- \_\_\_\_\_. *A virtude soberana: a teoria e a prática da igualdade*. Tradução de Jussara Simões. São Paulo: Martins Fontes, 2005.
- \_\_\_\_\_. *Domínio da vida: aborto, eutanásia e liberdades individuais*. Tradução de Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2009.
- \_\_\_\_\_. *A justiça de toga*. Tradução de Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2010.
- FERNANDES, Fábio. *Meio ambiente geral e meio ambiente do trabalho: uma visão sistêmica*. São Paulo: LTr, 2009.
- FERRARI, Irazy; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho: homenagem a Armando Casimiro Costa*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.
- FERRAZ, Adilson Silva; NASCIMENTO, Fernando José do. La condición (in)humana del trabajador desde el pensamiento de Hannah Arendt. *In: ALMEIDA, Dayse Coelho de (coord.). Temas de Direito do Trabalho Contemporâneo*. Coordenação Dayse Coelho de Almeida, Jardson Cruz, Jorge Luis Machado, Paula Oliveira Cantelli, Sérgio Coutinho. Curitiba: Juruá, 2012.
- FONSECA, Maria Hemília. *Direito ao trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro*. São Paulo: LTr, 2009.
- FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Saúde mental para e pelo trabalho. *In: Saúde mental no trabalho: coletânea do Fórum de Saúde e Segurança no Trabalho do Estado de Goiás*. Goiânia: Cir Gráfica, 2013.
- FURTADO, Emmanuel Teófilo. *Preconceito no trabalho e a discriminação por idade*. São Paulo, LTr, 2004.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Método, 2007.
- \_\_\_\_\_. Trabalho análogo à condição de escravo e degradante: antítese do trabalho decente. *In: Justiça do Trabalho*, Porto Alegre, Ano 25, nº 290, fevereiro de 2008.

- GENRO, Tarso. Verbete Trabalho. In: *Dicionário brasileiro de direito do trabalho*. Coordenadores José Augusto Rodrigues Pinto, Luciano Martinez, Nelson Mannrich. São Paulo: LTr, 2013.
- GHERA, Edoardo. *Diritto del Lavoro: il rapporto di lavoro*. Bari: Cacucci, 2006.
- GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Discriminação no mercado de trabalho: consciência e ações de resistência. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*. Belo Horizonte, v. 48, n. 78, jul./dez., 2008.
- GORZ, André. *Misérias do presente, riqueza do possível*. Tradução de Ana Montoia. São Paulo: Annablume, 2004.
- \_\_\_\_\_. *Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica*. Tradução de Ana Montoia. 2ª edição. São Paulo: Annablume, 2007.
- GOSDAL, Thereza Cristina. *Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra*. São Paulo: LTr, 2007.
- GUERRA, Sidney. *Direitos humanos: curso elementar*. São Paulo: Saraiva, 2013.
- GUEST, Stephen. *Ronald Dworkin*. Tradução de Luís Carlos Borges. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- HART, H. L. A. *O Conceito de Direito*. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 2001.
- HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. *Fenomenologia do Espírito*. 6ª ed. Petrópolis: Vozes; Bragança Paulista: São Francisco, 2011.
- História da Filosofia*. Organização e texto final: Bernadette Siqueira Abrão. São Paulo, Nova Cultural, 2004
- IBARRECHE, Rafael Sastre. *El derecho al trabajo*. Madrid: Trotta, 1996.
- KANT, Immanuel. *Crítica da Razão Pura e outros textos filosóficos*. Seleção de Marilena de Souza Chauí Berlinck. Coleção: Os Pensadores. São Paulo: Abril, 1974.
- \_\_\_\_\_. *La metafísica de las costumbres*. Traducción y notas de Adela Cortina Orts e Jesus Conill Sancho. Segunda edición. Madrid: Tecnos, 1994.
- KELSEN, Hans. *Teoria Pura do Direito*. Tradução João Baptista Machado. 4ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 1994.
- KLOSS, Larissa Renata. A Discriminação da Mulher Negra no Mercado de Trabalho. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, a. 35, n. 65, jul./dez. 2010.
- LACERDA, Rosângela Rodrigues Dias de. Proteção do Trabalho da Prostituta: modelo laboral e princípio da justiça social. In: *Trabalhos marginais*. Jorge Luiz Souto Maior, Noa Piatã Bassfeld Gnata (organizadores). São Paulo: LTr, 2013.
- LEVAGGI, Virgílio. O que é o trabalho decente? In: *Revista ALJT*, Ano 1, número 1, São Paulo, junho/2007, p. 34.

- LIMA, Francisco Gérson Marques de. *Igualdade de tratamento nas relações de trabalho*: anotações à Lei ns. 9.029/95, em confronto com as Leis ns. 9.263/96, 7.716/89, 7.437/85 e 9.459/97 (aspectos trabalhistas e penais). São Paulo: Malheiros, 1997.
- MACCORMICK, Neil. *Argumentação jurídica e teoria do direito*. Tradução de Waldéa Barcellos. São Paulo: Martins Fontes, 2006.
- MARANHÃO, Ney Stany Morais. *Responsabilidade civil objetiva pelo risco da atividade*: uma perspectiva civil-constitucional. São Paulo: Método, 2010.
- MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. O trabalho na Bíblia: Bênção ou Maldição. In: *Direito e Cristianismo*: temas atuais e polêmicos. Antônio Carlos da Rosa Silva Júnior, Ney Maranhão e Rodolfo Pamplona Filho (coordenadores). Rio de Janeiro: Betel, 2014.
- MARQUES, Christiani. A discriminação na aplicação das normas de proteção às pessoas com deficiência. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Ano 77, nº 4, out./dez., 2011.
- MARQUEZ, Miguel Hernainz. *Tratado elemental de derecho del trabajo*. 12ª edición corregida y aumentada. Madrid: Instituto de Estudios Políticos, 1977.
- MARTINEZ, Wladimir Novaes. *A arte de aposentar-se*. São Paulo: LTr, 2011.
- MEDEIROS, Benizete Ramos de. *Trabalho com dignidade*: educação e qualificação é um caminho? São Paulo: LTr, 2008
- MELGAR, Alfredo Montoya. *Derecho del trabajo*. 14. ed. Madrid: Tecnos, 1993.
- MELO, Luis Antonio Camargo de. Premissas para um eficaz combate ao trabalho escravo. In: *Revista do Ministério Público do Trabalho*. Ano 1, n. 1 (mar., 1991). Brasília: Procuradoria Geral do Trabalho, 1991.
- MELO, Raimundo Simão de. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*: responsabilidades legais, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008.
- MENDES, Alexandre Fabiano. *Dicionário de Filosofia do Direito*. Coordenação Vicente de Paulo Barreto. São Leopoldo: Unisinos, 2009.
- MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O combate ao trabalho escravo contemporâneo e a Justiça do Trabalho. In: SENA, Adriana Goulart de (Coordenadora). *Dignidade humana e inclusão social*: caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil. Adriana Goulart de Sena, Gabriela Neves Delgado, Raquel Portugal Nunes. São Paulo: LTr, 2010.
- MORRISON, Wayne. *Filosofia do Direito*: dos gregos ao pós-modernismo. Tradução de Jefferson Luiz Camargo. 2ª ed. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2012.
- MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. *O direito fundamental ao salário mínimo digno*: uma análise à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. São Paulo: LTr, 2010.

- OLEA, Manuel Alonso. *Introdução ao direito do trabalho*. Tradução de C. A. Barata Silva, em colaboração com Darci Rodrigues de Oliveira Santana. 4. ed. rev. São Paulo: LTr, 1984.
- OLIVA, José Roberto Dantas. *O princípio da proteção integral e o trabalho da criança e do adolescente no Brasil*: com as alterações promovidas pela Lei n. 11.180, de 23 de setembro de 2005, que ampliou o limite de idade nos contratos de aprendizagem para 24 anos. São Paulo: LTr, 2006.
- OLIVEIRA, José César de. Formação histórica do direito do trabalho. In: *Curso de direito do trabalho*: estudos em memória de Célio Goyatá. Coordenação de Alice Monteiro de Barros. 3ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 1997.
- OLIVEIRA, Kátia Cristine Santos de. Direitos sociais como direitos humanos – análise a partir do conceito de mínimo existencial. In: *Direitos Humanos*: entre a utopia e a contemporaneidade. Coordenadoras: Márcia Rodrigues Bertoldi; Karyna Batista Sposato; prefácio de Oscar Vilhena Vieira. Belo Horizonte: Fórum, 2011.
- OLIVEIRA, Paulo Henrique Blair de. Liberdade e igualdade como princípios em tensão: Kelsen, Dworkin e a indeterminação estrutural do Direito. In: *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Ano 75, nº 3, jul./set., 2009.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de Oliveira. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Orientação Sexual e Discriminação no Emprego. In: *Revista do Instituto Goiano de Direito do Trabalho*, Goiânia, Ano VIII, nº 9, novembro de 2001.
- PENTEADO FILHO, Nestor Sampaio. *Direitos Humanos*. 4ª ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2011.
- PEREIRA, Ricardo José Macedo de Brito. *Constituição e Liberdade Sindical*. São Paulo: LTr, 2007.
- PESSANHA, Elina G. da Fonte; ALEMÃO, Ivan; SOARES, José Luiz. TST, Dúvidas Coletivas, Demissão Massiva: Novos Desafios para a Justiça do Trabalho. In: *O Mundo do Trabalho*: leituras críticas da Jurisprudência do TST: em defesa do Direito do Trabalho. Grijalbo Fernandes Coutinho, Hugo Cavalcanti Melo Filho, Jorge Luiz Souto Maior, Marcos Neves Fava (coordenadores). São Paulo: LTr, 2009.
- PIOVESAN, Direito ao trabalho decente e a proteção internacional dos direitos sociais. In: *Trabalho e Justiça Social*: um tributo a Mauricio Godinho Delgado. Daniela Muradas Reis, Roberta Dantas de Mello, Solange Barbosa de Castro Coura (coordenadoras). São Paulo: LTr, 2013.
- PIOVESAN, Flávia; DE LUCA, Gabriela. Gênese e atualidade da proteção do trabalho infantil nas normas internacionais. In: *Criança, Adolescente e Trabalho*. NOCCHI, Andrea Saint Pastous; VELLOSO, Gabriel Napoleão; FAVA, Marcos Neves (organizadores). São Paulo: LTr, 2010.
- PLATÃO. *As Leis*. Tradução de Edson Bini. Bauru: Edipro, 1999, p. 263.

- PORTO, Lorena Vasconcelos. O trabalho humano na história e o nascimento do direito do trabalho. In: *Trabalho e Justiça Social: um tributo a Mauricio Godinho Delgado*. Daniela Muradas Reis, Roberta Dantas de Mello, Solange Barbosa de Castro Coura (coordenadoras). São Paulo: LTr, 2013.
- RANGEL, Ricardo Raemy. O dever de adaptação razoável e a discriminação por motivo religioso nas relações de trabalho. In: *Revista LTr*, São Paulo, Ano 77, nº 09, setembro de 2013.
- RANIERI, Jesus. *Trabalho e dialética: Hegel, Marx e a teoria social do devir*. São Paulo: Boitempo, 2011
- RAWLS, John. *Uma teoria da justiça*. Tradução de Carlos Pinto Correia. Lisboa: Presença, 1993.
- RODGERS, Gerry; LEE, Eddy; SWEPSTON, Lee; DAELE, Jasmien Van. *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009*. Ginebra: OIT, 2009.
- RODRIGUES JÚNIOR, Edson Beas. *Convenções da OIT e outros instrumentos de direito internacional público e privado relevantes ao direito do trabalho*. Edson Beas Rodrigues Jr., organizador. São Paulo: LTr, 2013.
- SALGADO, Joaquim Carlos. *A idéia de justiça em Kant; seu fundamento na liberdade e na igualdade*. Belo Horizonte: UFMG, 1986.
- \_\_\_\_\_. *A idéia de justiça em Hegel*. São Paulo: Loyola, 1996.
- SANTOS, Ronaldo Lima dos. A escravidão por dívidas nas relações de trabalho do Brasil contemporâneo. In: *Revista do Ministério Público do Trabalho*. Ano 1, n. 1 (mar., 1991). Brasília: Procuradoria Geral do Trabalho, 1991.
- SANTOS, Rui B. de Carvalho. *Para compreender Maquiavel*. Campinas: PHI, 2013.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais*. 7ª ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.
- \_\_\_\_\_. Verbete Dignidade da Pessoa Humana, Parte I. *Dicionário de Filosofia do Direito*. Coordenação Vicente de Paulo Barreto. São Leopoldo: Unisinos, 2009.
- SCHWARZ, Rodrigo Garcia. *Trabalho escravo: a abolição necessária: uma análise da efetividade e das políticas de combate à escravidão contemporânea no Brasil*. São Paulo: LTr, 2008.
- SILVA JÚNIOR, Enézio de Deus; MATTOS, Isabela Alves. A discriminação no trabalho em razão da orientação sexual. In: *Revista dos Tribunais*, Ano 100, vol. 907, maio/2011.
- SILVA, Antônio Álvares da. *Direito Coletivo do Trabalho*, Rio de Janeiro: Forense, 1979.
- \_\_\_\_\_. *Co-gestão no estabelecimento e na empresa*. São Paulo: LTr, 1991.
- \_\_\_\_\_. *Flexibilização das relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

- SILVEIRA, Vladimir Oliveira da. *Direitos humanos: conceito, significados e funções*. Vladimir Oliveira da Silveira, Maria Mendez Rocasolano (organizadores). São Paulo: Saraiva, 2010.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho*. Volume I: Parte I, São Paulo: LTr, 2011.
- SOUZA, Ronald Amorim. *Direito ao trabalho*. São Paulo: LTr, 1985.
- SPINOZA, B. *Tratado Teologico-Politico*. Buenos Aires: Lautaro, 1946.
- TANNEMBAUM, Frank. *A filosofia do trabalho*. Tradução de Guido Coaracy. Rio de Janeiro, J. H. Cunha, s.d.
- TREVISÓ, Marco Aurélio Marsiglia. A discriminação de gênero e a proteção à mulher. In: *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, v. 47, n. 77, jan./jun., 2008.
- VIANNA, Segadas. Antecedentes históricos. In: *Instituições de Direito do Trabalho*, vol. I, 16ª edição. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 1996.
- WEYNE, Bruno Cunha. *O princípio da dignidade humana: reflexões a partir da filosofia de Kant*. São Paulo: Saraiva, 2013.
- ZAMBRANO, Virgínia. *O trabalho da Mulher – Discriminação* (Tradução de Ary Faria Marimon Filho e Valdete Souto Severo). In: *Cadernos da AMATRA IV*, Ano III, nº 7, abr./jun., 2008.
- ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. *Curso de direito do trabalho: tomo I*. São Paulo: LTr, 2008.