



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

JOÃO FILIPE SILVA DIAS

**UMA ANÁLISE DA EFETIVIDADE DA TEORIA DO
TRABALHO DECENTE NO ORDENAMENTO JURÍDICO
BRASILEIRO**

Salvador
2013

JOÃO FILIPE SILVA DIAS

**UMA ANÁLISE DA EFETIVIDADE DA TEORIA DO
TRABALHO DECENTE NO ORDENAMENTO JURÍDICO
BRASILEIRO**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Juliane Dias Facó

Salvador
2013

TERMO DE APROVAÇÃO

JOÃO FILIPE SILVA DIAS

**UMA ANÁLISE DA EFETIVIDADE DA TEORIA DO
TRABALHO DECENTE NO ORDENAMENTO JURÍDICO
BRASILEIRO**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em
Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/ 2013

A Deus e a Santo Expedito, por ter me dado a força necessária pra terminar o trabalho.

A meus pais, pelo constante apoio, mesmo nas horas mais complicadas.

AGRADECIMENTOS

Àqueles que estão presentes nos momentos de necessidade, verdadeiros amigos, que desejam o bem e fazem questão de passar uma energia positiva.

À Alice Menezes Dantas, amiga constante, por sua paciente habilidade de escuta e por ser uma pessoa cujo apoio não se firmou apenas no campo moral, mas fortaleceu o lado técnico necessário à conclusão deste trabalho.

Aos professores Rodolfo Pamplona Filho, Roberto Pessoa, Valton Pessoa e a todos os outros que disponibilizaram suas heterogêneas bibliotecas para os alunos da Faculdade Baiana de Direito, contribuindo para a realização desta monografia.

À Professora Juliane Dias Facó, pela orientação desde a construção do projeto até a conclusão desta monografia, pelo apoio técnico e cuidado gramatical, durante o percurso.

Ao Professor Gustavo Cunha Prazeres, excelente chefe, admirável professor além de um grande amigo, por todas as recomendações.

Ao Professor Cristiano Chaves, por ultrapassar o título de mestre, por ser um verdadeiro amigo durante o curso de Direito, por todo o apoio.

Ao Professor Roberto Gomes, que mesmo estando fora da sua área de *expertise*, se mostrou disponível para ajudar, contribuindo para que uma melhor abordagem do ordenamento jurídico brasileiro fosse realizada.

Ao Professor Luciano Martinez, por sempre se mostrar disposto a ajudar, acessível em todo momento, por considerações e indicação do tema, por toda a ajuda, pela didática exemplar na construção do laborioso estudo.

"Um homem sem amigos é uma terra sem umidade, uma manhã sem orvalho, um céu sem nuvens. Os amigos não são os que nos bajulam, mas os que desmistificam nosso heroísmo e revelam nossa fragilidade. Um intelectual sem amigos é um livro sem conteúdo."
Augusto Cury

RESUMO

A escolha do tema do presente trabalho se deu a partir do estudo dos direitos humanos fundamentais aplicados nas relações trabalhistas. A Organização Internacional do Trabalho tem papel fundamental na proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, sendo que essa proteção pode ser consubstanciada na teoria do Trabalho Decente. Foi feito, desta forma, um estudo sobre o conceito e objetivos do Trabalho Decente, gerando a conclusão de que essa teoria prega a proteção de direitos e garantias mínimas aos trabalhadores que devem estar presentes em todos os ordenamentos jurídicos, bem como nas relações trabalhistas. Percebe-se, também, que a teoria do Trabalho Decente (e a Organização Internacional do Trabalho como um todo) tem como pressuposto fundamental e inseparável o diálogo social. Diz-se que o diálogo social é o meio para que se alcance a paz social duradoura, sendo, dessa forma, a maneira pela qual se diminuem as desigualdades entre empregadores e trabalhadores, como também o mecanismo para que se descubram os anseios da sociedade. Diante do estudo da teoria do Trabalho Decente, percebe-se o objetivo principal a ser discutido: a compatibilização entre a teoria em destaque, o ordenamento jurídico brasileiro e a sua efetividade do ponto de vista formal e material. A ideia, portanto, é pôr à prova a Constituição Federal vigente, tida como extremamente protetiva, analisando-se, com isso, se os direitos e garantias mínimos que são previstos no plano internacional estão protegidos no ordenamento jurídico interno; mas também, se essa proteção é percebida do ponto de vista prático, ou seja, se há efetividade nas prescrições normativas.

Palavras-chave: Direitos Humanos; Organização Internacional do Trabalho; Trabalho Decente; Diálogo Social; Princípio da Dignidade Humana; Direitos Fundamentais do Trabalhador; Princípios Constitucionais do Trabalho.

ABSTRACT

This thesis is based on a study of applied fundamental rights in work relationships. The International Labor Organization has a significant role in the protection of the fundamental rights of every worker. This role can be summarized in the Decent Work theory. In order to acquire a better knowledge of that theory, a study of its concept and objectives was made. The conclusion of this study shows this theory plays an intrinsic part in the protection of workers' fundamental rights in every law system and in all working conditions. It is useful to note that both the International Labor Organization and the Decent Work Theory are based on social dialogue. Social dialogue can be defined as the means to reach a universal and long lasting peace; it is a way to diminish social differences and discover a society's desires. Based on a study of the Decent Work theory, it is possible to observe that the main goal to be discussed throughout this thesis is the compatibility between the theory and the Brazilian law system in addition to its effectiveness in both a formal and practical application. The goal, therefore, is to test the current Federal Constitution, often identified as extremely protective, and analyze if the fundamental rights and guarantees that are present in the international law system are also protected in the internal law; as well as if this protection can be noted in a practical way. In other words, this thesis attempts to determine if the fundamental rights established by the Decent Work theory are present in the Constitution and are enforced in real life.

Keywords: Human Rights; International Labor Organization; Decent Work; Social Dialogue; Human Dignity; Fundamental Rights of the Workers; Constitutional Principles.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

art.	Artigo
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
OIT	Organização Internacional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO	14
2.1 ESCLARECIMENTOS PRÉVIOS	14
2.1.1 Evolução histórica	15
2.1.2 Influência	18
2.2 ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO	20
2.2.1 Órgãos	21
2.2.2 Formas de fiscalização	23
2.2.3 Formas de manifestação	26
2.2.3.1 Missões e Objetivos	27
2.2.3.2 Tratados e Declarações	28
3 O TRABALHO DECENTE	33
3.1 ORIGEM	33
3.2 CONCEITO	37
3.3 DIMENSÕES E OBJETIVOS: UMA ANÁLISE DOS EIXOS CENTRAIS DO TRABALHO DECENTE	42
3.3.1 Promoção de direitos fundamentais	44
3.3.2 Criação de empregos de qualidade	49
3.3.3 Proteção social	50
3.3.4 Diálogo social	52
4 O SISTEMA JURÍDICO TRABALHISTA BRASILEIRO E A BUSCA PELA EFETIVAÇÃO DO TRABALHO DECENTE	56
4.1 BREVE EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO	56
4.2 DIREITOS FUNDAMENTAIS: A CONSTITUIÇÃO FEDERAL E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	60
4.3 DOS PRINCÍPIOS	67
4.3.1 Princípios Constitucionais aplicáveis ao Direito do Trabalho	71
4.3.1.1 Princípio da valorização do trabalho	73
4.3.1.2 Princípio da justiça social	74
4.3.1.3 Princípio da submissão da propriedade a sua função social	77
4.3.1.4 Princípio da dignidade da pessoa humana	79

4.3.2 Princípios do Direito do Trabalho	81
4.4 A COMPATIBILIZAÇÃO DO DIREITO TRABALHISTA BRASILEIRO COM O TRABALHO DECENTE	88
4.4.1 Análise formal	85
4.4.2 Análise material	94
5 CONCLUSÃO	99
REFERÊNCIAS	102

INTRODUÇÃO

O Direito, sobretudo, baseia-se na ideia de justiça e efetividade.

De nada adianta a existência de normas que reforcem a ideia de justiça, se elas não são efetivas, bem como não adianta haver normas efetivas do ponto de vista jurídico quando, na prática, elas não se concretizam; ou seja, se elas não são aplicadas da maneira correta ou se não são respeitadas e cumpridas pela sociedade.

O que se pode perceber diante de uma análise mundial é que os direitos humanos, em específico, têm ocupado posição cada vez mais central nos ordenamentos jurídicos, bem como nas normas jurídicas internacionais, o que acontece, sobretudo graças à difusão da ideia de direitos fundamentais.

A sociedade vem se preocupando em garantir que o indivíduo tenha uma existência digna, motivo pelo qual a proteção dos direitos tidos como fundamentais vem ocupando papel central nas discussões jurídicas relativas a proteção dos sujeitos.

O que se nota é que o direito vem deixando de ser “o último vagão no comboio das transformações sociais”, conforme defendia o Marquês de Condorcet, e passa a exercer um papel essencial para que os seus jurisdicionados tenham, ao menos, acesso a garantias mínimas que permitam uma existência digna.

Na esfera trabalhista, a Organização Internacional do Trabalho é a entidade internacional que desenvolve grande papel na proteção dos direitos humanos dos trabalhadores, encabeçando os esforços para que os trabalhadores tenham a maior gama de direitos protegidos a partir da ideia de proteção de determinados direitos, considerados fundamentais para uma boa relação trabalhista, tanto do ponto de vista do empregador (com um trabalhador produtivo), como do ponto de vista do empregado, que teria sua dignidade protegida.

Tendo em vista a importância dos direitos humanos não só no plano internacional como nos sistemas normativos locais, o objetivo central desse trabalho é fazer uma análise da compatibilidade e, em seguida, da efetividade da teoria do trabalho decente no ordenamento jurídico brasileiro.

O **primeiro capítulo**, dessa forma, trata da própria Organização Internacional do Trabalho, entidade que desenvolveu a teoria em análise, buscando, inicialmente compreender a sua evolução histórica.

Esse estudo serve para que se defina e entenda os objetivos desta instituição e as formas utilizadas por ela para pôr tais objetivos em prática, retirando-os, dessa forma, do mundo das ideias e fazendo-os ingressar nos ordenamentos jurídicos locais tanto do ponto de vista teórico, a partir da previsão legal dos direitos discutidos, como do ponto de vista prático, ajudando e fiscalizando o cumprimento daquelas normas pelas sociedades dos Estados-membros.

Serão feitas, portanto, análises não só das possíveis formas de manifestação da Organização em questão, mas também das formas de fiscalização, ou seja, deve-se entender como a entidade age criando as normas, implantando-as nos sistemas jurídicos locais e fiscalizando para que se possa ter a certeza de que as normas estão sendo cumpridas.

Um exame da Organização Internacional do Trabalho é, portanto, fundamental para que se possa entender do que se trata a teoria do Trabalho Decente.

A teoria do Trabalho Decente, em específico, é o tema do **segundo capítulo** de desenvolvimento da presente monografia. Neste capítulo, será feita uma investigação dos pressupostos necessários para a aplicação da teoria além do seu conceito, peça fundamental no quebra-cabeça que motiva este trabalho.

Esta pesquisa é fundamental para que se possa perceber o que se pode esperar desta tese, vista como mínimo existencial para que se possa garantir o bom andamento da relação trabalhista bem como da paz social.

Outro tema analisado, no decorrer do referido capítulo, são os objetivos da teoria do Trabalho Decente, tema que pode ser visto como propedêutico, selando a base para que se possa enfrentar a pergunta chave da dissertação, qual seja, a teoria do Trabalho Decente é compatível com ordenamento jurídico brasileiro do ponto de vista formal e prático?

A resposta à pergunta chave, portanto, perpassa por uma análise da teoria e do ordenamento jurídico pátrio, logo, conhecendo a teoria do Trabalho Decente, é preciso que se estude o ordenamento jurídico local, assunto que será discutido no **terceiro, e último, capítulo de desenvolvimento**.

Este estudo se inicia a partir de uma breve evolução histórica do sistema legal trabalhista, importante para que se perceba o caminho traçado até se chegar aos direitos e garantias deferidas ao trabalhador atualmente.

Feita uma análise do desenvolvimento histórico do direito trabalhista, o ponto lógico a se seguir seria uma avaliação do ordenamento jurídico trabalhista atual, a partir dos direitos fundamentais garantidos aos trabalhadores pela Constituição Federal vigente bem como dos princípios que protegem os trabalhadores no ordenamento jurídico brasileiro.

Diante desta investigação inicial, destaque-se que a questão orientadora será respondida em dois momentos diferentes.

O primeiro a partir de uma análise formal, ou seja, investigando se os direitos e garantias que são pressupostos da teoria do Trabalho Decente estão presentes no ordenamento jurídico brasileiro, ou seja, fazendo um diagnóstico da compatibilidade do sistema legal nacional em relação àquilo que é esperado pela Organização Internacional do Trabalho.

No segundo momento será feita uma análise da efetividade da teoria do trabalho decente na sociedade brasileira, isto é, se os direitos e garantias que são tão importantes para o trabalhador são protegidos do ponto de vista prático, dессarte, se os direitos que estão previstos do ponto de vista formal são cumpridos pela sociedade.

Para que os objetivos deste trabalho sejam alcançados, portanto, será feita uma investigação do sistema normativo trabalhista brasileiro, compatibilizando a tese do Trabalho Decente com as regras previstas no ordenamento local para, em seguida, analisar se tais regras são cumpridas de um ponto de vista material, ou seja, se a proteção aos trabalhadores está restrita ao mundo fático ou se fica restrita ao mundo das ideias do plano jurídico.

2 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Antes de estabelecer os pressupostos necessários para que se entenda o trabalho decente, faz-se necessária uma análise da Organização Mundial do Trabalho, ente que desenvolveu a teoria em questão.

Este capítulo se mostra necessário, portanto, por sua função propedêutica, estabelecendo os fundamentos teóricos para que se compreenda de forma mais facilitada os temas dos capítulos seguintes, como o conceito de trabalho decente e os motivos que levaram a sua criação.

O objetivo deste capítulo é estabelecer as bases necessárias para que se possa compreender desde a evolução histórica até as formas de manifestação da Organização Internacional do Trabalho. Assim, será possível obter uma visão de sua influência bem como dos seus esforços, para que a teoria do trabalho decente seja implantada nos ordenamentos jurídicos mundiais de forma efetiva, mormente no Brasil, foco deste trabalho.

2.1 ESCLARECIMENTOS PRÉVIOS

Dentre os pressupostos necessários na busca por um entendimento mais aprofundado em relação a OIT, percebem-se alguns esclarecimentos prévios de ordem histórica (em relação a sua evolução), bem como o aumento da sua influência no decorrer dos anos e com a mudança das situações jurídicas e econômicas mundiais.

A partir de uma análise da obra de Luiz Eduardo Gunther¹, observa-se que “a principal ideia que motivou a criação dessa entidade foi a concorrência desleal entre os países, decorrente da não observância, por alguns, de normas mínimas de proteção ao trabalho”, logo, percebe-se que a origem da OIT perpassa por uma busca pela maior proteção do trabalhador, tido como hipossuficiente nas relações trabalhistas.

¹ GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do Trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá Editora, 2012, p. 11.

Tanto é que desde sua criação, em 1919, segundo Dharam Ghai², a OIT focou seus esforços na promoção de direitos não só nas relações trabalhistas, mas, também, nas relações de emprego como um todo, buscando uma efetivação de direitos sociais.

A prova mais perceptível dessa busca constante da OIT, segundo ele, são as inúmeras Convenções e Recomendações que foram publicadas desde a criação da entidade, há 94 anos. Entretanto, essas posições alcançam a perceptibilidade, também, em outras situações, como na temática de seus relatórios, conselhos políticos, treinamentos e atividades operacionais³.

Por motivos didáticos, com o escopo de fazer mais esclarecimentos prévios, esta seção terá duas subseções: a primeira delas demonstrando a evolução histórica vivida pela OIT e, logo depois, a segunda, com uma análise da influência do referido órgão desde a sua criação até a atualidade.

Este estudo faz-se necessário na tentativa de melhor entender a base da entidade retrocitada, culminando nos temas a serem abordados nos capítulos seguintes, quais sejam, a criação da teoria do trabalho decente e a sua efetivação no ordenamento jurídico brasileiro.

2.1.1 Evolução histórica

A evolução histórica é ponto fundamental nesta seção, pois mostra o caminho percorrido pela OIT desde a sua fundação até os dias atuais, o que pode ajudar a entender os motivos pelos quais a organização em análise desenvolveu a teoria do trabalho decente.

Um excelente ponto de partida pode ser traçado a partir do sítio eletrônico da OIT⁴, em que se percebe o marco fundador desta instituição, qual seja o Tratado de

² GHAI, Dharam. **Decent Work: Objective and Strategies**. Genebra: OIT, 2006, p. 3. Disponível em < www.nscb.gov.ph/nsm/23rdnsm/decentghai.pdf>. Acesso em 03 mai. 2013.

³ has focused its efforts on promoting rights at work, employment, social security and industrial relations. This is reflected not only in its thematic reports, policy advice, training and operational activities, but most of all in the numerous Conventions and Recommendations the Organization has promulgated over the past 85 years (original)

⁴ OIT. **Origins and History**. Disponível em: <www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-en/index.htm>. Acesso em 03 nov. 2012.

Versalhes, em 1919, como uma das consequências do fim da 1ª Guerra Mundial, justamente como um reflexo de que uma paz duradoura e universal só poderia ser alcançada se embasada numa justiça social⁵.

Essa ideia foi positivada logo no primeiro “considerando” da Constituição da OIT⁶, sendo importante destacar que uma análise do preâmbulo deste diploma, donde se pode perceber e destacar algumas ideias que são de extrema importância ao se tentar entender o sentimento que levou à criação dessa organização.

O segundo “considerando”⁷ do preâmbulo deixa claro que a OIT reconhece a existência de indivíduos em situações indesejáveis, definindo que estas situações devem ser consideradas ameaças a paz e a harmonia universais, logo, uma melhoria dessas condições pode ser entendida como um objetivo da entidade.

É importante que se analise esse “considerando” para que se perceba que, desde a criação da Constituição da OIT, em 1919, a proteção e garantia a direitos tidos como fundamentais aos trabalhadores sempre foi um objetivo da Organização.

A ideia de paz mundial duradoura, principalmente diante de uma análise do momento em que essa instituição foi criada, está presente, também, quando se define a aprovação da Constituição, onde se percebe que

AS ALTAS PARTES CONTRATANTES, movidas por sentimentos de justiça e humanidade e pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, visando os fins enunciados neste preâmbulo, aprovam a presente Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

Deve-se destacar que a OIT, embora seja uma organização relativamente recente, contribui de forma importante na tentativa de efetivação dos pontos chaves

⁵ the ILO was created in 1919, as part of the Treaty of Versailles that ended World War I, to reflect the belief that universal and lasting peace can be accomplished only if it is based on social justice (original).

⁶ OIT. **Constituição.** Disponível em: <www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em 03 nov. 2012.

⁷ Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio "para igual trabalho, mesmo salário", à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas;

estabelecidos em sua Constituição, pois traz avanços significativos na busca por melhores condições aos trabalhadores em escala mundial.

Fica claro, contudo, que alguns dos pontos que já afligiam os países quando a Constituição da Organização Internacional do Trabalho foi traçada, há 94 anos, continuam sendo o objeto de diversas campanhas da OIT, para que os direitos e garantias mínimas dos trabalhadores sejam, de fato, instituídos de forma global.

A *World of Work*, revista mensal oficial da Organização Mundial do Trabalho, em sua 64ª edição⁸, traz uma matéria em que é explanada justamente a busca da OIT na tentativa de se garantir uma justiça social, que pode ser resumida em uma frase do seu, até então, diretor-geral, Juan Somavía⁹: *“Trabalhar pela Justiça Social é mais do que o tema do nosso 90º aniversário. É nossa análise do passado e nosso plano para o futuro”*¹⁰.

Algumas situações em que se destacam a atuação da OIT, atualmente são as seguintes¹¹:

1. Formular políticas internacionais e programas que promovam direitos humanos básicos, melhorar as condições de trabalho e moradia, e aumentar as oportunidades de emprego;
2. Criação de padrões internacionais de trabalho baseados num sistema único de supervisão da sua aplicação;
3. Um programa extensivo de técnicas internacionais de cooperação formulada e implementada em uma parceria ativa com Constituintes para ajudar os países a colocar essas políticas em prática de uma maneira efetiva;
4. Treinamento, educação e atividades de pesquisa para ajudar no avanço desses esforços.(tradução livre)¹²

Com isso, a OIT faz relatórios demonstrando a evolução de suas políticas no mundo, apontando o que merece destaque e o que merece uma maior atenção para que haja uma evolução no seu objeto, seja em relação a pontos como trabalho decente,

⁸ OIT. **World of Work: The Magazine of ILO**, 64, dezembro/2008. Disponível em: <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_101192.pdf>. Acesso em 03 nov. 2012.

⁹ SOMAVÍA, Juan. **The ILO at 90 working for social justice**, in *World of Work: The Magazine of Ilo*, 64, dezembro/2008, p. 5. Disponível em: <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_101192.pdf>. Acesso em 03 nov. 2012.

¹⁰ “Working for social justice” is more than just the theme of our 90th anniversary. It is our assessment of the past and our mandate for the future.(original)

¹¹ OIT. **Mission and Objectives**. Disponível em: <www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>. Acesso em 03 nov. 2012.

¹² 1. Formulation of international policies and programmes to promote basic human rights, improve working and living conditions, and enhance employment opportunities; 2. Creation of international labour standards backed by a unique system to supervise their application; 3. An extensive programme of international technical cooperation formulated and implemented in an active partnership with constituents, to help countries put these policies into practice in an effective manner; 4. Training, education and research activities to help advance all of these efforts. (original)

que, reitere-se, tem ganhado grande destaque nas políticas da OIT ou outras questões, como a melhora da regulamentação trabalhista.

Percebe-se, portanto, a partir do estudo da evolução histórica da OIT, que a entidade foi fundada com o objetivo de proteger e disseminar uma gama de direitos e garantias mínimas para os trabalhadores, foco que, ainda hoje se mantém recente, e é a luz que ilumina todas as políticas desenvolvidas pela entidade.

Diante disso, conforme será discutido no capítulo 3, nota-se que a teoria do trabalho decente é uma consequência direta dessa evolução histórica sofrida pela OIT, representando um resumo de todo o processo que a entidade sofreu ao longo dos seus 94 anos e a implantação dessa teoria nos ordenamentos jurídicos mundiais representa o respeito à Constituição da instituição.

2.1.2 Influência

Para que se percebam as dificuldades na implantação do conceito do trabalho decente em escala global é preciso que se analise a influência da OIT nos ordenamentos jurídicos de seus Estados-Membros.

O foco desta subseção é fazer um apanhado da evolução que a escala de influência da OIT sofrera desde sua criação, para que se perceba o caminho percorrido por ela em uma escala global durante esse período.

Entre 1948 e 1970, sob o comando do Americano David Morse, o número de países-membros dobrou, fazendo com que a OIT passasse a ter um papel mais universal e, por tabela, central, como também que os países industrializados se tornassem minoria diante dos países em desenvolvimento.

Na busca por uma maior participação, não só dos Estados-Membros, mas das organizações dos trabalhadores e dos empregadores, a OIT criou o Instituto Internacional para Estudos do Trabalho, criado em 1960, que segundo o sítio do *International Institute for Labour Studies*¹³.

¹³ International Institute for Labour Studies. **About us.** Disponível em: <www.ilo.org/public/english/bureau/inst/about/index.htm>. Acesso em 03 de novembro de 2012.

Este instituto foi estabelecido como uma instituição autônoma da OIT, com o objetivo de promover a pesquisa, o debate público e disseminar o conhecimento em problemas prementes da OIT e seus constituintes (governos, empregadores e trabalhadores)¹⁴, ou seja, serve como uma forma de incentivo ao diálogo tripartite e, também, como um centro de pesquisas e estudos de temas relacionados ao trabalho.

Outro exemplo dos esforços da OIT pode ser percebido no Centro Internacional de Treinamento em Turim¹⁵, criado em 1965, que foi estabelecido como um instituto de formação profissional avançado. Desde sua criação, evoluiu com o objetivo de oferecer uma formação de alto nível em serviço.

Os treinamentos acontecem tanto na sede em Turim, quanto nos países participantes, ou mediante cursos pela internet.

O centro oferece treinamento e serviços relacionados que desenvolvem as capacidades institucionais e os recursos humanos, contribuindo para alcançar as metas da OIT em relação ao trabalho decente do homem e da mulher.

Em seu 50º aniversário, a OIT foi vencedora do Prêmio Nobel da Paz, graças às suas contribuições e avanços na tentativa de aumentar a proteção aos trabalhadores, na busca por uma sociedade mais justa.

Desde a década de 1970, um dos grandes focos da OIT é a busca em se garantir a liberdade de associação bem como o direito de se organizar dos trabalhadores, o que foi posto em prática a partir de uma cooperação com os países em desenvolvimento.

Foi justamente por causa dessa busca em garantir a liberdade de associação que a OIT teve um papel de suma importância na emancipação polonesa da ditadura, o que só foi possível graças à Convenção 87, que só confirma o papel central e universal da Organização.

Sob o comando de Juan Somavía, que assumiu em 1999, o foco da OIT passou a ser transformar a ideia de trabalho decente como meta para que se alcançasse uma

¹⁴ established as an autonomous facility of the International Labour Organization (ILO), the mandate of the Institute is to promote research, public debate and knowledge sharing on emerging issues of concern to the ILO and its constituents - government, business and labour (original).

¹⁵ International Training Centre. **About us**. Disponível em: <www.itcilo.org/en/the-centre/about-us>. Acesso em 03 nov. 2012.

globalização justa. Graças a ele, o trabalho foi considerado um dos instrumentos de diminuição da pobreza, assumindo papel fundamental para que se alcance a redução da pobreza mundial, pela metade.

O grande diferencial da OIT é o tripartismo como sua base institucional, que “demonstrou ser um sistema eficaz de ação dentro da OIT e uma garantia de viabilidade na aplicação prática dos seus acordos”¹⁶.

O referido tripartismo permite a “participação em pé de igualdade dentro dos trabalhos da OIT, não somente dos representantes governamentais, mas também dos empregadores e dos trabalhadores do respectivo.”¹⁷

Partindo-se do princípio de que o objetivo fundamental e basilar da OIT é a garantia de uma proteção mínima do trabalho humano, a melhor forma de buscar esse ideal se dá a partir do diálogo entre Estado, empregadores e empregados.

Foi justamente a partir de um esforço em conjunto entre a OIT, os Estados-Membros, a organização de trabalhadores e de empregadores, que as Convenções puderam ser desenvolvidas, criando um compromisso em conjunto entre as entidades citadas e a proteção de direitos e garantias mínimas para os trabalhadores.

2.2 ESTRUTURA E FUNCIONAMENTO

Seguindo no desenvolvimento do trabalho e cumpridos os esclarecimentos prévios, deve-se analisar a estrutura da OIT bem como seu funcionamento.

Nesse tópicos serão abordados desde os órgãos que compõem a OIT até a sua forma de fiscalização e de manifestação para que se possa compreender como esta Organização efetiva a sua influência no plano jurídico internacional.

2.2.1 Órgãos

¹⁶ GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do Trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá Editora, 2012, p. 13.

¹⁷ *Ibidem*, p. 42.

A OIT é composta por três órgãos, quais sejam: a Conferência Internacional do Trabalho, também chamada de Assembleia Geral; o Conselho de Administração; e a Repartição Internacional do Trabalho.

Conforme assevera Rúbia Zanotelli de Alvarenga¹⁸, a Assembleia Geral se reúne uma vez por ano para estabelecer diretrizes básicas que serão observadas pela OIT quanto a política social. Seria, portanto, o órgão supremo desta organização, composto por quatro representantes de cada Estado-membro, sendo dois delegados representando o governo, um representante da organização dos trabalhadores e um representante da organização dos empregadores.

É nesta Assembleia que os Estados-membros manifestam suas intenções e discutem, por óbvio, como serão postas em práticas tais diretrizes. É também neste órgão que se discutem as punições para os Estados que não cumprem as normas internacionais estabelecidas pela entidade.

Sobretudo, a função mais importante deste órgão é, a partir da definição das diretrizes básicas de política social, a elaboração e aprovação das normas no plano jurídico internacional que protegerão os direitos fundamentais do trabalhadores.

Dessa forma, percebe-se que este órgão é a personificação dos objetivos fundantes da OIT, ou seja, é a partir dele que se realizam, não só a criação de normas que protegerão os direitos dos trabalhadores, mas também a punição para os Estados que não respeitarem estes direitos.

Destaca-se, também, reitere-se, a importância do diálogo social, aqui personificado através da cooperação técnica, afinal, percebe-se uma importância às participações dos trabalhadores e dos empregadores na criação das normas que farão parte do sistema jurídico internacional do trabalho.

Já o Conselho de Administração tem função executiva, reunindo-se três vezes ao ano, em Genebra, para fixar data, local e ordem do dia das reuniões da Conferência, bem como para, em caso de necessidade, instituir comissões permanentes ou especiais.

¹⁸ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador. **Revista Jurídica da Amatra**. Vitória: AMATRA, ano 4, v. 4, n. 8 (maio/2007), p. 87-88.

É o órgão responsável pela execução das políticas definidas pela Assembleia Geral, logo, cria diretrizes para que os direitos dos trabalhadores sejam efetivados pelos Estados-membros, garantindo que as Convenções e/ou Recomendações ingressem nos ordenamentos jurídicos locais de forma eficiente.

Quanto a sua composição, destaca-se a lição de Rúbia Alvarenga, donde se aduz que

O conselho de administração é composto por 56 pessoas, das quais 28 representantes dos governos, 14 representantes dos empregadores e 14 representantes dos trabalhadores. Dos 28 representantes dos governos, dez serão nomeados pelos Estados-Membros de maior importância industrial e 18 serão nomeados pelos Estados-Membros designados para esse fim pelos delegados governamentais da conferência, excluídos os delegados dos dez membros mencionados. Os representantes dos empregadores e os dos empregados serão, respectivamente, eleitos pelos delegados dos empregadores e pelos delegados dos trabalhadores à conferência.¹⁹

Diante do exposto, percebe-se que ainda no órgão responsável pela execução das políticas da entidade leva-se em consideração a ideia de cooperação técnica, permitindo que o órgão gestor da entidade seja composto por membros que representam os empregados, os empregadores e os governos.

A Repartição Internacional do Trabalho, por seu turno, seria a representação do secretariado da OIT, cujo foco principal é a realização dos objetivos da organização.

Neste sentido, atua documentando e divulgando suas atividades, bem como publicando as convenções e recomendações que forem adotadas nas Assembleias.

Essa Repartição Internacional do Trabalho contará com um Diretor-Geral, indicado pelo Conselho de Administração, sendo este responsável pelo bom funcionamento da organização bem como a representação da entidade no plano internacional.

Conforme será discutido nos capítulos seguintes, foi o antigo Diretor-Geral da OIT, Juan Somavía, o grande responsável pelo desenvolvimento da teoria do trabalho decente, foco da presente monografia.

A Comissão de Peritos, “órgão técnico, composto por pessoas independentes e que se reúnem anualmente para verificar, com base em relatórios apresentados pelos governos, se estes efetivamente cumprem as convenções ratificadas”²⁰, é o órgão

¹⁹ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador. **Revista Jurídica da Amatra**. Vitória: AMATRA, ano 4, v. 4, n. 8 (maio/2007), p. 88.

²⁰ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**: 25. Ed (2. Reimp.). São Paulo: Atlas, 2009, p. 72.

responsável pelo controle da aplicação das convenções ratificadas pelos Estados-membros.

Destaca-se, também, o Tribunal Administrativo, órgão composto por setes juízes com nacionalidades diversas indicados pelos Estados-Membros, cuja função seria a de processar e julgar as reclamações encaminhadas pela Repartição Internacional do Trabalho e pela Assembleia Geral.

Percebe-se, ante o exposto, que a OIT é uma entidade com objetivos e intenções bem definidas, afinal todos os seus principais órgãos são fundados na ideia do diálogo social e buscam a proteção dos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores.

Neste sentido, o que se nota é a função de todos os órgãos se remete a esse objetivo, seja através da elaboração de normas que estabeleçam e reforcem a ideia de proteção, do incentivo à aplicação destas ou do cumprimento destas políticas, sempre na busca por uma realização da justiça social a partir da ideia de garantia a direitos fundamentais.

2.2.2 Formas de fiscalização

A OIT possui um sistema de supervisão para que se verifique se as normas internacionais do trabalho que são estabelecidas como padrões básicos estão sendo cumpridas. Esse é um sistema único a nível internacional e que busca garantir que os países cumpram com os tratados por eles ratificados.

Por isso, buscando uma evolução da legislação trabalhista, bem como a aplicação de seus preceitos, sejam na sua Constituição fundante, nas Convenções assinadas e ratificados pelos países ou nas Recomendações criadas em suas Sessões, a OIT regularmente examina a aplicação de seus padrões básicos nos Estados-membro, apontando as áreas em que eles precisam melhorar.

Esses padrões básicos, conforme previstos no sítio eletrônico da OIT²¹, são um instrumento universal adotado pela comunidade internacional e que reflete valores básicos e princípios nas questões relacionadas ao trabalho.

Enquanto os Estados-membros podem escolher se ratificam, ou não, as convenções, a OIT considera importante manter um histórico da evolução desses países ainda que eles não tenham ratificado as Convenções²².

Os problemas que são constatados pela OIT são discutidos a partir de uma assistência jurídica entre a organização e o país membro, ou através do diálogo social entre a OIT e os membros do legislativo/Constituinte do país que está com problemas para que se adaptem as normas internacionais à realidade daquele país. Vale destacar que essa assistência jurídica pode ser verificada tanto a partir da participação da OIT na produção de Constituições internas quanto na solução de problemas em legislações vigentes.

Além disso, os Estados-membros tem que enviar relatórios em intervalos regulares demonstrando as medidas que foram tomadas para pôr as Convenções e/ou Recomendações em prática, bem como indicando os obstáculos que impediram ou atrasaram a Ratificação da Convenção.

Em suma, o que se busca sempre é que tais padrões sejam postos em prática da forma mais efetiva possível.

Na tentativa de dar a tão sonhada efetividade de forma isonômica, a OIT desenvolveu vários meios de supervisão da aplicação das suas Convenções e Recomendações a partir da sua conversão em lei, bem como a sua utilização através da adoção nas Conferências Internacionais do Trabalho e da Ratificação pelos Estados.

Basicamente, as formas de fiscalização podem ser entendidas a partir de dois tipos.

O primeiro deles o sistema regular de supervisão, que, segundo o sítio eletrônico da entidade²³, seria o exame por dois órgãos da OIT (a Comissão de Peritos e o Comitê

²¹ OIT. **ILO supervisory system/mechanism**. Disponível em: <www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-supervisory-system-mechanism/lang--en/index.htm>. Acesso em 12 nov. 2012.

²² International labour standards are universal instruments adopted by the international community and reflecting common values and principles on work-related issues. While member States can choose whether or not to ratify any conventions, the ILO considers it important to keep track of developments in all countries, whether or not they have ratified them. (original)

Tripartite) de relatórios sobre a aplicação, em leis e na prática, enviados pelos Estados-membros e nas observações sobre o assunto enviadas pelos sindicatos dos empregados bem como pelos sindicatos patronais²⁴. Essa forma de supervisão deixa clara a importância do diálogo tripartite em todos os ramos de atuação da OIT, desde a criação de normas que protejam os direitos dos trabalhadores até a efetivação dessas garantias.

O segundo tipo de mecanismo de supervisão difere do anteriormente citado por ser consequência de uma reclamação ou queixa, por isso é considerado um procedimento especial. Pode ser dividido em três possibilidades²⁵:

1. Reclamação quanto a aplicação de Convenção Ratificada;
2. Queixas sobre a aplicação de Convenções ratificadas;
3. Procedimento especial para queixa sobre a liberdade de associação (Comitê da Liberdade de Associação²⁶).

As organizações profissionais de trabalhadores ou de empregadores podem, a partir de “reclamação”, mostrar o não cumprimento das normas internacionais pelo Estado para a OIT, reclamação que seria dirigida ao Conselho de Administração.

É, justamente, o que prevê o artigo 24 da Constituição da OIT²⁷,

Toda reclamação, dirigida à Repartição Internacional do Trabalho, por uma organização profissional de empregados ou de empregadores, e segundo a qual um dos Estados-Membros não tenha assegurado satisfatoriamente a execução de uma convenção a que o dito Estado haja aderido, poderá ser transmitida pelo Conselho de Administração ao Governo em questão e este poderá ser convidado a fazer, sobre a matéria, a declaração que julgar conveniente.

Caso o Estado-membro não adote as medidas necessárias ao cumprimento da convenção por ele ratificada, o procedimento adotado seria a “queixa”, que pode ser apresentada por qualquer Estado-membro ou “ex officio” pelo Conselho de Administração ou pela representação de qualquer delegação à Conferência Internacional do Trabalho, devendo ser apresentada à Repartição Internacional do

²³ OIT. **ILO supervisory system/mechanism**. Disponível em: <www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-supervisory-system-mechanism/lang--en/index.htm>. Acesso em 12 nov. 2012.

²⁴ examination by two ILO bodies of reports on the application in law and practice sent by member States and on observations in this regard sent by workers' organizations and employers' organizations (original)

²⁵ *Ibidem, loc. cit.*

²⁶ 1. Procedure for representations on the application of ratified Conventions;
2. Procedure for complaints over the application of ratified Conventions;
3. Special procedure for complaints regarding freedom of association (Freedom of Association Committee) (original)

²⁷ OIT. **Constituição**. Disponível em: <www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em 03 nov. 2012.

Trabalho que a encaminhará ao Conselho de Administração. Tal instrumento está tutelado pelo art. 26, 1 da mesma Constituição donde se aduz que,

Cada Estado-Membro poderá enviar uma queixa à Repartição Internacional do Trabalho contra outro Estado-Membro que, na sua opinião, não houver assegurado satisfatoriamente a execução de uma convenção que um e outro tiverem ratificado em virtude dos artigos precedentes.

Em síntese, no procedimento padrão, conforme supracitado, o exame dos relatórios é realizado por dois órgãos da OIT, quais sejam: o Comitê de Peritos na Aplicação de Convenção e Recomendações e o Comitê Tripartite da Conferência Internacional do Trabalho, analisando relatórios anuais dos Estados ou dos Sindicatos Patronais ou dos Empregados.

O procedimento especial, por seu turno, só acontecerá se provocado, ou seja, só acontecerá mediante Representação ou Queixas.

Diante do fato de que, ainda hoje, são percebidas ofensas aos direitos trabalhistas e, por tabela, a teoria do trabalho decente, destaque-se que as Queixas seriam um meio de dar ciência a OIT destes descumprimentos, para que, com isso, ela pudesse tomar medidas mais efetivas na fiscalização do país ofensor.

As Queixas, portanto, devem ser entendidas como uma medida de efetivação e proteção dos direitos do trabalhador pois permite à OIT exercer uma fiscalização mais eficiente, garantindo que os países estão, de fato, cumprindo os acordos firmados com a instituição.

2.2.3 Formas de manifestação

É preciso entender que a OIT busca “conectar-se a uma área normativa internacional, que detecta os problemas e propõe soluções na área trabalhista para o mundo inteiro”²⁸, por isso faz-se tão importante o estudo das suas formas de manifestação.

É a partir da análise em questão que percebe-se como os padrões de direito do trabalho, bem como as normas e garantias mínimas estabelecidas na proteção do trabalhador são incorporadas no ordenamento jurídico, afinal, “o juiz do trabalho, ao

²⁸ GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do Trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá Editora, 2012, p. 13.

conhecer as normas da OIT, torna-se um cidadão do mundo, participe dos problemas e das soluções para as questões trabalhistas em todos os rincões da Terra”²⁹.

2.2.3.1 Missões e Objetivos

Segundo o diretor geral da OIT, Juan Somavía³⁰, o objetivo primário da OIT atualmente é promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham trabalhos decentes e produtivos, em condições de liberdade, equidade, seguridade e dignidade humana, logo, percebe-se claramente que a função da OIT está diretamente ligada com a disseminação de um ideal de trabalho digno e decente.

A OIT, como órgão diretamente relacionado à ONU, busca o desenvolvimento sustentável, ou seja, tem como objetivo fundante o estabelecimento de melhores condições para a população mundial.

Decorrencia prática disso é que, entre suas principais funções, estão o avanço das condições econômicas e de trabalho, bem como o avanço do trabalho decente no mundo, garantindo condições que permitam aos empregados e aos empregadores uma situação de paz, prosperidade e progresso.

A partir dessa tríade, a OIT busca promover tais direitos no trabalho, aumentando as oportunidades de emprego com trabalho decente, melhorando a proteção social e fortalecendo o diálogo nas questões relacionadas ao trabalho, conduzindo a conclusão, conforme seu sítio eletrônico³¹, dos seus quatro objetivos estratégicos, que se confundem com os objetivos traçados pelo trabalho decente, quais sejam, a promoção e efetivação de direitos básicos e fundamentais para o trabalhador; criação de melhores oportunidades para mulheres e homens para um trabalho decente e para renda; aumentar a cobertura e efetividade da proteção social para

²⁹ GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do Trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá Editora, 2012, p. 13.

³⁰ OIT. **Mission and Objectives**. Disponível em: <www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-en/index.htm>. Acesso em 03 nov. 2012.

³¹ *Ibidem, loc. cit.*

todos; fortalecer o tripartidarismo (paz, prosperidade e progresso) e o diálogo social³².

A OIT também estabelece que, para que estes objetivos sejam atingidos, a entidade se baseia num conhecimento sobre o trabalho mundial adquirido desde a sua criação e na dedicação em atender às necessidades dos trabalhadores mundiais.

É importante perceber, ante o exposto, que os objetivos atuais da OIT continuam relacionados aos ideais previstos na sua Constituição fundante, o que demonstrou uma necessidade de medidas mais efetivas na proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Tal medida destaque-se, é concretizada, conforme será abordado no capítulo 3, na teoria do trabalho decente, cujos objetivos, dentre outros estão intrinsecamente relacionados aos objetivos da OIT.

2.2.3.2 Tratados e Declarações

Conforme lição de Luiz Eduardo Gunther³³, a partir de uma análise do art. 19 da Constituição da OIT, é possível perceber que as Conferências Internacionais do Trabalho podem gerar Convenções ou Recomendações, sendo que a segunda tomará forma quando o assunto em questão não puder ser abordado na forma imediata, característica da Convenção, ou, ainda, quando não alcançar o quórum necessário.

O quórum necessário para que uma Convenção seja aprovada, segundo Rúbia Alvarenga³⁴, é de dois terços dos votos presentes, sendo importante destacar a ideia de que, ao se elaborar tais diplomas, deve-se levar em consideração as condições específicas de cada país, sugerindo, inclusive, a depender do tema, as mudanças necessárias para uma melhor implementação da matéria.

³² 1. Promote and realize standards and fundamental principles and rights at work; 2. Create greater opportunities for women and men to decent employment and income; 3. Enhance the coverage and effectiveness of social protection for all; 4. Strengthen tripartism and social dialogue (original)

³³ GUNTHER, Luiz Eduardo. A OIT e o direito do Trabalho no Brasil. Curitiba: Juruá Editora, 2012, p. 49.

³⁴ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador. **Revista Jurídica da Amatra**. Vitória: AMATRA, ano 4, v. 4, n. 8 (maio/2007), p. 96.

Explica Sérgio Martins Pinto³⁵ que os acordos entre os negociadores são firmados a partir de protocolos, sendo que esses protocolos ingressam no ordenamento jurídico de cada país a partir da sua ratificação, ou seja, é este ato que dá ao protocolo validade no ordenamento jurídico interno.

A partir da aprovação da Convenção, cada país-membro (faz-se necessário destacar que os países-membros da ONU, fazem parte da OIT), deve submetê-la a aprovação interna no prazo de 18 meses, havendo a necessidade de que a convenção seja tornada pública.

Após essa ratificação, as Convenções serão depositadas na Repartição Internacional do Trabalho, para que se dê publicidade, ingressando no respectivo ordenamento jurídico doze meses após o depósito da ratificação.

Vale citar que as Convenções tem natureza de tratado-lei, mas não de tratado-contrato, por formularem regras gerais, com princípios destinados a reger certas relações internacionais, “aplicáveis indefinidamente em todos os Estados que a ela aderirem”³⁶.

Como os Estados-membros ratificam as convenções de forma completamente unilateral, haja vista a natureza de tratados-lei das convenções, há uma obrigação maior em respeitá-las, dando a OIT uma liberdade que vai além dos métodos clássicos de direito internacional na aplicação das regras em questão, sendo um exemplo deste maior escopo de fiscalização a obrigação que os Estados assumem de emitir “relatórios regulares sobre a conformidade de seu direito e de sua prática com esses instrumentos”³⁷.

Vale citar que é justamente por causa dessa característica de tratado-lei multilateral, conforme lição de Luiz Eduardo Gunther³⁸, que o processo de criação da Convenção tem dois momentos, sendo o primeiro dele no plano internacional, que dá origem a uma norma jurídica internacional, a partir da aprovação em Conferência Internacional; num segundo momento, tem-se o ato-condição, realizado a partir da

³⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**: 25. Ed (2. Reimp.). São Paulo: Atlas, 2009, p. 72 *et seq.*

³⁶ GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do Trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá Editora, 2012, p. 50.

³⁷ SERVAIS, Jean-Michel. **Elementos de direito internacional e comparado do trabalho**: 1ª Ed.. São Paulo: LTr, 2001, p. 33-34.

³⁸ GUNTHER, Luiz Eduardo. *Op. cit., loc. cit.*

ratificação de cada Estado-membro, o que representa o compromisso deste no cumprimento das condições pautadas na Convenção.

Sérgio Pinto Martins³⁹ explica que caso o Estado não queira mais seguir aplicando uma norma internacional, deve exercer a Denúncia, que nada mais é que um aviso prévio, o que só pode acontecer após o décimo ano, sendo que, em caso de omissão do Estado quanto a retirada da Convenção de seu ordenamento, a norma será renovada pelo mesmo período de vigência anterior. O Estado pode, ainda, adaptar a norma a sua realidade econômica, o que se dá a partir da Revisão.

Na análise de Luiz Eduardo Gunther⁴⁰, as Recomendações, pode-se dizer que estas tem papel acessório, sendo adotada quando o tema analisado não se possa ser objeto de adoção imediata, hipótese esta em que o diploma adotado seria uma Convenção.

O autor continua a sua análise definindo três funções principais de uma recomendação, a saber:

- a) diante do fato de que os temas abordados pelas Recomendações não foram discutidos ou desenvolvidos de forma suficiente para que sejam positivados em uma Convenção, a Recomendação, por ser ato derivado de uma Conferência Internacional, ajuda a criar uma consciência coletiva sobre o tema, o que abre o caminho para que este seja abordado no futuro por uma Convenção;
- b) pode, também, servir de complemento a uma Convenção, inspirando governos, sem a obrigatoriedade das Convenções;
- c) as Recomendações podem, ainda tratar de temas tão detalhados que seria impossível criar uma Convenção que abarcasse tamanha especificidade, logo, a edição de uma Recomendação permite que cada país implemente as adaptações necessárias, sejam elas em relação à uma formalidade técnica ou em relação à prática.

³⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**: 25. Ed (2. Reimp.). São Paulo: Atlas, 2009, p. 72 *et seq*

⁴⁰ GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do Trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá Editora, 2012, p. 50.

Vale destacar que tanto as Convenções como as Recomendações são fontes materiais de direito, servindo, com isso, de inspiração e modelo para as atividades legislativas, constituindo fontes de direito internacional do trabalho.

Ainda que possuam diferenças e especificidades, mister se faz entender cada uma das formas de edição de normas pela Organização Internacional do Trabalho para que se possa perceber como ditas normas influenciam o ordenamento jurídico de cada país, estabelecendo, portanto, obrigações.

No caso do trabalho decente, as convenções que foram a base para o desenvolvimento da teoria são: as Convenções 29 e 105, que tratam da proibição do trabalho forçado; as Convenções 87 e 98, que tratam da liberdade sindical e da negociação coletiva; as Convenções 100 e 111, que tratam da igualdade de remuneração e igualdade de trato na ocupação; a Convenção 138, que define a idade mínima para o trabalho; a Convenção 182, que trata da proteção à maternidade.

Estas Convenções são tidas como as Convenções fundamentais da OIT, fazendo parte, inclusive, da Declaração da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no Trabalho, que foi aprovada pela Conferência Internacional do Trabalho em 1998.

Tal Declaração confirma a necessidade de garantir os citados direitos fundamentais e mostra uma preocupação da comunidade internacional, principalmente ao assumir o compromisso de cumprir tais Convenções, conforme defende Rúbia Alvarenga⁴¹.

Vale destacar, conforme será abordado no capítulo seguinte, que foi essa Declaração, e os direitos nela definidos, que serviram de base para que se definisse o rol de direitos mínimos para que se tenha um trabalho decente.

É preciso que se note, portanto, que toda a evolução histórica da OIT contribuiu para que se desse uma grande importância a tais direitos. Dessa forma, a entidade se organizou para conseguir atender a esses objetivos de forma mais eficiente e continua sua batalha neste sentido.

O grande destaque, na luta por uma proteção universal e eficiente aos direitos fundamentais básicos dos trabalhadores é a disseminada ideia de cooperação

⁴¹ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador. **Revista Jurídica da Amatra**. Vitória: AMATRA, ano 4, v. 4, n. 8 (maio/2007), p. 97.

técnica, estabelecendo o diálogo social como uma grande base para que se alcance este tão importante objetivo.

Reitere-se, portanto, que o diálogo social é peça fundamental, juntamente com a promoção dos direitos fundamentais mínimos, na análise da OIT.

É a partir desse diálogo que se estrutura a organização, afinal, tal cooperação está presente em todos os órgãos da entidade e, por consequência, é a partir do diálogo tripartite que se definem os pontos que mais precisam de proteção na batalha para que se alcancem postos de trabalho que atendam a qualificação de digno/decente, conforme definição do capítulo a seguir.

Conclui-se, portanto, que o ponto chave a partir da leitura deste capítulo é que a OIT se estrutura na busca pela proteção destes direitos e garantias ao trabalhador, objetivo que permeia suas decisões desde a sua fundação, pautando suas condutas e decisões a partir do diálogo social, base fundamental para que se definam e efetivem tais direitos.

3 O TRABALHO DECENTE

Antes de enfrentar a questão principal desta monografia, faz-se necessário entender o que é o trabalho decente como teoria geral desenvolvida pela Organização Internacional do Trabalho.

Para tanto, será feita uma análise da evolução histórica da teoria em questão, bem como da sua aplicação no mundo, o que contribuirá para um melhor enfrentamento da questão central do presente trabalho monográfico, qual seja, o estudo da efetivação do trabalho decente no ordenamento jurídico brasileiro.

3.1 ORIGEM E PRESSUPOSTOS DO TRABALHO DECENTE

Segundo José Claudio Monteiro de Brito Filho⁴², três foram os pressupostos que levaram ao surgimento do trabalho decente, a saber: o respeito à dignidade da pessoa humana; a consideração da igualdade e da liberdade como ideais políticos de igual valor; e, o fortalecimento do modelo de justiça distributiva.

No entendimento do autor, o respeito à dignidade da pessoa humana é, indubitavelmente, pressuposto básico e fundante do Trabalho Decente, sem o qual a teoria perderia o sentido. A dignidade deve ser entendida como um atributo chave do ser humano, logo, deve ser protegida e reconhecida, a partir de certos requisitos mínimos que seriam, portanto, reconhecidos em qualquer parte do planeta. A conclusão do autor quanto ao pressuposto em questão é a de que na tentativa de se garantir o respeito à dignidade da pessoa humana, esta deve ser vinculada a direitos mínimos, impondo sobre estes uma obrigatoriedade como marca.

O segundo pressuposto seria a consideração da liberdade e igualdade como ideais políticos, sendo que, neste esteio, o autor julga necessário estabelecer que a liberdade e a igualdade são ideais indispensáveis e com a mesma importância, rompendo o paradigma ultrapassado de que liberdade e igualdade seriam ideais opostos. Justamente diante dessa importância, os referidos ideais devem ser o norte

⁴² FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. Direito do Trabalho e a OIT: Agenda do Trabalho Decente. **Caderno da AMATRA IV**. Porto Alegre: HS, 2011, ano 6, nº 16, p. 61 *et seq.*

de ações concretas não só dos Estados, mas da sociedade. Destaque-se, entretanto, que não se deve estabelecer uma relação de hierarquia entre ditos entes.

O terceiro e último pressuposto seria justamente a ideia de fortalecer um modelo ampliado de justiça distributiva, resumida na ideia de um modelo em que o Estado tenha a devida consciência quanto a sua obrigação em proporcionar o acesso das pessoas àqueles bens tidos como fundamentais, sem deixar de levar em consideração a supracitada igualdade, aqui descrita na ideia da igualdade material, ou seja, na ideia de que há grupos que precisam de condições especiais para que o acesso a justiça seja garantido.

A formação do enunciado do Trabalho Decente tem intrínseca relação com a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento. Assim, mister se faz entender o contexto histórico que levou à criação da Declaração em questão para que se possa entender melhor a teoria do Trabalho Decente.

Ericson Crivelli⁴³ define que essa Declaração começou a tomar forma em 1995, quando o Conselho de Administração da OIT definiu um conjunto de sete Convenções que deveriam ser encaradas como normas fundamentais, a saber: as Convenções 29 e 105, que tratam da proibição do trabalho forçado; as Convenções 87 e 98, que tratam da liberdade sindical e da negociação coletiva; as Convenções 100 e 111, que tratam da igualdade de remuneração e igualdade de trato na ocupação; a Convenção 138, que define a idade mínima para o trabalho.

Definidas as Convenções que seriam encaradas como normas fundamentais, o Conselho de Administração deu início a uma campanha internacional com o objetivo de estimular a aplicação das mesmas, bem como ampliar a ratificação pelos Estados-Membros.

Em 1997, o Conselho de Administração se reuniu com o grupo dos trabalhadores, que sugeriu que fosse criada uma Declaração que reunisse os direitos previstos pelas Convenções supramencionadas.

⁴³ CRIVELLI, Ericson. **Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo**: 1ª Ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 163 *et seq.*

O grupo dos empregadores, por seu turno, entendia que a melhor opção seria a criação de um instrumento que permitisse uma aplicação voluntária das regras em questão.

Gerou-se, dessa forma, um debate entre dois polos: de um lado o grupo dos trabalhadores que tinha como objetivo primário a produção de um instrumento jurídico que reunisse os direitos fundamentais já definidos pelas Convenções, estabelecendo, portanto, um rol de direitos e garantias para os trabalhadores. Do outro lado estava o grupo dos empregadores, que buscavam a produção de um instrumento jurídico de aplicação voluntária ou, no mínimo, uma Declaração que garantisse um maior controle ou supervisão pelos Estados-membros.

O resultado dessa discussão foi a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento.

Esta declaração positivou os direitos e garantias mínimas desejadas pelo grupo de trabalhadores, contudo, atribuiu a estes um caráter promocional, atendendo aos anseios dos grupos de empregadores, pois diminuía o controle a ser exercido pela OIT.

É importante destacar, no entanto, o último “considerando” dessa Declaração, donde se aduz que “numa situação de crescente interdependência econômica urge reafirmar a permanência dos princípios e direitos fundamentais inscritos na Constituição da Organização, assim como promover sua aplicação universal”, o que mostra a atenção da OIT com a globalização e seus efeitos nas relações trabalhistas, mostrando a necessidade de se estabelecer garantias mínimas e fundamentais.

Outro ponto importante que merece menção é o art. 2º da Declaração em questão, onde se prevê que

todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:

- a) a liberdade sindical 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

A partir da leitura do artigo é possível destacar-se dois pontos: primeiro, o apelo da Organização para que seus Estados-membros, ainda que não tenham ratificado as Convenções que deram origem a Declaração respeitem os temas e os direitos que lhe são relativos; além disto, é também importante destacar que os quatro direitos fundamentais elencados são tidos como pilares do Trabalho Decente, o que só reitera a declaração de José Cláudio Monteiro de Brito⁴⁴, para quem “o compromisso da OIT com o trabalho Decente está sintetizado na Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento, adotada na 86ª sessão da conferência Internacional do Trabalho (junho/1998)”.

Na Conferência Internacional do Trabalho de 1999, Juan Somavía, então Diretor Geral da OIT, apresentou uma análise da atual situação internacional, bem como suas consequências para o universo do trabalho.

O Relatório Anual apresentado⁴⁵ deixa clara a necessidade de uma reorganização da OIT, principalmente diante da sua importância no desenvolvimento de um Direito Internacional do Trabalho, elegendo, neste momento o Trabalho Decente como foco central da entidade nesse seu reordenamento e como uma síntese dos seus objetivos.

Segundo Ericson Crivelli⁴⁶, os Relatórios Anuais “são instrumentos de avaliação e proposição de novas políticas normativas ou de novas abordagens sobre velhos problemas já debatidos na organização”.

Essas ideias são levadas a debates internos nos fóruns tripartites, sendo desenvolvidos, para que, via de regra, ao serem apresentados na Convenção Internacional do Trabalho já representem um acordo prévio entre os Estados-membros, as organizações dos trabalhadores e dos empregadores.

O tema foi, ainda, discutido em 2000 como ponto chave de uma proposta para a redução da pobreza apresentada pela OIT na Cúpula Social de Genebra, que foi denominada “Copenhague + 5”, voltando a ser discutido em 2001, quando, mais

⁴⁴ FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. Direito do Trabalho e a OIT: Agenda do Trabalho Decente. **Caderno da AMATRA IV**. Porto Alegre: HS, 2011, ano 6, nº 16, p. 64

⁴⁵ SOMAVÍA, Juan. **Report of the Director-General: Decent Work**. Genebra: OIT, 1999. Genebra: International Labour Office, 1999, p. 41 et seq. Disponível em <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>>. Acesso em 01 mai. 2013.

⁴⁶ CRIVELLI, Ericson. **Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo**: 1ª Ed.. São Paulo: LTr, 2010, p. 174.

uma vez, foi o foco do Relatório Anual do Diretor-Geral, que intitulou o documento “Reduzir o déficit de trabalho decente: um desafio global”.

Há uma crescente tendência a uma flexibilização do direito do trabalho⁴⁷, conforme defende Alice Monteiro de Barros⁴⁸, o que, inclusive, já vem sendo estudado pelo governo brasileiro, a partir da análise de um projeto que “permite que os salários e a jornada de trabalho sejam reduzidos de forma temporária em caso de dificuldades econômicas”⁴⁹, trazendo como consequência, segundo a notícia citada, um novo modelo legal.

A própria autora estabelece que, diante dessa tendência de desregulação normativa imposta pelo estado faz-se necessário que se tenha um mínimo de garantias, principalmente para que o Direito do Trabalho não perca a sua função político-econômica⁵⁰ e político-social⁵¹.

Diante dessa evolução jurídica tendente a flexibilização de uma legislação trabalhista, é premente que se estabeleçam direitos e garantias mínimos na proteção ao trabalhador, de forma que, este se mantenha salvaguardado mesmo diante da supramencionada flexibilização.

Percebe-se, diante do exposto, que a OIT, na tentativa de concretizar seus objetivos, em especial a proteção de direitos e garantias fundamentais, teve que definir quais seriam os pontos que mereciam maior proteção e defesa. Neste sentido, criou-se a teoria do trabalho decente, como uma concretização da síntese desses direitos e garantias aplicados de forma eficaz às relações trabalhistas, conforme será abordado na seção a seguir.

⁴⁷ Neste sentido, destaque-se a abordagem de Aarão Miranda da Silva (SILVA, Aarão Miranda da. **Trabalho Decente**. Disponível em <http://www.abdir.com.br/doutrina/ver.asp?art_id=1006&categoria=trabalho>. Acesso em 29 abr. 2013.); Ari Possidonio Beltran (BELTRAN, Ari Possidonio Beltran. **Dilemas do trabalho e do emprego na atualidade**: 1ª Ed.. São Paulo: LTr, 2001.); e Jorge Luiz Souto Maior (MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O direito do trabalho como instrumento de justiça Social**: 1ª Ed. São Paulo: LTr, 2000.).

⁴⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**: 8ª Ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 69-70.

⁴⁹ OTTA, Lu Aiko; VILAVERDE, João. **Governo estuda flexibilizar leis trabalhistas**. Estadão – Economia & Negócios. Disponível em < <http://economia.estadao.com.br/noticias/economia-brasil,governo-estuda-flexibilizar-leis-trabalhistas,127863,0.htm>>. Acesso em 29 abr, 2013.

⁵⁰ O que pode ser notado a partir da regulação de determinados temas, como o salário mínimo.

⁵¹ No sentido das correções das desigualdades, garantindo-se uma igualdade material.

3.2 CONCEITO

Gerry Rodgers⁵² adverte que, antes de fazer qualquer análise em relação ao conceito, deve-se analisar a escolha das palavras que dão nome à teoria em questão, ou seja, “trabalho” e “decente”.

Com isso, define o autor, a escolha do termo “trabalho” por ser um termo mais amplo do que emprego, englobando, não só as formas de emprego remuneradas, mas aquelas informais, além do trabalhador autônomo e doméstico.

Já em relação ao termo “decente”, faz questão de esclarecer que o objetivo na escolha do termo em questão refere-se ao binômio “desejo e necessidade”, representando uma integração entre objetivos sociais e econômicos, ou seja, o termo “decente” está ligado às aspirações razoáveis de pessoas razoáveis. Essa distinção é necessária para que não se dê ao termo uma conotação moral, analisando-se “decente” como o antônimo de “indecente”.

O conceito de trabalho decente, segundo o sítio da OIT⁵³, foi formulado pelos constituintes da OIT (governos, empregadores e empregados) como um meio para identificar as maiores prioridades desta entidade.

É, portanto, baseado na ideia de que o trabalho é uma fonte de dignidade da pessoa humana; da estabilidade familiar; da paz na comunidade; e, que contribui para o crescimento econômico, que por seu turno geraria uma expansão das oportunidades para empregos produtivos e desenvolvimento empresarial.

O trabalho decente seria, dessa forma, reflexo das prioridades de desenvolvimento sociais, econômicas e políticas dos países e do sistema internacional.

Pode-se comprovar tal ideia a partir do fato de que, em um tempo relativamente pequeno, esse conceito gerou um consenso internacional entre governos, empregadores, empregados e a sociedade civil, estabelecendo que o emprego produtivo e o trabalho decente são elementos chaves para que se alcance uma

⁵² RODGERS, Gerry. Decent work as a goal for the global economy. **Training, productivity and decent work**. Montevideo: Cinterfor/ILO, 2002, p. 15. Disponível <<http://www.iscos.cisl.it/public/file/uniti%20dai%20diritti/RODGERS,DW%20as%20goal%20for%20global%20economy.pdf>>. Acesso em 03 mai. 2013.

⁵³ OIT. **Decent work agenda**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm>> Acesso em 29 abr. 2013.

globalização justa, reduzindo a pobreza e alcançando desenvolvimento igualitário, inclusivo e sustentável.

O trabalho decente, desse modo, pode ser definido como uma busca pelo desenvolvimento sustentável capitaneado pela OIT com o apoio não só de seus Estados-membros, mas pelas organizações do trabalhadores e dos empregadores, prestando homenagem a representação tripartite que lhe é característica.

Justamente por isso que se deve entender o trabalho decente como “verdadeira condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável, nos termos apregoados pela OIT”⁵⁴.

Ideia que também é vista na definição trazida por Gary S. Fields⁵⁵, para quem o trabalho decente é um modo novo e bem-vindo de cumprir a tarefa histórica da OIT, por ter mudado o foco para os resultados: que tipo de trabalho as pessoas estão fazendo, quão bem remunerado e seguro é este trabalho, e quais direitos os trabalhadores possuem no seu local de trabalho⁵⁶.

O trabalho decente, também pode ser descrito como

uma ideia chave que articula, ao mesmo tempo, a noção do direito ao trabalho, a proteção de direitos básicos, a equidade no trabalho, a segurança social, uma representação dos interesses dos trabalhadores e, ainda, que o trabalho esteja envolto por um meio ambiente social e político adequado à noção de liberdade e dignidade humana.⁵⁷

Deve-se destacar a compatibilidade desta linha de raciocínio com o conceito que deve ser tido como original, qual seja, o de Juan Somavía⁵⁸, antigo Diretor Geral da OIT, que define o trabalho decente como um trabalho produtivo em que direitos são protegidos gerando uma renda adequada, no sentido de que todos deveriam ter

⁵⁴ SANTOS, Felipe Antônio Lopes. **Trabalho Decente e a concretização do direito do trabalho – Aspectos relevantes**. Revista LTr. São Paulo: LTr, vol. 73, nº 02, fevereiro de 2010, p. 225.

⁵⁵ FIELDS, Gary S. **Decent Work and Development Policies**. International Labour Review. Genebra: ILO, vol. 142, No. 2, p. 239. Disponível em <<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1263&context=articles>>. Acesso em 01 mai. 2013.

⁵⁶ a new and welcome way of achieving the ILO’s historic task, for it has shifted the focus to outcomes: what kinds of work people are doing, how remunerative and secure this work is, and what rights workers enjoy in the workplace (original).

⁵⁷ CRIVELLI, Ericson. **A OIT e o Futuro das Normas Internacionais do Trabalho na Era da Globalização**. 2004. Tese (Doutorado em Direito Internacional). Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo, p. 204-205.

⁵⁸ SOMAVÍA, Juan. **Report of the Director-General: Decent Work**. Genebra: OIT, 1999. Genebra: International Labour Office, 1999, p. 5. Disponível em <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>>. Acesso em 01 mai. 2013.

acesso a oportunidades de obter renda, e com a devida proteção social. Marcaria, portanto, o melhor caminho para o desenvolvimento socioeconômico, por alcançar as ideias de emprego, renda e proteção social sem que os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam ofendidos⁵⁹.

Há uma parte da doutrina, no entanto, que, prefere seguir uma linha onde se defende que o trabalho decente é um conceito em construção, donde se aduz que esta ideia poderia ser resumida como uma qualidade aceitável do trabalho disponível ou como o digno trabalho necessário, conforme entendimento de como Aarão Miranda da Silva⁶⁰.

A Diretora do Escritório da OIT no Brasil, Laís Abramo⁶¹, estabelece que a noção de trabalho decente vai além da geração de postos de emprego ou do combate ao desemprego, ou seja, deve-se encarar o trabalho decente como algo que integra não só as dimensões qualitativa mas também a quantitativa do emprego.

Seria, dessarte, uma constante tentativa de eliminar formas de emprego inaceitáveis, como no caso do trabalho escravo e infantil, além da tentativa de melhorar a qualidade dos postos já existentes, garantindo que o emprego esteja associado não só a uma proteção social, mas também aos direitos do trabalho.

A autora em questão defende um caráter multidimensional do trabalho decente, haja vista o fato de que a teoria em questão busca agir em diversas frentes simultaneamente, na tentativa de garantir uma melhora nas relações de emprego, incorporando os padrões básicos de cada sociedade.

Sua explicação continua a partir do fato de que é justamente por incorporar esses padrões básicos de cada sociedade que o Trabalho Decente deve estar vinculado a uma Agenda de Trabalho Decente, de onde se possa depreender as formas pelas

⁵⁹ productive work in which rights are protected, which generates an adequate income with adequate social protection. It also means sufficient work in the sense that all should have access to income earning opportunities. It marks the high road to economic and social development, a road in which employment, income and social protection can be achieved without compromising workers' rights and social standards (original)

⁶⁰ SILVA, Aarão Miranda da. **Trabalho Decente**. Disponível em <http://www.abdir.com.br/doutrina/ver.asp?art_id=1006&categoria=trabalho>. Acesso em 01 mai. 2013.

⁶¹ ABRAMO, Laís. Trabalho Decente: o itinerário de uma proposta. **Bahia Análise & Dados**. Salvador: Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia, 2010, v. 20, n.2/3, p. 152-153.

quais ele pode ser aplicado a níveis e processos de desenvolvimento distintos no âmbito mundial, regional ou nacional.

A ideia a se ter em mente é a de que o Trabalho Decente deve ter um piso mínimo ligado aos direitos e princípios universais, mas nunca um teto, sendo uma meta que evolui em conjunto com as sociedades, ou seja, uma gama de direitos que se deslocaria de acordo com o progresso socioeconômico de cada sociedade.

É por esse motivo que os direitos que ultrapassam aquele padrão mínimo, ou seja, a meta, seriam um reflexo das condições que cada sociedade poderiam garantir diante daquele momento histórico.

O conteúdo, portanto, do Trabalho Decente, poderá variar conforme a dita situação socioeconômica de cada país, bem como do seu nível de desenvolvimento, de forma tal que os objetivos e pautas serão diferentes em cada sociedade. Contudo, faz-se mister destacar a obrigatoriedade de proteção dos princípios e direitos básicos definidos pela OIT, ou seja, traçando-se um paralelo com o ordenamento jurídico nacional, haveria uma homenagem ao princípio da vedação ao retrocesso social, que será discutido de forma mais aprofundada no capítulo 4.

Por fim, é importante evidenciar uma divisão de perspectivas, conforme visão de José Claudio Monteiro de Brito Filho⁶², para quem o trabalho decente pode ser encarado numa perspectiva institucional ou pessoal.

A perspectiva institucional, segundo o autor, teria um viés muito mais formal, referindo-se ao conjunto de normas e ações que possibilitem aos trabalhadores encontrar meios que garantam sua subsistência e protejam a sua dignidade, sendo a perspectiva que orienta a ação não só da OIT, mas de seus Estados-membros, instituições de empregados e empregadores.

Já a perspectiva pessoal, por seu turno, teria um viés muito mais material, referindo-se a ideia de que o trabalho decente está diretamente relacionado ao trabalho livre, em que há garantia de que os tais direitos mínimos estão sendo garantidos. Dessa forma, refere-se muito mais a uma perspectiva casuística, embasada na análise caso-a-caso dos impactos das normas que buscam a proteção do trabalho em

⁶² FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. Direito do Trabalho e a OIT: Agenda do Trabalho Decente. **Caderno da AMATRA IV**. Porto Alegre: HS, 2011, ano 6, nº 16, p. 61.

relação as condições de vida dos empregados bem como em relação às suas prestações pessoais de serviços.

O trabalho decente seria a síntese dos direitos e garantias fundamentais definidos pela OIT, representando uma homenagem ao ideal definido no preâmbulo da Constituição da entidade.

Assim, ao se analisar a teoria do trabalho decente, percebe-se que, independente da linha que esteja sendo defendida, há um consenso quanto ao fato de que há uma gama de direitos básicos e fundamentais titularizados pelos trabalhadores que deve ser defendida para que este tenha uma existência digna.

3.3 DIMENSÕES E OBJETIVOS: UMA ANÁLISE DOS EIXOS CENTRAIS DO TRABALHO DECENTE

O objetivo⁶³ do trabalho decente, segundo Nomaan Majid⁶⁴, pode ser resumido como a melhoria das pessoas que habitam o mundo do trabalho.

Conforme já abordado na seção anterior, tem-se a ideia de que o Trabalho Decente estabelece uma gama de direitos mínimos, cabendo a cada país, diante da sua própria realidade socioeconômica, decidir se, naquele momento, conseguirá proteger “apenas” aquela gama de direitos mínimos ou se estabelecerá uma proteção a outras garantias. Foi por isso que, ao estabelecer a teoria, a OIT definiu uma agenda própria para o tema esperando que evoluísse e se tornasse um sistema de políticas no futuro, cujo ponto de partida é, necessariamente, avaliativo.

⁶³ can be characterized as being about improvements in the lived life of persons inhabiting the world of work. Since this is an agenda, expected to evolve in to a framework for policy advice in the future, its starting point is necessarily an evaluative one. It recognizes that while solutions to problems in development do centrally involve economic and social policy interventions, that operate through society and her institutions in country-specific circumstances, the evaluation of these policy “efforts” in development, need to be ultimately seen in terms of what they do to actual lives of all people in society. In fact the evaluation of an achievement on a decent work “goal” (i.e a strategic objective) is, in this characterization, primarily in terms of how this achievement improves the lives of all in society. This development objective is common to all societies, because all societies are in a state of transformation and development. It is probably also the simplest common ground that universalizes the aims of the ILO’s agenda to societies at different levels of development. An evaluative starting point that makes it applicable to all countries and to everyone who works in them. (original)

⁶⁴ MAJID, Nomaan. **Economic growth, social policy and decent work**. Geneva: International Labour Office, 2001, p. 2. Disponível em <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_142345.pdf>. Acesso em 01 mai. 2013.

Essa teoria reconhece que enquanto soluções para problemas em desenvolvimento envolvem, de forma central, intervenções em políticas sociais e econômicas, que operam na sociedade e suas instituições dentro da realidade de cada país, a avaliação dos efeitos dessas políticas em desenvolvimento precisam ser analisada em termos do que elas fazem para a vida das pessoas daquela sociedade.

Percebe-se, na obra em destaque, que há uma grande relação entre a economia e o trabalho decente. Primeiro, porque, conforme já destacado, a economia pode exercer influência direta nos direitos que o país vai estabelecer como mínimos, afinal, estes vão variar de acordo com a situação econômica vivida pelo país. Em segundo lugar, tal influência pode ser percebida, segundo o autor, porque os sujeitos que tem tais direitos garantidos seriam mais produtivos, logo, um país que executa de forma eficiente a teoria do trabalho decente teria uma economia mais avançada.

Com isso, a avaliação da aplicação da meta do trabalho decente (como um objetivo estratégico) aconteceria, nessa caracterização, a partir de uma análise, primariamente, em termos de como essa conquista melhora a vida das pessoas daquela sociedade. Além do mais, o que se defende é que o objetivo a ser desenvolvido é comum a todas as sociedades, porque todas elas estão num processo de desenvolvimento e transformação.

Reitere-se, também, que a teoria em questão seria o ponto comum mais simples entre todos os países, universalizando as metas básicas dessa agenda para sociedades em diferentes níveis de desenvolvimento, portanto, torna-se aplicável para todos os países bem como para todos que neles trabalham.

Vale lembrar, conforme já mencionado no capítulo 2 da presente monografia, que os objetivos atuais da OIT são a promoção e efetivação de direitos básicos e fundamentais para o trabalhador; a criação de melhores oportunidades para mulheres e homens para um trabalho decente e para renda; aumentar a cobertura e efetividade da proteção social para todos; o fortalecimento do tripartidarismo (paz, prosperidade e progresso) e o diálogo social.

Percebe-se, portanto, que o trabalho decente seria um ponto de convergência de seus quatro objetivos estratégicos: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho; o emprego; a proteção social; e o diálogo social, conforme definição do

antigo Diretor Geral da OIT⁶⁵. Por isso, deve orientar as decisões da Organização e definir seu compromisso internacional nos próximos anos, ou seja, uma teoria que

articula, ao mesmo tempo, a noção do direito ao trabalho, a proteção a direitos básicos, a equidade no trabalho, segurança social, uma representação dos interesses dos trabalhadores e, ainda, que o trabalho esteja envolto num meio ambiente social e político adequado à noção de liberdade e dignidade humana.⁶⁶

Portanto, é impossível não perceber a importância do enunciado em questão, principalmente se for levado em consideração o fato de que as Normas Internacionais do Trabalho, ou seja, as Convenções e Recomendações da OIT são consequência do diálogo tripartite, que é a base desta Organização, pois permite que se chegue a conclusões que atendam aos anseios, não só dos trabalhadores – que são, sem dúvidas, os maiores beneficiados por estas-, sem deixar de levar em consideração a posição dos Estados-membros e dos empregadores.

O próximo passo lógico, ante o exposto, seria a análise dos quatro objetivos estratégicos propostos por Juan Somavía, para que se entenda em que se funda o trabalho decente.

3.3.1 Da promoção de direitos fundamentais

A participação da Organização Internacional do Trabalho na busca pela promoção de direitos fundamentais dos trabalhadores é notória, afinal, dentre os seus objetivos fundantes, está essa busca por uma garantia dos direitos tidos como fundamentais, justamente para que se alcance uma paz mundial.

Desde a sua criação, em 1919, esta a OIT editou 185 Convenções e 195 Recomendações, todas estas com foco numa ampliação da qualidade das relações de trabalho, com um foco constante na proteção do trabalhador.

É preciso destacar, também, a criação de alguns instrumentos normativos internacionais que serviram como marco inegável da proteção dos direitos humanos, inclusive na relação trabalhista, como seria o caso da Declaração Universal de

⁶⁵ SOMAVÍA, Juan. **Report of the Director-General: Decent Work**. Genebra: OIT, 1999. Genebra: International Labour Office, 1999, p. 5. Disponível em <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>>. Acesso em 05 mai. 2013.

⁶⁶ CRIVELLI, Ericson. **Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo**: 1ª Ed.. São Paulo: LTr, 2010, p. 175.

Direitos Humanos (1948) e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966).

Como exemplo, poderia ser citado o artigo XXIII da Declaração Universal dos Direitos Humanos⁶⁷, donde se aduz o seguinte:

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.

Percebe-se, diante do trecho supramencionado, que há uma previsão dos direitos que fazem parte do rol do conceito de trabalho decente em outros instrumentos normativos de direito internacional.

Pode-se dizer que a meta essencial a ser cumprida pela Agenda Global de Trabalho Decente desenvolvida pela OIT seria a ratificação por todos os seus Estados-membros das sete Convenções que, conforme anteriormente citado, formaram a base do Trabalho Decente, quais sejam: Convenções 29 e 105, que tratam da proibição do trabalho forçado; as Convenções 87 e 98, que tratam da liberdade sindical e da negociação coletiva; as Convenções 100 e 111, que tratam da igualdade de remuneração e igualdade de trato na ocupação; a Convenção 138, que define a idade mínima para o trabalho; sendo que, além destas, inclui-se no rol dos direitos fundamentais a Convenção 182, que trata da proteção à maternidade.

Esses seriam os direitos fundamentais na relação de trabalho, afinal, os direitos do trabalho devem ser baseados numa ideia de justiça social, dando forma ao sistema ético e legal que vai embasar as dimensões seguintes do trabalho decente que serão abordadas.

Em verdade, conforme a explicação de Dharam Ghai⁶⁸, o objetivo aqui seria a certeza de que a relação de emprego sempre fosse rodeada de determinadas garantias, como dignidade, igualdade, remuneração adequada.

⁶⁷ ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. Acesso em 03 mai. 2013.

Já José Cláudio Monteiro de Brito Filho⁶⁹ prefere diferir esses direitos mínimos entre aqueles pertencentes ao plano individual e ao plano coletivo.

Para o mesmo, o primeiro, e mais básico, direito mínimo presente nesse plano individual seria o direito ao trabalho⁷⁰, que seria, além de um direito fundamental, a base sem a qual todos os outros direitos não subsistiriam.

A tese do autor, portanto, seria a de que o Estado, além de ter uma obrigação de garantir o acesso ao trabalho, deveria estabelecer condições para que este trabalho seja digno, ou seja, para que os trabalhadores conseguissem, a partir do trabalho, garantir uma existência digna para si e para sua família.

Levando-se em consideração o fato de que no Relatório publicado em 2001 pela OIT⁷¹ estimava-se que, no mundo, 1 bilhão de pessoas (ou um terço da força laboral mundial), estava desempregada ou atuando em subempregos, é fácil entender a importância do direito ao trabalho.

O segundo direito mínimo no plano individual seria a liberdade de escolha do trabalho, visto que “o trabalho deve ser de livre escolha do trabalhador, respeitadas as condições que a lei estabelecer, não sendo possível sujeitar o trabalhador ao exercício não espontâneo do trabalho”⁷².

Tal consideração se mostra relevante tendo em vista o fato, de que não basta a “mera” criação dos postos de trabalho que devem ser criados obedecendo aos direitos e garantias mínimas, principalmente para que não sejam considerados subempregos. É preciso que se leve em consideração o fato de que uma das bases fundantes do conceito de trabalho decente são as Convenções de números 29 e 105, que reiteram o compromisso da OIT na tentativa de eliminar o trabalho escravo e o trabalho forçado respectivamente, motivo pelo qual a conclusão de que “controle

⁶⁸ GHAI, Dharam. **Decent Work: Objective and Strategies**. Genebra: ILO, 2006, p. 7. Disponível em <<http://www.nscb.gov.ph/nsm/23rdnsm/decentghai.pdf>>. Acesso em 03 mai. 2013.

⁶⁹ FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. **Trabalho Decente: Análise Jurídica da Exploração do Trabalho – Trabalho Escravo e outras Formas de Trabalho Indigno**: 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 46 *et seq.*

⁷⁰ *Ibidem*, *loc. cit.*

⁷¹ OIT. **Report IV: Social security: Issues, challenges and prospects**. Genebra: ILO, 2001. Disponível em <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-vi.htm>>. Acesso em 03 mai. 2013.

⁷² FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. *Op cit.*, p. 47.

abusivo de um ser humano sobre outro é a antítese do trabalho decente⁷³ se mostra óbvia.

A ideia do autor, portanto, é a de que o trabalho deve ser rodeado, não só por uma dignidade mínima, mas que também deve ser livre, afinal, se este não for livre não há nem que se analisar as demais condições, pois, de pronto, não será trabalho decente.

Outro ponto de destaque seria a “igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho”⁷⁴, que pode ser entendido, em síntese, como uma igualdade de oportunidades sem discriminação, ou seja, uma consecução da ideia de igualdade material. A ideia a ser respeitada, portanto, é a de que as oportunidades na relação de emprego devem ser oferecidas analisando-se única, e exclusivamente, as condições do trabalhador, sem dar vazão a distinções de qualquer natureza.

Inclui como direito mínimo, ainda, a ideia de exercer o trabalho em “condições que preservem a saúde do trabalhador”⁷⁵ e com “justa remuneração”⁷⁶, de forma que o primeiro direito está relacionado a ideia de que o ambiente de trabalho deve garantir condições mínimas de salubridade e segurança, protegendo, dessa forma, o direito à vida do trabalhador, afinal, de nada adianta um emprego que tenha uma remuneração considerável mas que ponha a vida deste em risco.

A remuneração justa, por seu turno, deve ser compatível não só com os serviços prestados, mas suficiente para garantir o sustento do trabalhador e daqueles que lhes são dependentes.

Outro direito importante, do ponto de vista individual, seria o “direito a justas condições de trabalho”⁷⁷, direito que, segundo o autor, deve ser analisado, principalmente, do ponto de vista da limitação da jornada de trabalho e da existência de períodos de repouso.

⁷³ SOMAVÍA, Juan. **Não ao trabalho forçado**. Genebra: OIT, 2001, p. 13. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/forced_labour/pub/nao_trabalho_forcado_311.pdf>. Acesso em 03 mai. 2013.

⁷⁴ FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. **Trabalho Decente: Análise Jurídica da Exploração do Trabalho – Trabalho Escravo e outras Formas de Trabalho Indigno**: 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 47-48.

⁷⁵ *Ibidem*, p. 48.

⁷⁶ *Ibidem*, p. 48-49.

⁷⁷ *Ibidem*, p. 49-50.

Quanto a esse direito, percebe-se, na obra em análise, que sempre foi um ponto chave na luta dos trabalhadores por melhores condições. Em verdade, diante de uma análise mais minuciosa é fácil perceber que a luta por jornadas de trabalho consideradas dignas, encabeçam as listas de reclamações daqueles trabalhadores que buscam melhores condições desde a Revolução Industrial.

Segundo Luciano Martinez⁷⁸, são três as justificativas para que a divisão entre duração do trabalho e período de descanso sejam equilibradas, a saber:

a de natureza biológica, porque o descanso permite a recomposição física e mental do trabalhador, evitando, assim, o aparecimento de doenças ocupacionais; a de fundo social, porque promove convivência familiar, lazer, distração e entretenimento; a de caráter econômico, porque permite uma justa divisão do trabalho, propiciando a contratação de um número de trabalhadores em dimensão compatível com o tempo que o empregador pretende funcionar.

Tal explanação retira qualquer sombra de dúvida que pudesse existir quanto a necessidade de uma jornada de trabalho razoável e justa, afinal, uma jornada de trabalho nestes moldes é benéfica não só para o trabalhador, que vai ter sua saúde protegida, mas para o mercado de trabalho, pois pode propiciar uma contratação de um maior número de trabalhadores.

O último direito mínimo defendido pelo autor, do ponto de vista individual, seria a “proibição do trabalho infantil”⁷⁹.

Inicialmente, é preciso fazer uma conexão do direito mínimo em questão com a ideia de remuneração justa, haja vista o fato de que, conforme anteriormente exposto, a remuneração justa é aquela que é suficiente não só para o trabalhador, mas para aqueles que dele dependem, logo, se o trabalhador tiver uma remuneração justa, não se fará necessária a contribuição dos menores na renda familiar.

Fazendo-se uma análise, em específico, do tema, tem-se que a ideia aqui é a de que se deve fixar uma limitação etária para que não se prejudique o desenvolvimento das crianças e adolescentes, de forma que o limite, em direito do trabalho internacional, previsto na Convenção de número 138, é de 15 anos. Contudo, cabe o destaque do fato de que a exploração do trabalho infantil é vedada,

⁷⁸ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**: 3ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 289.

⁷⁹ FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. **Trabalho Decente: Análise Jurídica da Exploração do Trabalho – Trabalho Escravo e outras Formas de Trabalho Indigno**: 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 50.

conforme Convenção de número 182, independente da idade das crianças ou adolescentes em questão.

Do ponto de vista do plano coletivo, destaca-se a ideia da “liberdade sindical”⁸⁰, principalmente diante do fato de que a grande maioria dos direitos mínimos que foram alcançados pelos trabalhadores são consequência direta da capacidade de união destes na busca pela defesa de seus interesses.

Com isso, só resta o destaque de que a negação a possibilidade de união e sindicalização dos trabalhadores representaria uma negação, por efeito transversal, de todos os direitos mínimos destes, haja vista que, conforme anteriormente citado, quando o Estado garante estes direitos o faz pela pressão organizada exercida, não só pelos trabalhadores, mas por seus representantes.

Neste diapasão, vale reiterar o fato de que o direito a liberdade sindical está presente na Convenção 87 da OIT, que, conforme já mencionado, é uma das 8 Convenções que são vistas como positivação formal do trabalho decente.

3.3.2 Da criação de empregos de qualidade

A ideia de emprego aqui discutida está relacionada à criação de posições adequadas que permitam um trabalho produtivo, atentando aos direitos mínimos e fundamentais que foram discutidos na sessão anterior.

Não importa o local em que a atividade será realizada nem se o trabalho é formal ou informal desde que, conforme acima destacado, os direitos mínimos sejam respeitados para que, com isso, obviamente, haja a garantia de atendimento ao conceito de trabalho decente.

Uma forma de se conseguir aumentar o número de postos de trabalho de qualidade, com efeito, seria a partir da implementação dos direitos e garantias mínimas naqueles que são considerados subempregos. Nessa busca por criação de empregos de qualidade, pode-se estabelecer como foco a adaptação de postos de

⁸⁰ FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. **Trabalho Decente: Análise Jurídica da Exploração do Trabalho – Trabalho Escravo e outras Formas de Trabalho Indigno**: 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 51.

empregos já existentes a uma realidade em que se protejam os direitos e garantias mínimas do empregado.

Ressalte-se, portanto, que o emprego ideal é aquele realizado em um ambiente seguro e salutar, em condições apropriadas, com uma jornada de trabalho que permita um descanso ao trabalhador, como também o seu desenvolvimento pessoal e a utilização de suas capacidades, trazendo como retorno uma remuneração justa que possibilite um sustento adequado para ele e sua própria família.

Pode-se concluir, dessa forma, que o emprego, como uma das estratégias do trabalho decente, teria um conceito mais amplo do que o utilizado no dia a dia, referindo-se, pois, não só a atividade realizada pelo indivíduo, mas à atividade que garanta a proteção e a efetivação dos direitos e garantias mínimos pensados pela Organização Internacional do Trabalho.

Um emprego que atenda aos requisitos supracitados será uma fonte de satisfação, dignidade e completude para o empregador, conforme define Dharam Ghai⁸¹, o que influenciaria os trabalhadores, aumentando a sua motivação e fazendo com que estes se sintam parte fundamental daquela empresa, contribuindo, portanto, para uma maior produtividade e, por consequência, um maior desenvolvimento econômico daquela sociedade.

3.3.3 Da proteção social

A terceira dimensão ou objetivo do trabalho decente seria a proteção social que também pode ser entendida como uma seguridade social.

O relatório⁸² que deu origem ao trabalho decente, ao abordar a proteção social, estabelece a premissa de que uma confiança cega num desenvolvimento econômico e democrático é insuficiente na sociedade moderna, logo, um desenvolvimento ideal só seria atingido diante de uma garantia de proteção social mínima, que só seria alcançada mediante o diálogo social.

⁸¹ GHAI, Dharam. **Decent Work: Objective and Strategies**. Genebra: ILO, 2006, p. 11. Disponível em <<http://www.nscb.gov.ph/nsm/23rdnsm/decentghai.pdf>>. Acesso em 03 mai. 2013.

⁸² SOMAVÍA, Juan. **Report of the Director-General: Decent Work**. Genebra: OIT, 1999. Genebra: OIT, 1999, p. 31 *et seq.* Disponível em <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>>. Acesso em 05 mai. 2013.

O diálogo social seria, portanto, uma forma de se alcançar, não só uma proteção social mínima, mas uma proteção que atendesse aos anseios da sociedade de forma geral.

Essa proteção social, portanto, representaria uma necessidade e não, simplesmente, uma recomendação, pois seria uma forma de se garantir que, ainda que os países estivessem em períodos de crise, os trabalhadores estariam protegidos por essas garantias mínimas.

Quanto ao objetivo em análise, resta claro no mesmo relatório, que dita proteção social pode manifestar-se das mais diversas formas possíveis, seja através de sistemas de treinamento e capacitação, que garanta que a força produtiva daquele país estará sempre apta a realizar as funções buscadas pelo mercado; através da criação de seguros sociais, que protejam os trabalhadores em casos de doenças, desemprego ou na sua velhice; ou através da positivação das garantias mínimas na legislação nacional, com políticas que protejam os trabalhadores das flutuações no mercado de trabalho, causadas pela economia, por exemplo.

A proteção social também busca diminuir os riscos causados por ambientes inseguros de trabalho, afinal, dados recentes da OIT⁸³ apontam que, anualmente, mais de 2,3 milhões de pessoas morrem graças a acidentes no trabalho.

Além disto, em termos de acidentes não fatais, o número chega a 317 milhões, enquanto 160 milhões de trabalhadores são vítimas de doenças causadas pelo trabalho, ou seja, mais de 477 milhões de pessoas ficam afastadas dos seus postos de trabalho por um período prolongado ou são afastadas permanentemente das suas posições, por serem submetidas a um ambiente de trabalho inseguro.

Segundo Laís Abramo⁸⁴, diante desses riscos físicos ou psíquicos, a proteção social assume papel fundamental para que se possa aumentar a qualidade de vida dos trabalhadores.

Um dos desafios fundamentais, e prioritários, nesse esteio, é ampliar essa proteção àqueles que estão em relações de emprego informais. Dentre os direitos que

⁸³ OIT. **Campaign: World Day for Safety and Health at Work 2013**. Disponível em <http://www.ilo.org/safework/events/safeday/WCMS_204594/lang--en/index.htm>. Acesso em 05 mai. 2013.

⁸⁴ ABRAMO, Laís. Trabalho Decente: o itinerário de uma proposta. **Bahia Análise & Dados**. Salvador: Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia, 2010, v. 20, n.2/3, p. 152-154.

integrariam a proteção social, a autora destaca aqueles “associados à maternidade, à saúde, à aposentadoria, e à proteção em situações de desemprego e de procura de emprego”⁸⁵.

Com efeito, é clara a ideia de que todos os objetivos estão interrelacionados entre si, bem como que o trabalho decente funda-se em direitos e garantias mínimos que devem ser protegidos ainda que o Estado esteja em períodos de crise.

A participação social, por seu turno, mostra sua importância para que se perceba quais são os anseios da sociedade e para que a sociedade tenha como se manifestar, ou seja, para que o trabalhador, parte hipossuficiente na relação de trabalho, possa ter seus anseios ouvidos e garantidos, logo, para que se tenha uma efetiva proteção social.

3.3.4 Do diálogo social

Partindo do pressuposto de que a OIT é uma organização baseada e fundada no diálogo tripartite, resta clara sua predisposição ao diálogo social.

Esse diálogo social, no entanto, está intimamente relacionado a representação social pois é a partir da representação social que os trabalhadores podem buscar melhores condições, bem como a representação dos direitos já definidos.

A representação sindical, destaque-se, está, inclusive, no rol dos direitos mínimos que devem ser garantidos ao trabalhador, o que só reitera a importância do diálogo social como meio para que se alcance o trabalho decente. É uma forma, portanto, dos trabalhadores, conforme já destacado na seção anterior, serem ouvidos de forma efetiva, diminuindo a hipossuficiência que é característica das relações de emprego.

Vale destacar que o trabalho decente deve atingir, também, os trabalhadores que integram a economia informal. Nesse sentido, é importante que se pense em outras formas de representação para esses grupos, ainda que não sejam entendidas como organização sindical.

⁸⁵ ABRAMO, Laís. Trabalho Decente: o itinerário de uma proposta. **Bahia Análise & Dados**. Salvador: Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia, 2010, v. 20, n.2/3, p. 152-154

Tais diálogos sociais podem, e devem, acontecer, inclusive a partir de organizações comunitárias.

O que se deve entender é que, a partir dessa organização, o diálogo social será alcançado e é só através desse meio que os trabalhadores poderão ser ouvidos, seja na busca por novos direitos além do ideal mínimo, ou na luta para que os direitos mínimos sejam atendidos.

Vale citar, para que se tenha um melhor entendimento da teoria do trabalho decente, o resumo⁸⁶ feito por Gary Fields⁸⁷, que traz a ideia de que quando um homem ou uma mulher não tem um emprego, ele ou ela, evidentemente, não estará tendo acesso ao trabalho decente, no entanto, isso representará uma falha do Estado, por não garantir o direito básico e fundamental ao trabalho.

Não seria considerado, por seu turno, decente, o trabalho em que os direitos mínimos não são respeitados o que acontece, por exemplo, se o trabalho é prejudicial à saúde ou segurança do trabalhador, situações em que o Estado também estaria falhando.

A análise, contudo, deve ser feita diante das condições e opções disponíveis, afinal, defende o autor, o avaliador deve questionar se é melhor que as pessoas não trabalhem ou se submetam a trabalhos em que seus direitos não são protegidos? É aí que se percebe a importância do diálogo e da participação social, para que os trabalhadores não tenham que se submeter a subempregos.

O diálogo social seria, portanto, o meio pelo qual a sociedade poderia forçar o Estado a tomar medidas mais efetivas, garantindo a proteção social do trabalhador. Em *ultima ratio*, inclusive, caberia às organizações de trabalhadores fazer Queixas a OIT, diante da não proteção dos direitos mínimos dos trabalhadores, forçando-os a submeterem-se a condições de subemprego.

⁸⁶ when a man or a woman has no job, he or she certainly lacks decent work. Moreover, work is indecent if core labour standards are not respected, for example, if the work is damaging to the worker's health and safety. It must be asked whether, in such conditions and given the available options, it is better for people not to work at all than to work in such jobs. Finally, some jobs may be decent but are not acceptable: these are jobs in which core labour standards are respected but which pay earnings below the amount needed to enable an average-sized family to attain an internationally agreed minimal standard of living. It follows that decent work is not a single entity or point; rather, it is a frontier.

⁸⁷ FIELDS, Gary S. **Decent Work and Development Policies**. International Labour Review. Genebra: ILO, vol. 142, No. 2, p. 246. Disponível em <<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1263&context=articles>>. Acesso em 01 mai. 2013.

Finalmente, alguns trabalhos podem ser enquadrados como decentes do ponto de vista dos direitos mínimos, mas serem inaceitáveis: seriam aqueles em que as normas de direito do trabalho são respeitadas, mas a renda auferida não é suficiente para que a família se mantenha acima da linha da pobreza.

O que se pode perceber a partir das ideias presentes nesse capítulo é que a teoria do trabalho decente representa a personificação dos objetivos da OIT, fundando-se, principalmente na proteção dos direitos mínimos, que tem uma esfera individual e coletiva e estão completamente inter-relacionados entre si.

As dimensões do trabalho decente são consequências diretas destes objetivos da OIT e estão ligados entre si, afinal, deve-se perceber, sobretudo, a importância da proteção dos direitos mínimos numa relação de emprego de qualidade, levando-se em consideração sempre a proteção social, para que os direitos sejam protegidos em todos os momentos, e o diálogo social, para que os trabalhadores consigam se manifestar e lutar pelos seus direitos em pé de igualdade.

Destaque-se, nesse sentido, a importância do diálogo social na proteção dos direitos dos trabalhadores. Neste sentido, vale lembrar que a OIT dá grande importância ao diálogo tripartite, ou seja, no diálogo entre os Estados-membros, as organizações de trabalhadores e empregadores, afinal, não adianta tentar estabelecer direitos sem que se discuta quais são as necessidades dos trabalhadores e as possibilidades de implantação destes direitos nos ordenamentos jurídicos locais bem como as possibilidades de cumprimento pelos empregadores.

A conclusão que se chega, a partir deste capítulo, portanto é que o trabalho decente não é um simples conceito ou ponto com limites definidos, mas uma fronteira.

Dessa forma, a ideia que deve ser seguida é a de que o trabalho decente é um ideal mínimo a ser alcançado, sem que se ignore, no entanto, o fato de que não existe um teto para o trabalho decente.

A intenção da teoria reitera-se, é uma proteção efetiva do trabalhador, parte hipossuficiente na relação, para que este não seja tratado como um mero meandro na relação produtiva, podendo ter uma existência digna e com um salário que possibilite seu desenvolvimento pessoal e o de sua família, contribuindo, com isso, para o desenvolvimento econômico do seu país e garantindo, conforme objetivo fundante da OIT, a paz social.

4 O SISTEMA JURÍDICO TRABALHISTA E A BUSCA PELA EFETIVAÇÃO DO TRABALHO DECENTE

Concluído o estudo da teoria do trabalho decente, a partir da definição do seu conceito, das suas dimensões e objetivos, bem como da entidade que o desenvolveu, passa-se, através de capítulo, a enfrentar a questão orientadora desta monografia, qual seja, a efetividade da teoria do trabalho decente no ordenamento jurídico brasileiro.

Para que essa investigação seja feita de uma forma mais completa, será feita uma breve introdução quanto ao desenvolvimento histórico do direito trabalhista brasileiro com o objetivo de demonstrar como a evolução dos direitos dos trabalhadores aconteceu no ordenamento pátrio.

Em seguida, serão examinados os direitos fundamentais que a Constituição Federal vigente atribui para os trabalhadores, bem como os princípios relacionados aos mesmos, para que se entenda a linha de raciocínio que o sistema jurídico brasileiro estabelece na proteção dos trabalhadores, tanto do ponto de vista constitucional quanto do ponto de vista específicos.

Por fim, será feita uma análise para que se chegue à resposta da questão orientadora dessa monografia, qual seja: o trabalho decente é efetivado no direito brasileiro?, ou seja, será investigado, tanto do ponto de vista teórico quanto do ponto de vista prático se o ordenamento jurídico brasileiro é compatível com a já discutida teoria do Trabalho Decente.

O que propõe, portanto, é uma observação da compatibilidade entre a norma maior do ordenamento jurídico brasileiro, ou seja, da Constituição Federal, com os direitos e garantias tidos como mínimos para que se efetive o trabalho decente; para que se aprecie, em seguida, se esses direitos são protegidos do ponto de vista prático.

4.1 BREVE EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Conforme lição de Maurício Godinho Delgado⁸⁸, a existência de mão de obra livre (juridicamente) é pressuposto para o surgimento da relação empregatícia, motivo pelo qual só seria possível falar em direito do trabalho se o pressuposto dessa relação for permitido na sociedade enfocada.

É por isso que ele estabelece a Lei Áurea como marco inicial do Direito do Trabalho no Brasil, por ter cumprido papel relevante na configuração desse ramo jurídico especializado, sendo o marco referencial mais significativo.

O marco seguinte de acordo com o estudo de Sérgio Pinto Martins⁸⁹, seria a Constituição de 1891, em que se permitiu a liberdade de associação embora em caráter genérico, de forma tal que, simplesmente, dava um caráter lícito a qualquer que fosse a associação, desde que fosse livre e sem armas, proibindo a polícia de intervir, exceto para manter a ordem pública.

Seguindo uma construção histórica do direito trabalhista brasileiro, temos, a partir da leitura das obras de Sérgio Pinto Martins⁹⁰ e José Augusto Rodrigues Pinto⁹¹, a noção da influência causada pela revolução de 1930, de fundamental importância para o Brasil, com duas fases que merecem menção: a primeira de 1930 a 1946 e a segunda entre 1946 e 1964.

Sérgio Pinto Martins destaca a influência das transformações ocorridas na Europa para essa evolução do Direito Trabalhista Brasileiro, em especial da Primeira Guerra Mundial e da criação da OIT.

Destaque-se, consoante estudo do autor ora analisado⁹², o fato de que é na Constituição de 1934 que o Direito do Trabalho é tratado de forma específica, por influência do constitucionalismo social, garantindo-se, dentre outros, direitos à liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho e a proteção do trabalho das mulheres e menores.

⁸⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: 8ª Ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 99 e 100.

⁸⁹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**: 25. Ed (2. Reimp.). São Paulo: Atlas, 2009, p. 10.

⁹⁰ *Ibidem*, *loc. cit.*

⁹¹ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**: 1ª Ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 48-49.

⁹² MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. cit.*, p. 10.

Já a Constituição de 1937⁹³ mostra toda a influência do intervencionismo estatal, estabelecendo uma organização da economia em corporações, as quais estariam submetidas ao Estado, sendo órgãos deste. Instituiu, também, um sindicato único, imposto por lei e vinculado ao Estado, logo, com funções e atribuições determinadas pelo poder público. Além disso, criou o imposto sindical, como forma de submissão das entidades de classe ao Estado e determinou que a greve e o *lockout* seriam recursos antissociais e nocivos ao trabalho e ao capital, logo, incompatíveis com os interesses nacionais e proibidos. Estabeleceu, também, a competência dos tribunais do trabalho, cujo objetivo seria evitar o entendimento direto entre trabalhadores e empregadores.

A Constituição de 1946⁹⁴, considerada democrática, rompe com o corporativismo da Carta Magna anterior, apesar de repetir alguns direitos positivados anteriormente, como a participação dos trabalhadores nos lucros e o repouso semanal remunerado, homenageou alguns direitos que haviam sido eliminados pelas Constituições anteriores, como o direito a greve.

Para José Augusto Rodrigues Pinto⁹⁵, por influência de Getúlio Vargas, queimamos etapas, graças a uma imposição de Direito Positivo, influenciada pela OIT, que deu origem ao período mais fértil do Direito do Trabalho Brasileiro, saindo do “quase nada” para uma aproximação legal dos países de primeiro mundo, com a criação, por exemplo, do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio; da Justiça do Trabalho e da Previdência Social (que, nesse primeiro momento excluía trabalhadores rurais e domésticos).

Tal evolução culminou com a sistematização da legislação trabalhista, que até então era esparsa, através da Consolidação das Leis do Trabalho, instituída em 1º de maio de 1943 e em vigor até hoje.

Por fim, o marco constitucional mais recente de ampliação dos direitos trabalhistas, no Brasil, se dá com a Constituição Federal de 1988, que se destaca pelo estabelecimento e ampliação dos direitos fundamentais e sociais.

⁹³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**: 25. Ed (2. Reimp.). São Paulo: Atlas, 2009, p. 10.

⁹⁴ *Ibidem*, p. 11.

⁹⁵ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**: 1ª Ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 48-49.

O art. 7º é a grande prova dessa evolução social para os trabalhadores que foi implementada pela “lex mater” vigente, de forma que nele estão elencados os direitos dos trabalhadores rurais e urbanos, direitos estes que, por serem fundamentais, não podem ser diminuídos⁹⁶.

O que se percebe é que houve, na Constituição vigente, o que se pode chamar de “constitucionalização dos direitos fundamentais”⁹⁷, afinal, segundo Dirley da Cunha Júnior⁹⁸, esse fenômeno serve para que se force o Estado a, efetivamente, proteger os direitos fundamentais, que, neste sentido, deixariam de ser meras aspirações para ter uma proteção constitucional, integrando a “lex mater”.

Alice Monteiro de Barros⁹⁹ disserta, sobre as evoluções trazidas nos incisos do art. 7º, donde é possível destacar algumas garantias fundamentais aos obreiros, como a equiparação entre os trabalhadores urbanos e rurais, estabelecendo direitos fundamentais que esta última classe não tinha, como o recolhimento obrigatório do FGTS (que já alcançava, de forma subsidiária, os empregados urbanos desde 1964), protegendo-o contra a despedida arbitrária, contudo, percebe-se que atribuiu um caráter subsidiário a estabilidade decenária, retirando-a o status de regra.

Traz, também, como vantagens a unificação do salário-mínimo, cujo objetivo era atender à vitalidades básicas do trabalhador (que, por sua vez, também foram ampliadas); a criação de um piso salarial, algo que até então era considerado inconstitucional; a modificação da carga horária semanal, reduzindo-a para 44 horas; o aumento do adicional de horas extras para, no mínimo 50%.

Num outro esteio ampliou o aviso prévio para 30 dias; proibiu a discriminação no tocante a salários e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência, bem como a diferença de salário, exercício de função e de critérios de admissão por motivo de idade, sexo, cor ou estado civil.

⁹⁶ Neste sentido vale destacar que uma das características dos direitos fundamentais é a **proibição do retrocesso**, o que significa que é característica inerente destes direitos a impossibilidade de revogação de norma que os proteja ou a substituição por uma menos protetiva.

⁹⁷ CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**: 3ª Ed. revista, ampliada e atualizada. Salvador: Editora Juspodivm, 2009, p. 598.

⁹⁸ *Ibidem*, *loc. cit.*

⁹⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**: 8ª Ed. São Paulo: LTr, 2012, p.63 *et seq.*

Maurício Godinho Delgado¹⁰⁰, no entanto, sente a necessidade de destacar que a Constituição, inicialmente, trazia uma contradição (que foi sanada em 1999, com a Emenda Constitucional de nº 24), pois estabelecia, em seu art. 111, que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) seria composto de 27 ministros, mas, dentre esses ministros, teríamos 10 classistas temporários, com representação paritária dos trabalhadores e empregados.

Para o autor, isso constituiria um absurdo e uma excrescência legal, haja vista que o Tribunal Maior para julgamento de contendas trabalhistas deveria ser imparcial, seguindo todas as restrições que são impostas ao magistrado, logo, seria inconcebível que, dentre o grupo de eméritos julgadores, houvesse a influência de representantes sindicais ou de empresários, afinal, suas opiniões, claramente, seriam parciais¹⁰¹.

Encerrada esta primeira parte do capítulo final, o que se pode perceber é que desde a implementação de um “direito do trabalho” no ordenamento jurídico brasileiro, o trabalhador nunca viveu momento tão positivo, do ponto de vista formal, como acontece atualmente.

A Constituição Federal de 1988 é de extrema importância para que se perceba, conforme será tratado nas seções seguintes do trabalho, que o ordenamento jurídico brasileiro presta homenagem, ao menos do ponto de vista formal, aos direitos e garantias mínimos estabelecidos pela teoria do trabalho decente.

Resta, portanto, estabelecer como essa proteção se dá para que se analise, por fim, se essa proteção ocorre na prática.

4.2 DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS: A CONSTITUIÇÃO FEDERAL E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

¹⁰⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: 8ª Ed. São Paulo: LTr, 2009, p.119 *et seq.*

¹⁰¹ Neste sentido, portanto, Maurício Godinho Delgado mostra-se contrário a influência dos órgãos representativos no processo judicial, apontando, dessa forma, que na solução de conflitos a imparcialidade deveria superar a possibilidade de participação dos órgãos sindicais e dos empregadores. Define o autor, de forma acertada, que a influência destes órgãos deve ficar restrita a produção da norma, não influenciando, desta forma no julgamento/andamento do processo onde o conhecimento técnico é imprescindível.

Diante da constatação do ponto vista histórico, qual seja, de que a Constituição vigente mostra-se como um grande diferencial na proteção dos trabalhadores, esta seção será dedicada ao estudo dos direitos fundamentais estabelecidos por ela na proteção do trabalhador.

Sabendo que o trabalho decente funda-se, sobretudo, na garantia por um trabalho digno, esta seção também analisará como a “lex mater” se relaciona com a dignidade da pessoa humana.

Os direitos fundamentais, segundo a definição de Dimitri Dimoulis e Leonardo Martins¹⁰²

são direitos público-subjetivos de pessoas (físicas ou jurídicas), contidos em dispositivos constitucionais e, portanto, que encerram caráter normativo supremo dentro do Estado, tendo como finalidade limitar o exercício do poder estatal em face da liberdade individual.

Percebe-se, portanto, que são aqueles direitos, previstos constitucionalmente que não podem ser modificados pelo Estado, funcionando, dessa forma, como nortes de proteção para os sujeitos daquela sociedade.

Conforme explica Robert Alexy¹⁰³, os direitos fundamentais só podem ser restringidos por normas constitucionais, sendo importante, segundo o autor, destacar que as reservas legais não devem ser entendidas como restrições, mas como fundamento jurídico das restrições. O legislador constituinte, dessa forma, estabelece as possibilidades de limitação dos direitos considerados fundamentais ao atribuir as normas relacionadas à competência na Constituição.

Existem três teorias, segundo Flávia Moreira Guimarães Pessoa¹⁰⁴, que fundamentam os conteúdos mínimos dos direitos fundamentais: a teoria relativa, que relativiza os conteúdos de acordo com o princípio da proporcionalidade *lato sensu*; a teoria absoluta, que defende um núcleo fixo absoluto, ou seja, que não se submeteria ao princípio da ponderação; e a teoria mista do conteúdo essencial, em que o ordenamento teria um núcleo absoluto, mas também teria determinados direitos sobre os quais uma intervenção estatal seria permitida.

¹⁰² DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria Geral dos Direitos Fundamentais**: 2ª Ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010, p. 46 *et seq.*

¹⁰³ ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**: Tradução da 5ª Ed. Alemã. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 282-283.

¹⁰⁴ PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. **Curso de Direito Constitucional do Trabalho: uma abordagem à luz dos direitos fundamentais**: 1ª Ed.. Salvador: Editora Juspodivm, 2009, p. 24.

Note-se que a inclusão de direitos fundamentais na relação de trabalho são consequência da combinação das culturas jurídicas romana e germânica, principalmente pela ideia de que o contrato de trabalho tem aspecto estritamente pessoal, conforme ideia de Arion Sayão Romita¹⁰⁵, sobretudo para que se garanta a proteção ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Os direitos fundamentais podem ser entendidos como uma das grandes evoluções da Carta Magna de 1988, pois foi a primeira vez na história brasileira que a matéria foi tratada com a devida significância, representando, portanto uma grande conquista para o ordenamento jurídico brasileiro¹⁰⁶.

Em verdade, pode-se afirmar que a Constituição vigente trouxe avanços em inúmeras áreas. Para que se perceba tal evolução, basta que se analisem os fundamentos da República Federativa Brasileira previstos no artigo 1º da “lex mater”, donde se aduz que os pilares em questão seriam: “a soberania; a cidadania; a dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; e o pluralismo político”, sendo que a maior prova desse desenvolvimento seria a relação, até então inédita, entre o trabalho e a economia, além do compromisso do legislador constituinte na proteção dos direitos fundamentais, ao estabelecer a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos.

Sobre esse assunto, Ingo Wolfgang Sarlet defende que

o pluralismo da Constituição advém basicamente do seu caráter marcadamente compromissário, já que o Constituinte, na redação final dada ao texto, optou por acolher e conciliar posições e reivindicações nem sempre afinadas entre si, resultantes das fortes pressões políticas exercidas pelas diversas tendências envolvidas no processo constituinte.¹⁰⁷

Como se observa, o autor¹⁰⁸ leva a uma percepção de que o Constituinte preferiu estabelecer suas intenções de forma analítica, evitando deixar lacunas que

¹⁰⁵ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**: 2ª Ed. revista e aumentada. São Paulo: Editora LTr, 2007, p. 232.

¹⁰⁶ Ideia defendida, dentre outros, por Ingo Wolfgang Sarlet (SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais: Uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**: 10ª Ed. revista, atualizada e ampliada. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009, p. 63), por Dimitri Dimoulis e Leonardo Martins (DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria Geral dos Direitos Fundamentais**: 2ª Ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010, p. 32) e por Dirley da Cunha Júnior (CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**: 3ª Ed. revista, ampliada e atualizada. Salvador: Editora Juspodivm, 2009, p.617).

¹⁰⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais: Uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**: 10ª Ed. revista, atualizada e ampliada. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009, p. 65.

¹⁰⁸ *Ibidem*, loc. cit.

pudessem ser mal interpretadas pelo legislador infraconstitucional, buscando, com isso, proteger uma série de reivindicações e conquistas produzidas ao longo do processo de construção da nossa Constituição.

O que se deve destacar, reitera-se, é que a vedação ao retrocesso é característica dos direitos fundamentais¹⁰⁹, conforme já destacado, de forma tal que uma vez instituído tais direitos haveria uma garantia institucional fundamentada por um direito subjetivo. Isso significa que o legislador infraconstitucional teria um limite de conformação, só podendo, com isso, atuar no sentido de ampliar ou manter tais direitos, mas nunca diminuindo-os, o que pode ser percebido, inclusive, a partir da análise do art. 60, §4º, IV/CF¹¹⁰.

Um detalhe que não pode passar despercebido é a inovação da Constituição Federal ao estabelecer, de forma separada, um capítulo próprio para os direitos sociais, o que, segundo Dirley da Cunha Júnior¹¹¹, espanta qualquer possibilidade de dúvida quanto a sua condição de direitos fundamentais, afinal, até então eram vistos como normas de natureza programática, por estarem positivados no título da ordem econômica e social.

O Título II da Constituição Federal apresenta uma sintonia com a Declaração Universal de 1948, bem como com os principais pactos internacionais sobre Direitos Humanos, o que comprova a intenção do legislador constituinte em proteger o cidadão brasileiro, tentando atribuir para este uma gama de direitos que possibilite, ao menos, uma vida digna.

Conforme a lição de Ingo Wolfgang Sarlet¹¹², os direitos das duas primeiras dimensões podem ser facilmente identificados, como nos casos do direito à vida, liberdade e propriedade, quanto em relação a princípios da igualdade e aos direitos sociais, que representam a segunda dimensão dos direitos fundamentais.

¹⁰⁹ Neste sentido, vide Dirley da Cunha Júnior (CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**: 3ª Ed. revista, ampliada e atualizada. Salvador: Editora Juspodivm, 2009, p. 601-606.)

¹¹⁰ **Art. 60, §4º, IV**: A Constituição poderá ser emendada mediante proposta: Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: os direitos e garantias individuais.

¹¹¹ CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**: 3ª Ed. revista, ampliada e atualizada. Salvador: Editora Juspodivm, 2009, p. 617.

¹¹² SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais: Uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**: 10ª Ed. revista, atualizada e ampliada. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009, p. 67.

No tocante aos direitos de terceira e quarta dimensão, apesar de não estarem tão destacados, com hipóteses, inclusive, fora do Título II, estão presentes, como seria o caso do direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, previsto no art. 225 e o direito a informações prestadas pelos órgãos públicos, previsto no art. 5º, XXXIII.

Interessante citar a posição de Tereza Aparecida Asta Gemignani e Daniel Gemignani¹¹³, os quais defendem que os direitos fundamentais, no início, tinham a função de proteger o cidadão do Estado, contudo, evoluiu de forma tal para que passasse a proteger, também, os cidadãos dos outros particulares.

Os direitos fundamentais na relação de trabalho, portanto, podem ser entendidos justamente nesse sentido, para que se garanta que os trabalhadores, tidos como hipossuficientes na relação de emprego, tenham determinados direitos que possam garantir uma existência digna.

Para Alice Monteiro de Barros¹¹⁴, diante da assimetria dessa hipossuficiência, fazia-se necessária uma diminuição da autonomia de vontades dos trabalhadores quando da formação do contrato, justamente para que estes tivessem um núcleo duro a ser protegido, que não poderia ser objeto de cessão ou modificação.

Dessa forma, a autora estabelece como fundamentais, a partir de uma classificação civilista, direitos:

à integridade física (direito à vida, à higidez corpórea, às partes do corpo, ao cadáver, etc.), à integridade intelectual (direito à liberdade de pensamento, autoria artística e científica e invenção) e à integridade moral (direito à imagem, ao segredo, à boa fama, direito à honra, direito à intimidade, à privacidade, à liberdade civil, política e religiosa, etc.) Esses direitos são oponíveis ao empregador.¹¹⁵

Vale a pena registrar que, conforme lição de Maurício Godinho Delgado destacam-se quatro princípios¹¹⁶ que poderão ser entendidos como afirmativos do trabalho na ordem jurídico-cultural brasileira, a saber: “o princípio da valoração do trabalho, em especial do emprego; o da justiça social; o da submissão da propriedade à sua função socioambiental; e o princípio da dignidade da pessoa humana”¹¹⁷. Além de

¹¹³ GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. **Revista Juris Plenum Trabalhista e previdenciária**. Caxias do Sul: Editora Plenum, Ano VI, número 29 (abril de 2010), p. 105 *et seq.*

¹¹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**: 8ª Ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 491 *et seq.*

¹¹⁵ *Ibidem*, p. 494.

¹¹⁶ Este assunto será abordado em específico na seção 4.3.2 deste trabalho.

¹¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, 2ª Ed. Vitória: FDV, 2007. Disponível em: <

serem um marco na história jurídica trabalhista brasileira, os princípios em questão, aproximaram o ordenamento brasileiro das realidades trabalhistas mais avançadas da Europa Ocidental.

É importante entender que, ainda que apenas o primeiro dos princípios supramencionados tenha função eminentemente trabalhista, os outros também trazem uma importância fulcral na proteção e efetivação dos direitos do trabalhador.

Maurício Godinho Delgado¹¹⁸ entende que essa repetição do Constituinte, reiterando a proteção do direito em diferentes pontos da Constituição Federal, se deu para que não houvesse dúvidas quanto as ditas garantias e direitos¹¹⁹.

A intenção foi, portanto, que os direitos fundamentais fossem a base das garantias do trabalhador, evitando que, de forma alguma, estes direitos lhe fossem negados ou suprimidos.

Para Ingo Sarlet¹²⁰, a dignidade da pessoa humana seria a

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

A Constituição Federal, seguindo instrumentos internacionais, como a Constituição de Weimar e a Declaração Universal dos Direitos Humanos, faz grande deferência a dignidade da pessoa humana, elevando-a a um verdadeiro patamar fundamental, haja vista o fato de que, no art. 1º desta eleva-se tal direito a um dos fundamentos da República Federativa Brasileira.

<http://www.fdv.br/publicacoes/periodicos/revistadireitosegarantiasfundamentais/n2/1.pdf>>. Acesso em 09 nov. 2012, p. 14-15.

¹¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, 2ª Ed. Vitória: FDV, 2007. Disponível em: <<http://www.fdv.br/publicacoes/periodicos/revistadireitosegarantiasfundamentais/n2/1.pdf>>. Acesso em 09 nov. 2012, p. 17.

¹¹⁹ Neste mesmo sentido vide Ingo Wolfgang Sarlet (SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais: Uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**: 10ª Ed. revista, atualizada e ampliada. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009, p. 65).

¹²⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**: 4ª Ed. revista e atualizada. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 60.

Por ser um dos fundamentos basilares da República Federativa Brasileira, não há dificuldades em perceber que a dignidade da pessoa humana deve servir de norte interpretativo em todos os ramos do direito local, inclusive o direito do trabalho.

O legislador constituinte também alçou o instituto em questão a função de objetivo, conforme se depreende da leitura do art. 3º, I¹²¹ da Constituição Federal, afinal, liberdade, justiça e solidariedade são os requisitos essenciais para a garantia da dignidade da pessoa humana.

É, também, destacada quando se estabelece a ordem econômica nacional, no art. 170¹²², configurando a dignidade da pessoa humana como um objetivo e estabelecendo princípios que contribuam para a efetivação deste.

Resta claro, diante do exposto, que andou bem a Constituição por atribuir *status* multifuncional à dignidade da pessoa humana, haja vista sua função de fundamento basilar da República, princípio jurídico orientador e objetivo da ordem econômica.

Com efeito, a teoria que será seguida nessa monografia¹²³ é a de que a mera existência de direitos fundamentais na Constituição Federal representa homenagem e respeito ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, ainda que não se considere tal princípio, em específico, como um direito fundamental.

Destaque-se, dessa forma, que não há que se falar em direito a dignidade da pessoa humana, por que a dignidade em si já é algo inerente à própria natureza humana, devendo-se buscar, por conseguinte, a efetivação desta, o que pode acontecer, conforme já exposto, a partir do respeito aos direitos fundamentais previstos na Carta Magna¹²⁴.

¹²¹ **Art. 3º, I:** Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: Construir uma sociedade livre, justa e solidária.

¹²² **Art. 170:** A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim **assegurar a todos existência digna**, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios (grifos nossos)

¹²³ Nesse sentido, a ideia em questão é defendida por Ingo Sarlet (SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988:** 4ª Ed. revista e atualizada. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006), bem como Flávia Moreira Guimarães Pessoa (PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. **Curso de Direito Constitucional do Trabalho: uma abordagem à luz dos direitos fundamentais:** 1ª Ed.. Salvador: Editora Juspodivm, 2009, p. 29.); por Arion Sayon Romita (ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho:** 2ª Ed. revista e aumentada. São Paulo: Editora LTr, 2007, p. 46 et 232); e por Amauri Mascaro Nascimento (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito trabalho:** 24ª Ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 479).

¹²⁴ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho:** 2ª Ed. revista e aumentada. São Paulo: Editora LTr, 2007, p. 268.

Percebe-se, dessarte, que andou bem a Carta Magna ao alçar a dignidade da pessoa humana ao patamar de princípio fundamental. Atribuiu, com isso, extrema importância a esta proteção da dignidade do ser humano o que lhe garante, inclusive, maior eficácia e efetividade, pois permite que tal proteção se espalhe por todo o ordenamento jurídico, sendo considerado, assim, “o ponto de Arquimedes do estado constitucional”¹²⁵.

Uma ofensa, dessa forma, a qualquer dos direitos considerados fundamentais seria, por efeito reflexo, uma ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana. Percebe-se, com isso, que não bastam os direitos fundamentais estarem positivados na Constituição Federal, sendo necessário que tais direitos sejam cumpridos numa esfera prática efetivando, assim, a dignidade da pessoa humana.

Destaque-se que o trabalho decente é um meio pelo qual se protege a dignidade da pessoa humana ostentando a mesma intenção que o legislador constituinte teve, qual seja, a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador para que este possa ter uma existência digna.

4.3 OS PRINCÍPIOS

Diante da realidade jurídica brasileira, é impossível fazer a análise do ordenamento jurídico nacional sem que se fale dos princípios, que, cada vez mais, assumem papel relevante.

Neste sentido, o presente tópico busca conceituar esse instrumento, bem como analisar os princípios relativos ao direito do trabalho, ou seja, os princípios que tutelam o trabalhador na relação empregatícia.

De início, mister se faz destacar que, para Miguel Reale, “toda forma de conhecimento filosófico ou científico implica a existência de princípios, isto é, de certos enunciados lógicos admitidos como a condição ou base de validade das demais asserções que compõem dado campo do saber”¹²⁶.

¹²⁵ HARVERKATE, Gorg *apud* SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**: 4ª Ed. revista e atualizada. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006, p. 77.

¹²⁶ REALE, Miguel. *Lições Preliminares de Direito*: 20ª Ed.. São Paulo: Saraiva, 2009, p.303.

O princípios seriam como bases do sistema de conhecimento, seja por motivos da prática operacional (por ele descritos como pressupostos de pesquisa ou da práxis), ou por serem evidentes ou ainda por terem sido comprovados.

Na sua concepção, os princípios poderiam ser divididos em três grandes categorias, a saber:

- a) princípios omnivalentes, quando são válidos para todas as formas de saber, como é o caso dos princípios de identidade e de razão suficiente;
- b) princípios plurivalentes, quando aplicáveis a vários campos de conhecimento, como se dá com o princípio de causalidade, essencial às ciências naturais, mas não extensivo a todos os campos do conhecimento;
- c) princípios monovalentes, que só valem no âmbito de determinada ciência, como é o caso dos princípios gerais de direito.¹²⁷

Antes de avançar na análise dos princípios, contudo, é preciso que se faça menção às lições de Humberto Ávila¹²⁸ e Robert Alexy¹²⁹, diferenciando, com isso, princípios de regras.

Consoante Robert Alexy, é de fundamental importância a distinção entre princípio e regra na definição de problemas na dogmática dos direitos fundamentais, constituindo um ponto de partida para que se estabeleçam os limites destes direitos, primordialmente pela confusão persistente que se faz na caracterização de direitos fundamentais como princípios.

Os direitos fundamentais têm íntima relação com um princípio em específico, o princípio da dignidade da pessoa humana; afinal, o desrespeito àqueles direitos representaria uma ofensa ao princípio em questão.

Diante da análise de Humberto Ávila, percebe-se que as regras são aquelas normas com condutas descritivas, exigindo do magistrado, por conseguinte, um juízo de aplicabilidade entre a conduta descrita pela regra e a conduta fática discutida. Dessarte, exige-se uma relação de compatibilidade, uma vez que esta relação deve levar em consideração a finalidade da norma bem como os princípios que vinculam aquele ordenamento jurídico.

Os princípios, por seu turno, seriam normas com um fim a ser atingido e promovido, logo, tendentes a serem parciais. Logo, seriam uma síntese dos anseios da

¹²⁷ REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**: 20ª Ed.. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 304.

¹²⁸ ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos**: 10ª Ed.. São Paulo: Malheiros, 2009, p. 30 *et seq.*

¹²⁹ ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**: Tradução da 5ª Ed. Alemã. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 86-90.

sociedade como um apoio para a aplicação e interpretação das regras. Entende-se que os princípios estabeleceriam orientações que devem estar presentes na interpretação do magistrado, para que com isso ele atenda aos anseios da sociedade.

É comum que, em nosso sistema jurídico, os princípios sejam utilizados como forma subsidiária de interpretação, como acontece na Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro, que, em seu artigo 4º prevê que “quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito”¹³⁰, ou ainda no artigo 8º da Consolidação das Leis Trabalhistas, donde se extrai que

as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e **outros princípios** e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.¹³¹ (grifos nossos)

É por isso que Miguel Reale¹³² estabelece que nem o próprio legislador se julga capaz de solucionar todos os possíveis conflitos, criando, para tanto, a possibilidade de se recorrer aos princípios, sejam eles os gerais de direito ou específicos da matéria discutida, funcionando como uma forma de suprir as lacunas da lei.

Vê-se que os princípios podem funcionar como “verdadeiros faróis”, auxiliando tanto o legislador na elaboração de normas compatíveis com os ideais definidos pelo ordenamento jurídico; como pelo intérprete, para que este possa encontrar a melhor maneira de interpretação daquela norma posta, possibilitando a aplicação desta diante do caso concreto¹³³.

O que se deve entender, no entanto, conforme Humberto Ávila¹³⁴, é que o sistema ideal é aquele que permite a convivência pacífica entre regras e princípios.

¹³⁰ BRASIL. **Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro (Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942)**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657.htm>. Acesso em 12 nov. 2012.

¹³¹ *Idem*. **Consolidação das Leis Trabalhistas (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943)**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 10 nov. 2012.

¹³² REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**: 20ª Ed.. São Paulo: Saraiva, 2009, p.303

¹³³ SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Direito Constitucional do Trabalho**: 2ª Ed. ampliada e atualizada. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 61.

¹³⁴ ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos**: 10ª Ed. São Paulo: Malheiros, 2009, p. 120-122.

Assim, um sistema jurídico positivista, focado única e exclusivamente nas regras, seria demasiadamente rígido e engendrado, sem permitir a possibilidade de variação e aplicação da dita regra no caso concreto. Já um sistema exclusivamente “principiológico” seria muito flexível, dificultando, assim, a atuação do magistrado.

É por isso que o modelo defendido pelo autor se submete à aplicação de regras, diante da sua importância formal, mas permite uma flexibilização perante o caso concreto. Enquanto os princípios devem ser entendidos a partir de um modelo mais criterioso, com a finalidade de não serem vistos meramente como coringas, sendo usados como hipóteses para que se afastem as leis.

A ideia defendida no caso dos princípios, portanto, é a de que estes devem ter funções específicas, sendo que o autor estabelece requisitos próprios para sua aplicação. O que se percebe é que o doutrinador propõe a aplicação de determinadas condições para que a ponderação seja bem aplicada e funcione de forma satisfatória, sem, contudo, que haja uma justificativa para a utilização arbitrária.

É importante destacar a lição de Robert Alexy¹³⁵, para quem os princípios devem ser vistos como “mandamentos de otimização”, logo, podem ser satisfeitos em graus variados a depender das possibilidades fáticas e jurídicas, enquanto as regras têm um grau de satisfação extremamente claro: ou se atende à prescrição normativa ou não.

Na lição de Ricardo Maurício Freire Soares, “os princípios figuram como pressupostos necessários de um sistema particular de conhecimento, servindo como a condição de validade das demais proposições que integram dado campo do saber, inclusive no plano do conhecimento jurídico”¹³⁶.

A verdade é que vivemos em um “Estado Principiológico”, onde vigora a utilização dos princípios, mormente na solução de problemas concretos, o que exige do intérprete um conhecimento mais aprofundado do tema¹³⁷.

¹³⁵ ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**: Tradução da 5ª Ed. Alemã. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 90-91.

¹³⁶ SOARES, Ricardo Maurício Freire, **A nova interpretação do Código Brasileiro de Defesa do Consumidor**. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 57-58.

¹³⁷ *Ibidem*, p. 58

Deve-se entender que eles assumiram uma grande importância nas sociedades modernas, visto que, na maioria das vezes, um princípio é a consequência lógica de um, ou vários direitos fundamentais, apresentando, pois, uma grande e incontestável densidade valorativa e teleológica.

Conforme exposto, vê-se a busca da doutrina na tentativa de entender os princípios, bem como para definir elementos que os representem e diferenciem, para que se chegue a um entendimento padrão, que fuja da já explorada regra do juspositivismo.

Consequência lógica desses estudos, é que, no atual período após o positivismo, “a violação de um princípio jurídico é algo mais grave do que a transgressão de uma norma jurídica”¹³⁸, afinal “a inobservância de um princípio ofende não apenas um específico mandamento obrigatório, mas um complexo de comandos normativos”¹³⁹, sendo, dessa forma a “mais grave forma de invalidade, visto que representa insurgência contra todo o sistema normativo, ferindo os seus valores fundantes”¹⁴⁰.

Ocorre que os princípios têm estrita relação com os direitos fundamentais, podendo-se definir que ambos atendem ao mesmo fim, de forma tal que os princípios presidem o ordenamento jurídico, conforme já supracitado, enquanto os direitos fundamentais seriam a concretização dos mandamentos de otimização.

O que se deve perceber, entretanto, é que os direitos fundamentais estão relacionados diretamente a qualquer membro da sociedade, garantindo a proteção de seus direitos subjetivos, bem como estabelecendo uma proteção que não poderá ser diminuída pelo ordenamento jurídico.

Vale lembrar a ideia, já mencionada, de que os princípios devem ser entendidos como verdadeiros mandados de otimização do ordenamento jurídico, motivo pelo qual um indivíduo pode invocar a aplicação dos princípios diante do caso concreto, para que se garanta que o ordenamento jurídico não saia daquele ideal de conduta, conforme defende Amauri Mascaro Nascimento¹⁴¹.

Diante do exposto, percebe-se a importância dos princípios no ordenamento jurídico vigente.

¹³⁸ SOARES, Ricardo Maurício Freire, **A nova interpretação do Código Brasileiro de Defesa do Consumidor**. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 59.

¹³⁹ *Ibidem*, loc. cit.

¹⁴⁰ *Ibidem*, loc. cit.

¹⁴¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: 24ª Ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 382.

A necessidade de se estudar os princípios constitucionais aplicáveis ao direito do trabalho, além de princípios específicos do direito trabalhista, à vista disso, se dá para que se percebam os caminhos que o ordenamento jurídico pátrio tem se utilizado para interpretar e guiar os legisladores bem como os intérpretes na aplicação de suas normas.

4.3.1 Princípios Constitucionais aplicáveis ao Direito do Trabalho

Quanto aos princípios constitucionais aplicáveis ao Direito do Trabalho, interessa destacar o posicionamento de Amauri Mascaro Nascimento¹⁴² ao relacionar os princípios trabalhistas com o direito brasileiro, defendendo a ideia de que, muito embora o direito trabalhista seja um ramo específico, é extremamente recomendável, e possível, a compatibilização dos princípios constitucionais na solução de questões trabalhistas.

O ponto chave no desenvolvimento do raciocínio do autor é que, apesar de o direito do trabalho ser um ramo específico deve estar em sintonia com o direito constitucional local.

Em verdade, Amauri Mascaro Nascimento¹⁴³ afirma que são muitos os princípios constitucionais que podem ser aplicados ao direito do trabalho, dos quais mereceriam destaque, por exemplo, o princípio da dignidade da pessoa humana, presente no art. 1º, III da Constituição Federal.

A linha seguida neste trabalho, no entanto, conforme já abordado na seção 4.2, será a sugerida por Maurício Godinho Delgado, que defende a ideia de que, a partir de uma leitura da Constituição, podem ser percebidos quatro princípios constitucionais do trabalho, a saber: “o princípio da valoração do trabalho, em especial, do emprego; o da justiça social; o da submissão da propriedade à função social e ambiental; e, o princípio da dignidade da pessoa humana”¹⁴⁴.

¹⁴² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: 24ª Ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 457 *et seq.*

¹⁴³ *Ibidem*, p. 462 *et seq.*

¹⁴⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, 2ª Ed. Vitória: FDV, 2007. Disponível em:

É incorreto defender que estes princípios são constitucionais simplesmente por estarem previstos na Constituição, mas sim por estarem diretamente relacionados ao “núcleo filosófico, cultural e normativo da Constituição”¹⁴⁵. Reitere-se, conforme citado na seção 4.2, que são princípios como esses que acentuam a evolução normativa trazida pela Constituição vigente, aproximando-a de modelos normativos mais avançados¹⁴⁶.

Importante destacar que esses princípios geram efeitos, também, em outras esferas do direito, mas afetam e influenciam, indubitavelmente, o direito do trabalho e, por isso, merecem análise.

4.3.1.1 Princípio da valorização do trabalho

Para que se perceba a importância do princípio da valorização do trabalho como ideal constitucional, na leitura de Victor Hugo Nazário Stuchi¹⁴⁷, é preciso perceber que a sua previsão na Constituição Federal de 1988 é uma consequência de instrumentos jurídicos internacionais, como no Tratado de Versalhes e na Constituição da OIT, assim como nas Constituições do México (de 1917) e de Weimar (1919).

Tais diplomas, segundo o autor em destaque¹⁴⁸, perpetuaram a ideia de que o trabalho deve ser protegido do ponto de vista econômico, para que se permita uma circulação da riqueza, bem como do ponto de vista social, pois quem executa o trabalho é um ser humano, logo, dotado de direitos fundamentais inerentes à sua própria condição humana.

<<http://www.fdv.br/publicacoes/periodicos/revistadireitosegarantiasfundamentais/n2/1.pdf>>. Acesso em 09 nov. 2012, p. 14-15.

¹⁴⁵ *Ibidem, loc. cit.*

¹⁴⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Princípios Constitucionais do Trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 31, v. 117, jan./mar. 2005, p.168.

¹⁴⁷ STUCHI, Victor Hugo Nazário. **Trabalho Decente**. Dissertação (Mestrado em Direito das Relações Sociais – Direito do Trabalho). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo: 2009. p. 44-45.

¹⁴⁸ *Ibidem*. p. 45.

Para Maurício Godinho Delgado¹⁴⁹ este é “um dos princípios cardeais da ordem constitucional brasileira democrática”, principalmente ao se perceber que este ditame está previsto em várias situações diferentes na *Lex mater* vigente.

Está no preâmbulo a primeira situação evidente de homenagem ao princípio da valorização do trabalho, donde se aduz que o objetivo da Constituição Federal é “assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social”. A intenção do legislador constituinte é perceptível: proteger os direitos sociais, para que se garanta o desenvolvimento da sociedade.

A Constituição volta a citar a valorização do trabalho ao destacar seus fundamentos, conforme análise do art. 1º, IV, donde se apresenta como um dos fundamentos da República, “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”.

O trabalho, conforme destacado na seção 4.2, também pode ser considerado um direito fundamental a todo cidadão, o que pode ser percebido ao se analisar os arts. 6º e 7º, em que se percebe que o trabalho não só é um direito social garantido pela Constituição (art. 6º), mas que os trabalhadores tem direitos próprios (art. 7º).

Ao tratar da Ordem Econômica e Financeira, logo no *caput* do art. 170, responsável por elencar os princípios gerais da atividade econômica, percebe-se, mais uma vez, o desejo do legislador constituinte em reiterar a valorização ao trabalho, ao definir que a ordem econômica nacional é fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, observando-se, dentre outros princípios, a busca pelo pleno emprego.

Seguindo a mesma linha de raciocínio, define, no art. 193, que a Ordem Social tem como base o primado do trabalho, para que não reste dúvidas da importância do trabalho em todos os ramos da sociedade.

Leornado Raupp Bocorny defende que

a valorização do trabalho humano [...] não somente importa em criar medidas de proteção ao trabalhador, como foi destacado nos Estados Sociais. [...], o grande avanço do significado do conceito que se deu no último século foi no sentido de se admitir o trabalho (e o trabalhador) como principal agente de transformação da economia e meio de inserção social, por isso, não pode ser excluído do debate relativo às mudanças das estruturas de uma sociedade. Assim, o capital deixa de ser o centro dos

¹⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho. Princípios Constitucionais do Trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 31, v. 117, jan./mar. 2005, p. 169

estudos econômicos, devendo voltar-se para o aspecto, talvez subjetivo, da força produtiva humana.¹⁵⁰

Com isso, percebe-se que há uma necessidade de valorização do trabalhador, como força motriz da economia, devendo-se destacar que parte dessa valorização pode ser reconhecida a partir da inclusão deste nos diálogos sociais, ideia que, conforme explanado no capítulo anterior, integra o ideal do trabalho decente.

4.3.1.2 Princípio da justiça social

É preciso destacar que a ideia fundante deste princípio é equilibrar as desigualdades, buscando, assim, uma paz social. Tem, dessa forma, o objetivo de melhorar as condições da relação de trabalho, devendo ser observado, portanto, não só pelas partes (aplicando o princípio durante todo o desenrolar do vínculo empregatício), mas também pelo Estado, que deve dar todas as condições para que o princípio seja efetivado, seja através da criação de normas ou através de políticas públicas e da fiscalização do cumprimento destas normas¹⁵¹.

Segundo Maurício Godinho, seria a noção de que “independente das aptidões, talentos e virtudes individualizadas, cabe às pessoas humanas acesso a utilidades essenciais existentes na comunidade”¹⁵², ou seja, eleva a noção de justiça (dar a cada um aquilo que é seu), a um patamar ainda mais protetivo, afinal, estabelece que a justiça deverá ser atingida sem que leve em consideração as características específicas daqueles que estão buscando uma tutela jurisdicional do Estado.

Sabendo que um dos objetivos do Direito do Trabalho é melhorar as condições de pactuação da relação de trabalho, percebe-se que esta é uma das formas de se garantir que a justiça social seja alcançada acaso o trabalhador recorra ao Estado na tentativa de garantir a proteção dos seus direitos.

¹⁵⁰ BOCORNY, Leonardo Raupp *apud* STUCHI, Victor Hugo Nazário. **Trabalho Decente**. Dissertação (Mestrado em Direito das Relações Sociais – Direito do Trabalho). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo: 2009. p. 45.

¹⁵¹ STUCHI, Victor Hugo Nazário. A valorização do trabalho humano como forma de realização do ideal de justiça social. **Revista Eletrônica Scientia FAER**. Olímpia: Faer, ano 2, volume 2, 1º Semestre 2010, p. 136-137. Disponível em: <<http://www.f aer.edu.br/revistafaer/artigos/edicao2/victor.pdf>>. Acesso em 29 mai. 2013.

¹⁵² DELGADO, Maurício Godinho. Princípios Constitucionais do Trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 31, v. 117, jan./mar. 2005, p. 172

O Estado, dessarte, tem a obrigação de retificar as injustiças sociais, utilizando o princípio em questão como critério balizador das suas decisões. Neste sentido, portanto, o Direito do Trabalho pode exercer papel fundamental, sobretudo para garantir que o trabalhador esteja incluído no mercado capitalista sem, no entanto, que isso signifique seus direitos mínimos não serão respeitados, cabendo ao Estado justamente fiscalizar para garantir que o obreiro esteja tendo sua existência digna garantida¹⁵³.

Pode-se dizer que a amplitude deste princípio é um dos motivos do seu sucesso, no entanto, essa amplitude também permite que a realização material do indivíduo teria um efeito influenciado por fatores externos, os quais devem ser regulados pela norma jurídica, logo, iriam além do mero posicionamento do indivíduo no mercado de capital.

Vale citar a crítica do doutrinado em análise quanto a utilização do termo social, haja vista o fato de que qualquer mecanismo de justiça, por ser um instrumento de gestão interindividual ou de grupos, já tem um caráter social. Esse defeito formal, contudo, não impediu que o princípio em questão obtivesse sucesso, tornando-se referência, principalmente pela possibilidade de ser concebido como “fórmula sintetizadora das diversas concepções que se opõem à regência exclusiva do mercado econômico na realização individual, material e social das pessoas”¹⁵⁴.

Andou bem o legislador constituinte ao elevar a Justiça Social ao grau de princípio, funcionando, portanto, como um “comando instigador do ordenamento do direito e das relações sociais”¹⁵⁵, e não mais como um ideário.

A consequência desse novo patamar jurídico se dá diante do fato de que, ao ser considerado princípio, passa a ter maior força no ordenamento jurídico do que quando era ideário, situação em que indicava, tão somente, um caminho a ser seguido.

Assim como o princípio da valorização do trabalho, são muitas as hipóteses em que se pode verificar a importância do princípio da justiça social no texto constitucional,

¹⁵³ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A consolidação dos princípios constitucionais do trabalho no Estado democrático de direito**. Publicadireito, p. 10610. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/Anais/sao_paulo/2766.pdf>. Acesso em 03 jun. 2013.

¹⁵⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Princípios Constitucionais do Trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 31, v. 117, jan./mar. 2005, p. 172

¹⁵⁵ *Ibidem*, loc. cit.

destacando-se o *caput* do art. 170, em que se pode perceber que a ordem econômica e financeira está submetida aos ditames da justiça social; e o art. 193, que estabelece a relação entre a ordem social e a justiça social, elencando a última como objetivo da primeira.

Deverá o Estado, portanto, compatibilizar a ordem econômica, que conforme leitura do próprio *caput* do art. 170 é fundada na livre iniciativa com os ditames da justiça social, ou seja, deverá agir tanto incentivando a ordem econômica como atuando como garantidor dos direitos da sociedade para que ambos institutos convivam em harmonia.

Pode-se dizer, com isso que o princípio da justiça social, justamente por ter sido elevado ao patamar de princípio, funciona como um comando instigador, mas, *in casu*, seria um instigador, sobretudo, do desenvolvimento do direito do trabalho, graças a sua intenção correlação com as bases deste ramo do direito.

Ademais, a justiça social deve ser buscada pelo próprio Estado, afinal é um dos seus fundamentos, logo, deverá editar normas que protejam o direito em questão, além de criar políticas públicas que garantam a proteção deste direito, seja a partir da fiscalização ou da conscientização.

4.3.1.3 Princípio da submissão da propriedade à sua função social

A ideia de submissão da propriedade a uma função social está positivada não só na Constituição Federal¹⁵⁶ como no Código Civil vigente¹⁵⁷.

Diz-se, inclusive, que a função social da propriedade é um princípio de eficácia plena e que está relacionado de forma intrínseca e inseparável ao próprio direito de propriedade. Note-se, dessa forma, que cabe ao judiciário, desde que provocado,

¹⁵⁶ **Art. 182, §2º:** A propriedade urbana cumpre sua função social quando atende às exigências fundamentais de ordenação da cidade expressas no plano diretor; **Art. 186.** A função social é cumprida quando a propriedade rural atende, simultaneamente, segundo critérios e graus de exigência estabelecidos em lei, aos seguintes requisitos: I - aproveitamento racional e adequado; II - utilização adequada dos recursos naturais disponíveis e preservação do meio ambiente; III - observância das disposições que regulam as relações de trabalho; IV - exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores.

¹⁵⁷ **Art. 1.228, §1:** O direito de propriedade deve ser exercido em consonância com as suas finalidades econômicas e sociais e de modo que sejam preservados, de conformidade com o estabelecido em lei especial, a flora, a fauna, as belezas naturais, o equilíbrio ecológico e o patrimônio histórico e artístico, bem como evitada a poluição do ar e das águas. (grifos nossos)

avaliar se este princípio está sendo cumprido de forma eficiente, garantindo, assim, uma efetivação, por efeito transversal, do princípio da justiça social¹⁵⁸.

O princípio em questão, inclusive, está positivado como direito fundamental, como se percebe a partir da leitura do art. 5º, XXII¹⁵⁹, combinado com o inciso XXIII¹⁶⁰ do mesmo artigo. Isso mostra que, muito embora, exista o direito fundamental a propriedade, isso não garante ao dono o livre exercício do seu direito, que deve ser exercido de acordo com a ideia do princípio da função social.

Agiu com acerto Víctor Stuchi ao concluir que

a Constituição Federal de 1988 estabeleceu, dentre os direitos fundamentais, a propriedade, que, ao atentar-se para os fundamentos e princípios da ordem econômica e social, atenderá à sua função social. Desta forma, há plena consonância entre os ditames da justiça social, o primado da ordem social – trabalho humano – e o direito a propriedade¹⁶¹.

Resta claro que a propriedade deve ser encarada não numa perspectiva individualista, ou seja, tendo como único objetivo o lucro para seu proprietário, mas sim com o objetivo de que exerça uma função social, agregando valores à sociedade e a todos que são influenciados por aquela propriedade.

Para o Maurício Godinho Delgado, a norma constitucional estabelece uma proteção a propriedade, garantindo a livre iniciativa, no entanto essa proteção deve ser margeada pela ideia de função social, bem como pela função ambiental¹⁶².

Diante disso, haveria, ainda segundo o autor, uma proibição entre a antítese lucro x pessoa, ou seja, a busca pelo lucro deve ser permitida desde que isso não implique num abandono da proteção das pessoas, logo, a busca pelo lucro deve, sobretudo, agregar valores ao ser humano, atendendo aos valores da sociedade e à segurança do meio ambiente, em especial do trabalhista.

É possível notar uma homenagem a este princípio, também, na análise do art. 170, III¹⁶³. Esta valorização deve se repetir na relação trabalhista sendo que o lucro não

¹⁵⁸ PEREIRA, Valquíria Rhaionni Peres; POMPERMAYER, Edison Fernando. A função social da propriedade como princípio constitucional aplicável. **Revista Faculdade Montes Belos**. São Luís de Montes Belos: Faculdade Montes Belos, v. 5, n. 3, Abr. 2012, p. 11-12. Disponível em: <<http://revista.fmb.edu.br/index.php/fmb/article/view/44/38>>. Acesso em 28 mai. 2013.

¹⁵⁹ **Art. 5º, XXII:** é garantido o direito de propriedade.

¹⁶⁰ **Art. 5º, XXIII:** a propriedade atenderá a sua função social.

¹⁶¹ STUCHI, Víctor Hugo Nazário. **Trabalho Decente**. Dissertação (Mestrado em Direito das Relações Sociais – Direito do Trabalho). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo: 2009. p. 51.

¹⁶² DELGADO, Maurício Godinho. Princípios Constitucionais do Trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 31, v. 117, jan./mar. 2005, p.173.

pode ser seu único objetivo, devendo atentar às necessidades dos seus empregados, bem como à proteção destes, muito embora seja o empregador assume os riscos da atividade.

Sabendo que a propriedade deve ter uma função socioambiental, mister se faz abordar a questão do meio ambiente do trabalho, afinal, um meio ambiente de trabalho sadio tende a ser muito mais produtivo.

Diante do exposto, diz-se que o meio do ambiente do trabalho é o

local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais relacionadas à sua saúde, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idades, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.)¹⁶⁴.

É preciso, portanto, que se reitere a necessidade de proteção deste meio ambiente do trabalho como forma de efetivação do princípio da função social da propriedade, além de homenagem a função ambiental desta, seguindo os termos do art. 200, II¹⁶⁵ e VIII¹⁶⁶, que vincula o meio ambiente do trabalho a ordem social.

O que se pode perceber é que a concretização da função social da propriedade privilegia o trabalhador ao passo que o protege de uma busca desenfreada do empregador pelo lucro. A concretização deste princípio, portanto, perpassa não só por um meio ambiente saudável, em que se garanta as melhores condições de trabalho possíveis, como uma relação em que o foco seja dividido entre as necessidades do empregado e a busca pelo lucro do empregador.

4.3.1.4 Princípio da dignidade da pessoa humana

Conforme já abordado na seção 4.2, a dignidade da pessoa humana tem função central no ordenamento jurídico brasileiro.

¹⁶³ **Art. 170:** A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: **III-** função social da propriedade.

¹⁶⁴ FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro:** 12ª Ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 77.

¹⁶⁵ **Art. 200, II:** executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador.

¹⁶⁶ **Art. 200, VIII:** colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

É, reiterar-se, fundamento e objetivo da República Federativa Brasileira, tendo finalidade econômica, conforme destacado no artigo 170¹⁶⁷, assim como sendo um dos fundamentos da família¹⁶⁸.

Com o estudo do princípio da dignidade da pessoa humana percebe-se, de forma inegável, uma tradução da importância do indivíduo na sociedade, alçando-o a uma posição central independente de qualquer circunstância secundária, como *status* econômico ou social.

O princípio da dignidade da pessoa humana poderia, portanto, ser considerado a verdadeira representação da ideia de mandado de otimização utilizada por Robert Alexy¹⁶⁹, para que o indivíduo tenha sempre, na maior medida possível, uma proteção da sua dignidade.

Esta é a ideia trazida a partir da teoria do Trabalho Decente, que objetiva garantir a proteção de uma gama de direitos mínimos que possibilitem a existência digna do trabalhador, afinal, como já foi analisado, o objetivo fundante da OIT é a efetivação de garantias mínimas para o trabalhador com o propósito de se permitir que este tenha uma vida digna.

Ingo Wolfgang Sarlet, em sua obra sobre a dignidade da pessoa humana, mostra os diferentes pontos de vistas em relação a este princípio que foi alçado à condição central e fundamental da Constituição Federal.

Segundo ele¹⁷⁰, a dignidade da pessoa humana deveria ser considerada um princípio absoluto, ou seja, um princípio inflexível, que imperaria independente da disputa.

Robert Alexy¹⁷¹, por seu turno, rebate esta ideia, principalmente pela impossibilidade de um princípio ser absoluto, visto que um princípio que sempre prevalecesse não teria limite jurídico, mas meramente fático.

¹⁶⁷ **Art. 170.** A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim **assegurar a todos existência digna**, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios (grifos nossos)

¹⁶⁸ **Art. 226, § 7º: Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana** e da paternidade responsável, o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privadas. (grifos nossos)

¹⁶⁹ ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**: Tradução da 5ª Ed. Alemã. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 90-91.

¹⁷⁰ *Ibidem, loc. cit.*

Assim, sua ideia é que se estabeleçam duas normas diferentes em relação à dignidade da pessoa humana, uma regra e um princípio, sendo que o segundo determinaria o conteúdo do primeiro, motivo pelo qual a regra seria absoluta e não o princípio, que poderia, de fato, ser sopesado.

Por ser considerado o princípio central do sistema normativo vigente, a dignidade da pessoa humana tem extrema influência no direito do trabalho, justamente por trazer o bem estar do indivíduo para o centro das discussões jurídicas, assumindo papel central na busca para que se alcance o Trabalho Decente.

É possível notar esse ideal constitucional ao se analisar o art. 193¹⁷², que estabelece que a ordem social tem como base o primado do trabalho, ou seja, define a importância do trabalho na efetivação da ordem social, relacionando-o com o bem-estar e com a justiça social.

A dignidade da pessoa humana pode ser entendida como um princípio vetor para a interpretação do Direito do Trabalho, devendo-se levar em consideração o fato de que ela estabelece um conjunto de ideais que devem ser garantidos para que a pessoa possa ter uma existência digna assumindo, assim, papel fundamental para a manutenção da justiça e da paz social¹⁷³.

Diante da análise dos princípios constitucionais relacionados ao Direito do Trabalho, percebe-se, inicialmente, que eles estão inter-relacionados entre si, de forma tal que o respeito a um deles representa, em determinada instância, o respeito a todos.

Percebe-se, também, a estreita relação entre a dignidade da pessoa humana e a teoria do Trabalho Decente, afinal, conforme já foi discutido amplamente, os direitos fundamentais são consequência direta deste princípio de forma que, a previsão e a efetivação destes direitos representam uma homenagem à dignidade da pessoa humana, ao passo que o desrespeito a estes direitos representa, por consequência, uma afronta a dignidade da pessoa humana.

Reitere-se, dessa forma, a sintonia entre a teoria do Trabalho Decente e o estabelecimento de direitos fundamentais mínimos aos trabalhadores e se tem a

¹⁷¹ ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**: Tradução da 5ª Ed. Alemã. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 111-114.

¹⁷² **Art. 193**: A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

¹⁷³ PEREIRA, Cícero Rufino. O trabalho escravo e infantil e a dignidade da pessoa humana. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, vol. 73, nº 10, Outubro de 2009, p. 1216.

conclusão de que garantindo um cumprimento efetivo destes direitos tem-se a certeza de que o trabalhador terá uma vida digna.

4.3.2 Princípios do Direito do Trabalho

Após uma análise dos princípios constitucionais relacionados ao direito do trabalho, é preciso que se faça, também, uma análise daqueles que são considerados os princípios específicos do ordenamento trabalhista para que se perceba os caminhos que devem ser seguidos na proteção do trabalhador.

O princípio que merece maior destaque é o da proteção ao trabalhador. A ideia definida por este princípio, conforme Américo Plá Rodriguez¹⁷⁴, é o critério de orientação do direito do trabalho, afinal, ao invés de colocar as partes contratantes em situação de igualdade estabelece uma situação de preferência em relação ao trabalhador.

Em verdade, conforme explana o autor em questão, o objetivo desse princípio é justamente se alcançar uma igualdade material e real entre as partes¹⁷⁵, para quem, diante da relação de desigualdade entre empregador e empregado, cabe ao Estado criar normas que garantam a proteção daquele que é parte hipossuficiente na relação empregatícia.

Segundo a ideia trazida por Américo Plá Rodriguez¹⁷⁶, deve ser entendido como uma ideia geral da qual decorrem diversos princípios específicos com um foco em comum, qual seja, a garantia de proteção do trabalhador na sua relação com o empregador.

Neste sentido, os princípios que representariam formas de aplicação da proteção ao trabalhador seriam o princípio da aplicação da fonte jurídica mais favorável (ou aplicação da norma mais favorável) que pode ser entendido, de forma resumida, na aplicação da condição mais favorável ao trabalhador diante de uma pluralidade de

¹⁷⁴ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1978, p. 28.

¹⁷⁵ Neste sentido, vide Maurício Godinho Delgado (DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: 8ª Ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 183 *et seq*) e Alice Monteiro de Barros (BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**: 8ª Ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 141-145)

¹⁷⁶ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1978, p. 28.

normas; o princípio da manutenção da condição mais favorável, que seria a manutenção da condição anterior diante de fontes autônomas com vigência sucessiva, caso esta seja a mais benéfica; o princípio da avaliação “in dubio pro misero” ou “in dubio pro operario”, que define a ideia de que diante de uma norma que possibilite mais de uma aplicação, utiliza-se aquela que seja mais benéfica ao empregado.

Dentre estes, merece destaque a combinação entre os princípios da aplicação da norma mais favorável e da manutenção da condição mais favorável, afinal a partir destes princípios, resta clara uma busca do intérprete do direito, assim como do legislador, em defender o trabalhador¹⁷⁷.

Conforme já explicitado, os princípios em questão são decorrência da ideia de proteção ao trabalhador, logo, fica clara a noção de que o ordenamento jurídico trabalhista deve ser definido buscando um equilíbrio das relações, ou seja, possibilitando que o trabalhador tenha direitos e garantias a serem defendidos e que exista uma estabilidade, aplicando-se, na dúvida, a norma mais favorável, sem, no entanto, permitir um retrocesso.

O que se pode perceber é que o princípio da proteção ao trabalhador, assim como todos aqueles que são decorrências diretas deste, guarda profunda relação com o conceito do trabalho decente, o que, desde já, mostra uma sintonia entre o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro e a teoria em questão.

Em verdade, deve-se entender que há uma preocupação em equilibrar a relação jurídica para que o trabalhador, visto como hipossuficiente na relação trabalhista, tenha condição de ter uma relação em que possa ser protegido, ou seja, que o Estado exerça a sua função de garantidor dos direitos de seus membros, prestando, desta forma, homenagem ao princípio trabalhista-constitucional da dignidade da pessoa humana.

Outro princípio que merece destaque é o princípio da indisponibilidade de direitos, que pode ser definido, conforme define Luciano Martinez¹⁷⁸, como a impossibilidade do empregado dispor, de forma singular, seja através de renúncia ou transação,

¹⁷⁷ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**: 3ª Ed.. São Paulo: Saraiva. 2012, p.87-88.

¹⁷⁸ *Ibidem*, p.90 et seq.

sobre direito trabalhista, destarte, qualquer ato sobre este assunto seria considerado nulo.

Diante disso, surge a dúvida quanto aos métodos de solução de conflitos a partir da arbitragem e mediação, que envolveriam, de certa maneira, uma transação de direitos, a partir de uma negociação indireta.

Para o autor em voga, o magistrado, na contenda, pode atuar como conciliador, mas nunca como mediador, haja vista que neste último caso ele exporia opiniões sobre o assunto em discussão no processo.

Na CLT, é possível perceber que a conciliação está permitida, conforme aduz os arts. 846: “Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação” e:

art. 850 - Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.

Quanto a arbitragem, o autor destaca que não pode tratar de direitos indisponíveis do trabalhador, por ter uma elevada possibilidade de vício de consentimento, que, por óbvio, anularia o resultado da arbitragem.

O TST, inclusive, já se manifestou sobre o assunto:

ARBITRAGEM. APLICABILIDADE AO DIREITO INDIVIDUAL DE TRABALHO. QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
1. A Lei 9.307/96, ao fixar o juízo arbitral como medida extrajudicial de solução de conflitos, restringiu, no art. 1º, o campo de atuação do instituto apenas para os litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Ocorre que, em razão do princípio protetivo que informa o direito individual do trabalho, bem como em razão da ausência de equilíbrio entre as partes, são os direitos trabalhistas indisponíveis e irrenunciáveis. Por outro lado, quis o legislador constituinte possibilitar a adoção da arbitragem apenas para os conflitos coletivos, consoante se observa do art. 114, §§ 1º e 2º, da Constituição da República. Portanto, não se compatibiliza com o direito individual do trabalho a arbitragem.

O que se deve entender, portanto, é que o ordenamento jurídico deve permitir que o trabalhador resolva seus conflitos de forma eficiente e célere.

O ponto cerne, no entanto, é que, diante da hipossuficiência do obreiro, devem ser estabelecidos meios para que, na busca pela solução de conflitos, o trabalhador não

seja prejudicado, tendo protegidos, dessa forma, seus direitos fundamentais, que são indisponíveis¹⁷⁹.

Merece destaque, também, o princípio da primazia da realidade¹⁸⁰, que traz o entendimento de que ainda que o contrato prescreva situação contrária, interpreta-se a relação de emprego a luz do que se tem na realidade, ou seja, que as relações trabalhistas devem ser analisadas a luz do caso concreto, pouco importando o *nomen iuris* que foi dado ao contrato.

Esse princípio é importante para que o trabalhador possa ser protegido ainda que o empregador tente qualificar aquele vínculo de forma menos vantajosa ao trabalhador.

Pode-se perceber uma aplicação prática desse princípio, por exemplo, nas situações em que os empregadores alegam que a relação com os empregados são de parceria ou arrendamento quando, em verdade, trata-se de uma redução dos trabalhadores à condições análogas a de escravo, conforme define José Claudio Monteiro de Brito Filho¹⁸¹, permitindo, desta forma que tais “empregadores” possam ser punidos, inclusive criminalmente.

Também autoriza que se descaracterize um contrato de prestação de serviços se a relação, em termos práticos, é de emprego, logo, consoante lição de Maurício Godinho Delgado¹⁸², o que se deve perceber é que o princípio em análise deve ser entendido como instrumento para que se chegue à verdade num litígio trabalhista.

Trata-se, portanto, de princípio que pode ser relacionado com o trabalho decente, pois protege o trabalhador de eventuais desmandos do empregador no sentido de que, ainda que o contrato firmado entre as partes preveja situação irreal e desfavorável, este estará protegido caso se comprove que a realidade era diferente e mais favorável.

Destaque-se, por fim, o princípio da boa-fé, que, embora não seja considerado um princípio específico do Direito do Trabalho, conforme assevera Alice Monteiro de

¹⁷⁹ Amauri Mascaro Nascimento (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: 26ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 1433-1435) também expressa opinião neste sentido ao problematizar a questão da indisponibilidade de direitos trabalhistas.

¹⁸⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**: 8ª Ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 146.

¹⁸¹ FILHO, José Monteiro de Brito. **Trabalho Decente: análise jurídica da exploração, trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**: 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 68.

¹⁸² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: 8ª Ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 193

Barros¹⁸³, deve ser entendido como um dever acessório das partes, presente em todas as situações.

Manifesta-se, segundo Luciano Martinez¹⁸⁴ a partir de um comportamento revelador, percebendo-se nas lides a partir de uma análise do magistrado como um participante e como aquele que interpreta o sentimento social, garantindo a melhor tutela dos direitos em questão.

Partindo da noção defendida por Alice Monteiro de Barros¹⁸⁵, de que o princípio em questão funcionaria como uma forma de flexibilizar os institutos jurídicos, evitando interpretações extremamente legais e positivistas, permitindo-se, desta forma uma análise baseada, também, em valores éticos, percebe-se, mais uma vez, a correlação entre o ordenamento jurídico-trabalhista brasileiro e a teoria do trabalho decente.

O que se quer, portanto, é que o magistrado, na solução do caso concreto, consiga decidir sem se ater a letra fria da lei, funcionando, assim, como verdadeiro intérprete do ordenamento e não como *la bouche de la loi*¹⁸⁶.

É importante, também, que se perceba que a boa-fé não pode ficar restrita a interpretação do magistrado, devendo estar presente, também, na relação trabalhista como um todo, representando, assim, uma homenagem ao trabalho decente, ao se preocupar com a sintonia entre trabalhador e empregador, garantindo, dessa forma, a justiça e a paz social.

A partir do que foi discutido nessa seção deve-se destacar que os princípios do ordenamento trabalhista e constitucional brasileiro estão em completa sintonia com a teoria do trabalho decente, buscando, conforme será abordado a seguir, acima de tudo, proteger o trabalhador.

O que se pode perceber é que, ao menos do ponto de vista formal, o ordenamento jurídico brasileiro tenta estabelecer direitos fundamentais e princípios que devem ser vistos como formas de proteção ao trabalhador.

¹⁸³ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**: 8ª Ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 149

¹⁸⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**: 3ª Ed.. São Paulo: Saraiva. 2012, p. 99

¹⁸⁵ BARROS, Alice Monteiro. *Op. cit.*, p. 147.

¹⁸⁶ Expressão utilizada por Montesquieu.

Constata-se, portanto, que o legislador e a doutrina fornecem subsídios para que os magistrados possam exercer uma proteção dos trabalhadores de forma efetiva, restando saber, porém, se os direitos que são previstos no mundo das ideias são cumpridos do ponto de vista prático, tema que será analisado na seção adiante.

4.4 A COMPATIBILIZAÇÃO DO DIREITO TRABALHISTA BRASILEIRO COM O TRABALHO DECENTE

Esta seção tem como objetivo atacar o problema apresentado por este trabalho, ou seja, a partir da apresentação do conceito do Trabalho Decente, bem como dos ideais traçados pela Organização Internacional do Trabalho, resta fazer uma análise da compatibilização da teoria supramencionada com o sistema normativo trabalhista brasileiro.

Conforme sugestão de José Claudio Monteiro de Brito Filho¹⁸⁷, a teoria a ser utilizada será a da tríplice dimensão, que busca decompor o ordenamento jurídico, investigando, inicialmente se os direitos são reconhecidos; em seguida, se há condições materiais que garantam a sua concretização; para, por fim, discutir se existe um sistema de garantias que possibilite a proteção desses direitos.

Tal teoria, *ab initio*, faz uma exame do ponto de vista formal, buscando identificar se os direitos são reconhecidos pelo sistema jurídico e, por consequência, se os mesmos estão positivados no ordenamento jurídico, logo, o primeiro ponto a ser discutido se dará quanto ao confronto entre os ideais previstos pela Organização Internacional do Trabalho e sua previsão pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Num segundo momento será feita um estudo confrontando o ordenamento jurídico do ponto de vista material, afinal, infelizmente, o mero Direito posto não traz a garantia de seu cumprimento, fazendo necessária uma apreciação das condições que garantam a efetivação desses direitos em conjunto com a verificação da existência de condições para que se protejam os direitos mínimos que devem ser efetivados na proteção do trabalhador e, conseqüentemente, na realização da teoria do Trabalho Decente no sistema jurídico brasileiro.

¹⁸⁷ FILHO, José Monteiro de Brito. **Trabalho Decente: análise jurídica da exploração, trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**: 2ª Ed. São Paulo: LTr. 2010, p. 53.

A pesquisa, do ponto de vista material, se faz extremamente necessária diante do fato de que “a inexistência de garantias que permitam o exercício dos direitos enfraquece-os, pois são elas, ao lado das condições materiais, que permitirão sua concreta existência”¹⁸⁸.

Ademais, conforme posicionamento de José Claudio Monteiro de Brito Filho¹⁸⁹, pode-se dizer que a falta de uma dessas três dimensões leva, inegavelmente, a uma inexistência dos Direitos Humanos, pois de nada adianta ter uma previsão formal se não há efetivação no campo material, assim como não há como ter uma efetivação do ponto de vista material sem a devida previsão legal e, sobretudo, é preciso, antes de mais nada que o Estado reconheça tais direitos e garantias mínimas para que se disponha a protegê-los.

Ante o exposto, cabe fazer uma verificação do ponto de vista formal para que se apure se o sistema jurídico brasileiro reconhece e efetiva os direitos e garantias mínimas para então partir para uma análise prática, confrontando, do ponto de vista material, se tais direitos são, ou não, efetivamente protegidos.

4.4.1 Análise formal: O sistema jurídico brasileiro e a positivação dos parâmetros do trabalho decente

Conforme estabelecido nas seções 4.2 e 4.3, a Constituição Federal de 1988 é a prova de uma grande evolução no sistema jurídico brasileiro.

Em verdade, é possível perceber a homenagem, no texto constitucional aos direitos trabalhistas. É importante destacar, também, o fato de que o Estado brasileiro é signatário das principais convenções e tratados que buscam tutelar e proteger os direitos humanos, como será analisado a seguir¹⁹⁰.

De pronto, é importante reiterar o valor ao trabalho dispensado pela Carta Magna em vigência, afinal, logo no seu art. 1º, IV estabelece que o trabalho é um dos seus

¹⁸⁸ FILHO, José Monteiro de Brito. **Trabalho Decente: análise jurídica da exploração, trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**: 2ª Ed. São Paulo: LTr. 2010, p. 54.

¹⁸⁹ *Ibidem, loc. cit.*

¹⁹⁰ Neste sentido, vide a obra de José Monteiro de Brito Filho (FILHO, José Monteiro de Brito. **Trabalho Decente: análise jurídica da exploração, trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**: 2ª Ed. São Paulo: LTr. 2010, p. 54-55.).

fundamentos, o que dá origem, inclusive, ao, já abordado, princípio da valorização do trabalho, discutido na seção 4.3.1.

O legislador constituinte também estabeleceu, em seu art. 5º, XIII¹⁹¹, o ideal do trabalho livre, dentro dos limites legais, sendo esta uma garantia fundamental para todos aqueles que residirem no país, independente da nacionalidade deste.

A proteção a este direito assume tal importância que o legislador ordinário tipificou a redução a condição análoga à de escravo como crime no art. 149¹⁹² do Código Penal Brasileiro, importância esta que pode ser percebida a partir da leitura do parágrafo primeiro do artigo em questão, ao estabelecer pena similar àquele que cercear a liberdade do trabalhador ou mantém vigilância ostensiva deste.

Em síntese, o que se pode inferir da leitura do art. 149 do Código Penal Brasileiro, bem como dos seus parágrafos, é que o legislador infraconstituinte, a partir da modificação exercida pela lei nº 10.803, de 11 de dezembro de 2003, buscou dar maior efetividade ao art. 5º, XIII da Constituição Federal a partir da tentativa de desestimular práticas que o ofendessem¹⁹³.

Deve-se levar em consideração, a partir da tipificação penal, o grande esforço do Estado brasileiro na tentativa de aplicar e defender os direitos tidos como básicos ao trabalhador utilizando-se, no caso em tela, da proteção constitucional mas também do direito penal, mormente visto como *ultima ratio*.

¹⁹¹ **Art. 5º, XIII:** é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer

¹⁹² **Art. 149:** Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º: Nas mesmas penas incorre quem:

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I – contra criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

¹⁹³ Neste sentido, vide os textos de Cícero Rufino Pereira (PEREIRA, Cícero Rufino. O trabalho escravo e infantil e a dignidade da pessoa humana. **Revista LTr.** São Paulo: LTr, vol. 73, nº 10, Outubro de 2009, p. 1217-1218) e Fábio Goulart Villela (VILLELA, Fábio Goulart. O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana no direito do trabalho. **Revista LTr.** São Paulo: LTr, vol. 74, nº 01, Janeiro de 2010, p. 84-86)

A partir da leitura combinada dos art. 3º, IV¹⁹⁴ com o art. 7º¹⁹⁵ em seus incisos XXX¹⁹⁶, XXXI¹⁹⁷ e XXXII¹⁹⁸, por exemplo, é possível perceber uma busca pela igualdade e contra a discriminação, afinal, percebe-se, diante do art. 3º, IV que a intenção foi estabelecer a igualdade como um dos nortes a serem seguidos pela República, alçando o bem de todos e a igualdade ao patamar de objetivo desta. Diante da análise do art. 7º e dos incisos em destaque é possível constatar os esforços do legislador para perpetuar um ideal de igualdade também no ramo trabalhista, estabelecendo a proibição da discriminação como direito fundamental do trabalhador.

Há, também, uma preocupação com a proteção do meio ambiente do trabalho, reforçando o princípio da função socioambiental da propriedade, sendo que, *in casu*, tal preocupação pode ser percebida ante o exposto no art. 7º, XXII¹⁹⁹ e XXIII²⁰⁰, donde se pode perceber uma busca por uma redução dos riscos a saúde do trabalhador. Quando estes forem inevitáveis, a Constituição garante ao trabalhador um adicional em salário, que ajude a compensar os riscos assumidos por ele ao submeter-se a um meio ambiente de trabalho insalubre.

O trabalhador também teria, diante de uma interpretação do art. 7º, IV²⁰¹, o direito a uma remuneração justa, que atendesse as suas necessidades e daqueles que dependem dele, demonstrando completa sintonia com os direitos mínimos que estão no rol do trabalho decente.

Além disto, também teria direito a um piso salarial que seria compatível a sua atividade (art. 7º, V) e a garantia de que seu salário só poderia ser reduzido

¹⁹⁴ **Art. 3º:** Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

¹⁹⁵ **Art. 7º:** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social

¹⁹⁶ **Art. 7º, XXX:** proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

¹⁹⁷ **Art. 7º, XXXI:** proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência

¹⁹⁸ **Art. 7º, XXXII:** proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

¹⁹⁹ **Art. 7º, XXII:** redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança

²⁰⁰ **Art. 7º, XXIII:** adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei

²⁰¹ **Art. 7º, 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

mediante acordo ou convenção coletiva (art. 7º, VI), ou seja, as únicas possibilidades que permitiriam a redução salarial seriam mediante a interferência do sindicato, órgão que, pressupõe-se, existe para a defesa dos interesses do trabalhador.

Buscou-se, também, uma proteção ao trabalhador do ponto de vista das condições de trabalho, pois, percebe-se, na Constituição Federal e nos diplomas legais, a tentativa de se garantir que o trabalhador seja submetido a condições justas.

Como exemplo pode-se destacar os incisos XIII²⁰² e XIV²⁰³ do art. 7º, donde se pode perceber a preocupação com a duração da jornada de trabalho, numa busca, portanto, por uma jornada de trabalho justa; XV²⁰⁴ e XVII²⁰⁵ do mesmo artigo, que tratam dos períodos de repouso aos quais o trabalhador deve ser submetidos em nome da proteção a sua higidez física e psíquica.

Há uma vedação constitucional ao trabalho infantil, impedindo que menores de dezesseis anos exerçam qualquer atividade trabalhista a exceção dos aprendizes, hipótese em que idade mínima cairia para quatorze anos, conforme pode ser percebido a partir da leitura do art. 7º, XXXIII²⁰⁶, elevando-o tal proibição ao *status* de direito social a ser salvaguardado na busca pela proteção dos trabalhadores, sejam eles urbanos ou rurais.

Ao se analisar o primeiro dos requisitos para a que se tenha a existência do trabalho decente (a promoção de direitos considerados fundamentais), percebe-se que andou bem a Constituição Federal, pois presta homenagem a todas as condições desejadas pela OIT para que se estabeleçam garantias mínimas ao trabalhador.

Deve-se observar, também, que, se respeitadas tais condições, terá atendido ao segundo requisito (o fomento a criação de empregos de qualidade), ou seja, empregos que efetivem os direitos mínimos dos quais os trabalhadores são titulares.

²⁰² **Art. 7º, XIII:** duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho

²⁰³ **Art. 7º, XIV:** jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva

²⁰⁴ **Art. 7º, XV:** repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos

²⁰⁵ **Art. 7º, XVII:** gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal

²⁰⁶ **Art. 7º, XXXIII:** 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; (grifos nossos)

Quanto ao terceiro requisito (a proteção social), o legislador constituinte tentou proteger o trabalhador em situações de desemprego, bem como criando todo um capítulo para estabelecer um ideal de seguridade social, que, segundo o art. 194, seria um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.

Quanto a essas ações, o parágrafo único do próprio art. 194 estabelece os objetivos que devem guiar o poder público, a saber:

I - universalidade da cobertura e do atendimento; II - uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais; III - seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços; IV - irredutibilidade do valor dos benefícios; V - equidade na forma de participação no custeio; VI - diversidade da base de financiamento; VII - caráter democrático e descentralizado da administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados.

A partir da leitura destes, percebe-se que levam em consideração os mesmos princípios constitucionais que podem ser encontrados ao se analisar os direitos e garantias mínimos dos trabalhadores, como igualdade e equidade.

Por fim, tem-se que o quarto requisito é o diálogo social, sendo este o único em que o Brasil não apresenta performance satisfatória. Tal afirmação tem amparo no fato de que o Brasil não assinou ou ratificou a Convenção de nº 87 da OIT, apresentando, segundo José Claudio Monteiro de Brito Filho, “modelo ultrapassado de organização sindical, em que prevalece a unicidade sindical em sistema rígido denominado confederativo”²⁰⁷, sendo que, para o autor em destaque, não há nenhum indício de que o Brasil vá realizar qualquer mudança no seu modelo de organização sindical, principalmente pela falta de interesse demonstrada pelos Poderes Legislativo ou Executivo.

Um modelo ultrapassado de representação sindical, conforme abordado na seção 3.3.4, pode ser extremamente prejudicial, afinal, é a partir do diálogo social que as mudanças em favor dos trabalhadores tem maior probabilidade de acontecer, pois são os sindicatos quem, em tese, conseguem alçar os trabalhadores ao *status* de igualdade com os empregadores.

²⁰⁷ FILHO, José Monteiro de Brito. **Trabalho Decente: análise jurídica da exploração, trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**: 2ª Ed. São Paulo: LTr. 2010, p.55.

É importante lembrar, como defende Felipe Antonio Lopes dos Santos²⁰⁸, que os pilares do trabalho decente já estavam positivados em outros instrumentos jurídicos internacionais.

Tais instrumentos jurídicos internacionais, inclusive, podem ser consideradas regras *erga omnes* independente da ratificação pelos Estados, como seria o caso da Declaração Universal de Direitos Humanos²⁰⁹, nos arts. XXIII²¹⁰ e XXIV²¹¹, por exemplo, onde encontram-se previstos boa parte dos direitos considerados mínimos e fundamentais pela teoria do trabalho decente.

Os direitos tidos como fundamentais também estão previstos no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais²¹², podendo ser localizados em vários artigos do pacto em questão, como, por exemplo, em seus arts. 7º²¹³ e 8º²¹⁴,

²⁰⁸ SANTOS, Felipe Antonio Lopes. Trabalho Decente e a concretização do direito trabalho – Aspectos relevantes. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, vol. 74, nº 02, fev. 2010, p. 226-227.

²⁰⁹ ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. (Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembléia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948). Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. Acesso em 05 de mai. 2013.

²¹⁰ **Art. XXIII: 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)

²¹¹ **Art. XXIV: Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas.**(grifos nossos)

²¹² ONU. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/pacto_dir_economicos.htm>. Acesso em: 03 mai. 2013. (adotado pela XXI Sessão da Assembléia-Geral das Nações Unidas, em 19 dez. 1966; texto aprovado pelo Congresso Nacional em 12 dez. 1991, passando a vigorar no ordenamento jurídico local em 24 abr. 1992)

²¹³ **Art. 7º: 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 eqüitativo 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 receber 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. b) a segurança e a higiene no trabalho; c) igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade; d) o descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim** (grifos nossos)

²¹⁴ **Art. 8º: 1. Os Estados Partes do presente pacto comprometem-se a garantir: a) o direito de toda pessoa de fundar com outras sindicatos e de filiar-se ao sindicato de sua escolha, sujeitando-se unicamente aos organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias; b) o direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito desta de**

intimamente relacionados e que estabelecem uma gama de garantias, bem como o compromisso dos Estados que assinaram o Pacto em questão a cumpri-los.

Também podem ser percebidos no Protocolo de San Salvador, dentre outros artigos, no art. 1º²¹⁵, que reforça, não só a necessidade de cooperação para que se alcancem os objetivos previstos no protocolo, mas o compromisso para que aqueles direitos sejam protegidos e implantados no direito interno; mas no art. 6º²¹⁶, que estabelece direitos na relação trabalhista e o compromisso para que esses direitos tenham efetividade, ou seja, saiam do plano das ideias e entrem para o mundo dos fatos.

Vale destacar que o Brasil ratificou o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (que foi criado em 1966) em 1992, enquanto a ratificação do Protocolo de San Salvador²¹⁷ aconteceu em 1998, ou seja, ambos foram incorporados pelo ordenamento jurídico nacional antes mesmo da OIT desenvolver o conceito do trabalho decente, logo, a responsabilidade pátria em proteger os direitos mínimos dos trabalhadores é antiga.

formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas; c) **o direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades**, sem quaisquer limitações **além daquelas previstas em lei** e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas; d) **o direito de greve**, exercido de conformidade com as leis de cada país. **2.** O presente artigo não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desses direitos pelos membros das forças armadas, da política ou da administração pública. **3.** Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que os Estados Partes da Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venha a adotar medidas legislativas que restrinjam - ou a aplicar a lei de maneira a restringir - as garantias previstas na referida Convenção. (grifos nossos)

²¹⁵ **Art. 1º:** Os Estados Partes neste Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos **comprometem-se a adotar as medidas necessárias, tanto de ordem interna como por meio da cooperação entre os Estados, especialmente econômica e técnica, até o máximo dos recursos disponíveis e levando em conta seu grau de desenvolvimento, a fim de conseguir, progressivamente e de acordo com a legislação interna, a plena efetividade dos direitos reconhecidos neste Protocolo.**

²¹⁶ **Art. 6º:** 1. Toda pessoa tem **direito ao trabalho**, o que inclui a **oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa por meio do desempenho de uma atividade lícita, livremente escolhida ou aceita.** 2. Os Estados Partes comprometem-se a adotar **medidas que garantam plena efetividade do direito ao trabalho**, especialmente as referentes à consecução do pleno emprego, à **orientação vocacional e ao desenvolvimento de projetos de treinamento técnico-profissional, particularmente os destinados aos deficientes.** Os Estados Partes comprometem-se também a executar e a fortalecer **programas que coadjuvem um adequado atendimento da família, a fim de que a mulher tenha real possibilidade de exercer o direito ao trabalho.**(grifos nossos)

²¹⁷ OAS. **Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Americana Sobre Direitos Humanos Em Matéria De Direitos Econômicos, Sociais E Culturais).** Disponível em: <http://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm>. Acesso em 03 mai. 2013. (Tratado assinado em 17 nov. 1988; ratificado pelo Brasil em 30 dez. 1999).

Diante do modelo de pesquisa escolhido, reitera-se, o da tríplice dimensão, é possível perceber que o Brasil conseguiu identificar, ao menos no que se referem aos direitos individuais, aquelas que podem ser consideradas as garantias mínimas na proteção ao trabalhador, pecando do ponto de vista coletivo por não ter assinado ou ratificado a Convenção de nº 87, o que impede um diálogo social efetivo, principalmente se for levado em consideração o fato de que o Brasil segue um modelo de ultrapassado de organização sindical.

Resta, no entanto, saber se esse respeito quase que ideal do ponto de vista formal se reflete numa aplicação satisfatória do ponto de vista material.

4.4.2 Análise material: Uma análise da efetividade da aplicação da teoria do trabalho decente

Do ponto de vista material, *ab initio*, vale destacar os esforços de cooperação do governo brasileiro, no sentido de selar compromissos com a OIT estabelecendo prioridades na efetivação dos pontos chaves e metas para o seu cumprimento.

O primeiro passo nesse sentido foi dado em 2003, com a assinatura do Memorando de Entendimento de Cooperação Técnica para uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, um documento que, segundo Alessandra Serapomba Almeida Brayn²¹⁸, embora seja “sucinto, formal, com poucos detalhes técnicos, sem referências a questões estratégicas e tampouco ao enfoque a ser utilizado na elaboração do programa nacional brasileiro” enfatizava o compromisso do governo brasileiro com os quatro pontos chave estabelecidos pela OIT, os quais seriam utilizados como balizadores na criação da Agenda Nacional de Trabalho Decente.

Tal Agenda Nacional, por seu turno, foi criada em 2006, sendo uma base para o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente, que foi lançado pelo governo federal em 2010. Ambos documentos foram estabelecidos a partir do diálogo tripartite e são provas práticas dos esforços do governo brasileiro na tentativa de efetivar o conceito do trabalho decente no plano fático.

²¹⁸ BRAYN, Alessandra Serapomba Almeida. **Trabalho Decente: Uma avaliação das possibilidades de aplicação do conceito**. 2006. Dissertação (Mestrado em Economia Política) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, p. 112.

São documento de extrema importância em que o governo brasileiro estabelece a importância do trabalho decente, haja vista o fato de que, segundo os textos, inicialmente da Agenda²¹⁹ e, em seguida do Plano Nacional²²⁰, preveem que “a promoção do trabalho decente é considerada uma prioridade política do Governo brasileiro”.

No Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente, que deve ser entendido como o marco mais recente do governo brasileiro na tentativa de efetivação dos ideais do trabalho decente, percebe-se que são estabelecidas três prioridades²²¹, a saber: gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e, fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática.

Tais prioridades são uma repetição daquelas expostas na Agenda Nacional de Trabalho Decente²²² e são frutos dos anseios não só do governo federal como dos grupos dos trabalhadores e dos grupos dos empregadores, ou seja, as prioridades presentes no Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente representam um verdadeiro resultado do diálogo tripartite.

No Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente pode-se notar tanto os resultados esperados referente a cada uma das prioridades como o plano de metas para que esses resultados sejam alcançados²²³.

O Brasil foi o primeiro país no mundo a estabelecer Agendas Estaduais para o trabalho decente, sendo a Bahia o primeiro estado a desenvolver uma Agenda própria.

²¹⁹ BRASIL. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, 2006, p. 5. Disponível em <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/agenda_nacional_trabalho_decente_536.pdf>. Acesso em 13 mai. 2013.

²²⁰ *Idem*. **Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente**. Brasília, 2010, p. 11. Disponível em <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/pnetd_534.pdf>. Acesso em 13 mai. 2013.

²²¹ Brasil. **Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente**. Brasília, 2010, p. 24. Disponível em <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/pnetd_534.pdf>. Acesso em 13 mai. 2013.

²²² Brasil. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, 2006, p. 9-10. Disponível em <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/agenda_nacional_trabalho_decente_536.pdf>. Acesso em 13 mai. 2013.

²²³ *Idem*. **Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente**. Brasília, 2010, p. 25-41. Disponível em <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/pnetd_534.pdf>. Acesso em 13 mai. 2013.

O governo brasileiro também desenvolveu um Programa de Trabalho Decente para a juventude, tentando, dessa forma implantar uma nova realidade trabalhista desde os jovens para que estes se desenvolvam tendo acesso, desde cedo, a trabalhos com maior qualidade.

Acaso os indicadores sociais fossem analisados de forma isolada hoje, a conclusão que se chegaria seria extremamente similar a de José Claudio Monteiro de Brito Filho²²⁴, ou seja, uma visão extremamente negativista, levando à impressão de que se vive num verdadeiro caos quanto a proteção dos direitos trabalhistas.

Não há como negar, infelizmente, que muitos dos direitos que, conforme supramencionado, são considerados mínimos para o trabalhador pela OIT e positivados na Constituição Federal, são desrespeitados a partir de uma análise material.

Um exemplo notório seria o salário mínimo, cujo valor ideal, no mês de abril/2013, deveria ter sido R\$2.892,47, segundo dados do DIEESE²²⁵, enquanto o valor nominal é de R\$678,00, constituindo clara ofensa a ideia de uma remuneração justa e compatível com as suas necessidade e daqueles que dele dependem.

O lado positivo, no entanto, e que merece destaque é que os aumentos nos valores do salário mínimo que vem acontecendo nos últimos anos são superiores a inflação anual.

Os recentes aumentos no salário mínimo, aliado a política do governo brasileiro do bolsa família (exemplo de proteção social), fizeram com que o Brasil tivesse índices positivos em comparação com o resto do mundo no último relatório divulgado pela OIT²²⁶, principalmente diante do aumento de 16% da classe média no período entre 1999 e 2010.

O que se percebe diante do relatório em questão, no entanto, é que o Brasil precisa diminuir os postos de emprego informais, bem como de um maior investimento do governo brasileiro, sobretudo para que se qualifique a mão-de-obra.

²²⁴ FILHO, José Monteiro de Brito. **Trabalho Decente: análise jurídica da exploração, trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**: 2ª Ed. São Paulo: LTr. 2010, p.56-58.

²²⁵ DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos). **Salários mínimo nominal e necessário**. Disponível em <<http://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>>. Acesso em 13 mai. 2013.

²²⁶ OIT. **World of work report 2013: Repairing the economic and social fabric**. Genebra: OIT, 2013, p. 104. Disponível em: < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_214476.pdf>. Acesso em 04 jun. 2013.

Outro infeliz exemplo de descumprimento de direitos e garantias mínimas pode ser percebido nas hipóteses em que os trabalhadores são reduzidos a condições de escravo, o que ainda é realidade no Brasil, seja nas hipóteses em que o trabalhador é recrutado sob falsa proposta de trabalho e termina se tornando escravo por dívidas ou nas recentes situações de trabalhadores estrangeiros que terminam sendo reduzidos à condição de escravos²²⁷.

Vale destacar que o trabalho escravo é a forma mais absurda de desrespeito a dignidade da pessoa humana, conforme defende Arion Sayão Romita²²⁸, devendo, portanto, ser um dos focos que merecem maior atuação e fiscalização do governo brasileiro nos esforços para que se possa implementar a teoria do trabalho decente.

Os outros relatórios da OIT, no entanto, como “Perfil do Trabalho Decente no Brasil”²²⁹ e, mais recentemente, “Perfil do Trabalho Decente no Brasil: Um olhar sobre as unidades da federação”²³⁰ também são animadores.

O que se nota a partir da leitura dos relatórios em destaque é que, tanto a OIT quanto o governo brasileiro, assumem que, do ponto de vista material, o Brasil tem um longo caminho a percorrer para que todas as previsões legais de proteção ao trabalhador sejam postas em práticas.

Percebe-se, contudo, que o Brasil tem evoluído em relação a indicadores importantes como seria o caso da diminuição dos níveis de desemprego no Brasil²³¹, mesmo com a crise internacional, bem como a relevância de políticas como o seguro-desemprego, que demonstra o empenho do governo no sentido das políticas sociais.

²²⁷ G1 São Paulo. **Operários estrangeiros em SP são resgatados de trabalho escravo**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/sao-paulo/noticia/2013/03/operarios-estrangeiros-sao-resgatados-de-trabalho-escravo-em-sp.html>>. Acesso em: 13 mai. 2013.

²²⁸ ROMITA, Arion Sayão. Direitos fundamentais nas relações de trabalho: 2ª Ed. revista e aumentada. São Paulo: Editora LTr, 2007, p. 269.

²²⁹ BERG, Janine; RIBEIRO, José; LUEBKER, Malte (coords.). **Perfil do Trabalho Decente no Brasil**. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/pub/perfil_do_trabalho_decente_301.pdf>. Acesso em: 13 mai. 2013.

²³⁰ GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. **Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação**. Brasília: OIT, 2012. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/relatorio_trabalho_decente_880.pdf>. Acesso em: 13 mai. 2013.

²³¹ *Ibidem*, p. 61 et seq.

É digno de destaque negativo, no entanto, o fato de que, em pleno século XXI, o Brasil ainda tenha trabalho em condições análogas a de escravos²³² além de um grande contingente de trabalho infantil²³³, muito embora seja possível constatar uma evolução entre os anos de 2000 e 2009.

O que se percebe, portanto, é que, muito embora ainda existam mudanças do ponto de vista prático a serem feitas, as perspectivas podem ser consideradas animadoras em relação aos indicadores.

²³² GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. *Op. cit.*, p. 150 *et seq.*

²³³ *Ibidem*, p. 160 *et seq.*

CONCLUSÃO

Diante de tudo o que foi exposto na presente monografia, mostra-se claro que a teoria do Trabalho Decente é a síntese dos objetivos fundantes da Organização Internacional do Trabalho, buscando implementar em todos os ordenamentos jurídicos trabalhistas mundiais uma gama de direitos e garantias mínimos para os trabalhadores.

É importante que se reitere, nesse sentido, que o objetivo da OIT é a proteção de direitos e garantias mínimas, ou seja, a teoria do Trabalho Decente estabelece uma base mas nunca um teto, afinal, as garantias que cada Estado vai estabelecer estarão relacionadas às suas condições socioeconômicas, bem como de uma decorrência direta do diálogo social.

De nada adianta, no entanto, que tais direitos estejam previstos nos ordenamentos se não forem gerados empregos de qualidade, ou seja, empregos que garantam a proteção desses ideais mínimos. Por isso se diz que a OIT atua em conjunto com os Estados-membros, seja capacitando-os, para que estes possam implantar tais direitos de forma efetiva em seu ordenamento, ou fiscalizando-os para que os direitos sejam cumpridos do ponto de vista prático.

Além da geração de empregos de qualidade e da proteção formal de direitos e garantias mínimas, vale destacar que a teoria do Trabalho Decente também se relaciona a proteção social, para que os Estados consigam proteger seus cidadãos, ainda que eles não estejam trabalhando.

Pode-se dizer, contudo, que o pressuposto mais importante do Trabalho Decente, depois dos direitos fundamentais, seria o diálogo social, que tem papel fundamental para que se tenha uma verdadeira aplicação da teoria do Trabalho Decente, afinal, é a partir deste diálogo, envolvendo os trabalhadores e os empregadores, que se percebe os anseios da sociedade.

Este diálogo é, portanto, um meio para retirar o trabalhador de uma condição de hipossuficiência em relação ao empregador permitindo, dessa forma, a discussão de condições que satisfaçam ambos os polos em pé de igualdade.

É possível identificar, também, a importância desse diálogo social na própria Organização Internacional do Trabalho, haja vista o fato de que o diálogo tripartite é característica fundante da entidade, presente em todos os seus órgãos, e vista como meio para que se alcance uma paz social, pois envolve todos os setores interessados (Estados-Membros, Organizações dos Trabalhadores e Organizações do Empregadores).

Em relação ao ordenamento jurídico brasileiro, destaque-se que este sofreu grande evolução, vivendo atualmente, do ponto de vista formal, um período de grande fertilidade.

Nesse sentido, é possível constatar que os trabalhadores são titulares de uma grande gama de direitos, que estão inclusive positivados na norma Constitucional, o que, por si só, demonstra o grande interesse do Estado em proteger seus cidadãos.

Além disso, demonstra-se que os princípios que tutelam o ordenamento jurídico pátrio trazem uma garantia, reitera-se, do ponto de vista formal de atenção aos interesses dos obreiros.

Quanto a análise da aplicação e da efetividade da teoria do Trabalho Decente no ordenamento jurídico brasileiro, portanto, o que se nota é que há grande compatibilidade entre a teoria e o ordenamento do ponto de vista formal, principalmente diante da importância que a dignidade da pessoa humana tem no ordenamento jurídico constitucional brasileiro.

O fato da dignidade da pessoa humana ser princípio fundamental da ordem constitucional brasileira, por si só, é prova cabal da intenção legislativa de se proteger, não só os trabalhadores mas, a sociedade como um todo, principalmente diante da conclusão de que os direitos fundamentais são consequência direta deste princípio.

Por outro lado, vale destacar que a dignidade da pessoa humana é também o foco da Organização Internacional do Trabalho ao criar a teoria do Trabalho Decente. Destaque-se, com isso, que uma sociedade que atenda de forma efetiva a teoria em questão estaria protegendo o trabalhador e garantindo, portanto, uma existência digna deste.

Do ponto de vista prático, contudo, o que se verifica é que ainda há muito há se evoluir no Brasil, que embora, conforme já destacado, se tenha grande proteção do

ponto de vista formal, ainda caminha a passos médios para que se implante a mentalidade de que os direitos devem ser efetivamente protegidos.

Segundo a OIT, ainda há vários pontos a serem melhorados no Brasil do ponto de vista prático, sendo inadmissível que uma nação que esteja entre os países com maior potencial de desenvolvimento ainda coexista com situações de desrespeito aos cidadãos, como no caso do trabalho escravo e do trabalho infantil.

Por outro lado, percebe-se uma perspectiva de mudança e de melhora, principalmente pela posição tomada pelo governo brasileiro, que implantou um Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente, além das tentativas de regionalização para uma implantação do trabalho decente, com as Agendas Estaduais agindo em conjunto com o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente.

Diante dos objetivos e metas estabelecidos pelo governo brasileiro percebe-se um grande esforço e interesse para que a teoria do Trabalho Decente se torne uma realidade do ponto de vista prático bem como para que os direitos dos trabalhadores sejam efetivados de forma indiscriminada.

Os primeiros resultados práticos deste Plano, em sua maioria, são animadores e mostram uma perspectiva de mudança na realidade social brasileira, mas também mostram desafios que permanecem e que precisam de um maior esforço para que, finalmente, a teoria do trabalho decente deixe de ser algo restrito a uma parcela da sociedade e torne-se a regra.

A conclusão, portanto, é que, muito embora, o Brasil tenha todos os requisitos formais para ser um verdadeiro modelo da Organização Internacional do Trabalho no que tange a aplicação da teoria do Trabalho Decente ainda há um longo caminho a ser percorrido para que esse título possa ser aplicado, também, do ponto de vista prático, garantindo, assim, que as normas previstas pelo ordenamento jurídico tenham completa efetividade.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. Trabalho Decente: o itinerário de uma proposta. **Bahia Análise & Dados**. Salvador: Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia, 2010, v. 20, n.2/3.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**: Tradução da 5ª Ed. Alemã. São Paulo: Malheiros, 2008

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador. **Revista Jurídica da Amatra**. Vitória: AMATRA, ano 4, v. 4, n. 8 (maio/2007).

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. 10ª Edição. São Paulo: Malheiros, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**: 8ª Ed. São Paulo: LTr, 2012.

BELTRAN, Ari Possidonio Beltran. **Dilemas do trabalho e do emprego na atualidade**: 1ª Ed.. São Paulo: LTr, 2001.

BERG, Janine; RIBEIRO, José; LUEBKER, Malte (coords.). **Perfil do Trabalho Decente no Brasil**. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/pub/perfil_do_trabalho_decente_301.pdf>. Acesso em: 13 mai. 2013.

BRASIL. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, 2006, p. 5. Disponível em <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/agenda_nacional_trabalho_decente_536.pdf>. Acesso em 13 mai. 2013.

_____. **Consolidação das Leis Trabalhistas (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943)**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 10 nov. 2012.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 19 mai. 2013.

_____. **Lei de Introdução às Normas de Direito Brasileiro (Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942)**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657.htm>. Acesso em 12 nov. 2012.

_____. **Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente**. Brasília, 2010, p. 11. Disponível em <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/pnetd_534.pdf>. Acesso em 13 mai. 2013.

BRAYN, Alessandra Serapomba Almeida. **Trabalho Decente: Uma avaliação das possibilidades de aplicação do conceito**. 2006. Dissertação (Mestrado em Economia Política) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.

CRIVELLI, Ericson. **Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo**: 1ª Ed. São Paulo: LTr, 2010.

_____. **A OIT e o Futuro das Normas Internacionais do Trabalho na Era da Globalização**. 2004. Tese (Doutorado em Direito Internacional). Faculdade de Direito. Universidade de São Paulo.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**: 3ª Ed. revista, ampliada e atualizada. Salvador: Editora Juspodivm, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

_____. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, 2ª Ed. Vitória: FDV, 2007. Disponível em: <<http://www.fdv.br/publicacoes/periodicos/revistadireitosegarantiasfundamentais/n2/1.pdf>>. Acesso em 09 nov. 2012.

_____. Princípios Constitucionais do Trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 31, v. 117, jan./mar. 2005.

DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos). **Salários mínimo nominal e necessário**. Disponível em <<http://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>>. Acesso em 13 mai. 2013.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria Geral dos Direitos Fundamentais**: 2ª Ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010.

FIELDS, Gary S. **Decent Work and Development Policies**. International Labour Review. Genebra: ILO, vol. 142, No. 2. Disponível em <<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1263&context=articles>>. Acesso em 01 mai. 2013.

FILHO, José Claudio Monteiro de Brito. Direito do Trabalho e a OIT: Agenda do Trabalho Decente. **Caderno da AMATRA IV**. Porto Alegre: HS, 2011, ano 6, nº 16.

_____. **Trabalho Decente: Análise Jurídica da Exploração do Trabalho – Trabalho Escravo e outras Formas de Trabalho Indigno**: 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2010.

FIORILLO, Celso Antônio Pacheco. **Curso de direito ambiental brasileiro**: 12ª Ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Saraiva, 2011.

G1 São Paulo. **Operários estrangeiros em SP são resgatados de trabalho escravo**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/sao-paulo/noticia/2013/03/operarios-estrangeiros-sao-resgatados-de-trabalho-escravo-em-sp.html>>. Acesso em: 13 mai. 2013.

GHAI, Dharam. **Decent Work: Objective and Strategies**. Genebra: OIT, 2006. Disponível em < www.nscb.gov.ph/nsm/23rdnsm/decentghai.pdf>. Acesso em 03 mai. 2013.

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. **Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação**. Brasília: OIT, 2012. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/relatorio_trabalho_decente_880.pdf>. Acesso em: 13 mai. 2013.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o direito do Trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá Editora, 2012.

International Institute for Labour Studies. **About us**. Disponível em: <www.ilo.org/public/english/bureau/inst/about/index.htm>. Acesso em 03 de novembro de 2012.

International Training Centre. **About us**. Disponível em: <www.itcilo.org/en/the-centre/about-us>. Acesso em 03 nov. 2012.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O direito do trabalho como instrumento de justiça Social**: 1ª Ed. São Paulo: LTr, 2000.

MAJID, Nomaan. **Economic growth, social policy and decent work**. Geneva: International Labour Office, 2001. Disponível em <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_142345.pdf>. Acesso em 01 mai. 2013.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**: 3ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**: 25. Ed (2. Reimp.). São Paulo: Atlas, 2009.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. **A consolidação dos princípios constitucionais do trabalho no Estado democrático de direito**. Publicadireito, p. 10610. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/Anais/sao_paulo/2766.pdf>. Acesso em 03 jun. 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: 24ª Ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Saraiva, 2009.

OAS. **Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Americana Sobre Direitos Humanos Em Matéria De Direitos Econômicos, Sociais E Culturais)**. Disponível em:

<http://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm>. Acesso em 03 mai. 2013.

OIT. **Campaign: World Day for Safety and Health at Work 2013**. Disponível em <http://www.ilo.org/safework/events/safeday/WCMS_204594/lang--en/index.htm>. Acesso em 05 mai. 2013.

_____. **Constituição**. Disponível em: <www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em 03 nov. 2012.

_____. **Decent work agenda**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm>> Acesso em 29 abr. 2013.

_____. **ILO supervisory system/mechanism**. Disponível em: <www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-supervisory-system-mechanism/lang--en/index.htm>. Acesso em 12 nov. 2012.

_____. **Mission and Objectives**. Disponível em: <www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>. Acesso em 03 nov. 2012.

_____. **Origins and History**. Disponível em: <www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>. Acesso em 03 nov. 2012.

_____. **Report IV: Social security: Issues, challenges and prospects**. Genebra: ILO, 2001. Disponível em <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc89/rep-vi.htm>>. Acesso em 03 mai. 2013.

_____. **World of Work: The Magazine of ILO**, 64, dezembro/2008. Disponível em: <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_101192.pdf>. Acesso em 03 nov. 2012.

_____. **World of work report 2013: Repairing the economic and social fabric**. Genebra: OIT, 2013, p. 104. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_214476.pdf>. Acesso em 04 jun. 2013.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. Acesso em 03 mai. 2013.

_____. **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/pacto_dir_economicos.htm>. Acesso em: 03 mai. 2013.

OTTA, Lu Aiko; VILAVERDE, João. **Governo estuda flexibilizar leis trabalhistas**. Estadão – Economia & Negócios. Disponível em <

<http://economia.estadao.com.br/noticias/economia-brasil,governo-estuda-flexibilizar-leis-trabalhistas,127863,0.htm>>. Acesso em 29 abr, 2013.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. **Curso de Direito Constitucional do Trabalho: uma abordagem à luz dos direitos fundamentais**: 1ª Ed.. Salvador: Editora Juspodivm, 2009.

PEREIRA, Cícero Rufino. O trabalho escravo e infantil e a dignidade da pessoa humana. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, vol. 73, nº 10, Outubro de 2009.

PEREIRA, Valquíria Rhaionni Peres; POMPERMAYER, Edison Fernando. A função social da propriedade como princípio constitucional aplicável. **Revista Faculdade Montes Belos**. São Luís de Montes Belos: Faculdade Montes Belos, v. 5, n. 3, Abr. 2012. Disponível em: < <http://revista.fmb.edu.br/index.php/fmb/article/view/44/38>>. Acesso em 28 mai. 2013.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Tratado de Direito Material do Trabalho**: 1ª Ed. São Paulo: LTr, 2007.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. São Paulo: Saraiva, 2009.

RODGERS, Gerry. Decent work as a goal for the global economy. **Training, productivity and decent work**. Montevideo: Cinterfor/ILO, 2002. Disponível <<http://www.iscos.cisl.it/public/file/uniti%20dai%20diritti/RODGERS,DW%20as%20goal%20for%20global%20economy.pdf>>. Acesso em 03 mai. 2013.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1978.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**: 2ª Ed. revista e aumentada. São Paulo: Editora LTr, 2007.

SANTOS, Felipe Antonio Lopes. Trabalho Decente e a concretização do direito trabalho – Aspectos relevantes. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, vol. 74, nº 02.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais: Uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**: 10ª Ed. revista, atualizada e ampliada. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.

_____. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**: 4ª Ed. revista e atualizada. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SERVAIS, Jean-Michel. **Elementos de direito internacional e comparado do trabalho**: 1ª Ed.. São Paulo: LTr, 2001.

SILVA, Aarão Miranda da. **Trabalho Decente**. Disponível em < http://www.abdir.com.br/doutrina/ver.asp?art_id=1006&categoria=trabalho>. Acesso em 29 abr. 2013.

SOARES, Ricardo Maurício Freire. **A nova interpretação do Código Brasileiro de Defesa do Consumidor**. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 57-58.

SOMAVÍA, Juan. **Não ao trabalho forçado**. Genebra: OIT, 2001, p. 13. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/forced_labour/pub/nao_trabalho_forcado_311.pdf>. Acesso em 03 mai. 2013.

_____. **Report of the Director-General: Decent Work**. Genebra: OIT, 1999. Genebra: International Labour Office, 1999. Disponível em <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>>. Acesso em 01 mai. 2013.

_____. **The ILO at 90 working for social justice**, in World of Work: The Magazine of Ilo, 64, dezembro/2008. Disponível em: <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_101192.pdf>. Acesso em 03 nov. 2012.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Direito Constitucional do Trabalho**: 2ª Ed. ampliada e atualizada. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

STUCHI, Victor Hugo Nazário. **Trabalho Decente**. Dissertação (Mestrado em Direito das Relações Sociais – Direito do Trabalho). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo: 2009.

_____. A valorização do trabalho humano como forma de realização do ideal de justiça social. **Revista Eletrônica Scientia FAER**. Olímpia: Faer, ano 2, volume 2, 1º Semestre 2010. Disponível em: <<http://www.faer.edu.br/revistafaer/artigos/edicao2/victor.pdf>>. Acesso em 29 mai. 2013.

VILLELA, Fábio Goular. O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana no direito do trabalho. **Revista LTr**. São Paulo: LTr, vol. 74, nº 01, Janeiro de 2010

TST – 5ª TURMA - TST-RR-217400-10.2007.5.02.0069 – Ministro Relator: João Batista Brito Pereira. Disponível em: <aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20217400-10.2007.5.02.0069&base=acordao&numeroProInt=15421&anoProInt=2011&dataPublicacao=19/12/2011%2007:00:00&query=>>. Acesso em 10 de novembro de 2012.