



UNISUL

UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA

CARLOS MAGNO DE SOUZA CANDINHO

**O DIREITO DO TRABALHO E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA:
OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES**

Palhoça

2017

CARLOS MAGNO DE SOUZA CANDINHO

**O DIREITO DO TRABALHO E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA:
OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Roberto Masami Nakajo, Esp.

Palhoça
2017

CARLOS MAGNO DE SOUZA CANDINHO

**O DIREITO DO TRABALHO E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA:
OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado à obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pelo Curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Palhoça, 04 de julho de 2017.

Prof. e orientador Roberto Masami Nakajo, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Elvis Daniel Müller, Msc.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Profª. Andréia Catine Cosme, Msc.
Universidade do Sul de Santa Catarina

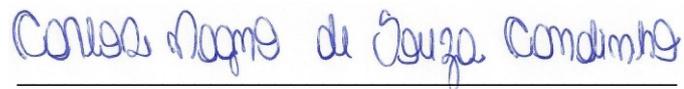
TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

O DIREITO DO TRABALHO E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico e referencial conferido ao presente trabalho, isentando a Universidade do Sul de Santa Catarina, a Coordenação do Curso de Direito, a Banca Examinadora e o Orientador de todo e qualquer reflexo acerca desta monografia.

Estou ciente de que poderei responder administrativa, civil e criminalmente em caso de plágio comprovado do trabalho monográfico.

Palhoça, 04 de julho de 2017.



CARLOS MAGNO DE SOUZA CANDINHO

AGRADECIMENTOS

Ao professor Roberto Masami Nakajo, pela importante e maciça orientação na construção desta Monografia.

À professora Andréia Catine Cosme, pela sólida coordenação em todas as fases deste Trabalho de Conclusão de Curso.

Aos Docentes, assim como aos Tutores e demais Profissionais da comunidade UNISUL, por contribuírem à minha formação acadêmica.

Ao meu essencial e incansável cônjuge, Sueli Aparecida de Souza, por sempre me apoiar.

Aos Familiares, Amigos e Colegas, pelas inúmeras e importantes contribuições, estas por vezes imperceptíveis.

RESUMO

A obra tem como tema de estudo o Direito do Trabalho e a dignidade da pessoa humana, com o objetivo de verificar se os direitos fundamentais dos trabalhadores são meios suficientes a fim de impedirem a exploração do capital sobre o labor humano. Para conseguir êxito em tal propósito, neste estudo qualitativo são utilizados o método de abordagem dedutivo, o tipo de pesquisa monográfico e a técnica de análise bibliográfica. Dentro de suas limitações, a investigação examinou: os Direitos Humanos; as prerrogativas legais e fundamentais dos trabalhadores; a ideologia neoliberal; a flexibilização precarizante dos direitos trabalhistas; algumas formas de discriminação no âmbito laboral; determinados princípios do Direito do Trabalho; e, por fim, certas funções específicas e distintivas do Direito do Trabalho. A República Federativa do Brasil, sendo um Estado Democrático de Direito, tem como objetivo, entre outros, a justiça social, e está obrigada a abolir quaisquer formas de opressão e exclusão encontradas em nossa sociedade. A globalização e o neoliberalismo estão moldando os direitos trabalhistas aos interesses da classe dominante, tornando as condições de trabalho cada vez mais precárias. Do capitalismo se pode exigir a promoção da dignidade do ser humano, pois o homem deve ocupar a posição central do sistema produtivo de riquezas e usufruir de todos os bens gerados na economia capitalista, logo, não podem os obreiros serem meramente coisificados. Com fundamento em leis, doutrinas e jurisprudências, se demonstra que o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana é apropriado a fim de se obstar as trágicas flexibilizações nos direitos dos trabalhadores, bem como o preceito permanece apto para se alcançar a valorização do trabalho humano.

Palavras-chave: Direitos Humanos. Direitos Fundamentais. Direito do Trabalho. Exploração capitalista. Flexibilização trabalhista.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	07
2 CONCEITO, OBJETIVO, FUNDAMENTO, CLASSIFICAÇÃO E CARACTERÍSTICAS DOS DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS	09
2.1 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR	12
2.1.1 O trabalho decente	16
2.1.2 O direito ao lazer	18
2.1.3 O direito ao planejamento de vida desagregado do trabalho	19
3 A EXPLORAÇÃO DO CAPITAL SOBRE O TRABALHO HUMANO: NEOLIBERALISMO	23
3.1 FLEXIBILIZAÇÃO	25
3.1.1 Globalização, privatização e terceirização	26
3.2 A DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	31
3.2.1 O trabalho da criança e do adolescente	37
3.2.2 O trabalho da mulher	41
3.2.3 O trabalho da pessoa com deficiência	46
4 OS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO DO TRABALHO	55
4.1 O DIREITO DO TRABALHO NA SOCIEDADE CAPITALISTA	64
4.2 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO OPOSIÇÃO À FLEXIBILIZAÇÃO PRECARIZANTE DOS DIREITOS TRABALHISTAS	67
5 CONCLUSÃO	79
REFERÊNCIAS	81

1 INTRODUÇÃO

A atual monografia examina a eficiência dos direitos fundamentais na proteção ao trabalhador.

É possível analisar o Direito do Trabalho sob os fundamentos dos Direitos Humanos, pois, a base dos direitos humanos fundamentais está na dignidade da pessoa humana.

Os direitos humanos são fundamentais para incutir, por toda a nossa sociedade capitalista, a valorização do ser humano como pessoa.

O capital pode favorecer a dignidade do ser humano. O homem deve ocupar a posição central do sistema de produção.

Acreditamos que a globalização e o neoliberalismo estão moldando os direitos trabalhistas aos interesses patronais, e assim, tornando as condições de trabalho cada vez mais precárias.

A proteção do trabalho decente deve impor um limite ao poder empregatício a fim de ser alcançada a valorização do trabalho humano.

Será que os direitos fundamentais e os princípios do Direito do Trabalho são suficientes a fim de impedirem a exploração do capital sobre o labor humano?

A consolidação dos sistemas jurídicos de amparo aos trabalhadores depende, obrigatoriamente, do reconhecimento e da afirmação das premissas constitucionais de proteção.

Os direitos fundamentais – individuais, coletivos, sociais e trabalhistas – estabelecidos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988), teoricamente obstruem a exploração do capital sobre o trabalho humano.

O nosso objetivo é analisar a eficácia dos direitos fundamentais como favorecedor da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho.

Exibimos os direitos fundamentais, ligados ao Direito do Trabalho, inseridos na CRFB/1988, bem como, algumas formas de discriminação enfrentadas nas relações de trabalho, e ainda, as normas de proteção ao trabalhador na legislação brasileira.

O interesse pelo tema é devido às frequentes notícias propagadas a respeito das diversas formas de injustiças enfrentadas nas relações de trabalho. Atualmente, por exemplo, e entre tantas outras, temos: a exploração ao trabalho da criança e do adolescente; a desvalorização do trabalho mulher; e a discriminação contra o trabalhador deficiente.

Esta pesquisa colabora na discussão acerca da eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. Mostramos que o Direito do Trabalho é capaz de possibilitar uma melhoria nas condições de vida dos trabalhadores. Algumas medidas protetoras têm a capacidade de promover o bem-estar dos obreiros.

Para o desenvolvimento do presente trabalho, o método de abordagem utilizado nesta pesquisa relativa ao Direito é o dedutivo. Se inicia através de um estudo universal, tido como verdadeiro e evidente, a fim de atingir uma conclusão específica.

Quanto à abordagem, o método, com relação à natureza, é o qualitativo. São estudados alguns fenômenos nas relações trabalhistas.

Aplicamos o método monográfico na etapa do procedimento, ou seja, na fase do desenvolvimento desta pesquisa jurídica. Analisamos grupos e condições com a finalidade de obter generalizações.

No que diz respeito à técnica de pesquisa, estamos utilizando a maneira bibliográfica. Temos como fundamento: as leis, as doutrinas e as jurisprudências.

São estudados doutrinadores que pesquisam e aprofundam a relação entre os Direitos Humanos, o Direito do Trabalho e os diferentes trabalhadores.

Esta monografia está dividida em cinco capítulos. No primeiro, temos a presente introdução. Derradeiramente possuímos a conclusão.

No segundo capítulo, se examina os Direitos Humanos e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Em seguida, na terceira seção, vemos a exploração do capital sobre o trabalho humano, bem como, algumas formas de discriminação existentes nas relações de trabalho.

Por fim, na quarta divisão, se estuda a eficiência dos Direitos Fundamentais na proteção ao trabalhador. Há uma análise do Direito do Trabalho e a valorização do operário defronte à sociedade capitalista. Trazemos ainda, que a dignidade da pessoa humana é capaz de opor resistência diante da nefasta flexibilização dos direitos trabalhistas.

A República Federativa do Brasil, sendo um Estado Democrático de Direito, deve abolir todas as formas de opressão e exclusão presentes em nossa sociedade.

2 CONCEITO, OBJETIVO, FUNDAMENTO, CLASSIFICAÇÃO E CARACTERÍSTICAS DOS DIREITOS HUMANOS FUNDAMENTAIS

Os direitos humanos são privilégios universais inerentes da pessoa humana, e aqueles, quando se tornam partes da Constituição de um País, ganham a qualidade de direitos fundamentais.

“*Direitos Fundamentais, grosso modo*, são os direitos reconhecidos pelo direito constitucional interno de cada Estado. Nisso se distinguem dos direitos humanos, positivados apenas na esfera internacional.”. (PEZZI, 2008, p. 27, grifos da autora).

Entendemos que os direitos humanos não decorrem de Constituições, são atemporais e existem em qualquer localidade. Quanto aos direitos fundamentais, estes são originários das solicitações da sociedade. Logo, os direitos humanos fundamentais protegem toda uma coletividade. (ALVARENGA, 2016, p. 17).

Os direitos humanos fundamentais favorecem a dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, consta na CRFB/1988:

Art. 1º A República Federativa do Brasil [...] tem como fundamentos [...]; II – a cidadania; III – a dignidade da pessoa humana; [...].

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais [...]: I – construir uma sociedade livre, justa e solidária; [...] III – erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Art. 5º [...]. § 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. (BRASIL, 1988).

Não é exagero a afirmação de que precisamos buscar, de modo incansável, a concretização dos direitos humanos fundamentais. É notório que estes não alcançam, ou são distribuídos de forma desigual, ante uma considerável parcela dos povos.

Diferentes teorias fundamentam o entendimento acerca dos direitos humanos, são elas: a jusnaturalista; a positivista; a moralista ou de Perelman; e a jusrealista.

No jusnaturalismo, os direitos humanos fundamentais do indivíduo nasceram com a humanidade, superam a legislação, são inalienáveis e não podem ser anulados. A teoria positivista reconhece como direitos humanos fundamentais somente aqueles que foram normatizados pelo Estado. A base dos direitos humanos fundamentais, para a teoria moralista, se encontra na experiência e na consciência do povo, que aplicaria as previsões legais da maneira mais justa possível por meio da opinião majoritária dos cidadãos. (RUIZ, 2015, p. 133).

Concernente a teoria jusrealista, esta tem como alicerce dos direitos humanos fundamentais a preocupação de estabilizar os direitos humanos. As condições sociais têm o poder de fixar e proteger o real sentido dos direitos e das liberdades. (LEITE, 2012d, p. 40).

Consoante ao supra citado, os direitos humanos fundamentais se apoiam em quatro teorias, e podemos inferir que este conjunto de conhecimentos se complementam para definirem o ordenamento jurídico e a limitação do poder de um Estado.

Para classificarmos a evolução histórica dos direitos humanos – estes que são acumulativos, indivisíveis e interdependentes – faremos uso do critério de dimensões.

[...] consideram-se três gerações de direitos humanos que podem ser sintetizados como direitos humanos de primeira, de segunda e de terceira gerações/dimensões. Além destes, é preciso mencionar, ainda, os direitos de quarta e de quinta geração/dimensão, que são frutos de uma construção doutrinária [...] tal divisão não deve ser interpretada como afronta ao princípio da indivisibilidade dos Direitos Humanos [...]. (ALVARENGA, 2016, p. 31).

A primeira dimensão dos direitos humanos é constituída pelos direitos civis e políticos, que defendem e asseveram os direitos individuais, como o direito à vida e à liberdade. Na segunda dimensão estão os direitos sociais, econômicos e culturais, que visam garantir as condições materiais de existência aos cidadãos além da igualdade entre as diferentes categorias inseridas na sociedade, consistindo em exemplos, o direito à educação e ao trabalho. Os direitos de terceira geração, igualmente conhecidos por direitos de fraternidade ou de solidariedade, sendo direitos metaindividuais, consagram a paz, o meio ambiente, o desenvolvimento e o patrimônio histórico e cultural. Além dos grupos mencionados, temos: os direitos de bioética na quarta dimensão e os direitos virtuais na quinta dimensão. Importante ressaltarmos a inexistência de hierarquia entre as diversas dimensões de direitos. (LEITE, 2012c, p. 50-53).

Discorrendo a classificação dos direitos humanos, os autores deixam claro que os poderes absolutos do Estado são limitados pelos direitos de primeira dimensão. Os direitos de segunda dimensão impõem ao Estado uma prestação positiva através de políticas públicas. Em relação aos direitos de terceira dimensão, os mesmos não se destinam a patrocinar um único indivíduo, portanto, são designados ao gênero humano.

[...] pela Declaração Universal de 1948, os direitos civis e políticos [primeira dimensão] devem ser, necessariamente, conjugados com os econômicos, sociais e culturais [segunda dimensão], além dos direitos coletivos, difusos e individuais homogêneos [terceira dimensão]. Isso porque os direitos humanos compõem uma unidade indivisível, interdependente e interrelacionada, em que não é possível o

reconhecimento de parte dos direitos humanos em detrimento de outros igualmente importantes. (ALVARENGA, 2016, p. 33).

Fica evidente que a violação de qualquer direito, numa dimensão, acarretará uma grave ofensa em outras categorias de direitos em diferentes dimensões.

Os direitos da personalidade, ou seja, os direitos subjetivos do indivíduo, são inatos às pessoas. Tendo cada direito da personalidade um valor fundamental, examinaremos as importantes características dos direitos humanos fundamentais, quais sejam: historicidade; inerência; universalidade; relatividade; indivisibilidade e interdependência; inalienabilidade e intransmissibilidade; indisponibilidade e irrenunciabilidade; e imprescritibilidade. (ALVARENGA, 2016, p. 43-44).

Do atributo historicidade, decorre: os direitos humanos foram e continuarão sendo adquiridos através dos embates sociais. Por surgirem em diferentes períodos históricos, os direitos humanos fundamentais são divididos em dimensões; inerência: os direitos humanos são intrínsecos a cada pessoa humana; universalidade: sem distinção, os direitos humanos pertencem a todos e quaisquer seres humanos; relatividade: quando dois ou mais direitos humanos entram em conflito, os mesmos estão sujeitos a uma limitação através dos critérios da adequação, da necessidade e da proporcionalidade em sentido estrito; indivisibilidade e interdependência: os direitos humanos não devem ser interpretados isoladamente pois há uma interação de uns com os outros, e se complementam; inalienabilidade e intransmissibilidade: os direitos humanos são inegociáveis e nenhum se transmite de uma pessoa para outra; indisponibilidade e irrenunciabilidade: por estarem intimamente unidos a cada pessoa humana, os direitos humanos são indisponíveis e não podem ser objeto de renúncia; imprescritibilidade: os direitos humanos não se extirpam com o passar do tempo, e nem extintas pelo desuso. (ALVARENGA, 2016, p. 43-61).

Em consonância com o explicado, os direitos humanos fundamentais gozam de respeitáveis características, contudo, algumas poderão vir a ser relativizadas. Na questão da universalidade, por exemplo, o emprego dos direitos humanos não é pleno devido às circunstâncias culturais em determinadas populações. (ALVARENGA, 2016, p. 47).

“[...] Sem o exercício pleno dos direitos, o empregado não adquire dignidade; e, sem dignidade, o trabalhador não adquire existência plena. [...]”. (ALVARENGA, 2015, p. 77).

Após termos obtido uma idéia geral dos direitos humanos fundamentais, passaremos a examinar os direitos fundamentais do trabalhador.

2.1 OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR

Os direitos humanos fundamentais estabelecem uma profunda relação com o Direito do Trabalho.

Nesse contexto, na Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em seu preâmbulo, temos que a paz universal e duradoura somente será alcançada através da justiça social. E ainda, que as condições de trabalho, ao proporcionarem miséria e privações, colocam em perigo a paz e a harmonia universais. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1919).

De acordo com a Declaração¹ da OIT, são princípios dos direitos fundamentais no trabalho: a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1998).

No Enunciado número (nº) 1, aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), encontramos o seguinte esclarecimento:

1. Direitos Fundamentais. Interpretação e Aplicação.

Os direitos fundamentais devem ser interpretados e aplicados de maneira a preservar a integridade sistêmica da Constituição, a estabilizar as relações sociais e, acima de tudo, a oferecer a devida tutela ao titular do direito fundamental. No Direito do Trabalho, deve prevalecer o princípio da dignidade da pessoa humana. (ANGHER, 2016, p. 2238, grifo da autora).

Sem interrupção, veremos os direitos fundamentais individuais do trabalhador, e posteriormente, os direitos fundamentais coletivos do trabalhador.

Os direitos da personalidade, prerrogativas também inerentes aos trabalhadores, estão voltados ao desenvolvimento dos atributos físico, psíquico e moral da pessoa humana. (POLI; LARA, 2012).

A CRFB/1988 manifesta os direitos da personalidade em vários dispositivos. Exemplificando, atraímos os incisos (incs.), as alíneas e os parágrafos do artigo (art.) 5º, que em seu *caput* traz:

¹ Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, editada em 1998.

“Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]”. (BRASIL, 1988).

No Código Civil (CC/2002) – Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – os direitos da personalidade estão previstos no Capítulo II, entre os artigos (arts.) 11 a 21. (BRASIL, 2002).

Do Código Penal (CP/1940), Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940, ofertamos o crime de assédio sexual, um delito que infringe os direitos da personalidade:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. [...]. (BRASIL, 1940).

Na seara trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT/1943), Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, prevê normas a respeito dos direitos da personalidade. Vamos ponderar algumas:

Art. 29 [...]. § [parágrafo] 4º É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Art. 373-A. [...] é vedado: I – publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; [...] VI – proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. (BRASIL, 1943).

A proteção aos direitos da personalidade está indicada em muitas outras legislações. Podemos citar a Lei dos Transplantes² (Lei nº 9.434, de 4 de fevereiro de 1997), e em âmbito internacional, mencionamos a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948³. (ALVARENGA, 2016, p.83).

“[...] os direitos da personalidade não podem sofrer qualquer alteração *in pejus* pelo legislador constituinte derivado, na medida em que se encontram devidamente inseridos no rol das cláusulas pétreas [...]”. (ALVARENGA, 2016, p.88).

Achamos na CRFB/1988: “Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta [...]. § 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir [...]; IV – os direitos e garantias individuais. [...]”. (BRASIL, 1988).

² Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9434compilado.htm>. Acesso em: 20 mar. 2017.

³ Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2017.

Ao trabalhador é asseverado o direito fundamental à liberdade de escolha na profissão. Da CRFB/1988, obtemos: “Art. 5º [...]; XIII – é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer; [...]”. (BRASIL, 1988).

Juntamente com outros valores, o direito à igualdade e de não discriminação são imprescindíveis para que alcancemos uma sociedade livre, justa e solidária. Escolhemos, da CRFB/1988:

Art. 5º [...]: I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações [...].

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social [...]; XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; [...]. (BRASIL, 1988).

Os direitos – à liberdade de escolha na profissão, à igualdade e de não discriminação – poderão sofrer algumas limitações com a adoção de critérios diferenciados para a admissão num emprego. As restrições se justificam através da própria natureza da atividade, ou por questão de medida protetiva. Como exemplos, indicamos: o caso da necessária qualificação para exercer um ofício, que em alguns casos se sujeita aos órgãos de registro e fiscalização profissional; e situações que levam em consideração fatores como a idade do trabalhador e a nocividade do meio ambiente do trabalho. (LOCKMANN, 2015, p. 28).

A CRFB/1988 conduz ao trabalhador o direito fundamental da garantia salarial mínima.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores [...]; IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às 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 [...]; V – piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; VII – garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; [...] X – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; [...]. (BRASIL, 1988).

“O salário é a principal fonte de subsistência do trabalhador. Assim, diante da inegável natureza alimentar da remuneração, deve-se haver um complexo mínimo de garantias salariais.”. (LOCKMANN, 2015, p. 29).

Segundo a CRFB/1988, o direito fundamental do trabalhador à proteção da saúde, da integridade física e da vida, obriga o empregador a propiciar um meio ambiente de trabalho adequado e seguro.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores [...]; XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
 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 [...]; VI – defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; [...]. (BRASIL, 1988).

Na mesma linha, os direitos fundamentais do trabalhador à limitação da jornada de trabalho e ao descanso.

“A limitação da jornada laboral constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, visando a preservar a higidez física e psíquica do trabalhador.”. (LOCKMANN, 2015, p. 30).

Consta na CRFB/1988:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores [...] 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; [...] XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; [...] XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; [...]. (BRASIL, 1988).

Além disso, da CLT/1943:

Art. 66 – Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.
 Art. 71 – Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora [...]. § 1º – Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas. [...].
 Art. 72 – Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos [...].
 Art. 253 – Para os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de 20 (vinte) minutos de repouso [...]. (BRASIL, 1943).

A moderação da jornada laboral está edificada nos seguintes aspectos: de natureza biológica, visando combater a fadiga e os efeitos do trabalho no organismo humano; de

caráter social, que possibilita ao trabalhador o convívio familiar e a vida em comunidade; e de vocação econômica, lutando contra o desemprego e possibilitando um maior rendimento do trabalhador na execução das atividades profissionais. (LOCKMANN, 2015, p. 30).

Relativamente aos direitos fundamentais coletivos do trabalhador, expomos da CRFB/1988, entre outros, os direitos à reunião, à associação e de organização sindical:

Art. 5º [...]; XVI – todos podem reunir-se pacificamente, sem armas, em locais abertos ao público [...]; XVIII – a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independentem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento; [...].

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical [...].

Art. 9º É assegurado o direito de greve [...]. (BRASIL, 1988).

“[...] é preciso compreender que o trabalho é meio de se ganhar a vida, e não de se perdê-la, e que o ser humano é o valor mais importante. Ele é o sujeito-fim [...]”. (MELO, 2005, p. 107).

Resumindo, os direitos fundamentais do trabalhador – individuais e coletivos – estão embasados na dignidade da pessoa humana. Os direitos sociais trabalhistas, tais classificados em individuais e coletivos, se encontram elencados no Capítulo II da CRFB/1988. Os direitos individuais trabalhistas se localizam no artigo 7º, enquanto os direitos coletivos trabalhistas são consagrados entre os artigos 8º e 11. Imperioso salientar que os direitos e garantias fundamentais contidos na CRFB/1988 simbolizam um rol exemplificativo, ou *numerus apertus*. (ALVARENGA, 2016, p. 62-63).

2.1.1 O trabalho decente

O trabalho decente ou digno é uma espécie de direito humano e fundamental. Em poucas palavras, compreendemos que o trabalho decente é um conjunto mínimo de direitos que garantem ao trabalhador uma vida digna em todos os seus níveis. (ALVARENGA, 2015, p. 77).

A CRFB/1988 listou o trabalho decente como sendo um direito fundamental social, notemos:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

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 [...]; VIII – busca do pleno emprego; [...].

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais. (BRASIL, 1988).

E muito mais que isso, a CRFB/1988 elevou o trabalho humano à categoria de princípio. Testemunhemos: “Art. 1º A República Federativa do Brasil [...] tem como fundamentos [...]; IV – os valores sociais do trabalho [...]”. (BRASIL, 1988).

Na visão de Alvarenga (2015, p. 83), o trabalho decente é marco da convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT. Tais pilares são: o respeito aos direitos no trabalho; a promoção do emprego produtivo e de qualidade; a extensão da proteção social; e o fortalecimento do diálogo social.

Afirma a OIT (2006 apud KON, 2016, p. 212), a propósito do trabalho decente:

[...] “Trabalho Decente” é um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho. [...].

Mirando tornar efetivo os princípios relativos aos direitos fundamentais no trabalho, a OIT designou oito convenções⁴ internacionais. Conheceremos a seguir.

- a) Convenção 87, de 1948: versa sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização;
- b) Convenção 98, de 1949: dispõe sobre o direito de sindicalização e do reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- c) Convenção 29, de 1930: dispõe sobre a abolição do trabalho escravo;
- d) Convenção 105, de 1957: versa sobre a abolição do trabalho forçado;
- e) Convenção 138, de 1973: trata da idade mínima para admissão no emprego;
- f) Convenção 182, de 1999: dispõe sobre as piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para sua eliminação;
- g) Convenção 100, de 1951: trata do salário igual para trabalho de igual valor entre o homem e a mulher;
- h) Convenção 111, de 1958: trata da discriminação em matéria de emprego e de ocupação. (ALVARENGA, 2016, p. 108-109).

Podemos notar que a CRFB/1988 abarca matérias das mais importantes Convenções da OIT. Avistemos alguns modelos:

⁴ Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang-pt/index.htm>>; Convenções da OIT não ratificadas pelo Brasil. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242947/lang-pt/index.htm>; Recomendações da OIT. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242958/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 04 jun. 2017.

“Art. 5º [...]; XVII – é plena a liberdade de associação [...]; XLVII – não haverá penas [...]; c) de trabalhos forçados; [...]. Art. 7º [...]; XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; [...]”. (BRASIL, 1988).

Diante de tudo ora exposto, deduzimos que o trabalho decente é aquele que respeita e beneficia a dignidade humana do trabalhador.

2.1.2 O direito ao lazer

O lazer está inserido na CRFB/1988, sob o art. 6º, como sendo um direito social. Inclusivamente, do art. 7º, inciso (inc.) IV, da CRFB/1988, apanhamos que o lazer é um direito do trabalhador.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (DUDH/1948) aduz o direito ao lazer em seu art. 24: “Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas.”. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948).

Inferimos que o lazer é um direito humano fundamental indispensável à dignidade da pessoa humana. (ZAINAGHI, 2015, p.172).

O trabalhador recupera a sua energia física e mental através do lazer.

O direito social ao lazer ou ao tempo livre permite ao trabalhador desfrutar tudo o que não esteja relacionado ao trabalho produtivo, como o convívio familiar e o exercício de atividades físicas, artísticas, intelectuais e culturais; associativas, turísticas e de entretenimento; e toda e qualquer atividade social recreativa que possibilite interação e convivência social com vistas ao seu desenvolvimento psicológico, social, pessoal e à recomposição de suas energias físicas e mentais. (ALVARENGA, 2016, p. 154).

Em consequência, o lazer proporciona uma situação agradável ao corpo e ao espírito do trabalhador. O tempo livre se faz necessário a fim de ele alcance um equilíbrio em sua saúde física, mental e social.

A tutela do direito ao lazer, para o trabalhador, é indiretamente realizada pelos limites impostos às jornadas de trabalho constantes na CRFB/1988.

Da CLT/1943 adquirimos que uma entidade patronal tem a faculdade de exigir, do seu empregado, o labor em jornada extraordinária: “Art. 59 – A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas) [...]”. (BRASIL, 1943).

Todavia, quando um empregador ordena que o empregado realize horas extraordinárias constantemente, aquele estará prejudicando o trabalhador em seu direito ao lazer. Vale ressaltar que o mesmo prejuízo sobrevém ao trabalhador quando este não usufrui do descanso semanal remunerado (art. 67), das férias (art. 129) ou dos repousos interjornada (art. 66) e intrajornada (art. 71), todos prenunciados na CLT/1943. (ZAINAGHI, 2015, p. 173-175).

Vejamos a jurisprudência através da ementa de um acórdão⁵ do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), Estado do Rio Grande do Sul:

DANO EXISTENCIAL. ATO DO EMPREGADOR. O trabalhador tem o direito à vida privada, com lazer, descanso e convívio familiar, sendo que o fato de estar quase que permanentemente trabalhando, constitui inegável dano existencial [violação do projeto de vida e à vida de relações], além de favorecer o aparecimento de efeitos danosos ao trato psicológico e à saúde. Cabível indenização. [...]. (RIO GRANDE DO SUL, 2016, grifo do autor).

Do ponto de vista de Zainaghi (2015, p. 174), apresentamos:

“[...] a eficácia irradiante do lazer nas relações de trabalho demonstra que não é lícito ao empregador determinar a realização de labor extraordinário de forma constante, estando não recepcionado [pela CRFB/1988], portanto, o art. 59, *caput*, da CLT.”.

Fica evidente que as limitações na jornada dos trabalhadores são das seguintes ordens: biológica, para o descanso e a reposição energética; social, para o convívio com outras pessoas e o próprio desenvolvimento; religiosa, para visitar determinada igreja ou estudar os preceitos de certa religião; econômica, para restringir o desemprego e aumentar a produtividade do trabalhador; e familiar, a fim de conviver com seus entes queridos. (ZAINAGHI, 2015, p. 176).

Entendemos que o direito ao lazer é uma norma que visa, entre outras, proteger a saúde do trabalhador.

2.1.3 O direito ao planejamento de vida desagregado do trabalho

O direito à desconexão do trabalho, em suma, é a unificação do direito ao trabalho e do direito ao lazer.

⁵ Local: TRT4; processo: Recurso Ordinário (RO) nº 0021731-41.2014.5.04.0029; desembargadora (desa.) relatora: Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi; órgão julgador: Quinta Turma; data do julgamento: 09/12/2016; publicação: Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT), 14/12/2016.

O direito à desconexão do trabalho é manifestado pelos períodos de repouso do trabalhador, quando obtiver uma repleta desvinculação do trabalho.

Lecionam Almeida e Severo (2016, p. 93), que o direito à desconexão possibilita “[...] o desenvolvimento de uma sociedade saudável, com tempo para pensar, brincar, amar e, com isso, realizar a quimera de vida razoavelmente feliz.”.

No que diz respeito aos altos empregados, equivalente aos que exercem função de confiança, muito se discute sobre a exclusão do direito de limitação da jornada de trabalho. Vejamos a CLT/1943:

Art. 62 – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo [DA DURAÇÃO DO TRABALHO]: [...] II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. [...]. (BRASIL, 1943).

Em lição de Zainaghi (2015, p. 176), temos que existem duas correntes doutrinárias nesta questão. A corrente majoritária entende que o art. 62 da CLT/1943 teria sido recepcionada pela CRFB/1988, não existindo choque com o art. 7º, inc. XIII, da Constituição, que cuida de limitar a jornada de trabalho. Já o movimento minoritário, no qual se filia o ensinador, defende a inconstitucionalidade da norma celetista.

Olhemos o trecho de uma sentença⁶ da 7ª Vara do Trabalho de Porto Alegre:

Merece destaque o conteúdo do artigo 1º, b, da Convenção n. 111 da OIT [...] o qual considera discriminação “qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego (...)”. [...].

Evidente, portanto, a inconstitucionalidade do conteúdo do artigo 62 da CLT sob o prisma da violação ao princípio da isonomia.

Não bastasse isso, a ordem constitucional em vigor [...] não apresentou qualquer autorização para que fossem excepcionadas determinadas categorias de trabalhadores do direito à limitação da jornada de trabalho em oito horas diárias. Tampouco autorizou tratamento excepcional quanto ao direito à remuneração da jornada extraordinária.

Nesse aspecto, a inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT decorre do texto do artigo 7º da Constituição. [...].

Certo é que, sob qualquer ângulo, o artigo 62 da CLT afigura-se flagrantemente incompatível com o texto da Constituição Federal de 1988, não tendo sido recepcionado, de modo que não há falar em sua aplicação. (PORTO ALEGRE, 2015, grifo do autor).

Em consonância com o exibido, temos o Enunciado nº 17, aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual do TST e da ANAMATRA:

⁶ Local: 7ª Vara do Trabalho de Porto Alegre; processo: Reclamação Trabalhista (RT) nº 0020119-37.2014.5.04.0007; juiz do trabalho substituto: Almiro Eduardo de Almeida; data do julgamento: 28/01/2015.

17. Limitação da Jornada. Repouso Semanal Remunerado. Direito Constitucionalmente Assegurado a Todos os Trabalhadores. Inconstitucionalidade do art. 62 da CLT.

A proteção jurídica ao limite da jornada de trabalho, consagrada nos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição da República, confere, respectivamente, a todos os trabalhadores, indistintamente, os direitos ao repouso semanal remunerado e à limitação da jornada de trabalho, tendo-se por inconstitucional o art. 62 da CLT. (ANGHER, 2016, p. 2239, grifo da autora).

Analisemos a ementa de um acórdão⁷ do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2), Estado de São Paulo:

SOBREAVISO. TRABALHADOR COM POSSIBILIDADE DE LOCOMOÇÃO NESSE PERÍODO. USO DE TELEFONE CELULAR CORPORATIVO FORA DO EXPEDIENTE PARA RESOLVER QUESTÕES ATINENTES AO SERVIÇO. TRABALHADOR EM ESTADO DE ALERTA DURANTE O PERÍODO DE REPOUSO. CONFIGURADO. DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO E AO LAZER VIOLADO.

[...]. Muitos trabalhadores têm sido vítimas, em razão dos avanços tecnológicos dos meios de comunicação e dos meios telemáticos de controle patronal, de jornadas de trabalho excessivas, permanecendo conectados ao trabalho 24 horas por dia, 7 dias por semana [...] o que viola o direito fundamental ao lazer (CF, art. 6º), ao repouso (CF, art. 7º, XV), e à desconexão do trabalho, entendida como direito à limitação das horas de trabalho (CF, art. 7º, XIII), à socialização, à preservação da vida privada (CF, art. 5º, X) e da saúde. Sobreaviso configurado, independentemente de eventual possibilidade de locomoção por parte da reclamante. [...]. (SÃO PAULO, 2016, grifo do autor).

Nos parece implausível que um empregado, seja ele qual for, tenha os seus direitos – ao lazer, à limitação da jornada de trabalho, e conseqüentemente, à desconexão do trabalho – aniquilados.

Outras categorias de trabalhadores sofrem com a grave precarização na limitação da jornada de trabalho, entre elas, bancários e motoristas. (ALMEIDA e SEVERO, 2016, p. 84).

Frustrar o projeto de vida dos trabalhadores – podendo ser com a imposição de um elevado volume de trabalho capaz de danificar os seus planos em diferentes campos de atividades e relacionamentos – acarreta aos mesmos um tipo de prejuízo chamado de dano existencial. (ALVARENGA, 2016, p. 168-173).

Avaliemos a ementa de um acórdão⁸ do TST:

⁷ Local: TRT2; processo: RO nº 0002272-47.2014.5.02.0049; acórdão: nº 20160895469; desembargador (des.) relator: Sidnei Alves Teixeira; órgão julgador: Oitava Turma; data do julgamento: 10/11/2016; publicação: Diário Oficial do Estado (DOE), 18/11/2016.

DANO MORAL. DANO EXISTENCIAL. SUPRESSÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS. NÃO CONCESSÃO DE FÉRIAS. DURANTE TODO O PERÍODO LABORAL. DEZ ANOS. DIREITO DA PERSONALIDADE. VIOLAÇÃO.

1. A teor do artigo 5º, X, da Constituição Federal, a lesão causada a direito da personalidade, intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas assegura ao titular do direito a indenização pelo dano decorrente de sua violação.

2. O dano existencial, ou o dano à existência da pessoa, consiste na violação de qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa, tutelados pela Constituição Federal, que causa uma alteração danosa no modo de ser do indivíduo ou nas atividades por ele executadas com vistas ao projeto de vida pessoal, prescindindo de qualquer repercussão financeira ou econômica que do fato da lesão possa decorrer. [...].

3. Constituem elementos do dano existencial, além do ato ilícito, o nexo de causalidade e o efetivo prejuízo, o dano à realização do projeto de vida e o prejuízo à vida de relações. Com efeito, a lesão decorrente da conduta patronal ilícita que impede o empregado de usufruir, ainda que parcialmente, das diversas formas de relações sociais fora do ambiente de trabalho (familiares, atividades recreativas e extralaborais), ou seja que obstrua a integração do trabalhador à sociedade, ao frustrar o projeto de vida do indivíduo, viola o direito da personalidade do trabalhador e constitui o chamado dano existencial.

[...]. **Recurso de revista conhecido e provido, no tema.** (BRASIL, 2013, grifo do autor).

Por consequência, induzimos que o direito ao planejamento de vida desagregado do trabalho equilibra a saúde física, mental e social dos trabalhadores, alavancando o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. A superexploração da mão de obra não causa danos somente aos trabalhadores, mas sim em toda a sociedade.

No próximo capítulo, veremos algumas causas da exploração do trabalhador, bem como situações merecedoras de censura nas relações de trabalho. Do mesmo modo, observaremos que a legislação procura assegurar a dignidade da pessoa humana aos diferentes trabalhadores.

⁸ Local: TST; processo: Recurso de Revista (RR) nº 0000727-76.2011.5.24.0002; relator: Ministro (Min.) Hugo Carlos Scheuermann; órgão julgador: Primeira Turma; data do julgamento: 19/06/2013; publicação: DEJT, 28/06/2013.

3 A EXPLORAÇÃO DO CAPITAL SOBRE O TRABALHO HUMANO: NEOLIBERALISMO

O Tratado de Versalhes (1919), que oficialmente pôs fim à Primeira Guerra Mundial (1914 a 1918) e, entre outros acontecimentos, criou a OIT (1919), consagrou os princípios universais do Direito do Trabalho. Os Estados Democráticos de Direito, em sua pluralidade, incorporaram os direitos sociais fundamentais em suas Constituições. Com isso, os Estados passaram a interferir nas relações entre o capital e o trabalho, instituindo normas de proteção e salvaguarda da dignidade da pessoa humana do trabalhador. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 108; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2017).

A Revolução Industrial multiplicou a riqueza e o poderio econômico dos burgueses; todavia, em compensação, trouxe para a população operária o aprofundamento das desigualdades sociais, o aumento do desemprego e a alienação do trabalhador em relação aos meios de produção. [...]. (ALVARENGA, 2016, p. 98).

A Segunda Guerra Mundial (1939 a 1945) impulsionou um retrocesso na implantação dos direitos sociais fundamentais. Entretanto, ao seu final, e também com a criação da Organização das Nações Unidas (ONU) em 1945, os Estados assumiram uma política mais intervencionista e assistencial, cristalizando o denominado Estado do Bem-Estar Social, conhecido também por Estado Social de Direito ou Estado-Providência. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 108).

Apontamos a proteção dos direitos sociais trabalhistas como modelo de atividade intervencionista do Estado, que estabeleceu sinais de proteção da classe oprimida perante a classe dominante, tudo fruto das batalhas operárias ao longo da Revolução Industrial⁹. (GIANNOTTI, 2007, p. 38-45).

No ciclo pós-Segunda Guerra Mundial o homem e a sociedade ocupavam a posição central no desenvolvimento e na legislação do Estado Social de Direito, tendo se destacado a elaboração da DUDH/1948, esta que teve como fonte de inspiração a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789 (DDHC/1789). As garantias jurídicas aos mais fracos eram contraditórios aos interesses dos grupos dominantes. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 108-109).

⁹ Revolução Industrial: transformações do processo produtivo – substituição do trabalho artesanal pelo assalariado, e com a utilização de máquinas – ocorridas na Europa Ocidental, entre os séculos XVIII e XIX. (GIANNOTTI, 2007, p. 25-27).

O poder econômico, também intitulado de capital ou burguesia, se mostrou insatisfeito com o Estado-Providência. O Estado Social de Direito não obteve sucesso na tentativa de compatibilizar a prática do bem-estar social com a forma de produção capitalista. Sob a ótica das classes dominantes o padrão jurídico-político não era amplamente lucrativo, e um dos motivos seria o custo que os direitos sociais reconhecidos demandavam para as empresas. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 109).

Desencadeada uma grande recessão, confirmada com a crise do petróleo em 1973, as ideias neoliberais foram energicamente propagadas. O neoliberalismo é uma configuração moderna do liberalismo, este que emprega uma intervenção limitada, mínima, do Estado. O Estado Social de Direito entrou em colapso, e a busca por um Estado Mínimo conquistou espaço político, pois, deste modo, o capitalismo superaria tal dificuldade e iniciaria um novo ciclo. (BEZERRA, 2007, p. 76-80).

Na lição de Goldschmidt (2009, p. 111), encontramos:

[...] o liberalismo clássico, na sua faceta econômica, pregava que os homens nasciam iguais em direitos e oportunidades, devendo buscar, por si próprios, sua realização pessoal. No campo jurídico, preconizava a não-intervenção do Estado, a liberdade contratual e a força normativa do contrato [...].

Por de trás do escudo da liberdade de contratar, como exemplo, temos que os empregados foram muito explorados pelos seus empregadores, com a oferta de baixos salários e longas jornadas extenuantes de labor. Múltiplos abusos ainda continuarão a ser cometidos sob a filosofia do liberalismo econômico, sobretudo, nas relações entre o capital e o trabalho. O neoliberalismo, consistindo numa reativação ainda mais hostil do liberalismo clássico econômico, relativizará ou irá suprimir direitos trabalhistas fundamentais constitucionalmente garantidos. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 112).

Segundo ensina Chaves (2007, p. 9-11), o liberalismo econômico, ou capitalismo, defende que cada pessoa tenha uma liberdade intensa e igualitária no interior da sociedade. No liberalismo, um Estado não deve atuar na economia, somente a iniciativa privada necessita operar. Na área política, o Estado Mínimo é condição ideal a fim de que um indivíduo tenha o máximo de liberdade. O liberalismo político sustenta que os direitos fundamentais do ser humano são cláusulas pétreas. No campo social, a ação é livre e restrita à iniciativa privada de indivíduos ou sujeitos jurídicos. O Estado não precisa ter políticas públicas, isto é, serviços de saúde, de educação, de seguridade social *etc.*, e nem carece regulamentar os contratos entre

peessoas. No liberalismo social, um Estado deve intervir somente para garantir direitos ou reestabelecer a ordem jurídica quando suscitado pela parte prejudicada.

Julgamos que no neoliberalismo a liberdade é garantida pelo sistema político. Quanto às condições materiais para ser livre, isto é, de ter capacidade em efetivamente exercer a liberdade, incumbirá a cada pessoa alcançar. Na questão dos direitos fundamentais, é intrínseco à pessoa buscar a conquista dos meios para que se possam desenvolver aqueles, e em consequência, subsistir. (CHAVES, 2007, p. 11-18).

[...] A ideologia do neoliberalismo econômico [...] Prega a desigualdade entre as pessoas, com o fito de fomentar a competição, a eficiência e a lucratividade. [...]. O neoliberalismo econômico fomenta a competição interna e externa, desestabilizando e desarticulando os trabalhadores, retirando destes o tempo para pensar, criticar e reivindicar, bem como para outras atividades vitais, como a família, a sociedade, a cultura e o lazer. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 139).

Por fim, após as doutrinas dos autores trazidos nesta seção, entendemos que o neoliberalismo tem como enfoque aumentar a margem de lucro daqueles que retêm os meios de produção, ampliar o poder de influência dos grupos dominantes e relegar a classe dominada “à própria sorte”. Na atualidade, diversos Estados se renderam ao poder do capital. O neoliberalismo privatiza o Estado, concede inúmeras vantagens ao empresariado e flexibiliza os direitos dos oprimidos.

3.1 FLEXIBILIZAÇÃO

Os direitos trabalhistas foram conquistados debaixo de muitos sacrifícios e prolongados ciclos de reivindicações. Em momentos de crise econômica, a diminuição ou a retirada de direitos sociais se apresentam como solução na conjuntura capitalista.

“[...] é bom ressaltar, não foi o Direito do Trabalho que provocou a crise econômica, e, conseqüentemente, não é a diminuição dos direitos dos trabalhadores que vai provocar a recuperação da economia.”. (MAIOR, 2001, p. 158).

Na flexibilização dos direitos trabalhistas, trazida pela política neoliberal, as necessidades do capital se antecedem aos direitos fundamentais do trabalhador. (NASCIMENTO, 2011, p. 275).

Na fala do empresariado, a flexibilização dos direitos trabalhistas, isto é, a não intervenção estatal para a proteção do trabalhador, proporciona a redução dos custos do trabalho e a expansão da oferta de emprego. A flexibilização vem esteada num discurso de

modernização das relações de trabalho, porém, sabemos que aos detentores do capital interessam manter e aumentar a margem dos lucros nos negócios.

Afirma Goldschmidt (2009, p. 138), o que segue.

Sem mesmo implantar [na prática] significativa parte dos direitos sociais [apesar de consagrados na Constituição], as reformas constitucionais e a legislação infraconstitucional estão suprimindo os direitos sociais existentes, dando largo curso ao fenômeno da flexibilização. Exemplos: Emendas Constitucionais ns. 20 e 41, que reformaram a previdência. A Emenda Constitucional n. 28, que nivelou por baixo o prazo prescricional, igualando o rural ao urbano. A Emenda Constitucional n. 45, que extinguiu o poder normativo da Justiça do Trabalho, empurrando os sindicatos profissionais, fracos e desarticulados, à “negociação” coletiva com os sindicatos patronais. A proposta de Emenda Constitucional n. 369/2005, que pretende introduzir a reforma sindical, estipulando a prevalência do negociado sobre o legislado, o pluralismo sindical e a interferência do Estado nos sindicatos.

Os fenômenos da globalização, da privatização e da terceirização estão intimamente ligados com a flexibilização dos direitos trabalhistas. (ANDRIGHETTO, 2013, p. 57-58).

3.1.1 Globalização, privatização e terceirização

A globalização é um sistema composto por diferentes nuances, tendo maior destaque: o econômico, o político, o social, o ambiental e o cultural. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 119).

Vejam algumas explicações sobre a globalização, na visão de Bresser-Pereira (2009, p. 22):

Na globalização, os Estados-nação continuam sendo a unidade político-territorial decisiva. [...] a globalização é o estágio do capitalismo em que a competição econômica entre Estados nacionais por maiores taxas de crescimento se torna generalizada. [...] a globalização é a competição em nível mundial entre grandes empresas apoiadas por seus respectivos Estados-nação. [...]. Há uma terceira definição – globalização como competição em nível mundial entre grandes empresas “sem” o apoio de seus respectivos Estado-nação.

No aspecto econômico, a formação de blocos regionais fizeram surgir as empresas transnacionais. Estas multinacionais, como também são chamadas, dominam a produção, o comércio e as finanças internacionais. O mercado financeiro globalizado impõe os caminhos econômicos a serem seguidos pelos Estados. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 119).

Na fase política, os Estados perderam a capacidade de governar unicamente focados em suas realidades locais. A este respeito, temos a lição de Pilati (2008, p. 15): “[...]”

globalização [...] não conhece limites jurídicos, desconhece fronteiras, promete liberdade e desenvolvimento, mas acelera o processo de concentração de renda, com empobrecimento e desigualdade.”.

No âmbito social, a mídia de massa atuando em prol da classe dominante, manipula e incute a ideia de que a globalização é necessária e irreversível. Quanto maior for a integração de um Estado em blocos regionais, menor será a sua soberania interna. Com a ausência do Estado, inexistem as políticas públicas essenciais ao seu povo. As pessoas de baixa classe social estão cada vez mais pobres e marginalizadas em subúrbios inabitáveis. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 120).

No campo ambiental, a avidez financeira da globalização destrói os recursos naturais de maneira irrefletida. O aumento da temperatura média dos oceanos e da atmosfera são exemplos da degradação do meio ambiente resultantes da busca obstinada do desenvolvimento, do lucro e da acumulação pelo capitalismo. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 120).

No prisma cultural, é possível verificarmos uma padronização mundial ao estilo americano. Os Estados Unidos da América detêm um enorme poder sobre a sociedade global devido ao pleno domínio do saber em diferentes áreas. (COELHO, 2001, p. 20 apud GOLDSCHMIDT, 2009, p. 121).

A globalização hoje não está dando certo para muito dos pobres do mundo. Não está dando certo para grande parte do meio ambiente. Não está dando certo para a estabilidade da economia global. [...] a pobreza aumentou enquanto a renda diminuiu. (STIGLITZ, 2002, p. 263).

Somos capazes de concluir que o elemento globalização, acompanhado do sermão neoliberal, são os responsáveis pelas tentativas e ocorrências das flexibilizações do Direito do Trabalho. O neoliberalismo manipula os Estados a fim de que as situações sociais exerçam alterações no panorama legislativo interno, bem como permitam o avanço impiedoso do capitalismo.

Como apontado anteriormente, a globalização impõe o afastamento da proteção do Estado nas relações de trabalho, desconstruindo o princípio da defesa do trabalhador. Paralelamente, é exigido que o Estado seja igualmente mínimo nas questões econômicas e sociais. Destarte, o Estado não promove o bem comum à sua sociedade. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 123).

As funções do Estado ficam restringidas àquelas essenciais ao incremento da liberdade de iniciativa individual. Colhemos da CRFB/1988:

“Art. 174. Como agente normativo e regulador da atividade econômica, o Estado exercerá, na forma da lei, as funções de fiscalização, incentivo e planejamento, sendo este determinante para o setor público e indicativo para o setor privado. [...]”. (BRASIL, 1988).

Elucidando, podemos citar a redução da ação do Poder Executivo na economia do Estado, que intervém em áreas juridicamente privadas principalmente através das empresas públicas e das sociedades de economia mista. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 123).

A ideologia neoliberal de diminuição da interferência do Estado, por exemplo, no Brasil, acarretou o processo de privatização das empresas estatais e a abertura de setores estratégicos para o capital estrangeiro.

Em relação ao processo de privatização, apresentamos sobre o caso da Companhia Vale do Rio Doce:

Entregar gigantescos patrimônios naturais inalienáveis em mãos suspeitas, sem que se conheçam suas dimensões físicas ou monetárias, é fato inaudito na história humana. Entregar o controle de tão valiosos patrimônios não renováveis para cobrir custos de um mês da dívida interna é mais que crime, é comprometer nosso futuro. Desfazer-se da Vale é abrir mão da mais importante agência de desenvolvimento nacional [...]; é entregar às vorazes forças alienígenas o que restou do controle nacional do mercado externo. (VIDAL, 1988, p. 202-203 apud GOLDSCHMIDT, 2009, p. 124).

Deduzimos que a privatização, além de reduzir os direitos dos trabalhadores, ocasiona ainda a precarização da empresa privatizada, danos à população e prejuízos ao Estado.

As transformações originadas pela globalização, com a perseguição do lucro crescente, fizeram com que as empresas alterassem os seus modos de gestão a fim de alcançarem um custo mínimo na sua produção. Para esta finalidade, como uma das alternativas, o empresariado aplicou a terceirização. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 125).

O fenômeno da terceirização pode ser definido como um relacionamento que envolve empregado, empresa prestadora e tomador de serviço. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 125).

Genericamente, podemos conceituar a terceirização como sendo o repasse da execução de uma determinada atividade profissional para outra empresa autônoma especializada. (ABE, 2013, p. 110).

Os alvos da terceirização, para o empresariado, são: permitir que a empresa seja capaz de se concentrar naquilo que de fato traz lucro, deixando as atividades periféricas para outros colaboradores; externalizar serviços específicos para evitar o investimento em infraestruturas de apoio; e conseguir se adaptar às instabilidades do mercado. (ABE, 2013, p. 110-111).

“Em síntese, é correto dizer que o intuito maior da terceirização é ter quem trabalhe, a baixo custo, sem que haja vínculo de emprego direto com o tomador de serviço.”. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 125).

A terceirização, em âmbito coletivo, é utilizada para inviabilizar as possíveis ações coletivas por parte dos trabalhadores. (ABE, 2013, p. 111).

Vejamos a lição de Abe (2013, p. 111) sobre a dissimulação na fundamentação da terceirização:

Justificada em tese pelo avanço tecnológico e alta especialização da atividade, o que se verifica na realidade é que a terceirização é utilizada quase que com exclusividade para trabalhos não qualificados, preponderantemente físico, manual e prestado de modo permanente. A redução de custos é conseguida pelos baixos salários e muito comumente, mediante o descumprimento dos encargos trabalhistas, previdenciários e tributários. É uma via aberta para a exploração do trabalho humano na forma mais perversa, pois os riscos são todos atribuídos ao trabalhador, já que a prestadora não necessita de qualquer patrimônio pela natureza de sua atividade que, em verdade, não é mera exploração, mas a venda do direito de exploração.

Observemos uma Súmula do TST que ampliou as possibilidades de terceirização:

Súmula nº 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974¹⁰).

II – A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988¹¹).

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983¹²) e de conservação e limpeza, bem como a

¹⁰ Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 04 jun. 2017.

¹¹ “Art. 37. [...] II – a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos [...], ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; [...]” (BRASIL, 1988).

¹² Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7102compilado.htm>. Acesso em: 04 jun. 2017.

de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V – Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993¹³, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (BRASIL, 1993, grifos do autor).

Além do trabalho temporário e do serviço de vigilância, podemos relacionar como espécies do gênero terceirização, o trabalho de cooperativas e a subempreitada. Observemos a CLT/1943:

Art. 442 [...]. Parágrafo único – Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

Art. 455 – Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro. [...]. (BRASIL, 1943).

Por causa da terceirização, as sociedades unipessoais e a informalidade têm substituído o trabalho subordinado. Devido à crise econômica gerada pelo capital e pela falta de opção, os empregados estão se tornando exploradores de si próprio, em autônomos sem autonomia, trabalhadores que não desfrutam dos direitos fundamentais trabalhistas. (ABE, 2013, p. 112).

A terceirização fomenta a discriminação no meio ambiente do trabalho. Os trabalhadores terceirizados comumente são rotulados como sendo de segunda categoria por lidarem com atividades profissionais não especializadas, e mais, por ainda obterem um salário inferior em relação aos empregados diretos. Outro meio de discriminação é a utilização da mão de obra imigrante clandestina, que por sua condição irregular e sem a possibilidade de realizar qualquer reivindicação, se submete muitas vezes à execução de trabalhos em níveis próximos da escravidão. (ABE, 2013, p. 112-113).

¹³ Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 04 jun. 2017.

Inferimos com base nos autores citados, que as sequelas da terceirização não se harmonizam com o princípio da dignidade humana do trabalhador.

A proteção do trabalhador impõe limites à lucratividade máxima, contrariando interesses dos grandes grupos econômicos nacionais e internacionais, razão pela qual a ideologia neoliberal prega a remoção da “barreira” do Direito do Trabalho, a qualquer custo, olvidando que por trás do trabalho há o “homem” que trabalha e que, por isso mesmo, deve ter sua dignidade afirmada, sob pena de subverter-se por completo a ordem do sistema jurídico-político, colocando o homem a serviço do capital, e não o contrário. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 145).

Em poucas palavras, a flexibilização busca retirar o mínimo de direitos e garantias positivados na CRFB/1988, na CLT/1943 e em outras legislações infraconstitucionais.

3.2 A DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A CRFB/1988 está prestes a comemorar 30 anos, porém, os objetivos, os direitos e as garantias fundamentais ainda não se concretizaram amplamente no dia a dia em nosso País. A efetividade dos valores supremos, contidos no Preâmbulo da CRFB/1988, nos parece estar longínqua.

Estar empregado, trabalhar, é um direito fundamental social capaz de materializar a dignificação da pessoa humana. (GÓIS, 2010, p. 132).

Sabemos que o Brasil não oferece uma quantidade suficiente de postos de trabalho para todos, e ainda, que a escassez das vagas de emprego é uma contingência inerente ao sistema capitalista a fim de este ampliar a vergonhosa exploração dos trabalhadores. (GÓIS, 2010, p. 132).

Após um processo seletivo de emprego, muitas vezes ouvimos dizer que o empregador não se pautou exclusivamente em critérios de aptidão para o trabalho. Empregados mais velhos são desprezados em benefício dos jovens. Mulheres perdem vagas quando competem diretamente com pretendentes do sexo masculino. Por vezes, a beleza física prevalece em seleções para postos de trabalho. (GÓIS, 2010, p. 133).

Essa afronta ao sentimento íntimo da pessoa humana também ocorre na execução ou no encerramento do contrato de trabalho, quando, por exemplo, um empregado é promovido de cargo ou dispensado em decorrência de preferência pessoal. (GÓIS, 2010, p. 133).

“A discriminação é uma das formas de violação aos direitos humanos. [...] a discriminação é uma forma ativa de preconceito. [...]. No momento em que o preconceito se exterioriza [...] surge a discriminação.” (LEITE, 2012b, p. 61).

Os indivíduos possuem variantes entre si. Cor da pele, idade, origem étnica, raça, sexo, aparência física, religião *etc.*, representam traços característicos que diferenciam um ser humano do outro. Tudo isto concebe as diferenças. (GÓIS, 2010, p. 134).

Quando indivíduos ou grupos humanos estão juridicamente ocupando posições de superioridade ou inferioridade, uns em relação aos outros, estas situações irão figurar as desigualdades. As desigualdades podem ter origem econômica, social ou em diferenças naturais existentes entre os indivíduos. (GÓIS, 2010, p. 134).

Logo, Góis (2010, p. 134) afirma que a discriminação representa a exclusão dos indivíduos tendo por base critérios de preferências estabelecidos a partir das diferenças.

Então, podemos dizer que discriminação são as desigualdades criadas em função das diferenças existentes entre os seres humanos.

“Nas relações de trabalho, a discriminação pode estar fundada na exclusão ou preferência, implicando inibição do acesso ao emprego ou impedindo a promoção da igualdade de oportunidades aos trabalhadores.” (LEITE, 2012b, p. 62).

Nem toda distinção é discriminatória. É possível efetuarmos a diferenciação, a exclusão de certos grupos de indivíduos, e não ocorrer uma afronta aos direitos humanos. Para exemplificar, é o caso da contratação exclusiva de homens, devido à compleição física, para a execução de atividades que envolvam o carregamento de materiais pesados. (GÓIS, 2010, p. 135).

A classificação das modalidades de discriminação, nas relações de trabalho, pode ser quanto à forma ou em relação ao momento.

No que diz respeito à forma, a discriminação pode ser direta, ou seja, ocorrer através de disposições gerais que estabelecem critérios proibidos por lei. Como exemplo, um plano de carreira que impossibilita a progressão funcional de um empregado por críticas pessoais e despropositadas. (LEITE, 2012b, p. 62).

A discriminação indireta está relacionada aos regramentos aparentemente neutros e geralmente imperceptíveis, mas que geram desigualdades entre pessoas com idênticas características. Uma hipótese é a dispensa sem justa causa de empregada que contraiu matrimônio. (LEITE, 2012b, p. 62).

A discriminação oculta evidencia a dissimulação do discriminador, isto é, este utiliza motivo diverso para justificar a exclusão da pessoa discriminada, omitindo a autêntica

razão da distinção. Esclarecendo, é o caso da dispensa de um empregado por ser homossexual, porém, a despedida se baseia numa falsa política de contenção de despesas da empresa. (GÓIS, 2010, p. 137).

A discriminação negativa advém da recusa de um direito a qualquer indivíduo por motivo ou critério proibitivo introduzido na legislação. Uma suposição é impedir o trabalho de um adolescente em ambiente insalubre ou perigoso. (LEITE, 2012b, p. 63).

A discriminação positiva, ou ação afirmativa, é uma forma de corrigir uma situação injusta de discriminação. Uma conjectura é a obrigatoriedade da contratação de empregados portadores de necessidades especiais. (LEITE, 2012b, p. 63).

Em relação ao momento do episódio da discriminação, como apresentado anteriormente por meio dos ensinamentos de Góis (2010, p. 133), temos três períodos. A discriminação pode anteceder a contratação do trabalhador, como em casos onde a empresa não admite negros. É possível a discriminação ocorrer na vigência do contrato de trabalho, tal quando uma empregada engravida e por este motivo é dispensada. E ainda, a discriminação também acontece após a extinção do contrato de trabalho, por exemplo, quando o ex-empregador impede a recolocação profissional do ex-empregado no mercado laboral. (LEITE, 2012b, p. 63).

A discriminação nas relações de trabalho poderá ultrapassar a dimensão individual do trabalhador e apresentar um caráter sistêmico.

“A discriminação sistêmica nas relações de trabalho parece mais grave e pode se verificar em empresas que deixam de contratar trabalhadores em virtude, por exemplo, de seguirem determinada religião. [...]”. (GÓIS, 2010, p. 138).

Outrossim, no ambiente de trabalho a discriminação pode ser diferenciada em horizontal e vertical.

Nas relações empregatícias a discriminação possui um caráter de verticalidade, geralmente partindo do patrão para atingir o empregado. Mas no âmbito trabalhista pode acontecer a discriminação horizontal, quer dizer, quando um grupo de empregados se reúne a fim de excluir outro colega em razão de características pessoais. (GÓIS, 2010, p. 138).

Insistentes ataques discriminatórios poderão indicar uma agressão psicológica conhecida por assédio moral.

Em qualquer caso, condutas discriminatórias, quando praticadas de forma reiterada e visando a destruição da autoconfiança do trabalhador, seja em âmbito horizontal ou vertical, poderão caracterizar uma situação de assédio moral, com os desdobramentos próprios desse instituto. Nem toda discriminação – é verdade –

resulta em assédio moral, mas todo assédio moral é de alguma forma consequência da repetição de práticas discriminatórias. (GÓIS, 2010, p. 139).

Os embasamentos legais para combatermos a discriminação, os quais apresentaremos alguns exemplos, podem ser encontrados no plano constitucional, infraconstitucional e internacional. (LEITE, 2012b, p. 63).

No plano constitucional podemos localizar, entre outras, a seguinte proteção antidiscriminatória: “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.”. (BRASIL, 1988).

No plano infraconstitucional, diversas leis realizam a proteção genérica do trabalhador contra a discriminação.

Da CLT/1943, trazemos:

Art. 373-A¹⁴. [...] é vedado: I – publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; II – recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; III – considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; [...]. (BRASIL, 1943).

Na Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, temos o que sobrevém.

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias: I – a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez; II – a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem; a) indução ou instigamento à esterilização genética; b) promoção do controle de natalidade [...]. (BRASIL, 1995a).

No regramento internacional possuímos muitas disposições relevantes no tocante às relações de trabalho.

¹⁴ Incluído pela Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9799.htm>. Acesso em: 25 abr. 2017.

Do ano de 1919, apresentamos a Convenção da Liga das Nações¹⁵.

Art. 23. [...] os membros [...] esforçar-se-ão por assegurar e manter condições de trabalho equitativas e humanas para o homem, a mulher e a criança nos seus próprios territórios, assim como em todos os países aos quais se estendam suas relações de comércio e indústria [...]. (SOCIEDADE DAS NAÇÕES, 1919).

Em 1945 foi editada a Carta das Nações Unidas¹⁶, encorajando o comportamento antidiscriminatório.

Artigo 1. Os propósitos das Nações unidas são [...] promover e estimular o respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião; [...]. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1945, p. 5, grifo do autor).

Com a DUDH/1948, a proteção aos direitos humanos se fortaleceu.

Artigo 2. 1. Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição. 2. Não será também feita nenhuma distinção fundada na condição política, jurídica ou internacional [...].

Artigo 7. [...]. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação [...]. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948, grifo do autor).

Qualificado documento internacional contra a prática discriminatória é a Convenção nº 111 da OIT¹⁷, de 1958.

Art. 1 — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; [...]. 2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação. [...]. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1958).

¹⁵ No Brasil: Decreto nº 13.990, de 12 de janeiro de 1920. Promulga o Tratado de Paz entre os países aliados, associados e o Brasil de um lado e de outro a Alemanha, assinado em Versailles em 28 de junho de 1919. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/D13990.htm>. Acesso em: 25 abr. 2017.

¹⁶ No Brasil: Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945. Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinada em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm>. Acesso em: 25 abr. 2017.

¹⁷ No Brasil: Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em: 26 abr. 2017.

O Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais¹⁸, de 1966 (PIDESC/1966), reforçou a preocupação com a discriminação aplicada no ambiente de trabalho.

Artigo 2º [...]. 2. Os Estados Partes no presente Pacto comprometem-se a garantir que os direitos nele enunciados serão exercidos sem discriminação alguma baseada em motivos de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou qualquer outra opinião, origem nacional ou social, fortuna, nascimento, qualquer outra situação. [...]. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1966b, grifo do autor).

Robustecendo o duelo à discriminação, obtivemos o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais¹⁹, de 1988, “Protocolo de San Salvador”.

Artigo 3. Obrigação de não discriminação. Os Estados Partes neste Protocolo comprometem-se a garantir o exercício dos direitos nele enunciados, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social. [...]. (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 1988, grifo do autor).

Por fim, os Países integrantes do Mercado Comum do Sul (MERCOSUL) assumiram o compromisso de combater as práticas discriminatórias através da Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015.

ARTIGO 4º. Não discriminação. 1. Os Estados Partes comprometem-se a garantir, conforme a legislação vigente e práticas nacionais, a igualdade efetiva de direitos, o tratamento e as oportunidades no emprego e na ocupação, sem distinção ou exclusão por motivo de sexo, etnia, raça, cor, ascendência nacional, nacionalidade, orientação sexual, identidade de gênero, idade, credo, opinião e atividade política e sindical, ideologia, posição econômica ou qualquer outra condição social, familiar ou pessoal. [...] 3. Os Estados Partes comprometem-se a garantir a vigência deste princípio de não discriminação. Em particular, comprometem-se a realizar ações destinadas a eliminar a discriminação no que tange aos grupos em situação desvantajosa no mercado de trabalho. [...]. (MERCADO COMUM DO SUL, 2015, p. 4).

Após estudarmos trechos em uma minoria de documentos legais, nacionais e internacionais, concluímos que o panorama universal de proteção dos direitos humanos

¹⁸ No Brasil: Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 25 abr. 2017.

¹⁹ No Brasil: Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988, em São Salvador, El Salvador. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm>. Acesso em: 26 abr. 2017.

propicia ao trabalhador a capacidade de ser amplamente protegido contra as práticas discriminatórias em suas relações de trabalho. (GÓIS, 2010, p. 143).

As principais formas de discriminação, isto é, as maneiras pelas quais se exteriorizam, constam no art. XIV, inc. 1, da Convenção nº 117 da OIT²⁰, de 1962. São elas: edição de legislação e convenções de trabalho discriminantes; admissão ao emprego; condições de recrutamento e promoção; oportunidades de formação profissional; condições de trabalho; higiene, à segurança e ao bem-estar; disciplina; participação na negociação de acordos coletivos; e níveis de salário. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1962).

Os tipos, ou fatores, de discriminações vivenciadas consistem em: gênero; idade; raça; estado de saúde; necessidades especiais; aparência física; orientação sexual; religião; lista discriminatória ou lista negra *etc.* (GÓIS, 2010, p. 146-161; LEITE, 2012a, p. 67-70).

Passaremos a analisar os eventos em que frequentemente ocorrem a discriminação nas relações de trabalho.

3.2.1 O trabalho da criança e do adolescente

Segundo o art. 2º, *caput*, da Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 – Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA/1990) – crianças são as pessoas com até doze anos de idade incompletos, enquanto os adolescentes têm entre doze e dezoito anos de idade incompletos. (BRASIL, 1990a).

Em consonância está o art. 402, *caput*, da CLT/1943, a qual considera menor o trabalhador de quatorze até dezoito anos. (BRASIL, 1943).

De acordo com o art. 7º, inc. XXXIII, da CRFB/1988, é proibido aos menores de dezoito anos o trabalho noturno, perigoso ou insalubre. Aos menores de dezesseis anos é proibido qualquer trabalho, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos. (BRASIL, 1988).

A proteção ao trabalhador menor está contemplada na CLT/1943, entre os arts. 402 e 441. Vejamos o art. 403:

²⁰ No Brasil: Decreto nº 66.496, de 27 de abril de 1970. Promulga a Convenção da OIT nº 117 sobre Objetivos e Normas Básicas da Política Social. Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=119766>>. Acesso em: 28 abr. 2017.

“[...] O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola.”. (BRASIL, 1943).

Os de menor idade conseguem conciliar trabalho e estudo quando são contratados sob a regulamentação de aprendizes. Vejamos o Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, que regulamenta a contratação de aprendizes:

Art. 2º Aprendiz é o maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. [...].

Art. 4º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não haja concluído o ensino fundamental, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. (BRASIL, 2005).

Algumas profissões foram proibidas ao menor de 18 anos. Trazemos um exemplo, inserido na Lei nº 6.224, de 14 de julho de 1975, que regula o exercício da profissão de propagandista e vendedor de produtos farmacêuticos: “Art. 3º É vedado o exercício da profissão de Propagandista e Vendedor de Produtos Farmacêuticos ao menor de 18 (dezoito) anos.”. (BRASIL, 1975).

“[...] Logo, a *criança* não pode trabalhar, sob quaisquer circunstâncias (sequer como aprendiz). A aprendizagem é regida, na CLT, entre os art. 424 a 433.”. (FELICIANO, 2013, p. 190, grifo do autor).

O art. 227, *caput*, da CRFB/1988, define os responsáveis e a integralidade do amparo à criança e ao adolescente.

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. [...]. (BRASIL, 1988).

Na mesma linha da CRFB/1988, temos o ECA/1990:

Art. 3º A criança e o adolescente gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhes, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade. Parágrafo único. Os direitos enunciados nesta Lei aplicam-se a todas as crianças e adolescentes, sem discriminação de nascimento, situação familiar, idade, sexo, raça, etnia ou cor,

religião ou crença, deficiência, condição pessoal de desenvolvimento e aprendizagem, condição econômica, ambiente social, região e local de moradia ou outra condição que diferencie as pessoas, as famílias ou a comunidade em que vivem.

Art. 4º É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária. Parágrafo único. A garantia de prioridade compreende: a) primazia de receber proteção e socorro em quaisquer circunstâncias; b) precedência de atendimento nos serviços públicos ou de relevância pública; c) preferência na formulação e na execução das políticas sociais públicas; d) destinação privilegiada de recursos públicos nas áreas relacionadas com a proteção à infância e à juventude.

Art. 5º Nenhuma criança ou adolescente será objeto de qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, punido na forma da lei qualquer atentado, por ação ou omissão, aos seus direitos fundamentais. (BRASIL, 1990a).

No dia a dia, crianças e adolescentes são flagradas exercendo atividades profissionais ilegais. Por omissão do Poder Público, os de menor idade são facilmente vistos realizando trabalhos noturnos, perigosos, insalubres, penosos, em locais prejudiciais ao seu desenvolvimento *etc.* (FELICIANO, 2013, p. 191).

No Brasil, os delitos contra o ser humano em formação não são poucos.

Consoante a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2015 (PNAD/2015) – realizada pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – no ano de 2015 havia 2,7 milhões de pessoas entre 5 e 17 anos de idade trabalhando no Brasil. Na situação de trabalho infantil, grupo de 5 a 13 anos de idade, estavam 412 mil pessoas. Destas, tínhamos: 79 mil no grupo de 5 a 9 anos de idade e 333 mil no grupo de 10 a 13 anos de idade. (FUNDAÇÃO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2016, p. 62-64).

O art. 3º da Convenção nº 182 da OIT²¹, de 1999, define em linhas gerais as piores formas de trabalho infantojuvenil. São elas: a escravidão ou práticas análogas à escravidão; prostituição e pornografia; atividades ilícitas, como a produção e tráfico de entorpecentes; e as atividades prejudiciais à saúde, à segurança e à moral da criança. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1999).

No Brasil, o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008, que aprovou a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), apresenta 93 atividades que agravam ainda mais o trabalho infantojuvenil. Vejamos algumas áreas: agricultura, pecuária, silvicultura e

²¹ No Brasil: Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000. Promulga Convenção 182 e a Recomendação 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação, concluídas em Genebra, em 17 de junho de 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3597.htm>. Acesso em: 28 abr. 2017.

exploração florestal; pesca; indústria extrativa e de transformação; produção e distribuição de eletricidade, gás e água; construção; comércio; transporte e armazenagem; saúde; serviços coletivos, sociais, pessoais e domésticos *etc.* (BRASIL, 2008).

As condições do trabalho infantojuvenil têm gerado distintos efeitos sociais negativos. Indicamos, entre outros: inclusão cada vez mais precoce no mercado de trabalho; prejuízo no processo de escolarização e profissionalização; danos ao desenvolvimento pessoal e social; aumento da prostituição infantil; acréscimo na participação de crianças e adolescentes no tráfico de entorpecentes; ascensão de condutas antissociais praticadas por adultos contra os de menor idade; desqualificação da mão de obra adulta; e elevação das taxas de informalidade laboral. (FELICIANO, 2013, p. 193-194).

As principais Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil, acerca da melhoria nas condições de vida e de trabalho infantojuvenil, são:

Convenção nº 6, de 1919, que proibiu o trabalho noturno do menor na indústria; [...];
 Convenção nº 16, de 1921, que determinou que os menores de 18 anos se submetessem a exame médico antes de ingressarem em empregos a bordo e realizassem novo exame anualmente, salvo se trabalhassem em embarcação, cuja tripulação fosse constituída de familiares; [...];
 Convenção nº 117, de 1962, que dispôs sobre o desenvolvimento de programa de educação e formação profissional e aprendizagem;
 Convenção nº 124, de 1965, que dispôs sobre a obrigatoriedade de exame médico admissional e periódico para o trabalho no subterrâneo em minas;
 Convenção nº 136, [de 1971] sobre a idade mínima para o trabalho em atividades sujeitas à exposição do benzeno e seus derivados e proteção contra riscos de intoxicação;
 Convenção nº 138, de 1973, dispondo sobre a fixação de idade mínima para admissão no emprego no território dos países membros;
 Convenção nº 142, de 1975, sobre políticas e programas de orientação e formação profissional do menor; [...]
 Convenção nº 182, de 1999, sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil. (CARVALHO, 2010, p. 201-202).

A legislação brasileira é uma das mais avançadas do mundo quando o assunto é a conscientização, prevenção e erradicação do trabalho infantil. Contudo, apenas leis não são suficientes. É necessária a implementação de eficientes políticas públicas. Precisamos solidificar uma rede nacional de conscientização, prevenção e erradicação do trabalho infantil, bem como proteger o trabalho adolescente. (CARVALHO, 2010, p. 216).

Olhemos os projetos de maior notoriedade na erradicação do trabalho infantil no Brasil: Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC), da OIT, adotada pelo nosso País; Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI), sob a responsabilidade do Ministério do Desenvolvimento Social e Agrário (MDSA); Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (FNPETI), um espaço permanente

e não governamental composto por diversas instituições; Fundação Abrinq (FUNDABRINQ), ligada à Associação Brasileira de Fabricantes de Brinquedos (ABRINQ); e o Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção ao Trabalhador Adolescente, um plano diretor elaborado pelo Ministério do Trabalho (MTb). (CARVALHO, 2010, p. 220).

Compreendemos, com os estudos alcançados até o momento, que a exploração do trabalho humano compõe a principal fonte de sobrevivência do capitalismo, e assim sendo, a mão de obra infantojuvenil é cultivada por alguns empregadores a fim de obterem uma força de trabalho a baixo custo e totalmente submissa à vontade patronal. O trabalho infantil viola os direitos humanos das crianças e dos adolescentes.

3.2.2 O trabalho da mulher

No universo do trabalho, a discriminação de gênero comumente ocorre em relação à mulher. (LEITE, 2012a, p. 68).

Historicamente as mulheres são subordinadas aos homens pelos fatos da maternidade, e também, por normalmente serem dotadas de uma força muscular inferior. As diferenças sociais entre homens e mulheres, ou seja, se excluindo os atributos físicos, são produções culturais da sociedade numa determinada época e região. (NOVAIS, 2005, p. 44).

As relações de gênero expressam conexões de poder. Sendo o poder distribuído de forma desigual entre os sexos, temos que as mulheres estão ocupando uma posição considerada subalterna nesta relação social. As responsabilidades das mulheres estão largamente alocadas em profissões relacionadas à esfera doméstica ou às qualidades educacionais. As atividades de produção social e de comando da sociedade são consideradas atribuições culturalmente masculinas. (NOVAIS, 2005, p. 44-45).

Ainda que diversas mulheres estejam inseridas no âmbito do trabalho produtivo, implantadas na produção social e na direção da sociedade, os melhores salários ordinariamente são destinados aos homens. E também, as mulheres contam com menores possibilidades de promoção na carreira profissional. Em igualdade de condições para se ocupar um posto de trabalho mais elevado, a preferência para exercer o cargo hierarquicamente mais alto é dada ao homem. (NOVAIS, 2005, p. 45-49).

[...] o mercado de trabalho recruta as mulheres de maneira diferente do que os homens. Existe uma forte preferência para as mais jovens, mais escolarizadas, as que não têm um companheiro [...], as de boa aparência, qualidades estas nem sempre exigidas [...] do sexo masculino. (NOVAIS, 2005, p. 50).

Na questão da remuneração, como fator justificante para a disparidade nos vencimentos salariais, é propagada a errônea ideia de que a contratação de mulheres implica em aumento de custos para o empresariado. As despesas adicionais se dariam pelos seguintes elementos: licença-maternidade; maior nível de absenteísmo; pouca disponibilidade para cumprir horas extraordinárias *etc.* Importante ressaltarmos que estes fatores refletem na taxa de desemprego feminino, sendo a quantidade de mulheres desempregadas maior que a dos homens sem empregos. (NOVAIS, 2005, p. 51-55).

Com o passar do tempo, paulatinamente, os direitos humanos estão incorporando os direitos das mulheres.

No plano internacional, através da ONU, os direitos das mulheres vêm recebendo uma proteção especial.

Na DUDH/1948, o art. II enuncia a igualdade de todo o ser humano, sem qualquer distinção de espécie ou outra condição. No art. VII é assegurado a igualdade de todos perante a lei, tendo a humanidade idêntica proteção contra alguma discriminação. (NOVAIS, 2005, p. 58).

O art. 2º, inc. 2, do PIDESC/1966, garante a execução de direitos nele estabelecido sem qualquer tipo de discriminação. E também, sob o art. 10º, inc. 2, é concedida especial proteção às mães por um período de tempo razoável antes e depois do nascimento das crianças, assegurando às mulheres trabalhadoras o direito de licença remunerada ou licença acompanhada de benefícios previdenciários apropriados. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1966b).

O Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos²², de 1966 (PIDCP/1966), no art. 3º, na mesma linha do PIDESC/1966, garante aos homens e às mulheres uma igualdade no gozo dos direitos civis e políticos apresentados no Pacto. O art. 26º reafirma a igualdade de todos perante a lei e promete uma proteção eficaz contra qualquer forma de discriminação. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1966a).

A Convenção para Eliminação de todas as formas de Discriminação Contra a Mulher²³, de 1979 (CEDAW/1979), em seu preâmbulo, demonstra preocupação com a

²² No Brasil: Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. Promulgação. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm>. Acesso em: 30 abr. 2017.

²³ No Brasil: Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, e revoga o Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm>. Acesso em: 30 abr. 2017.

continuidade das grandes discriminações sofridas pelas mulheres, bem como, relembra que a discriminação contra a mulher viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito à dignidade humana. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1979, p. 20).

A CEDAW/1979 define o significado da expressão discriminação contra a mulher da seguinte forma:

Artigo 1º. Para os fins da presente Convenção, a expressão “discriminação contra a mulher” significará toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher independentemente de seu estado civil com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos: político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1979, p. 20, grifo do autor).

A CEDAW/1979 dispõe amplamente sobre os direitos humanos da mulher, promovendo a busca da igualdade de gênero e reprimindo quaisquer discriminações. Os Estados Partes que compõem a Convenção adotam distintas medidas a fim de efetivarem os avanços nos direitos das mulheres, inclusive por meio de ações afirmativas. (NOVAIS, 2005, p. 60-62).

Na seara do trabalho, notemos o que traz o art. 11 da CEDAW/1979:

1. Os Estados-parte adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular: a) O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano; b) O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego; c) O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico; d) O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho; e) O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doenças, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito a férias pagas; f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.

2. A fim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar, os Estados-partes tomarão as medidas adequadas para: a) Proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou licença de maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil; b) Implantar a licença de maternidade, com salário pago ou benefícios sociais comparáveis, sem perda do emprego anterior, antiguidade ou benefícios sociais; c) Estimular o fornecimento de serviços sociais de apoio necessários para permitir que os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, especialmente mediante o fomento da criação e desenvolvimento de uma rede de serviços destinados ao cuidado das crianças; d) Dar proteção especial às mulheres durante a

gravidez nos tipos de trabalhos comprovadamente prejudiciais para elas. [...]. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1979).

Reconhecendo o sofrimento do sexo feminino em todo o mundo, a ONU convoca periodicamente conferências para analisar a situação da opressão e da discriminação suportada pelas mulheres, além de buscar formas de enfrentar estas circunstâncias degradantes. (NOVAIS, 2005, p. 62).

A OIT, como demonstramos em oportunidades anteriores, atua fortemente nas questões do relacionamento e da igualdade de oportunidades laborais entre homens e mulheres.

A Convenção nº 100 da OIT²⁴, de 1951, enumera uma série de medidas para a promoção e a garantia da igualdade de remuneração dentre homens e mulheres por trabalhos de igual valor. A Convenção nº 111 da OIT trata da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

O MERCOSUL, através do art. 5º da Declaração Sociolaboral de 2015, enfatiza a igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens. Examinemos:

Os Estados Partes comprometem-se, conforme a legislação e práticas nacionais, a fomentar as políticas públicas visando a igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens no trabalho, em particular no que tange ao acesso ao emprego ou atividade produtiva, e não discriminação no acesso a postos de relevância nas empresas e instituições públicas, remuneração, condições de trabalho, proteção social, educação, qualificação profissional e conciliação de obrigações laborais e familiares, e o exercício do direito a sindicalização e a negociação coletiva. (MERCADO COMUM DO SUL, 2015, p. 4).

No plano nacional, são vários os dispositivos constitucionais e infraconstitucionais que visam coibir a discriminação contra a mulher na relação de trabalho. A seguir, estudemos alguns exemplos.

No art. 7º, inc. XXX, da CRFB/1988, temos a proibição da diferença salarial, do exercício de funções e de critérios de admissão por questões de sexo, idade, cor ou estado civil. (BRASIL, 1988).

Na mesma linha, vem o art. 5º da CLT/1943. Este preceitua que a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo. Corroborando, trazemos o art. 461, *caput*, da CLT/1943: nas funções profissionais idênticas, a todo trabalho de igual valor

²⁴ No Brasil: Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957. Promulga as Convenções Internacionais do Trabalho de nº 11, 12, 13, 14, 19, 26, 29, 81, 88, 89, 95, 99, 100 e 101, firmadas pelo Brasil e outros países em sessões da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d41721.htm>. Acesso em: 30 abr. 2017.

prestado ao mesmo empregador e na mesma localidade, corresponderá em igualdade salarial sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. (BRASIL, 1943).

Ainda no tema remuneração, o art. 76 da CLT/1943 determina que o pagamento do salário mínimo não pode estabelecer distinções quanto ao sexo. Segundo o art. 377 da CLT/1943, a adoção de medidas protetivas, ante ao trabalho das mulheres, é considerada de ordem pública, portanto, não justificando em hipótese alguma qualquer redução salarial. (BRASIL, 1943).

O art. 391, *caput* e Parágrafo único, da CLT/1943, coibi a discriminação contra as mulheres casadas ou em estado de gestação, afirmando não constituir justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho, da mulher, o fato de haver contraído matrimônio ou de estar em estado de gravidez. (BRASIL, 1943).

O art. 1º da Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, proíbe qualquer prática discriminatória e limitativa nas relações de trabalho, seja para efeitos admissionais ou a fim de permanecer no emprego. (BRASIL, 1995a).

“A Lei 9.029/95, por sua vez, tipifica como crime exigir teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou atestado de gravidez.”. (LEITE, 2012a, p. 68).

Em termos educacionais, o art. 390-B e o art. 390-E, da CLT/1943, determinam que os cursos de formação ou aperfeiçoamento de mão de obra devem ser ofertados para ambos os sexos, e também, é sugerido às pessoas jurídicas executarem projetos de incentivo ao trabalho das mulheres. (BRASIL, 1943).

Para finalizarmos as exemplificações, discursaremos sobre as normas de tutela à gravidez e à maternidade.

Em conformidade com a Convenção nº 103 da OIT²⁵, de 1952, que trata do amparo à maternidade, o art. 7º, inc. XVIII, da CRFB/1988, assegura licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, por um período de cento e vinte dias. (BRASIL, 1988).

Acerca da garantia de emprego à gestante, traz a CLT/1943:

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea *b* do inciso

²⁵ No Brasil: Decreto nº 58.820, de 14 de julho de 1966. Promulga a Convenção nº 103 sobre proteção à maternidade. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D58820.htm>. Acesso em: 30 abr. 2017.

II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias²⁶. (BRASIL, 1943, grifo do autor).

Em suma, após todo o exposto sobre o trabalho da mulher, concluímos: as desigualdades surgem de construções sociais, significando produtos da cultura de uma sociedade; e são assíduos nos ordenamentos jurídicos nacionais e internacionais, a busca pela ampla igualdade entre homens e mulheres, assim como é resistente e imperativa a procura pelo fim da prática de atos discriminatórios contra o gênero feminino.

3.2.3 O trabalho da pessoa com deficiência

O trabalho é uma importante ferramenta para a inclusão social das pessoas que possuem algum tipo de deficiência limitadora. O trabalho é um direito fundamental capaz de facilitar a participação do indivíduo na sociedade.

“[...] a inclusão [social] comporta a ideia de que o meio deve ser alterado para receber a pessoa com deficiência.”. (MONTAL, 2010, p. 168).

Após a Segunda Guerra Mundial, com um significativo saldo de pessoas mutiladas, a comunidade internacional conferiu maior proteção ao ser humano, independentemente das características que as diferenciavam. Os instrumentos internacionais voltados à valorização da pessoa humana serviram de parâmetros aos Estados, e ainda norteiam estes na elaboração de seus ordenamentos jurídicos antidiscriminatórios. (MONTAL, 2010, p. 166-171).

Da CRFB/1988, podemos induzir que o trabalho é um elemento necessário à inclusão social das pessoas com deficiência. Observemos:

Art. 6º São direitos sociais [...] o trabalho, [...] a assistência aos desamparados [...].
Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar [...], e tem por objetivos: [...] III – a promoção da integração ao mercado de trabalho; IV – a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária; [...]. (BRASIL, 1988).

É inalienável o direito à inclusão social. Constitui em violação aos direitos humanos discriminar as pessoas com deficiência. (MONTAL, 2010, p. 171).

²⁶ CRFB/1988, Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT):

“Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição [...]; II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa [...]; b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.”. (BRASIL, 1988).

A respeito da inclusão social da pessoa com deficiência, vejamos a lição de Fonseca (2006, p. 249 apud MONTAL, 2010, p. 175): “[...] as pessoas com deficiência lutam pelo seu direito ao trabalho, como sendo um dos pilares centrais da afirmação de todos os demais direitos. [...]”.

Vemos que o trabalho, além de ser essencial para a sobrevivência do homem, traz também dignidade para a pessoa humana.

A seguir, na ordem jurídica internacional e nacional, analisaremos o direito ao trabalho da pessoa com deficiência.

O art. 23, incs. 1 ao 3, da DUDH/1948, afirma que todo o ser humano tem direito ao trabalho e remuneração sem qualquer tipo de discriminação. A remuneração deve ser justa e satisfatória, assegurando uma existência compatível com a dignidade humana. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948).

No art. 7º, inc. “a” (alíneas *i* e *ii*) e inc. “c”, do PIDESC/1966, temos certificado o direito ao trabalho sob condições justas e favoráveis, sendo o salário equitativo e a remuneração igual para a tarefa de valor similar, sem nenhuma distinção. Deve ser garantida uma vida decente para as pessoas e suas famílias. É assegurada a oportunidade de promoção ao cargo profissional superior, considerando somente a antiguidade no serviço e a aptidão individual. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1966b).

“O primeiro instrumento internacional específico sobre os direitos da pessoa com deficiência é a Declaração dos Direitos do Deficiente Mental²⁷, de 1971 [...]”. (MONTAL, 2010, p. 179).

Na Declaração dos Direitos do Deficiente Mental encontramos: “[...] direito a tratamento isonômico, direito à educação, direito à segurança econômica e a um nível de vida decente e, na medida de suas possibilidades, a desempenhar um trabalho produtivo ou alguma outra ocupação útil.”. (MONTAL, 2010, p. 179).

A Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, de 1975, apresenta o trabalho como uma importante ferramenta no desenvolvimento e inclusão social da pessoa com deficiência. Testemunhemos:

1 – O termo “pessoas deficientes” refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou

²⁷ Declaración de los Derechos del Retrasado Mental. Disponível em: <[http://www.un.org/fr/documents/view_doc.asp?symbol=A/RES/2856%20\(XXVI\)&TYPE=&referer=http://www.portalconsciapolitica.com.br/products/declaracao-dos-direitos-das-pessoas-deficientes/&Lang=S](http://www.un.org/fr/documents/view_doc.asp?symbol=A/RES/2856%20(XXVI)&TYPE=&referer=http://www.portalconsciapolitica.com.br/products/declaracao-dos-direitos-das-pessoas-deficientes/&Lang=S)>. Acesso em: 01 jun. 2017.

social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais. [...].

7 – As pessoas deficientes têm direito à segurança econômica e social e a um nível de vida decente e, de acordo com suas capacidades, a obter e manter um emprego ou desenvolver atividades úteis, produtivas e remuneradas e a participar dos sindicatos. [...].

10 – As pessoas deficientes deverão ser protegidas contra toda exploração, todos os regulamentos e tratamentos de natureza discriminatória, abusiva ou degradante. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1975).

O art. 6, inc. 2, do Protocolo de San Salvador, explana a questão do direito ao trabalho da pessoa deficiente. Atentemos:

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. [...]. (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 1988).

Avigorando a luta por atitudes antidiscriminatórias, apreendemos a Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência²⁸, de 1999, ou Convenção de Guatemala. Esta Convenção: traz os conceitos de deficiência e de discriminação; reafirma que as pessoas portadoras de deficiência têm os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que todas as outras pessoas; e busca eliminar a discriminação, em todas suas formas e manifestações, contra as pessoas portadoras de deficiência. (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 1999).

O art. III, inc. 1, da Convenção de Guatemala, estabelece que os Estados Partes devam aplicar medidas de caráter legislativo, social, educacional, trabalhista, ou de qualquer outra natureza, que sejam necessárias para eliminar a discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência e proporcionar a sua plena integração à sociedade. (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 1999).

De acordo com Montal (2010, p. 180), a Convenção de Guatemala: “[...]. Prevê a possibilidade de os Estados adotarem medidas de discriminação positiva (ações afirmativas) em favor de tais pessoas [deficientes] e ressalva a interdição como forma de opção para o bem-estar da pessoa com deficiência.”.

²⁸ No Brasil: Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm>. Acesso em: 01 jun. 2017.

A Assembleia Geral da ONU aprovou a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu protocolo Facultativo²⁹, de 2006. O art. 1 apresenta: “O propósito [...] é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.”. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2006).

Na questão do emprego, o art. 27, inc. 1, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência decreta: o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas; o direito à oportunidade de se manter num trabalho de livre escolha; e o direito ao ambiente de trabalho aberto, inclusivo e acessível para deficientes. (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2006).

O MERCOSUL, através do art. 6º da Declaração Sociolaboral de 2015, institui a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores com deficiência:

1. As pessoas com deficiência serão tratadas de forma digna e não discriminatória, favorecendo-se sua inserção social e laboral.
2. Os Estados Partes comprometem-se a adotar e articular medidas efetivas, especialmente no que se refere à educação, qualificação, readaptação e orientação profissional, à acessibilidade e à percepção de bens e serviços coletivos, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência tenham a possibilidade de desempenhar uma atividade produtiva em condições de trabalho decente. (MERCADO COMUM DO SUL, 2015, p. 4-5).

A Convenção nº 159 da OIT³⁰, de 1983, trata da Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. O art. 1, inc. 2, explicita:

“[...] a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade.”. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1983).

Na Convenção nº 168 da OIT³¹, de 1988, que cuida da Promoção do Emprego e Proteção Contra o Desemprego, temos no art. 8, inc. 1, que os Estados Membros deverão se

²⁹ No Brasil: Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 02 jun. 2017.

³⁰ No Brasil: Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0129.htm>. Acesso em: 02 jun. 2017.

³¹ No Brasil: Decreto nº 2.682, de 21 de julho de 1998. Promulga a Convenção nº 168 da OIT, relativa à Promoção do Emprego e à Proteção contra o Desemprego. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2682.htm>. Acesso em: 02 jun. 2017.

esforçar em adotar medidas para fomentar possibilidades suplementares de emprego, bem como para facilitar o emprego produtivo e livremente escolhido de determinadas categorias de pessoas desfavorecidas, como as mulheres, os trabalhadores jovens, os deficientes físicos, os trabalhadores de idade avançada, os desempregados durante um período longo, os trabalhadores migrantes em situação regular e os trabalhadores afetados por reestruturações. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1988).

No plano nacional, a CRFB/1988, em comparação com as Constituições brasileiras anteriores, ampliou os direitos das pessoas com deficiência. (MONTAL, 2010, p. 182).

Vejamos algo na CRFB/1988, acerca das pessoas deficientes:

Art. 7º [...]; XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; [...].

Art. 23. É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios: [...] II – cuidar [...] da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência; [...].

Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal [...] XIV – proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência; [...].

Art. 37. [...] VIII – a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão; [...].

Art. 203. A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos: [...] IV – a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária; [...].

Art. 227. [...] § 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem [...], mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos: [...] II – criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação. [...]. (BRASIL, 1988).

Infraconstitucionalmente são diversas as normas que garantem direitos aos possuidores de deficiência.

O art. 2º, *caput*, da Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, estabelece que cabe ao Poder Público, e também aos órgãos que lhe pertence, garantir às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, entre outros: a educação; a saúde; o trabalho; o lazer; a previdência social; e o amparo à infância e à maternidade. Ainda no art. 2º, inc. III, alínea b, ao Poder Público caberá adotar medidas para o surgimento e a manutenção de empregos destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns. (BRASIL, 1989).

No art. 5º, § 2º, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis, alcançamos que é assegurado aos portadores de deficiência o direito de se inscreverem em concursos públicos, e para tais pessoas, serão reservadas até 20% (vinte por cento) do total das vagas oferecidas. (BRASIL, 1990b).

Do art. 93, § 2º, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, auferimos que uma empresa, com 100 ou mais empregados, está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados da Previdência, ou ainda, suprir as funções com pessoas portadoras de deficiência. (BRASIL, 1991).

Observemos outros ensinamentos de Montal (2010, p. 185-186):

[...] a Lei nº 8.899³², de 1994, disciplina a questão do transporte da pessoa com deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual, e a Lei nº 10.048³³, de 2000, assegura atendimento prioritário às pessoas com deficiência física, entre outras, bem como impõe requisitos de acessibilidade em seu favor; a Lei nº 10.098³⁴, do mesmo ano, trouxe mais algumas regras e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, em relação aos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, às edificações, aos transportes e aos sistemas e meios de comunicação.

Menciona-se também a Lei nº 10.226³⁵, de 2001, que alterou o Código Eleitoral (Lei nº 4.737/65³⁶), determinando a expedição de instruções sobre a escolha dos locais de votação de mais fácil acesso para o eleitor com deficiência física.

Traz o art. 59, inc. IV, da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional: os sistemas de ensino assegurarão aos educandos, com deficiência, uma educação especial para o trabalho, visando a sua efetiva integração na vida em sociedade. (BRASIL, 1996).

Apresenta o art. 2º, Parágrafo único e inc. II, da Lei nº 10.216, de 6 de abril de 2001, que são direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais: serem tratadas com

³² Lei nº 8.899, de 29 de junho de 1994. Concede passe livre às pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18899.htm>. Acesso em: 02 jun. 2017.

³³ Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000. Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10048.htm>. Acesso em: 02 jun. 2017.

³⁴ Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm>. Acesso em: 02 jun. 2017.

³⁵ Lei nº 10.226, de 15 de maio de 2001. Acrescenta parágrafos ao art. 135 da Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965, que institui o Código Eleitoral, determinando a expedição de instruções sobre a escolha dos locais de votação de mais fácil acesso para o eleitor deficiente físico. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10226.htm>. Acesso em: 02 jun. 2017.

³⁶ Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965. Institui o Código Eleitoral. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4737.htm>. Acesso em: 02 jun. 2017.

humanidade e respeito a fim de alcançarem a saúde, visando à recuperação pela inserção na família, no trabalho e na comunidade. (BRASIL, 2001).

“[...] os instrumentos coletivos (convenções e acordos coletivos de trabalho) [...] ainda não representam papel importante na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, como seria de se esperar. [...]”. (MONTAL, 2010, p. 186).

Uma pesquisa do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) analisou acordos e convenções coletivas de trabalho que asseguram garantias às pessoas com deficiência. Foram avaliados os instrumentos normativos registrados no Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas (SACC), nos anos de 2004 e 2005, em 204 categorias profissionais. (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2006, p. 3-4).

Os dispositivos pactuados podem ter como beneficiário o trabalhador com deficiência ou dependentes deficientes. Dos 204 documentos avaliados, 57 instrumentos normativos tinham como destinatários os dependentes dos trabalhadores. Aos próprios trabalhadores com deficiência, garantias foram encontradas em 35 documentos. O principal objeto da negociação coletiva sobre trabalhadores com deficiência é a sua contratação, aparecendo em cerca de dois terços dos dispositivos. A maior parte dos instrumentos normativos se limita em reproduzir as normas legais em vigor, como exemplo, a observância das cotas asseguradas na legislação. Em alguns documentos há o compromisso das empresas estarem informando ao sindicato dos trabalhadores a quantidade de deficientes contratados, bem como as funções que estes irão desempenhar. (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2006, p. 5).

Em menor frequência estiveram localizados documentos que tratam das condições de trabalho dos empregados com deficiência. Entre os destaques está a obrigatoriedade de as empresas fornecerem equipamentos de proteção individual adaptados aos trabalhadores deficientes. Com igual importância, foi observado um acordo coletivo onde havia o compromisso de ajuste do processo de trabalho à deficiência do empregado, visando o seu não agravamento. Em quatro acordos coletivos, e numa convenção coletiva, se verificou o compromisso de adequar as instalações de trabalho a fim de facilitar a locomoção de pessoas com deficiência. (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2006, p. 6).

A concessão, ao próprio trabalhador deficiente, de auxílios ou reembolso para as despesas realizadas com tratamento médico especializado é verificada em seis unidades de negociação. O auxílio financeiro mensal para todos os trabalhadores deficientes é assegurado

em dois acordos coletivos. Em três negociações se encontrou o direito a reembolso de despesas com a aquisição de próteses e órteses. Uma negociação garantia ao trabalhador, este se tornado inválido por acidente de trabalho, o pagamento de dois salários contratuais pelo período de oito meses. Em duas categorias profissionais era garantido o direito ao abono de faltas, em casos de ausência do empregado deficiente para a manutenção de seus aparelhos ortopédicos. Uma única negociação registrava o compromisso das empresas e de entidades sindicais quanto à preparação e à qualificação de trabalhadores deficientes. (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2006, p. 6).

Para os trabalhadores com dependentes deficientes, direitos especiais estão presentes em aproximadamente 25% das negociações analisadas. A maioria dessas cláusulas, dos direitos especiais, estabelecia a concessão de auxílios monetários aos trabalhadores para a saúde e educação dos dependentes deficientes. (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2006, p. 6-7).

Foi localizada uma convenção coletiva com cláusula que obrigava as empresas a contratarem um seguro em favor dos empregados, para o caso de nascimento do filho com invalidez causada por doença congênita, que futuramente o impeça de exercer qualquer atividade remunerada. Em 14 negociações foram pactuadas garantias relativas à jornada de trabalhadores que possuem dependentes deficientes, com abono de faltas para atendimento à saúde. Ainda com relação à jornada de trabalho, três acordos coletivos e uma convenção coletiva incluíam cláusulas que estabeleciam a concessão de jornada flexível para trabalhadores com dependentes deficientes. Um acordo coletivo assegurava a constituição de comissão intersindical para discussão, entre outros temas, da jornada de trabalho de empregados com filhos excepcionais. (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2006, p. 7).

Portanto, após a análise, aproximadamente um terço das negociações coletivas de trabalho asseguravam direitos aos deficientes, sendo eles empregados ou dependentes dos trabalhadores. Aspectos relacionados diretamente ao trabalho do deficiente – como relações, condições de trabalho, qualificação *etc.* – estiveram tratados em cerca de 17% das negociações estudadas. O tema, trabalhadores com deficiência, é principiante no conjunto das negociações trabalhistas. A grande maioria das normas não representa avanços em relação aos direitos positivados na legislação. Aumentar a presença destas garantias nos acordos e convenções coletivas de trabalho, além dos dispositivos legais, irá significar uma

extraordinária conquista do movimento sindical. (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, 2006, p. 8-9).

Em poucas palavras, o Poder Público e a sociedade civil necessitam adotar medidas convenientes e enérgicas para tornar realidade a inclusão social da pessoa com deficiência.

No capítulo avante, iremos contemplar as funções mais significativas do Direito do Trabalho no âmbito dos elementos socioeconômicos em torno das relações de emprego.

4 OS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios do Direito fundamentam e são extremamente importantes para o sistema jurídico, dado que, além de possuírem força normativa, auxiliam na interpretação e aplicação da legislação. Os princípios estão em constante transformação, tendo o desenvolvimento e a consolidação se harmonizando ao longo do tempo, significando um resumo dos anseios e valores da sociedade em determinada época. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 83).

No domínio do Direito Trabalhista, os princípios são expressões resultantes do conflito entre o capital e o trabalho. Os princípios não possuem relação de hierarquia entre si, e ao serem interpretados e aplicados em casos concretos de amparo ao trabalhador, são manejados de forma lógica e fundamentada pelo intérprete jurídico. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 83).

Na prática, pode surgir uma colisão entre os princípios do Direito. Nesta hipótese, não há que se falar em válido ou inválido, e as peculiaridades do fato devem ser analisadas a fim de que prevaleça o princípio de maior importância na solução do conflito. Não há anulação de princípios, de uns pelos diferentes, somente a cessão em relação ao outro. No âmbito da Justiça do Trabalho, os princípios gerais do direito deverão oferecer proteção ao trabalhador. (WOLSCHICK; ABAL, 2014).

Analisemos os ensinamentos de Girardi e Abal (2014):

[...] os princípios atuam como verdadeiras normas fundamentais do direito, devendo ser utilizados na solução de todos os problemas jurídicos (e sociais), principalmente no plano constitucional. Sua aplicabilidade é plena, embora a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traga que eles são aplicáveis na ausência de dispositivo legal ou contratual³⁷.

[...].

No Direito do Trabalho os princípios devem ser utilizados, em conjunto com as demais fontes do direito, como verdadeiros instrumentos na busca da igualdade e justiça social, buscando ainda sempre proteger a parte mais fraca da relação trabalhista: o empregado. [...].

Na justiça laboral, concluímos que aos princípios do Direito cabem resguardar a parte economicamente mais fraca nas relações de trabalho, ou seja, os princípios socorrem os trabalhadores perante os detentores dos meios de produção.

³⁷ Na CLT/1943, temos: “Art. 8º - 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 [...]”. (BRASIL, 1943).

A eito, examinaremos determinados princípios do Direito do Trabalho.

O princípio da proteção institui que a desigualdade material existente entre empregado e empregador, partes conflitantes, somente pode ser superada pela criação de uma desigualdade jurídica na mesma proporção. O trabalhador necessita ser favorecido pelas desigualdades jurídicas adotadas para que, no plano da solução de conflitos, obtenha uma condição de igualdade à face de seu empregador. Deve prevalecer a igualdade substancial, ou material, sobre a igualdade formal. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 90).

No direito comum, ou Direito Civil, a preocupação é assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes. Já o princípio da proteção do trabalhador, a maior regra no Direito do Trabalho, busca subsidiar o empregado, isto é, defender a parte economicamente mais fraca na relação trabalhista. É uma intervenção estatal nas relações de trabalho a fim de obstaculizar à autonomia da vontade dos contratantes. (GIRARDI; ABAL, 2014).

O princípio *in dubio pro operario* incide na interpretação de uma legislação. Havendo dúvida real sobre o sentido de determinada norma jurídica, esta deverá ser interpretada conforme a vontade do legislador e de modo mais vantajoso ao trabalhador. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 91).

Vejamos a ementa de um acórdão³⁸ do TST:

EMBARGOS REGIDOS PELA LEI Nº 13.015/2014. RADIALISTA. ACÚMULO DE FUNÇÕES DENTRO DE UM MESMO SETOR. ARTIGO 13 DA LEI Nº 6.615/78.

[...]. Infere-se que o objetivo da norma, ao prever o pagamento de adicional pela função acumulada, foi garantir ao empregado radialista remuneração proporcional ao aumento da responsabilidade e do trabalho decorrente do acúmulo de funções. Importante invocar, nessa seara, o princípio da proteção, na sua vertente *in dubio pro operario*, de modo que, diante da interpretação de uma norma que possa chegar a mais de uma conclusão, prefere-se aquela que favoreça o empregado. Assim, a norma, ao prever o pagamento de um adicional mínimo pela função acumulada, acarreta o entendimento de que o radialista tem o direito de receber um adicional por cada função acumulada. [...].

Embargos **conhecidos e desprovidos**. (BRASIL, 2017, grifos do autor).

Deduzimos que o princípio *in dubio pro operario* deriva do princípio da proteção ao amparar a parte hipossuficiente na relação jurídica trabalhista. (GIRARDI; ABAL, 2014).

O princípio da norma mais favorável estabelece critérios de aplicação da norma jurídica no espaço. Quando houver duas ou mais normas conflitantes entre si, incidentes em

³⁸ Local: TST; processo: Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista com Agravo (E-ED-ARR) nº 3963500-03.2008.5.09.0003; relator: Min. José Roberto Freire Pimenta; órgão julgador: Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SbDI-1); data do julgamento: 27/04/2017; publicação: DEJT, 05/05/2017.

uma mesma relação jurídica, deve sobressair a que for mais favorável ao trabalhador. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 92).

O preceito da norma mais favorável pode ser observado na CRFB/1988 e na CLT/1943.

Do art. 7º, *caput*, da CRFB/1988, vem: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, **além de outros que visem à melhoria de sua condição social** [...]”. (BRASIL, 1988, grifo nosso).

A cláusula constitucional, art. 7º, apresenta um limite mínimo de direitos aos trabalhadores, podendo outros serem acrescidos, nunca extintos ou diminuídos. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 92).

Na mesma linha, temos no art. 620 da CLT/1943: “As condições estabelecidas em Convenção [Coletiva de Trabalho] quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo [Coletivo de Trabalho].”. (BRASIL, 1943).

Então, o princípio da norma mais favorável é capaz de efetivar a proteção ao trabalhador, e conseqüentemente, se alcançar a dignidade desta pessoa. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 93).

O princípio da condição mais benéfica determina critérios de aplicação da norma jurídica no tempo. Diante de duas ou mais normas sucessivamente aplicáveis em uma mesma relação jurídica, sendo a posterior mais restritiva que a anterior, a norma vindoura é aplicável somente aos novos trabalhadores. Os empregados que laboravam sob a égide da norma antecedente continuam regidos por estas disposições. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 94).

A regra da condição mais benéfica se reveste do caráter de direito adquirido. Notemos o art. 5º, inc. XXXVI, da CRFB/1988: “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada; [...]”. (BRASIL, 1988).

Este princípio também é consagrado no art. 468, *caput*, da CLT/1943:

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. [...]. (BRASIL, 1943).

Na jurisprudência, vejamos o entendimento do TST acerca do preceito da condição mais benéfica:

Súmula nº 51 do TST**NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT.**

I – As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

II – Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (BRASIL, 1973, grifos do autor).

Em tal princípio, está garantido ao trabalhador que as condições mais benéficas serão continuamente mantidas. É vedada a estipulação de cláusulas menos vantajosas, ainda que seja por acordo ou convenção coletiva. (GIRARDI; ABAL, 2014).

O princípio da irrenunciabilidade expressa que o trabalhador não pode dispor de um direito que se encontra incorporado ao seu patrimônio jurídico. Um trabalhador está impedido de renunciar, ainda que seja por vontade própria, os direitos que lhe são assegurados. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 95).

A irrenunciabilidade está prevista na CLT/1943, olhemos:

Art. 9º – Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 444 – As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. (BRASIL, 1943).

Não se permite o enfraquecimento da estrutura de proteção jurídica conquistada ao longo do tempo. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 95).

O princípio do contrato realidade “[...] preconiza a ocorrência fática em detrimento da forma escrita.” (GIRARDI; ABAL, 2014).

Este princípio, chamado também de primazia da realidade, procura evidenciar a verdade dos fatos numa relação trabalhista. Deve prevalecer os acontecimentos do dia a dia, o que ocorre na prática, mesmo que haja contratos que afirmam algo oposto. É um preceito que somente será utilizado para beneficiar o trabalhador, caso contrário, terão validade os documentos apresentados pelo empregador. (WOLSCHICK; ABAL, 2014).

Trazemos do TST, um exemplo que transmite a regra primazia da realidade:

Súmula nº 12 do TST**CARTEIRA PROFISSIONAL.**

As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção “juris et de jure” [de direito e por direito, estabelecido por lei e considerado por esta como verdade], mas apenas “juris tantum” [que diz respeito

somente ao direito, presunção que admite prova em contrário]. (BRASIL, 1969, grifos do autor).

“[...] quando houver descompasso com o que ocorre na realidade dos fatos e aquilo que está formalizado nos registros do empregado, acata-se o que se dá no plano dos fatos.”. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 97).

O princípio da continuidade da relação de emprego sugere preservar o desenvolvimento da relação contratual entre empregado e empregador. Tendo o empregado a necessidade da remuneração, para atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família, se imagina que o trabalhador não deseja pôr fim ao emprego e à fonte de renda com qualidade alimentar. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 101).

Para exemplificação, puxamos da CLT/1943:

Art. 489 - **Dado o aviso prévio**, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração.

Parágrafo único - Caso seja aceita a reconsideração ou **continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado**. (BRASIL, 1943, grifo nosso).

Num contrato de trabalho, caso houver dúvida quanto à causa do término, de qual das partes foi a iniciativa, a questão se resolve pela suposição de que o empregado foi despedido. Baseado no princípio da continuidade da relação de emprego, presumimos que o empregado não almeja o desligamento do emprego por precisar do salário para sobreviver. Tal princípio é utilizado somente em favor do trabalhador, jamais em benefício do empregador. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 99-100).

Da CLT/1943: “Art. 480 – Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem. [...]”. (BRASIL, 1943)

Logo, um patrão não poderá utilizar a regra da continuidade da relação de emprego a fim de contestar o livre desligamento do contrato profissional pelo empregado. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 99).

O princípio da irredutibilidade salarial “[...] é uma decorrência do princípio da proteção e consiste em assegurar ao empregado um patamar salarial intangível, capaz de garantir a aquisição de bens e serviços essenciais ao trabalhador e à sua família.”. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 101).

Um dos princípios mais atacados pela flexibilização dos direitos laborais é o da irredutibilidade salarial. A lei e a jurisprudência estão permitindo inúmeros descontos no salário do empregado. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 101).

A CRFB/1988 admite a redução salarial, observemos: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais [...]; VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; [...]”. (BRASIL, 1988).

Da CLT/1943, mostramos: “Art. 462 – Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo. [...]”. (BRASIL, 1943).

Expomos outras possibilidades de descontos no salário:

Súmula nº 342 do TST

DESCONTOS SALARIAIS. ART. 462 DA CLT.

Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico. (BRASIL, 1995b).

O trabalhador, ao ter exclusivamente a sua força de trabalho, depende diretamente de seu salário e da preservação do poder de compra de sua remuneração para sobreviver. O contrato trabalhista é bilateral, comutativo e sinalagmático, sendo o trabalho a principal incumbência do empregado, e o pagamento de salário uma obrigação essencial do empregador. Descontos indevidos implicam em redução salarial, e atingirão frontalmente a dignidade da pessoa humana do trabalhador. Porém, é exatamente o salário do trabalhador o maior alvo da legislação flexibilizadora brasileira. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 101-102).

O princípio da autodeterminação coletiva “[...] reside justamente na expressão e na força que a coletividade organizada representa na negociação coletiva e na busca de melhores condições de trabalho para a generalidade dos trabalhadores.”. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 102).

O Direito do Trabalho nasceu com o caráter coletivo dos trabalhadores, resultado das pressões e exigências do proletariado por melhores condições de trabalho. As primeiras legislações e tratados internacionais trabalhistas reconheceram o direito de associação, de empregados e dos empregadores, como direito fundamental. O direito de associação foi conquistado após o Tratado de Versalhes, pois, anteriormente, os empregados faziam reuniões organizativas de forma clandestina. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 102).

Aos sindicatos competem a defesa, administrativa ou judicial, dos direitos da respectiva categoria. A participação de representantes dos trabalhadores em processos de negociação coletiva é obrigatória, conforme previsto no art. 8º, inc. VI, da CRFB/1988. De tal modo, o sindicato reivindica em nome próprio um direito alheio, daí o princípio ser nomeado de autodeterminação coletiva. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 102).

As negociações coletivas ocasionam vantagens aos trabalhadores. A coletividade exerce uma pressão bem maior e certamente mais eficaz sobre o empregador do que aquela iniciativa individual e isolada de um ou de poucos trabalhadores. A ação sindical protege o trabalhador, este que, no transcorrer de uma negociação coletiva, ganha a qualidade de ser impessoal. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 103).

Raiando o sindicato em negociação coletiva, e ausentando a pessoa individual do trabalhador, este não sofrerá perseguições ou retaliações diretas do seu empregador. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 103).

Neste rumo, temos a estabilidade no emprego para os dirigentes sindicais e aos integrantes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Da CRFB/1988, vem: “Art. 8º [...]; VIII – é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato [...]”. (BRASIL, 1988).

Na CLT/1943, possuímos: “Art. 165 – Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária [...]”. (BRASIL, 1943).

“Todavia, é necessário ter presente que a flexibilização precarizante dos direitos trabalhistas tem se operado, justamente, pela via da negociação coletiva, aproveitando-se dos sindicatos profissionais fracos e pouco combativos.”. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 103).

Portanto, concluímos que os sindicatos profissionais devem ser fortalecidos a fim de garantirmos que uma negociação coletiva não seja instrumento de supressão, ou da redução, dos direitos trabalhistas. Os sindicatos dos trabalhadores são expressões da sociedade civil, e precisam de aperfeiçoamentos para evoluírem nas conquistas de direitos benéficos aos trabalhadores, bem como avançar favoravelmente na defesa de outros interesses de seus representados. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 103).

O princípio da boa-fé não é uma exclusividade do Direito do Trabalho, e sendo um preceito geral do Direito, norteia todas as relações contratuais. (GIRARDI; ABAL, 2014).

O princípio da boa-fé deve presidir todas as relações jurídicas, tanto na formação quanto no desenvolvimento e no término do negócio jurídico. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 103).

A regra que incide sobre os contratos de trabalho está contida no CC/2002, notemos: “Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.”. (BRASIL, 2002).

No setor trabalhista, o princípio da boa-fé é sinônimo de cooperação recíproca entre empregado e empregador. O empregado aplica todo o seu potencial técnico na execução das atividades profissionais, enquanto ao empregador cabe oferecer as melhores condições para que ambos obtenham êxito no empreendimento, resultando: ao empregado, glórias e melhores salários; ao empregador, créditos e maiores lucros. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 104).

A boa-fé pode ser analisada sob dois prismas que não se confundem: objetiva e subjetiva.

A boa-fé objetiva constitui um dever de conduta contratual, um padrão de comportamento que necessita estar presente entre as partes contratantes. A boa-fé subjetiva está relacionada com um procedimento ético e moral a fim de se abster da prática de atos censuráveis. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 104).

A boa-fé objetiva e a boa-fé subjetiva são exigíveis na formação, na execução e na finalização do contrato de trabalho. Empregado e empregador devem reciprocamente atuar com cooperação, lealdade e respeito, cumprindo os deveres principais e acessórios do acordo, ainda que não estejam escritos, mas diretamente exigíveis. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 105).

O princípio da proibição do retrocesso social impede que um direito fundamental seja suprimido ou restringido inadequadamente. Tal preceito estabelece limites à atividade legislativa para evitar que um direito fundamental, conquistado através dos progressos da humanidade em sua evolução social e intelectual, sofra redução ou seja extirpado do sistema jurídico ao qual se encontra inserido. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 105).

Os direitos fundamentais incorporados ao patrimônio jurídico da pessoa humana estão na CRFB/1988, e sendo cláusula pétrea – dispositivo constitucional que não pode ser alterado – de modo nenhum podem ser restringidos ou suprimidos. Da CRFB/1988, exibimos:

“Art. 60. [...] § 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir: I – a forma federativa de Estado; II – o voto direto, secreto, universal e periódico; III – a separação dos Poderes; IV – os direitos e garantias individuais. [...]”. (BRASIL, 1988).

Considerando que os direitos dos obreiros se enquadram no rol dos direitos fundamentais, é cogente concluirmos que o princípio do retrocesso social é totalmente aplicável às normas trabalhistas. Mesmo assim, são diversas e constantes as tentativas de

flexibilização no sentido de precarizar os direitos fundamentais trabalhistas. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 106).

O princípio da dignidade da pessoa humana e valorização do trabalho humano manifesta a necessidade de interpretação dos contratos de trabalho com base nos preceitos, nos direitos e nas garantias fundamentais asseguradas pela CRFB/1988. A valorização do trabalho humano é um caminho na busca pela dignidade da pessoa humana, capaz de promover o bem-estar e a justiça social. (GIRARDI; ABAL, 2014).

Corroborando esta afirmação realizada pelos autores, Girardi e Abal, extraímos da CRFB/1988: “Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.”. (BRASIL, 1988).

Como já vimos anteriormente em outra ocasião, a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, e está prevista no art. 1º, inc. III, da CRFB/1988. Por sua vez, todo o conteúdo do art. 170 da CRFB/1988 – também antes analisado – nos esclarece que a existência digna da pessoa está francamente relacionada com a valorização do trabalho humano e à busca do pleno emprego. Outros pontos da CRFB/1988 igualmente discorrem acerca da dignidade da pessoa humana, como exemplo, o referente ao amparo da criança e do adolescente previsto no art. 227, *caput*. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 106).

O homem, e conseqüentemente, a dignidade da pessoa humana, ocupam a centralidade em nosso ordenamento jurídico. O trabalho é indissociável do homem, portanto, o trabalhador não pode ser tratado como uma coisa num sistema de produção e nem sendo um tipo de engrenagem na linha produtiva. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 106).

Compete, aos intérpretes e aos aplicadores do Direito, blindar os trabalhadores das atuais e negativas estratégias de flexibilização, estas que fragilizam as normas no mundo do trabalho. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 106).

É imprescindível dar efetividade ao princípio da dignidade da pessoa humana e valorização do trabalho humano. O trabalho deve ser um meio de realização material e alimentar do homem, e de sua família, além de permitir o desenvolvimento da capacidade física e intelectual, e também, o convívio digno em sociedade. (GIRARDI; ABAL, 2014).

O princípio da dignidade da pessoa humana possui duas dimensões. Uma recebe denominação defensiva, ou negativa, onde o Estado, a comunidade e o particular devem se abster de afetar ou reduzir a dignidade da pessoa humana, garantindo a autonomia e a liberdade do ser humano. A outra dimensão é chamada de prestacional, ou positiva, na qual o Estado, a comunidade e o particular devem prover os meios com os quais o homem possa

viver com dignidade, proporcionando todos os bens para uma vida digna. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 106).

Conforme estudaremos adiante, o princípio da dignidade da pessoa humana e valorização o trabalho humano é capaz de obstaculizar a flexibilização que tornam precários os direitos trabalhistas.

4.1 O DIREITO DO TRABALHO NA SOCIEDADE CAPITALISTA

O Direito do Trabalho é fruto da classe trabalhadora – importante setor social tradicionalmente subordinado, destituído de riqueza e de poder – sendo um segmento jurídico que rompeu com o molde liberalista e individualista hegemônico desde o fim do século XVIII e início do século XIX. A justiça laboral inseriu na estrutura do Direito as noções de coletividade, e também, ideias de norma jurídica como instrumento de reversão do poder e de justiça social, tudo em contraste à livre força do mercado econômico e à liberdade na pactuação de contratos. (DELGADO, 2015, p. 76).

O Direito do Trabalho, como qualquer outro segmento do fenômeno jurídico, regula as condutas, os interesses, as instituições e as relações, com o propósito de organizar a convivência social e estruturar a pacificação dos conflitos existentes, sempre no âmbito dos tratos socioeconômicos, isto é, no mundo do trabalho. (DELGADO, 2015, p. 76).

Estudaremos, a seguir, as funções específicas e distintivas do Direito do Trabalho.

A melhoria das condições de pactuação e gestão do trabalho na vida socioeconômica restringiu o poder empresarial, tanto no plano da contratação da mão de obra como no formato da administração trabalhista. O nível das condições contratuais, para a inclusão da força de trabalho no sistema capitalista, foi elevado através da intervenção justralhista e de normas jurídicas imperativas. (DELGADO, 2015, p. 77).

As melhorias compreenderam uma ordem para além dos trabalhadores, atingindo o próprio interesse popular ao cumprir a função de políticas públicas. Por conseguinte, trouxeram incrementos benéficos à saúde e à segurança dos obreiros, bem como houve a implantação de medidas favoráveis ao bem-estar dos setores sociais populares. O Direito do Trabalho se transformou num hábil veículo de desmercantilização do trabalho no capitalismo, diminuindo a constante intenção do sistema capitalista de subordinar ao seu domínio a pessoa humana e sua força laborativa. (DELGADO, 2015, p. 77).

No Brasil, o modelo jurídico trabalhista se encontra fundamentado na legislação estatal, e este conjunto de normas está: em harmonia com a organização sindical e em

conformidade com a existência da negociação coletiva. Resumidamente, as regras da negociação coletiva estão subordinadas ao piso mínimo fixado pela legislação do Estado. (DELGADO, 2015, p. 78).

Entendemos que o Direito do Trabalho vem conseguindo restringir ou obstaculizar a conversão da pessoa humana em objeto, e também, atenuar ou impedir a transformação do meio de sobrevivência do trabalhador em mercadoria.

A função econômica modernizante e progressista se revela em mistas dimensões.

Na primeira dimensão está a realidade da legislação trabalhista de normalmente universalizar ao conjunto de obreiros, num determinado Estado, as práticas do segmento mais moderno e dinâmico da economia. Os direitos obtidos coletivamente pelos trabalhadores são generalizados de modo progressivo, facultando a aplicação das técnicas mais modernas, ágeis e civilizadas na contratação da força de trabalho e na gestão socioeconômica. Com efeito, o Direito do Trabalho tem também um papel racionalizador ao igualar as condições de concorrência entre as empresas, não permitindo que setores mais atrasados e primitivos operem de maneira desleal e retrógrada em face dos setores econômicos mais modernos e civilizados. (DELGADO, 2015, p. 80).

A segunda dimensão é formada pela virtude que o Direito do Trabalho possui, capaz de estimular o empregador a realizar investimentos em tecnologia e aperfeiçoamento de sua mão de obra, induzindo o manejo das melhores potencialidades da inteligência e criatividade humanas, e conseqüentemente, majorando a produtividade do trabalho nas empresas. Assim há um constante incremento na capacitação dos trabalhadores, além do que, a dinâmica empresarial passou a favorecer não somente o sistema capitalista, mas também o avanço tecnológico da economia e a própria sociedade. (DELGADO, 2015, p. 80).

Na terceira dimensão temos o fato de o Direito do Trabalho promover a adoção de modelos mais eficientes e respeitosos de administração trabalhista, eliminando as formas obscurantistas de gerência e gestão de pessoas no mundo empresarial. (DELGADO, 2015, p. 80).

A quarta dimensão está composta pela atribuição do Direito do Trabalho que possibilita a distribuição de renda equânime, no seio da sociedade, por meio da valorização do labor humano. O ramo justrabalhista unifica a política pública de distribuição de renda com o fortalecimento do mercado econômico interno. (DELGADO, 2015, p. 81).

Pensamos que a função econômica modernizante e progressista do Direito do Trabalho não pode ser impedida de concretizar os seus encargos, pois assim estaríamos dificultando a distribuição de renda e ampliando a exclusão social no Brasil.

A função civilizatória e democrática se tornou uma importante ferramenta para a inclusão dos segmentos sociais desprovidos de posses na comunidade econômica. Nessa linha, o Direito do Trabalho adquiriu a marca de ser um dos principais mecanismos de controle e redução das inevitáveis distorções socioeconômicas originadas pelo capitalismo, e além disso, se consumou como um dos mais eficazes instrumentos de gestão e moderação nas relações de emprego. (DELGADO, 2015, p. 84).

“[...] O mecanismo principal de democratização do poder na esfera da sociedade civil é, sem dúvida, o Direito do Trabalho, com suas regras, garantias, travas e princípios atenuadores e democratizadores do poder empresarial.”. (DELGADO, 2015, p. 84).

A função conservadora do Direito do Trabalho é resultante de seu papel estabilizador das bases de continuidade da sociedade e da economia capitalistas. (DELGADO, 2015, p. 85).

[...]. Na proporção que o Direito do Trabalho eleva as condições de pactuação e gestão da força de trabalho, além de cumprir papel civilizatório e democrático em favor dos trabalhadores, ele provoca, em contrapartida, certo compromisso desse segmento socioeconômico com a preservação do sistema capitalista. [...]. (DELGADO, 2015, p. 85).

Percebemos que, neste caso, a transformadora atividade justralhista abandona o espírito revolucionário para desempenhar uma irrefutável função conservadora.

O Direito do Trabalho é a política pública que mais diretamente assegura certa reciprocidade do sistema capitalista à grande maioria de segmentos sociais destituídos de significativa riqueza material, excetuada sua própria aptidão para o labor. Sem um mínimo de reciprocidade social, nenhum macrossistema sobrevive, especialmente o Estado. (DELGADO, 2015, p. 110).

Após analisarmos as principais funções do Direito do Trabalho, inferimos que, sozinho, o sistema econômico capitalista é incapaz de fomentar a justiça social.

No dia a dia, notamos que a globalização tem intensificado as tendências desigualitárias e excludentes do capitalismo.

As políticas regulatórias impostas pelo Direito do Trabalho se mostram essenciais a fim de impedir a crescente mercantilização do trabalho, assim como para que o próprio sistema econômico e social contemporâneo não experimente um colapso e tenha a sua existência preservada. (DELGADO, 2015, p. 86-87).

4.2 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO OPOSIÇÃO À FLEXIBILIZAÇÃO PRECARIZANTE DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Os direitos fundamentais do trabalhador formaram a base deste trabalho acadêmico e, no presente e derradeiro capítulo, expressaremos que a dignidade da pessoa humana é o alicerce capaz de enfrentar e opor resistência à problemática da flexibilização que precariza os direitos laborais dos operários brasileiros.

A ordem econômica, ou o capital, deve valorizar o trabalho humano e assegurar a todos uma existência digna conforme os ditames da justiça social³⁹. (BRASIL, 1988).

O poder econômico tem a obrigação de garantir e incentivar a dignidade do ser humano, sendo ilegítimo e inconstitucional qualquer raciocínio que altere esta ordem.

“[...] a dignidade da pessoa humana [...] constitui o fundamento material e instrumental para desencadear ações legítimas de resistência contra a flexibilização nociva de direitos trabalhistas.”. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 150).

A afirmação da dignidade da pessoa humana embasa a consolidação das normas e princípios laborais. Os direitos trabalhistas compõem a estrutura mais adequada a fim de tornar real, para a totalidade dos homens, a distribuição de riquezas e benefícios oriundos do capital. Logo, a dignidade da pessoa humana proporcionará a tão desejada justiça social ao eliminar as desigualdades que excluem um sem-fim de cidadãos do acesso aos direitos sociais, estes que são os meios básicos de vida digna. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 150).

Por intermédio das ações de resistência, legitimada pelas ações afirmativas da dignidade da pessoa humana, a população terá capacidade para afastar os efeitos danosos do ataque flexibilizante concebido pelo neoliberalismo econômico. Essas ações afirmativas impedem a extinção ou precarização dos direitos trabalhistas conquistados pelos cidadãos ao longo da história, e ainda, propõem a justiça social prometida pela CRFB/1988, colocando o homem, e não o capital, no centro do sistema econômico. As ações afirmativas da dignidade da pessoa humana são atitudes transformadoras que tornam firme e eficaz o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 150).

A ideia de ações afirmativas não se confunde com a noção estrita de discriminação positiva para a inclusão social de minorias discriminadas. A noção de ações afirmativas é mais ampla ao cuidar da consolidação do princípio constitucional da dignidade

³⁹ Da CRFB/1988, vem: “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 [...]”. (BRASIL, 1988).

da pessoa humana e, pela via reflexa, proteger a generalidade dos trabalhadores contra os efeitos precarizantes da flexibilização dos direitos trabalhistas. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 151).

Na CRFB/1988, o princípio da dignidade da pessoa humana tem figurado, em maior grau, como um apelo humanitário, sem aplicabilidade concreta. As ações afirmativas visam: imprimir força normativa ao princípio em tela; preservar o conteúdo mínimo de proteção das normas trabalhistas, tais como originalmente geradas; e envolver na sua efetiva realização, o Estado, a sociedade civil e os particulares, pois todos são responsáveis pela proteção e promoção da dignidade da pessoa humana. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 151).

Com efeito, o Estado, através de políticas públicas e da jurisdição, assim como a sociedade civil e os particulares, nas mais diversas formas de organização e de mobilização, devem reconhecer a força normativa do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, colocando-o em prática. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 151).

É atribuição do Estado garantir e proporcionar dignidade humana aos seus habitantes por meio da justa distribuição de direitos e riquezas, implantando uma agenda positiva de ações concretas e efetivas com esse rumo. Caso o Estado não cumpra com a sua finalidade, de assegurar o bem comum e a paz social, estará figurando como um ente decorativo e simbólico, situação que satisfaz os anseios da ideologia neoliberal. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 153).

[...] ideologia liberal [...] quer justamente isto: seguir livre no afã de acumular o capital, cada vez mais, na mão de alguns poucos, em detrimento da esmagadora maioria da população brasileira que, em que pese moverem as engrenagens do capitalismo, não usufruem das riquezas daí oriundas, vivendo à margem, excluídos por essa lógica perversa e reduzidos a condições indignas de vida. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 153).

O Estado necessita intervir na relação entre o capital e o trabalho para asseverar os princípios do Direito Trabalhista. Assim, conseqüentemente, irá garantir a justa distribuição de riquezas com a inclusão de mais trabalhadores na formalidade do emprego, gerando renda aos operários e impostos aos Estados, o que impulsionará a economia para um crescimento positivo. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 153).

Políticas públicas que apontam o incremento de empregos formais são, sob a perspectiva macroeconômica, as melhores e mais efetivas ações afirmativas da dignidade da pessoa humana. Com aquelas, um grande volume de trabalhadores até então excluídos e marginalizados, passam para a formalidade, adquirem dignidade pelo trabalho e conquistam

com suas próprias forças os meios do bem-estar social, sem dependerem de assistencialismos. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 153).

O discurso neoliberal expõe que o contrato de emprego é um modelo ultrapassado que produz custos para as empresas e impede o crescimento do País ao dificultar a sua inserção no mercado internacional competitivo. Contudo, estudos rebatem tal discurso neoliberal e demonstram uma realidade oposta. É comprovado que as políticas públicas de inclusão do trabalhador no regime do contrato de emprego, com a manutenção dos direitos trabalhistas conforme previsto na CLT/1943, constituem a melhor e mais efetiva forma para a distribuição de riquezas, além de possibilitar a construção de uma economia muito sólida e sem quaisquer perdas de competitividade interna ou externa. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 154).

Efetivamente, as economias ocidentais mais desenvolvidas do mundo, tais como a da Dinamarca, da Suíça, e da Alemanha, ao contrário de relativizar ou suprimir direitos sociais, entre os quais os trabalhistas, os afirmam cada vez mais, através de leis, jurisprudências e políticas públicas, sem que, com isso, tais países percam em competitividade e em riquezas.

Ao contrário, tais países apresentam baixos índices de desigualdade social, proporcionando aos seus cidadãos um maior índice de bem-estar social, pela afirmação do *valor-trabalho*. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 154, grifo do autor).

Compreendemos que o fortalecimento dos direitos laborais, estes que são apoiados na dignidade da pessoa humana, representa um modo de opor resistência aos efeitos danosos da flexibilização, além de centralizar e engrandecer o homem em nosso impiedoso sistema econômico. Percebemos também que o Estado necessita generalizar os direitos sociais e incentivar a contratação formal dos trabalhadores, extinguindo o desemprego, o subemprego e a terceirização. Inclusivamente, o poder estatal deve interromper a flexibilização dos direitos trabalhistas que somente empobrece a grande massa da população e enfraquece a economia brasileira.

Observemos a lição de Carmen Camino:

O Estado Brasileiro omite-se acintosamente de prover os instrumentos legais de garantia no emprego que a soberania popular insculpiu na Constituição Federal, na mesma linha em que orientadas as legislações de outros povos. Fruto de uma visão economicista do valor do trabalho, a política de emprego no Brasil, já desde os anos setenta do século passado, tem sido desastrosa, com notória tendência de considerar o trabalho humano mero fator de produção, de oferta abundante e escassa procura. (CAMINO, 2003, p. 586 apud GOLDSCHMIDT, 2009, p. 157).

Analisemos o ensinamento de Mauricio Godinho Delgado:

É chegado o momento de conferir-se ao Direito do Trabalho, no Brasil, seu papel fundamental, histórico, seu papel *promocional da cidadania*. Afinal, este ramo jurídico é um dos principais instrumentos de exercício das denominadas *ações afirmativas de combate à exclusão social*, com a virtude de também incentivar o próprio crescimento da economia do País. A generalização do Direito do Trabalho é o veículo para afirmação do caminho do *desenvolvimento econômico com justiça social*. A principal das ações afirmativas de combate à exclusão social no Brasil, desse modo, é a própria *efetividade do Direito do Trabalho*. (DELGADO, 2006, p. 143, grifo do autor apud GOLDSCHMIDT, 2009, p. 157).

Alguns trabalhadores, por sua condição de raça, sexo ou idade, são penalizados em maior grau com uma exclusão social ainda mais agressiva, marcada pela discriminação. Como exemplo, temos a discriminação ante os seguintes obreiros: negros; índios; e pessoas com idade igual ou superior a quarenta anos, estas que são consideradas velhas para o mercado de trabalho, além do que, no auge da experiência e do discernimento, são trabalhadores mais críticos e reivindicadores. Quando conseguem um emprego, os operários discriminados muitas vezes são admitidos para atividades profissionais subalternas, e não se alcançando a peculiar emancipação, teremos a continuidade da reprodução do ciclo de pobreza. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 158-165).

Os trabalhadores, impreterivelmente, devem exercer sua cidadania, reivindicando e lutando por seus direitos tão sofridamente conquistados ao longo da história. A CRFB/1988 tem de ser obedecida, principalmente na afirmação e promoção da dignidade da pessoa humana. O Estado possui a obrigação de eliminar qualquer tipo de discriminação violadora dos direitos humanos. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 158).

O povo, em geral, desempenha unicamente a cidadania passiva, quer dizer, exerce o direito de voto nas eleições e acompanha pacientemente, sem cobrar efeitos, toda a atividade ou omissão política dos candidatos eleitos. O que necessitamos praticar é a cidadania ativa, isto é, aquela em que o cidadão exige – individual ou coletivamente – ações concretas do Poder Público a fim de que os anseios sociais sejam atendidos. O cidadão participativo, entre tantos outros: efetua um acompanhamento ativo dos agentes políticos, reclama por resultados, comunica irregularidades e participa de mobilizações. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 159).

Transportando este comportamento de cidadão ativo para o mundo do trabalho, e estando os operários conscientes dos efeitos nefastos da flexibilização, deverão os trabalhadores se rebelar e exigir do Estado uma ação concreta e direta na manutenção dos direitos trabalhistas, que em sua maioria são direitos fundamentais sociais que objetivam defender e fomentar a dignidade da pessoa humana. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 159).

[...] o cidadão ativo irá se organizar em grupos e sindicatos para não permitir que, pela via “negociada”, sejam suprimidos ou precarizados os direitos trabalhistas conquistados. Irá além, exigindo a melhoria dos direitos trabalhistas, uma vez que o Direito está a serviço do homem e não o contrário. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 160).

Na área pública e social urge a implementação das ações afirmativas da dignidade da pessoa humana. É indispensável que o Estado e a sociedade civil idealizem políticas públicas, e que estas sejam empregadas a fim de superarmos as mazelas sociais, atacando, com ações solidárias, o chamado darwinismo social que prega a existência de sociedades superiores e inferiores. São ações que ao trabalhador: promovem o acesso ao ensino, à saúde e à previdência; garantem o direito à moradia e à pequena propriedade; geram emprego e renda; por fim, entre outros, erradicam todas as formas de discriminação. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 160).

Do ponto de vista de Vieira (2001, p. 37), obtemos:

A sociedade civil cria grupos e pressiona em direção a determinadas opções políticas, produzindo, conseqüentemente, estruturas institucionais que favorecem a cidadania. Uma sociedade civil fraca, por outro lado, será normalmente dominada pelas esferas do Estado ou do mercado. [...].

Os defensores do liberalismo econômico afirmam que não compete ao Estado intervir na esfera privada das relações humanas. Entretanto, é na esfera econômica e no disciplinamento das trocas mercantis que o Estado deve interferir a fim de garantir a harmoniosa distribuição de riquezas. Os neoliberais não reconhecem que a injusta distribuição de riquezas é algo perverso até mesmo para os interesses do capitalismo, pois, ao se perpetuar uma imensidade de despossuídos, que não detêm poder de compra e de consumo, o sistema produtivo será paralisado e a lucratividade do capital diminuirá. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 161).

Enxergamos que a redução de encargos sociais e trabalhistas para compensar supostos prejuízos do empresariado não é remédio para a atual crise do sistema econômico.

Com efeito, a exclusão social empurra os trabalhadores para a informalidade e para a criminalidade, gerando conseqüências sociais nefastas, inclusive sob o ponto de vista econômico, com o aumento de gastos em programas sociais de transferência de renda e em programas de segurança pública, aumentando os impostos que, paradoxalmente, acabam sendo suportados pela já espoliada massa trabalhadora. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 161-162).

Recordemos, da legislação, alguns pontos de difusão das políticas públicas de inclusão social e de ação afirmativa da dignidade da pessoa humana: Lei do Seguro-Desemprego⁴⁰, que auxilia o empregado na hipótese de desemprego involuntário enquanto procura uma nova colocação no mercado de trabalho; Lei do Primeiro Emprego⁴¹, que incentivava os empresários a contratarem jovens para que estes tenham renda e obtenham experiência profissional; art. 442-A da CLT/1943⁴², que proíbe às empresas de exigirem um tempo superior a seis meses de experiência como condição para contratar novos empregados; Lei de Cotas para Deficientes⁴³, que determina às empresas a contratação de um determinado percentual de portadores de necessidades especiais; e o Estatuto do Idoso⁴⁴, que manda o Poder Público criar e estimular programas de inclusão de trabalhadores idosos no mercado de trabalho. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 162-167).

Mesmo que imperfeitas, diferentes políticas públicas são cabíveis na tentativa de reduzirmos abundantemente a exclusão social. Assim estaremos reparando injustiças históricas e resistindo aos efeitos nocivos da flexibilização. É o caso da proteção do mercado de trabalho da mulher e da proteção do trabalho humano em face da automação, ambos assinalados⁴⁵ na CRFB/1988. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 164-169).

No caso do trabalho da mulher, não temos leis incentivando o aumento de postos de serviço para o coletivo feminino. Há legislação que protege o seu acesso e permanência no

⁴⁰ Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7998compilado.htm>. Acesso em: 17 jun. 2017.

⁴¹ (a) Lei nº 10.748, de 22 de outubro de 2003. Cria o Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego para os Jovens – PNPE, acrescenta dispositivo à Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, e dá outras providências. Observação: Revogado pela Lei nº 11.692, de 2008. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.748.htm>; (b) Lei nº 11.692, de 10 de junho de 2008. Dispõe sobre o Programa Nacional de Inclusão de Jovens – Projovem, instituído pela Lei nº 11.129, de 30 de junho de 2005; altera a Lei nº 10.836, de 9 de janeiro de 2004; revoga dispositivos das Leis nºs 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, 10.748, de 22 de outubro de 2003, 10.940, de 27 de agosto de 2004, 11.129, de 30 de junho de 2005, e 11.180, de 23 de setembro de 2005; e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11692.htm#art24>. Acesso em: 17 jun. 2017.

⁴² Da CLT/1943, colhemos: “Art. 442-A. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade.”. (BRASIL, 1943).

⁴³ Na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, temos: “Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas [...]”. (BRASIL, 1991).

⁴⁴ Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/L10.741compilado.htm>. Acesso em: 17 jun. 2017.

⁴⁵ Apresentamos da CRFB/1988: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social [...]; XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; [...] XXVII – proteção em face da automação, na forma da lei; [...]”. (BRASIL, 1988).

emprego, por exemplo, tipificando o assédio sexual como crime⁴⁶ e proibindo a discriminação nas relações trabalhistas⁴⁷. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 169).

Diante desse quadro, urge que o Estado regulamente a Constituição e implemente políticas públicas que afirmem a dignidade da mulher trabalhadora, criando novos postos de trabalho para ela, protegendo-a no acesso ao mercado de trabalho e na permanência no emprego, igualando-a, material e efetivamente, ao homem trabalhador, porque este é o desejo da sociedade, estampado na Constituição. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 169).

Apuramos que, no tocante ao trabalho da mulher, as medidas até então adotadas pelo Estado são de pouca intensidade. Consoante a oportuna CRFB/1988, a execução de ações afirmativas da dignidade da pessoa humana – dirigidas à real proteção do mercado de trabalho da mulher – necessita ser mais arrojada.

A desigualdade e injustiça sociais poderão ser mais facilmente minimizadas, ou até mesmo superadas, através de um Poder Judiciário realmente atuante, que ultrapasse a noção clássica de poder inerte para ser um poder de ação transformadora. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 171).

No pensamento clássico, a Jurisdição é inerte, agindo somente quando provocada para decidir sobre o direito das pessoas. Jurisdição é uma função do Estado que tem por finalidade enunciar, diante de um conflito intersubjetivo, a qual dos sujeitos envolvidos pertence o Direito. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 170).

Olhemos o Código de Processo Civil (CPC/2015), Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015: “Art. 141. O juiz decidirá o mérito nos limites propostos pelas partes, sendo-lhe

⁴⁶ Do CP/1940, apanhamos: “Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. [...]”. (BRASIL, 1940).

⁴⁷ Vem da CLT/1943: “Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado: I – publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; II – recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; III – considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; IV – exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; V – impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; VI – proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias. Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.”. (BRASIL, 1943).

vedado conhecer de questões não suscitadas a cujo respeito a lei exige iniciativa da parte.”. (BRASIL, 2015).

Vemos que a Jurisdição, mesmo que provocada, não é livre para agir. Sua atuação fica restrita aos limites do pedido formulado pelo autor na petição inicial, não podendo o juiz dizer menos, mais ou diferentemente daquilo que foi requerido pelo sujeito. Logo, a noção clássica de Jurisdição está desatualizada diante da realidade brasileira. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 170).

Na mesma linha, acerca da nova e essencial concepção de Jurisdição, está a lição de Cintra, Grinover e Dinamarco (2009, p. 43, grifo dos autores):

O Estado moderno repudia as bases da filosofia política liberal e pretende ser, embora sem atitudes paternalistas, “*a providência de seu povo*”, no sentido de assumir para si certas funções essenciais ligadas à vida e ao desenvolvimento da nação e dos indivíduos que a compõem.

Com uma maioria de brasileiros excluídos dos direitos sociais fundamentais, não há como sustentarmos a noção clássica de uma Justiça inerte, marcada por exageros em linguagens, formalismos e solenidades. Carecemos de uma Jurisdição ágil, positiva e proativa, que exerça uma atividade transformadora, aproximando o Direito aos verdadeiros propósitos e às reais necessidades da população. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 171-172).

[...] a proteção e a promoção da dignidade da pessoa humana não só autorizam como legitimam toda uma nova concepção de jurisdição, mais ativa e mais efetiva, voltada à promoção da justiça social, emitindo decisões que reduzam as desigualdades sociais, protegendo e promovendo os direitos sociais, nomeadamente em face dos efeitos precarizantes do fenômeno da flexibilização dos direitos trabalhistas. E para cumprir tal missão constitucional, não basta apenas alterar as normas processuais para criar um instrumento mais claro, rápido e efetivo; é necessário também exercer o que aqui se denomina “hermenêutica⁴⁸ responsável”. Trata-se da interpretação do Direito adequada aos reais anseios e desejos sociais. Constitui-se numa interpretação transformadora do Direito, que o libera dos seus rigorismos conceituais. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 173).

Em harmonia com a ideia de nova concepção de Jurisdição, apresentamos o Enunciado nº 12, aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual do TST e da ANAMATRA:

⁴⁸ “[...] a hermenêutica responsável é aquela que pretende aproximar a Constituição Formal da Constituição Real, ou seja, que instrumentalize a Constituição formal para atingir as reais necessidades do povo.”. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 173).

12. Ações Cíveis Públicas. Trabalho Escravo. Reversão da Condenação às Comunidades Lesadas.

Ações cíveis públicas em que se discute o tema do trabalho escravo. Existência de espaço para que o magistrado reverta os montantes condenatórios às comunidades diretamente lesadas, por via de benfeitorias sociais tais como a construção de escolas, postos de saúde e áreas de lazer. Prática que não malfere o artigo 13 da Lei nº 7.347/85⁴⁹, que deve ser interpretado à luz dos princípios constitucionais fundamentais, de modo a viabilizar a promoção de políticas públicas de inclusão dos que estão à margem, que sejam capazes de romper o círculo vicioso de alienação e opressão que conduz o trabalhador brasileiro a conviver com a mácula do labor degradante. Possibilidade de edificação de uma Justiça do Trabalho ainda mais democrática e despida de dogmas, na qual a responsabilidade para com a construção da sociedade livre, justa e solidária delineada na Constituição seja um compromisso palpável e inarredável. (ANGHER, 2016, p. 2238, grifo da autora).

O Judiciário, sempre que inevitável, deve fazer uso alternativo do Direito. Há de predominar a justiça no caso concreto em detrimento do indiferentismo da legislação, num exercício de resistência e de responsabilidade social para com o País e a sua população. Precisa o magistrado se comprometer nas suas decisões a fim de criar uma sólida fonte jurídica, e desta maneira, obtermos subsídios para a proteção e o aprimoramento dos direitos laborais através do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Agindo assim, a Jurisdição não estará atuando de modo arbitrário ou insurgente, pelo contrário, atuará legitimamente sob o controle da CRFB/1988, devendo fundamentar as decisões tomadas e estas podendo ser revistas por um Órgão Jurisdicional superior. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 172-174).

O Poder Judiciário não é o único protagonista da Jurisdição. Outros atores sociais são indispensáveis na proteção e na promoção da dignidade da pessoa humana, e consequentemente, na realização da justiça social. São eles: o Ministério Público, os defensores públicos e os advogados. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 174-175).

Da CRFB/1988, vem: “Art. 127. O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.” (BRASIL, 1988).

“O Ministério Público vem ocupando lugar cada vez mais destacado na organização do Estado, dado o alargamento de suas funções de proteção de direitos indisponíveis e de interesses coletivos. [...]”. (SILVA, 2005, p. 597).

Traz a CRFB/1988:

⁴⁹ “Art. 13. Havendo condenação em dinheiro, a indenização pelo dano causado reverterá a um fundo gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstituição dos bens lesados. [...]”. (BRASIL, 1985).

Art. 134. A Defensoria Pública é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbendo-lhe, como expressão e instrumento do regime democrático, fundamentalmente, a orientação jurídica, a promoção dos direitos humanos e a defesa, em todos os graus, judicial e extrajudicial, dos direitos individuais e coletivos, de forma integral e gratuita, aos necessitados, na forma do inciso LXXIV do art. 5º desta Constituição Federal⁵⁰. [...]. (BRASIL, 1988).

Presenciemos a opinião de Silva (2005, p. 606, grifo do autor) a respeito da Defensoria Pública: “[...]. Os pobres ainda têm acesso muito precário à justiça. Carecem de recursos para contratar advogados. O *patrocínio gratuito* tem-se revelado de deficiência alarmante. [...]”.

Na CRFB/1988, pegamos: “Art. 133. O advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei.”. (BRASIL, 1988).

Sobre a advocacia, conheçamos:

A advocacia não é apenas uma profissão, é também um *mínus* e “uma árdua fadiga posta a serviço da justiça”. O advogado, servidor ou auxiliar da Justiça, é um dos elementos da administração democrática da Justiça. Por isso sempre mereceu o ódio e a ameaça dos poderosos. [...].

A advocacia não é apenas um pressuposto da formação do Poder Judiciário. É também necessária ao seu funcionamento. [...]. (SILVA, 2005, p. 596, grifo do autor).

Ao Poder Judiciário, ao Ministério Público, à Defensoria Pública e aos Advogados competem contribuir para a efetividade da Jurisdição, e também, àqueles cabem a construção de teses que colaborem com a hermenêutica responsável do Direito, pois somente assim a Constituição Formal será realmente colocada a serviço daqueles que clamam por justiça social. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 175).

Defensores públicos e advogados que fomentam os interesses dos trabalhadores devem resistir aos efeitos precarizantes da flexibilização dos direitos trabalhistas, aperfeiçoando a argumentação jurídica voltada à defesa da dignidade da pessoa humana conforme preconizada na CRFB/1988. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 175-176).

A sociedade civil, organizada de múltiplas formas, goza da faculdade de executar obras e tarefas voltadas ao bem comum. A CRFB/1988 admite a formação das associações de pessoas para juntas atingirem um determinado objetivo que individualmente não conseguiriam. Exemplificando, temos as seguintes liberdades: de associação para fins lícitos e

⁵⁰ “Art. 5º [...]; LXXIV – o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos; [...]”. (BRASIL, 1988).

pacíficos⁵¹; de formação de sindicatos⁵²; e da organização de empresas⁵³. Logo, a sociedade civil pode se expor de maneira autônoma e direta através de associações, sindicatos e empresas. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 176).

Diversos são os níveis de produção do Direito. Por intermédio das leis e da jurisprudência, o Estado é o maior criador de fontes jurídicas. A sociedade civil – por meio de suas associações, sindicatos e empresas – também está autorizada a produzir normas estatutárias, convenções coletivas e contratos, ou seja, instrumentos que possuem força normativa e sofrem um controle estatal. Em vista disso, alguns organismos sociais possuem um potencial mais expressivo para implementarem as ações afirmativas da dignidade da pessoa humana, e em consequência, neutralizarem os efeitos precarizantes da flexibilização dos direitos trabalhistas. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 177).

Inferimos que as entidades sindicais são de extrema importância, para os trabalhadores, na definição de políticas públicas, na afirmação da dignidade da pessoa humana e nas ações de resistência aos nefastos efeitos do neoliberalismo.

Porém, na atualidade, uma questão alarmante é que, pela negociação coletiva, levada a cabo pelos sindicatos profissionais, as flexibilizações que precarizam os direitos trabalhistas estão avançando significativamente. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 178).

[...] é de fundamental importância o resgate da consciência coletiva de organização dos trabalhadores, com o fortalecimento dos sindicatos profissionais, já que, somente assim, ditos sindicatos se revestirão de legitimidade e de um maior poder de determinação e barganha, capaz de efetivamente resistir aos efeitos precarizantes da flexibilização de direitos trabalhistas e ir além, para implementar melhores condições sociais aos trabalhadores. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 182).

As organizações não governamentais (ONG's), que são associações civis voltadas à defesa ou à promoção dos interesses de seus assistidos, também conhecidas como terceira via ou terceiro setor, desempenham um importante papel na tomada de ações afirmativas da dignidade da pessoa humana e de resistência à flexibilização dos direitos trabalhistas. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 188-189).

⁵¹ Da CRFB/1988, vem: “Art. 5º [...]; XVII – é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar; [...]”. (BRASIL, 1988).

⁵² Traz a CRFB/1988: “Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical [...]”. (BRASIL, 1988).

⁵³ Na CRFB/1988, temos: “Art. 170 [...]. Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.”. (BRASIL, 1988).

Em muitos países, as ONG's ajudam a formular políticas públicas. Em outros, seu papel é importante para fiscalizar projetos, bem como para denunciar arbitrariedades do governo, desde violações de direitos humanos até omissão no cumprimento de compromissos públicos, nacionais ou internacionais. (VIEIRA, 1997, p. 68 apud GOLDSCHMIDT, 2009, p. 188).

O trabalho voluntário⁵⁴ – aquele prestado espontaneamente, isto é, sem almejar obrigação pecuniária – é outra poderosa ferramenta para se implantar as ações afirmativas e a oposição à flexibilização negativa até aqui estudadas.

[...] o trabalho voluntário pode contribuir de várias formas para a melhoria das condições de trabalho dos obreiros, através de uma atuação mais ampla no campo do acesso ao emprego, à educação geral e profissionalizante, à saúde, à previdência, bem como através de uma atuação mais específica, v.g. [*verbi gratia*, quer dizer, por exemplo], na erradicação do trabalho escravo e no combate ao trabalho infantil. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 193-194).

Além de ser um valor fundamental em nossa CRFB/1988, as atividades voluntárias⁵⁵ são instrumentos poderosos contra o individualismo e o darwinismo social. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 194).

As ONG's e o trabalho voluntário cresceram com a intensificação da globalização. A expansão do modelo neoliberal transformou o Estado, e este passou a ser menos intervencionista, pouco ativo em diversas atividades que lhe eram precípuas, gerando lacunas que passaram a ser preenchidas pela atuação da sociedade civil. (GOLDSCHMIDT, 2009, p. 192-193).

Após todo o exposto, podemos dizer que, com base no princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, juntamente com os preceitos fundamentais do Direito do Trabalho, a única flexibilização de direitos tolerada é aquela que favorece e eleva a dignidade do trabalhador. Enxergamos que, para reunirmos mais privilégios às condições dos trabalhadores, e também encurtarmos as desigualdades sociais, as riquezas geradas pela produção humana devem servir ao povo e não ao capital. Finalmente, afirmamos que é imperativo ao homem deixar de ser uma mera engrenagem do processo produtivo, sem prerrogativas e desesperançado. Somente a solidariedade entre os trabalhadores e todos os outros oprimidos será capaz de inverter a lógica perversa do neoliberalismo.

⁵⁴ Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19608.htm>. Acesso em: 19 jun. 2017.

⁵⁵ Da CRFB/1988, trazemos o que sucede. “Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I – construir uma sociedade livre, justa e solidária; [...]”. (BRASIL, 1988).

5 CONCLUSÃO

Este trabalho monográfico colaborou no debate acerca da dicotomia entre a dignidade da pessoa humana e a exploração do capital sobre o trabalho humano. Analisando o Direito do Trabalho sob os alicerces dos Direitos Humanos, vimos que os direitos fundamentais beneficiam a dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho, assim como proporciona a valorização do ser humano como pessoa e eleva a justiça social.

Entendemos que a globalização e o neoliberalismo econômico estão harmonizando os direitos trabalhistas aos interesses do sistema capitalista, e assim, tornando as condições sociais dos trabalhadores cada vez mais precárias. Estudamos que a legislação procura assegurar a dignidade da pessoa humana aos diferentes trabalhadores. Porém, a proteção dos direitos sociais trabalhistas em favor da classe oprimida se mostra contraditória aos interesses dos grupos dominantes. O neoliberalismo emprega o conceito de uma intervenção mínima do Estado para conseguir relativizar ou suprimir direitos laborais validamente assegurados.

Compreendemos que os direitos trabalhistas foram conquistados debaixo de muitos sacrifícios e prolongados ciclos de reivindicações. Contudo, em momentos de crise econômica a diminuição ou a retirada de direitos sociais se apresentam como solução na conjuntura capitalista. Os fenômenos da globalização, da privatização e da terceirização estão densamente ligados com a flexibilização dos direitos trabalhistas.

Aprendemos que a discriminação é uma das formas de violação aos direitos humanos. Embasamentos legais para combatermos as discriminações nas relações de trabalho foram encontrados nos planos constitucional, infraconstitucional e internacional. Atinamos que o homem e a dignidade da pessoa humana ocupam a centralidade em nosso ordenamento jurídico. O trabalhador não pode ser mercantilizado pelo sistema econômico capitalista. Compete aos intérpretes e aplicadores do Direito defenderem os trabalhadores das atuais e negativas estratégias de flexibilização das normas no mundo trabalhista. O trabalho é uma ferramenta para a dignificação do homem e de sua família.

Creemos que a dignidade da pessoa humana se constitui no substrato ideal para desencadearmos ações de resistência contra a flexibilização nociva dos direitos trabalhistas. A afirmação da dignidade da pessoa humana embasa a consolidação das normas e dos princípios laborais, assim sendo, os direitos trabalhistas compõem a estrutura mais apropriada para a distribuição das riquezas e dos benefícios oriundos do capital. Sentimos que o princípio da dignidade da pessoa humana tem figurado, em maior grau, como um apelo humanitário, sem

aplicabilidade concreta, situação que satisfaz os desejos da ideologia neoliberal. O Estado necessita intervir na relação entre o capital e o trabalho para assegurar a concretização dos princípios e das funções do Direito Trabalhista.

Vivenciamos que alguns trabalhadores, por sua condição de raça, sexo ou idade, são penalizados em maior grau com uma exclusão social ainda mais agressiva, marcada pela discriminação. O Estado possui o compromisso de eliminar qualquer tipo de discriminação violadora dos direitos humanos. Necessitamos praticar uma cidadania ativa, exigindo ações reais do Poder Público a fim de que os anseios sociais sejam atendidos. É indispensável que o Estado e a sociedade civil idealizem políticas públicas, e que estas sejam empregadas a fim de superarmos as mazelas sociais, atacando, com ações solidárias, o chamado darwinismo social que prega a existência de sociedades superiores e inferiores.

Enxergamos que a redução de encargos sociais e trabalhistas para compensar supostos prejuízos do empresariado não é remédio para a atual crise do sistema econômico. Políticas públicas são oportunas na tentativa de reduzirmos abundantemente a exclusão social, repararmos as injustiças históricas e resistirmos aos efeitos nocivos da flexibilização. Apuramos que a desigualdade e injustiça sociais poderão ser minimizadas, ou até mesmo superadas, através de um Poder Judiciário realmente atuante, que ultrapasse a noção clássica de poder inerte para ser um poder de ação transformadora. Com uma maioria de excluídos dos direitos sociais, carecemos de uma Jurisdição ágil, positiva e proativa, que aproxima o Direito aos verdadeiros propósitos e às concretas necessidades da população.

Conhecemos outros os atores sociais que são cogentes no amparo e na elevação da dignidade da pessoa humana – e conseqüentemente, nas ações de resistência aos efeitos precarizantes da flexibilização dos direitos e na realização da justiça social – quais sejam, o Ministério Público, os defensores públicos e os advogados. Soubemos que a sociedade civil e o voluntariado são titulares de um enorme potencial para auxiliar na definição de políticas públicas, na implementação das ações afirmativas da dignidade humana, nas ações de resistência aos nefastos efeitos do neoliberalismo e na neutralização dos efeitos precarizantes da flexibilização de direitos.

Concluimos revelando que o Direito do Trabalho assegura a melhoria das condições de vida dos trabalhadores e se mostra como sendo um competente instrumento para impedir a exploração do capital sobre o labor humano. Como sugestões para outras pesquisas, indicamos o aprofundamento dos estudos nas questões que se referem às discriminações nas relações de trabalho, e também, a investigação de diferentes meios capazes de elevar a resistência dos trabalhadores diante da flexibilização precarizante dos direitos trabalhistas.

REFERÊNCIAS

- ABE, Maria Inês Miya. **Franchising, terceirização e grupo econômico: a responsabilidade solidária como instrumento de combate à precarização das relações trabalhistas**. Ribeirão Preto: IELD, 2013.
- ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Severo. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O trabalho decente como direito humano e fundamental. In: FREDIANI, Yone; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Org.)⁵⁶. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2015. p. 77-88.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Trabalho decente: direito humano e fundamental**. São Paulo: LTr, 2016.
- ANDRIGHETTO, Alessandro Lopes. **Globalização e a flexibilização do direito do trabalho no Brasil**. São Paulo: Clube de Autores, 2013.
- ANGHER, Anne Joyce (Org.)⁵⁷. **Vade mecum acadêmico de direito Rideel**. 23. ed. São Paulo: Rideel, 2016.
- BEZERRA, Ada Augusta Celestino. **Gestão democrática da construção de uma proposta curricular no ensino público: a experiência de Aracaju**. Maceió: Edufal, 2007.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 05 mar. 2017.
- BRASIL. **Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005**. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 02 de dezembro de 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>. Acesso em: 29 abr. 2017.
- BRASIL. **Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008**. Regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 13 de junho de 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm>. Acesso em: 29 abr. 2017.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940**. Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 31 de dezembro de 1940. Disponível em:

⁵⁶ (Org.): Organizadoras.

⁵⁷ (Org.): Organização.

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 26 abr. 2017.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 09 de agosto de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 24 abr. 2017.

BRASIL. **Lei nº 10.216, de 6 de abril de 2001**. Dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental. Diário Oficial da União, Brasília, 09 de abril de 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/110216.htm>. Acesso em: 02 jun. 2017.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, 11 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 19 abr. 2017.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília, 17 de março de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acesso em: 18 jun. 2017.

BRASIL. **Lei nº 6.224, de 14 de julho de 1975**. Regula o exercício da profissão de Propagandista e Vendedor de Produtos Farmacêuticos e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 15 de julho de 1975. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/L6224.htm>. Acesso em: 29 abr. 2017.

BRASIL. **Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985**. Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 25 de julho de 1985. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7347Compilada.htm>. Acesso em: 18 jun. 2017.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 25 de outubro de 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853compilado.htm>. Acesso em: 02 jun. 2017.

BRASIL. **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 16 de julho de 1990a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm>. Acesso em: 29 abr. 2017.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário

Oficial da União, Brasília, 12 de dezembro de 1990b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112compilado.htm>. Acesso em: 02 jun. 2017.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 25 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm>. Acesso em: 02 jun. 2017.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 17 de abril de 1995a. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm>. Acesso em: 29 abr. 2017.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União, Brasília, 23 de dezembro de 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394compilado.htm>. Acesso em: 02 jun. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Embargos em Embargos de Declaração em Recurso de Revista com Agravo nº 3963500-03.2008.5.09.0003. Relator: Min. José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 27 de abril de 2017. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2014&numProcInt=107721&dtaPublicacaoStr=05/05/2017%2007:00:00&nia=6901480>>. Acesso em: 08 jun. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 0000727-76.2011.5.24.0002. Relator: Min. Hugo Carlos Scheuermann. Brasília, 19 de junho de 2013. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2012&numProcInt=141536&dtaPublicacaoStr=28/06/2013%2007:00:00&nia=5890602>>. Acesso em: 26 abr. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 12 do TST**. 1969. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-12>. Acesso em: 08 jun. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331 do TST**. 1993. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 29 abr. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 342 do TST**. 1995b. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-342>. Acesso em: 08 jun. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 51 do TST**. 1973. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-51>. Acesso em: 07 jun. 2017.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. **Globalização e competição**: por que alguns países emergentes têm sucesso e outros não. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. A violação à dignidade da criança e do adolescente no trabalho infantil. Normas e ações de proteção. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Coord.)⁵⁸. **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010. p. 193-221.

CHAVES, Eduardo Oscar Epprecht e Machado de Campos. O liberalismo na política, economia e sociedade e suas implicações para a educação: uma defesa. In: LOMBARDI, José Claudinei; SANFELICE, José Luís (Org.)⁵⁹. **Liberalismo e educação em debate**. Campinas: Autores Associados; Histedbr, 2007. p. 1-60.

CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria geral do processo**. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

DELGADO, Mauricio Godinho. Funções do direito do trabalho no capitalismo e na democracia. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015a. p. 71-89.

DELGADO, Mauricio Godinho. Relação de emprego e relações de trabalho – A retomada do expansionismo do direito trabalhista. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015b. p. 104-120.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Negociações coletivas de trabalho: garantias a trabalhadores com deficiência. **Estudos e pesquisas**, a. 2, n. 17, fev. 2006. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2006/estpesq17_pessoasdeficientes.pdf>. Acesso em: 02 jun. 2017.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Violência sexual contra a criança e o adolescente no marco da precarização das relações de trabalho. In: COLNAGO, Lorena de Mello Rezende; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. p. 185-226.

FUNDAÇÃO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios: síntese de indicadores 2015**. 2016. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98887.pdf>>. Acesso em: 29 abr. 2017.

GIANNOTTI, Vito. **História das lutas dos trabalhadores no Brasil**. Rio de Janeiro: Mauad X, 2007.

GIRARDI, Willian; ABAL, Felipe Cittolin. A possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício com as profissionais do sexo. In: BATEZINI, André et al. (Org.). **Direito do trabalho: estudos de temas atuais**. [S.l.]⁶⁰: Revolução eBook, 2014. ISBN⁶¹ 9788582451854.

⁵⁸ (Coord.): Coordenadoras.

⁵⁹ (Org.): Organizadores.

⁶⁰ [S.l.]: *sine loco*.

⁶¹ ISBN: *International Standard Book Number*.

Livro em meio eletrônico. Disponível em:

<https://books.google.com.br/books/about/Direito_Do_Trabalho_Estudos_De_Temas_Atualidades?id=VIRcBAAQBAJ&redir_esc=y>. Acesso em: 06 jun. 2017.

GÓIS, Luiz Marcelo Figueiras de. Discriminação nas relações de trabalho. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Coord.). **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010. p. 131-165.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência**. São Paulo: LTr, 2009.

KON, Anita. **A economia do trabalho: qualificação e segmentação no Brasil**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Casos de discriminação nas relações de trabalho e o papel do Ministério Público do Trabalho. In: AZEVEDO, André Jobim de; LEITE, Carlos Henrique Bezerra; TEIXEIRA, Sergio Torres. **Direito individual do trabalho II**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2012a. p. 67-75.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Direitos humanos e discriminação nas relações de trabalho. In: AZEVEDO, André Jobim de; LEITE, Carlos Henrique Bezerra; TEIXEIRA, Sergio Torres. **Direito individual do trabalho II**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2012b. p. 61-65.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Direitos humanos: classificação, dimensões, características, relatividade e cidadania. In: AZEVEDO, André Jobim de; LEITE, Carlos Henrique Bezerra; TEIXEIRA, Sergio Torres. **Direito individual do trabalho II**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2012c. p. 49-58.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Direitos humanos: conceito, terminologia, princípios, objetivos e funções. In: AZEVEDO, André Jobim de; LEITE, Carlos Henrique Bezerra; TEIXEIRA, Sergio Torres. **Direito individual do trabalho II**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2012d. p. 39-46.

LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina. Direitos fundamentais do trabalhador: breves considerações. In: FREDIANI, Yone; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Org.). **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2015. p. 19-31.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Modernidade e direito do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 67, n. 1, p. 153-159, jan./mar. 2001. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/52486/008_soutomaior.pdf?sequence=1>. Acesso em: 25 abr. 2017.

MELO, Raimundo Simão de. Dignidade humana e meio ambiente do trabalho. **Boletim Científico**: Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU), Brasília, a. 4, n. 14, p. 87-108, jan./mar. 2005. Disponível em: <<http://boletimcientifico.escola.mpu.mp.br/boletins/boletim-cientifico-n.-14-2013-janeiro-marco-de-2005/dignidade-humana-e-meio-ambiente-do-trabalho>>. Acesso em: 04 abr. 2017.

MERCADO COMUM DO SUL. **Declaração sociolaboral do MERCOSUL de 2015**. Disponível em:

<http://www.cartillaciudadania.mercosur.int/uploads/Declaracao%20Sociolaboral%202015%20_%20PORTUGUES.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2017.

MONTAL, Zélia Maria Cardoso. O trabalho como direito humano da pessoa com deficiência. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Coord.). **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010. p. 166-192.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho; relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NOVAIS, Denise Pasello Valente. **Discriminação da mulher e direito do trabalho**: da proteção à promoção da igualdade. São Paulo: LTr, 2005.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Carta das Nações Unidas e Estatuto da Corte Internacional de Justiça**. 1945. Disponível em: <http://unicrio.org.br/img/CartadaONU_VersoInternet.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher**. 1979. Disponível em: <http://www.compromissoeatitude.org.br/wp-content/uploads/2012/11/SPM2006_CEDAW_portugues.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. 2006. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/usr/share/documents/ConvencaoONUsobre%20DireitosPcD.pdf>>. Acesso em: 02 jun. 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes**. 1975. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto internacional sobre os direitos civis e políticos**. 1966a. Disponível em: <<http://www.cjf.jus.br/caju/tratados.pdf>>. Acesso em: 30 abr. 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Pacto internacional sobre os direitos econômicos, sociais e culturais**. 1966b. Disponível em: <http://www.unfpa.org.br/Arquivos/pacto_internacional.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2017.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência**. 1999. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/guatemala.pdf>>. Acesso em: 01 jun. 2017.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Protocolo adicional à Convenção Americana sobre direitos humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais**. 1988. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm>. Acesso em: 26 abr. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho**. 1919. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 111 da OIT**. Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. 1958. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/472>>. Acesso em: 26 abr. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 117 da OIT**. Objetivos e Normas Básicas da Política Social. 1962. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/520>>. Acesso em: 28 abr. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 159 da OIT**. Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. 1983. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/505>>. Acesso em: 02 jun. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 168 da OIT**. Promoção do Emprego e Proteção Contra o Desemprego. 1988. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236246/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 02 jun. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 182 da OIT**. Convenção sobre proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação. 1999. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/518>>. Acesso em: 28 abr. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. 1998. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **História**. 2017. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/hist%C3%B3ria>>. Acesso em: 04 jul. 2017.

PEZZI, Alexandra Cristina Giacomet. **Dignidade da pessoa humana: mínimo existencial e limites à tributação no Estado Democrático de Direito**. Curitiba: Juruá Editora, 2008.

PILATI, José Isaac. Por uma nova Ágora perante o desafio da globalização. **Revista Jurídica Científica do Centro de Ciências Jurídicas da Fundação Universidade Regional de Blumenau (CCJ/FURB)**, Blumenau, v. 12, n. 24, jul./dez. 2008. Disponível em: <<http://proxy.furb.br/ojs/index.php/juridica/article/view/1329/935>>. Acesso em: 30 abr. 2017.

POLI, Leonardo Macedo; LARA, Paula Maria Tecles. Uma análise humana e democrática dos direitos morais do autor. In: BARROS, Renata Furtado de; LARA, Paula Maria Tecles (Org.). **Direitos humanos: um debate contemporâneo**. Carolina do Norte: Lulu Publishing, 2012. p. 377-398.

PORTO ALEGRE. 7ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. Reclamação Trabalhista nº 0020119-37.2014.5.04.0007. Juiz do trabalho substituto: Almiro Eduardo de Almeida. Porto Alegre, 28 de janeiro de 2015. Disponível em:
<https://pje.trt4.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=1&p_id=84spaQicxRg%3D&p_idpje=Le7GbVb9bKo%3D&p_num=Le7GbVb9bKo%3D&p_npag=x#>.
Acesso em: 26 abr. 2017.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário nº 0021731-41.2014.5.04.0029. Relatora: Desa. Brígida Joaquina Charão Barcelos Toschi. Porto Alegre, 09 de dezembro de 2016. Disponível em:
<https://pje.trt4.jus.br/visualizador/pages/conteudo.seam?p_tipo=2&p_grau=2&p_id=d42TnEx2yNU%3D&p_idpje=bcZMGVylCXw%3D&p_num=bcZMGVylCXw%3D&p_npag=x>.
Acesso em: 25 abr. 2017.

RUIZ, Jefferson Lee de Souza. **Direitos humanos e concepções contemporâneas**. São Paulo: Cortez, 2015.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário nº 0002272-47.2014.5.02.0049. Relator: Des. Sidnei Alves Teixeira. São Paulo, 10 de novembro de 2016. Disponível em: <<http://aplicacoes1.trtsp.jus.br/vdoc/TrtApp.action?viewPdf=&id=5871736>>.
Acesso em: 26 abr. 2017.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

SOCIEDADE DAS NAÇÕES. **Pacto da Sociedade das Nações**. 1919. Disponível em:
<http://pfdc.pgr.mpf.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/segurancapublica/PACTO_DA_SOCIEDADE_DAS_NACOES.pdf>.
Acesso em: 25 abr. 2017.

STIGLITZ, Joseph Eugene. **A globalização e seus malefícios: a promessa não cumprida de benefícios globais**. São Paulo: Futura, 2002.

VIEIRA, Liszt. **Os argonautas da cidadania: a sociedade civil na globalização**. Rio de Janeiro: Record, 2001.

WOLSCHICK, Roxane; ABAL, Felipe Cittolin. A efetividade das sentenças condenatórias por acidente de trabalho na cidade de Carazinho/RS. In: BATEZINI, André et al. (Org.). **Direito do trabalho: estudos de temas atuais**. [S.l.]: Revolução eBook, 2014. ISBN 9788582451854. Livro em meio eletrônico. Disponível em:
<https://books.google.com.br/books/about/Direito_Do_Trabalho_Estudos_De_Temas_Atu.html?id=VIRcBAAQBAJ&redir_esc=y>. Acesso em: 06 jun. 2017.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. O direito ao lazer e o direito do trabalho. In: FREDIANI, Yone; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Org.). **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2015. p. 171-176.