

13 - Direitos humanos do trabalhador: para além do paradigma da declaração de 1998 da O.I.T.

Maria Áurea Baroni Cecato

Introdução

Ao longo da história, o trabalhador tem se revelado parte do mais numeroso grupo de pessoas vulneráveis ao desrespeito dos direitos humanos. Responsável pelo trabalho mais árduo da produção de bens que toda a Humanidade consome, é o menos contemplado com o direito de consumir. É, ainda, o maior alijado do acesso aos meios de produção, o que o sujeita às ordens dos que detêm esse acesso. Dependente do capital, oferece seu tempo e sua energia em troca de salários que ele não negocia, apenas acata.¹ Subordinado ao capital, aceita jornadas exaustivas; ordens indevidas; humilhações e condições de trabalho precárias e mesmo desumanas, nestas incluídas, por vezes, as do trabalho forçado, onde se coloca menos como sujeito e mais como objeto da relação. Submisso ao capital, enfrenta discriminações e ingerências em sua privacidade e intimidade, em suas ideologias e crenças.

Muitas vezes sem trabalho – o que não lhe retira a condição de trabalhador – enfrenta a carência de condições materiais necessárias à sua subsistência e à dos que dele dependem, além de se ressentir da exclusão dos grupos sociais nos quais se encontrava inserido.

O poderio econômico e tecnológico que, na segunda metade do século XX, assume proporções gigantescas, em dinâmica e rapidez nunca antes experimentadas, encarrega-se de potencializar a situação acima referida. É fato que o trabalhador volta a enfrentar o Estado liberal, ao mesmo tempo em que depara com o desemprego estrutural, a precariedade

¹ Trata-se, no caso, de negociações entre empregado e empregador, no âmbito do contrato individual de trabalho. É fato que ocorrem negociações coletivas, nas quais o empregado é representado por seu sindicato. Estas dependem, entretanto, da existência da própria organização sindical e, evidentemente, de poder negocial desta. Em suma, não atingem a grande massa de trabalhadores, formada, também, por obreiros que não possuem qualquer registro de sua condição de empregado.

de trabalho e as inusitadas formas de produção, das quais ele apenas componente descartável.

Excluído também das discussões das quais procedem as decisões que definem seu destino, resta-lhe a luta nos movimentos sociais e sindicais. Estes se projetam como resposta ao crescimento da desigualdade e da exclusão sociais, mas também arrostam os males advindos da redução de postos de trabalho, o que resulta em igual redução de poder de negociação.

O conjunto de fatores acima descrito é responsável pela pobreza extrema em que vive grande parte da população do planeta – trabalhadores reais ou potenciais –, o que não é distinto no Brasil, país de grandes riquezas concentradas nas mãos de minorias.

Malgrado o quadro retro-mencionado, os avanços da proteção internacional ainda fazem crer que se vive a era dos direitos. As Organizações Internacionais propõem, aprovam e cuidam da aplicação de instrumentos que visam à universalização dos direitos e garantias mínimas necessárias à existência digna, preceituando desde as liberdades civis e políticas, passando pelos direitos sociais e culminando nos coletivos e de solidariedade.

Nesse contexto, a simplicidade do entendimento de que o progresso econômico deve ser o objetivo de toda sociedade, é superada pelo juízo de que o desenvolvimento não se faz sem a primazia da pessoa humana sobre a acumulação de bens, o que se apresenta como um dos esteios da definição dos direitos humanos e se projeta para a esfera do trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, cuja atribuição é universalizar direitos e condições laborais mínimos, adota, em 1998, a Declaração sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho.² Esse instrumento, pela especificação e procedência, se torna paradigma dos direitos a serem mundialmente aplicados nos Estados-Membros da

2 As expressões direitos humanos e direitos fundamentais são indistintamente utilizadas neste texto. Com efeito, entende-se que, na essência, significam o mesmo. Observe-se, porém, que são diversos os autores que estabelecem distinção entre elas. Em geral, estes consideram, como Sarlet (2001, p. 33), que os primeiros são atributos reconhecidos por documentos do direito internacional e os segundos são os que foram reconhecidos e positivados no direito constitucional de determinado Estado. Trata-se, portanto, de distinção formal, e não material.

Organização. Em outras palavras, sua prática está estendida, ao menos em tese, à maior parte do planeta. Entretanto, seu conteúdo se revela insuficiente para o alcance de sua pretensão. Incontestavelmente, outras considerações se fazem imprescindíveis às discussões que objetivam definir os direitos mencionados, tais como: a noção de trabalho decente; a posição do trabalhador no conceito de desenvolvimento e o nível da presença do Estado na promoção e no controle da aplicação dos direitos em questão.

Para melhor elucidação da proposta deste texto, releva ter em conta, em caráter prefacial, a convergência entre os direitos humanos e os laborais, a qual é verificada na gênese e evolução das duas categorias, com alteração de algumas perspectivas no contexto do aprofundamento da globalização econômica. Por outro lado, mas sempre com o mesmo objetivo preliminar, consideram-se as adversidades em que esbarra a concretização dos direitos humanos no trabalho.

Direitos humanos e direito do trabalho: gênese e caminhos convergentes

A Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (Declaração Francesa) de 1789, ícone do surgimento da primeira geração³ de direitos (os civis e políticos) é, ao mesmo tempo, a demarcação da conquista da liberdade do trabalhador. Este passa a ser livre das amarras das corporações de ofício e das imposições da servidão, pela adoção da premissa de que a faculdade de trabalhar é um dos primeiros direitos do homem. Com a aprovação da referida Declaração, de repercussão mundial, o trabalhador deixa de ser objeto para ser sujeito de direitos (e obrigações). O contrato é a figura jurídica que garante a manifestação de sua própria vontade e representa, ao mesmo tempo, a liberdade e o respeito que lhe é devido a partir de então, enquanto cidadão. Ele passa a ter, ao menos em tese, a opção de trabalhar ou não, além da escolha do seu tomador de serviços.

3 A divisão dos direitos humanos em gerações ou dimensões recebe críticas da doutrina que, plausivelmente, a considera incompatível com a indivisibilidade dos mencionados direitos, referida na Declaração Universal dos Direitos do Homem – DUDH (ONU, 1948). Dentre os diversos autores que se expressam nesse sentido, cita-se Trindade (2002, p. 191). Entretanto, vale considerá-la como indicadora das fases da história em que os direitos humanos são reconhecidos.

Nada havendo a reclamar no plano político, resta a desigualdade econômico-social, cujo enfrentamento demanda a organização coletiva. Entretanto, o choque ideológico que se faz entre a preconização da liberdade e a longa experiência das corporações de ofício, impede a admissão da liberdade de associação para fins trabalhistas e profissionais, negando, dessa feita, parte da liberdade de que a classe trabalhadora necessita: a da coalizão para a identificação de problemas comuns e a projeção de lutas coletivas. A autonomia da vontade é, assim, restringida ao âmbito das negociações patrão – empregado, portanto, limitada pela extrema discrepância de condições de negociação, especialmente por se inserir no contexto da diminuição do Estado (liberal).

Os pilares do direito coletivo (e particularmente da liberdade de reunião e associação) são construídos a partir das lutas dos movimentos sociais e da persistência dos trabalhadores, então motivados pelo enfrentamento das deploráveis condições de trabalho nas fábricas da Revolução Industrial.

Os direitos econômicos, sociais e culturais (segunda geração de direitos) resultam do cotejo entre as ideologias liberal e socialista e refletem as conquistas do trabalhador, então coletivamente organizado. Aí se encontra a efetiva adoção de direitos laborais, assentada, entretanto, nos direitos civis e políticos, que garantem a autonomia do trabalhador, primeiro individual e, em seguida, coletivamente, permitindo a atuação nos movimentos sociais e, mais especificamente, sindicais. Por outro lado, fica claro que, a partir de então, os grandes contingentes humanos não serão mais pacíficos.

Efetivamente, entre o final do século XIX e início do XX, verifica-se que a liberdade não garante a igualdade; que as teorias liberais falharam ao prescrever a resolução das desigualdades sociais pelo mercado e que se impõe o fim do *laissez-faire*, em face da atuação dos movimentos sociais e das esquerdas emergentes. Assim, marca esta fase o entendimento de que o Estado é responsável direto ou indireto por garantias mínimas de bem-estar social. Não mais será admitida (e, em princípio, jamais) a ausência da intervenção estatal, reguladora das distorções da relação capital-trabalho no que tange à miséria, ao desemprego, às jornadas exaustivas, aos salários ínfimos e às precárias condições de higiene e segurança.

Nesse contexto, releva registrar a criação da OIT, resultado das reivindicações do movimento sindical internacional, já bem estabelecido e atuante ao final do século XIX, e origem da preocupação dos Estados que assinam o Tratado de Versailles, ao final da Primeira Guerra. Atender às reivindicações do movimento significa garantir a paz mundial e a estabilidade dos governos e sistemas capitalistas, o que se infere do preâmbulo da Constituição da Organização.⁴

Os preceitos da OIT – sua Constituição e suas Convenções – tornam-se o modelo da regulação das relações de trabalho e do estabelecimento dos direitos sociais, fixando-se na base da construção do Estado de Bem-Estar Social. É, efetivamente, a partir da criação dessa Organização, que os Estados adotam, mais sistematicamente, normas e medidas de proteção ao trabalhador, tanto no nível constitucional (a partir de então, de caráter social) quanto no infraconstitucional. Os direitos ao trabalho; a salário justo e equitativo; ao descanso (intra e inter-jornada; semanal e anual); à liberdade sindical; à negociação coletiva e à greve, além dos relativos à seguridade social, são contemplados nos ordenamentos nacionais. Em princípio, encontra-se completo o quadro dos direitos laborais como mínimo indispensável à salvaguarda da dignidade do trabalhador, conquanto não garantidamente respeitados.

É ingênuo ignorar que a promoção da dignidade do trabalhador, resultante da adoção dos direitos retro-mencionados, está em boa parte assentada sobre a preocupação com o equilíbrio e estabilidade do capitalismo. O papel da OIT e das legislações internas que lhe seguem, asseguraram, contudo, maior dignidade àquele que trabalha para – e sob as ordens de – outrem.

O advento da Declaração Universal dos Direitos do Homem – DUDH (1948), considerado o marco jurídico contemporâneo dos direitos humanos, sustenta o reconhecimento mundial de importantes direitos

4 “[...] Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para um grande número de pessoas, a injustiça, a miséria e as privações, o que provoca descontentamento que coloca em risco a paz e a harmonia universais [...]”. (tradução da autora). No original: “[...] Attendu qu’il existe des conditions de travail impliquant pour un grand nombre de personnes l’injustice, la misère et les privations ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l’harmonie universelles sont mises en danger [...]”.

do trabalhador.⁵ Conquanto precedido de Convenções da OIT sobre as mesmas matérias, tal documento, assim como os Pactos Internacionais de Direitos Civis e Políticos e de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ONU, 1966), tem o mérito de fixar, no âmbito das Nações Unidas, fórum internacional de discussões muito mais amplas, a preocupação com os trabalhadores, enquanto grupo vulnerável no que se refere ao desrespeito dos direitos humanos.

Os direitos de terceira geração – coletivos e de solidariedade – também contemplam o trabalhador, tanto porque consideram a indispensabilidade de meio ambiente saudável de trabalho, como porque ampliam os direitos coletivos, mas, sobretudo, porque definem que a pessoa humana é o sujeito central do desenvolvimento. Com efeito, do texto da Declaração de 1986, da ONU, infere-se que a inclusão sócio-laboral é componente essencial do desenvolvimento.

Mudança de paradigma: desconstrução dos direitos laborais.

Construído na primeira metade do século XX, o primado do trabalho vem sendo, nas últimas décadas, atingido, em sua estrutura e em seus princípios, por fatores que se condensam no contexto da intensa, rápida e ávida evolução do capitalismo. A intensificação da globalização econômica, permitida por novas técnicas de comunicação e produção, assim como a reorganização racional das empresas, na busca por melhor inserção no mercado, fazem crescer as pressões pela flexibilização das normas laborais e das condições de trabalho. Esta se faz segundo a ótica da ideologia (neo) liberal⁶ de acomodação dos direitos trabalhistas aos interesses do empresário – empregador.

A atual dinâmica do capitalismo aprofunda o fosso das desigualdades sociais. Ao mesmo tempo em que a economia é objeto de crescimento para o qual não se encontra analogia pretérita, as riquezas se concentram nas mãos de minorias; formam-se grandes conglomerados de empresas

5 O direito ao trabalho; a proibição do trabalho forçado; a liberdade sindical e de greve; a igualdade de oportunidade e de trato e a idade mínima para o trabalho, encontram-se entre os mais relevantes.

6 A respeito, Singer (2003, p. 254) observa: “O neoliberalismo é umbilicalmente contrário ao estado de bem-estar, porque seus valores individualistas são incompatíveis com a própria noção de direitos sociais [...]”

e o trabalho se torna escasso e precário, o que fragiliza as organizações sindicais. É apropriada a esse quadro a evocação da assertiva de Trindade (2006; p 109):

Os grandes pensadores contemporâneos que se dispuseram a extrair das lições que levaremos deste século coincidem em um ponto capital [...] : nunca, como no século XX, se certificou tanto progresso na ciência e tecnologia, acompanhado tragicamente de tanta destruição e crueldade; nunca, como em nossos tempos, se verificou tanto aumento de prosperidade acompanhado, de modo igualmente trágico, de tanto aumento – estatisticamente comprovado – das disparidades econômico-sociais e da pobreza extrema! O crepúsculo deste século desvenda um panorama de progresso científico e tecnológico sem precedentes, acompanhado de padecimentos humanos indescritíveis.

As conseqüências advindas (e que ainda virão, certamente) do modelo de regulação das relações de trabalho que vem sendo implantado em todo o mundo (mais flexível, menos heterônomo, mais negociado pelos diretamente interessados), exigem debate que tenha como premissa a definição dos direitos humanos e fundamentais do trabalhador. Estes devem ser preservados de toda e qualquer medida nacional ou internacional que vise situar as condições laborais aquém de patamares mínimos de honradez e decência

Fatores adversos à concretização dos direitos humanos do trabalhador

A dignidade da pessoa humana é o ponto comum das teorias que visam à apreensão dos direitos humanos. Ainda que de definição complexa, é nela que se encontra a unanimidade dos debates acerca do tema. Com tal parâmetro, infere-se, por óbvio, que a acepção dos direitos humanos do trabalhador está voltada para os direitos mínimos que promovem e asseguram a sua dignidade.⁷

7 Os documentos internacionais e a doutrina são unívocos em considerar a dignidade da pessoa humana como referência para a definição dos direitos humanos. A título exemplificativo, cita-se a Declaração e Programa de Ação de Viena (ONU, 1993), a qual

Dentre os fatores que dificultam a concretização dessa dignidade, dois merecem destaque: a condição subordinada do trabalhador empregado e o desemprego, atualmente estrutural. Com efeito, a vulnerabilidade do trabalhador está, em grande parte, atrelada a essas duas razões.

No que respeita ao primeiro, vale observar que a relação de trabalho subordinado concorre para os atentados aos direitos humanos. Não se fala, aqui, apenas da subordinação que atribui juridicidade à relação de emprego, nos moldes do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, mas igualmente daquela que aparece, de fato, em outras prestações de serviços, incluindo boa parte das informais. O poder de mando do capital sobre o trabalho coloca este último em posição de submissão. Sobre ele, observa, pertinentemente, Delgado (2006, p. 1.161):

[...] o direito do trabalho consumou-se como um dos mais eficazes instrumentos de gestão e moderação de uma das mais importantes relações de poder existentes na sociedade contemporânea, a relação de emprego.

A subordinação do empregado às ordens do empregador é admitida pelo direito. Este justifica o poder de mando do primeiro na razão de seu intento natural de levar a empresa a bom termo: beneficiário dos lucros, mas também responsável pelos prejuízos que fortuitamente possam advir do empreendimento que, no sistema capitalista, lhe pertence, é natural que determine o *modus faciendi* das atividades do trabalhador.

Na realidade, entretanto, a subordinação vai além. E isso ocorre, tanto porque é freqüente que o empregador se permita abusar do seu poder diretivo, como porque o mercado de trabalho se encarrega da exacerbação desse poder.

No primeiro aspecto – abuso do poder diretivo –, observam-se práticas que humilham o trabalhador, como o assédio moral e a invasão de privacidade, dentre outros. A dinâmica do capitalismo, no contexto atual de intensa globalização econômica, acentua tais práticas, visto que as empresas buscam um perfil competitivo que impõe a conquista de metas de produção e a redução do custo da mão-de-obra. Dessa feita, nas

grafa, no § 2 de seu Preâmbulo: “[...] Reconhecendo e afirmando que todos os direitos do homem decorrem da dignidade e do valor inerentes à pessoa humana [...]” (tradução da autora). No original: “[...] Reconnaissant et affirmant que tous les droits de l’homme découlent de la dignité et de la valeur inhérentes à la personne humaine [...]”.

constantes exigências de desempenho e de prazos que garantam o processo de enriquecimento e o sucesso do negócio explorado, é freqüente e comum que a pessoa humana do trabalhador seja sumariamente ignorada.

Com relação ao segundo, a prevalência da procura sobre a oferta de empregos coloca o trabalhador “de joelhos” em sua relação com o empregador, fazendo-o acatar mesmo ingerências e ordens que ultrapassam a medida do razoável e que, ordinariamente, atentam contra sua dignidade.

O trabalho é um dos direitos essenciais. Sua supressão significa também privação de dignidade. Em primeiro lugar, porque o salário dele resultante é o instrumento de acesso às condições materiais indispensáveis a uma vida digna. Em segundo, porque a sua ausência gera sentimento de diminuição moral e repercute na inserção social do trabalhador, visto que se tem disseminada a cultura do trabalho como valor ético e social.

O agravamento do quadro se dá no processo de reorganização da empresa, com a implantação de novas técnicas de produção. Ora, a utilização de instrumentos poupadores da energia humana sempre foi, em tese, um bem para a humanidade: ainda em tese, libera o homem de maiores esforços, além de tornar mais rápidos e confiáveis os resultados do processo produtivo. Entretanto, é patente que também reduz postos de trabalho. Na atual conjuntura, a prática dos empreendedores tem sido o descarte da mão-de-obra e a imposição de jornadas exaustivas e carga de trabalho excessiva aos empregados que remanescem. Afligidos pela necessidade de produzir mais e melhor e ameaçados pelo desemprego, os trabalhadores se colocam na condição de submissos e dependentes.

É de rara pertinência o epíteto “morte social”, utilizado por Supiot (1996; p. 26) na análise geral da desconstrução do direito laboral. Ele se amolda, perfeitamente, às específicas conseqüências da má distribuição do trabalho:

O desmoronamento ou a deterioração do estatuto conferido ao trabalho provoca para alguns a falta de trabalho e a inutilidade no mundo; e para os outros o excesso de trabalho e a indisponibilidade para o mundo; duas formas diferentes de morte social [...].⁸

⁸ Tradução da autora. No original: “ L’effondrement ou le délabrement du statut conféré au travail entraîne pour les uns le manque de travail et l’inutilité au monde; et pour les

Corroborar, para o acirramento do quadro, a ausência de políticas públicas que permitam a partilha do tempo de descanso e lazer (que deveriam resultar da automatização), assim como uma melhor divisão do trabalho que resta. Em outras palavras, torna-se imprescindível a intervenção do Estado no mercado de trabalho, contemplando os trabalhadores, simultaneamente, com os direitos ao trabalho e ao repouso. Tal iniciativa estaria conforme a Declaração de 1986, da ONU, sobre o direito ao desenvolvimento, segundo a qual os Estados têm o dever de formular políticas de desenvolvimento apropriadas, que visem ao bem-estar do conjunto da população e de todos os indivíduos.

Evidentemente, o desemprego não tem como única origem o ritmo acelerado do progresso técnico e a implantação deste na produção. Os desajustes e instabilidades macroeconômicos e as mutações na estrutura da economia mundial também suprimem empregos. Por outro lado, a deficiente formação profissional é outro fator de peso, particularmente no Brasil e nos demais países em que a educação é compreendida muito mais como despesa que como investimento. Porém, a automatização mal gerida pelo Estado é, sem sombra de dúvidas, fator mundial de desemprego, visto que países que contam com uma população quase que completamente formada para assumir postos de trabalho, também arrostam o problema.⁹

O trabalho, em particular o assalariado, subordinado às ordens de outrem, continua a ser a condição de relação entre o indivíduo e a sociedade, independentemente das transformações pelas quais passam sua concepção e sua regulação no contexto atual. Nenhuma concepção de direitos humanos pode admitir, portanto, que ele seja fonte de exploração, de sofrimento e de exclusão.

Teor da Declaração da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho

A Declaração sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho, adotada pela OIT, em 1998, e reconhecida, no nível mundial,

autres l'excès de travail et l'indisponibilité au monde; deux formes différentes de mort sociale [...]”.

⁹ Registre-se que são parte da mesma crise: a precariedade dos empregos que restam; o subemprego; a informalidade laboral e a terceirização ou sub-contratação.

como paradigma dos direitos humanos do trabalhador, tem o conteúdo de oito Convenções adotadas ao longo da existência da Organização. O texto estabelece quatro temas como rol mínimo dos direitos fundamentais laborais: a eliminação do trabalho forçado (Convenções n. 29 e 105)¹⁰; a erradicação do trabalho infantil (Convenções n. 138 e 182)¹¹; a não discriminação no trabalho e no emprego (Convenções n. 100 e 111)¹² e a liberdade sindical (Convenções n. 87 e 98).¹³

A OIT entende que, independentemente de ratificação das Convenções essenciais, os Estados-Membros ficam adstritos à aplicação, em seus territórios, dos preceitos estabelecidos por aquelas Convenções. O texto da Declaração é expresso quanto ao caráter cogente dos preceitos. Segundo ele, a obrigatoriedade resulta do enunciado dos princípios e direitos, matéria das Convenções, na Constituição da Organização, com a qual concordam os Estados nos atos de sua filiação.¹⁴

10 Determinam que todo país-membro tem o dever de eliminar o trabalho resultante de coerção; de punição por greve ou por opiniões políticas e ideológicas; como medida discriminatória racial, social, nacional ou religiosa ou com o fim de educação política.

11 Definem a idade mínima para o trabalho e estabelecem a extinção das piores formas de trabalho de crianças e adolescentes até dezoito anos.

12 Consideram a discriminação no trabalho e no emprego como toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, gênero, cor, religião, opinião política, nacionalidade e origem social.

13 Estabelecem como direitos dos trabalhadores e empregadores: a criação das organizações que lhes pareçam convenientes para defesa de seus direitos, sem autorização prévia; a decisão sobre a afiliação a tais organizações; a constituição de Federações e Confederações e a afiliação a Organizações Internacionais; a livre administração dos sindicatos, a decisão sobre o estabelecimento de suas ações e programas, sem interferência ou intervenção das autoridades públicas, além da negociação coletiva como fonte de suas condições de trabalho.

14 A Declaração de 1998 da OIT estabelece, em seu artigo 2: “A Conferência Internacional do Trabalho [...] Declara que os Membros, mesmo não tendo ratificado as convenções em questão, estão obrigados, pelo simples fato de seu pertencimento à Organização, a respeitar, promover e realizar, de boa fé e conforme a Constituição, os princípios concernentes aos direitos fundamentais que são objeto das referidas convenções [...]” (tradução da autora). No original: “La Conférence internationale du Travail [...] Déclare que l’ensemble des Membres, même lorsqu’ils n’ont pas ratifié les conventions en question, ont l’obligation, du seul fait de leur appartenance à l’Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l’objet des dites conventions [...]”.

O Brasil ratificou todas as convenções referidas, à exceção da n. 87. Isso é manifesto e aparece em todas as queixas e denúncias efetivadas por organizações sindicais nacionais e internacionais, contra o Estado brasileiro, publicadas nos Boletins da OIT. No entanto, raramente a doutrina pátria faz referência ao fato de que a obrigação de aplicação da Convenção 87 persiste, visto que independe da ratificação. O cumprimento da obrigação esbarra no sistema de organização sindical, cuja liberdade de constituição, de filiação e de ação é limitada pela própria Constituição Federal.¹⁵

Ainda reportando-se especificamente ao Brasil, é impreterível assinalar que, enquanto atentado aos direitos humanos na seara da organização trabalhista coletiva, muitíssimo mais grave que a ausência de liberdade sindical, acima aludida, é a notória intimidação praticada por empregadores contra dirigentes e líderes sindicais, o que ocorre, notadamente, na zona rural. Nesse sentido, a OIT recebeu, desde a criação do Comitê de Liberdade Sindical – CLS em 1951, inúmeras queixas e reclamações contra o governo brasileiro. Dentre estas, diversas se reportam a assassinatos “encomendados” por patrões. Veja-se, a propósito – e apenas a título exemplificativo, haja vista as inúmeras ocorrências da repugnante prática –, a queixa interposta, em 2002, pela Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL), que tem como alegação o assassinato do Presidente do Sindicato dos Trabalhadores da Citricultura de Sergipe.¹⁶ Entende-se obrigatório, ainda, o registro de que o Judiciário brasileiro, malgrado todo o suporte das previsões constitucionais e penais internas, além de todas as investidas e recomendações da OIT, tem sido, lamentavelmente, leniente com relação à imposição das medidas punitivas cabíveis nesses procedimentos. A habitual impunidade dos criminosos, em geral decorrente de processos que se arrastam por anos a fio, sem sentença final, contribui, como é natural e ordinário, para a continuidade do atentado

15 A liberdade de associação profissional ou sindical é prevista no artigo 8º, *caput*, da CF, mas é comprometida, em sua essência, pelas limitações impostas pelos incisos do mesmo artigo.

16 Interposição: Confederação Internacional dos Sindicatos Livres – CISL. Alegação: Assassinato do dirigente sindical Carlos Alberto Santos Oliveira, chamado “Gato”, Presidente do Sindicato dos Trabalhadores da Citricultura de Sergipe cf. OIT – Bureau International du Travail – Conseil d’Administration. Relatório 327, 2002, Cas N° 2156, p. 44-46. Queixas contra o governo brasileiro - e outros – são publicadas nos Relatórios da OIT e podem ser verificadas no sítio da Organização.

ao maior de todos os direitos humanos. Evidentemente, também termina por autorizar e banalizar as freqüentes intimidações que se apóiam em agressões físicas e morais. Estas, no cotejo com os impunes atentados contra a vida, passam a ser entendidas como amenas e corriqueiras.

É imperioso observar que as disposições da referida Declaração de 1998 da OIT, não inovam minimamente, estabelecendo-se sobre matérias objeto de Tratados anteriores¹⁷ e já consolidadas como absolutamente indissociáveis de um Estado democrático de direito. Conquanto sem desconhecer a incontestável relevância de tais disposições, como valores comuns que dão suporte aos pleitos relativos ao respeito dos direitos humanos laborais, parece nítido que o referido conteúdo se encontra aquém do mínimo indispensável à promoção da dignidade do trabalhador.

Para além do conteúdo da Declaração de 1998 da OIT

Significativo sustentáculo dos direitos trabalhistas fundamentais surge com a adoção da Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento (ONU, 1986). A partir desta, com efeito, a pessoa humana passa a ser acolhida como sujeito central do desenvolvimento. A nova apreensão deste pressupõe que cada indivíduo participe do processo econômico, social, cultural e político, tanto como artífice, quanto como beneficiário dos resultados. Com efeito, o referido documento internacional prescreve, em seu Artigo 2º: “O ser humano é o sujeito central do desenvolvimento e deve, portanto, ser o participante ativo e o beneficiário do direito ao desenvolvimento”. O mesmo preceito é reiterado nos dezesseis parágrafos do Preâmbulo da Declaração e Programa de Ação de Viena (ONU, 1993).

Nessa ótica de imperiosa inclusão social, os direitos laborais devem ter primazia sobre o crescimento econômico e a acumulação de bens. Torna-se patente que não há mais que se falar em desenvolvimento, sem ter em conta as condições de vida e trabalho daqueles a quem cabe o ônus maior da tarefa de produzir. Assim, o trabalhador deve ser parte, tanto das discussões sobre a produção e o comércio, como de políticas públicas que visem à sua inclusão nesse processo: deve poder compor as instâncias de

17 À exceção da Convenção 182, uma das duas que dispõem sobre o trabalho infantil, aprovada posteriormente.

decisão, como deve ser inserido no processo produtivo e de consumo. Não há, na atualidade, como justificar moralmente a exclusão sócio-laboral em nome do progresso econômico.

Maiores exigências que as consignadas na Declaração de 1998 também estão presentes no conceito de trabalho decente, surgido a partir de 1997, com o Relatório do Diretor Geral da OIT (OIT, BIT, 1998-1999) sobre a 87ª Conferência Internacional do Trabalho.¹⁸ Neste, Juan Somavia assere: “O objetivo fundamental da OIT, hoje, é que cada mulher e cada homem possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.” Não é complexo concluir que o conceito contido na assertiva não prescinde de direitos como remuneração justa; saúde e descanso; seguridade social e, acima de tudo, o próprio trabalho, pressuposto de todos os demais.

Do enunciado acima grafado, infere-se que a cúpula da Organização pretendia, de fato, ir além do preceituado na Declaração de 1998, mas careceu do apoio necessário para fazê-lo.¹⁹ Com efeito, a apreciação de direitos que vão além do conteúdo do citado documento, cria impasses nas negociações internacionais. Em outras palavras, os direitos sociais, em geral (a exemplo de remuneração justa e de maior tempo de descanso) implicam majoração do custo da mão-de-obra²⁰, o que leva ao permanente ponto de discórdia entre capital e trabalho.

18 A partir do Relatório do Diretor Geral (OIT, BIT, 1999) a OIT se dedica, mais intensamente, à definição do que deve, em nível mundial, ser compreendido por direitos laborais humanos e fundamentais. Informações mais precisas sobre as investigações empreendidas e sobre as atividades propostas e desenvolvidas pela Organização, para além do cumprimento dos preceitos da Declaração de 1998, podem ser encontradas no texto integral do Relatório referido (vide referência) e nos meios de divulgação eletrônica (site oficial da OIT).

19 As tentativas de entendimentos com a Organização Mundial do Comércio – OMC, para o estabelecimento conjunto de uma cláusula social (sistema de proteção, à semelhança dos já adotados na União Européia e nos Estados Unidos), que viabilizasse a efetivação dos direitos fundamentais no trabalho, não foram bem sucedidas.

20 O argumento é, sobretudo, do patronato e compatível com a lógica (neste ponto, obsoleta) do capital. Na verdade, a adoção de direitos sociais parece, não necessariamente, resultar em majoração do custo da mão-de-obra. Em todo caso, tal majoração, enquanto resultado, não pode ser avaliada linearmente. Com efeito, alguns dos direitos aludidos revertem em benefício também da empresa, só que não a curtíssimo prazo. Nesse sentido, pode-se afirmar que o trabalhador que conta com remuneração, alimentação, condições de saúde e repouso corretos, deve estar em condições de melhor cumprir as tarefas para

As discussões entabuladas, a partir do mencionado pronunciamento do Diretor Geral da OIT, externam a opinião de diversos estudiosos, firmadas no sentido da imprescindibilidade da promoção de direitos que incluem, mas também superam os preceitos da Declaração de 1998.²¹ Estes devem, necessariamente, alcançar a equidade e a justiça social.

Vem, a propósito, o que Delgado (2006, p. 1.288) concebe como *parcelas indisponíveis* de direitos laborais. Plausivelmente, o autor argumenta que estas constituem

[...] patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho.

Delgado (2006) faz referência, no caso em tela, aos artigos 1º, III e 170, *caput*, da Constituição da República Federativa do Brasil, ou seja, à dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado democrático de direito e à valorização do trabalho humano com o fim de assegurar existência digna a todos. Ainda segundo o autor (2006, p. 1.288), que aqui se volta para a exegese do ordenamento brasileiro,

[...] esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas heterônomas: as normas constitucionais em geral [...]; as normas de tratados e convenções internacionais vigorerantes no plano interno brasileiro [...] e as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora [...]. (DELGADO, 2006, p. 1.288)

as quais foi admitido na empresa e, portanto, de apresentar melhores resultados que contribuirão para o crescimento econômico do empreendimento.

21 Na interpretação de Ghai (2003, p. 121), o “trabalho decente” repousa sobre quatro pilares: o emprego, a proteção social, os direitos dos trabalhadores e o diálogo social. Fazem parte desse conceito, na reflexão do aludido autor, o direito ao trabalho (base para os demais direitos laborais), a segurança e a saúde do trabalhador, assim como remuneração apropriada e seguridade social. Por último, o diálogo social, que deve garantir a abertura de negociações em todos os níveis e com todos os atores sociais. Essa é, também, de certa forma, a visão de Fields (2003, p.261 e ss.) e de Amhed (2003, p. 287 e ss.), dentre outros que vêm se debruçando sobre a questão.

A Constituição Federal brasileira, a partir de seu preâmbulo e dos preceitos dos artigos 1º, 3º e 4º, indica sua efetiva adesão aos documentos internacionais de proteção aos direitos humanos.²² No que respeita aos específicos direitos dos trabalhadores, inseridos no Título II (Dos Direitos Sociais), Capítulo II (Dos Direitos e Garantias Fundamentais), há que se reconhecer que a Constituição brasileira é, sem sombra de dúvidas, uma das mais detalhadas do mundo. Tal característica não garante, entretanto, a sua efetiva aplicação. Isso porque, por um lado, não é a inserção de um extenso rol, no nível de direitos constitucionais, que deve ser levada em conta e, sim, a natureza do que está preceituado. Nesse sentido, vale registrar que alguns direitos ali previstos não têm caráter essencial e, sim, complementar.²³ Por outro, direitos fundamentais, como a proteção em face da automação (art. 7º, I) e a garantia contra a dispensa arbitrária e sem justa causa (art. 7º, XXVI), carecem de regulamentação, o que denota a tibieza do Estado e a supremacia do poder econômico e empresarial. Por outro, ainda, os poderes públicos não têm conseguido ser suficientemente vigilantes no que respeita à real e resoluta aplicação dos demais preceitos. (BRASIL, 1988).

Vale enfatizar que a autoridade moral da OIT, enquanto guardiã universal dos interesses do trabalhador, é mundialmente reconhecida. Entretanto, o poder de sanção da Organização é nitidamente frágil, condição que limita sua capacidade de assegurar a aplicação do conteúdo da Declaração nos ordenamentos internos dos Estados-Membros, assim como reduz a possibilidade de negociar outros que, efetivamente, promovam a dignidade do trabalhador. Com efeito, a sanção reduzida ao constrangimento de ordem moral não se sobrepõe ao interesse dos grandes aglomerados econômicos que exercem hegemonia sobre os Estados.²⁴ É, nesse sentido, significativa a visão de Bobbio (2004, p. 80) sobre a efetivação das Declarações internacionais:

22 A partir da Emenda 45, os Tratados e Convenções internacionais relativos a direitos humanos terão categoria de Emenda Constitucional (§ 3º do artigo 5º).

23 Exemplificativamente, pode-se dizer que o aviso-prévio não é um direito fundamental por natureza. Seu benefício para o trabalhador é o de direito complementar e não essencial à dignidade deste.

24 A possibilidade de ver publicadas as queixas e reclamações, contra eles interpostas, gera para os países certo constrangimento, sobretudo em um momento da história em que os direitos humanos são mundialmente reconhecidos, conquanto ainda muito lesados.

[...] sabemos todos, igualmente, que a proteção internacional é mais difícil que a proteção no interior de um Estado [...] Poder-se-iam multiplicar os exemplos de contraste entre as declarações solenes e sua consecução, entre a grandiosidade das promessas e a miséria das realizações.

O problema apontado por Bobbio amplia a responsabilidade dos Estados, tanto no plano internacional, quanto no interno. O Estado brasileiro deve, portanto, contribuir para construção de novas formas de negociação que assegurem a dignidade do trabalhador, no nível internacional. A imperiosidade dessa construção se prende ao fato de que os direitos humanos, no seu conjunto, constituem questão universal, razão pela qual não devem se limitar à esfera isolada de cada Estado. A mencionada contribuição deve contemplar a inclusão de novos preceitos ao rol dos adotados pela Declaração de 1998 da OIT, além da admissão de instrumentos de efetivo controle da aplicação dos referidos direitos.

Voltando-se para o âmbito nacional, faz-se imprescindível a intervenção do Estado nas relações de trabalho, para dotar de segurança a construção e aplicação dos direitos fundamentais do trabalhador. Só ele conta com o poder de determinar normas pilares de garantia dos direitos essenciais e apenas ele detém as condições de aplicação das sanções que se fazem necessárias à coibição do desrespeito de tais direitos. Com efeito, a crise que as relações de trabalho hoje experimentam, decorre, em grande parte, da redução do Estado. É esta que leva ao crescimento econômico sem emprego e sem a prática da consideração pela pessoa humana do trabalhador.

É certo que as iniciativas de proteção dos direitos laborais não devem se exaurir na ação do Estado. Outros agentes da sociedade civil, em particular os movimentos sociais, podem e devem contribuir, em especial na agilidade da gestão de projetos. As empresas, por sua vez, devem ser conclamadas a cumprir com suas responsabilidades e funções sociais.²⁵

25 Há, sem nenhuma dúvidas, outras formas de promoção do respeito dos direitos humanos, algumas delas já aplicadas na União Européia e mesmo nos Estados Unidos. Registra-se, aqui, a que busca compelir as empresas a cumprir com suas responsabilidades, através da comunicação de seu comportamento social à coletividade que se encontra no seu entorno. Esta é composta daqueles que têm, com ela, algum vínculo e, em razão deste, são, em princípio, sensíveis ao seu comportamento social: os próprios dirigentes

Contudo, é o Estado, em última análise, quem estabelece as políticas, onde devem estar determinados patamares de condições abaixo dos quais não pode ser concebido o trabalho realizado para e sob as ordens de outrem. A ele cabe ter em conta que a dignidade do trabalhador, assentada nos princípios da equidade, da justiça social e do desenvolvimento sustentável, não dispensa, minimamente: liberdade real de trabalho e acesso ao emprego, com direito a descanso satisfatório; educação e formação profissional permanentes, para enfrentamento das novas exigências do mercado; erradicação do trabalho infantil; condições de saúde e segurança; tratamento decente e não discriminatório; combate à informalidade do trabalho e às inusitadas formas de contratação (a exemplo da terceirização); amparo à exclusão, com garantia de sobrevivência material em caso de desemprego e fortalecimento dos sindicatos, para determinação soberana de ações e participação autônoma nas convenções coletivas, conquanto sob certa vigilância do Estado, para evitar os abusos resultantes do desequilíbrio do poder de negociação.

Por fim, a edificação dos direitos humanos do trabalhador deverá sempre ter, como premissa, a razão maior – historicamente reconhecida – da necessidade de intervenção estatal nas relações laborais: o trabalho não é mercadoria, porquanto a energia despendida na sua concretização não se dissocia da pessoa humana que a detém.

Referências

AHMED, Iftikhar. Travail décent et développement humain. **Revue Internationale du Travail**. Genève, v. 142, n. 4, p. 287-295, 2003.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. São Paulo: Saraiva, 2007.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília : Senado Federal, 1988.

e o efetivo da empresa; os sindicatos; os investidores; os consumidores; os parceiros comerciais e as Organizações Não Governamentais – ONGs. A esse respeito, veja-se em Diller (1999, p. 107-139).

BOUVIER-AJAM, Maurice. **Histoire du travail en France depuis la Révolution**. Paris : Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1969.(V. 2).

CANÇADO TRINDADE, A. A.. **A humanização do direito internacional**. Belo Horizonte: Del Rey, 2006.

CECATO, M. A. Baroni. Considerações acerca da dignidade do trabalhador em face da automatização. **Verba Juris – Anuário da Pós-Graduação em Direito**, João Pessoa, v. 4, n.4, p. 415 – 446, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2006.

_____. Direito do trabalho e inclusão social: o desafio brasileiro. **Revista LTR**. São Paulo, a. 70, n. 10, p. 1.159-1.169, out./2006.

DILLER, Janelle. Responsabilité sociale et mondialisation: qu'attendre des codes de conduite, des labels sociaux et des pratiques d'investissement ? **Revue Internationale du Travail**. Genève, v. 138, n. 2, p. 107-139, 1999.

DUPAS, Gilberto. A Questão do Emprego e da Exclusão Social na Lógica da Economia Global. Disponível em: <http://www2.mre.gov.br/ipri/SDIREITOSHUMANOS.html>. Acesso em: 29 mar. 2007.

FIELDS, Gary S. Travail décent et stratégies de développement. **Revue Internationale du Travail**. Genève, v. 142, n. 4, p. 261-286, 2003.

França. **Déclaration des droits de l'homme et du citoyen**, Paris, 1789. Disponível em: http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/france_829/decouvrir-france_4177/france-a-z_2259/symboles-republique-14-juillet_2615/declaration-droits-homme-du-citoyen_5159.html. Acesso em: 12 abr. 2007.

GHAI, Dharan. Travail décent : concept et indicateurs. **Revue Internationale du Travail**. Genève, v. 142, n. 2, p. 121-157, 2003.

ORGANISATION DES NATIONS UNIES – ONU. **Déclaration et Programme d'action de Vienne**. New York, 1993. Disponível em: [http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.CONF.157.23.Fr](http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.CONF.157.23.Fr). Acesso em: 18 jun. 2007.

ORGANISATION DES NATIONS UNIES – ONU. Déclaration sur le droit au développement, 1986. Disponível em: http://www.unhchr.ch/french/html/menu3/b/74_fr.htm. Acesso em: 21 jun. 2007.

ORGANISATION DES NATIONS UNIES – ONU. **Déclaration Universelle des droits de l'homme**, New York, 1948. Disponível em: [http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.CONF.157.23.Fr](http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.CONF.157.23.Fr). Acesso em: 18 jun. 2007.

ORGANISATION DES NATIONS UNIES – ONU. **Pacte international relatif aux droits civils et politiques**, New York, 1966. Disponível em: <http://www.universalhumanrightsindex.org/documents/825/363/document/fr/pdf/text.pdf>. Acesso em: 15 abr. 1997.

ORGANISATION DES NATIONS UNIES – ONU. Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, New York, 1966. Disponível em: http://www.unhchr.ch/french/html/menu3/b/a_cescr_fr.htm. Acesso em: 15 abr. 1997.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL – BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL. **Constitution de la OIT**. Genève, 1919 (mise à jour 1944). Disponível em: <http://www.ilo.org/public/french/about/iloconst.htm>. Acesso em: 13 jun. 2007.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail**. Genève, 1998. Disponível em: http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.static_jump?var_language=FR&var_pagename=DECLARATIONTEXT. Acesso em 16 jun. 2007.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL – BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, **Rapport du directeur général sur la 87^e. Conférence Internationale du Travail : Un travail décent**, Genève, 1998-99. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Acesso em: 17 jun. 2007.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL – BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL – **Rapport n. 327 du Conseil d'Administration, Cas n. 2156**. Genève, 2002. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/gb/docs/gb283/pdf/gb-8.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2007.

- SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.
- SEN, Amartia. Travaux et droits. **Revue Internationale du Travail**, Genève, v. 139, p. 129-139. 2000.
- SIMM, Zeno. Os direitos fundamentais nas relações de trabalho. **Revista LTR**. São Paulo, LTR, a. 69, n. 11, p. 1.289-1.303, nov./2005
- SINGER, Paul. A cidadania para todos. In: PINSK, Jaime; PINSK Carla B. (Orgs.) **História da cidadania**. São Paulo: Contexto, 2003. p. 190 – 263.
- SUPIOT, Alain. Le travail en perspectives: Introduction. **Revue Internationale du Travail**. Genève, v. 135, n 6, p. 663-674. 1996.
- TRINDADE, José Damiano de Lima. **História social dos direitos humanos**. São Paulo: Peirópolis, 2002.

