
Direitos fundamentais do trabalhador e a Declaração de 1998 da OIT

Fundamental rights of the working class and the 1998 ILO Declaration

Wallanna Dantas Oliveira de Araújo¹

RESUMO: Este artigo apresenta considerações sobre o reconhecimento de direitos fundamentais do trabalhador em âmbito internacional. Para tanto, faz-se um estudo específico da Declaração de 1998 da Organização Internacional do Trabalho. Aborda-se, por um lado, a relevância da Declaração em epígrafe, e, por outro, critica-se a limitação material da mesma. Em linhas gerais, pretende-se focar a garantia de direitos fundamentais dos trabalhadores e o respeito ao princípio da dignidade humana, imprescindíveis ao exercício de um trabalho decente.

Palavras-chave: Direitos Fundamentais. Dignidade Humana. Direitos Fundamentais do Trabalhador. Declaração de 1998 da OIT. Trabalho Decente.

ABSTRACT: This article presents considerations on the recognition of fundamental rights of the worker at the international level. For both, there is a specific study of the 1998 Declaration of the International Labour Organization. It is, at first, the relevance of the above statement, and secondly, criticism is the limitation of the same material. Broadly speaking, it is intended to focus on the guarantee of fundamental rights of workers and respect the principle of human dignity, essential to the pursuit of a decent work.

Keywords: Fundamental Rights. Human Dignity. Fundamental Rights of Worker. Declaration of 1998 of ILO. Decent Work.

1 Introdução

O tema central do presente trabalho versa sobre direitos fundamentais do trabalhador, precisamente à luz da Declaração de 1998 da Organização Internacional do Trabalho. Para tanto, tem-se por escopo discutir se referidos direitos por ela consagrados são suficientes para a garantia do princípio da dignidade da pessoa humana e a concretização de um trabalho decente.

Com a intensificação do processo de globalização econômica e a consolidação do neoliberalismo, reforça-se a idéia de não-intervenção estatal nas relações particulares, sobretudo na relação capital-trabalho, a fim de não obstaculizar o crescimento econômico. Nesse contexto, os direitos trabalhistas sofrem uma acomodação aos interesses econômicos das empresas, então, face à acentuação de precárias condições de trabalho, a OIT inicia, na década de 90, o processo de identificação dos direitos fundamentais no trabalho.

Constatar-se-á que a Declaração de 1998 da OIT é um documento de suma importância, pois constitui um paradigma para os direitos fundamentais do trabalhador, à medida que impõe, por parte dos Estados-membros da Organização, observância de mencionados direitos e respeito a eles.

Verificar-se-á, entretanto, que os quatro princípios e direitos previstos em seu texto – liberdade sindical, não discriminação no emprego e na profissão, eliminação do trabalho forçado e erradicação do trabalho infantil – são limitados, insuficientes, para assegurar a dignidade ao trabalhador, pois, em geral, existem outros direitos, que não constam no rol da Declaração e, igualmente, são essenciais.

É pertinente a análise do tema apresentado, uma vez que se aborda o reconhecimento internacional de princípios e direitos fundamentais no âmbito trabalhista, os quais necessitam ser concedidos, respeitados e promovidos.

Para a elaboração deste trabalho, imprescindível foi a adoção de alguns procedimentos metodológicos, a fim de conferir-lhe determinado grau de cientificidade. Assim, a natureza da vertente metodológica é classificada como essencialmente qualitativa, já que se almeja aprofundar a compreensão de um tema relacionado à sociedade. Verifica-se que o método de abordagem utilizado é o

dedutivo, pois o raciocínio parte de um estudo geral para um estudo específico. Adota-se o método jurídico de interpretação sistemático e, no que concerne à classificação da pesquisa com relação ao objetivo geral, tem-se uma pesquisa exploratória, que é desenvolvida a partir de reflexões e argumentações quanto ao tema ora proposto. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, cuja técnica é documental. Utiliza-se a documentação indireta, que é aquela cujas fontes de informações já se encontram devidamente elaboradas e disponíveis para estudo.

Toda a metodologia descrita facilitou a composição da presente monografia, que tem a seguinte organização: no primeiro capítulo, apresenta-se a noção de direitos fundamentais, realçando o preceito da dignidade humana como elemento norteador para a conceituação destes, seguido de uma exposição acerca do processo evolutivo e ordem histórico-cronológica com que foram sendo reconhecidos; no segundo capítulo, abordam-se especificamente os direitos fundamentais do trabalhador, enfatizando os princípios e direitos consagrados na Declaração de 1998 da Organização Internacional do Trabalho; para adentrarmos ao cerne da discussão, no terceiro capítulo, examina-se a noção de trabalho decente proposta pela OIT e aponta-se a limitação material da Declaração, vez que a mesma não consagra como fundamentais outros direitos indispensáveis à dignidade do trabalhador, como o direito a uma remuneração justa.

2 A NOÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS

2.1 Conceito

Não é fácil definir precisamente o que vêm a ser direitos fundamentais. Trata-se de direitos que estão em constantes transformações, pois acompanham a evolução da sociedade e variam de acordo com o avanço das idéias políticas, democráticas, religiosas, econômicas e sociais de cada povo, ou, em outras palavras, variam no tempo e no espaço, segundo o ideário de cada povo e de cada época.

A dificuldade conceitual aumenta, ao se verificar que várias são as terminologias comumente encontradas na doutrina pátria, para designar direitos fundamentais, tais como: direitos humanos, direitos naturais, direitos individuais, direitos públicos subjetivos, liberdades fundamentais, liberdades públicas, expressões estas utilizadas, para significar uma série de direitos essenciais concedidos pela Lei Fundamental aos cidadãos.

Na concepção do professor José Afonso da Silva², a expressão “direitos fundamentais do homem” constitui a terminologia mais adequada, pois, além de referir-se a princípios que exprimem a ideologia política de cada ordenamento jurídico, designa, no nível do direito positivo, prerrogativas e instituições que concretizam garantias a uma convivência digna, livre e igual a todas as pessoas.

Faz-se necessário, contudo, uma diferenciação conceitual entre direitos fundamentais e direitos humanos, haja vista a freqüente confusão existente entre essas duas expressões.

Em linhas gerais, direitos fundamentais consistem no rol de direitos garantidos pelo direito positivo interno de determinado Estado, ou seja, aqueles insculpidos na Constituição, no âmbito interno de um Estado, enquanto direitos humanos são aqueles direitos inerentes ao ser humano, direitos estes reconhecidos internacionalmente, por meio de documentos de âmbito universal. Nesse sentido, o constitucionalista Ingo Wolfgang Sarlet distingue os elementos ora confrontados, considerando que direitos fundamentais são:

(...) aqueles direitos do ser humano reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado, ao passo que a expressão ‘direitos humanos’ guardaria relação com os documentos de direito internacional, por referir-se àquelas posições jurídicas que se reconhecem ao ser humano como tal, independentemente de sua vinculação com determinada ordem constitucional, e que, portanto, aspiram à validade universal, para todos os povos e tempos, de tal sorte que revelam inequívoco caráter supranacional (internacional)”.³

Do mesmo modo, o professor Rogério Magnus Varela⁴ ressalta que a expressão “direitos humanos” serve, para designar uma gama de direitos que

derivam do jusnaturalismo, por isso não se pode esgotar o rol dos direitos humanos, já que são inatos aos homens. Aponta, por sua vez, que os direitos fundamentais derivam mais proximamente dos valores do constituinte, estando o seu rol insculpido na Constituição, e se estendem aos cidadãos, preservando-lhes liberdade, igualdade, fraternidade e os demais direitos decorrentes destes.

Vê-se, portanto, que a distinção diz respeito à concreção positiva de referidos direitos, razão pela qual se constata que a divergência existente entre direitos humanos e direitos fundamentais é de ordem meramente formal. Assim, enquanto estes são positivados nas Constituições dos Estados, sendo garantidos e limitados no tempo e no espaço, isto é, em um Estado concreto, aqueles possuem uma maior amplitude, vez que são reconhecidos internacionalmente a todos os homens, em todos os tempos e lugares.

É interessante apresentar também a definição de Alexandre de Moraes, pelo fato de realçar a relação direta dos direitos fundamentais com a garantia da dignidade humana, nos seguintes termos:

O conjunto institucionalizado de direitos e garantias do ser humano que tem por finalidade básica o respeito a sua dignidade, por meio de sua proteção contra o arbítrio do poder estatal e o estabelecimento de condições mínimas de vida e desenvolvimento da personalidade humana pode ser definido como *direitos humanos fundamentais*.⁵

Desse modo, ressalta-se que a dignidade do ser humano é um elemento imprescindível e mostra-se indissociável da noção de direitos fundamentais, visto que a presença de referidos direitos é condição mínima para o respeito à dignidade da pessoa humana.

2.1.1 A dignidade humana como elemento norteador da conceituação dos direitos fundamentais

Sabe-se que o Estado consiste na união de três elementos, a saber: Território, Povo e Poder. O que se pretende frisar é que, dentre os elementos formadores de um Estado, o único elemento subjetivo é o Povo, os seres humanos que convivem em um território, sob um poder soberano.

Além disso, é certo que esse Estado já não é mais de Fato, mas de Direito, existindo um elemento *a priori* determinante para a união do Povo: um contrato social, que legitima juridicamente a formação, a constituição, a manutenção e a extinção do Estado.

Este contrato social, de que emana o princípio da legalidade, nada mais é do que a nossa Lei Fundamental, a Constituição. Este breve raciocínio é necessário, para que se compreenda que a Constituição é um instrumento político-sócio-cultural em que o Povo, com legalidade e legitimidade, estabelece e protege sua identidade e seus valores, seja no âmbito individual ou social.

Ademais, todos os direitos fundamentais estabelecidos pela Constituição referem-se direta ou indiretamente ao Povo, ao elemento humano de um Estado. E qual é o valor primordial de um Povo? A sua dignidade.

A dignidade humana, então, é um princípio fundamental, inerente ao ser humano, que deve ser reconhecido independentemente de positivação, pois é um valor supremo que rege o conteúdo de todos os direitos fundamentais.

Embora seja uma atividade complexa definir mencionado princípio, Ingo Wolfgang Sarlet elabora uma insigne definição, ao consagrar a dignidade humana como:

(...) a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.⁶

Dessa feita, constata-se que a dignidade é uma qualidade intrínseca da pessoa humana, pois guarda relação com a essência do ser humano, fazendo-o merecedor de respeito por parte do Estado e de toda a sociedade contra a prática de atos de cunho desumano e degradante. Tutelam-se, por conseguinte, a vida e a

integridade física, psíquica e moral de todos os indivíduos, garantindo-se condições mínimas para uma vida saudável, motivo pelo qual o cânone da dignidade humana, como dito alhures, é vinculado de forma indissociável aos direitos fundamentais.

2.2 As Dimensões dos Direitos Fundamentais

Conforme exposto inicialmente, os direitos fundamentais estão em constante transformação, visto que o seu desenvolvimento se dá de forma paralela ao avanço natural da sociedade, o que reclama uma adequação de novos direitos desta espécie e natureza na órbita constitucional. Assim, convém destacar que o rol atual de direitos fundamentais é bem mais complexo do que o dos tempos passados.

Seguindo essa linha de raciocínio, o professor Rogério Magnus Varela⁷ ressalta que a consagração positiva dos direitos fundamentais não impossibilita o surgimento de novos horizontes jurídicos, frutos do aprimoramento social, sendo, pois, os direitos fundamentais conquistados ao longo da existência, em tempos distintos.

Isso nos permite afirmar que os direitos fundamentais podem ser classificados quanto ao momento de seu alcance e sua sustentação ideológica, com base na ordem histórico-cronológica em que passaram a ser constitucionalmente reconhecidos. Vale registrar, entretanto, que esta divisão em gerações possui natureza acadêmica, sendo de grande importância didática, já que facilita a compreensão do processo evolutivo dos direitos fundamentais.

Assim, a doutrina apresenta uma subdivisão em que os direitos fundamentais manifestam-se em três gerações. Muitos estudiosos defendem a tese de que o uso do termo “gerações” é inadequado, pois pode ser equivocadamente interpretado como sendo uma sobreposição temporal de um direito fundamental a outro, quando o que se pretende é o somatório de novos direitos fundamentais. O processo é de acumulação, e não de sucessão, por isso todos os direitos

fundamentais se equivalem e se completam, em uma relação de interdependência e indissociabilidade, daí se preferir a adoção da expressão “dimensões dos direitos fundamentais”.

Nesse passo, o professor Ingo Wolfgang Sarlet⁸ opta pelo termo “dimensões dos direitos fundamentais”, mas certifica que a discordância doutrinária quanto à subdivisão dos direitos fundamentais refere-se tão somente à questão terminológica, não havendo divergência quanto ao conteúdo das “dimensões” ou “gerações” de direitos.

A teoria dimensional dos direitos fundamentais, caracterizada pela evolução, cumulação e complementaridade destes, implica, então, uma unidade e indivisibilidade de todos os direitos fundamentais no âmbito constitucional interno e no internacional. Dito isso, passemos a uma breve análise das dimensões dos direitos fundamentais.

Os direitos de primeira dimensão se inserem no contexto histórico com o Estado Liberal do século XVIII. O desenvolvimento do liberalismo contribuía para a consolidação das democracias modernas, concorrendo para a universalização dos procedimentos que apontam para a necessidade do controle do poder político. O que se almeja, nesse período, é um Estado abstencionista, com condutas negativas, daí o *status* negativo dos direitos de primeira dimensão.

Correspondem, portanto, aos direitos relacionados à liberdade os direitos do indivíduo frente ao Estado, vez que este, antes intervencionista, restringia os direitos que valorizam o homem-singular, as liberdades abstratas e a separação entre o Estado e a sociedade. São os direitos civis (individuais) e políticos (direitos de participação política), que, consoante Paulo Bonavides⁹ correspondem, em grande parte, ao momento inaugural do constitucionalismo, não havendo, hoje, Constituição digna que não os consagre e não os reconheça em toda sua extensão.

Ao longo do século XX, com uma maior consolidação da democracia, das liberdades individuais e do Estado de Direito, o liberalismo se confrontou com a tradição socialista e com a generalização de expectativas por igualdade social.

Assim, surgem os direitos fundamentais de segunda dimensão, que são os direitos econômicos, sociais e culturais, os quais impõem ao Estado um comportamento ativo na promoção da justiça social, consolidando, por conseguinte, o Estado do Bem-Estar Social. Nesse período, aparecem legislações direcionadas à regulamentação de relações capital- trabalho.

É extremamente importante frisar que, como direitos fundamentais e pertencentes à mesma dimensão, os direitos econômicos e os direitos trabalhistas não se dissociam, sobretudo porque estes são, em grande parte, direitos econômicos. Um exemplo que bem se coaduna ao que ora nos reportamos é o direito relativo às verbas trabalhistas, oriundas de qualquer relação de trabalho, evidenciando a nítida correlação entre os dois ramos do Direito.

Ao final do século XX, com o mundo dividido entre nações desenvolvidas e subdesenvolvidas, fez-se necessária a criação de uma terceira dimensão. Esta é representada pelos direitos de fraternidade ou de solidariedade. São os direitos coletivos, também denominados direitos transindividuais homogêneos, metaindividuais ou difusos, como, por exemplo, o direito à paz, à autodeterminação dos povos, ao desenvolvimento, ao meio ambiente, à qualidade de vida, à conservação e utilização do patrimônio histórico e cultural, o direito de comunicação, o direito do consumidor, entre outros. Todos, conforme se constata, estão atrelados à coletividade, e a titularidade é difusa. Não obstante, passa-se da figura do homem-indivíduo para a tutela do gênero humano.

Diante do exposto, é pacífico, na doutrina pátria, concluir-se que houve forte influência ideológica da Revolução Francesa, marcada pelo lema liberdade, igualdade e fraternidade, no desenvolvimento dos direitos fundamentais. Para o constitucionalista Paulo Bonavides, o lema revolucionário francês exprimiu, em seus três princípios, "todo o conteúdo possível dos direitos fundamentais, profetizando até mesmo a seqüência histórica de sua gradativa institucionalização".¹⁰

3 DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR

3.1 Aspectos gerais

É conveniente apontar que, à luz do direito constitucional brasileiro, consideram-se direitos fundamentais do trabalhador tanto aqueles dirigidos a todo cidadão como aqueles destinados especificamente aos trabalhadores, pois não se pode esquecer que o trabalhador é um cidadão, e sua dignidade também deve ser sempre respeitada. Assim, são direitos fundamentais do trabalhador os de caráter geral, *verbi gratia*, não ser obrigado a fazer ou deixar de fazer algo senão em virtude de lei, não ser submetido a tratamento desumano ou degradante, não ser privado do direito de manifestação de pensamento ou de resposta, do direito à educação, moradia, saúde, entre outros previstos constitucionalmente; e os de caráter especial, *verbi gratia*, salário digno e justo, férias, jornadas limitadas, repouso semanal remunerado, higiene e segurança no trabalho, proibição de trabalho noturno a menores de 18 anos, direito de greve, de livre associação sindical e outros. Destaca-se, porém, que, face à ausência de direitos fundamentais básicos, como educação e saúde, o trabalhador terá, por conseguinte, um desnível de oportunidades perante o mercado de trabalho.

3.2 A Declaração de 1998 da OIT

Registra-se que, em 1998, foi editada a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Com a adoção deste documento, cujo texto, em sua íntegra, encontra-se disponível no anexo deste trabalho, a OIT preocupa-se inicialmente em oferecer aos seus países signatários subsídios jurídicos para o progresso social dentro do atual contexto da globalização da economia. A Declaração tem por pretensão “conciliar a preocupação de estimular os esforços de todos os países em conseguir

que o progresso social acompanhe o progresso da economia, por um lado, respeitando a diversidade de situações, as possibilidades e as preferências de cada país, por outro”.¹¹ Evidencia-se que, face à acentuada precarização das condições de trabalho, decorrentes da globalização econômica, a OIT aprova a Declaração, a fim de promover o respeito aos direitos humanos e fundamentais do trabalhador.

A Declaração de 1998 da OIT é um documento de âmbito universal, paradigma internacional de proteção ao trabalhador o qual impõe a observância, por parte dos países-membros, de princípios e direitos fundamentais por ela consubstanciados, independentemente de terem ou não ratificado as convenções de base da Organização.

Assume fundamental importância a Declaração da OIT em relação aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, pois, em linhas gerais, reafirma os valores da justiça social, a necessidade de promoção de políticas sociais para a realização da equidade, progresso social e erradicação da pobreza, desenvolvimento econômico e social, realização de políticas destinadas à geração de empregos, garantia dos princípios e direitos fundamentais no trabalho e, por fim, a aplicação destes em âmbito universal. Declara também que todos os Membros, mesmo que não tenham ratificado as convenções em questão, têm o dever, que resulta simplesmente de pertencerem à Organização, de respeitar, promover e realizar, de boa-fé e de acordo com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto das seguintes convenções, a saber:

- a) A liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) A abolição efetiva do trabalho infantil;
- d) A eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão.

A OIT tem oito convenções de base as quais versam sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalhador, e apenas uma o Brasil não ratificou, a Convenção nº 87, que trata sobre a liberdade sindical.

O texto da Declaração reconhece, ainda, a obrigação da Organização perante seus Membros na prestação de auxílio, para alcançar os objetivos das Convenções, utilizando-se de meios constitucionais, operacionais e orçamentais; comprometendo-se a oferecer cooperação técnica e serviços de aconselhamento destinados a promover a ratificação e a aplicação das convenções fundamentais; assistir os seus Membros que ainda não estejam em condições de ratificar todas ou algumas dessas convenções, para respeitar, promover e realizar os princípios relativos aos direitos fundamentais; e, por fim, ajudar os seus Membros nos seus esforços para criar um clima propício ao desenvolvimento econômico e social.

A Conferência Internacional do Trabalho decide que, para tornar plenamente efetiva a Declaração, implementar-se-á um seguimento promocional que seja eficaz, de acordo com as modalidades que se estabelecem no anexo, considerado parte integrante da Declaração. Referido anexo estabelece diretrizes procedimentais para o seguimento daquela, adotando dois procedimentos: o primeiro é a exigência de relatório anual aos membros que não tenham ratificado suas convenções sobre o progresso na aplicação dos princípios previstos nas convenções, enquanto o segundo é a elaboração de um relatório global, com o fim de demonstrar um panorama geral dos progressos nos países que tenham ou não ratificado suas convenções.

Dessa feita, entende-se que a Declaração de 1998 da OIT é um importante instrumento normativo, pois é o único documento internacional que consagra direitos do trabalhador como fundamentais, determinando, de maneira imperativa, aos países membros que os respeitem.

3.2.1 A liberdade sindical

A princípio, é importante expor os aspectos conceituais da liberdade sindical, que constitui, *latu sensu*, um direito fundamental do trabalhador. O direito de empregados e empregadores constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizado, sem interferência Estatal e de uns sobre os outros, bem como o direito de filiar-se ou retirar-se de sindicatos, na defesa de seus interesses, é, em linhas gerais, o direito de liberdade sindical.¹²

A liberdade sindical à luz do direito constitucional brasileiro é analisada com base no art. 8º da Constituição Federal de 1988, o qual dispõe que é livre a associação profissional ou sindical. É nítida a consagração dos princípios da liberdade e da autonomia sindical no texto constitucional, pois o Estado não pode se opor à instituição de sindicatos, nem interferir na forma de estruturação e organização dos mesmos, porém o dispositivo mencionado veda, ainda, a criação de mais de uma organização sindical, de empregados ou empregadores, na mesma base territorial, correspondente à área de um município, evidenciando o princípio da unicidade sindical. Em decorrência de tal princípio, pode-se concluir que a liberdade não é plena, absoluta, já que, em uma mesma base territorial, não se pode ter mais de uma unidade sindical. Assim, diz-se que a liberdade sindical é relativa.

Alguns doutrinadores entendem que, nesse ponto, a Constituição Federal é contraditória, ao estabelecer a liberdade sindical e simultaneamente manter o princípio da unicidade sindical.

Assim sendo, face à atual Constituição, a Convenção nº 87, que consagra a liberdade sindical plena, torna-se incompatível, razão pela qual o Brasil não a ratificou, pois não há a possibilidade de existência de mais de um sindicato representativo da mesma categoria no âmbito da área correspondente à de um município, conforme explicado anteriormente. Consoante a Declaração de 1998, porém, o Brasil, como Membro da Organização, tem o dever de respeitar, promover e realizar o princípio fundamental da liberdade de associação em sindicato.

3.2.2 A não discriminação no emprego e na profissão

O princípio da isonomia tem como escopo a idéia de que todas as pessoas possuem direito de tratamento idêntico pela lei. Assim, o art. 5º, *caput*, da Lei Maior consagra que todos são iguais perante a lei, entretanto admite-se a existência de diferenças entre os destinatários da norma, sob a observância da igualdade material, sendo possível se tratar de maneira igual os que se encontrem em situações juridicamente iguais, e se tratar de forma desigual aqueles que se encontrem em situações desiguais. O que se vedam, em verdade, são discriminações arbitrárias e sem razão plausível.

Na lição do professor José Afonso da Silva, no que tange à igualdade formal e material, “a Constituição procura aproximar os dois tipos de isonomia, na medida em que não se limitara ao simples enunciado da igualdade perante a lei”.¹³ Nessa esteira, a visão material da igualdade vem a complementar a sua visão formal, conferindo aos cidadãos, além da igualdade em direitos e obrigações, a garantia de que o Estado resguardará tratamento isonômico, vedando desigualdades injustificáveis.

Tecidas essas breves considerações sobre o princípio da igualdade, convém discutir sua aplicação no campo das relações de trabalho, discussão essa de suma importância, pois o direito a não discriminação constitui um direito fundamental do trabalhador, sendo vedado qualquer tipo de discriminação que tenha por objetivo reduzir ou limitar as oportunidades de acesso e manutenção do emprego.

A Convenção nº 111, que versa sobre discriminação no emprego e na profissão, considera discriminação toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Excluem-se, por óbvio, as distinções motivadas em qualificações profissionais exigidas por lei para um determinado emprego ou profissão, bem como aquelas justificáveis.

Na concepção de Amauri Mascaro Nascimento¹⁴, existem dois elementos essenciais no conceito de discriminação: um elemento subjetivo, que é a intenção de discriminar, e outro elemento objetivo, que consiste na preferência efetiva por alguém, em detrimento de outro sem justificativa, revelando preconceito na escolha em razão de sexo, raça, cor, língua, religião, opinião, compleição física ou outros fatores importantes.

Então, para distinguir as situações discriminatórias das não discriminatórias, o autor acima citado¹⁵ enfatiza que é importante verificar a finalidade do ato praticado pelo empregador, pois, na discriminação, o que se tem por fim é a preferência destinada a excluir a oportunidade de trabalho de alguém em razão de um dos fatores distintivos elencados pela lei.

A Constituição de 1988 e a legislação infraconstitucional trabalhista prevêm, portanto, medidas proibitivas de práticas discriminatórias no âmbito do direito do trabalho, a exemplo da proteção contra discriminação de mulher, estrangeiro, deficiente físico e idoso.

3.2.3 A eliminação do trabalho forçado: liberdade de trabalho

A expressão trabalho forçado ou compulsório, segundo a Convenção n^o 29 da OIT, compreenderá todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob a ameaça de alguma punição e para o qual referido indivíduo não se apresentou voluntariamente.

O direito brasileiro é veementemente contra o trabalho forçado, e isso é plenamente evidenciado pela análise de dispositivos constitucionais e legais. A Constituição estatui como fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade humana (art. 1^o, III) e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1^o, IV), estabelece, entre os direitos e deveres individuais e coletivos, a garantia de que ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante (art.5^o, III), garantindo, ainda, liberdade para o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais estabelecidas

em lei (art. 5º, XIII). Ademais, nas relações internacionais, o Brasil observará o princípio da prevalência dos direitos humanos (art. 4º, II).

O Código Penal¹⁶, ao tutelar a liberdade do trabalhador, tipifica como crime no artigo 197, “constranger alguém mediante violência ou grave ameaça: I – exercer ou não exercer arte, ofício, profissão, ou indústria, ou a trabalhar ou não trabalhar durante certo período ou em determinados dias”, prevendo pena de detenção de 1 (um) mês a 1 (um) ano e multa. E, em seu artigo 149, “reduzir alguém a condição análoga à de escravo”, cominando pena de reclusão de 2 (dois) a 8 (oito) anos.

Mesmo com a vigência de normas visando a eliminar o trabalho forçado, mais de um século após a abolição da escravatura, ainda se têm notícias e denúncias a cerca da existência de situações de exploração e escravidão no Brasil, o que é preocupante, vez que constitui uma violação à dignidade humana. Dessa forma, cabe ao Estado adotar meios eficazes, para combater e erradicar toda forma de atentado à liberdade de trabalho.

3.2.4 A erradicação do trabalho infantil

A OIT estabelece, na Declaração de 1998, como direito fundamental do trabalhador a abolição efetiva do trabalho infantil em suas várias formas de exploração econômica e adota duas convenções de base com tal propósito.

A Convenção nº 138 fixa como idade mínima para admissão a emprego ou profissão a correspondente à conclusão do ensino obrigatório e fundamental, compreendendo-se que, até essa idade, o trabalho pode prejudicar a formação educacional da criança. Por meio dessa norma, conseguiram-se potencializar vários movimentos no Brasil, em defesa dos direitos da criança e do adolescente. Algumas ações desenvolvidas, em conformidade com a OIT, demonstraram que é possível não somente implementar políticas de retirada e proteção de crianças e adolescentes em relação ao trabalho precoce, como também desempenhar ações preventivas junto às famílias, escolas, comunidades e às próprias crianças. A

legislação brasileira, como se sabe, fixa a idade mínima em 16 anos para admissão em emprego ou trabalho, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos.

Há ainda a Convenção nº 182, também de suma importância, já que versa sobre as piores formas de trabalho infantil, quais sejam: as formas de trabalho escravo ou práticas análogas, como a venda e tráfico de crianças; o trabalho forçado ou obrigatório; a servidão por dívidas; a utilização, o recrutamento ou a oferta de crianças para prostituição, atuação pornográfica ou produção de material pornográficos; utilização em atividades ilícitas e tráfico de drogas; bem como qualquer outro trabalho que, por sua natureza ou condições, ameace a saúde, segurança ou a moral de crianças.

É imperioso destacar que a exploração sexual de crianças e adolescentes para fins comerciais é uma das formas mais desumanas e intoleráveis de trabalho infantil, causando-lhes sérios danos físico-psicológicos.

Visando à proteção de crianças em nível internacional, a OIT criou o Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil - IPEC, responsável pela regulamentação do trabalho infantil e aplicação de disposições legais de proteção à criança.

No Brasil, programas importantes de erradicação ao trabalho infantil têm logrado êxito na redução do número de crianças exploradas, entretanto o grande desafio é erradicar a exploração de crianças e adolescentes no trabalho informal, perigoso, ilícito e oculto.

4 A NOÇÃO DE TRABALHO DECENTE E A LIMITAÇÃO MATERIAL DA DECLARAÇÃO DE 1998 DA OIT

4.1 Trabalho Decente

A noção de Trabalho Decente apresentada pela Organização Internacional do Trabalho consiste em 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".¹⁷

A preocupação da OIT com a promoção de trabalho decente surge no ano de 1999, um ano após a Declaração sobre princípios e direitos fundamentais do trabalhador. A proposta de se garantir, em nível internacional, um trabalho decente se estende a homens e mulheres na realização de um trabalho produtivo, em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana, com a implementação de políticas específicas, para melhorar as condições de trabalho, geração de empregos, proteção aos trabalhadores que ocupam tanto o setor formal como o setor informal na defesa de seus direitos humanos fundamentais.

A noção de trabalho decente se apóia em quatro pilares estratégicos, quais sejam: geração de emprego, extensão da proteção social, promoção e fortalecimento do diálogo social e respeito aos princípios e direitos fundamentais do trabalho.

Além da formulação e fortalecimento deste novo conceito de trabalho, eventos importantes para a concretização desta idéia, na prática, têm sido promovidos.

Em junho de 2003, o Brasil, por intermédio do Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, assumiu um compromisso perante a OIT para a promoção do "Trabalho Decente". Nesse ato, ficou previsto o estabelecimento de um Programa Especial de Cooperação Técnica para o Desenvolvimento de uma "Agenda Nacional do Trabalho Decente". Segundo Laís Abramo, diretora do Escritório da Organização Internacional do Trabalho no Brasil, e Luiz Marinho, ex-Ministro do Trabalho e Emprego, atual Ministro da Previdência Social, quatro são as áreas prioritárias de cooperação a englobarem a promoção do trabalho decente em nosso país:

geração de emprego, microfinanças e capacitação de recursos humanos; viabilização do sistema de seguridade social; fortalecimento da co-participação e do diálogo social; combate ao trabalho infantil e à exploração sexual e comercial de crianças e adolescentes, ao trabalho

forçado e à discriminação no emprego e na ocupação, em consonância com os princípios da OIT.¹⁸

Na Conferência Internacional do Trabalho, ocorrida em junho de 2005, em Genebra, o Diretor Geral da OIT, Juan Somavia, propôs aos Estados-membros da Organização a adoção de uma Agenda Global de Trabalho Decente, com o propósito de enfrentar a crise mundial de empregos, assim como vem propondo, nos últimos anos, a adoção de uma Agenda Hemisférica por regiões, em que se expõem os principais problemas enfrentados na região, e se apresenta um conjunto integrado de políticas nos âmbitos econômico, legal e trabalhista. Por fim, também sugere a criação de Agendas Nacionais do Trabalho Decente nos respectivos países.

No Brasil, tendo em vista o compromisso assumido pelo Presidente em 2003, a elaboração da Agenda Nacional de Trabalho Decente se deu no ano de 2006, na Capital do País, tendo como objetivo inicial gerar oportunidades de emprego, para combater a pobreza e as desigualdades sociais. No mesmo ano, também, nosso País sediou a XVI Reunião Regional Americana, a qual deu ensejo à adoção de uma Agenda Hemisférica para as Américas.

A realidade social reflete um elevado índice de desemprego, de trabalhadores laborando em condições precárias, um aumento de trabalhadores informais e a existência de irregularidades em relação aos trabalhadores formais.

Para a inversão desse quadro social, Ignacy Sachs¹⁹ aponta a transformação gradual das ocupações precárias em trabalho decente e a retirada de trabalhadores da informalidade como medidas tão importantes quanto a criação de novos empregos.

Entende, ainda, serem relevantes o desenvolvimento de agronegócios na produção e o processamento de biomassas terrestres, florestais e aquáticas, para a geração de novos empregos, visto que o Brasil tem aptidão, para explorar as potencialidades provenientes da biodiversidade, biomassas e biotecnologias.

Ampliando a referida idéia, o autor anteriormente mencionado, em seu trabalho sobre “Inclusão social pelo trabalho decente: oportunidades, obstáculos, políticas públicas”, sugere que a consolidação, a expansão e a geração de empreendimentos de pequeno porte, como também a retirada dos que se encontrem na informalidade, devem ocupar um lugar de destaque na estratégia de inclusão social pelo trabalho decente, pois propicia a estruturação de novos empregos, sendo plenamente possível a transformação do Brasil em uma “fábrica de empregos decentes”, aproveitando-se ao máximo as várias oportunidades de geração de empregos oferecidas pelos setores da economia²⁰.

Com o neoliberalismo, o Estado do Bem-Estar Social é visto como responsável pelo aumento das dívidas públicas e das recessões econômicas, pois, sob esse aspecto, onera as empresas com custos sociais e implica um aumento no custo do produto, afetando os interesses econômicos daquelas.

Assim, no sistema capitalista, o custo e o tempo despendido para a inserção do bem no mercado constituem um desafio para as empresas, que, visando ao lucro como principal objetivo, vêm, na concessão de determinados direitos trabalhistas, um ponto negativo para o desenvolvimento de sua atividade.

Diante da concorrência, as empresas almejam inserir no mercado seus produtos em condições que lhes sejam mais favoráveis, ou seja, de maneira menos onerosa, e, na maioria das vezes, este processo reflete diretamente nos trabalhadores que lhes são subordinados, com a conseqüente redução do número de empregados por máquinas, a diminuição dos salários e o aumento da jornada de trabalho.

É, pois, de suma importância a concretização de trabalho decente no Brasil, consoante os parâmetros definidos pela OIT, pois garante, mesmo diante dos problemas de ordem econômica, a dignidade do trabalhador, princípio fundamental e qualidade intrínseca a todos enquanto seres humanos.

4.2 A Limitação Material da Declaração de 1998 da OIT

Apenas quatro princípios e direitos fundamentais, de extrema relevância, foram contemplados no rol da Declaração de 1998 da OIT, entretanto esses preceitos da Declaração não são suficientes, para garantir a dignidade daquele, pois existem outros direitos laborais básicos tão essenciais quanto os que foram expressos na Declaração e, portanto, não podem ser excluídos. De imediato, constata-se a ausência de direitos relativos à saúde física e mental do trabalhador, à limitação da jornada de trabalho e a uma remuneração digna e justa.

Não se pretende diminuir ou suprimir a importância da Declaração, que é considerada um alicerce na promoção e defesa dos direitos fundamentais do trabalhador, mas, sobretudo, evidenciar a inexistência, em seu texto, de outros igualmente indispensáveis. As convenções de base da OIT prevêm direitos inderrogáveis, que devem ser observados pelos Estados-membros da Organização independente de ratificação, mas não são suficientes, para garantir o trabalho decente.

A noção de trabalho decente inclui os direitos da Declaração e outros. Conforme se verificou, anteriormente, a definição de trabalho decente faz alusão a um trabalho produtivo, com remuneração justa, segurança no ambiente de trabalho, proteção social para o trabalhador e sua família, liberdade de expressão, direito a tratamento igualitário, sem quaisquer formas de discriminação e garantia da dignidade.

Na concepção de Maria Áurea Baroni Cecato²¹, é compreensível se perceber, no texto da Declaração, a ausência de outros direitos igualmente necessários à afirmação da dignidade do trabalhador, pois a negociação e a discussão destes em nível internacional são tensas, e uma pretensa aprovação chega a ser impossível nos dias atuais, vez que envolve interesses econômicos capazes de onerar a relação capital-trabalho.

Nota-se que a OIT, apesar de ter um reconhecimento moral em todo o mundo, não possui poder coercitivo para aplicação de suas normas, de modo a

cominar sanções em casos de descumprimento, por isso mister se faz que essa Organização busque uma ampliação de suas dimensões de poder.

Por tudo que foi exposto, destaca-se a limitação material da Declaração de 1998 da OIT, porque direitos cujo respeito é indispensável à dignidade do trabalhador, de forma a garantir o trabalho decente, estão ausentes do seu rol de direitos fundamentais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os direitos humanos e fundamentais do trabalhador devem ser observados e promovidos como condição mínima para o respeito à dignidade da pessoa humana.

O processo evolutivo dos direitos fundamentais demonstra a equivalência, acumulação, relação de interdependência e indissociabilidade dos mesmos, que se dividem em três dimensões, por questões didáticas e consoante a ordem histórico-cronológica com que foram sendo reconhecidos. Em sua primeira fase, consagram-se direitos de liberdade, como os direitos civis e políticos. Em sua segunda fase, direitos de igualdade, dentre os quais a positivação de direitos econômicos, sociais e culturais. Nesse ínterim, evidencia-se que os direitos econômicos não se dissociam dos direitos sociais, em que se incluem os direitos trabalhistas, revelando a aproximação destes dois ramos do Direito. Em um terceiro momento, surge a necessidade do reconhecimento de direitos de solidariedade, em que se inserem os direitos coletivos e difusos.

Pelo estudo específico da Declaração de 1998 da OIT, pode-se concluir, sucintamente, que é um documento de extrema relevância para o Direito, porém os quatro princípios e direitos por ela previstos são restritos, insuficientes para a garantia da dignidade, intrínseca à noção de trabalho decente.

Face aos interesses econômicos decorrentes da globalização, tornam-se cada vez mais difíceis a negociação, a inserção e a imposição de direitos humanos

fundamentais que comprometam a relação capital-trabalho, onerando as empresas com aumento de custos sociais.

Reconhecem-se os esforços e a atuação da OIT, para alcançar seus objetivos de proteção aos trabalhadores e promoção de trabalho decente, sendo dotada de reconhecimento moral no mundo inteiro. Referida Organização, porém, não dispõe de um poder coercitivo, capaz de aplicar sanções aos transgressores de suas normas. Nesse passo, é extremamente salutar que a OIT amplie sua dimensão de poder, a ponto de garantir a aplicabilidade de suas disposições e impedir que o poder econômico se sobreponha ilimitadamente aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

6 REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís; MARINHO, Luiz. **Trabalho decente**. Disponível em <<http://www.sindicatomercosul.com.br/noticia02.asp?noticia=30923>>. Acesso em 27 abr. 2006.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 10 ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848.htm>. Acesso em 24 mar. 2008.

BRASIL. OIT. **Trabalho decente**. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br>>. Acesso em 16 out. 2007.

CECATO, Maria Áurea Baroni. A relativa relevância da declaração de 1998 da OIT para a definição dos direitos humanos do trabalhador. **Prim@ facie revista da pós-graduação em ciências jurídicas da ufpb**. 2006.1, p. 62-74. Disponível em <<http://www.ccj.ufpb.br/pos>>. Acesso em 24 mar. 2008.

DECLARAÇÃO DA OIT SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO. Disponível em <<http://www.oitbrasil.org.br>>. Acesso em 12 out. 2007.

HANSENNE, Michel. **Apresentação da declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento**. Tradução de Edilson Alkimim Cunha. Brasília: Estação Gráfica Ltda, 1998. p. 3-5.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais**: comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

SACHS, Ignacy. **Inclusão social pelo trabalho decente**: oportunidades, obstáculos, políticas públicas. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142004000200002>. Acesso em 29 mar. 2008.

_____. **Trabalho decente**: ponte entre o econômico e o social. Disponível em <http://www.oit.org/public/portugue/region/ampro/brasil/hst_pgemp/downloads/sachs_td_ponte.doc>. Acesso em 29 mar. 2008.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 4 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 22 ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

VARELA, Rogério Magnus. **Direito constitucional do trabalho**: aspectos controversos da automatização. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

¹ Advogada, aluna da Especialização em Direito Processual Civil e bacharel em Direito pelo UNIPÊ.

² SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 22 ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

³ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 4 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004. p. 35.

⁴ VARELA, Rogério Magnus. **Direito constitucional do trabalho**: aspectos controversos da automatização. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

⁵ MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais**: comentários aos arts. 1º a 5º da Constituição da República Federativa do Brasil. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2005. p. 21.

⁶ SARLET, Ingo Wolfgang. op. cit., p. 62, nota 2.

⁷ VARELA, Rogério Magnus. op. cit., nota 3.

⁸ SARLET, Ingo Wolfgang. op. cit., nota 2.

⁹ BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 10 ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

¹⁰ Ibid. p. 516.

¹¹ HANSENNE, Michel. **Apresentação da declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento**. Tradução de Edilson Alkimim Cunha. Brasília: Estação Gráfica Ltda, 1998. p. 3-5.

¹² Cf. MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 16 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

¹³ SILVA, José Afonso da. op. cit., p. 214, nota 1.

¹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

¹⁵ Loc. cit.

¹⁶ BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2848.htm>. Acesso em 24 mar. 2008.

¹⁷ BRASIL. OIT. **Trabalho decente**. Disponível em <www.oitbrasil.org.br>. Acesso em 16 out. 2007.

¹⁸ ABRAMO, Laís; MARINHO, Luiz. **Trabalho decente**. Disponível em <<http://www.sindicatomercosul.com.br/noticia02.asp?noticia=30923>>. Acesso em: 27 abr. 2006.

¹⁹ SACHS, Ignacy. **Trabalho decente: ponte entre o econômico e o social**. Disponível em <http://www.oit.org/public/portugue/region/ampro/brasil/hst_pgemp/downloads/sachs_td_ponte.doc>. Acesso em 29 mar. 2008.

²⁰ Id. **Inclusão social pelo trabalho decente: oportunidades, obstáculos, políticas públicas**. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142004000200002>. Acesso em 29 mar. 2008.

²¹ CECATO, Maria Áurea Baroni. A relativa relevância da declaração de 1998 da OIT para a definição dos direitos humanos do trabalhador. **Prim@ facie revista da pós-graduação em ciências jurídicas da ufpb**. 2006.1, p. 62-74. Disponível em <<http://www.cj.ufpb.br/pos>>. Acesso em 24 mar. 2008.