

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

TRABALHO DECENTE E TRABALHO DIGNO: NORMAS INTERNACIONAIS QUE VEDAM O RETROCESSO DO DIREITO DO TRABALHO

DECENT WORK AND WORTHY WORK: INTERNATIONAL STANDARDS THAT VIEW THE BACKWARDS OF LABOR LAW

YNES DA SILVA FÉLIX

Professora Titular de Direito do Trabalho no curso de Graduação em Direito da Faculdade de Direito da UFMS e professora permanente do curso de Mestrado em Direitos Humanos da Faculdade de Direito da UFMS.

ANTÔNIO LEONARDO AMORIM

Mestrando no Curso de Mestrado em Direitos Humanos da Faculdade de Direito da UFMS. Bacharel em Direito. advogado.

RESUMO

Neste trabalho são trazidos os conceitos de trabalho decente e trabalho digno a partir das normas internacionais que o Brasil é signatário, bem como a forma de proteção no plano internacional. Será demonstrado como o Brasil vem seguindo esses ditames internacionais e quais os efeitos da não observância dessas normas, bem como das influencias no direito do trabalho brasileiro dos conceitos trazidos pelo trabalho decente e trabalho digno. Para realizar a presente pesquisa faz-se uso do método indutivo e dedutivo, da pesquisa bibliográfica e documental, com uso da doutrina sobre as normas internacionais do trabalho decente e digno.

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho Decente; Trabalho Digno; OIT; Reforma Trabalhista; Direito do Trabalho.

ABSTRACT

In this work the concepts of decent work and decent work are brought from the international norms that Brazil is a signatory, as well as the form of international protection. It will be demonstrated how Brazil has followed these international dictates and what the effects of non-observance of these norms, as well as of the influences in the Brazilian labor law of the concepts brought by decent work and decent work. In order to carry out the present research it is made use of the inductive and deductive method, of the bibliographical and documentary research, with use of the doctrine on the international standards of decent and decent work.

KEYWORDS: Decent Work; Decent Work; ILO; Labor Reform; Labor Law.

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem por objetivo trazer o conceito de trabalho decente conforme norma da Organização Internacional do Trabalho - OIT, bem como o conceito de trabalho digno sob a mesma perspectiva.

O trabalho decente é forma de trabalho em condições que priorizam o ser humano na realização do seu trabalho, de igual modo, o trabalho digno é a realização do trabalho em respeito à dignidade do ser humano.

Foi no ano de 2003 que o então Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, assinou com a OIT o memorando de entendimento que trouxe para o plano

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

nacional o trabalho decente, a ser implementado em conformidade com a Agenda Nacional de Trabalho Decente.

O trabalho digno também tem seu registro na OIT, como uma ideia complementar ao trabalho decente, estando inserido no documento correspondente à Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável desta organização.

Dessa forma, o presente artigo será desenvolvido a partir do método indutivo e dedutivo, objetivando, por meio de material bibliográfico e documental, demonstrar quais os conceitos de trabalho decente e trabalho digno, conforme as normas internacionais e sua implementação no contexto nacional.

Essa pesquisa foi dividida em três partes. A primeira traz o conceito de trabalho decente, e sua forma de realização, a segunda traz o conceito de trabalho digno, e como deve ser operado no Brasil. E a terceira parte apresenta um paralelo dessas normas internacionais com a reforma trabalhista e o retrocesso na proteção trabalhista.

2 TRABALHO DECENTE

A OIT foi fundada em 1919 no Tratado de Versalhes com o objetivo de promover a justiça social por meio da fixação de normas (convenções e recomendações) que regulam as relações de trabalho visando assegurar um regime humano de trabalho. Em 1946 passa a ser uma agência especializada da Organização das Nações Unidas – ONU que foi criada com o fim da segunda guerra mundial.

O trabalho decente começou a ser desenhado pela OIT no ano de 1992, a partir da necessidade de promover a igualdade de acesso ao trabalho produtivo das pessoas e na igualdade de oportunidades. Em 1998, nessa linha, foi aprovada a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho afirmando o compromisso desta em assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

da pobreza, dentre outros direitos destinados a para garantir uma paz universal e permanente.

Em 1999, o conceito de trabalho decente foi formalizado como síntese da missão histórica da OIT em “promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.” (OIT, 2017)

Para Druck (2011, p. 46) trabalho decente é “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”.

O conceito de trabalho decente também é trazido pelo Plano Nacional do Trabalho Decente firmado a partir dos compromissos assumidos pelo governo brasileiro na Agenda Nacional de Trabalho Decente em 2006 (BRASIL, 2010, p.111):

Trabalho Decente é uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Em inúmeras publicações, o Trabalho Decente é definido como o trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a noção de trabalho decente se apoia em quatro pilares estratégicos: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social.

O conceito de trabalho decente tem como objetivo trazer para o plano nacional o reconhecimento da liberdade, igualdade, segurança e equidade do emprego realizado de forma produtiva.

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

A agenda segue a prioridade em três segmentos (BRASIL, 2010, p. 1): “a geração de melhores empregos com igualdade de oportunidades e de tratamento; a erradicação do trabalho escravo e eliminação do trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática”.

É necessário que para a realização do trabalho decente, conforme exposto pela OIT, o trabalho seja adequadamente remunerado. Sobre essa perspectiva, indaga Gosdal (2006, p. 98):

É possível compreender-se que o salário mínimo, que constitui a remuneração de boa parte da população do país, garante as condições mínimas para uma vida saudável? Ou o conceito refere-se a um dever-ser abstrato, não à realidade concreta? E a possibilidade de pagamento do adicional de insalubridade em razão da existência de condições insalubres de trabalho? Não seria o caso de se proibir, então, qualquer trabalho em condições insalubres? Ou de se obrigar à melhoria das condições de trabalho, com a adoção de medidas de proteção coletiva dos trabalhadores, mesmo que tornando mais elevados os custos de produção?

O conteúdo do trabalho decente compreende de trabalho em conformidade com uma vida digna, por isso ambos os conceitos são tratados nesse trabalho.

Observa ainda Gosdal (2006, p. 99) que “a dignidade no trabalho é uma categoria axiológica aberta, que não pode ser fixada de modo definitivo, porque precisa ser permanentemente definida pelas situações concretas”. Pois bem, o conceito de trabalho decente por vezes se alterará no tempo, em razão das mudanças sociais, e isso exige uma atualização constante desse, sempre observando a vedação ao retrocesso.

Além disso, deve o trabalho decente pelo conceito trazido pela OIT assegurar o direito ao empregado da realização de trabalho em condições dignas, para que então possa ser chamado de trabalho decente.

Na contramão ao que se construiu como trabalho decente tem-se o trabalho escravo ou em condições degradantes, o qual afronta esse memorando de

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

entendimento assinado pelo Brasil, bem como a Declaração Universal de Direitos Humanos.

A realidade do trabalho degradante está intimamente ligada à economia de mercado que objetiva a obtenção de lucros em larga escala, pouco se preocupando com a condição do trabalho do ser humano.

O trabalho decente deve ser visto também como meio de implementação de um mínimo de direitos a ser observado no direito do trabalho, e com isso se tem a dimensão moral do trabalho que na perspectiva de Fabrício Maciel (2006, p. 319) é a noção do que é bom e do que é mau para a vida do trabalhador:

[...] um pano de fundo valorativo que estabelece os bens imateriais e as noções do que é bom e do que é mau, e, conseqüentemente, do que é uma boa vida que deve ser valorizada por todos, o que pode gerar distinções e hierarquias.

Desse modo, como se demonstrou, o trabalho decente é aquele realizado em condições adequadas que possa proporcionar ao ser humano a plena realização do emprego produtivo.

3 TRABALHO DIGNO

O trabalho digno é direito fundamental do trabalhador, e, para entender no que ele consiste necessário demonstrar historicamente o surgimento dessa concepção de direitos. Na segunda metade do século XX, o direito fundamental ao trabalho conseguiu o status constitucional servindo de fundamento nas Constituições do México em 1917 e da Alemanha em 1919.

No Brasil a constitucionalização dos direitos fundamentais do trabalho teve sua implementação de forma progressiva e, a partir da Constituição de 1824, muito embora se dissesse que as mulheres e analfabetas não poderiam participar a vida

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

política do país, afirmou-se o direito à liberdade da realização do trabalho por meio de ofícios e profissões.

A Constituição de 1891 trouxe a possibilidade da liberdade de associação e reunião. De igual modo, a Constituição de 1934 inovou com a constitucionalização de direitos sociais.

Segundo a doutrina de José Afonso da Silva (2000, p. 84) “a Constituição de 1934 foi a primeira a introduzir normas jurídicas referentes à ordem econômica e social, apesar de a maioria delas ainda se revestir de caráter programático”.

Por seu lado, a Constituição de 1934 introduziu direitos sociais aos cidadãos, porém teve sua eficácia cessada em 1935 com o Estado de Sítio de Getúlio Vargas.

Na Constituição de 1937 surgiu o sindicato único e o imposto sindical obrigatório. Foi na vigência dessa Constituição que a Consolidação das Leis do Trabalho foi aprovada por meio do Decreto Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.

A primeira Constituição a tratar da dignidade da pessoa humana expressamente foi a de 1946, que se referiu à dignidade da pessoa humana apenas quanto ao valor social do trabalho, para que fosse efetivada a existência digna de vida.

Porém essa grande conquista histórica cessou no ano de 1964, quando então foi instituído no Brasil o Golpe Militar de 1964. Após esse período, a Constituição de 1967 trouxe a previsão do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho.

A Constituição Federal de 1988 trouxe uma nova ordem constitucional para o país, e adotou fundamento a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a justiça social. Sobre essa nova ordem constitucional Mauricio Godinho Delgado (1992, p. 45-46) dispõe que:

A nova Constituição da República inscreve-se como a mais substantiva Carta de Direitos produzida pelo constituinte do País, em toda a história política brasileira. Até topograficamente, a Carta de 88 evidencia a prevalência da pessoa humana em seu interior, certificando em seu frontispício, capítulos e normas iniciais, direitos de caráter individual e social, que ocupam o espaço aberto por todas as Cartas anteriores exclusivamente às entidades estatais

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

da União, Estados, Distrito Federal e Municípios. É relevante, social e politicamente, essa distinção no tratamento jurídico, incompreensíveis o fato e o conceito de cidadania sem o instrumental e estatuto jurídico hábeis a lhes conferir consistência prática. O encorajamento jurídico da noção de cidadania é aspecto importante à sua efetiva configuração social.

Foi a Constituição de 1988 que estabeleceu o patamar mínimo civilizatório para o direito do trabalho, fixando em seu art. 7º um rol exemplificativo de direitos mínimos trabalhistas assegurados, na medida em que afirmou serem estes “direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

O conceito de trabalho digno adotado pela OIT corresponde ao trabalho decente (2010, p. 1):

O conceito de trabalho digno resume as aspirações do ser humano no domínio profissional e abrange vários elementos: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens.

Como se pode observar do conceito, trabalho digno para a OIT é a forma de condição digna ao ser humano, que ao laborar deve ter oportunidade para realizar um trabalho produtivo e com remuneração equivalente e justa.

No documento correspondente à Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável da OIT está o compromisso desta com o que se definiu como os quatro pilares para o Trabalho Digno: a promoção do emprego e das empresas, a garantia dos direitos no trabalho, a extensão da proteção social e a promoção do diálogo social, sendo a igualdade de gênero um tema transversal. (OIT, 2017).

Refletir sobre o que é trabalho digno e os meios de programa-lo na ordem jurídica brasileira é uma forma de obedecer às normas internacionais que dão orientações ao mínimo de direitos que devem ser assegurado aos trabalhadores.

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

Muito embora esse conceito possa por vezes confundir-se com o do trabalho decente, não é o caso, posto que ambos se complementam, já que o primeiro representa as aspirações do ser humano como profissional no âmbito nacional e o segundo no âmbito internacional.

Na Constituição Federal de 1988, o art. 7º, IV, considera como mínimo de remuneração para os empregados:

Art. 7º. (...)

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

Segundo o mandamento da OIT sobre trabalho digno, devem os países assegurar a forma de trabalho que seja responsável pelo desenvolvimento da perspectiva do desenvolvimento pessoal do trabalhador. De igual modo, o trabalho como forma digna do trabalhador deve ser suficiente para a integração deste no meio social.

No mesmo sentido, devem os Estados signatários oportunizar tratamento igual entre homens e mulheres, pois isso também é forma de interação e trabalho digno, conforme mandamento da OIT.

Na doutrina de Gabriela Neves Delgado (2006, p. 55) não há outra forma de concretização do direito à vida digna se não for promovido o trabalho digno:

Não há como se concretizar o direito à vida digna se o homem não for livre e tiver acesso ao direito fundamental ao trabalho também digno. Da mesma forma, não há possibilidade real do exercício do trabalho digno se não houver verdadeira preservação do direito fundamental à vida humana digna.

Sob esses mandamentos da OIT, como reflexo direto na vida do empregado extrai-se que a dignidade do trabalho no qual o ser humano se submete é por si só revelador de sua identidade social, pois, além do sustento, nele o empregado exerce

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

sua liberdade conforme sua consciência, bem como pode conseguir dispor da sua plenitude, e, por conseguinte irá desenvolver seu potencial.

4 NORMAS INTERNACIONAIS QUE VEDAM O RETROCESSO DE DIREITOS NA RELAÇÃO DE TRABALHO

As Cartas Internacionais visam resguardar direitos humanos e sociais e impõem aos Estados signatários o seguimento desse entendimento; os mandamentos que tratam de direito do trabalho em sua maioria são emanados da OIT.

O Brasil se inseriu no processo de internalização dos direitos humanos, segundo Flávia Piovesan (2000, p. 100), da seguinte forma:

No caso brasileiro, o processo de incorporação do Direito Internacional dos Direitos Humanos e de seus importantes instrumentos é consequência do processo de democratização, iniciado em 1985. O marco inicial do processo de incorporação de tratados internacionais de direitos humanos pelo Direito Brasileiro foi à ratificação, em 1989, da Convenção contra a Tortura e Outros Tratamentos Cruéis, Desumanos ou Degradantes. A partir desta ratificação, inúmeros outros importantes instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos foram também incorporados pelo Direito Brasileiro, sob a égide da Constituição Federal de 1988. Assim, a partir da Carta de 1988, foram ratificados pelo Brasil: a) a Convenção Interamericana para Prevenir e Punir a Tortura, em 20 de julho de 1989; b) a Convenção sobre os Direitos da Criança, em 24 de setembro de 1990; c) o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, em 24 de janeiro de 1992; d) o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, em 24 de janeiro de 1992; e) a Convenção Americana de Direitos Humanos, em 25 de setembro de 1992; f) a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, em 27 de novembro de 1995.

O Brasil se compromete a assegurar a aplicabilidade das normas internacionais apenas após a assinatura do respectivo tratado ou documento internacional, bem como a sua ratificação por meio de lei, ou programa nacional.

Nos ensinamentos de Paulo Henrique Gonçalves Portela (2015, p. 463) os objetivos da OIT são:

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

A OIT tem como objetivo principal estabelecer padrões internacionais mínimos para as relações trabalhistas e garantir melhores condições de trabalho em todo mundo, com vistas a promover a dignidade da pessoa humana, o bem estar geral e a justiça social e, assim, contribuir para a paz mundial.

Corroborando o conceito acima exposto, Sussekind (1999, P. 120) informa que a OIT visa também orientar as políticas legislativas para os países membros:

(...) a sociedade das nações tem por objetivo estabelecer a paz universal, que não pode ser findada senão sobre a base da justiça social; existem condições de trabalho que implicam, para um grande número de pessoas, injustiças, miséria e privações; a não adoção por uma ação qualquer de um regime de trabalho realmente humanitário é um obstáculo aos esforços dos demais desejosos de melhorar a sorte dos demais trabalhadores nos seus próprios países.

Neste raciocínio, pode-se entender que as normas internacionais na verdade tratam de mandamentos que tendem a proteger as pessoas do poder arbitrário dos Estados.

Para Nilmário Miranda (2004, p. 4) os conceitos trazidos pela OIT do trabalho decente e do trabalho digno são formas de resgate da cidadania do ser humano:

[...] o verdadeiro resgate da cidadania é o direito ao trabalho, e ao trabalho decente, ao trabalho digno. Neste sentido, a OIT tem sido uma parceira inestimável da humanidade, desde que foi criada, em 1919, do Brasil, desde 1950, quando passou a trabalhar aqui, atingindo o nó do problema do trabalho no Brasil, quer o trabalho infantil, quer o trabalho forçado, escravo, obrigatório.

Desde a criação da OIT, percebe-se que este órgão internacional de proteção do trabalho teve no Brasil grandes avanços na proteção dos direitos dos trabalhadores, e qualquer retrocesso vai de encontro com os objetivos e proteção então regulamentados.

Na doutrina de Joaquim Herrera Flores (2009, p. 83-84) encontra-se o seguinte entendimento sobre ordem social justa:

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

A liberdade não vai realizar-se por si própria. Sempre exigirá uma ordem social justa na qual se deem condições materiais precisas para consegui-la. Porém, reivindicar a integralidade e a inter-relação entre liberdade e igualdade parece ficar fora do raciocínio. É o impuro, o híbrido, o mesclado. Podemos pensar, preceituar e opinar livres de qualquer condicionamento social e, além disso, com todas as garantias, de estatais imagináveis. Mas, dispor de condições materiais para desfrutar de saúde, de um ambiente limpo ou de uma moradia digna nos obriga, segundo tal ideologia, a incluir elementos estranhos à pretendida pureza do jurídico-formal. O sistema de valores dominante aposta em favor de uns direitos e renega outros.

As normas internacionais, como é o caso das que tratam do trabalho decente e do trabalho digno são formas de garantia de acesso e melhor condição para o trabalho humano.

Foi aprovada no Brasil a denominada “Reforma Trabalhista” (Lei nº 13.467/2017), que altera substancialmente os direitos trabalhistas previstos na CLT, especialmente no que se refere à flexibilização do salário e do contrato de trabalho bem como pela ampliação das possibilidades de fixação de condições de trabalho pela negociação coletiva e também por acordos individuais.

De igual modo, em março de 2017, entrou em vigor no Brasil a Lei n.º 13.429/2017, que trouxe a regulamentação da terceirização, tema esse que era objeto de grande debate e divergências pelo fato de não estar amplamente regulado no ordenamento jurídico brasileiro.

Parte da doutrina brasileira e setores do judiciário trabalhista¹ considera essa regulamentação como retrocesso da relação de trabalho. O Tribunal Superior do Trabalho está em processo de discussão para adoção de uma instrução normativa que oriente a aplicação das novas disposições até para garantir a segurança jurídica e possibilitar a estabilidade das relações processuais².

¹ <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26463-plenaria-conamat>

² <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/05/23/presidente-do-tst-diz-que-sera-editada-instrucao-sobre-reforma-trabalhista>

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

Registra-se que o objetivo nesse trabalho não é tratar das normas trabalhistas aprovadas pela reforma trabalhista na perspectiva do trabalho decente, mas sim demonstrar o conceito de trabalho decente e de trabalho digno, tanto no contexto internacional como no Brasil.

Por anos os trabalhadores lutaram para conseguir o patamar de direitos mínimos assegurados constitucionalmente, como demonstrado no histórico do trabalho digno. Apesar disso, na própria Constituição Federal de 1988 se admitiu a flexibilização destes (art. 7º, incisos VI e XIV).

Sobre a possibilidade de flexibilização Gabriela Neves Delgado (2006, p. 240) assim se manifesta:

É por isso que as propostas de desregulamentação e de flexibilização trabalhistas, fenômenos típicos do Estado Poietico, com vistas a atender às exigências de mercado, além de romperem com a diretriz protetiva do Direito do Trabalho, também fragilizam o sentido de dignidade que deve ser inerente a qualquer tipo de prestação de serviços, eis que é valor nuclear para a humanidade.

Em complemento ao pensamento Delgado expõe que (2006, p. 241):

Considera-se, todavia, que as mudanças jurídicas a serem implementadas devem fundamentar-se na lógica finalística originária do Direito do Trabalho. Ou seja, qualquer mudança legislativa deverá propor a melhoria das condições de trabalho em favor do obreiro, e não a precarização da prestação de serviços, desenvolvida conforme interesse privado e egoístico do mercad. Além disso, também deverá alargar a proteção jurídica aos trabalhadores não empregados, com base numa visão humanitária e universal do Direito do Trabalho.

As normas trabalhistas para compatibilizarem-se com a Constituição Federal devem seguir a tendência de aumentar as garantias aos empregados, e não o movimento contrário, pois nesse caso estar-se-ia diante de um retrocesso social.

Para Nascimento (2002, p. 219) o trabalho deve ser visto pelo capitalismo não apenas como meio de produção, mas também no sentido solidário:

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

O significado do trabalho na realidade contemporânea não se prende às amarras de uma limitação meramente produtiva ou econômica e encerra um outro sentido, próprio de uma sociedade solidária – sociedade em que a exclusão é concebida como desvio social, que exige correção pelos seus próprios membros e instituições. Nessa compreensão, de corte histórico-axiológico e humanístico, o trabalho eleva-se como uma das fórmulas de inserção social, como meio que deve ser assegurado à pessoa, de desempenhar um papel em sua comunidade.

Por essa razão, as normas tendentes a regulamentar as relações de trabalho devem observar as normas internacionais que o Brasil já ratificou, em especial o que está contido no trabalho decente e trabalho digno propagados pela Organização Internacional do Trabalho.

Ainda sobre o retrocesso da relação do trabalho, em análise a reforma trabalhista Rocha diz que “olhando para o resumo da obra, a ponte para o futuro parece mais um túnel escuro para aqueles que um dia sonharam com uma sociedade mais igualitária e sem pobreza. Trata-se de uma ponte para o passado e um passo para o abismo” (2016, p. 4).

A criação de novos paradigmas de produção, em razão do contexto da economia global, que é o proposto pela recente lei da terceirização, faz com que o capital reprima o direito do trabalho, precarizando e flexibilizando normas trabalhistas, para que se tenha mão de obra barata e atuando em desacordo com as normas internacionais da OIT.

Nos ensinamentos de Reginaldo Melhado (2006, p. 39), encontra-se uma síntese da forma como se dá a opressão do capitalismo no trabalho:

As novas técnicas de gerenciamento não nascem, porém, como simples fruto de desenvolvimento da ciência. Impõem-nas o processo cada vez mais forte de concentração do capital industrial, do capital mercantil ao capital financeiro, e da tendência da interseção de cada uma destas dimensões. “Se antes os bancos entregavam a terceiros prosaicas tarefas de limpeza, impressão de talonário e transporte de numerário” – descrevia um jornal brasileiro a tempos atrás – “agora vão além: contratam empresas especializadas em serviços financeiros. Nessa nova fase, a terceirização atinge a gestão de fundos de investimento, de cartões de crédito, de riscos de seguros. Sem falar em outras áreas de risco operacional, como a compensação de cheques”. Visa, Master Card e outras empresas contratam

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

empresas que se encarregam do processamento eletrônico do seu “dinheiro plástico”. Empresas como CardSystem, Uosi e Cardway (no Brasil) fazem lançamentos contábeis dos cartões e administram o produto, estabelecendo as estratégias de marketing, gerindo as relações com estabelecimentos e outros serviços. A análise de riscos, elemento mais elementar da atividade de uma companhia seguradora e imprescindível para a fixação do custo e, portanto, do preço de uma apólice passou a ser realizada por empresas especializadas. Nas montadoras japonesas de veículos, como a Toyota, cerca de 75% de cada unidade são feitos fora da planta industrial da companhia. Ao estado mínimo da onde neoliberal corresponde a empresa mínima. Minimalista em número de empregos a serem gerados através da atividade. Minimalista em termos de custos operacionais e, portanto, de direitos e vantagens econômicas asseguradoras aos seus trabalhadores. Minimalistas, enfim, para maximizar sua taxa de lucros.

Nessa situação específica que demonstra a atividade dos bancos, nota-se que o objetivo é o lucro, e em razão disso, se investe fortemente na contratação de terceirizados na atividade fim, situação que, com a nova lei de terceirização, será feito de forma lícita.

Como foi exposto sobre o trabalho digno e trabalho decente, o Brasil é membro signatário dessas normas internacionais expedidas pela OIT. No caso do trabalho decente, este foi trazido para o plano nacional, pelo memorando de entendimento que em 2006 entrou em vigor no Brasil; já o trabalho digno está no plano nacional em várias constituições que vieram tratando timidamente sobre essa condição de trabalho até chegar a se efetivar o trabalho digno da OIT na Constituição Federal de 1988.

Em razão disso, como foi demonstrado, a terceirização implementada pela Lei n.º 13.429/2017 e a reforma trabalhista da Lei 13.467/2017, são formas de flexibilização de direitos contrárias a diversas normas internacionais da OIT, das quais o Brasil ratificou e trouxe para o plano interno.

Assim, estaríamos diante de uma situação delicada frente às normas internacionais já inseridas no plano nacional, pois essas inicialmente garantem direitos trabalhistas mínimos para que os Estados signatários garantam e as efetivem no plano interno, e mesmo com essas normas em pleno vigor passa-se a legislar contrariando as normas internacionais.

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

Nota-se que além de retrocesso nas relações de trabalho temos também violações diretas a normas internacionais, das quais o Brasil é signatário, como explanam Godinho Delgado e Gabriela Delgado (2017, 73-74):

A Lei n. 13.467/2017 viola, em grande medida, a estrutura normativa de proteção ao trabalho humano prevista na Constituição (art. 1º, III a IV; art. 3º, I a III; art. 170 e art. 193, da Constituição Federal de 1988) e no Sistema Internacional de Direitos Humanos (Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948; Declaração de Filadélfia, de 1944; Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966; Declaração sobre os Direitos e Princípios Fundamentais da OIT, de 1998 e amplo rol de Convenções Internacionais do Trabalho da OIT ratificadas pelo Brasil). Assentada essa estrutura normativa constitucional e internacional nos princípios vetores da dignidade da pessoa humana e da justiça social, ela não absorve as regras desregulamentadoras e flexibilizadoras radicais da Lei da Reforma Trabalhista do País. ”

As normas de direito internacional informam que o Estado deve ser responsabilizado quando existirem processos que tendem a violar direitos humanos garantidos em cartas internacionais ratificadas pelos estados. A reforma trabalhista abre espaço para violações nos direitos trabalhistas humanos, sendo fato ensejador de responsabilidade do país no plano internacional.

Segundo Marcelo D. Varella (2012, p. 402) quando um Estado viola direito internacional no qual se submeteu está sujeito a ser responsabilizado internacionalmente pelo ato, falando ainda em dever de indenizar:

A responsabilidade internacional dos Estados passa por um lento processo de adensamento jurídico no âmbito internacional. A desigualdade entre os estados e os indivíduos, por um longo período de tempo, impediu que o Estado pudesse ser responsabilizado. A imunidade absoluta de jurisdição e, posteriormente, de execução dificulta ainda hoje a efetividade de eventuais reparações de danos. O dever de indenizar decorre da existência de uma ação ou omissão do Estado, de um dano e de uma relação causal entre a ação ou omissão e o dano. O dano deve ser imputado ao Estado, seja porque foi provocado por seus agentes, seja porque o incentivou ou tolerou.

Em razão das Leis n.º 13.429/2017 e n.º 13.467/2017 serem formas de flexibilizar direitos trabalhistas, o que vai de encontro com as normas internacionais

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

que adotam o trabalho decente e o trabalho digno, existe espaço para se defender a responsabilização internacional do Brasil pela violação desses direitos.

Desse modo, pelos conceitos trazidos e pela doutrina exposta pode-se concluir que as normas internacionais devem ser observadas antes mesmo de se criar novas normas no plano nacional, para que então o país não incorra em sanções internacionais por violar compromissos assinados.

CONCLUSÃO

O trabalho decente e trabalho digno são conceitos trazidos pelo direito internacional para o ordenamento jurídico brasileiro, e devem ser observados quando da criação de novas condições de trabalho e necessidade de implementação de reformas na regulamentação de direitos, sejam eles para beneficiar ou retroceder direitos já adquiridos.

O objetivo desse trabalho era conceituar e descrever o trabalho decente e o trabalho digno, a partir da Organização Internacional do Trabalho, bem como a forma de aplicação desses conceitos no plano nacional.

Em razão dos conceitos expostos sobre trabalho decente e trabalho digno, atrelados aos mandamentos internacionais também mencionados, conclui-se que a legislação trabalhista interna, como é o caso da reforma trabalhista e da terceirização deve estar em conformidade com esses conceitos trazidos pelas normas internacionais.

Os conceitos trazidos pelas normas internacionais servem justamente para garantia ao ser humano de condições dignas de sobrevivência. O valor da dignidade do trabalhador é essencial para o exercício desses, pois é no trabalho que o ser humano entrega o seu inexorável tempo de vida.

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

Como foi observado no último tópico o Brasil tem normas que violam os conceitos de trabalho decente e trabalho digno, em especial a reforma trabalhista que tende a retroceder mais ainda direitos já assegurados, e em razão disso, o Brasil estaria descumprindo normas internacionais que concordou em cumprir.

Desse modo, pelos fundamentos cotejados pela doutrina e normas internacionais, conclui-se que os conceitos de trabalho decente e trabalho digno de forma direta influenciam na forma como devem ser as futuras legislações, pois essas normas internacionais vedam o retrocesso na relação de trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição (1988).**

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Plano Nacional de Trabalho Decente.** Brasília, 2010. Disponível em: <www.mte.gov.br/antd/programa_nacional.asp>. Acesso em 15 de mai. 2017.

COSENTINO FILHO, Carlos; ESTEVES, Juliana Teixeira. The collective right of work in society post-industrial: challenges to the recomposition of working-class. **Revista Jurídica - UNICURITIBA.** 2. v., n. 51, 2018. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/2814/371371481>

DELGADO. Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr. 8ª edição. 2017.

_____. **Direito do Trabalho e Modernização Jurídica.** Brasília: Consulex, 1992.

DELGADO, Maurício G. e DELGADO, Gabriela N. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO. Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno.** São Paulo: LTr, 2006.

DRUCK, Graça. **Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?** CADERNO CRH, Salvador: v. 24, p. 37-57, 2011.

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

FLORES. Joaquín Herrera. **A (re)invenção dos direitos humanos**. Florianópolis: Boiteux, 2009.

GOSDAL, T. C. **Dignidade do trabalhador**: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. 2006. 195f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2006. Disponível em: <<http://dspace.c3sl.ufpr.br/dspace/bitstream/handle/1884/4675/THEREZA%20CRISTINA20GOSDAL.PDF;jsessionid=F7574BEF17D81611DD6688EE7671C2AC?sequence>>. Acesso em 15 de mai. 2017.

LISBOA. Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho Digno Para Todos**. Lisboa, 2010. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_02_pt.htm>. Acesso em 15 de mai. 2017.

MIRANDA. Nilmário. In: **Fórum internacional de direitos humanos e direitos sociais realizado pelo TST**. São Paulo: LTr, 2004.

MELHADO. Reginaldo. **Metamorfose do capital e do trabalho**. Relações de poder, reforma do Judiciário e competência da justiça laboral. São Paulo: LTr, 2006.

NASCIMENTO. Marilza Geralda do. **O trabalho como valor**: afirmação e crise em perspectiva tridimensional, 2002, 244f. Dissertação (Mestrado em Filosofia do Direito) Faculdade de Direito – Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2002.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Agenda Nacional do Trabalho Decente**. Brasília, 2006. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/agenda_nacional_trabalho_decente_536.pdf>. Acesso em: 12 mai. 2017.

_____. **Trabalho decente**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>> Acesso em: 20/05/2018.

_____. OIT. **O trabalho digno e a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. Disponível em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_544325.pdf Acesso em 20/05/2018.

PIOVESAN. Flávia. **Direitos Humanos Globais, Justiça Internacional e o Brasil**. Revista Fundação Escola Superior do Ministério Público. Brasília, v. 8, n. 5, p.93-110, jan./jun. 2000. Disponível em: < www.escolamp.org.br/ARQUIVOS/15_07.pdf>. Acesso em 15 de mai. 2017.

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

PORTELA. Paulo Henrique Gonçalves. **Direito Internacional Público e Privado – Incluindo Noções de Direitos Humanos e Comunitário**. 7ª ed. São Paulo: JusPodivn, 2015.

ROCHA. Carlos Frederico. **Análise do programa Michel Temer provoca arrepios**. Disponível em: <<http://www.pragmatismopolitico.com.br/2016/05/analise-do-programa-de-michel-temer-provoca-arrepios.html>>. Acesso em 15 de mai. 2017.

SILVA. José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 18ª edição. São Paulo: Malheiros, 2000.

SUSSEKIND. Arnald. **Direito Internacional do Trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

VARELLA. Marcelo D. **Direito Internacional Público**. 4º ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2012.