

AS IMPLICAÇÕES DOS DIREITOS HUMANOS NO DIREITO DO TRABALHO

GABRIELA MASCARENHAS LASMAR

Mestre em Direito Empresarial pela Faculdade de Direito Milton Campos. Professora de Direito do Trabalho e Previdenciário da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis Milton Campos. Advogada.

SILVÂNIA FERREIRA

Mestranda em Direito Privado do programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2016). Pós-Graduação em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas (2013). Advogada.

Resumo: Este artigo versa sobre a relação entre direitos humanos, direito internacional, direito constitucional e direito do trabalho. O trabalhador é titular de direitos humanos, de direitos que são inerentes à dignidade humana. As normas internas de Direito do Trabalho consistem na Consolidação das Leis Trabalhistas, da Constituição da República e leis esparsas. Entretanto, muitas vezes nossos aplicadores do direito ou até mesmo os Tribunais se esquecem das mais de 50 Convenções da Organização Internacional do Trabalho já ratificadas pelo Brasil sobre os mais variados temas. Além, é claro, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, do Pacto de São José da Costa Rica e do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. É importante ressaltar que o respeito às normas de Direitos Humanos e o tratamento pleno dispensado às normas de Direito do Trabalho são imprescindíveis para o exercício, bem como para reduzir as desigualdades entre as pessoas. O objetivo do presente artigo é demonstrar a vasta existência de normas

Gabriela Mascarenhas Lasmar & Silvânia Ferreira

protetivas do trabalhador, embora muitas vezes os nossos aplicadores do Direito, sejam advogados, magistrados ou promotores, olvidem-se de exigir a aplicação dessas normas.

Palavras-Chave: Direitos Humanos. Direito Constitucional. Direito do Trabalho. Direito Internacional.

Abstract: This essay focuses on the relationship between human rights, international law, constitutional law, labor law. The worker has the right to human rights, that is, rights that are inherent to human dignity. The internal rules of labor law consist of the consolidation of labor laws, the Constitution and other laws. However, often the agents of the law, or even the courts, forget about the more than 50 agreements of the International Labor Organization already ratified by Brazil on various subjects. In addition, of course, the Universal Declaration of Human Rights, Pact of San José de Costa Rica and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. It is important to emphasize that respect for human rights standards and the full treatment of labor law standards is essential for full exercise by reducing inequalities between people. The purpose of this article is to demonstrate the great existence of norms of protection of human beings, although often the applicants of the right, that is to say, the lawyers, the judges, the prosecutors, if they forget to request the application of these norms.

KeyWords: Human Rights. Constitutional right. International right.

AS IMPLICAÇÕES DOS DIREITOS HUMANOS NO DIREITO DO TRABALHO

1 INTRODUÇÃO

Ao longo da História, surge, na sociedade, a necessidade de se instituírem certos direitos capazes de garantir o mínimo existencial ao homem, proporcionando-lhe o acesso às condições e meios de vida dignos, tais como o trabalho, a propriedade e, principalmente, ao sentimento de dignidade que tais meios lhe geram. “Estes direitos foram convolados, inicialmente, na forma de um pacto firmado de cada indivíduo com toda sociedade formando, assim, o Estado por meio da vontade mútua de uma determinada coletividade”¹.

Para o professor Comparato (2001, p. 1), todos os seres humanos, embora biológica e culturalmente diferentes, são os únicos seres capazes de amar, descobrir a verdade e amar a beleza. É importante ressaltar que os direitos humanos não surgiram todos a um só tempo. São eles, antes de tudo, resultado de um extenso e moroso processo de lutas e conquistas ocorrido ao longo da história.

Não raras vezes, resultaram de concessões feitas pelos governantes, mas nem sempre com base, pura e simplesmente, em suas vontades. Em verdade, só foram concedidos após muitas pressões vindas das camadas mais oprimidas da sociedade, que bradavam por igualdade e justiça.

Os chamados direitos civis surgiram no século XVIII, os direitos políticos, no século XIX, e os direitos sociais – os quais englobam o Direito do Trabalho – apenas no século XX. A consolidação formal dos direitos humanos ocorre, porém, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, no dia 10 de dezembro de

¹ DEL’OLMO, Florisbal de Souza. *Curso de Direito Internacional Público*. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 241.

1948².

Revestido de alto grau de importância jurídica e histórica, referido documento traz um elenco de direitos a serem garantidos a todos os seres humanos pelo simples fato de ostentarem tal condição, sem perquirir acerca da existência de quaisquer outras condicionantes a que estejam submetidos (raça, cor, idade, sexo, orientação religiosa etc.).

À medida que um país se desenvolve, os Direitos Humanos são construídos dentro da sociedade como um elemento norteador para instituição de determinados direitos à luz da afirmação da dignidade da pessoa humana.

A luta pela sobrevivência e o atendimento das necessidades materiais essenciais sempre acompanharam o homem e ocorre até os dias atuais. Este artigo versa sobre as implicações dos direitos humanos no direito do trabalho.

O direito do Trabalho faz parte desta luta e deve se adequar à realidade de cada momento histórico.

2 NOÇÕES CONCEITUAIS DE DIREITOS HUMANOS

Os direitos humanos são afiançados legalmente a fim de proteger os indivíduos e ou grupos em detrimento de ações que interfiram na dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, são direitos essenciais a cada indivíduo tão somente por ser um ser humano. Esses direitos estão expressos em tratados internacionais, nas normas de direito internacional consuetudinário, nos princípios norteadores do direito e nas constituições dos Estados.

² DEL'OLMO, Florisbal de Souza. *Curso de Direito Internacional Público*. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 243.

AS IMPLICAÇÕES DOS DIREITOS HUMANOS NO DIREITO DO TRABALHO

Moraes (1998) em sua obra *Direitos Humanos Fundamentais*, os definiu como a limitação essencial ao poder do estado:

Os Direitos Humanos colocam-se como uma das previsões absolutamente necessárias a todas as Constituições, no sentido de consagrar o respeito à dignidade humana, garantir a limitação de poder e visar o pleno desenvolvimento da personalidade humana (MORAES, 1998, p. 20).

Comparato (2001) por sua vez, compreende que os Direitos Humanos existem por si só com a finalidade de proteger os indivíduos, sendo dever a sua garantia:

Por direitos humanos ou direitos do homem são, modernamente, entendidos aqueles direitos fundamentais que o homem possui pelo fato de ser homem, por sua própria natureza humana, pela dignidade que a ela é inerente. São direitos que não resultam de uma concessão da sociedade política. Pelo contrário, são direitos que a sociedade política tem o dever de consagrar e garantir (COMPARATO, 2001, p. 60).

Os direitos humanos abrangem a noção de todos aqueles direitos inerentes ao ser humano, independente de sua raça, cor, sexo, religião ou envergadura política.

3 DIREITOS HUMANOS: HISTÓRIA E EVOLUÇÃO

Pode-se mencionar que os direitos humanos consistem em um conjunto de direitos que materializam a dignidade humana: direitos básicos, mas fundamentais para a concretização da dignidade humana. Ao longo dos tempos, foram se construindo e reconstruindo, a fim de atender aos anseios dos indivíduos.

Nesse sentido, constata-se que a sua evolução está intimamente conectada ao desenvolvimento do país no qual está inserido. Sendo assim, os avanços e retrocessos dos direitos humanos são descritos conforme a sociedade e o momento histórico em que são analisados.

As normas mais incipientes de Direitos Humanos serviram como o alicerce para o desenvolvimento das legislações mais contemporâneas, adequando os anseios sociais às experiências antigas. Não seria diferente acerca das normas trabalhistas. A cada período histórico, o homem tem a sua relação de trabalho desenvolvida conforme o momento em que está vivendo, sendo influenciado pela cultura, modo de pensar e produção econômica de seu tempo.

Em decorrência dos impactos no mundo da 1ª e da 2ª Guerra Mundial tornou-se necessária a proteção dos direitos do homem no plano internacional. Nesse sentido, “a proteção do ser humano contra todas as formas de dominação ou do poder arbitrário é da essência do Direito Internacional dos Direitos Humanos” (TRINDADE, 2000. p. 27). Os direitos que tratam do trabalho humano não diferem dos direitos humanos no que se refere às suas características protetivas, endereçadas objetivamente a fazer justiça social.

Do processo de declínio do continente europeu e a reafirmação da hegemonia norte-americana surgem a primeira noção de proteção do trabalhador. Um exemplo é explícito na Constituição Russa de 1918, que traz insculpida em seu preâmbulo a proteção dos direitos sociais, enfatizando os direitos do trabalhador. Em 1919, após o fim da 1ª Guerra Mundial, com a assinatura do Tratado de Versalhes surge no cenário mundial a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com a finalidade de proteger

AS IMPLICAÇÕES DOS DIREITOS HUMANOS NO DIREITO DO TRABALHO

os trabalhadores, após a deflagração dos abusos cometidos no período que antecedeu a Revolução Industrial, a fim de assegurar os direitos políticos, econômicos e humanitários dos trabalhadores.

Contraditoriamente, o século XX, que presenciou o apogeu dos direitos humanos, presenciou também os mais nefastos e trágicos atentados contra si. Têm-se como exemplos Hitler, Stalin, Mussolini e Pol Pot . Nesse sentido, Del’Olmo (2000) exemplifica:

Dois sistemas totalitários, o nazismo (e a variante que o precedeu, o fascismo) e o comunismo, antagônicos em seus princípios, mas idênticos no desrespeito à dignidade da pessoa humana, conduziram a última centúria aos mais tristes ataques ao ser humano, levando à morte, com requintes bárbaros, inimagináveis na era contemporânea, milhões de pessoas, principalmente na Europa.

Na Alemanha, Adolf Hitler foi o responsável pela morte violenta, em campos de concentração, após trabalhos forçados ou escravidão, de cerca de seis milhões de civis, especialmente judeus, ciganos e poloneses. Sua teoria desumana e cruel entendia que somente a raça ariana tinha condições e direito de viver e usufruir as benesses de sua pátria.

A Josef Stálin, na União Soviética, ditador sanguinário, que governou com mão de ferro seu vasto império por mais de três décadas, até sua morte, são imputadas execuções de cerca de vinte milhões de pessoas, a maioria delas de sua própria nacionalidade. As vítimas eram dissidentes políticos ou quem não concordasse prontamente com suas abjetas decisões.

Gabriela Mascarenhas Lasmar & Silvânia Ferreira

Igualmente trágicas foram as ações do fascista Benito Mussolini, na Itália, e do comunista Pol Pot, no Camboja, responsáveis pelo assassinato de milhões de seus concidadãos (DEL'OLMO, 2000, p. 243-244).

Assim, conforme Del'Olmo (2000), pode-se dizer que estes foram os piores inimigos dos direitos humanos. Nesse sentido, Araújo (2003) explica que:

Antes de terminado o conflito que arrasou o mundo no período compreendido entre 1939 e 1945, as potências que combatiam o EIXO, ou melhor, o Nazi-Fascismo prepotente e brutal ante o fracasso da LIGA DAS NAÇÕES no esforço de evitar as guerras, procuraram estabelecer, “com a maior brevidade possível, uma organização internacional, de caráter geral, baseada no princípio da soberana igualdade de todos os Estados amantes da PAZ e aberta à participação de todos esses Estados, grandes e pequenos, para a manutenção da PAZ e da segurança internacional”, conforme ficou pactuado na conferência de Moscou, de 1943.

(...) Com efeito, quando Roosevelt e Churchill se encontraram em águas do Atlântico, em agosto de 1941, resolveram afirmar, em nome dos seus respectivos governos, certos princípios comuns a respeito de se conseguir um melhor futuro para a humanidade.

(...) Finalmente, em Dumbarton Oaks (Washington), em 1944, foram elaboradas as “propostas para o estabelecimento de uma Organização Internacional Geral” as quais, modificadas em

AS IMPLICAÇÕES DOS DIREITOS HUMANOS NO DIREITO DO TRABALHO

Yalta, em 1945, serviram de base à Carta da Organização das Nações Unidas.

Em 26.06.1945, na cidade de São Francisco, concretizaram-se a assinatura da Carta da ONU e do Estatuto da Corte Internacional (ARAÚJO, 2003, p. 265).

A Organização das Nações Unidas (ONU) foi fundada em 1945 mediante aprovação da Carta da ONU. O artigo 1.3 da Carta da ONU menciona quais são os seus propósitos:

Artigo 1 Os propósitos das Nações Unidas são:

3. Conseguir uma cooperação internacional para resolver os problemas internacionais de caráter econômico, social, cultural ou humanitário, e para promover e estimular o respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião.

Com o advento da ONU, conforme lembra Silva (2005), foram instituídas organizações especializadas a ela vinculadas, criadas por acordos intergovernamentais, com amplas responsabilidades internacionais, definidas em seus instrumentos básicos e com atuação nas esferas econômica, social, cultural, educacional, sanitária e conexa. Silva (2005), ainda, esclarece:

Prevista na Parte XIII do Tratado de Versalhes, a OIT, pessoa jurídica de Direito Internacional Público, com sede em Genebra, foi constituída como órgão autônomo da Sociedade das Nações Unidas e assim permaneceu até 1946, quando se transformou em organismo especializado da ONU, com o objetivo de atingir a paz universal através da justiça social, contando para tanto com a

Gabriela Mascarenhas Lasmar & Silvânia Ferreira

Conferência Internacional do Trabalho, o Conselho de Administração, a Repartição Internacional do Trabalho e o Comitê de Liberdade Sindical, e utilizando-se de convenções, recomendações e resoluções.

A OIT tem como objetivo promover:

- a plenitude do emprego e a elevação dos níveis de vida;
- o emprego dos trabalhadores nas ocupações para as quais estejam aptos;
- a criação de meios para a formação profissional e possibilidade de transferência para os trabalhadores, incluindo-se as migrações de mão-de-obra e de colonos; (SILVA, 2005, p. 321).

Ao longo dos anos, as normas internacionais que tratam sobre os direitos humanos vêm avançando, por meio de normas, orientações e convenções internacionais, com o objetivo de proteger o trabalho humano. Diante disso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) revela-se como o mecanismo responsável por controlar e emitir normas concernentes ao trabalho em sede internacional, a fim de regulamentar as relações de trabalho e proteger as relações entre empregados e empregadores no cenário internacional.

4 PROCESSO LEGISLATIVO DOS TRATADOS INTERNACIONAIS NO BRASIL

O Brasil, por meio do artigo 2º, da Constituição da República (CR), adotou o sistema de repartição dos poderes, qual seja, o Poder Legislativo, Executivo e Judiciário, sendo esses poderes independentes e harmônicos entre si, desempenhando a

AS IMPLICAÇÕES DOS DIREITOS HUMANOS NO DIREITO DO TRABALHO

precípua função de proteger os direitos fundamentais dos cidadãos brasileiros.

Cumprir registrar a diferença entre direitos humanos e direitos fundamentais. Os direitos humanos, normalmente, estão previstos em tratados e convenções internacionais enquanto os direitos fundamentais estão previstos nas Constituições dos países, no plano interno. A Constituição da República de 1988, ao declarar os direitos nela positivados, se refere “Dos Direitos e Garantias Fundamentais em seu título II” , por outro lado, ao mencionar os direitos previstos em tratados internacionais faz uso da expressão “direitos humanos”, artigo 5º, §3º.

Dentro do plano legislativo nacional, a incorporação dos tratados internacionais no Brasil é tratada pela Constituição da República de 1988, em seu artigo 84, em que menciona: “competem privativamente ao Presidente da República: (...) VIII – celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional”.

Assim, é imperioso salientar que a assunção de um tratado internacional no Brasil revela a coautoria entre Executivo e Legislativo no processo de inserção de tratados internacionais no Brasil: ou seja, o pacto só é validado quando há uma confluência entre as vontades dos Poderes Executivo e Legislativo. É importante esclarecer que o Congresso Nacional (CN) não ratifica o tratado, ele o referenda (aprova ou rejeita), artigo 49, I, da CR. O responsável pela ratificação é o Presidente da República. Entretanto, o ato é discricionário. O Presidente ratifica apenas se quiser, por meio de decreto.

Os tratados são incorporados à ordem jurídica brasileira com que status normativo?

A controvérsia versa apenas sobre a natureza formal dos tratados de direitos humanos. Do ponto de vista material, é entendimento majoritário que todo tratado sobre direitos humanos possui natureza constitucional.

Com o advento da Emenda Constitucional 45/2004, que acrescentou o parágrafo 3º, do artigo 5º, da CR: “Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”. O Supremo Tribunal Federal (STF)³ passou a entender que tais tratados terão natureza supralegal e constitucional se observado o procedimento especial de aprovação exigido pelo §3º, 5º, da CR.

Nesse sentido, para o Ministro Gilmar Mendes, o artigo 5º, §3º, da CR, diferenciou os tratados sobre direitos humanos dos demais tratados. Com isso, concluiu pela supralegalidade dos tratados de direitos humanos. Mas, apenas os tratados de direitos humanos que forem aprovados pelo procedimento especial do art. 5, §3º, da CR, terão natureza constitucional. Já os tratados de direitos humanos que não respeitarem o procedimento especial, não terão status constitucional, mas infraconstitucional.

Os tratados comuns para o STF estão no mesmo patamar das leis e apenas os tratados sobre direitos humanos deverão ocupar posição acima da lei, ou seja, posição de supralegalidade.

Destaca-se que, até o momento, o único tratado vigente no Brasil com status de emenda constitucional é a Convenção da ONU sobre Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada no

3 A mudança de entendimento no STF deu-se no julgamento do RE 466343 e dos HC 87585/TO e 92566/SP (dezembro de 2008, Informativo 531, do STF).

AS IMPLICAÇÕES DOS DIREITOS HUMANOS NO DIREITO DO TRABALHO

Congresso Nacional pelo Decreto Legislativo n.º 186, de 09 de julho de 2008, de acordo com o procedimento do artigo 5º, §3º, da CR. Foi promulgada na ordem interna brasileira pelo Decreto Presidencial nº. 6949/2009, de 25 de agosto de 2009.

Até então, com exceção da Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, todos os demais tratados sobre direitos humanos incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro possuem natureza supralegal.

4.1 A Titularidade dos Direitos e Garantias

A titularidade dos direitos e garantias deve ser analisada sob dois prismas. O primeiro, no plano geral dos direitos humanos e o segundo, sob a ótica da Constituição Brasileira.

No plano geral dos direitos humanos, eles são titularizados por toda e qualquer pessoa, ou seja, não pode haver qualquer tipo de distinção ou discriminação entre os seres humanos. Já no âmbito interno, os direitos previstos na Constituição possuem titularidade restrita.

O rol dos direitos individuais e coletivos do artigo 5º, da CR, é reconhecido, apenas, aos brasileiros natos e naturalizados e aos estrangeiros residentes no país. Enquanto o artigo 7º, da CR, dispõe de direitos titularizados apenas por trabalhadores urbanos e rurais.

Não se deve fazer uma interpretação literal desses dispositivos. Pois, se assim fosse feito, os estrangeiros não residentes no País, ou seja, os que apenas estivessem de passagem não fariam jus a qualquer direito assegurado pela Constituição. Tal interpretação não se coaduna com os tratados internacionais que se posicionam no sentido que os direitos devem ser reconhecidos a toda e qualquer pessoa que se encontre no território do Estado

signatário.

Dessa forma, a melhor interpretação compatível com a tutela da dignidade da pessoa humana é que qualquer pessoa é titular de direitos e garantias, seja ela brasileira nata ou naturalizada, residente ou não no País. Com essa interpretação, pode-se harmonizar a Constituição com os tratados internacionais dos quais o Brasil seja signatário.

5 DIREITOS HUMANOS E DIREITOS DO TRABALHO

Os direitos humanos são aqueles inerentes à dignidade humana como tais reconhecidos em normas de direito internacional. Examinando algumas dessas normas, é facilmente constatável que elas possuem relação direta à relação de emprego.

Neste sentido, tem-se a Convenção de n.º 6⁴, da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Trabalho noturno dos menores na indústria, que foi promulgada no plano interno pelo Decreto n.º 423, de 12 de dezembro de 1935. O artigo 2.1, dispõe:

Fica proibido empregar durante a noite pessoas menores de 18 anos em empresas públicas ou privadas, ou em suas dependências, com exceção daquelas em que unicamente estejam empregados os membros de uma mesma família, salvo nos casos previstos, a seguir: 2.2 A proibição do trabalho noturno não se aplicará às pessoas maiores de 16 anos empregadas mencionadas a seguir, em trabalhos que, em razão de sua natureza, devam necessariamente continuar dia e noite. Observa-se que o item 1 do artigo segundo da Convenção de n.º 6 é compatível com o artigo 7º, XXXIII, CR: “proibição de trabalho noturno, perigoso, insalubre a menores de 18 anos e de qualquer

4 *Legislação Internacional do Trabalho*. Organização: Otávio Calvet. Rio de Janeiro: Labor, 2012, p. 31.

AS IMPLICAÇÕES DOS DIREITOS HUMANOS NO DIREITO DO TRABALHO

trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos”. No entanto, o item 2 do artigo segundo da Convenção 6, não foi recepcionado pela CR/88.

A Convenção de n.º14⁵, da OIT, que trata do Repouso semanal na indústria, passou a ter vigência no plano interno a partir de 29 de abril de 1958. Em seu artigo 2., estipula: “Todo pessoal ocupado em qualquer estabelecimento industrial, público ou privado, ou nas suas dependências, deverá, ressalvadas as exceções previstas nos artigos presentes, ser beneficiado, no correr de cada período de sete dias, com um repouso, ao menos de 24 horas consecutivas”. Posteriormente, a Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, ampliou o direito ao repouso semanal a todo empregado, bem como acrescentou o fato de ser remunerado. Em 1988, a Constituição ampliou esse direito para todos os trabalhadores urbanos e rurais, no artigo 7º, XV.

Em 25 de Abril de 1957, foi ratificada pelo Brasil a Convenção de nº 26⁶, que trata sobre: Métodos de fixação de salários mínimos. Conforme o artigo 3.1: “Cada Membro que ratifica a presente Convenção tem a liberdade de determinar os métodos de fixação dos salários mínimos, assim como as modalidades de sua aplicação.” A Constituição concedeu esse direito aos trabalhadores urbanos e rurais, bem como aos domésticos no parágrafo único do citado dispositivo com a Emenda Constitucional n.º 72, de 2 de abril de 2013. O artigo 7º, IV, CR, prevê:

Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia,

5 *Legislação Internacional do Trabalho*. Organização: Otávio Calvet. Rio de Janeiro: Labor, 2012, p. 39.

6 *Legislação Internacional do Trabalho*. Organização: Otávio Calvet. Rio de Janeiro: Labor, 2012, p. 55.

Gabriela Mascarenhas Lasmar & Silvânia Ferreira

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.

O valor do salário mínimo, hoje, não consegue garantir todos esses direitos ao trabalhador.

A Convenção n.º 29⁷, Abolição do trabalho forçado, ratificada em 25 de abril de 1957. Em seu artigo 1.1 traz que: “Todos os membros da Organização Internacional do Trabalho que ratificam a presente Convenção se obrigam a suprimir o emprego do trabalho forçado ou obrigatório sob todas suas formas no mais curto prazo possível”. Ratificando esse dispositivo, o artigo 5º, XLVII, alínea c, da CR, também veda pena de trabalho forçado.

A Convenção n.º 42⁸, indenização por enfermidade profissional, ratificada em 08 de junho de 1936, cita o artigo 1.1 que dispõe:

Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente Convenção obriga-se a garantir às vítimas de enfermidades profissionais, ou a quem tiver seus direitos, uma indenização baseada nos princípios gerais da legislação nacional sobre indenização por acidentes de trabalho.

Na Constituição, em seu artigo 6º, a saúde está prevista como um dos direitos sociais. Em seguida, o artigo 7º, XXII:

7 *Legislação Internacional do Trabalho*. Organização: Otávio Calvet. Rio de Janeiro: Labor, 2012, p. 58.

8 *Legislação Internacional do Trabalho*. Organização: Otávio Calvet. Rio de Janeiro: Labor, 2012, p. 67.

AS IMPLICAÇÕES DOS DIREITOS HUMANOS NO DIREITO DO TRABALHO

Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Posteriormente, em 2002, o Código Civil, artigo 927: aquele que, por ato ilícito causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo. Parágrafo único: Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Esses dispositivos são meios jurídicos para responsabilizar o empregador em um eventual acidente do trabalho ou doença decorrente do trabalho como meio de amenizar o impacto na vida do trabalhador e de sua família.

A Convenção n.º 95⁹, Proteção ao salário, ratificada em 25 de abril de 1957, em seu artigo primeiro consta:

Para os fins da presente Convenção, o termo 'salário' significa, qualquer que seja a denominação ou o modo de cálculo, a remuneração ou os ganhos suscetíveis de serem avaliados em espécie ou fixados por acordo ou pela legislação nacional, que são devidos em virtude de um contrato de aluguel de serviços, escrito ou verbal, por um empregador a um trabalhador, seja por trabalho efetutado, ou pelo que deverá ser efetutado, seja por serviços prestados ou que devam ser prestados.

⁹ *Legislação Internacional do Trabalho*. Organização: Otávio Calvet. Rio de Janeiro: Labor, 2012, p. 118.

Para o Direito do Trabalho, é inegável o caráter alimentar do salário. Nesse sentido, o artigo 7º, VI, da CR, prevê a irredutibilidade salarial, salvo convenção ou acordo coletivo.

Ademais, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948¹⁰ também tratou sobre matéria em sede de Direito do Trabalho, permitindo assim aos trabalhadores maior proteção e a não submissão no âmbito de seu ambiente de trabalho. Nesse sentido, o artigo 23, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, menciona o direito ao labor como pode-se verificar a seguir:

Artigo 23º 1.Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2.Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. 3.Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. 4.Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

Artigo 24º Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas.

Por sua vez, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais¹¹, adotado em 16 de dezembro de 1966 pela Assembleia Geral das Nações Unidas, trouxe em seu texto o reconhecimento do direito ao trabalho:

10 *Legislação Internacional do Trabalho*. Organização: Otávio Calvet. Rio de Janeiro: Labor, 2012, p. 519.

11 *Legislação Internacional do Trabalho*. Organização: Otávio Calvet. Rio de Janeiro: Labor, 2012, p. 527.

AS IMPLICAÇÕES DOS DIREITOS HUMANOS NO DIREITO DO TRABALHO

Artigo 6.1: Os Estados Partes no presente Pacto reconhecem o direito a trabalhar, que compreende o direito de toda pessoa a ter a oportunidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas adequadas para garantir este direito

6.2: As medidas que cada um dos Estados Partes no presente Pacto tomará com vista a assegurar o pleno exercício deste direito devem incluir programas de orientação técnica e profissional, a elaboração de políticas e de técnicas capazes de garantir um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e um pleno emprego produtivo em condições que garantam o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais de cada indivíduo.

Diante dessa perspectiva adotada pelo Pacto, é nítida a noção protecionista da dignidade da pessoa humana e sua exteriorização por meio do trabalho e geração de renda. A possibilidade de que o trabalho seja eleito pelo indivíduo, denota ainda mais as expressões basais da liberdade humana, ao passo que o trabalho livre imputa ao ser humano a liberdade dos grilhões da sociedade. Em sentido proporcionalmente equivalente, o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de São Salvador)¹² também traz intrínsecas normas referentes à proteção do indivíduo trabalhador:

¹² *Legislação Internacional do Trabalho*. Organização: Otávio Calvet. Rio de Janeiro: Labor, 2012, p. 539.

Artigo 6. Direito ao Trabalho

1 - Toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa pelo desempenho de atividade lícita, livremente escolhida ou aceita.

2 - Os estados-partes comprometem-se a adotar medidas que garantam plena efetividade do direito ao trabalho, especialmente as referentes à consecução do pleno emprego, à orientação vocacional e ao desenvolvimento de projetos de treinamento técnico-profissional, particularmente os destinados aos deficientes. Os estados-partes comprometem-se também a executar e a fortalecer programas que coadjuvem o adequado atendimento da família, a fim de que a mulher tenha real possibilidade de exercer o direito ao trabalho. (...).

Acima foram expostas algumas convenções ratificadas pelo Brasil no âmbito da OIT, a Declaração Universal dos Direitos Humanos e o Protocolo de São Salvador. O que se pretende demonstrar é que no plano internacional há muitas normas em prol dos trabalhadores. Não é, apenas, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), de 1943, que dispõe sobre os direitos trabalhistas. Infelizmente, no nosso cotidiano os operadores do direito por diversos motivos olvidam-se de aplicar as normas já existentes há muito tempo no plano internacional. Aponta-se a falta de conhecimento ou mesmo por questão de hábito dos nossos tribunais que em suas decisões não mencionam essas normas. É indiscutível que muitos pontos controvertidos poderiam ser solucionados com a simples aplicação dessa legislação.

Vê-se, assim, que existem direitos humanos a serem respeitados no contexto da relação de emprego no plano internacional, ou seja, os denominados direitos humanos trabalhistas. Qual a

AS IMPLICAÇÕES DOS DIREITOS HUMANOS NO DIREITO DO TRABALHO

razão destes direitos?

As justificativas são muitas: a) o trabalhador não é despedido da sua condição de ser humano ao se inserir em uma relação de emprego; b) a dignidade humana deve ser tutelada em qualquer âmbito das relações sociais, dentre as quais as de emprego; c) a relação de emprego é uma relação de poder e onde existe poder se apresenta a possibilidade de seu uso abusivo, em prejuízo da dignidade humana.

Assinalados os instrumentos normativos basilares das normas de Direito do Trabalho que proporcionam o seu reconhecimento no plano internacional, é imperioso ressaltar alguns comentários sobre a sua positivação no direito brasileiro. Nessa esteira, a partir da Constituição da República de 1988, propôs-se a criação de um “Estado Democrático de Direito”, abalizado no valor soberano da afirmação da dignidade da pessoa humana.

A doutrina e a jurisprudência vêm, cada vez mais, discutindo a constitucionalidade dos direitos dos trabalhadores. O constituinte inseriu um amplo rol de direitos e princípios trabalhistas ao longo da Constituição da República.

Ao reconhecer direitos sociais ao homem em geral, a Constituição Brasileira avançou e muito. Tradicionalmente, esses direitos são olvidados pelas políticas públicas. Gonçalves¹³ ressalta, ainda:

A teoria constitucional, ao passo que recebe fortes influências do direito internacional, tende a recepcionar e aceitar os Direitos Humanos Sociais dos trabalhadores como parte do rol dos direitos fundamentais à pessoa humana, que estão na base das sociedades democráticas.

13 GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. *Flexibilização Trabalhista*. Belo Horizonte: Mandamentos. 2004.

Gabriela Mascarenhas Lasmar & Silvânia Ferreira

Inseridas e mantidas no corpo da Constituição, estas garantias tendem a ser, ao mesmo tempo, fortalecidas contra ataques conjunturais frequentes, de setores poderosos, ante a ocorrência de problemas de ordem econômica.

Para além do que é afirmado por parte da doutrina, aqueles direitos, que são fundamentais, ao serem constitucionalizados incorporaram garantias humanas efetivas, tendo como destinatários os trabalhadores que laboram em regime de subordinação.

Da leitura dos artigos 1º, III, 7º, 170 e 193, todos da Constituição da República, percebe-se a preocupação do legislador em proteger o trabalho humano. Nesse sentido, o direito do trabalho tem como objetivo primordial proteger o trabalhador, mas também, primar que seja exercido de forma digna. É nessa perspectiva que Manus (2001) comenta:

Mais abrangente, o direito ao trabalho é endereçado a um corpo social não restrito de pessoas, podendo ser a todos os cidadãos que desejam uma colocação, uma forma de conquistar a renda suficiente para sua subsistência. De outra forma, o direito ao trabalho tem como destinatário o empregado trabalhador que presta seu serviço a terceiro, de forma subordinada, na cidade ou no campo. [...]

[...] O direito do trabalho, enquanto direito humano social, utiliza-se da justiciabilidade como justificativa da proteção que visa realizar a dignidade humana e promover a defesa dos hipossuficientes, com normas favoráveis compensatórias, em busca de fazer valer a igualdade.

[...] O trabalho humano como objeto do direito

AS IMPLICAÇÕES DOS DIREITOS HUMANOS NO DIREITO DO TRABALHO

do trabalho toma contornos da valorização da dignidade humana. Na constituição teórica do sistema jurídico do trabalho, ao procurar um 'instituto chave' de sua conceituação fundamental, em torno do qual gravitam, como num sistema planetário, todos os demais institutos afins (...) esse instituto chave se identifica no trabalho humano subordinado. O trabalho como expressão da personalidade humana, como atributo do 'ser' e qualificado na sua forma de dependência. (MANUS, 2001, p. 26)

A Constituição da República tem como núcleo central a proteção do ser humano. Visa o efetivo exercício da cidadania. Suas normas e princípios devem ser interpretados de forma ampliativa permitindo a todos os cidadãos o acesso ao labor. Para que o trabalhador possa se realizar como um ser digno, é necessário que seja incluído no do sistema capitalista. No sentido de ter acesso aos direitos sociais, como por exemplo: a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, dentre outros. Para que ocorra a sua efetivação, é necessário que o Estado implemente políticas públicas de inclusão social.

6 CONCLUSÃO

As Declarações dos Direitos Humanos não apareceram na história de um dia para o outro, elas percorreram um caminho de muitas lutas por igualdade, por liberdade e evoluções sociais.

Nas últimas décadas, a entrada em vigor e efetiva utilização dos tratados como meio de reafirmar os direitos humanos tem se confirmado sobejamente como instrumento benéfico aos indivíduos. O que na realidade é o seu propósito derradeiro, uma vez que as normas de Direitos Humanos trazem insculpidas em

seu bojo formas de desestimular a violação de direitos básicos dos indivíduos em face do domínio dos Estados.

Nesse íterim, insta salientar que o respeito às normas de Direitos Humanos e o tratamento pleno dispensado às normas de Direito do Trabalho é imprescindível para o exercício pleno, reduzindo as desigualdades entre as pessoas.

Não podemos nos olvidar que as normas de Direito do Trabalho são muito mais amplas do que aparentam ser. As normas internas de Direito do Trabalho consistem na Consolidação das Leis Trabalhistas, da Constituição da República e leis esparsas. Entretanto, muitas vezes nossos aplicadores do direito ou até mesmo os Tribunais se esquecem das mais de 50 Convenções da OIT já ratificadas pelo Brasil dos mais variados temas. Além, é claro da Declaração Universal dos Direitos Humanos, Pacto de São José da Costa Rica e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Muitos casos poderiam ser solucionados pela simples aplicação de uma Convenção, Declaração ou Pacto, já ratificada pelo Brasil.

Não há dúvidas da riqueza de normas internas e internacionais em vigor que visam a proteger o ser humano. A questão é implementar e aplicar essas normas no ordenamento pátrio da forma mais eficiente possível, daí o grande desafio.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luis Ivani de Amorim. **Curso de Direito Internacional Público**. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

BERNARDI, Jorge. **O processo legislativo brasileiro**. Jorge Bernardi. Curitiba: Ibpex, 2009.

AS IMPLICAÇÕES DOS DIREITOS HUMANOS NO DIREITO DO TRABALHO

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

CALVET, Otávio. **A Legislação Internacional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Labor, 2012, V1, 630p.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

DECRETO Nº 591, DE 6 DE JULHO DE 1992. **Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Promulgação.

DECRETO Nº 678, DE 6 DE NOVEMBRO DE 1992. **Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica)**, 22 de novembro de 1969.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

DEL'OLMO, Florisbal de Souza. **Curso de Direito Internacional Público**. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

GILISSEN, John. **Introdução histórica ao direito**. 2. ed. Lisboa: Calouste Gulbenkian, 1995.

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. **Flexibilização Trabalhista**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

GOTTSSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense: 1990.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. São Paulo: Ed. Atlas, 2001.

MORAES, Alexandre. **Direitos Humanos Fundamentais**. Coleção Temas Jurídicos. 2. ed. São Paulo: Ed. Atlas, 1998. v. 3.

MORAES, Evaristo de Filho; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 1995.

PINTO, Airton Pereira. **Direito do trabalho, direitos humanos sociais e a Constituição Federal**. São Paulo: LTR, 2006.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 35. ed., rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2012.

SILVA, Roberto Luiz. **Direito Internacional Público**. 2. ed. Belo Horizonte: Ed. Del Rey, 2005, 426p.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Dezembro de 2008. **Informativo 531**, do STF.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **A proteção internacional dos direitos humanos e o Brasil (1948-1997)**: as primeiras cinco décadas. 2. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2000.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **Tratado de Direito Internacional dos Direitos Humanos**. v. III. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 2003.