

FACULDADES INTEGRADAS DE BAURU
DIREITO

Gabriel Carvalho da Cunha

**A PRECARIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO COMO VIOLAÇÃO DOS
DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR**

Bauru
2022

Gabriel Carvalho da Cunha

**A PRECARIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO COMO VIOLAÇÃO DOS
DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR**

**Monografia apresentada às
Faculdades Integradas de Bauru para
obtenção do título de Bacharel em
Direito, sob a orientação do
Professora Ms^a Maria Cláudia Zaratini
Maia.**

**Bauru
2022**

Cunha, Gabriel Carvalho da

A precarização do direito do trabalho como violação dos direitos humanos do trabalhador. Gabriel Carvalho da Cunha. Bauru, FIB, 2022.

40f.

Monografia, Bacharel em Direito. Faculdades Integradas de Bauru - Bauru

Orientador: Maria Cláudia Zaratini Maia

1. Direitos Humanos. 2. Direito do Trabalho. 3. Precarização do Direito do Trabalho. I. A Precarização do Direito do Trabalho como Violação dos Direitos Humanos do Trabalhador II. Faculdades Integradas de Bauru.

CDD 340

Gabriel Carvalho da Cunha

**A PRECARIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO COMO VIOLAÇÃO DOS
DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR**

**Monografia apresentada às
Faculdades Integradas de Bauru para
obtenção do título de Bacharel em
Direito,**

Bauru, 16 de novembro de 2022.

Banca Examinadora:

Presidente/ Orientador: Dra. Maria Cláudia Zaratini Maia

Professor 1: Ms. César Augusto Micheli

Professor 2: Ms. Tales Manoel Lima Vialogo

**Bauru
2022**

Dedico este trabalho ao meu pai, Luciano, e à minha mãe, Regiane.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha ilustre orientadora Prof^a Maria Cláudia Zaratini Maia que tanto me ajudou nesse ano de pesquisa, com paciência e acompanhamento necessários para que este trabalho fosse concluído. Agradeço a Deus e aos meus pais por me proporcionarem o suporte necessário.

"Juízes, não sois máquinas! Homens é o que sois!"
(Charles Chaplin, em "O Último Discurso")

CUNHA, Gabriel Carvalho da. **A precarização do direito do trabalho como violação dos direitos humanos do trabalhador**. 2022. 40f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2022.

RESUMO

O presente trabalho, realizado por meio de pesquisa de revisão bibliográfica tem como objetivo confrontar as principais disposições legislativas e em tratados internacionais sobre direitos humanos e o direito do trabalho e demonstrar a relevância dos direitos humanos no âmbito trabalhista, visando identificar e buscar formas jurídicas de evitar retrocessos sociais, os quais geram diversos reflexos na sociedade e impactam diretamente a progressividade dos direitos sociais. A fim de delinear os direitos humanos e sua história, são apresentadas as principais disposições que os ressaltam no âmbito global, bem como correlacionando-os com o direito do trabalho, que se faz essencial à manutenção da dignidade do indivíduo. Foram discutidas as mais importantes modificações recentes na legislação e os princípios que compõem a discussão atual a respeito dos direitos humanos do trabalhador, tais como a reforma trabalhista de 2017 e os princípios da progressividade dos direitos sociais e da vedação ao retrocesso social. Dessa forma, restou concluída a visível falta de atenção do legislador e das instituições no que diz respeito às garantias mínimas de dignidade no âmbito trabalhista, haja vista que as discussões internacionais carecem de real aplicabilidade e internalização no país.

Palavras-chave: Direitos Humanos. Direito do Trabalho. Precarização do Direito do Trabalho.

CUNHA, Gabriel Carvalho da. **A precarização do direito do trabalho como violação dos direitos humanos do trabalhador.** 2022. 40f. Monografia apresentada às Faculdades Integradas de Bauru, para obtenção do título de Bacharel em Direito. Bauru, 2022.

ABSTRACT

The present work, carried out through a bibliographic review research, aims to confront the main legislative provisions and in international treaties on human rights and labor law and demonstrate the relevance of human rights in the labor field, aiming to identify and seek legal ways to avoid social setbacks, which generate different effects on society and directly impact the progressivity of social rights. In order to outline human rights and their history, the main provisions that highlight them globally are presented, as well as correlating them with labor law, which is essential for the maintenance of the dignity of the individual. The most important recent changes in legislation and the principles that make up the current discussion regarding the human rights of workers were discussed, such as the 2017 labor reform and the principles of progressive social rights and the prohibition of social regression. In this way, the visible lack of attention of the legislator and institutions with regard to minimum guarantees of dignity in the labor sphere was concluded, given that international discussions lack real applicability and internalization in the country.

Keywords: Human rights. Labor Law. Precariousness of Labor Law.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	DIREITO DO TRABALHO COMO DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL	13
2.1	Declaração Universal dos Direitos Humanos	15
2.2	Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais	17
2.3	Protocolo de San Salvador	18
2.4	OIT – criação, atribuições e principais normas	20
2.5	Direito do Trabalho na Constituição Federal de 1988	22
3	PRECARIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	25
3.1	Precarização das relações de trabalho após a Reforma Trabalhista	25
3.2	Princípio da Progressividade dos Direitos Sociais	29
3.3	Princípio da Vedação do Retrocesso Social	31
3.4	Direitos Humanos como garantia de direitos dos trabalhadores	32
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
	REFERÊNCIAS	

1 INTRODUÇÃO

Os direitos humanos são, inicialmente, o principal meio de garantismo social para que a sociedade tenha padrões mínimos de qualidade de vida, tais como moradia, saúde, educação, segurança e trabalho digno.

Esses direitos estão sendo conquistados gradativa e lentamente através dos anos, seja por meio de revoluções e/ou reivindicações legítimas perante as diversas barreiras sociais impostas pelas oligarquias, pelos governos e pelos reinados, que se fizeram autoritários e exploradores dos grupos ditos como minoritários, mas que, ocultamente, detêm o poder absoluto de escolha na sociedade.

O direito do trabalho é caracterizado como um destes direitos conquistados pela manifestação árdua da população, cuja força de trabalho foi essencial para o crescente triunfo dos trabalhadores sobre os empregadores, enfrentando os ditames da mais-valia para garantir melhorias no ambiente de trabalho e salários justos que condigam com o labor exercido.

Contudo, como restará demonstrado, os direitos humanos no âmbito trabalhista são constantemente confrontados e colocados à prova, cabendo alguns questionamentos para verificar se a legislação nacional está conciliada aos ditames internacionais a respeito do tema.

Além de discorrer sobre as principais disposições legislativas e em tratados sobre direitos humanos e direito do trabalho, os principais objetivos do presente trabalho são demonstrar a relevância desses direitos no âmbito trabalhista e identificar seus impasses a fim de evitar retrocessos sociais e garantir a progressividade de direitos.

Ademais, o trabalho busca definir o que são os direitos humanos e apresentar sua história no meio internacional, apresentando eventuais retrocessos no direito do trabalho e delineando as discussões sobre a proteção aos direitos humanos no âmbito trabalhista.

O tema do presente estudo possui grande relevância no meio social, haja vista que o direito do trabalho, bem como seus eventuais retrocessos, geram diversos reflexos na sociedade, impactando diretamente a progressividade dos direitos sociais e a vida do trabalhador.

Para alcançar os objetivos do projeto, será desenvolvida pesquisa bibliográfica, de natureza exploratória e descritiva, em meio à literatura especializada sobre os direitos humanos como garantia dos direitos dos trabalhadores e seus relacionamentos.

O presente trabalho tem sua discussão delimitada e apresentada em dois capítulos que discorrem, respectivamente, sobre a concretização do direito do trabalho como um direito fundamental e sobre os pontos que compõem a noção de precarização dos direitos do trabalhador.

O primeiro capítulo contextualiza as principais declarações e organizações internacionais, haja vista a necessidade de compreender como direito do trabalho conquistou status global e importância condizentes com sua relevância no meio social.

O segundo capítulo confronta a reforma trabalhista frente aos princípios da vedação ao retrocesso social e da progressividade dos direitos, bem como frente à própria Constituição Federal, apresentando as maiores fragilidades e inconsistências presentes no ordenamento nacional e mencionando a importância para a sociedade do reconhecimento e evidenciação dos direitos dos trabalhadores como um Direito Humano.

Por fim, as considerações finais encerram a pesquisa apresentando os resultados e observações ao meio científico-acadêmico e social a respeito da precarização do direito do trabalho como eventual violação dos direitos humanos do trabalhador, bem como apresentando a confirmação ou não da hipótese apresentada.

2 DIREITO DO TRABALHO COMO DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL

Os Direitos Humanos são os direitos destinados a assegurar a dignidade humana em todas as dimensões e possuem a capacidade de retirar a sociedade do estado de natureza, restando caracterizados como uma forma de produção da paz social, contudo, enfrentam grandes barreiras e relevantes controvérsias ainda atualmente (BEDIN, TOSI, 2018).

Em complemento, o Direito do Trabalho, caracterizado como uma das vertentes dos Direitos Humanos, favorece a distribuição de renda na sociedade, fomentando a economia e se fazendo necessário e complementar ao progresso material, tecnológico e social (DELGADO, RIBEIRO, 2013).

Antes de adentrar aos conflitos decorrentes do estudo dos Direitos Humanos no âmbito trabalhista, é de extrema importância especificar a principal diferenciação presente nesses direitos, os quais são divididos em “dimensões” ou “gerações” em relação aos seus conteúdos e às suas contextualizações e relevância por época (WOLKMER, 2001).

De acordo com Wolkmer, os direitos individuais que não necessitam da intervenção do Estado como meio de garantia são os chamados direitos de primeira dimensão:

São os direitos civis e políticos. Trata-se dos direitos individuais vinculados à liberdade, à igualdade, à propriedade, à segurança e à resistência às diversas formas de opressão. Direitos inerentes à individualidade, tidos como atributos naturais, inalienáveis e imprescritíveis, que por serem de defesa e serem estabelecidos contra o Estado, têm especificidade de direitos “negativos”. (WOLKMER, 2001, p. 13)

Enquanto os de segunda dimensão são “[...] os direitos sociais, econômicos e culturais, direitos fundados nos princípios da igualdade e com alcance positivo, pois não são contra o Estado, mas ensejam a garantia e a concessão a todos indivíduos por parte do poder público.” (WOLKMER, 2001, p. 14)

E os de terceira dimensão são aqueles que dizem respeito à proteção de determinados grupos sociais, transcendendo o indivíduo:

São os direitos metaindividuais, direitos coletivos e difusos, direitos de solidariedade. A nota caracterizadora desses direitos “novos” é a de que seu titular não é mais o homem individual (tampouco regulam as relações entre os indivíduos e o Estado), mas agora dizem respeito à proteção de categorias ou grupos de pessoas (família, povo, nação), não se enquadrando nem no público, nem no privado. (WOLKMER, 2001, p. 16)

Nesse diapasão, Marcelo José Ferlin D’Ambroso, em sua obra “DIREITOS HUMANOS E DIREITO DO TRABALHO: Uma Conexão para a Dignidade”, contextualiza nobremente os direitos sociais, de segunda geração, como sendo obrigatoriamente progressivos, frente aos direitos ditos de primeira geração:

Na evolução dos Direitos Humanos, no pensamento prevalente na comunidade internacional, primeiramente se considerava que os de primeira geração (os civis e políticos considerados absolutos) seriam básicos e de observância obrigatória, constituindo sua violação delitos de lesa-humanidade, enquanto que os DESC (direitos econômicos, sociais e políticos), de segunda geração, seriam progressivos, permitindo aos Estados sua implementação flexibilizada pelas condições que tivessem de fazê-lo (AMBROSO, 2019).

Enquanto isso, no mundo contemporâneo, o trabalho possui a necessidade de ser visto e reconhecido como um Direito Humano fundamental, tendo em vista que, sem o Direito do Trabalho, não há condições de alcance da dignidade humana aos não detentores do capital, pois estes apenas conseguirão renda através de sua própria força de trabalho (AMBROSO, 2019).

A importância da discussão do conflito ora estudado é definida da seguinte forma por Gabriela Delgado e Ana Carolina Ribeiro:

Essa intrínseca conexão entre o Direito do Trabalho e a dignidade humana revela-se pela necessidade de tutela jurídica das relações de emprego, de modo a garantir que a subsistência, a integração social e a emancipação coletiva do trabalhador ocorram conforme as diretrizes do direito fundamental ao trabalho digno. (DELGADO, RIBEIRO, 2013)

Nos termos que serão abaixo discutidos, o direito do trabalho é reconhecido como direito humano fundamental e é acertadamente assegurado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual eleva os Direitos Humanos dos Trabalhadores à posição central no cenário normativo internacional, assumindo

papel em favor da exaltação da dignidade do trabalhador (DELGADO, RIBEIRO, 2013).

A respeito desse direito, há diversas disposições que o tratam com a devida vênua no âmbito dos direitos sociais, e o reconhecem como um direito humano, tais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), o Pacto de Direito Econômicos Sociais e Culturais, o Protocolo de San Salvador, bem como a Constituição Federal de 1988.

2.1 Declaração Universal dos Direitos Humanos

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) foi promulgada em 10 de dezembro de 1948 pela Organização das Nações Unidas como uma resposta imediata às duas guerras mundiais, e destaca-se dos demais tratados internacionais por combinar o discurso liberal da cidadania com o discurso social, elencando tanto direitos civis e políticos, como direitos sociais, econômicos e culturais (PIOVESAN, 2014).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos é o documento que inaugura o Sistema Internacional de Proteção dos Direitos Humanos e, em conjunto com o Pactos de Direitos Civil e Político e o Pacto de Direitos Econômicos Sociais e Culturais, ambos de 1966, forma a Carta Internacional de Direitos Humanos, que enumera os direitos básicos de dignidade para a sociedade, independentemente de nacionalidade, cor, sexo e orientação sexual, política e religiosa.

No tratado, o direito ao trabalho é reconhecido como um direito humano e está previsto na DUDH em seu artigo 23, o qual dispõe sobre condições justas e favoráveis de trabalho, proteção contra o desemprego, direito a equiparação salarial, entre outras.

Artigo 23

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência

compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses (ONU, 1948).

A DUDH moderniza a visão global sobre os direitos, correlacionando a própria constituição do Estado de Direito à existência de Cortes independentes e decisões que sejam verdadeiramente vinculantes, buscando assegurar o Princípio da Vedação do Retrocesso Social (PIOVESAN, 2014).

A Declaração também inova ao introduzir o conceito da universalidade dos direitos humanos, incluso mediante a adoção de diversos instrumentos internacionais protecionistas:

Universalidade porque clama pela extensão universal dos direitos humanos, sob a crença de que a condição de pessoa é o requisito único para a titularidade de direitos, considerando o ser humano como um ser essencialmente moral, dotado de unicidade existencial e dignidade, esta como valor intrínseco à condição humana. Isto porque todo ser humano tem uma dignidade que lhe é inerente, sendo incondicionada, não dependendo de qualquer outro critério, senão ser humano. O valor da dignidade humana, incorporado pela Declaração Universal de 1948, constitui o norte e o lastro ético dos demais instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos (PIOVESAN, 2014).

Além disso, a Declaração também foi responsável por receber a ideia da indivisibilidade dos direitos humanos, correlacionando todos os direitos como uma unidade inseparável:

A garantia dos direitos civis e políticos é condição para a observância dos direitos sociais, econômicos e culturais e vice-versa. Quando um deles é violado, os demais também o são. Os direitos humanos compõem, assim, uma unidade indivisível, interdependente e inter-relacionada, capazes de conjugar o catálogo de direitos civis e políticos com o catálogo de direitos sociais, econômicos e culturais (PIOVESAN, 2014).

Nesses moldes, a DUDH enfatiza nobremente a necessidade de proceder à internalização dos Direitos Humanos enunciados internacionalmente, induzindo os Estados a legitimarem e positivarem um valor mínimo à dignidade humana (PIOVESAN, 2014).

2.2 Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais

Sendo o direito do trabalho um direito social, de segunda geração ou dimensão, ele está previsto no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), que foi assinado no ano de 1966 e promulgado pelo Presidente Fernando Collor em 1992 (AMBROSO, 2019).

O Pacto afirma que não há direitos civis e políticos sem direitos sociais, sendo crucial para o entendimento e concretização dos direitos de segunda geração na sociedade moderna (AMBROSO, 2019).

Em relação aos compromissos básicos dos Estados Membros do Pacto, cumpre ressaltar o compromisso de reconhecer o direito ao trabalho como sendo aquele que garante a possibilidade de toda pessoa ser capaz de ganhar a vida mediante um trabalho digno, bem como de seu direito de tomar medidas para salvaguardar essa condição (AMBROSO, 2019).

Nesse passo, colaciona-se abaixo o artigo 6º do PIDESC:

ARTIGO 6º

1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito (BRASIL, 1992)

Há de se ressaltar, ainda, que o pacto prevê o direito de remuneração equitativa e existência decente, segurança no trabalho, igualdade de oportunidades, direito ao descanso e férias periódicas remuneradas, todos dispostos no artigo 7º do Pacto em referência (AMBROSO, 2019):

ARTIGO 7º

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:

i) Um salário equitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a

garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual;

ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;

b) À segurança e a higiene no trabalho;

c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade;

d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos (BRASIL 1992).

Dessa forma, tem-se que as principais previsões presentes no PIDESC são o direito ao trabalho livremente escolhido, ao pleno emprego, salários justos, padrão de vida adequado, condições de segurança e de trabalho e o direito à greve, os quais coincidem especialmente com algumas convenções da OIT, que serão abaixo discutidas (PAULI, ROSENFELD, 2012).

2.3 Protocolo de San Salvador

No Sistema Interamericano de Proteção de Direitos Humanos o documento que trata dos direitos sociais é o Protocolo de San Salvador que foi adicionado à Convenção Americana de Direitos Humanos na data de 17 de novembro de 1988 e foi ratificado pelo Brasil em 21 de agosto de 1996, passando a vigorar apenas em 16 de novembro de 1999 (BRASIL, 1999).

Inicialmente, destaca-se do Protocolo de San Salvador seu artigo 6, o qual menciona a correlação entre o direito do trabalho com o direito a uma vida digna por meio do desempenho de labor lícito e livremente escolhido. Ainda, o artigo faz referência à importância dessas medidas que têm como objetivo efetivar o direito ao trabalho (STÜRMER, 2014).

O Protocolo pressupõe que todos possuam condições justas, equitativas e satisfatórias, sendo os Estados Partes obrigados a garantirem em seus ordenamentos internos alguns direitos, dentre eles:

(a) Remuneração que assegure, no mínimo, a todos os trabalhadores condições de subsistência digna e decorosa para eles e para suas famílias e salário equitativo e igual por trabalho igual, sem nenhuma distinção. Para

além dos incisos do artigo 7º da Constituição da República que tratam de salário mínimo (inciso IV) e piso salarial (inciso V), tanto as políticas públicas de valorização do salário mínimo, quanto os instrumentos de negociação coletiva de trabalho das mais diversas categorias têm buscado este direito.

(b) Direito de todo trabalhador seguir sua vocação e de dedicar-se à atividade que melhor atenda a suas expectativas e a trocar de emprego de acordo com a respectiva regulamentação nacional. Este direito está no âmbito do que se considera ideal, já que no Brasil, como nos demais países que adotam o Protocolo de San Salvador, a manutenção do emprego vigente e, por consequência, a busca do caráter alimentar do salário estão em primeiro lugar.

(c) Direito do trabalhador à promoção ou avanço no trabalho, para o qual serão levadas em conta suas qualificações, competência, probidade e tempo de serviço. Estes critérios são adotados, no Brasil, em legislações especiais, normas coletivas e regulamentos internos (STÜRMER, 2014).

Há de se destacar as disposições, que também são obrigatórias aos Estados Partes, sobre demissão e estabilidade no emprego, bem como a segurança e higiene no trabalho e a proibição do labor noturno ou insalubre para menores de 18 (dezoito) anos:

(d) Estabilidade dos trabalhadores em seus empregos, de acordo com as características das indústrias e profissões e com as causas de justa separação. Nos casos de demissão injustificada, o trabalhador terá direito a uma indenização ou à readmissão no emprego ou a quaisquer outras prestações previstas pela legislação nacional. Como regra geral e como já referido, a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, prevista no inciso I, do artigo 7º, da Constituição, depende de regulamentação por lei complementar, até hoje inexistente. Há, todavia, previsão de indenização para as despedidas imotivadas (artigo 10, I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição de 1988). Existem hipóteses de estabilidades provisórias (garantias no emprego), tais como o dirigente sindical (artigo 8º, inciso VIII, da Constituição), membro eleito da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (artigo 10, II, 1, do ADCT, da Constituição), e gestante (artigo 10, II, b, do ADCT da Constituição de 1988), além de outras hipóteses infraconstitucionais.

(e) segurança e higiene no trabalho. Como já referido, além de prevista na Constituição Federal, a matéria está regulada na CLT.

(f) Proibição de trabalho noturno ou em atividades insalubres ou perigosas para os menores de 18 anos e, em geral, de todo trabalho que possa pôr em perigo sua saúde, segurança ou moral. Quando se tratar de menores de 16 anos, a jornada de trabalho deverá subordinar-se às disposições sobre ensino obrigatório e, em nenhum caso, poderá constituir impedimento à assistência escolar ou limitação para beneficiar-se da instrução recebida. O comando acerca da proteção do trabalho dos menores está previsto na Constituição da República, na Consolidação das Leis do Trabalho e no Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069, de 13/07/1990) (STÜRMER, 2014).

No protocolo também há referências e limitações quanto aos limites do labor no tocante às horas de trabalho e aos períodos de repouso, como férias remuneradas e feriados nacionais:

(g) Limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos. O direito brasileiro estabelece duração do trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais (artigo 7º, inciso XIII, da Constituição da República). Há, ainda, limitação para jornada extraordinária (artigos 59 e 61 da CLT), e noturna (artigo 73 da CLT). O trabalho insalubre é regulado pelo artigo 192 da CLT, combinado com a Norma Regulamentadora nº 15, da Portaria nº 3.214, de 1978, do Ministério do Trabalho e do Emprego. O trabalho perigoso, além do artigo 193 da CLT, encontra regramento em leis esparsas e na Norma Regulamentadora nº 16 da Portaria antes referida.

(h) Repouso, gozo do tempo livre, férias remuneradas, bem como remuneração nos feriados nacionais. No Brasil, o repouso e os feriados oficiais são remunerados (artigo 7º, inciso XV, da Constituição e Lei nº 605/1949), e as férias são remuneradas com acréscimo de um terço (artigo 7º, inciso XVII, da Constituição e CLT a partir do artigo 129) (STÜRMER, 2014).

Dentre diversas disposições presentes, é necessário destacar, por fim, a alínea “d”, do numeral 2, do artigo 10 do Protocolo, que contempla a obrigação dos Estados em adotar medidas destinadas a “prevenção e o tratamento das doenças endêmicas, profissionais e outras”, referindo-se ao dever de prevenir doenças ocupacionais, zelando pelo cumprimento por meio de supervisão institucional adequada e eficaz (INDACOCHEA, 2020).

2.4 OIT – criação, atribuições e principais normas

A Organização Internacional do Trabalho foi criada em junho do ano de 1919, pela Conferência da Paz, logo após a primeira grande guerra, com objetivo de promover a justiça social e fazer respeitar os direitos humanos no mundo do trabalho (ALVARENGA, 2007).

A Organização afirma, desde sua formação, que o trabalho não é uma mercadoria, que a pobreza é um perigo para a prosperidade da população e estabelece a luta contra a necessidade, que deve ser conduzida com uma energia inesgotável pelos Estados (LEITÃO, 2016).

A OIT é responsável por incentivar a criação e a manutenção de programas governamentais que garantam o pleno emprego, um salário mínimo vital e medidas de segurança social que realmente assegurem rendimento de base aos trabalhadores (LEITÃO, 2016).

Já em seu preâmbulo, a OIT reconhece a existência de condições de trabalho que podem ensejar injustiça e miséria, considerando urgente o estabelecimento de novos regimes de trabalho que respeitem a dignidade humana dos trabalhadores (ALMEIDA, 2021, p. 524).

Em junho de 1998, a OIT adotou a Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, a qual estabeleceu a obrigação entre os Estados Membros de promover a liberdade de associação e de liberdade sindical, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação de emprego e de ocupação (CARDOSO, 2003).

Dentre os variados poderes e atribuições principais da OIT, destacam-se as convenções internacionais de trabalho e as convenções de recomendações, as quais precisam ser aprovadas por maioria de dois terços dos Estados Membros presentes (LEITÃO, 2016).

As convenções da OIT visam uniformizar os direitos nacionais em relação à matéria, restando o Estado Membro obrigado, no prazo máximo de 18 (dezoito) meses, a apresentar o texto ao órgão nacional competente e comunicar a Organização quando da sua ratificação formal (LEITÃO, 2016).

Na tentativa de reforçar os princípios que norteiam a Organização Internacional do Trabalho, a Declaração dos princípios e direitos fundamentais no trabalho fixou como fundamentais, dentre outras, as seguintes convenções: Convenção sobre o trabalho forçado (nº 29), 1930; Convenção relativa à igualdade de remuneração (nº 100), 1951; Convenção sobre a abolição do trabalho forçado (nº 105), 1957; e a Convenção sobre a discriminação – emprego e profissão (nº 111) (LEITÃO, 2016).

Portanto, a Organização Internacional do Trabalho foi responsável por iniciar uma atividade de âmbito global, visando criar e padronizar patamares mínimos de

direitos do trabalho, aliado a um conseqüente progresso ininterrupto e à proibição do retrocesso social (SPERB, 2012).

2.5 Direito do Trabalho na Constituição Federal de 1988

A Constituição da República de 1988 teve o papel de elevar os direitos laborais ao status de garantia fundamental, tendo em vista que estão presentes no Capítulo II - Dos Direitos Sociais, do Título II - Dos Direitos e Garantias Fundamentais, bem como no Capítulo I - dos Princípios Gerais da Atividade Econômica e do Título VII - Da Ordem Econômica e Financeira, estabelecendo que a ordem econômica nacional está baseada na valorização do trabalho humano (MELO, 2011).

Desta forma, o trabalho está reconhecido como um direito social, no artigo 6º e como direito fundamental, assegurado no artigo 7º e seus trinta e quatro incisos, sendo a Constituição brasileira responsável por trazer o maior rol de direitos dos trabalhadores.

De acordo com o entendimento de Arthur Coelho Sperb, a proteção dos direitos sociais e dos trabalhadores pela Carta Magna se dá pelo direito adquirido e pelo princípio da vedação ao retrocesso social, cujo conceito será melhor aprofundado na última seção deste trabalho.

Outrossim, ao analisar a proteção dos direitos fundamentais no Brasil certamente deve ocorrer com base em uma análise sistemática do direito constitucional pátrio. Isso significa que a proteção dos direitos sociais deve dar-se também conforme o direito adquirido, e contra medidas restritivas aos direitos fundamentais. A preservação do núcleo essencial dos direitos fundamentais sociais deve certamente preservar as conquistas existentes, tanto pela concretização normativa como pelos novos posicionamentos jurisprudenciais (SPERB, 2012).

Diante do “caput” do artigo 7º da Constituição Republicana que menciona que “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, depreende-se que a Carta elenca diversos direitos sociais e deixa clara a expressão “além de outros”, determinando que eventuais novas normas devem sempre levar uma condição social melhor do que a

anteriormente alcançada ao trabalhador (MELO, 2011).

Cumprе destacar a ilustre definição de Geraldo Magela Melo a respeito da Carta Magna e sua importância na evidência do direito do trabalhador como um direito humano fundamental no Brasil:

(...) a Carta Constitucional de 1988 traz como fundamentos da República Federativa do Brasil os valores sociais do trabalho, em flagrante instituição de um Estado que preserva os direitos sociais e que prima pela instauração de ordem social justa, a qual apenas será conquistada com o respeito e reconhecimento do princípio da vedação ao retrocesso, em especial, na esfera dos direitos sociais fundamentais do trabalho (MELO, 2011).

Em seu livro “Curso de Direito do Trabalho”, Mauricio Godinho Delgado esclarece que a Carta Magna foi responsável por constitucionalizar alguns dos mais importantes princípios próprios do Direito do Trabalho, tais como o princípio da proteção; o princípio da norma mais favorável; o princípio da imperatividade das normas trabalhistas; o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas; o princípio da intangibilidade e da irredutibilidade salarial; o princípio da primazia da realidade sobre a forma; e o princípio da continuidade da relação de emprego (DELGADO, 2019).

Em consonância com o Direito Internacional, a Constituição de 1988 trouxe ao âmbito nacional diversas normas e princípios sobre direitos humanos:

Inovadoramente, a Constituição da República, em oitavo lugar, também conferiu novo status a regras internacionais ratificadas sobre direitos humanos, inclusive no concernente aos direitos trabalhistas, além de haver incorporado, direta ou indiretamente, importantes princípios e regras internacionais de várias convenções da OIT (DELGADO, 2019).

Delgado ainda ressalta que, no contexto de um processo de reconstrução da hegemonia individualista e antissocial neoliberais, seja ela viabilizada pelo meio político ou cultural, eventual condição histórica de regressão normativa e/ou interpretativa do caráter humanista e social da Constituição não tem poder necessário para invalidar o espírito filosófico e jurídico real e originário da Constituição Cidadã de 1988 (DELGADO, 2019).

Logo, a Carta Magna de 1988 trouxe um importante impulso na evolução do direito brasileiro, criando condições culturais, jurídicas e institucionais necessárias, tais como os reforços à Justiça do Trabalho e ao Ministério Público do Trabalho, ressaltando a relevância de políticas públicas de inserção e democratização da sociedade por meio do Direito do Trabalho (DELGADO, 2019).

3 PRECARIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Os direitos humanos no âmbito trabalhista visam estabelecer condições de realização do trabalho frente aos empregadores e ao capital, tendo em vista que, em consonância com a OIT e com os diversos tratados internacionais sobre o tema, o trabalho não pode ser tratado como mercadoria (ALMEIDA, 2021, p. 520).

Nota-se que as garantias trabalhistas foram estendidas a toda a população gradativamente, através de movimentos sociais e normas regulatórias resultantes da luta de classes. Contudo, algumas normas foram responsáveis por favorecer o mercado e prejudicar os trabalhadores (SILVA, 2019).

No âmbito da precarização, se faz necessário destacar o conflito entre normas internacionais e regras da legislação nacional, conflito que é norteado por duas premissas mais importantes nesse campo, o princípio da vedação do retrocesso e o princípio da norma mais favorável:

Naturalmente que, no contexto de aparente contraposição entre regras internacionais ratificadas e regras heterônomas estatais internas, incidem duas diretrizes orientadoras fundamentais, iluminando o labor interpretativo e também hierarquizante a ser necessariamente feito pelo profissional da área jurídica: o princípio da vedação do retrocesso e o princípio da norma mais favorável (DELGADO, 2019).

Apesar desses princípios serem claros e incisivos ao poder legislativo e às instituições, muitas vezes são intencionalmente reprimidos e ignorados nas reformas e nas novas legislações, sob a recorrente promessa de aumento de emprego e diminuição da desigualdade social, afetando diretamente a vida do trabalhador, tais como a reforma trabalhista de 2017.

Portanto, cumpre destacar alguns dos mais importantes pontos que regulam a noção de precarização dos direitos sociais, destacando-se o direito do trabalho, na legislação nacional e no âmbito internacional.

3.1 Precarização das relações de trabalho após a Reforma Trabalhista

Com a derrubada em 2014 do governo democraticamente eleito, retomou-se no País as teses ditas de direita e de cunho neoliberal, e, em 11 de novembro de

2017, entrou em vigor a Lei nº 13.467, conhecida como Reforma Trabalhista. Nesta, foram alterados diversos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho.

A Reforma é sintetizada por Vanessa Patriota da Fonseca em “Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade” da seguinte forma:

Os arautos da Reforma propagavam odes a uma suposta obsolescência da CLT que justificaria sua profunda alteração. Repetiam o mantra, que encanta o Congresso Nacional há décadas, de que para gerar empregos é necessário flexibilizar a legislação trabalhista. Comportavam-se como o Deus Ares na luta pela terceirização sem limites como forma de reduzir os custos empresariais (FONSECA, 2019).

A Reforma Trabalhista de 2017 foi realizada como promessa do Governo e do Estado para trazer benefício para os trabalhadores e flexibilização das relações de trabalho, contudo, acarretou a uma conseqüente precarização do labor, possuindo em seu interior uma legislação que beneficia as relações de mercado, e não as relações de trabalho (SILVA, 2019).

Depreende-se que, aos defensores da reforma, as alterações propostas trariam maior possibilidade de contratação e de criação de postos de trabalho diante da flexibilização das normas trabalhistas para a formação e duração do contrato de trabalho.

É necessário questionar, então, se essas alterações normativas relacionadas à contratação do trabalhador foram capazes de consolidar novas modalidades de contrato, ou se continuam a ser utilizadas para encobrir uma real relação de emprego, subjetivando a real intenção do legislador de legitimar fraudes trabalhistas (FONSECA, 2019).

Como um todo, a aprovação da Reforma divide opiniões, mas, majoritariamente, tem-se que ela foi responsável por trazer impactos negativos e visíveis em se tratando da situação do trabalhador brasileiro, conferindo ainda mais flexibilidade nas relações de trabalho (SILVA, 2019).

Nessa seara, a reforma adotou a introdução de um conjunto de mudanças na legislação que visam cortar custos provenientes da relação com os trabalhadores, relacionados à forma de contratação, à remuneração, aos intervalos e aos deslocamentos, à saúde e à segurança laboral, à manutenção da força de trabalho,

à dispensa e às consequências jurídicas do descumprimento da legislação (FILGUEIRAS, 2019):

Todavia, essa dita “flexibilização” constitui apenas corte de direitos, pois: 1- a legislação trabalhista sempre é flexível “para cima”, historicamente garante direitos mínimos, mas não impede negociar condições melhores; ou seja, aumentar a “flexibilização” só pode significar reduzir direitos existentes; 2- direitos que eram flexíveis na CLT, devidos apenas em situações específicas (como o pagamento de horas in itinere), foram eliminados. A ideia, em suma, é que cortar custos (direitos) do trabalho estimula ou determina a ampliação da contratação de trabalhadores pelos empresários (FILGUEIRAS, 2019).

No âmbito das modificações feitas pela reforma de 2017, Delgado também ressalta algumas mudanças que demonstram a dimensão das claras restrições impostas ao Direito do Trabalho, especificamente no tocante à regulação das relações trabalhistas:

a) exclusão do conceito de “tempo à disposição” de vários lapsos temporais em que o trabalhador já se encontra dentro dos limites físicos do estabelecimento empresarial (novo texto do art. 4º, §§ 1º e 2º da CLT); b) introdução da prescrição intercorrente no processo de execução trabalhista (novo art. 11-A da CLT); c) eliminação das horas in itinere da CLT (novo texto do § 2º do art. 58 da CLT, com a revogação do § 3º desse mesmo preceito legal); d) exclusão da natureza salarial dos intervalos trabalhistas (novo texto do § 4º do art. 71 da CLT); e) exclusão da natureza salarial de distintas parcelas contratuais trabalhistas (novo texto do art. 457 da CLT); f) restrições na regulamentação dos danos moral e material no campo das relações de trabalho (novo Título II-A da CLT, art. 223-A até art. 223-G); g) inúmeras situações de exacerbação do poder empregatício do empregador na relação de emprego; h) incentivo legal à contratação autônoma, em contraponto à contratação empregatícia (novo art. 442-B da CLT); i) criação do “contrato de trabalho intermitente” (art. 443, caput e § 3º, c.c. art. 452-A, caput e §§ 1º até 9º, todos da CLT); j) eliminação de proteções normativas ao empregado relativamente mais qualificado e relativamente melhor remunerado, criando-lhe grave situação de segregação (novo parágrafo único do art. 444 da CLT); k) diminuição das garantias antidiscriminatórias no contexto da equiparação salarial (novo texto do art. 461 da CLT); l) eliminação da possibilidade de incorporação, pela média, da gratificação percebida por dez anos ou mais no contrato de trabalho (novo § 2º do art. 468 da CLT); m) eliminação de formalidades e proteções rescisórias ao empregado com mais de um ano de contrato (novo texto do art. 477 da CLT); n) igualação jurídica das dispensas individuais, plúrimas e coletivas (novo art. 477-A da CLT); o) permissão para a pactuação da arbitragem nas relações de trabalho (novo art. 507-A da CLT); p) permissão para celebração de termo anual de quitação de obrigações trabalhistas (novo art. 507-B da CLT); q) alargamento e maior desregulamentação da terceirização trabalhista (DELGADO, 2019).

Como mencionado por Vitor Araújo Filgueiras, mesmo com a queda de custos do trabalho após a reforma trabalhista, não há evidência de incentivo à produção, e sim evidência de aumento do consumo, não sendo entregue o que fora prometido e não contribuindo com a produção, tampouco com a geração de empregos (FILGUEIRAS, 2019).

Assim, Fabrício Zanghelini e César Bolaño trazem um balanço atual da Reforma, ressaltando o aumento do desemprego nos primeiros dois anos de vigência da reforma e um ano antes do início da pandemia de Covid-19:

Nesse contexto mais amplo, observa-se que o desemprego total no terceiro trimestre de 2017 alcançava 26,6 milhões de pessoas em termos absolutos, passando para 27,1 milhões em 2018 e 27,4 milhões em 2019. Isso representa um aumento de 0,8 milhão de pessoas subutilizadas em dois anos no país. Portanto, entre 2017 e 2019, a elevação da subocupação por insuficiência de horas trabalhadas e da força de trabalho potencial superaram a oscilação para baixo de 0,4 milhão de pessoas do desemprego aberto. (ZANGHELINI, BOLAÑO, 2022)

Além disso, observou-se que, após o início da vigência da reforma no último trimestre de 2017:

houve uma redução da taxa de desemprego aberto de apenas 0,4%. Sendo que essa ínfima diminuição está vinculada ao aumento do trabalho por conta própria, dos empregos informais e das demais formas flexíveis de contratação. Isso tanto é verdade que o emprego por conta própria e o trabalho informal atingiram recordes históricos, respectivamente, 24,4 e 16,4 milhões de trabalhadores. Não obstante, quando observado o desemprego total (retrato mais fiel da realidade), este atingiu o recorde de 27,4 milhões de pessoas no terceiro trimestre de 2019. Assim, as teses segundo quais a reforma trabalhista geraria empregos e diminuiria a informalidade mostraram-se absolutamente falsas. (ZANGHELINI, BOLAÑO, 2022)

Como também verificado por Emerson Climaco em seu artigo “Reforma trabalhista: passado, presente e o futuro”, a reforma não influenciou no desemprego instaurado no país, haja vista que:

as ofertas de emprego jamais ocorreram da forma pretendida. Podemos observar que, em 2016, o índice de desemprego ficou em 11,9%¹, e, posteriormente, em 2018, este índice se elevou a 13,1%². Isto sem contar os reflexos da pandemia que se iniciou em 2021, o que fez saltar este percentual para 14,6% (CLIMACO, 2022).

Consequentemente, ao analisar o disposto até o momento, bem como sob análise da situação político-econômica no Brasil, depreende-se que a reforma trabalhista não foi capaz de estimular a geração de empregos, tampouco foi capaz de estimular a formalização dos contratos de trabalho, objetivos que eram suas principais promessas (ZANGHELINI, BOLAÑO, 2022).

Não obstante, a reforma diminuiu drasticamente proteções laborais e ampliou o grau de exploração da força de trabalho, anulando visivelmente seus comprometimentos iniciais de geração de empregos e diminuição da informalidade (ZANGHELINI, BOLAÑO, 2022).

Neste sentido, a reforma trouxe claros retrocessos às garantias dos trabalhadores, deixando de assegurar vários direitos que já haviam sido conquistados pela classe trabalhadora e que eram, inclusive, reconhecidos como direitos humanos, violando o princípio da progressividade dos direitos sociais e da vedação do retrocesso social.

3.2 Princípio da Progressividade dos Direitos Sociais

Um dos mais importantes princípios que norteiam a discussão sobre direitos humanos é o princípio da progressividade dos direitos sociais, definido por Arthur Coelho Sperb da seguinte forma:

A progressividade, em um primeiro momento, referia-se à gradação por vários instrumentos internacionais e por textos constitucionais à aplicação dos direitos humanos, conforme estabelecia o art. 427 do Tratado de Versailles. Em um segundo momento, apresenta-se como uma característica dos direitos humanos fundamentais, incluídos os trabalhistas, que, segundo a ordem pública internacional, possuem uma vocação de desenvolvimento progressivo no sentido de uma maior extensão e proteção dos direitos sociais (SPERB, 2012).

Importante destacar que todos os direitos sociais possuem progressividade em sua formação, e eventuais alterações legislativas podem ocorrer para modificar a sociedade à vida cotidiana, desde que impliquem acréscimo à carga de fruição, de efetividade na realidade prática ou modificação, sem perda da concretude para o cidadão (MELO, 2011).

O já mencionado Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais afirma a obrigatoriedade da progressividade nas medidas a serem adotadas pelos Estados, reiterando o conceito de "progresso" em seu texto. Dentre as menções, cumpre destacar o artigo 2º do Pacto:

ARTIGO 2º

1. Cada Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a adotar medidas, tanto por esforço próprio como pela assistência e cooperação internacionais, principalmente nos planos econômico e técnico, até o máximo de seus recursos disponíveis, que visem assegurar, progressivamente, por todos os meios apropriados, o pleno exercício e dos direitos reconhecidos no presente Pacto, incluindo, em particular, a adoção de medidas legislativa (BRASIL, 1992).

O Brasil também menciona expressamente a progressividade nos artigos 3º e 7º da Constituição Federal de 1988, mencionando que o desenvolvimento nacional é um dos objetivos fundamentais e que são direitos dos trabalhadores os direitos ali elencados, além de todos aqueles que visem melhorar a condição social (SPERB, 2012):

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

[...]

II - garantir o desenvolvimento nacional; (BRASIL, 1988)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (BRASIL, 1988)

A progressividade deve ter como objetivo a igualdade material para toda a sociedade, tendo em vista o direito à vida digna e à igualdade, os quais devem ser observados pelos organismos internacionais e pelos Estados, vedando-se o retrocesso de direitos sociais, humanos, do trabalho e outros já historicamente alcançados (SPERB, 2012).

Portanto, o princípio da progressividade é entendido atualmente como um dos principais pilares dos direitos humanos no tocante ao direito do trabalho, este que se mostra de extrema importância para a obtenção e manutenção dos direitos sociais (SPERB, 2012).

3.3 Princípio da Vedação do Retrocesso Social

Outro importante instrumento de proteção dos direitos sociais é o da vedação ao retrocesso social, sendo:

Uma garantia constitucional implícita, decorrente do denominado bloco de constitucionalidade, tendo sua matriz axiológica nos princípios da segurança jurídica, da máxima efetividade dos direitos constitucionais e da dignidade da pessoa humana, mas se constitui em um princípio autônomo, com carga valorativa eficiente própria. Tal princípio alude a ideia de que o estado após ter implementado um direito fundamental não pode retroceder, ou seja, não pode praticar algum ato que vulnere um direito que estava passível de fruição, sem que haja uma medida compensatória efetiva correspondente.” (MELO, 2011)

O princípio da vedação do retrocesso legal está ligado à obrigação da legislação e das decisões judiciais não ignorarem os avanços que se deram a partir da aplicação do direito constitucional com a finalidade de concretizar os direitos fundamentais ao longo dos anos (SPERB, 2012).

De acordo com Júlio Thalles de Oliveira Andrade:

a vedação ao retrocesso social não importa em uma vedação absoluta à movimentação retrocessiva, pois, para sua aplicação, deverá sempre ser realizada uma ponderação com as regras e princípios que concretamente atuem em determinada situação, a fim de saber se o ato é ou não permitido constitucionalmente (ANDRADE, 2016).

Ainda no âmbito constitucional, se presente a impossibilidade de manutenção de determinado direito social, é necessária uma justificativa que resguarde e pondere as cláusulas pétreas da Constituição, para que se tome uma medida que não atinja diretamente o princípio da proibição do retrocesso social, ainda que de caráter visivelmente retrocessivo para algum dos direitos em conflito (ANDRADE, 2016).

Logo, tendo em vista que o princípio possui como primordial objetivo o resguarde da segurança jurídica, a ordem forense só pode ter continuidade e progressividade se estiver presente a vedação ao retrocesso, guiando o garantismo

à evolução social e mantendo a segurança no âmbito econômico e cultural (ANDRADE, 2016).

O princípio da vedação ao retrocesso social proíbe o Legislador e as instituições de modificarem normas infraconstitucionais visando alterar normas constitucionais de direitos sociais, para que fique claramente reconhecido quais são os valores centrais da ordem jurídica, em especial a efetivação do princípio da dignidade humana (ANDRADE, 2016).

Isto posto, tem-se que as inúmeras garantias custosamente conquistadas pelos trabalhadores não poderiam ter sido ceifadas e defasadas, tendo em vista que o Princípio da Vedação do Retrocesso Social não devidamente observado pelo Poder Legislativo.

3.4 Direitos Humanos como garantia de direitos dos trabalhadores

A busca pela efetividade e progressividade para evitar retrocesso histórico e enfraquecimento das relações laborais só é possível com a visibilidade dos Direitos Humanos e do Direito do Trabalho, para que se possa alcançar a garantia concreta da dignidade dos trabalhadores (AMBROSO, 2019).

Com a visibilidade dos direitos do trabalho, a sociedade é capaz de avançar por um caminho à equalização das relações entre capital e trabalho, com objetivo de que o labor tenha valor superior ou, no mínimo, igual ao do capital (AMBROSO, 2019).

A concepção de direitos humanos como sendo necessários à sociedade se intensificou quando a Organização Internacional do Trabalho desencadeou a guerra contra a necessidade, qual seja por razões últimas de sobrevivência da nação, e propôs o conceito de necessidades básicas, sustentando a tese de que os direitos trabalhistas tidos como direitos humanos estão vinculados obrigatoriamente como princípios de enunciação genérica (CARDOSO, 2003).

No “Dicionário de Direitos Humanos”, o Mestre e Doutor em Direito Cleber Lúcio de Almeida difere o direito humano ao trabalho em duas dimensões, individual ou coletiva, ou seja, na modalidade individual considerando o trabalho diretamente desenvolvido pelo indivíduo:

O direito humano ao trabalho na sua dimensão individual contempla: o direito ao desenvolvimento de atividade produtiva livremente escolhida ou aceita, a ser desenvolvida preferencialmente no contexto de uma relação de emprego, qual seja, da relação que envolve o trabalho humano prestado em favor de outrem de forma pessoal, não eventual, remunerada e subordinada; à formação para o trabalho; à manutenção do posto de trabalho alcançado nas situações estabelecidas pela ordem jurídica; de não se sujeitar à sindicalização ou à não sindicalização como condição para a contratação; de não discriminação em matéria de admissão ou permanência no emprego; à proteção contra a dispensa discriminatória, sem justa causa ou antisindical; de prestar os serviços contratados ou de não ser submetido a inação forçada (ALMEIDA, 2021, p. 519/520).

E, ainda, o trabalho na dimensão coletiva considerando os sindicatos e as políticas públicas de pleno emprego: “Na dimensão coletiva, o direito humano ao trabalho se manifesta no direito: à adoção de políticas públicas voltadas à implementação do pleno emprego; e à atuação coletiva, por meio de sindicatos” (ALMEIDA, 2021, p. 519/520).

Em atenção à constância da discussão na comunidade jurídica e na própria sociedade, a tendência deveria ser o aumento da proteção aos direitos humanos e sociais trabalhistas pelo Estado, em especial quando possuem matriz na própria Constituição Federal, através de reformas que realmente observem os princípios e os tratados internacionais (DELGADO, 2019).

Outrossim, reconhecer e concretizar direitos humanos no trabalho significa harmonizar os limites dados ao labor, cujo tratamento foi endossado pela OIT ao longo de sua história, haja vista que não podem ser suportados singularmente, seja por indivíduo ou instituição, ou somente pelos Estados, sob pena de clara precarização e insuficiência desses direitos perante a sociedade, em especial os trabalhadores (CARDOSO, 2003).

Apesar dos Direitos do Trabalhador restarem precarizados e marginalizados ao longo dos últimos anos, principalmente em razão da Reforma Trabalhista de 2017 e em razão da pandemia de Covid-19, se faz necessário tecer alguns questionamentos:

Por que a temática do desemprego é percebida apenas a nível de economia e não há uma política pública específica para este quadro, ficando as pessoas responsabilizadas por se encontrar nesta situação social? Por que há o aumento da informalidade na economia e no trabalho, uma vez que temos um Estado que pelo menos deveria priorizar a formalidade, ou seja, a proteção social básica dos trabalhadores? Por que há uma discrepância nos rendimentos sociais e algumas pessoas carecem inclusive do acesso ao emprego, mas são culpabilizadas pela condição que se encontram? (SILVA, 2019)

Diante desses questionamentos, é importante frisar que, no âmbito socioeconômico e internacional, a principal barreira da proteção aos trabalhadores é claramente a crise que o capitalismo faz tangenciar à sociedade, ao menos uma vez a cada século, restando caracterizada uma produção que desconsidera constantemente o trabalho como fator produtivo, afetando diretamente os direitos humanos do trabalhador (CARDOSO, 2003).

Em complemento, no ponto de vista atual da sociedade somado à discussão do trabalho visto como direito fundamental:

culturalmente é reorientado o debate sobre o verdadeiro valor do trabalho humano. Há uma nova exigência, em toda a sociedade, de que se mantenha a dignidade para todos os trabalhadores e este é, necessariamente, o contributo do atual debate da OIT sobre o enfoque dos direitos humanos do trabalhador (CARDOSO, 2003).

Como evidenciado por Mylena Serafim da Silva no 4^o Congresso Internacional dos Direitos Humanos, é necessário:

utilizar os Direitos Humanos enquanto instrumento que potencializa a luta e o enfrentamento as modificações neste âmbito que afetam negativamente a nossa vivência, como por exemplo a reforma trabalhista de 2017. Não podemos incidir na ideia de que estas modificações apenas precisam ser realizadas, como uma espécie de justificativa para a própria condição social. É preciso que o sujeito trabalhador se reconheça enquanto tal e que tome a consciência de que esta complexidade no final das contas não é arquitetada para o benefício da sociedade como um todo e sim, a favor do mercado (SILVA, 2019).

Dessa forma, tem-se que a ausência de limites para a ambição do capital gera direta e indiretamente pobreza e exclusão. Essa situação é suficiente para pôr em risco o próprio capitalismo, bem como suficiente para oprimir os direitos humanos laborais, que enfrentam problemas de ordem econômica, política e social,

impedindo sua implementação de forma eficaz, restando clara a necessidade do reconhecimento do direito do trabalhador como um direito humano fundamental (CARDOSO, 2003).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo inicial a análise de como a precarização do Direito do Trabalho pode afetar direta ou indiretamente os Direitos Humanos do trabalhador no Brasil.

A verificação dessa eventual precarização pôde ser visualizada confrontando algumas das disposições mais importantes de tratados internacionais sobre o tema face aos princípios norteadores dos Direitos Humanos e às últimas grandes mudanças na legislação, tal como a reforma trabalhista de 2017.

Ademais, a hipótese inaugural do presente trabalho já pressupunha que o Direito do Trabalho está tangenciado à sociedade e que esse direito não é visto como um Direito Humano, motivo pelo qual, a fim de confirmar ou confrontar essa suposição, se fez necessário realizar o estudo aprofundado da aplicação na legislação dos princípios que visam garantir a manutenção dos direitos conquistados pelos trabalhadores.

Isto posto, tal conjectura restou esclarecida e confirmada no presente trabalho, haja vista que, embora os princípios e os tratados sejam mencionados pela Constituição Federal, eles deixam de ser observados pelas instituições e pelos legisladores, conferindo maior liberdade aos detentores de poder e precarizando os direitos dos mais necessitados.

No âmbito trabalhista, essa precarização também é vista e ficou evidenciada na reforma trabalhista de 2017, a qual não atingiu seus objetivos iniciais de diminuição do desemprego e flexibilização das relações laborais.

Longe disso, a reforma presenciou o aumento do número de desempregados no país, bem como a supressão de diversos direitos do trabalhador, como já claramente explanado.

Os cinco anos da vigência da reforma são suficientes para a visualização geral de seus efeitos que foram, predominantemente, negativos. A observação dos próximos anos provavelmente apenas confirmará que a reforma, intencionalmente, não observou o princípio de vedação ao retrocesso social, flexibilizando as relações de mercado, e não as de trabalho.

Eventuais novas mudanças na legislação trabalhista podem se tornar capazes de diminuir o nível desemprego que está instalado no país nos últimos anos, mas não deve se perder de vista que a Reforma Trabalhista de 2017 não obteve sucesso e fracassou em suas tentativas.

O reconhecimento do Direito do Trabalho como um Direito Humano já foi e é constantemente evidenciado no meio internacional. Contudo, na legislação nacional, os direitos dos trabalhadores, assim como diversos outros direitos básicos, não recebem a importância devida e necessária para que tenham dignidade em sua atividade laboral e em suas remunerações.

Cumpram-se apontar, por fim, a necessidade da eleição de um poder legislativo mais próximo ao povo, cujos direitos são constantemente atacados e desconstituídos pela inobservância dos princípios de direito público e pelas falhas promessas de melhoria.

Assim, não há garantia dos direitos do trabalhador sem a intervenção real do Estado, tendo em vista que as flexibilizações e as reformas buscam cada vez mais garantir uma liberdade desenfreada, sem se submeterem às suas restrições e reprimindo progressivamente os direitos trabalhistas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. Trabalho e direitos humanos. In: MAGALHÃES, José Luiz Quadros de; GONTIJO, Lucas de Alvarenga; COSTA, Bárbara Amelize; BICALHO, Mariana Ferreira (Orgs.). Dicionário de Direitos Humanos. Porto Alegre, RS, Editora Fi, 2021.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional Do Trabalho E A Proteção Aos Direitos Humanos Do Trabalhador. **Revista Juslaboris TST**. Jan. 2007. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/80598>. Acesso em 26/03/2022.

ANDRADE, Júlio Thalles de Oliveira. Os direitos fundamentais sociais à luz do princípio da vedação ao retrocesso social. **Revista Eletrônica Direito e Política**, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da UNIVALI, Itajaí, v.11, n.1, 1º quadrimestre de 2016. Disponível em: <https://periodicos.univali.br/index.php/rdp/article/view/8708>. Acesso em 04/09/2022.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 12/06/2022.

BRASIL. Decreto n. 591 (1992). Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Brasília: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em 22/04/2022.

BRASIL. Decreto n. 3.321, de 30 de dezembro de 1999. Promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais "Protocolo de São Salvador", concluído em 17 de novembro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3321.htm. Acesso em: 08/06/2022.

BEDIN, Gilmar Antonio. TOSI, Giuseppe. Direitos Humanos: uma conquista civilizatória. **Revista Direitos Humanos e Democracia**. Ano 6, nº 12, jul/dez 2018. Disponível em <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia>. Acesso em: 16/03/2022.

CARDOSO, Luciane. Direitos humanos e trabalhadores: Atividade Normativa da Organização Internacional do Trabalho e os Limites do Direito Internacional do Trabalho. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Paraná. 2003. Disponível

em: <https://www.acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/60795/T%20-%20LUCIANE%20CARDOSO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 26/03/2022.

CLIMACO, Emerson. Reforma trabalhista: passado, presente e o futuro. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/migalha-trabalhista/359539/reforma-trabalhista-passado-presente-e-o-futuro>. Acesso em 02/10/2022.

D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin. Direitos Humanos E Direito Do Trabalho: Uma Conexão para a Dignidade. Belo Horizonte. Editora RTM. 2019.

DELGADO, Gabriela Neves. RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. OS DIREITOS SOCIOTRABALHISTAS COMO DIMENSÃO DOS DIREITOS HUMANOS. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Vol. 79, nº 2, abr/jun 2013. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/2013_revista_tst_v79_n2.pdf#page=199. Acesso em 26/03/2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. São Paulo. Editora LTr. 2019.

INDACOCHEA, Juan Manuel. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO COMO DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL. **REVISTA DE DIREITO INTERNACIONAL E DIREITOS HUMANOS DA UFRJ**, v. 3, n. 2, 2020. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/inter/article/viewFile/39109/22078>. Acesso em 21/04/2022.

LEITÃO, Augusto Rogério. A Organização Internacional do Trabalho (OIT): quase um século de ação em contextos históricos diversos. **Laboreal**, v. 12, n. Nº1, 2016. Disponível em: <https://journals.openedition.org/laboreal/3402>. Acesso em 24/04/2022.

MELO, Geraldo Magela. O direito do trabalho e o princípio da vedação ao retrocesso. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região**. Vol. 21, nº 38, p. 65-80, 2011. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/103098>. Acesso em 26/03/2022.

NO BRASIL, Representação da UNESCO. Declaração universal dos direitos humanos. 1998. Disponível em: https://ead.stf.jus.br/cursos/controleconstitucionalidade/files/aula3/declaracao_universal_direitos_humanos.pdf. Acesso em: 27/04/2022.

PAULI, Jandir. ROSENFELD, Cinara L. PARA ALÉM DA DICOTOMIA ENTRE TRABALHO DECENTE E TRABALHO DIGNO: reconhecimento e direitos humanos. **CADERNO CRH**. Salvador, v. 25, n. 65, p. 319-329, maio/agosto 2012. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ccrh/a/XYTJZrcXrh65bZPTRwN39Kw/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 09/06/2022.

PIOVESAN, Flávia. Declaração Universal de Direitos Humanos: desafios e perspectivas. **Revista Brasileira de Estudos Jurídicos**, v. 9, n. 2, p. 31, 2014. Disponível em: <https://direito.fasa.edu.br/k/bej/5404408.pdf#page=31>. Acesso em 22/04/2022.

SILVA, Mylena Serafim da. A Condição Do Trabalhador Contemporâneo À Luz Dos Direitos Humanos. IV CONIH. Nov. 2019. Disponível em: https://editorarealize.com.br/editora/ebooks/conidih/2019/PROPOSTA_EV128_MD3_ID185_04102019215122.pdf. Acesso em 21/04/2022.

SPERB, Arthur Coelho. O princípio da progressividade e a vedação do retrocesso social. **Revista Jus Navigandi**, ano 17, nº 3107, 3 jan. 2012. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/20776>. Acesso em: 26/03/2022.

STÜRMER, Gilberto. O trabalho, o direito do trabalho e o Protocolo de San Salvador. **Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito (RECHTD)**, janeiro - junho 2014. Disponível em: https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/11484/2/O_trabalho_o_Direito_d_o_Trabalho_e_o_Protocolo_de_San_Salvador.pdf. Acesso em: 08/06/2022.

WOLKMER, Antonio Carlos. DIREITOS HUMANOS: Novas Dimensões e Novas fundamentações. São Paulo, Saraiva, 2001.

ZANGHELINI, Fabrício. BOLAÑO, César. Reforma Trabalhista de 2017: a ampliação da exploração da força de trabalho em meio ao avanço das políticas neoliberais. **Revista de conflictos sociales latino-americanos**, nº 14, junho – novembro 2022. Acesso em: 22/08/2022.