

P O R U M A C U L T U R A D E



DIREITOS HUMANOS

DIREITO A UM TRABALHO
COM DIGNIDADE

Secretaria de
Direitos Humanos

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
PAÍS RICO É PAÍS SEM POBREZA



POR UMA CULTURA DE DIREITOS HUMANOS

DIREITO A UM TRABALHO
COM DIGNIDADE

Dilma Rousseff

Presidenta da República Federativa do Brasil

Michel Temer

Vice-Presidente da República Federativa do Brasil

Maria do Rosário Nunes

Ministra de Estado Chefe da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República

Patrícia Barcelos

Secretária Executiva da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República

Gabriel dos Santos Rocha

Secretário Nacional de Promoção e Defesa dos Direitos Humanos

Redação: Alessandra Pereira Rezende Teixeira

Revisão técnica: Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República.

Revisão gramatical e editorial: Unidade de Comunicação, Informação Pública e Publicações da Representação da UNESCO no Brasil

Projeto gráfico: Unidade de Comunicação, Informação Pública e Publicações da Representação da UNESCO no Brasil

Ilustração: João Mendes (Joni)

Brasil. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República
Direito a um trabalho com dignidade. – Brasília: Coordenação Geral de
Educação em SDH/PR, Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Promoção e
Defesa dos Direitos Humanos, 2013.
56 p., il. – (Por uma cultura de direitos humanos).

Incl. Bibl.

ISBN: 978-85-60877-44-7

1. Direitos humanos 2. Direito ao Trabalho 3. Trabalho 4. Brasil

I. Título II. Série

Esta publicação tem a cooperação da UNESCO no âmbito do Projeto 914BRA3034 Educação em Direitos Humanos, o qual tem o objetivo de contribuir para a construção de uma cultura de direitos humanos no país e na implementação e avaliação de ações previstas no Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos (PNEDH). O autor é responsável pela escolha e pela apresentação dos fatos contidos nesta publicação, bem como pelas opiniões nela expressas, que não são necessariamente as da UNESCO, nem comprometem a Organização. As indicações de nomes e a apresentação do material ao longo deste livro não implicam a manifestação de qualquer opinião por parte da UNESCO a respeito da condição jurídica de qualquer país, território, cidade, região ou de suas autoridades, tampouco da delimitação de suas fronteiras ou limites. As ideias e opiniões expressas nesta publicação são as dos autores e não refletem obrigatoriamente as da UNESCO nem comprometem a Organização.

Esclarecimento: a SDH/DR e a UNESCO mantêm, no cerne de suas prioridades, a promoção da igualdade de gênero, em todas as suas atividades e ações. Devido à especificidade da língua portuguesa, adotam-se, nesta publicação, os termos no gênero masculino, para facilitar a leitura, considerando as inúmeras menções ao longo do texto. Assim, embora alguns termos sejam grafados no masculino, eles referem-se igualmente ao gênero feminino.

Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República

SCS-B - Quadra 9 - Lote C - Edifício Parque Cidade Corporate

Torre A - 10º. Andar Cep: 70.308-200 - Brasília-DF

Fone: (61) 2025-3076 - Fax (61) 2025-3682

Síte: www.sdh.gov.br / direitoshumanos@sdh.gov.br

Siga-nos no Twitter: @DHumanosBrasil

Distribuição gratuita
É permitida a reprodução total ou parcial
desta obra, desde que citada a fonte.
Tiragem: 1.250 exemplares

Impresso no Brasil

LISTA DE SIGLAS

CBT	Confederação Brasileira do Trabalho
CIDH	Comissão Interamericana de Direitos Humanos
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DRT	Delegacia(s) Regional(is) do Trabalho
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MPT	Ministério Público do Trabalho
OEA	Organização dos Estados Americanos
ONU	Organização das Nações Unidas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PIDCP	Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos
PIDESC	Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais



SUMÁRIO

Apresentação	7
Introdução	9

Parte 1: Conceito e histórico

1. Princípios gerais dos direitos humanos aplicados ao trabalho com dignidade	13
2. A internacionalização do direito ao trabalho com dignidade	17
2.1. A OIT e o direito ao trabalho digno nos séculos XX e XXI	18
2.2. A Convenção nº 122	21
2.3. A Declaração Universal dos Direitos Humanos	22
2.4. O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais	22
2.5. O Pacto Global	24
3. Marcos legais e orientadores no Brasil	26
3.1. A Constituição Federal de 1988	27
3.2. A Consolidação das Leis do Trabalho	28
3.3. Outras leis	29

Parte 2: O cenário brasileiro

4. Formas contemporâneas de escravidão	33
5. Trabalho infantil	35
6. Os números relativos ao trabalho	36

Parte 3: A afirmação do direito a um trabalho com dignidade

7. Direito garantido na Constituição Federal	45
8. O que é preciso saber para garantir o direito ao trabalho com dignidade	48

8.1. Disque Direitos Humanos (Disque 100)	48
8.2. Ministério Público do Trabalho	48
8.3. Delegacias Regionais do Trabalho	49
8.4. Conselhos regionais de fiscalização profissional	49
8.5. Sindicatos e centrais de trabalhadores	49
8.6. Conselhos	49
8.7. Mecanismo de petição individual do Comitê de Direitos Humanos da ONU	49
8.8. Corte Interamericana de Direitos Humanos	50
9. Considerações finais	52
Bibliografia	54

APRESENTAÇÃO

A consolidação do Estado Democrático de Direito, com o fim da ditadura militar, não se esgotou com a normalização da política partidária e da conquista de eleições livres e diretas para todos os níveis. Tendo como motor principal a adoção das pautas reivindicadas pelos diversos movimentos sociais, a continuidade das mudanças tem direcionado tanto as políticas públicas quanto a necessária reorganização das estruturas do Estado brasileiro.

O Brasil, nos últimos anos, criou uma série de normativas e legislações em consonância com os tratados e convenções internacionais para garantir os direitos humanos e consolidá-los como política pública. No curso da história republicana, os direitos humanos se consolidam como obrigações do Estado brasileiro, a ser garantidas como qualquer outra política. Esta mudança de *status* significa um redesenho do funcionamento das estruturas estatais, visando a que elas possam dar respostas efetivas na garantia dos direitos humanos, conforme os compromissos assumidos em âmbito internacional pelo país.

À Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) cabe garantir institucionalmente estas conquistas e fazer repercutir as discussões, estudos e pesquisas que atualizam as temáticas de direitos humanos nas suas diversas faces, privilegiando a leitura feita a partir da perspectiva daqueles e daquelas que ao longo da história de alguma forma tiveram esses direitos universais restringidos ou negados.

A série de cadernos *Por uma Cultura de Direitos Humanos* apresenta informações e reflexões sobre os direitos humanos ao mais alto patamar de saúde, à alimentação adequada, à educação, à moradia adequada, à participação em assuntos públicos, à opinião e à expressão, à liberdade e segurança, a um julgamento justo, a uma vida livre de violência, e a não ser submetido a castigos cruéis, desumanos e degradantes. Esses doze direitos são reconhecidos e previstos no *International Human Rights Instruments* das Nações Unidas.

Através da publicação da série, a SDH/PR dá continuidade no cumprimento do objetivo de estimular o acesso a um conhecimento importantíssimo sobre direitos humanos às gerações que não tiveram contato direto com as lutas políticas que viabilizaram a sua conquista. Além disso, dá continuidade do amplo e rico debate democrático acerca das conquistas sociais que seguiram à Segunda Guerra Mundial na busca permanente da construção da paz.

Maria do Rosário Nunes

Ministra de Estado Chefe da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República



INTRODUÇÃO

O direito ao trabalho é um direito humano fundamental, reconhecido em diversos instrumentos jurídicos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), assim como na legislação interna brasileira, inclusive na Constituição Federal de 1988.

O direito ao trabalho é essencial para a realização de outros direitos humanos. Esse direito contribui, ao mesmo tempo, para a sobrevivência do indivíduo e de sua família. Cada pessoa tem o direito de, livremente, escolher e aceitar o seu trabalho. Com isso, nos casos e na medida em que o trabalho é livremente escolhido ou aceito, ele também passa a contribuir para o desenvolvimento da pessoa e para o seu reconhecimento dentro da comunidade.

Em geral, as pessoas passam a maior parte do seu dia trabalhando e, muitas vezes, passam até mais tempo com seus colegas de trabalho do que com a própria família. Por essa razão o trabalho tem um grande impacto nas vidas dos indivíduos: o trabalho é mais do que uma forma de ganhar o sustento, tornando-se também um processo contínuo de evolução pessoal, de participação na criação do futuro particular de cada um e a possibilidade de contribuir para a evolução da humanidade como um todo.

Porém, não é qualquer forma de trabalho que preenche a garantia do sistema internacional de proteção ao direito humano ao trabalho. Ou seja, a garantia não é apenas para que se trabalhe ou que haja trabalho: o direito fundamental garantido a *todo ser humano* é o de trabalhar *com dignidade*.

Todos os trabalhos são dignos, desde que não sejam executados em detrimento de outros seres humanos e que não degradem o meio ambiente. Além disso, todas as espécies de trabalho são dignas exatamente na mesma forma e proporção, independentemente de quantos anos uma pessoa estudou, ou mesmo de sua experiência.

O que varia entre as profissões e os trabalhos, tornando-os mais ou menos dignos, não é a habilidade técnica ou a formação profissional com que o serviço é prestado. O que varia, muitas vezes,

são as *condições do trabalho*, que podem ser mais ou menos decentes. Ao redor do mundo, com muito mais frequência do que é aceitável, pessoas trabalham em condições que não atendem ao mínimo necessário para assegurar a sua dignidade. Assim, empregos que não propiciam condições adequadas para os trabalhadores não são dignos.

O primeiro passo necessário para se ter uma compreensão avançada de trabalho com dignidade é a noção de que o sistema econômico, seja ele qual for, deve servir às pessoas, e não ao contrário.

Assim, o direito ao trabalho com dignidade garante, primeiramente, que nenhum trabalho seja forçado. Garante que o trabalho seja cumprido em condições seguras e saudáveis, com salários justos e suficientes para, no mínimo, proporcionar um padrão de vida adequado para o trabalhador e sua família. Assegura, ainda, direito de decidir livremente a aceitação ou escolha do trabalho, igual remuneração por igual função, direito ao lazer e limitação razoável da jornada trabalhista. O direito ao trabalho digno também prevê o direito à greve, à segurança em caso de desemprego e à organização sindical. Por fim, o trabalho também deve ser gratificante, de acordo os critérios pessoais de cada um.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o trabalho com dignidade é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da Organização. Em outras palavras, é o respeito aos direitos do trabalho fundamentalmente definidos pela Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu seguimento, adotada em 1998. São eles:

- 1) Liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- 2) Eliminação de todas as formas de trabalho forçado;
- 3) Abolição efetiva do trabalho infantil;
- 4) Eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social (OIT, 1998).

PARTE 1



CONCEITO E HISTÓRICO

1. PRINCÍPIOS GERAIS DOS DIREITOS HUMANOS APLICADOS AO TRABALHO COM DIGNIDADE

A interpretação e a definição de trabalho com dignidade devem ser pautadas pelos cinco princípios básicos dos direitos humanos: universalidade e inalienabilidade; indivisibilidade; igualdade e não discriminação; participação e Estado de Direito. Tais princípios são a essência de uma compreensão baseada em direitos humanos.

O princípio da *universalidade* está presente em todos os documentos de direitos humanos, ao incluir os termos *todos* ou *todas as pessoas*. Essas palavras incluem, de fato, *todas* as pessoas, em outras palavras: meninas e meninos, brasileiros, estrangeiros, soldados, pessoas com deficiência, pessoas em situação de rua, profissionais do sexo, pessoas condenadas por crimes e pessoas que se envolveram em atividades terroristas, todas têm direito a trabalhar com dignidade. Isso ocorre porque os direitos humanos são governados pelos princípios da universalidade e da dignidade humana.

O fato de serem universais é exatamente a característica que distingue os direitos humanos de outros tipos de direitos, como o direito de ser cidadão de um determinado país ou o direito de firmar contrato com alguém. O princípio da universalidade dos direitos humanos exige, assim, que nenhum grupo em particular, como as comunidades geograficamente afastadas ou as donas de casa, fique fora do alcance da proteção, do respeito e do cumprimento desses direitos. Em outras palavras, todas as mulheres, homens e crianças têm o direito de desfrutar de seu direito humano à liberdade e à segurança, por exemplo, pelo simples fato de serem humanos.

A *inalienabilidade*, por outro lado, significa que os direitos humanos não podem ser negociados, retirados, doados ou cedidos. Com isso, os seres humanos têm seus direitos fundamentais garantidos a partir do dia em que nascem até o dia em que morrem. Os direitos humanos não podem, de maneira alguma, serem comprometidos ou trocados. Por isso, há condições mínimas de saúde que

não podem ser comprometidas e às quais o empregador não pode sujeitar o empregado, mesmo se pagar mais, e mesmo que este aceite.

Os direitos humanos também são *indivisíveis*. O aproveitamento de um direito humano é inter-relacionado com o exercício dos outros direitos humanos. Por exemplo, a garantia do mais alto patamar de saúde requer a disponibilidade dos direitos à informação e à educação, bem como o direito a um padrão de vida adequado. Assim, todos os direitos humanos devem ser tratados com o mesmo respeito.

Portanto, as políticas e os programas não devem ser destinados à implementação de um determinado direito singularmente, mas sim em conjunto com todos os outros direitos. Porém, o princípio da indivisibilidade dos direitos humanos não proíbe o estabelecimento de prioridades. A escassez de recursos e as restrições institucionais, muitas vezes, exigem o estabelecimento de prioridades, por exemplo, favorecendo o direito à alimentação e/ou à saúde em relação a outros direitos em uma determinada situação.

Nesse sentido, não basta haver trabalho bem remunerado se ele prejudica a saúde, o direito a ter uma família e/ou o direito à privacidade. Ainda, não basta que um trabalho seja salubre, se o seu pagamento for abaixo do mínimo, impedindo que o trabalhador mantenha um padrão de vida adequado. Como foi discutido anteriormente, o direito ao trabalho não significa o mero labor, mas sim uma série de condições de trabalho que permitam que o trabalhador viva e tenha com satisfeitos os seus outros direitos humanos.

O princípio da *igualdade e não discriminação* é fundamental para os direitos humanos. Ele fornece um preceito legal que está intimamente relacionado ao próprio conceito de direitos humanos: se os direitos humanos são universais e inerentes a todos os seres humanos, sem quaisquer requisitos adicionais, a discriminação e a exclusão não podem ser toleradas.

A discriminação na fruição dos direitos humanos, por qualquer critério, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento ou qualquer outra condição, é expressamente proibida por vários documentos jurídicos internacionais.

A expressão *ou de qualquer outra situação* é interpretada para incluir as circunstâncias pessoais, a ocupação, o estilo de vida, a orientação sexual e as condições de saúde da pessoa.

Com isso, o princípio da igualdade exige que todas as pessoas, dentro de uma sociedade, desfrutem de acesso igualitário aos bens e serviços necessários para satisfazer as necessidades humanas básicas. A igualdade perante a lei proíbe a discriminação, na lei e na prática, em qualquer campo, e é regulada e protegida pelas autoridades públicas. Assim, o princípio da não discriminação se aplica a todas as políticas e práticas do Estado, incluindo as relativas à saúde, à educação, ao acesso aos serviços, aos requisitos de entrada e de imigração e ao trabalho.

Além do Estado, os particulares também têm a obrigação de cumprir o princípio da igualdade. Por exemplo, não se pode rejeitar inscrições de futuros funcionários por serem de determinada cor, por praticarem determinada religião, por serem obesos, por serem de determinado gênero ou qualquer outro motivo.

Outro exemplo do princípio da igualdade e da não discriminação, aplicado ao direito ao trabalho adequado, é a proibição da recompensação diferenciada para trabalhos iguais, não interessando se o trabalho é executado no serviço público ou na iniciativa privada.

No entanto, nem toda diferenciação de tratamento constitui discriminação, se os critérios para essa diferenciação forem razoáveis e objetivos, e se a meta for atingir um objetivo legítimo, segundo os direitos humanos. Portanto, a adoção de medidas especiais é tolerada, se visar ao avanço de grupos específicos, como, por exemplo, uma ação afirmativa para a inclusão de meninas em escolas de comunidades nas quais a maioria dos alunos são meninos. No mundo do trabalho, pode-se mencionar a reserva de vagas para deficientes físicos e mesmo a ação afirmativa de facilitar o acesso às universidades públicas de pessoas negras, mulatas ou pardas, com o objetivo de prepará-las para o mercado de trabalho em condições de igualdade com as demais.

O princípio da *participação* significa que todas as pessoas, bem como todos os povos, têm o direito de participar, contribuir e usufruir do desenvolvimento civil, econômico, social, cultural e político, para que todos possam ter seus direitos humanos e liberdades fundamentais plenamente realizados.

Assim, a participação não é algo desejável simplesmente do ponto de vista da propriedade e da sustentabilidade, mas sim um direito, com profundas consequências para a concepção e a implementação de atividades que objetivem o desenvolvimento e a realização de direitos. Aqui, não se trata da participação a qualquer preço, no sentido de quanto mais, melhor: trata-se de uma abordagem *qualitativa*, na qual a participação significativa é o critério de validade.

Assim, os princípios da participação e da inclusão significam que todas as pessoas têm o direito de participar na vida social até o máximo do seu potencial, o que exige o oferecimento de um ambiente favorável para que possam expressar, sem medo de retaliações, todas as suas contribuições.

Aplicado ao direito ao trabalho com dignidade, o princípio da participação deve ser interpretado como o direito à negociação e à participação sindical ou em outras formas de união entre os trabalhadores. Também sugere que os trabalhadores tenham participação nos lucros das empresas e sejam envolvidos nas decisões relacionadas a seus direitos.

Os Estados têm a responsabilidade primária de criar um ambiente propício para que as pessoas possam desfrutar de todos os direitos humanos. Além disso, têm a obrigação de garantir que o respeito às normas e aos princípios dos direitos humanos seja integrado em todos os níveis de governança e de formulação de políticas.

Assim, os direitos humanos devem ser protegidos por lei, o que significa que qualquer disputa sobre eles não pode ser resolvida por meio do exercício arbitrário e da opinião, de quem quer que seja. A disputa sobre um direito deve ser resolvida por meio de processos e autoridades competentes, imparciais e independentes. Esses procedimentos servirão para determinar as questões de acordo com leis claras, específicas e pré-existentes, conhecidas e abertamente proclamadas, de forma a garantir a plena igualdade e justiça para todas as partes.

Como afirmado acima, todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito à proteção igualitária. Sem um quadro jurídico sólido, sem um sistema judiciário independente e honesto, o desenvolvimento econômico e social corre sérios riscos de colapso. Sendo assim, o *Estado de Direito* garante que ninguém está acima da lei e que não haverá impunidade para as violações aos direitos humanos.

Esse conceito inclui a resolução de reivindicações concorrentes, o acesso à justiça e à reparação por abuso dos direitos humanos, a justa distribuição dos recursos públicos, bem como as vantagens e desvantagens de determinadas políticas.

Com isso, o *Estado de Direito*, aplicado ao direito ao trabalho com dignidade, significa que deve haver esferas judiciais independentes, nas quais os conflitos trabalhistas podem ser resolvidos.

2. A INTERNACIONALIZAÇÃO DO DIREITO AO TRABALHO COM DIGNIDADE

Um marco fundamental na luta pelo direito ao trabalho com dignidade foi a Revolução de 1848 na França, que reacendeu as lutas no restante da Europa, principalmente na parte centro-oriental do continente. Nessas regiões, as revoluções de 1848, genericamente conhecidas como “Primavera dos Povos”, foram fortemente marcadas pelo nacionalismo. Com o crescimento industrial e o agravamento das desigualdades sociais, entrou em cena a *classe trabalhadora*, com suas reivindicações de caráter socialista.

A substituição da manufatura pelas máquinas provocou um intenso deslocamento da população rural para a cidade, o que ocasionou enormes concentrações populacionais, excesso de mão de obra e desemprego. Além disso, as condições de trabalho naquela época eram muito precárias. As primeiras máquinas utilizadas na produção fabril eram experimentais e, em razão disso, eram comuns os acidentes de trabalho. Os operários, desprovidos de equipamentos de segurança, sofriam com constantes explosões e mutilações e, por outro lado, não recebiam nenhum suporte de assistência médica, nem seguridade social (PORTAL BRASIL, 2011).

Nesse contexto, o “Manifesto comunista” de Karl Marx e Friedrich Engels, também publicado em 1848, passou a embasar teoricamente o movimento dos trabalhadores. Nesse sentido, o historiador Rainer Souza afirma que:

No final da primeira metade do século XIX, diversos movimentos contra as monarquias nacionais contaram com a participação do operariado de diferentes países. Por meio da derrubada desses regimes absolutistas, a figura do trabalhador representava as contradições e

os anseios de um grupo social subordinado ao interesse daqueles que concentravam extenso poder econômico em mãos. Foi nesse período que novas doutrinas socialistas ofereceram uma nova perspectiva sobre a sociedade capitalista e a condição do trabalhador contemporâneo. Lançando a obra "Manifesto comunista", Karl Marx e Friedrich Engels inauguraram um conceito fundado na ideia de que, ao longo da história, as sociedades foram marcadas pelo conflito de classes. Dessa maneira, a sociedade industrial dividia-se em dois grupos principais: de um lado a burguesia, detentora dos meios de produção (máquinas, fábricas e terras); e do outro o proletariado, que vendia sua força de trabalho ao burguês em troca de um salário que o sustentasse (SOUZA, sd.).

De acordo com a Carta das Nações Unidas (BRASIL, 1945), um dos propósitos da ONU consiste em promover o respeito pelos direitos humanos. Os tratados internacionais de direitos humanos também preveem uma função específica das agências das Nações Unidas na implementação de tais direitos.

Assim, os esforços para assegurar a realização do direito ao trabalho adequado e eliminar o trabalho infantil, bem como as formas contemporâneas de escravidão, envolvem um amplo espectro de agências da ONU, que têm suas áreas de atuação específicas.

2.1. A OIT e o direito ao trabalho digno nos séculos XX e XXI

A escravidão foi a primeira questão de direitos humanos a despertar grande preocupação internacional, e foi tema de muitos tratados, declarações e convenções nos séculos XIX e XX. Os escravos não eram considerados sujeitos de direitos, mas apenas objetos a serem negociados e tratados ao bel-prazer de seus senhores.

O conceito de direitos econômicos, sociais e culturais tem raízes profundas na história, mas a articulação dessas demandas como direitos é essencialmente um fenômeno moderno. Fazem parte da história mundial rebeliões, motins e outras ações de trabalhadores como indivíduos ou grupos contra a exploração, a tributação e outras formas de opressão, bem como durante os períodos de fome e crises políticas. Às vezes, grupos específicos fizeram valer o seu direito ao trabalho; por exemplo, o direito à subsistência surgiu como um conceito cunhado pelos artesãos, com base no pensamento cristão no final da era medieval. O crescimento dos sindicatos nos países industrializados, assim como o aumento

do poder dos partidos comunistas e a Revolução Russa de 1917, refletem a internacionalização da luta pelos direitos dos trabalhadores, tanto de países capitalistas como comunistas (APSEL, s.d.).

Em 1919, foi fundada a Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹. Os direitos iguais para homens e mulheres, o direito de associação e negociação coletiva, o limite das horas trabalhadas e a abolição do trabalho infantil são alguns dos direitos da Carta de Princípios dessa Organização.

A OIT é uma agência tripartite que reúne Estados, trabalhadores e empregadores, para elaborar, negociar e implementar as normas trabalhistas. Desde 1926, a Organização monitora a aplicação das convenções ratificadas pelos Estados-partes e emite relatórios sobre as condições de trabalho em todo o mundo (APSEL, s.d.).

A OIT foi criada com o objetivo de abordar todos os aspectos possíveis dos direitos trabalhistas. Os esforços preliminares tiveram como foco principalmente a erradicação da escravidão e de todas as formas de trabalho forçado. No entanto, a agenda da Organização se expandiu rapidamente, para incluir o direito à liberdade de associação e negociação coletiva, a não discriminação no emprego e a eliminação do trabalho infantil.

As críticas da OIT em relação às formas como os Estados-partes tratam seus cidadãos tem como exemplo a adoção da declaração contra o *apartheid* na África do Sul, em 1965 (APSEL, s.d.); em protesto, o governo desse país retirou-se da Organização. Os Estados Unidos também se retiraram da OIT, entre 1977 e 1980, pois a Organização era crítica quanto ao fracasso dos norte-americanos em ratificar os tratados em matéria de direitos econômicos, bem como às políticas comerciais do país e seus efeitos sobre os trabalhadores. Assim, a OIT trabalha para fortalecer as lutas de novos e já estabelecidos sindicatos em todo o mundo, por meio da pressão política e moral.

Juntamente com os sindicatos e as organizações não governamentais, a OIT aborda temas centrais para o trabalho internacional, incluindo: trabalho decente, desenvolvimento econômico e social, promoção do emprego, segurança no emprego, HIV/Aids, trabalho de imigrantes, segurança e saúde no trabalho, e seguridade social.²

¹ *International Labour Organization* (ILO).

² Mais informações disponíveis em: <<http://www.oit.org>>.

Desde a sua fundação, a OIT desenvolve e mantém um sistema de normas internacionais do trabalho, que visam à promoção de oportunidades para que mulheres e homens obtenham trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Na economia globalizada atual, as normas internacionais do trabalho são um componente essencial no âmbito internacional, para garantir que o crescimento da economia global proporcione benefícios a todos (ILO, 2004).

Assim, o objetivo do sistema de normas internacionais do trabalho – ou seja, as convenções e recomendações internacionais elaboradas por representantes de governos, empregadores e trabalhadores de todo o mundo –, que abordam todos os assuntos relacionados ao trabalho, é exatamente lidar com esse problema.

O que os Estados fundadores da OIT admitiram, em 1919, foi que a economia global necessitava de regras claras para assegurar que o progresso econômico se desenvolvesse juntamente com a justiça social, a prosperidade e a paz para todos.

Atualmente, o conjunto de tais normas é bastante abrangente, formando a chamada “Agenda do trabalho decente”, que traduz muitos dos desafios que a Organização enfrenta desde o seu início. Assim, a “Agenda nacional do trabalho decente” (OIT, 2006) visa a alcançar um trabalho com dignidade para todos, por meio da promoção do diálogo social, da proteção social e da criação de empregos, bem como o respeito pelas normas internacionais do trabalho.

Os padrões têm crescido, dentro de um sistema abrangente de instrumentos de trabalho e política social, apoiado por um sistema de supervisão projetado para atender a todos os tipos de problemas em sua aplicação em âmbito nacional. Eles são o componente legal da estratégia da OIT para normatizar a globalização, promovendo com isso o desenvolvimento sustentável, a erradicação da pobreza e a garantia de que as pessoas possam trabalhar com dignidade e segurança.

2.2. A Convenção nº 122

A Convenção nº 122 da OIT é um importante instrumento para a promoção da *política de emprego*. Em seu Artigo 1, lê-se:

Artigo 1

1. Com vista a estimular o crescimento e desenvolvimento econômico, elevar os níveis de vida, corresponder às necessidades de mão de obra e resolver o problema do desemprego e do subemprego, cada Membro deverá declarar e aplicar, como objetivo essencial, uma política ativa com vista a promover o pleno emprego, produtivo e livremente escolhido.
2. Esta política deverá procurar garantir:
 - a) Que haverá trabalho para todas as pessoas disponíveis e que procuram trabalho;
 - b) Que esse trabalho será tão produtivo quanto possível;
 - c) Que haverá livre escolha de emprego e que cada trabalhador terá todas as possibilidades de adquirir as qualificações necessárias para ocupar um emprego que lhe convenha e de utilizar, neste emprego, as suas qualificações e os seus dons, independentemente da sua raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social (OIT, 1966).

A Convenção mostra a necessidade de um esforço conjugado dos Estados-partes, de acordo com a realidade e as condições de cada um, para a implementação da política de emprego, como deixa claro em seus Artigos 2 e 3:

Artigo 2

- Cada Membro deverá, por métodos adaptados às condições do país e na medida do possível:
- a) Determinar e rever regularmente, no âmbito de uma política econômica e social coordenada, as medidas a adotar com vista a atingir os objetivos enunciados no Artigo 1;
 - b) Tomar as disposições que possam ser necessárias para a aplicação destas medidas, incluindo, sendo caso disso, a elaboração de programas.

Artigo 3

Na aplicação desta Convenção, os representantes dos meios interessados nas medidas a tomar, e particularmente os representantes dos empregadores e dos trabalhadores, deverão ser consultados quanto à política de emprego, para que sejam efetivamente consideradas as suas experiências e opiniões, para que colaborem inteiramente na elaboração destas políticas e ajudem a obter para elas todo o apoio (OIT, 1966).

2.3. A Declaração Universal dos Direitos Humanos

Aprovada por unanimidade em 1948 pela Assembleia Geral da ONU, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) constitui uma importante fonte de princípios gerais dos direitos humanos. Em seus artigos XXIII e XXIV, encontra-se referência ao direito ao trabalho com dignidade:

Artigo XXIII

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Toda pessoa que trabalhe 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. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

Art. XXIV

Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas (NAÇÕES UNIDAS, 1948).

2.4. O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais

O Pacto Internacional de Direitos Econômicos Sociais (PIDESC) foi concluído em 16 de dezembro de 1966, e entrou em vigor em 3 de janeiro de 1976. Embora seja visto como o pronunciamento de maior autoridade sobre os direitos econômicos, sociais e culturais, ele foi inspirado na Carta Social Europeia, que havia sido aprovada cinco anos antes. Ao contrário dos direitos civis e políticos, que são direitos negativos básicos por natureza, e exigem que o Estado se abstenha de ações indevidas, os direitos econômicos, sociais e culturais são geralmente de *natureza programática*, ou seja, sujeitos à realização progressiva.

O PIDESC é um tratado multilateral adotado pela Assembleia Geral da ONU. Os Estados que o assinaram comprometem-se a trabalhar para a realização dos direitos econômicos, sociais e culturais de *todas as pessoas*. Como visto acima, além do direito ao trabalho com dignidade, os direitos sociais incluem o

direito à saúde, o direito à educação e o direito a um padrão de vida adequado. Atualmente, o Pacto tem 160 países signatários (NAÇÕES UNIDAS, 1992).

O PIDESC, juntamente com a DUDH e o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (PIDCP) compõem a chamada Carta Internacional dos Direitos Humanos, que todos os países devem assinar como requisito mínimo de compromisso para fazerem parte da ONU.

Pelo PIDESC, os Estados-partes reconhecem o direito ao trabalho e o dever que o Estado tem de assegurar esse direito, como estabelece o seu Artigo 6:

Artigo 6.

1. Os Estados-partes no presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito que têm todas as pessoas de assegurar a possibilidade de ganhar a sua vida por meio de um trabalho livremente escolhido ou aceite, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.
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 (NAÇÕES UNIDAS, 1992).

O direito ao trabalho requer condições justas e favoráveis de trabalho, o que é previsto no Artigo 7 do Pacto:

Artigo 7.

- Os Estados-partes no presente Pacto reconhecem o direito de todas as pessoas de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem em especial:
- a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:
 - i) Um salário equitativo e uma remuneração igual para um trabalho de valor igual, sem nenhuma distinção, devendo, em particular, às mulheres ser garantidas condições de trabalho não inferiores àquelas de que beneficiam os homens, com remuneração igual para trabalho igual;
 - ii) Uma existência decente para eles próprios e para as suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;

- b) Condições de trabalho seguras e higiênicas;
- c) Iguais oportunidades para todos de promoção no seu trabalho à categoria superior apropriada, sujeito a nenhuma outra consideração além da antiguidade de serviço e da aptidão individual;
- d) Repouso, lazer e limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas pagas, bem como remuneração nos dias de feriados públicos (NAÇÕES UNIDAS, 1992).

2.5. O Pacto Global

O *United Nations Global Compact*, ou Pacto Global³, é uma iniciativa da ONU e de suas agências – o Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (ACNUDH), o Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) –, em parceria com a iniciativa privada, com a finalidade de se adotar e desenvolver uma economia sustentável e inclusiva.

O Pacto Global prevê dez princípios a serem buscados pelas empresas signatárias:

Princípios de Direitos Humanos:

1. Respeitar e proteger os direitos humanos;
2. Impedir violações de direitos humanos;

Princípios de Direito do Trabalho:

3. Apoiar a liberdade de associação no trabalho;
4. Abolir o trabalho forçado;
5. Abolir o trabalho infantil;
6. Eliminar a discriminação no ambiente de trabalho;

Princípios de Proteção Ambiental:

7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental;
9. Encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente;

Princípio contra a Corrupção

10. Combater a corrupção em todas as suas formas, inclusive extorsão e propina (PACTO GLOBAL REDE BRASILEIRA, 2013).

³ Disponível em: <<http://www.unglobalcompact.org/Languages/portuguese/>>.



3. MARCOS LEGAIS E ORIENTADORES NO BRASIL

Pode-se dividir em três fases a evolução histórica do direito ao trabalho com dignidade no Brasil. A primeira fase se iniciou em 1822, quando o Brasil se tornou um Estado independente, e terminou no ano de 1888, quando a princesa Izabel assinou a Lei Áurea, abolindo a escravidão no país.

Enquanto, na Europa, assistia-se ao desaparecimento das velhas instituições e o surgimento do sistema capitalista, trazendo consigo a união e a organização dos trabalhadores contra a exploração, o Brasil vivia ainda um período de escravidão das pessoas negras que, além de trabalhos forçados, impunha a eles castigos cruéis e tratamento desumano. O Brasil foi o último país a abolir a escravidão e ainda vive com suas cicatrizes abertas, pois, mesmo no ano de 2013, o trabalho escravo continua sendo um tema recorrente na realidade do país.

No entanto, o fato de existir o trabalho escravo não significa que não havia leis que regulamentassem o trabalho dos brancos. Em 1850, foi adotado o Código Comercial, que regulava a preposição e o aviso prévio e, em 1870, foi fundada a Liga Operária do Rio de Janeiro.

A segunda fase compreende os anos seguintes à abolição da escravatura, e vai até o ano de 1930, quando Getúlio Vargas ascendeu ao poder. O trabalho livre e assalariado ganhou espaço após a abolição da escravidão e com a vinda dos imigrantes europeus para o Brasil. Contudo, as condições impostas eram ruins, produzindo no país as primeiras discussões sobre as leis trabalhistas. O atraso da sociedade e do Estado brasileiros em relação a esses direitos impulsionou a organização dos trabalhadores, dando origem ao que viriam a ser os primeiros sindicatos no país (PORTAL BRASIL, 2011).

As primeiras normas trabalhistas surgiram no Brasil a partir da última década do século XIX, como é o caso do Decreto nº 1.313, de 1891 (BRASIL, 1891), que regulamentava o trabalho dos menores de 12 a 18 anos.

A evolução das relações trabalhistas e do direito do trabalho no Brasil é mostrada em uma citação do Portal Brasil:

Em 1912 foi fundada a Confederação Brasileira do Trabalho (CBT), durante o 4º Congresso Operário Brasileiro. A CTB tinha o objetivo de reunir as reivindicações operárias, tais como: jornada de

trabalho de oito horas, fixação do salário-mínimo, indenização para acidentes, contratos coletivos ao invés de individuais, dentre outros. Após o golpe de 1930, a política trabalhista brasileira toma forma, iniciando uma terceira fase que perdura até os dias atuais. Getúlio Vargas cria o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. A Constituição de 1934 foi a primeira a tratar de direito do trabalho no Brasil, assegurando a liberdade sindical, salário-mínimo, jornada de oito horas, repouso semanal, férias anuais remuneradas, proteção do trabalho feminino e infantil e isonomia salarial. O termo Justiça do Trabalho também apareceu pela primeira vez na Constituição de 1934, e foi mantida na Carta de 1937, mas só foi instalada de fato em 1941. A necessidade de reunir as normas trabalhistas em um único código abriu espaço para Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada em 1943. Entre os anos 1940 e 1953, a classe operária duplicou seu contingente. Aos poucos, também iam nascendo os sindicatos rurais. O golpe militar de 1964 representou a mais dura repressão enfrentada pela classe trabalhadora do país. As intervenções atingiram sindicatos em todo o Brasil e o ápice foi o Decreto nº 4.330, conhecido como Lei Antigreve, que impôs tantas regras para realizar uma greve que, na prática, elas ficaram proibidas (PORTAL BRASIL, 2011).

Depois de anos sofrendo cassações, prisões, torturas e assassinatos, em 1970, a classe trabalhadora viu surgir um novo sindicalismo, concentrado na região do ABCD paulista. Com uma grande greve em 1978, os operários de São Bernardo do Campo desafiaram o regime militar e iniciaram uma resistência que se espalhou por todo o país.

Após o fim da ditadura militar, em 1985, as conquistas dos trabalhadores foram restabelecidas. A Constituição de 1988 instituiu, por exemplo, a Lei nº 7.783/89, que restabelecia o direito de greve e a livre associação sindical e profissional no país (BRASIL, 1989).

3.1. A Constituição Federal de 1988

A Constituição de 1988 inscreve, no seu Preâmbulo, o papel do Estado Democrático, que se destina a:

Preâmbulo:

[...] assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias (BRASIL, 1988).

Esse Estado tem como um de seus fundamentos, como citado no inciso IV do artigo 1º da Constituição, “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” (BRASIL, 1988).

No seu artigo 6º, a Constituição reconhece o trabalho como um direito social: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o *trabalho*, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição” (BRASIL, 1988, grifo nosso).

Contudo, é o artigo 7º e incisos que tratam diretamente do direito ao trabalho. Neles, são estabelecidos os seguintes direitos dos trabalhadores urbanos e rurais: proteção à relação de emprego, seguro-desemprego, FGTS, salário-mínimo, piso salarial, irredutibilidade salarial, 13º salário, adicional noturno, participação nos lucros, jornada de trabalho, repouso semanal remunerado, horas extras, férias, licenças maternidade e paternidade, aviso prévio e aposentadoria, entre outros.

A Constituição também garante que a ordem econômica deve assegurar o direito ao trabalho:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...]

VIII – busca do pleno emprego [...]

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (BRASIL, 1988).

3.2. A Consolidação das Leis do Trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi criada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com o objetivo de unificar as leis trabalhistas do Brasil. Com isso, a CLT passou a regular as relações de trabalho individuais e coletivas no país (BRASIL, 1943).

Os principais aspectos previstos na legislação trabalhista são:

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Art. 4º Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens [...]

Parágrafo único. Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho [...] por motivo de acidente do trabalho.

Art. 5º A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo (BRASIL, 1943).

Em 2011, foi dada nova redação ao artigo 6º da CLT, pela Lei nº 12.551:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (BRASIL, 1943).

A CLT apresenta ainda uma série de normas para cada categoria profissional e, do artigo 352 ao 358, trata da nacionalização do trabalho e regulamenta o trabalho de estrangeiros no país.

3.3. Outras leis

No Brasil, há ainda outras leis que tratam das relações de trabalho. As mais importantes são descritas a seguir:

- a) Emenda Constitucional nº 72 – trata da extensão aos trabalhadores domésticos dos direitos dos trabalhadores regidos pela CLT (BRASIL, 2013);

b) Orientação nº 3 da Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONAETE):

Jornada de trabalho exaustiva é a que, por circunstâncias de intensidade, frequência, desgaste ou outras, cause prejuízos à saúde física ou mental do trabalhador, agredindo sua dignidade, e decorra de situação de sujeição que, por qualquer razão, torne irrelevante a sua vontade (BRASIL. MPT, s.d.).

c) Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848/40), artigo 149:

Art. 149 Reduzir alguém à condição análoga a de escravo, quer submetendo a trabalhos forçados ou a jornadas exaustivas, quer sujeitando a condições degradantes de trabalho, quer restringindo por qualquer meio a sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.

Pena: reclusão de 2 a 8 anos e multa, além da pena correspondente à violência.

§1º Nas mesmas penas incorre quem:

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – Mantém vigilância ostensiva no local de trabalho, ou se apodera de objetos os documentos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§2º A pena é aumentada até a metade se o crime é cometido:

I – contra criança ou adolescente;

II – Por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem (BRASIL, 1940).

Dessa forma, vê-se que está estabelecida a base essencial de convenções internacionais, legislação nacional, políticas e procedimentos para a realização do direito ao trabalho digno, mas a experiência tem mostrado que somente a ação dos órgãos oficiais não acabará com as condições inadequadas de trabalho, o trabalho infantil e a escravidão em suas diversas formas. Atitudes e costumes, por vezes profundamente enraizados, devem mudar.

Todos têm a responsabilidade e a possibilidade de contribuir para uma ordem mundial sem exploração desumana. Existem muitas ações que podem ser realizadas em âmbito nacional e/ou local, pelas associações e pelos próprios indivíduos.

PARTE 2



O CENÁRIO BRASILEIRO

Direito violado

“Estamos em 2001. Raimundo Nonato da Silva é um brasileiro, trabalhador rural. Foi contratado em Açailândia, no Maranhão, por um intermediário, o ‘gato’, para trabalhar numa fazenda, distante 150 quilômetros dali. O ‘gato’ ofereceu-lhe 80 reais por hectare para roçar juquira, livres de despesas, e alojou-o em um hotel. Na fazenda as coisas começaram a mudar. Raimundo tinha de trabalhar de segunda a domingo, sem fins de semana ou feriados. Para começar o dia, farinha com óleo, cebola e sal no café da manhã.

No almoço, farinha e feijão. O que mais quisesse tinha que comprar no barracão, inclusive botinas e ferramentas de trabalho, tudo vinculado ao salário. Feitas as contas no fim de mês, nada a receber. O ‘gato’ sempre por perto, rondava Raimundo e os demais empregados. Além do ‘gato’, um tal ‘Carlinhos’, segurança, sempre de espingarda na mão, fazia ameaças. Ninguém sai da fazenda sem pagar a dívida, diziam exibindo ora um revólver calibre 38, ora uma espingarda calibre 28. Um dia, tentaram matar o Mineiro, colega de trabalho de Raimundo. Graças a Deus, Mineiro conseguiu escapar dos tiros, embrenhando-se na mata. Raimundo viu tudo e teve coragem de testemunhar mais tarde, quando ele e mais 17 trabalhadores foram libertados do trabalho escravo na propriedade Fazendas Reunidas São Marcos e São Bento, na zona rural de Carutapera, no Maranhão” (Extraído do Relatório de Fiscalização no Estado do Maranhão, de 3 a 16/10/2001, MTE) (SENADO FEDERAL, 2001, p. 4).

4. FORMAS CONTEMPORÂNEAS DE ESCRAVIDÃO

Apesar de a escravidão tradicional ter sido abolida em todo o mundo, ela não foi completamente erradicada: existem ainda relatos da existência de mercados de escravos. Assim, mesmo abolida, a

escravidão deixa vestígios; ela persiste como estado de espírito ainda por um longo período após ter desaparecido formalmente, entre suas vítimas e seus descendentes.

Na atualidade, a palavra *escravidão* abrange uma variedade de violações dos direitos humanos. Além da escravidão tradicional e do tráfico de escravos, esses abusos incluem a venda de crianças, a prostituição e a pornografia infantil, a exploração do trabalho infantil, a mutilação sexual de crianças do sexo feminino, a participação de crianças em conflitos armados, a servidão por dívidas, o tráfico de pessoas, a venda de órgãos humanos, a exploração da prostituição e, por fim, certas práticas do *apartheid* e dos regimes coloniais.

Como as atuais práticas análogas à escravidão são clandestinas, torna-se difícil ter uma imagem clara da escala e dos números da escravidão hoje. O problema é agravado pelo fato de que as vítimas de abusos análogos à escravidão são, em geral, originárias de grupos sociais mais pobres e vulneráveis. Com isso, o medo e a necessidade de sobreviver os impedem de falar e denunciar os abusos.

No entanto, há evidências suficientes para mostrar que as práticas análogas à escravidão são vastas e generalizadas. Apenas um número conta uma história sombria: 100 milhões de crianças são exploradas por seu trabalho, de acordo com uma estimativa recente da OIT (UNITED NATIONS, 1991).

A esse respeito, o Grupo de Trabalho da ONU sobre Formas Contemporâneas de Escravidão (WGCF) apresentou estudos e provas aos órgãos da ONU que tratam de direitos humanos. As conclusões dos relatores especiais fornecem uma imagem fiel das atuais práticas análogas à escravidão.

Eles também revelam que não há distinções claras entre as várias formas atuais de escravidão. Assim, as mesmas famílias ou grupos de pessoas são frequentemente vítimas de vários tipos de escravidão, como, por exemplo, o trabalho forçado e o trabalho e/ou a prostituição infantil. Contudo, a pobreza extrema é o um fator comum que permeia todos os casos.

5. TRABALHO INFANTIL

Existe grande demanda para o trabalho infantil. Os pequenos corpos e os dedos ágeis das crianças são vistos como importantes ativos por empregadores sem escrúpulos, para determinados tipos de trabalho. Em muitos casos, as crianças trabalham porque seus pais estão desempregados, em outros, porque precisam ajudar na renda familiar, e ainda em outros, são escravizadas como consequência da escravidão de seus próprios pais.

Há crianças entre 7 e 10 anos de idade que trabalham de 12 a 14 horas por dia, e recebem menos de um terço do salário dos adultos. Crianças empregadas como trabalhadores domésticos não apenas trabalham longas horas e são impedidas de estudar e brincar, como também são particularmente vulneráveis a abusos sexuais e outros tipos de abusos físicos (UNITED NATIONS, 1991).

O trabalho infantil prejudica a saúde por toda a vida, bem como priva as crianças da educação e do aproveitamento normal dos seus primeiros anos.

Nesse sentido, organizações governamentais e não governamentais têm proposto um calendário internacional para dar fim às piores formas de exploração infantil. Entre outras, elas fazem as seguintes sugestões:

- que todos os campos de trabalho forçado sejam eliminados dentro de 12 meses;
- que os filhos sejam excluídos das formas mais perigosas de trabalho, assim como definido pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e pela OIT, em 1995;
- que todas as formas de trabalho para menores de 10 anos sejam proibidas, conforme a Convenção nº 138 da OIT, e que todas as formas de trabalho para crianças na faixa etária de 10 a 14 anos sejam reduzidas pela metade até o ano 2000.

No entanto, dados do Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (FNPETI) apontam pequena variação nos números de 2008 a 2011:

Enquanto o quantitativo de crianças e adolescentes na faixa etária entre 5 e 17 anos que trabalhavam caiu 17,9% nesse período, o número de casos de crianças e adolescentes ocupados no trabalho infantil doméstico diminuiu de 325 mil (2008) para 258 mil (2011) –

uma redução de 67 mil casos. Em termos proporcionais, a redução foi de apenas 0,2 ponto percentual: de 7,2% em 2008 para 7% em 2011.

Esse número pode ser ainda maior. Em 2011, dos 3,7 milhões de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil, 57,5%, ou seja, 2,1 milhões de crianças e adolescentes, trabalhavam e ainda eram responsáveis pelas tarefas domésticas em suas próprias casas. Ou seja, as mesmas atividades (lavar, passar, cozinhar, limpar a casa, cuidar de crianças etc.) realizadas por aqueles que prestam serviços domésticos para outras famílias, são realizadas também por eles em suas próprias casas, segundo Isa Oliveira, secretária executiva do FNPETI. De acordo com a pesquisa de 2011, 93,7% do universo de crianças e adolescentes ocupados no trabalho infantil doméstico são meninas (241 mil). Os meninos somam 16 mil. E 67% dos trabalhadores infantis domésticos são negros (172.666), enquanto os não negros somam 85.026 (UNICEF, 2013).

6. OS NÚMEROS RELATIVOS AO TRABALHO

O maior percentual de ocupação laboral se concentra no setor agrícola. No período entre 2004 e 2009, o setor reduziu sua participação na estrutura ocupacional em todas as regiões brasileiras. No entanto, mesmo com o declínio, em 2009, o setor ainda era importante para a mão de obra no Nordeste, como mostra a Tabela 1, a seguir.

Tabela 1

Distribuição percentual das pessoas ocupadas de 16 anos ou mais de idade por agrupamentos de atividade do trabalho principal (Brasil, grandes regiões e unidades da Federação, 2004 e 2009)

Área geográfica	2004						2009					
	Total	Agrícola	Indústria	Construção	Comércio e reparação	Serviços	Total	Agrícola	Indústria	Construção	Comércio e reparação	Serviços
Brasil	100,0	20,0	14,8	6,5	17,3	41,1	100,0	16,4	14,8	7,5	17,7	43,3
Região Norte	100,0	26,5	11,8	6,8	17,5	36,7	100,0	19,2	11,6	8,2	19,1	41,1
Rondônia	100,0	33,1	12,7	6,5	15,0	32,7	100,0	27,0	9,0	8,8	18,4	36,8
Acre	100,0	28,6	5,4	7,8	13,1	45,1	100,0	19,4	5,9	10,1	16,0	48,6
Amazonas	100,0	19,8	15,3	6,6	18,5	39,6	100,0	15,2	14,2	8,5	17,5	44,5
Roraima	100,0	22,0	7,2	6,8	17,5	46,6	100,0	14,9	6,3	9,2	16,8	52,8
Pará	100,0	27,6	12,1	6,6	18,6	33,9	100,0	18,3	13,0	7,8	21,1	38,4
Amapá	100,0	7,6	8,9	9,0	19,3	55,2	100,0	5,0	8,8	10,1	21,6	54,7
Tocantins	100,0	33,8	7,1	6,8	14,9	37,5	100,0	29,8	7,9	7,4	15,1	39,9
Região Nordeste	100,0	34,8	9,5	5,6	15,6	34,2	100,0	28,6	9,5	7,0	17,0	37,5
Maranhão	100,0	41,0	6,9	5,3	16,1	30,7	100,0	33,5	6,5	8,8	17,8	33,3
Piauí	100,0	47,5	7,4	4,2	12,9	27,6	100,0	40,7	6,5	5,1	15,4	32,2
Ceará	100,0	30,0	15,7	5,2	15,9	33,1	100,0	24,6	15,5	6,5	17,3	35,9
Rio Grande do Norte	100,0	24,3	11,6	7,1	16,8	40,1	100,0	20,0	11,0	7,5	20,6	41,0
Paraíba	100,0	30,2	10,9	6,3	14,4	38,0	100,0	23,8	11,5	7,8	16,1	40,7
Pernambuco	100,0	29,6	9,1	5,2	17,3	38,0	100,0	24,0	9,3	6,5	18,5	40,3
Alagoas	100,0	40,2	5,9	5,1	14,3	34,4	100,0	33,1	6,4	6,3	14,3	39,9
Sergipe	100,0	23,4	10,2	5,9	19,3	41,1	100,0	20,7	11,2	7,0	18,6	42,3
Bahia	100,0	38,3	7,7	6,0	14,8	32,9	100,0	31,8	7,4	7,2	15,8	37,5

(continua)

(continuação)

Área geográfica	2004						2009					
	Total	Agrícola	Indústria	Construção	Comércio e reparação	Serviços	Total	Agrícola	Indústria	Construção	Comércio e reparação	Serviços
Região Sudeste	100,0	9,7	17,8	7,0	18,2	47,0	100,0	8,6	17,6	7,8	17,8	48,1
Minas Gerais	100,0	21,1	16,2	6,7	16,0	39,9	100,0	19,2	15,7	8,1	16,2	40,8
Espírito Santo	100,0	22,8	13,5	6,8	16,0	40,9	100,0	19,9	13,4	8,7	15,9	42,0
Rio de Janeiro	100,0	2,3	12,6	8,2	18,6	57,3	100,0	1,6	12,8	8,2	18,4	58,6
São Paulo	100,0	5,6	21,0	6,8	19,3	47,3	100,0	4,7	20,7	7,5	18,6	48,5
Região Sul	100,0	21,4	18,8	5,9	17,1	36,6	100,0	17,0	18,8	6,9	17,9	39,4
Paraná	100,0	19,9	15,7	6,2	18,5	39,6	100,0	14,9	16,5	7,6	18,8	42,1
Santa Catarina	100,0	19,4	23,8	6,0	17,0	33,7	100,0	16,5	22,4	6,4	18,9	35,7
Rio Grande do Sul	100,0	24,0	19,1	5,4	15,7	35,5	100,0	19,4	18,8	6,4	16,4	38,9
Região Centro-Oeste	100,0	16,8	10,8	7,4	18,8	46,2	100,0	14,8	11,8	8,2	18,2	46,9
Mato Grosso do Sul	100,0	17,5	10,9	8,6	20,2	42,9	100,0	16,1	12,9	8,3	19,6	43,0
Mato Grosso	100,0	29,3	9,8	6,5	18,8	35,6	100,0	23,5	10,3	7,1	18,2	40,9
Goiás	100,0	16,2	13,0	7,8	18,9	44,1	100,0	15,4	14,8	9,2	17,6	42,9
Distrito Federal	100,0	0,6	6,1	6,3	17,2	69,7	100,0	1,2	5,3	7,1	18,6	67,9

Fonte: GUIMARÃES, 2012.

A produtividade do trabalho por macrossetores da economia está organizado da forma mostrada na Tabela 2, a seguir.

Tabela 2

Produtividade do trabalho por macrossetores e variação média anual (Brasil, 2000 a 2009)

Macrosetor de atividade econômica	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	Varição média anual (%)
Agropecuária	3,3	3,6	3,7	3,9	3,7	3,7	4,0	4,4	4,8	4,7	4,00
Indústria	18,4	18,4	18,1	18,2	18,4	17,7	18,2	18,3	18,0	17,4	-0,60
Extrativa	69,0	70,8	74,9	76,9	73,2	79,4	83,9	80,5	83,5	81,1	1,80
Transformação	18,5	18,9	18,7	18,4	18,6	17,6	17,9	18,2	18,1	17,1	-0,90
Outros industriais	16,1	15,4	14,7	15,1	15,6	15,3	15,8	15,8	15,2	15,3	-0,60
Serviços	14,8	14,7	14,5	14,4	14,5	14,7	14,5	14,9	15,4	15,5	0,50
Total	12,9	13,0	12,9	12,9	13,0	13,0	13,1	13,6	14,1	14,0	0,90

Fonte: GUIMARÃES, 2012.

No que se refere à distribuição de renda, entre 2004 a 2009, houve um aumento de renda dos 10% mais pobres, de 0,9% para 1,0%, enquanto que a proporção detida pelos 10% mais ricos declinou, de 52,7% para 44,7%, durante o mesmo período. Mesmo com essa melhora, em 2009, a parcela apropriada pelos mais ricos era 44,7 vezes superior à correspondente aos mais pobres (GUIMARÃES, 2012), de acordo com a Tabela 3, a seguir.

Tabela 3

Proporção da renda total apropriada pelos 10% mais pobres e 10% mais ricos da distribuição segundo a renda domiciliar *per capita* e razão entre os 10% mais ricos e 10% mais pobres (Brasil e unidades da Federação, 2004 e 2009)

Unidades da Federação	10% Mais pobres (A)		10% Mais ricos (B)		Razão (B/A)	
	2004	2009	2004	2009	2004	2009
Brasil	0,9	1,0	45,3	42,8	52,7	44,7
Rondônia	1,5	1,1	42,1	39,1	28,5	35,0
Acre	0,9	0,7	48,4	49,9	52,5	75,3
Amazonas	1,1	1,3	42,1	40,4	39,7	31,3
Roraima	0,3	1,1	44,2	39,6	156,8	35,7
Pará	1,4	1,3	43,3	40,5	31,6	31,1
Amapá	1,1	1,3	41,7	40,4	37,9	30,3
Tocantins	1,1	1,1	44,2	41,2	41,6	38,0
Maranhão	0,7	0,8	50,6	42,3	70,5	52,4
Piauí	0,9	1,1	49,6	44,7	54,5	40,6
Ceará	1,0	1,0	47,8	44,0	45,6	44,1
Rio Grande do Norte	1,0	1,1	46,2	46,2	46,9	43,4
Paraíba	1,0	0,9	50,2	49,8	50,0	55,2
Pernambuco	0,8	0,8	51,4	44,7	64,4	53,5
Alagoas	1,0	0,7	47,5	46,1	49,6	63,0
Sergipe	1,1	0,9	44,8	47,0	41,0	50,0
Bahia	1,0	0,9	45,3	44,9	43,3	48,3
Minas Gerais	1,2	1,3	43,8	41,0	37,4	32,2
Espírito Santo	1,1	1,2	42,7	41,9	39,3	35,6
Rio de Janeiro	1,0	1,2	43,7	44,0	41,9	37,6
São Paulo	1,2	1,4	41,3	38,3	35,8	27,8
Paraná	1,1	1,3	43,8	39,0	39,7	30,4
Santa Catarina	1,5	1,6	35,6	35,9	23,3	22,4
Rio Grande do Sul	1,1	1,3	41,5	39,2	38,5	30,0
Mato Grosso do Sul	1,2	1,4	43,4	42,0	36,5	29,7
Mato Grosso	1,3	1,2	41,7	39,6	33,3	34,3
Goiás	1,4	1,3	44,3	41,3	32,0	31,7
Distrito Federal	0,6	0,7	48,5	48,3	86,6	65,1

Fonte: IPEADATA – A partir dos dados IBGE – PNAD (GUIMARÃES, 2012).

Uma boa prática

Bompreço pagará R\$ 500 mil por assédio moral

“Empresa tinha prática de xingar, fazer humilhações em público e perseguições a funcionários

Salvador – A rede de supermercados Bompreço na Bahia foi condenada pela prática de assédio moral em diversas lojas no estado e pagará R\$ 500 mil por danos morais coletivos. A sentença é da juíza titular da 23ª Vara do Trabalho de Salvador, Alice Maria Santos Braga, em ação movida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT). Pela decisão, a empresa poderá ainda pagar multa de R\$ 1 mil por empregado vitimado, caso sejam confirmados novos casos.

Segundo o procurador do trabalho Pedro Lino de Carvalho Júnior, autor da ação, ‘a prática de assédio moral é uma das piores situações possíveis no ambiente de trabalho, uma vez que pode causar impactos significativos na saúde do trabalhador e em suas vidas sociais. Por isso, precisa ser veementemente combatido’. Ele destaca o fato dessa condenação ser exemplar, por envolver uma das maiores empresas do setor de comércio varejista do estado e pelo fato de que nem sempre é possível reunir provas suficientes para uma condenação por assédio moral, ainda mais em uma ação civil pública, que pressupõe um dano à coletividade.

O valor da indenização será revertido para quatro instituições de utilidade pública da capital baiana. Caberá ao MPT indicar os nomes das entidades beneficiárias. Na sentença, a juíza Alice Maria Santos Braga conclui, baseada nas provas apresentadas, que o assédio moral no Bompreço ‘não se trata de fato pontual, mas de condenações recorrentes pela mesma prática, onde foram citados nomes de vários gerentes, o que evidencia que a prática se difundia por várias lojas do acionado, como se a prática fosse até mesmo incentivada pelo réu como requisito para a ocupação do cargo de gerência’.

A ação civil pública teve início em 2012, após o MPT concluir inquérito civil que apontava a existência de vários casos semelhantes em que empregados relatavam práticas de xingamentos, pressões por resultados, humilhações em público, perseguições a quem retornava de licenças médicas e mudanças constantes e injustificadas de horários de trabalho. Os argumentos do MPT foram reforçados com uma série de condenações às empresas em ações individuais por assédio moral, proferidas pela Justiça do Trabalho na Bahia” (BRASIL. MPT, 2013).



PARTE 3

A AFIRMAÇÃO DO DIREITO A UM TRABALHO COM DIGNIDADE

7. DIREITO GARANTIDO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

O direito humano ao trabalho com dignidade é estabelecido nos artigos 1º, IV, 6º, 7º e incisos, 170, VIII e 193, da Constituição Federal de 1988:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...]

IV – os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; [...]

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

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

I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III – fundo de garantia do tempo de serviço;

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

V – piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII – garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII – décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII – salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

- XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX – licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XXI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- XXIV – aposentadoria;
- XXV – assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas;
- XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXVII – proteção em face da automação, na forma da lei;
- XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- XXIX – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- XXXII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
- XXXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- XXXIV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. [...]

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...]

VIII – busca do pleno emprego; [...]

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (BRASIL, 1988).

O quadro a seguir apresenta um resumo das normas internacionais e nacionais relativas ao direito ao trabalho com dignidade.

Quadro 1

Resumo das normas e legislação

Artigos XXVIII e XXIV	Convenção nº 122 – Política de Emprego	Artigos 6 e 7	Pacto Global – Economia Sustentável e Inclusiva	Artigo 149	Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)	Preâmbulo, artigos 1º, IV, 6º, 7º e incisos, 170, VIII, e 193	Trabalhadores domésticos	Orientação nº 3 – Trabalho Escravo
6º, 7º e incisos, 170, VIII, e 193	Trabalhadores domésticos	Orientação nº 3 – Trabalho Escravo	ONU	Código Penal	Decreto-Lei nº 5.452	CF	EC nº 72	CONAETE
1948	1964	1966	2000	1940	1943	1988	2002	2009
Normas e legislação internacionais				Normas e legislação brasileiras				

8. O QUE VOCÊ PRECISA SABER PARA GARANTIR O DIREITO A UM TRABALHO COM DIGNIDADE

8.1. Disque Direitos Humanos (Disque 100)

O Disque Direitos Humanos é um serviço da Ouvidoria da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR), que atende à população de todo o território nacional pelo número de telefone 100.⁴ Pelo Disque 100, as pessoas interessadas também podem ser informadas sobre as entidades que devem ser contatadas e como proceder em caso de violação de direitos.

O Disque 100 funciona 24 horas, todos os dias, inclusive nos finais de semana e feriados. As denúncias podem ser anônimas, e o sigilo é garantido. As ligações são gratuitas e podem ser feitas de telefone fixo ou celular de todo o Brasil, por meio de discagem direta e gratuita para o número 100 ou pelo *site*⁵.

8.2. Ministério Público do Trabalho

As denúncias de irregularidades trabalhistas – sigilosas ou não – podem ser feitas por qualquer pessoa ao Ministério Público do Trabalho (MPT), que também as recebe pela internet⁶. As denúncias podem ainda ser feitas diretamente nas Procuradorias Regionais do Trabalho (PRT) ou por correspondência; as páginas das PRT na internet também possuem canais de denúncia.

Além disso, a população pode consultar dados de processos e Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) e outros dados do MPT no Portal da Transparência⁷.

⁴ SDH. *Ouvidoria Disque 100*. Disponível em: <<http://www.sdh.gov.br/disque100>>. Acesso em: 10 mai. 2013.

⁵ Disponível em: <www.disque100.gov.br>.

⁶ Disponível em: <www.mpt.gov.br>.

⁷ Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/portaltransparencia>>.

8.3. Delegacias Regionais do Trabalho

Denúncias de irregularidades trabalhistas podem ser feitas diretamente nas Delegacias Regionais do Trabalho (DRT). Nesses casos, os auditores fiscais do trabalho se encarregam de verificar a denúncia.

8.4. Conselhos regionais de fiscalização profissional

Os Conselhos recebem denúncias relacionadas ao exercício dos profissionais que estão sob sua tutela (médicos, enfermeiros, psicólogos, farmacêuticos, arquitetos, engenheiros etc.). Eles também têm competência legal para apurar os fatos, abrir processos disciplinares e julgar os profissionais, o que pode resultar até na cassação do diploma destes.

8.5. Sindicatos e centrais de trabalhadores

Os sindicatos de categorias profissionais são responsáveis pela defesa dos interesses dos trabalhadores, e também podem ser contatados para receberem denúncias de irregularidades trabalhistas.

8.6. Conselhos

São criados por lei, contam com a participação de representantes da sociedade civil e têm a tarefa de fiscalizar e definir diretrizes para a execução das políticas nas áreas do trabalho e da renda.

8.7. Mecanismo de petição individual do Comitê de Direitos Humanos da ONU

O Primeiro Protocolo Facultativo ao PIDCP, de 1966, foi assinado pelo Brasil apenas em 25 de setembro de 2009. Esse Protocolo criou o mecanismo de petição individual ao Comitê de Direitos Humanos da ONU. Por meio desse Comitê as pessoas que tiverem lesados seus direitos civis e políticos podem representar pessoalmente contra um Estado.

Não é necessário ter um advogado para preparar o caso, mas a assistência judiciária não é coberta pelos procedimentos. Existe também a possibilidade de se realizar uma reclamação em nome de outra pessoa, com a condição de se tenha o consentimento por escrito.⁸

O pedido deve ser realizado por escrito, em uma das línguas oficiais da ONU (inglês, espanhol, francês, russo, árabe ou chinês) e assinado. Ele deve fornecer as informações pessoais básicas (nome, nacionalidade e data de nascimento) e especificar o Estado-parte contra o qual a queixa é dirigida. Se a reivindicação for realizada em nome de outra pessoa, deve ser fornecida a prova do seu consentimento, como mencionado acima, ou a explicação clara das razões pelas quais esse consentimento não pôde ser fornecido.

Apesar de tudo, os relatórios apresentados pelos Estados contendo as considerações finais do Comitê, depois de ter examinado uma comunicação individual, não têm qualquer valor jurídico vinculativo.

O comunicado de violação deve ser encaminhado para o seguinte endereço:

Petitions Team
Office of the High Commissioner for Human Rights
United Nations Office at Geneva
1211 Geneva 10, Switzerland
E-mail: petitions@ohchr.org

8.8. Corte Interamericana de Direitos Humanos

A Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) é uma instituição judicial autônoma, com sede na cidade de San José, na Costa Rica. Juntamente com a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (IACHR), a Corte compõe o sistema de proteção e fiscalização da implementação dos direitos contidos na Convenção Americana de Direitos Humanos e nos demais tratados da área pactuados pelos membros da OEA.

⁸ UNITED NATIONS, Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. *Procedure for complaints by individuals under the human rights treaties*. Disponível em: <<http://www2.ohchr.org/english/bodies/petitions/individual.htm>>. Acesso em: 10 mai. 2013.

Os cidadãos que sofreram violação de seus direitos, depois de terem esgotado as medidas internas do Estado agressor, devem apresentar uma queixa junto à Comissão⁹, que definirá se a reclamação é ou não admissível.

A reclamação pode ser feita em qualquer uma das línguas oficiais da OEA (português, inglês, francês e espanhol) e deve conter as seguintes informações (IACH, 2010):

- os dados pessoais da(s) suposta(s) vítima(s) e de seu(sua) parente mais próximo(a);
- as informações pessoais sobre o(s) requerente(s), tais como o nome completo, o número de telefone, o endereço, o *e-mail*;
- uma descrição completa, clara e detalhada dos fatos alegados, que inclui como, quando e onde ocorreram, bem como o Estado considerado responsável;
- uma indicação das autoridades estatais consideradas responsáveis;
- os direitos violados, se possível;
- os órgãos judiciais ou autoridades do Estado a que se recorreu para remediar as alegadas violações; e
- a resposta dessas autoridades estatais, especialmente dos tribunais de justiça

Qualquer pessoa, grupo de pessoas ou organização, por conta própria ou representação de outrem, pode apresentar petição alegando a violação de direitos humanos contra um ou mais Estados-membros da OEA.

A petição pode ser encaminhada pelos seguintes meios:

E-mail: cidhdenuncias@oas.org

Formulário eletrônico: www.cidh.org

Fax: +1(202) 458-3992 or 6215

Endereço: Inter-American Commission on Human Rights 1889 F Street, N.W. Washington, D.C.
20006 United States

⁹ Disponível em: <<http://www.oas.org/pt/cidh/>>.

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os Estados têm como função primordial proteger e promover os direitos humanos. As obrigações relativas aos direitos humanos são definidas e garantidas tanto pelo direito internacional costumeiro – uma prática geral dos Estados, aceita por um sentimento de dever legal e seguida como lei –, como pelos tratados internacionais de direitos humanos, que criam compromissos vinculantes para os Estados que os assinaram.

Por outro lado, os agentes particulares também têm obrigações quanto à garantia do direito ao trabalho com dignidade. No que diz respeito à indivisibilidade dos direitos humanos, um exemplo é o impacto que o setor privado pode ter sobre a fruição do direito à moradia adequada, nos casos em que a habitação é fornecida pelo empregador. Como visto detalhadamente no caderno sobre o direito à moradia adequada, a Recomendação nº 115 da OIT sobre alojamento dos trabalhadores salienta que, em geral, não é desejável que os empregadores forneçam, de forma direta, habitação para os seus trabalhadores. Em circunstâncias excepcionais, em que o alojamento é fornecido pelo empregador, os direitos humanos fundamentais dos trabalhadores devem ser reconhecidos, e os valores cobrados não devem incluir lucro especulativo, sendo proibido custar ao trabalhador mais do que uma proporção razoável de seu salário (ILO, 1961).

Pode-se concluir este estudo destacando a obrigação do Estado de respeitar, proteger e cumprir o direito ao trabalho com dignidade, bem todos os outros direitos humanos:

a) A obrigação de respeitar

Exige que o Estado – e todos os seus órgãos e agentes – se abstenha de realizar, patrocinar ou tolerar qualquer medida prática, política ou legal que, direta ou indiretamente, viole o direito ao trabalho digno. Com isso, por exemplo, os Estados ficam proibidos de fazer uso ou se beneficiarem de trabalho escravo, de desrespeitar as leis trabalhistas etc.

b) A obrigação de proteger

Requer que o Estado e seus agentes impeçam a violação de direitos, por outros indivíduos ou atores não estatais. Caso ocorram tais violações, o Estado deve garantir o acesso aos remédios legais, ou seja, deve prover formas por meio das quais os cidadãos tenham acesso à Justiça para reclamar seus direitos.

Em outras palavras, o Estado devem adotar leis e/ou outras medidas para assegurar que os agentes privados, entre outras ações, forneçam equipamento de segurança para seus empregados, não contratem crianças como trabalhadoras etc. Além disso, o Estado deve tomar medidas relacionadas indiretamente ao direito ao trabalho com dignidade, mas que tenham impacto imediato em relação a esse direito. São exemplos dessas medidas: a regulação dos mercados; a garantia de que terceiros não rescindam contratos de forma arbitrária ou ilegal; repressão a práticas discriminatórias que afetem o acesso a pessoas de diferentes etnias a qualquer tipo de trabalho, punição de pessoas que se aproveitam do trabalho escravo etc.

c) A obrigação de cumprir

Exige que o Estado se engaje de forma proativa em atividades que visem a manter, criar ou melhorar os padrões de implementação dos direitos humanos. A obrigação de cumprir pode ser absoluta ou programática. Trata-se de questões com as despesas públicas, a regulamentação da economia, a prestação de serviços básicos, de infraestruturas conexas e medidas de redistribuição de renda. O dever de cumprimento abrange as medidas ativas necessárias para garantir a todos oportunidades de acesso a seus direitos.

O Estado deve, por exemplo, adotar uma política nacional de criação de empregos, com foco em grupos desfavorecidos e marginalizados, identificando os recursos disponíveis para atender a esses objetivos, especificando a maneira mais custo-efetiva de utilizá-los. Deve, ainda, descrever as responsabilidades e os prazos para a implementação das medidas necessárias, bem como monitorar os resultados e garantir os recursos administrativos e jurídicos adequados para as violações.

Por fim, dentro da obrigação de cumprir, o Estado também deve, progressivamente e na medida do permitido pelos recursos disponíveis, prevenir e combater a pobreza, além de fornecer a infraestrutura física necessária para o aproveitamento do direito ao trabalho adequado, como creches para mães trabalhadoras.

BIBLIOGRAFIA

APSEL, Joyce. The Right to Work in Dignity: Human Rights and Economic Rights. *The Price of Fashion*. New York University, [s.d.]. Disponível em: <<http://www.nyu.edu/projects/mediamosaic/thepriceoffashion/pdf/apssel-joyce.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2013.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>.

BRASIL. Constituição (1988). Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. *Diário Oficial da União*. Brasília, 3 abr. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm>.

BRASIL. Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891. Estabelece providências para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fábricas da Capital Federal. *Diário Oficial da União*. Rio de Janeiro, 18 jan. 1945. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>>.

BRASIL. Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945. Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinada em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas. *Diário Oficial da União*. Rio de Janeiro, 23 out. 1945. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/D19841.htm>.

BRASIL. Decreto-lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal Brasileiro. *Diário Oficial da União*. Rio de Janeiro, 08 dez. 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm>. Acesso em: 03 out. 2013.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*. Rio de Janeiro, 2 mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 2 out. 2013.

BRASIL. Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Brasília, 29 jun. 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.htm>.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Bompreço pagará R\$ 500 mil por assédio moral. *Portal MPT*, 30 set. 2013. Disponível em: <http://portal.mpt.gov.br/wps/portal/portal_do_mpt/comunicacao/noticias/conteudo_noticia/lut/p/c4/04_SB8K8xLLM9MSSzPy8xBz9CP0os3hH92BPJydDRwN_>.

E3cjA88QU1N3L7OgMC93I_2CbEdFAAovLRY!/?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/wps/wcm/connect/mpt/portal+do+mpt/comunicacao/noticias/bompreco+pagara+r+500+mil+por+assedio+moral>. Acesso em: 2 out. 2013.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. *O trabalho escravo está mais próximo do que você imagina*. Brasília, [s.d.]. Disponível em <http://portal.mpt.gov.br/wps/wcm/connect/9a0cf38047af3bb1bd98bfd0854ab81a/Cartilha+Alterada_3-1.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=9a0cf38047af3bb1bd>.

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. *Perfil do trabalho decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação*. Brasília: OIT, 2012. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/relatorio_trabalho_decente_880.pdf>.

MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. 29.ed. São Paulo: Atlas, 2013.

IACHR. *Petition and case system: information brochure*. Organization of American States, 2010. Disponível em: <<http://www.oas.org/en/iachr/docs/pdf/HowTo.pdf>> Acesso: 20 mai. 2013.

ILO. *Introduction to International Labour Standards*. International Labour Organization, 2004. Disponível em: <<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 14 ago. 2013.

ILO. *Workers' Housing Recommendation, no. 115*. Geneva, 1961. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312453>.

NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Brasília: Ministério das Relações Exteriores, Ministério da Justiça, 1948. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. Acesso em: 10 abr. 2013.

NAÇÕES UNIDAS. *Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais*. Brasília: Ministério das Relações Exteriores, Ministério da Justiça, 1992. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/pacto_dir_economicos.htm>. Acesso em 05 de agosto 2013.

OIT. *Agenda nacional do trabalho decente*. Brasília, 2006. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/agenda_nacional_trabalho_decente_536.pdf>.

OIT. *Convenção n° 122*. Aprovada na 49ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra, 1965), entrou em vigor no plano internacional em 17 jul. 1966. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/479>>.

OIT. *Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho*. Brasília, 1998. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/international_labour_standards/pub/declaracao_oit_293.pdf>. Acesso em: 2 out. 2013.

PACTO GLOBAL REDE BRASILEIRA. *Os 10 princípios*. 25 abr. 2013. Disponível em: <<http://www.pactoglobal.org.br/artigo/56/Os-10-principios>>. Acesso em: 29 set. 2013.

PORTAL BRASIL. *Evolução das relações trabalhistas*. 26 abr. 2011. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/sobre/economia/trabalho-carreira/evolucao-das-relacoes-trabalhistas>>. Acesso em: 18 ago. 2013.

SAKAMOTO, Eduardo. *Trabalho escravo no Brasil do Século XXI*. Brasília: OIT, 2007. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/forced_labour/pub/trabalho_escravo_no_brasil_do_%20seculo_%20xxi_315.pdf>.

SENADO FEDERAL. *Comissão Especial destinada a dar parecer à proposta de emenda à Constituição nº 438-a, de 2001*. Dá nova redação ao art. 243 da Constituição Federal. Brasília, 2001. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/brasil/documentos/parecer_pec_438a_2.pdf>. Acesso em: 3 out. 2013.

SDH. *Ouvidoria Disque 100*. Disponível em: <<http://www.sdh.gov.br/disque100>>. Acesso em: 10 mai. 2013.

SOUZA, Rainer. *Socialismo*. Portal Brasil Escola, [s.d.]. Disponível em: <www.brasilecola.com/historiag/socialismo.htm>. Acesso em: 05 ago. 2013.

UNICEF. Números do trabalho infantil doméstico no Brasil preocupam, diz FNPETI. *Portal UNICEF*, 12 jun. 2013. Disponível em: <http://www.unicef.org/brazil/pt/media_25610.htm>. Acesso em: 2 out. 2013.

UNITED NATIONS. Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. *Fact Sheet no.14, Contemporary Forms of Slavery*. New York, Jun. 1991. Disponível em: <<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet14en.pdf>>. Acesso em: 2 out. 2013.

UNITED NATIONS. Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. *Procedure for complaints by individuals under the human rights treaties*. Disponível em: <<http://www2.ohchr.org/english/bodies/petitions/individual.htm>>. Acesso em: 15 ago. 2013.



Organização
das Nações Unidas
para a Educação,
a Ciência e a Cultura

Cooperação
**Representação
no Brasil**

Secretaria de
Direitos Humanos

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
PAÍS RICO É PAÍS SEM POBREZA