



INTER
FACES
CIENTÍFICAS

HUMANAS E SOCIAIS

ISSN IMPRESSO 2316-3348

ISSN ELETRÔNICO 2316-3801

DOI 10.17564/2316-3801.2015v4n1p22-33

TRABALHADOR DESCARTÁVEL: A “DESCORPORIFICAÇÃO” DO TRABALHO

Vivianny Kelly Galvão¹

RESUMO

A crise do modelo econômico global encontrou espaço nas relações de trabalho modernas. A mudança do ritmo de trabalho, a alta competitividade e o medo do desemprego são fatores que contextualizam esses ambientes de trabalho. Dois fatores novos desafiam o direito interno e o direito internacional: a descorporificação do trabalho e o desemprego.

PALAVRAS-CHAVE

Trabalho. Direitos Humanos. Direito Supraestatal.

ABSTRACT

The crisis of the global economic model found space in modern labor relations. The changing patterns of work, the high competitiveness and the fear of unemployment are factors that contextualize these work environments. Two new factors challenge the national law and international law: the disembodiment of work and unemployment.

KEYWORDS

Work. Human Rights. Supranational Law.

RESUMEN

La crisis en el modelo económico global encontró espacio en las relaciones laborales modernas. El cambio de ritmo de trabajo, el alta competitividad y el temor del paro son factores que contextualizan estos entornos de trabajo. Dos nuevos factores desafían el derecho nacional y el derecho internacional: la descorporificación del trabajo y la situación de paro.

PALABRAS CLAVE

Trabajo. Derechos Humanos. Ley Supranacional.

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O ambiente de trabalho torna-se cada vez mais competitivo. A relação entre o capital e o trabalho pode nos dizer o porquê. Por meio de discursos de cooperação e de trabalho em equipe, consultores organizacionais acabam por perpetuar elementos antagônicos: a necessidade da cooperação em equipe e a competição pela aquisição e manutenção de um posto de trabalho. O capital e o trabalho são sujeitos historicamente desiguais, um paradoxo. Essa hiper competitividade é em si mesma uma forma de violência, é uma guerra pela conquista de um espaço e conforme afirma Christophe Dejours (APUD HELOANI, 2014) em *A banalização da injustiça social*, “onde o fundamental não é o equipamento militar, mas o desenvolvimento da competitividade, em que o fim pode justificar os meios, mediante um atropelamento da ética, da própria dignidade humana”.

Um breve estudo das formas de integração econômica é um ponto pelo qual deve passar qualquer exame que pretenda verificar as condições atuais de trabalho. Karl Polanyi afirma que a organização do trabalho alterou-se com a organização do sistema de mercado e o desenvolvimento deste sistema alterou também a organização da sociedade (SANTOS, 2014).

Há quatro princípios de integração econômica (POLANYI, 1980, p. 60): a) o de mercado, onde ocorre o encontro entre a oferta e a procura de bens e serviços tendo como fim a troca, sendo ajustadas por meio do preço, que utilizada a moeda como forma geral de equivalência; b) o de redistribuição, na qual a produção é direcionada a uma autoridade central, incumbida de armazená-la e posteriormente distribuí-la; c) o de reciprocidade, em que uma pessoa oferece qualquer coisa a outra pessoa e esta retribui qualquer coisa à primeira e esta oferta de “dádivas” tem um importante efeito social, pois tem por fundamento que os objetos não são dissociados de quem os oferece, representando essencialmente um comporta-

mento social; d) o da domesticidade, que consiste na produção para consumo próprio, é a produção e o armazenamento para satisfazer as necessidades de determinado grupo.

Atualmente, vivemos em um modelo de integração econômica pelo mercado. A economia, apenas recentemente, passou a ser controlada e regulada por mercados. Isso difere das formas anteriores de integração que eram reguladas pelas relações sociais. Até o fim da Idade Média, os mercados não desempenharam nenhum papel relevante no sistema econômico (SANTOS, 2014).

O tipo de integração regida pelo princípio de mercado tem efeitos profundos na organização de toda a sociedade. É ele que cria o mercado, relegando à sociedade uma função de mero auxiliar, ou seja, a sociedade humana tornou-se num acessório do sistema econômico (POLANYI, 1980, p. 87).

O trabalho, a terra e o capital são uma parte fundamental do sistema econômico e tem de ser organizados em mercados. Apesar disso, Karl Polanyi alerta para a ficção do tratamento do trabalho como “mercadoria” (BAUMAN, 2001, p.140). O trabalho não pode ser mercadoria – pelo menos não como as outras – devido à impossibilidade de ser vendido ou comprado dissociado de seus portadores.

É o trabalho *encorpado*, isto é, trabalho que não podia ser movido sem mover os corpos dos trabalhadores. Esse modelo supõe que, para supervisionar e direcionar o trabalho de acordo com os planos era preciso uma administração dos trabalhadores e para “controlar o processo de trabalho era preciso controlar os trabalhadores. Esse requisito colocou o capital e o trabalho face a face e, para o bem ou para o mal, os manteve juntos” (BAUMAN, 2001, p. 140).

A mudança para um modelo mais democrático e para uma política representativa, no final do século XVIII, resultou na transição dos mercados regulados para mercados autorreguláveis o que também gerou uma transformação completa na estrutura da sociedade. Há uma íntima ligação entre os elementos trabalho, economia e sociedade.

O homem evoluiu para uma sociedade mais democrática ao ampliar suas liberdades, conquistadas no decorrer do processo histórico. Saindo de uma visão superficial, aprofundando-nos mais nos traços do homem moderno, constatamos que, com a consagração da liberdade, emergiram algumas questões que nos ajudam a compreender o ambiente de trabalho moderno. Segundo Erich Fromm (1983), a liberdade conquistada deu início ao processo de individualização, isto é, à conscientização de si e, conseqüentemente, de sua finitude. O ser humano viu-se entre uma dicotomia irresolúvel – vida/morte. O temor de jamais ter tempo suficiente para concretizar todas as ambições de vida gera uma sensação de impotência. São conflitos existenciais inerentes à condição humana.

O ser humano luta por sua liberdade e, quando a conquista não sabe o que fazer com ela. O ser humano moderno, emancipado dos grilhões da sociedade pré-individualista, não alcançou a liberdade, na acepção positiva de realização das suas potencialidades intelectuais, emocionais e sensoriais (FROMM, 1983). A liberdade não é algo metafísico; cita como exemplo o nazismo que provou que os indivíduos, em geral, historicamente, abandonaram o duro esforço da liberdade, preferindo os mecanismos de fuga da alienação.

Para encontrar um caminho saudável para esse conflito, o indivíduo deve reconhecer a relevância do outro nos vínculos de cooperação e solidariedade. Todavia, a busca pelo sucesso financeiro e a liberdade material conquistada tornaram os indivíduos cada vez mais isolados uns dos outros. Não bastasse isso, a sociedade moderna gerou uma indústria de

artifícios da felicidade de consumo e estímulos para o rápido alívio psicológico da condição humana.

Embora o consumo seja próprio da vida, pois precisa-se comer, vestir, trocar valores de uso econômico e outros, há uma tendência compulsiva ao consumo, que tem o único objetivo de aliviar a ansiedade, a insegurança ou mesmo o desespero, subjacentes à nossa época. A “liquidez” da sociedade contemporânea procura soluções, com possibilidades de satisfação, ainda que ao preço da violência, da neurose e servidão voluntária (FROMM, 1983).

Por isso, há dois rumos possíveis para a liberdade. O primeiro é a liberdade em sentido regressivo, nela há um desejo inconsciente de eliminar a consciência de nós mesmo e das nossas qualidades humanas intrínsecas a serem desenvolvidas, fugindo às responsabilidades e esforços do crescimento e da liberdade. Anestesiemos os conflitos internos da mente. Para sedar nossa consciência, podemos criar ideologias, socialmente aceitas, e prazeres narcisistas que recalquem a angústia ontológica do sentimento de solidão, além de evitarem a percepção racional, também, falseiam uma relação harmônica e integradora com o mundo.

A segunda alternativa de solução às dicotomias da situação humana é a progressiva. É a luta pelo desenvolvimento de todas as faculdades humanas, em potência no indivíduo. Isso implica no reconhecimento da humanidade universal dentro de cada um e dentro das limitações impostas pelas leis exteriores à nossa subjetividade.

Fazendo uma análise da sociedade industrial, Erich Fromm observa que ela se caracteriza pelo comportamento social consumista e pelo sistema patriarcalista autoritário, reclamando uma necessidade ética urgente de mudanças nas determinações socioeconômicas (1983). Esse modelo de sociedade molda as relações de trabalho e o ambiente no qual se insere o trabalhador. Isto aliado às constatações feitas por Fromm, no que tange à liberdade, mostra que não é incomum observar

um homem que por meio de seu emprego, busque independência financeira, mas prefere deixar todo seu poder de atuar naquele espaço, sua liberdade de interagir naquele ambiente, nas mãos de alguma autoridade. É a preferência do medo à liberdade.

A sociedade de consumo, fortemente criticada pelos autores citados, traz em si um disfarce ideológico. Se por um lado ela prega que o mundo não é mercadoria, por outro, ela exerce uma dominação pela instantaneidade. É o que Zygmunt Bauman chama de modernidade líquida. Se antes o trabalho era incorporado ao trabalhador, agora ele está sendo descorporificado. É inquestionável que o homem precisa comer, beber, dormir, vestir-se, proteger-se dos perigos etc. Para que isso se realize, ele deve trabalhar e produzir. Conforme demonstrado, esse trabalho é moldado pela forma de integração econômica.

Na sociedade líquida, constatada por Bauman, o trabalho sofreu uma grande transformação e é o exato oposto do trabalho descrito por Polanyi. Trata-se da “descorporificação” do tipo de trabalho humano ao qual estamos acostumados. Hoje, o capital viaja rápido e leve. Essa leveza e mobilidade se tornam as fontes mais importantes de incerteza para os demais elementos da economia. No capitalismo leve, a palavra de ordem é manter a “mão-de-obra” afastada ou, melhor ainda, forçá-la a sair. Assim, laços econômicos outrora duradouros são substituídos por encontros breves. Surge um novo paradigma: “maior não quer dizer mais eficiente” (BAUMAN, 2001, p. 139-140).

As empresas começam a “enxugar” seus quadros. Diante desta situação, o estado moral e a motivação dos trabalhadores caem vertiginosamente. E, no lugar de vibrarem com a manutenção dos empregos, os trabalhadores que sobrevivem “aos cortes” somente esperam pelo novo golpe de foice (BAUMAN, p. 139-140). O papel do trabalho é enfraquecido. Ele, que antes dava duração ao transitório, já não consegue oferecer uma base segura, em torno da qual os indivíduos se envolvem e fixam autodeterminações, identidades e projetos de vida.

Diante desse cenário, onde o trabalhador é facilmente “descartado”, e o medo da imprestabilidade para o trabalho está sempre presente, os direitos humanos dos trabalhadores exercem uma importante função. Eles vêm para equilibrar relações de trabalho desiguais, discriminatórias e injustas. Garantem aos trabalhadores um ambiente salubre, isto é, livre dos abusos patronais, das críticas desmedidas e injustificáveis, do assédio sexual, das pressões constantes, compõe os direitos humanos de proteção ao trabalhador. Enfim, asseguram-lhes um ambiente onde possam trabalhar com dignidade.

Esse cenário foi descrito por Viviane Forrester (1997, p. 8) como um engodo magistral logo nas primeiras linhas do livro *O horror econômico*. Isto porque, a visão atual do trabalho (ou emprego, como prefere) invoca um sistema falido, em razão do elevado índice de desemprego, sob o argumento de proteger a “coesão social”. Ele incute a ideia de que é preciso merecer viver, mostrando-se útil à sociedade. Nos contundentes termos da autora, útil “significa quase sempre ‘rentável’, isto é, lucrativo ao lucro. Numa palavra, ‘empregável’ (‘explorável’ seria de mau gosto!)”. Assim, o trabalho é visto como uma forma de legitimação da própria existência, ao menos para a maioria da população que não está munida de poderes, propriedades e privilégios (FORRESTER, 1997, p. 13).

Diante dessa armadilha ideológica, das patologias do ambiente de trabalho do século XXI, o assédio moral é a principal violência contra os direitos humanos do trabalhador, conforme será demonstrado nos capítulos seguintes. Além de ferir sua integridade moral e, conseqüentemente, um leque de direitos inerentes à personalidade (intimidade, honra, imagem, integridade física etc.), ele agrava (ou origina) o temor do desemprego.

O psicoterror impede que o ser humano se desenvolva com dignidade no ambiente de trabalho, pois compromete a saúde física, mental e, muitas vezes, a capacidade de exercer novamente alguma atividade produtiva. E a incapacidade de ser produtivo é, con-

forme o contexto apresentado, ser inútil à sociedade e, portanto, desmerecedor do direito à existência. A preocupação com o quadro exposto reforça o papel do Estado na proteção dos direitos dos trabalhadores, reconhecendo-os no plano supraestatal e garantindo-os⁴ nos textos constitucionais e infraconstitucionais.

2 O RECONHECIMENTO SUPRAESTATAL DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

A maior felicidade para o maior número de pessoas. Esse pensamento de Jeremy Bentham (1748-1832) retrata bem os ideais das democracias liberais⁵. Em estudos sobre o tema, Sérgio Buarque de Holanda (2008, p. 184-188) revela que os ideais do liberalismo político estão em contraste com o convívio humano baseado em valores cordiais, já que todo afeto entre os homens funda-se inevitavelmente em preferências. Ele acredita que “amar alguém é amá-lo mais do que a outros”. Por isso, o Estado se opõe à ordem natural. Mais adiante conclui que essa oposição deve resolver-se em um contraponto para que o quadro social seja coerente. Apesar de fomentados na Europa, no século XVIII, os valores liberais ajudam a compreender o caminho que Estado brasileiro vem trilhando para consolidar-se como uma democracia liberal.

Se for próprio da natureza humana eleger seus preferidos e garantir a eles felicidade e que o Estado determine a máxima felicidade ao maior número de pessoas, faz-se necessário um contraponto que solucione a seguinte contradição: egoísmo individual x solidariedade estatal. Caso contrário, surge o paradoxo de

um Estado incoerente com sua sociedade. O Estado é caracterizado como uma sociedade politicamente organizada, uma comunidade constituída por uma ordem coercitiva – o Direito. Logo, o desacordo é inconcebível.

Então, uma questão emerge: onde buscar esse contraponto capaz de harmonizar os sistemas e de dar solução ao contraste apresentado? A resposta está em algo superior ao próprio Estado, logo, superior à sua Constituição⁶, que imponha sua observância e, ao mesmo tempo, represente os seres humanos considerados individual ou coletivamente. São os direitos humanos.

Um breve exame histórico mostra que os modelos democráticos de Estado (liberal, social e constitucional) possuem um vínculo estreito com a evolução dos direitos humanos, divididos em dimensões⁷. Assim, está nos direitos humanos o contraponto ideal para a reflexão que Sérgio Buarque de Holanda deixou inconclusa.

3 O ESTADO E OS DIREITOS DOS TRABALHADORES

O impacto da industrialização e as doutrinas socialistas alimentaram um amplo processo reivindicatório a partir da segunda metade do século XX. Esse movimento contou com a maciça adesão dos operários do ocidente europeu. Havia a ameaça de uma ruptura violenta com o Estado Liberal que já não satisfazia aos anseios sociais. Garantir a liberdade era insuficiente, diante das desigualdades nas relações humanas, decorrentes do desamparo de algumas categorias.

4. Garantir no sentido de disponibilizar e aplicar todo um arsenal de medidas protetivas (repressivas e preventivas).

5. O termo “liberalismo” é utilizado segundo as considerações do John Rawls que “partindo de uma concepção política de sociedade, o liberalismo político descreve cidadãos e povos por meio das concepções políticas que especificam a sua natureza, uma concepção de cidadãos em um caso, de povos atuando por meio dos seus governos em outro. Os povos liberais têm três características básicas: um governo constitucional razoavelmente justo, que serve os seus interesses fundamentais; cidadãos unidos pelo que Mill denominou ‘afinidades comuns’; e, finalmente, uma natureza moral”. (RAWLS, 2004, p. 30).

6. “Constitución = la concreta situación de conjunto de la unidad política y ordenación social de un cierto Estado. [...] El Estado no tiene una Constitución <<según la que>> se forma y funciona la voluntad estatal, sino que el Estado es Constitución, es decir, una situación presente del ser, un status de unidad y ordenación. El Estado cesaría de existir si cesara esta Constitución, es decir, esta unidad y ordenación. Su Constitución es su <<alma>>, su vida concreta y su existencia individual” (SCHMITT, 1992, p. 30).

7. Tradicionalmente, chamamos de gerações os grupos de direitos fundamentais que se constitucionalizaram em épocas distintas em virtude de determinados acontecimentos históricos. Contudo, o reconhecimento progressivo de novos direitos tem um caráter de processo cumulativo, de complementaridade e não de alternância, de tal sorte que o uso da expressão dimensão mostra-se mais adequada que o de geração (BONAVIDES, 1993).

A burguesia, hesitando na expansão dos ideais pregados pela Revolução Russa, adotou mecanismos que afastassem os trabalhadores da opção revolucionária, criando, então, o Estado Social. Suas principais características são: intervenção do Estado na economia, aplicação do princípio da igualdade material e realização da justiça social (BRANDÃO, 2001).

No seio do Estado Providência, filho direto da crise de 1929 (Grande Depressão), surgiram os chamados direitos positivos. São ações concernentes a prestações sociais estatais, que revelaram uma transição das liberdades formais abstratas para as liberdades materiais concretas. O Estado incorpora, por conseguinte, um caráter positivo, em detrimento da mera abstenção própria do modelo liberal. No Estado Liberal protege-se a sociedade do Estado, com base na ideia de inibição, já no Estado Social protege-se a sociedade por meio do Estado, por meio da ideia de ação, em forma de prestações sociais. O foco de atenção desloca-se, portanto, do indivíduo para o grupo social.

Neste contexto, ganham relevo os chamados direitos fundamentais de segunda dimensão (sociais, culturais e econômicos), principalmente durante o período do segundo pós-guerra mundial, quando adquiriram foros constitucionais. Revelam a mudança do Estado Liberal para o Estado Social, compatibilizando o capitalismo como forma de produção e a consecução do bem-estar social, elemento típico do chamado *Welfare State*. Constituem direitos sociais, entre outros, o direito à saúde, à educação, à proteção da família e do trabalhador.

Conforme se vê, os trabalhadores tiveram uma importante participação nas mudanças ocorridas no modelo estatal, pois as condições impostas a eles pelo modelo industrial de produção eram degradantes. Em 1948, foi proclamada a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que é considerada o principal anúncio do reconhecimento dos direitos de liberdade, juntamente com os direitos sociais. Pela primeira vez, falava-se da limitação do poder do Estado *pari pas-*

su com o poder de exigir dele (e mesmo contra ele) o bem-estar e a igualdade nas relações humanas. Também, foi o primeiro acordo que contou com um substancial apoio dos Estados, elegendo como destinatários todos os homens e não somente alguns cidadãos deste ou daquele Estado.

Assim, os direitos sociais, enquanto dimensão dos direitos fundamentais do homem, devem ser compreendidos como prestações estatais. Como direitos interligados ao direito de igualdade, sem embargo da inter-relação com o direito à liberdade. A proteção ao trabalhador ganhou destaque no Estado Providência, em prol da sobrevivência do modelo econômico capitalista.

4 A PROTEÇÃO DA INTEGRIDADE MORAL DO TRABALHADOR

Depois do momento em que os direitos humanos foram reconhecidos no plano supraestatal, os Estados iniciaram o processo de proteção desses direitos. Sobre a etapa, constatou Cançado Trindade (2014, p. 64):

A proteção dos direitos humanos ocupa reconhecidamente uma posição central na agenda internacional nesta passagem de século. Os múltiplos instrumentos internacionais no presente domínio, revelando uma unidade fundamental de concepção e propósito, têm partido da premissa de que os direitos protegidos são inerentes e superiores ao Estado e a todas as formas de organização política. Por conseguinte, estes instrumentos têm sido postos em operação no entendimento de que as iniciativas de proteção de tais direitos não se exauram – não podem se exaurir – na ação do Estado.

Os sistemas de reconhecimento e proteção dos direitos humanos podem atuar em âmbito universal ou regional. Quanto à proteção da integridade moral dos seres humanos no ambiente de trabalho, encontraremos regulamentação em tratados internacionais sobre direitos humanos dos dois tipos de sistema e, em geral, ligados aos direitos das mulheres, já que estas são consideradas as maiores vítimas do assédio moral. Apesar dos escassos tratados sobre o tema,

uma vez que a comunidade internacional ainda está dimensionando a violência moral nas relações de trabalho, alguns acordos se destacam.

O sistema universal caracteriza-se pela proteção da integridade moral do trabalhador no âmbito das Nações Unidas, com regras e órgãos próprios. Junto à Organização das Nações Unidas (ONU) funcionam: a) Comissões que desempenham um importante papel na proteção dos direitos das mulheres, no ambiente de trabalho, como a Comissão sobre a Condição da Mulher; b) Órgãos estabelecidos por convenções internacionais, como Comitê contra a Discriminação da Mulher e c) Órgãos especializados, como a Organização Internacional do Trabalho (PRONER, 2002). Os principais tratados sobre o tema são a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1980).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), com o intuito de promover o progresso social e melhores condições de vida em uma liberdade mais ampla, reconhece os direitos humanos fundamentais, a dignidade da pessoa humana e a igualdade de direitos entre homens e mulheres. Principais dispositivos:

Artigo 1º. Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade.

Artigo 6º. Todos têm direito ao reconhecimento, em todos os lugares, de sua personalidade jurídica.

Artigo 23.1. 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 e 4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, aprofundando-se nos problemas das mulheres inseridas no mercado de trabalho, estipulou que a expressão “discriminação contra a mulher” é toda exclusão ou restrição baseada no “sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais”, nos campos em que ela atuar (político, econômico, social, cultural, civil etc.). A referida convenção, ainda, determina que os Estados adotem ações adequadas para eliminar a discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho (artigo 11.1) e garantir a igualdade entre homens e mulheres com:

[...] os mesmos direitos, em particular: a) O direito ao trabalho, enquanto direito inalienável de todos os seres humanos; b) O direito às mesmas possibilidades & emprego, incluindo a aplicação dos mesmos critérios de seleção em matéria de emprego; c) O direito à livre escolha da profissão e do emprego, o direito à promoção, à estabilidade do emprego e a todas as prestações e condições de trabalho e o direito à formação profissional e a reciclagem, incluindo a aprendizagem, o aperfeiçoamento profissional e a formação permanente; d) O direito à igualdade de remuneração, incluindo prestações, e à igualdade de tratamento para um trabalho de igual valor, assim como à igualdade de tratamento no que respeita à avaliação da qualidade do trabalho; e) O direito à segurança social, nomeadamente às prestações de reforma, desemprego, doença, invalidez e velhice ou relativas a qualquer outra perda de capacidade de trabalho, assim como o direito a férias pagas; f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, incluindo a salvaguarda da função de reprodução.

Entre as ações possíveis, o tratado exemplifica a aplicação de sanções para demissões por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nas demissões fundada no estado matrimonial; a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, pago com a garantia da manutenção do emprego

anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais; o fornecimento dos serviços sociais de apoio necessários para permitir aos pais conciliar as obrigações familiares com as responsabilidades profissionais e a participação na vida pública, em particular, favorecendo a criação e o desenvolvimento de uma rede de estabelecimentos de guarda de crianças; e a proteção especial às mulheres grávidas em trabalho comprovadamente nocivo.

A Organização Internacional do Trabalho também exerce importante papel na proteção à integridade moral dos trabalhadores. O Programa de Condições de Trabalho da OIT executa estudos e cooperação técnica para promover políticas e práticas que gerem melhoria progressiva das condições de trabalho e respeito à dignidade dos trabalhadores. A OIT, em parceria com os governos, promove a integração de métodos e práticas que visam incorporar indicadores de produtividade e qualidade com indicadores de segurança e saúde e condições gerais de trabalho.

Atualmente, a OIT promove um estudo sobre as condições de trabalho. Para defini-las, os pesquisadores analisam a experiência de trabalho em cada povo. Eles verificaram que em muitos países os trabalhadores artesanais, informais urbanos, agrícolas, de pequenas lojas locais, vendedores e domésticos estão fora do âmbito da legislação protetora. Outros trabalhadores são privados de uma proteção eficaz por causa de deficiências na aplicação da lei laboral. Isto é particularmente verdadeiro para os trabalhadores das pequenas empresas, que representam mais de noventa por cento das empresas em muitos países, com uma alta proporção de mulheres trabalhadoras (OIT, 2014).

As pesquisas e projetos desenvolvidos pela OIT são utilizados para desenvolver abordagens pragmáticas e programas de informação que afetem positivamente os trabalhadores menos protegidos. Em 1996, a OIT aprovou um código de boas práticas para a proteção dos dados pessoais dos trabalhadores. O objetivo é garantir a integridade moral dos trabalhadores por

meio da proteção da intimidade. Mesmo que o referido código de prática não substitua a legislação interna, regulamentos ou leis internacionais, ele pode ser usado como base de iniciativas legais, políticas públicas ou medidas adotadas pelas empresas (OIT, 2014).

O sistema americano (regional), com âmbito na Organização dos Estados Americanos (OEA), tem na Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e na Convenção Americana dos Direitos Humanos seus principais documentos sobre direitos humanos (PRONER, 2002, p. 84). Sobre o reconhecimento do direito à integridade moral das trabalhadoras, a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Eradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará, de 1994) determinou o seguinte:

Artigo 1º. Para os efeitos desta Convenção, entender-se-á por violência contra a mulher qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada.

Artigo 2º. Entende-se que a violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica: a. ocorrida no âmbito da família ou unidade doméstica ou em qualquer relação interpessoal, quer o agressor compartilhe, tenha compartilhado ou não a sua residência, incluindo-se, entre outras formas, o estupro, maus-tratos e abuso sexual; b. ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa, incluindo, entre outras formas, o estupro, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, seqüestro e assédio sexual no local de trabalho, bem como em instituições educacionais, serviços de saúde ou qualquer outro local ec. perpetrada ou tolerada pelo Estado ou seus agentes, onde quer que ocorra.

O estresse no trabalho está a tornar-se um fenômeno cada vez mais comum que afeta todas as categorias de trabalhadores, todos os locais de trabalho e todos os países. Ela pode ter consequências nefastas para o desenvolvimento físico, mental e bem-estar social. O trabalho da OIT nesta área mostra que uma abordagem sistemática para prevenção do estresse faz muito mais sentido, no aspecto econômico e de saúde, do que uma série de tratamentos para reativar aflitos trabalhadores individuais.

Uma publicação da OIT, evitando estresse no trabalho, apresenta e analisa 19 estudos de casos internacionais sobre a forma de lidar com o estresse no trabalho, incluindo manuais e orientações e uma bibliografia anotada sobre o assunto, e define a resposta preventiva. Uma série de documentos de trabalho tem sido produzido para os trabalhadores de diferentes profissões de alto risco: trabalhadores de colarinho azul na montagem de linha de produção, *offshore* de petróleo e exploração de gás e produção de trabalhadores, controladores de tráfego aéreo, enfermagem, motoristas de ônibus.

Os documentos supraestatais são os principais que reconheceram o direito à integridade moral do trabalhador. Ao avançar, fica cada vez mais clara a ligação entre o reconhecimento do direito à integridade moral, conseqüentemente, os direitos inerentes à personalidade do trabalhador, a preocupação com a mulher no ambiente de trabalho e o combate ao assédio moral. Todos estes elementos estão intimamente conectados. Saindo do âmbito de reconhecimento (supraestatal), passaremos à análise dos ordenamentos estrangeiros (estatais) sob o aspecto protecionista, ou seja, como instrumentos de proteção ao direito à integridade moral, por meio da prevenção e repressão do psicoterror nas relações de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No Brasil, a partir da Constituição de 1934, sob o título “Da Ordem Econômica e Social”, o trabalhador passou a ser protegido em sede constitucional. O título IV, artigo 121, da referida Carta Constitucional estabeleceu que a lei promoveria o amparo da produção e estabeleceria as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país.

Ela elegeu como diretrizes à legislação do trabalho os seguintes preceitos: a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de

idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; b) salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador; c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei; d) proibição de trabalho a menores de 14 anos, de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres; e) repouso hebdomadário, de preferência aos domingos.

Elegeu, ainda, f) férias anuais remuneradas; g) indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa; h) assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a este descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte; i) regulamentação do exercício de todas as profissões; j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho. O constituinte pontuou no disposto no § 1º, do artigo 121, a não exclusão de outros direitos que melhorassem as condições do trabalhador.

As constituições subsequentes⁸ mantiveram, essencialmente, essa preocupação com os direitos dos trabalhadores e as melhorias nas suas condições sociais. Em 1943, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio. Na CLT estão as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho e as normas de direito material e processual, relacionadas ao direito trabalhista.

Os principais direitos regulamentados pela CLT são: a) carteira de trabalho assinada desde o primeiro dia de serviço; b) exames médicos de admissão e demissão; c) repouso semanal remunerado (uma folga por semana).

8. Constituição Federal de 1937, “Da Ordem Econômica”, no artigo 136; Constituição Federal de 1946, Título V, “Da Ordem Econômica e Social”, no artigo 157; Constituição Federal de 1967, Título III, “Da Ordem Econômica e Social”, no artigo 158; Constituição Federal de 1967 (Emendada), no artigo 165 e Constituição Federal de 1988, Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, Capítulo II “Dos Direitos Sociais”, no artigo 7º.

na); d) salário pago até o 5º dia útil do mês; e) primeira parcela do 13º salário paga até 30/11, segunda parcela até 20/12; f) férias de 30 dias com acréscimo de 1/3 do salário; g) vale-transporte com desconto máximo de 6% do salário; h) licença-maternidade de 120 ou 180 dias, com garantia de emprego até cinco meses depois do parto; i) licença paternidade de 5 dias corridos.

E, ainda: j) FGTS: depósito de 8% do salário em conta bancária a favor do empregado; l) horas-extras pagas com acréscimo de 50% do valor da hora normal; m) garantia de 12 meses em casos de acidente; n) adicional noturno para quem trabalha de 22 as 5 horas; o) faltas ao trabalho nos casos de casamento (três dias), doação de sangue (um dia/ano), alistamento eleitoral (dois dias), morte de parente próximo (dois dias), testemunho na Justiça do Trabalho (no dia), doença comprovada por atestado médico; p) aviso prévio de 30 dias, em caso de demissão e q) seguro-desemprego.

O trabalhador empregado no serviço público, regido por seu respectivo estatuto, também possui direitos trabalhistas. De acordo com a Carta Magna de 1988, os servidores públicos estatutários têm direito a salário-mínimo, irredutibilidade do salário, décimo-terceiro salário, remuneração do trabalho noturno superior ao do diurno, salário-família, jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, licença gestante de 120 dias, licença paternidade, proteção do trabalho da mulher, redução dos riscos inerentes ao trabalho, proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil⁹.

Observa-se que o legislador ordinário, antes de elencar os direitos dos trabalhadores, sempre ressaltou a possibilidade de outros direitos que visassem à melhoria das condições no ambiente de trabalho, deixando espaço para as situações que não poderia

⁹ São os que constam no artigo 7º, incisos IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX.

antever. A sociedade, de tempos em tempos, sofre mudanças. Paradigmas são quebrados, tabus superados e novos direitos reivindicados, isto porque as exigências e necessidades dos indivíduos também se transformam, afetando diretamente os moldes das relações interpessoais.

Um exemplo, no tocante aos direitos dos trabalhadores, é a greve. Até a Constituição de 1937, a greve e o *lock-out* eram declarados recursos antissociais nocivos ao trabalho e ao capital, e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional. Isso mudou quando o artigo 158, da Constituição de 1946, passou a reconhecer o direito de greve, cujo exercício seria regulado pela lei infraconstitucional.

De um comportamento antissocial a um direito do trabalhador, a greve passa a ser reconhecida como um instrumento por meio do qual o trabalhador poderá reivindicar melhores condições no ambiente laboral. A mudança ideológica da concepção de greve e toda a gama de direitos trabalhistas, salvaguardados nos textos constitucionais são exemplos de como os anseios por relações de trabalho mais equilibradas, em outras palavras, mais igualitárias, estão presentes na agenda brasileira.

O que se percebe é que os principais problemas decorrentes do trabalho “descorporificado” são sentidos pelo Brasil, embora essa teoria tenha como base a perspectiva europeia de emprego. Desse modo, todo o aparato normativo erguido em torno da proteção do trabalhador coloca-se face a face com uma crise social de dimensão global. Esse diagnóstico impõe ao Direito uma renovação acerca dos parâmetros usados na regulamentação do trabalho.

REFERÊNCIAS

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Traduzida por Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BONAVIDES, Paulo. **Do estado liberal ao estado social**. 5.ed. Belo Horizonte: Del Rey, 1993.

- BRANDÃO, Adelino (Org.). **Os direitos humanos:** antologia de textos históricos. São Paulo: Landy, 2001.
- DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. 10 de dezembro de 1948. Biblioteca virtual direitos humanos, Universidade de São Paulo – USP. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Declara%C3%A7%C3%A3o-Universal-dos-Direitos-Humanos/declaracao-universal-dos-direitos-humanos.html>>. Acesso em: 11 jan. 2014.
- FORRESTER, Viviane. **O horror econômico.** Traduzido por Álvaro Lorencini. São Paulo: UNESP, 1997.
- FROMM, E. **O medo à liberdade.** Tradução de Octávio Alves Velho. 14.ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1983.
- HELOANI, José Roberto Montes. **Assédio moral:** um ensaio sobre a expropriação da dignidade do trabalhador. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n1/v3n1a12.pdf>>. Acesso em: 11 jan. 2014.
- HOLANDA, Sérgio Buarque de. **Raízes do Brasil.** 26.ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2008.
- OIT – Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/>>. Acesso em: 3 ago. 2014.
- POLANYI, Karl. **A grande transformação, as origens da nossa época.** Rio de Janeiro: Campus, 1980.
- PRONER, Carol. **Os direitos humanos e seus paradoxos:** análise do sistema americano de proteção. Porto Alegre: Fabris, 2002.
- RAWLS, John. **Direito dos povos.** Traduzido por Luís Carlos Borges. São Paulo: Martins Fontes, 2004.
- SANTOS, Antônio Bob. **Necessidade de uma economia solidária:** a visão de Karl Polanyi sobre os mercados. Disponível em: <<http://129.3.20.41/econ-wp/dev/papers/0402/0402004.pdf>>. Acesso em: 19 jul. 2014.
- SCHMITT, Carl. **Teoría de la constitución.** Madrid: Alianza Universidad Textos, 1992.
- TRINDADE, Cançado. A consolidação da capacidade processual dos indivíduos na evolução da proteção internacional dos direitos humanos: quadro atual e perspectivas na passagem do século. **Seminário Direitos Humanos no Século XXI**, 10 e 11 de setembro de 1998, Instituto de Pesquisa de Relações Internacionais, Fundação Alexandre Gusmão, Rio de Janeiro. Disponível em: <<http://www.mre.gov.br/ipri>>. Acesso em: 7 maio 2014.

Recebido em: 02 de Fevereiro de 2015
Avaliado em: 30 de Julho de 2015
Aceito em: 08 de Agosto de 2015

1. Doutora pela Universidade Federal da Paraíba (2011). Mestra em Direito Público pela Universidade Federal de Alagoas (2008-2010). Graduada em Direito pela Universidade Federal de Alagoas (2003-2008). Professora de direito internacional no Centro Universitário Tiradentes (UNIT). E-mail: viannygalvao@hotmail.com