XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM HELDER CÂMARA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

GRASIELE AUGUSTA FERREIRA NASCIMENTO

LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA

MARIA AUREA BARONI CECATO

Copyright © 2015 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – Conpedi
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP
Secretário Executivo -Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Conselho Fiscal
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR
Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches - UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)
Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias
Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC
Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU
Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC
Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC
Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM
Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA
Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladmir Oliveira da Silveira – UNINOVE

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara;
coordenadores: Grasiele Augusta Ferreira Nascimento, Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva, Maria Aurea Baroni Cecato – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-084-8
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25. : 2015 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34

CONPEDI
Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Florianópolis – Santa Catarina – SC
www.conpedi.org.br

XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC /DOM HELDER CÂMARA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

A presente obra é fruto dos trabalhos científicos apresentados no Grupo do Trabalho intitulado Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho do XXIV Congresso Nacional do CONPEDI, realizado de 11 a 14 de novembro de 2015 em Belo Horizonte.

Os autores, representantes das diversas regiões do país, demonstraram a preocupação com o desenvolvimento social, econômico e sustentável das relações sociais, com artigos sobre meio ambiente do trabalho desenvolvidos dentro dos seguintes eixos temáticos.

Eixos temáticos:

1. Aspectos remuneratórios e ressarcitórios da relação de emprego

2. Discriminação, inclusão e proteção dos vulneráveis

3. Instrumentos de preservação e/ou precarização das condições de trabalho

1. ASPECTOS REMUNERATÓRIOS E RESSARCITÓRIOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Um dos pilares da relação laboral,a retribuição paga ao trabalhador em decorrência do contrato de emprego, apresenta distintas conotações. Retribuição tem o sentido de remunerar algo; é, portanto, expressão genérica que no âmbito laboral costuma ser usada com o termo remuneração (salário acrescido de gorjeta) e que não se confunde com indenização (compensação por danos causados).

A despeito de alguns renomados doutrinadores enquadrarem a indenização como uma espécie de retribuição, citando como exemplo os adicionais ao salário (retribuição paga durante situação adversa de trabalho), é preciso atentar que a teoria da bipartição da

retribuição (salário e gorjeta) tem respaldo no texto legal (CLT, art. 457) e nas decisões proferidas pelos órgãos jurisdicionais (a exemplo da súmula 63 do TST), considerando os adicionais um salário-condição.

Pelo relevo, cabe destacar que o direito social do trabalhador ao salário justo constitui um pilar para promoção do trabalho decente. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), trabalho decente é um "trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna".

Destarte, a par do salário justo, como contraprestação do contrato de trabalho, há o pagamento de outras verbas de natureza remuneratória que configuram oportunidade de ganho ao empregado e paga por terceiros (a exemplo das gorjetas e gueltas); também, há verbas de essência ressarcitória, para compensar prejuízos de ordem material ou moral sofridos pelo empregado.

É nesse caminho que vários artigos da presente obra se preocupam em abordar temáticas relacionadas à retribuição do labor e à indenização por trabalho em condições precárias, com vistas à efetivação dos direitos humanos dos trabalhadores.

1. (RE)PENSANDO O ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA: O REQUISITO DA PROVISORIEDADE

2. A ETICIDADE DA RESPONSABILIDADE CIVIL JUSLABORAL A PARTIR DA HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL: a concepção individualista da responsabilidade civil x a concepção social do Direito de Danos

3. SUSTENTABILIDADE E RESPEITO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: A RESPONSABILIDADE CIVIL EM PROL DA VALORIZAÇÃO HUMANA E DA REPERSONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

4. A SAÚDE DO TRABALHADOR E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO: A EVOLUÇÃO DA PREOCUPAÇÃO A PARTIR DA DECISÃO ACOLHENDO A ACUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

5. MEIO AMBIENTE LABORAL: ADICIONAL DE INSALUBRIDADE ENQUANTO DIREITO FUNDAMENTAL

6. AUTONOMIA SINDICAL E O PRINCÍPIO DA PUREZA: REFLEXÕES A PARTIR DE UMA INTERLOCUÇÃO ENTRE A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E A LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (LOT) VENEZUELANA

7. DANO EXISTENCIAL: a especificidade do instituto desvelado a partir da violação ao direito de desconexão do emprego

8. STOCK OPTIONS NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

2 DISCRIMINAÇÃO, INCLUSÃO E PROTEÇÃO DOS VULNERÁVEIS

O mercado de trabalho vem enfrentando diversos problemas decorrentes da alta competitividade entre os trabalhadores, da ausência de respeito entre os pares e da exploração da mão-de-obra.

Entre os principais problemas, destacam-se as diversas formas de discriminação sofridas pelos trabalhadores, sobretudo em relação ao trabalho da mulher, de crianças, adolescentes e deficientes, o enfrentamento de violência física e, sobretudo, psicológica, assim como a exploração de trabalhadores, como é o caso dos trabalhos análogos à escravidão.

Diante dessa realidade, cabe ao Direito do Trabalho estabelecer regras de proteção aos vulneráveis, com o objetivo de evitar e combater as discriminações e promover a inclusão no mercado de trabalho, garantindo a efetividade do direito ao emprego e a manutenção da sadia qualidade de vida do trabalhador.

Desta forma, os artigos que compõem o eixo temático discriminação, inclusão e proteção dos vulneráveis apresentam debates atuais e de grande importância para o Direito do Trabalho contemporâneo.

1. UMA ANÁLISE DO PACTO DE NÃO CONCORRÊNCIA APÓS O TÉRMINO DA RELAÇÃO DE EMPREGO SOB UMA ÓTICA CONSTITUCIONAL

2. O TRABALHO ARTÍSTICO INFANTIL NO DIREITO BRASILEIRO: CONSIDERAÇÕES SOBRE A LEGISLAÇÃO APLICADA E A (DES)PROTEÇÃO AOS ARTISTAS MIRINS

3. O TRABALHO INFANTIL ARTÍSTICO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO: ENTRE ARTE E (I)LEGALIDADE

4. O ASSÉDIO MORAL POR EXCESSO DE TRABALHO E SUAS CONSEQUÊNCIAS

5. A SÚMULA 443 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E O ATIVISMO JUDICIAL: A DEFESA DA HERMENÊUTICA CONSTITUCIONAL NÃO SELETIVA

6. COTAS TRABALHISTAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA UMA ANÁLISE PRINCIPIOLÓGICA

7. AS NOVAS MODALIDADES DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DISPENSA DISCRIMINATÓRIA, DISPENSA COLETIVA E DISPENSA RELÂMPAGO

8. ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE À LUZ DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

9. A LISTA SUJA COMO INSTRUMENTO EFICIENTE PARA REPRIMIR A EXPLORAÇÃO DE MÃO DE OBRA EM CONDIÇÕES SEMELHANTES À ESCRAVIDÃO

10. O COMBATE À DISCRIMINAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS A CONVENÇÃO SOBRE DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA DA ONU, DE 2006 E O ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

3. INSTRUMENTOS DE PRESERVAÇÃO E/OU PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

O momento da História em que as sociedades decidem regulamentar as relações laborais é originário da compreensão da imprescindibilidade de imposição de limites aos processos de precarização e de deterioração das relações que se estabelecem entre tomador e prestador de serviços, assim como das condições de realização das tarefas que cabem a este último na chamada relação de emprego ou relação de trabalho subordinado. Tais limites são impostos basicamente pela intervenção do Estado, através da adoção de instrumentos de preservação dessas mesmas relações e condições de trabalho, assim como pela criação de medidas de proteção daquele que labora por conta de outrem.

Esse conjunto de normas, princípios e instituições que formam o chamado DIREITO DO TRABALHO, regulador da relação empregado-empregador foi e sempre será uma tentativa

de conciliar os interesses e discordâncias que naturalmente exsurgem da interação capital-trabalho, em movimentos que são por vezes de conquistas e por outras de concessões para as partes envolvidas.

Nada obstante, ainda que instrumento de viabilidade e estabilidade do capitalismo, o DIREITO DO TRABALHO assegura um patamar mínimo de direitos ao trabalhador, direitos esses imprescindíveis ao exercício da cidadania e mostra-se relevante meio de afirmação socioeconômica, identificando-se, ao mesmo tempo, como instrumento de harmonia da convivência social e estabilizador do Estado democrático de direito.

Em suma, conquanto se observe, no direito do trabalho, característica fortemente econômica e voltada para a garantia e exequibilidade da economia de mercado, não há que se olvidar que ele está alicerçado no valor social do trabalho, princípio da Constituição da República Federativa do Brasil intimamente ligado à decência no labor. Nesse sentido, parte relevante dele é constituída pelos direitos fundamentais laborais, constituídos como limites jurídicos, políticos e éticos impostos ao próprio capitalismo, congruentes, portanto, com a dignidade humana do trabalhador.

1. (RE)PENSANDO OS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS EM ENGENHARIA DE SEGURANÇA E EM MEDICINA DO TRABALHO: DIAGNÓSTICOS E DESAFIOS PARA A CONSTRUÇÃO DE NOVOS PARADIGMAS NA PROTEÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

2. SENSOS DO TRABALHO E DIGNIDADE HUMANA COMO PONTOS DE RESISTÊNCIA AO CONTEXTO GLOBAL DE PRECARIZAÇÃO

3. VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO: UMA PROMESSA CONSTITUCIONAL NÃO CUMPRIDA

4. TRABALHO DECENTE, TRABALHO DIGNO E TRABALHO SIGNIFICATIVO: A EVOLUÇÃO DA PROTEÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

5. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO NA SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL: ANÁLISE A PARTIR DO OLHAR DO PROFESSOR EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE

6. OS LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR NO CONTROLE DOS E-MAILS CORPORATIVOS E MÍDIAS SOCIAIS UTILIZADOS PELO EMPREGADO

7. PROJETO DE LEI 4330/04 - NOVOS RUMOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

8. O TRABALHO ESTRANHADO E A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NA SOCIEDADE CAPITALISTA MODERNA: UM ESTUDO COM BASE NA TEORIA MARXIANA

9. LEGALIDADE DA TERCEIRIZAÇÃO TRABALHISTA NAS EMPRESAS DE TELECOMUNICAÇÃO

10. FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE E POLÍTICA FUNDIÁRIA: REFLEXÕES SOBRE O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO RURAL SAUDÁVEL E O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO NO CAMPO

11. FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA: SEGURANÇA OU PREZARIZAÇÃO DO TRABALHO?

12. DA COMPREENSÃO DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO COMO RESPOSTA À INTERNACIONALIZAÇÃO DO CAPITAL E À NOVA DIVISÃO DO TRABALHO

TRABALHO DECENTE, TRABALHO DIGNO E TRABALHO SIGNIFICATIVO: A EVOLUÇÃO DA PROTEÇÃO À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

DECENT WORK , DECENT WORK AND MEANINGFUL WORK : THE EVOLUTION OF THE PROTECTION OF HUMAN DIGNITY

Daniel Pires Christofoli
Denise Pires Fincato

Resumo

O presente trabalho intenta traçar a evolução do pensamento filosófico e sociológico acerca do trabalho e seu significado para a evolução do ser humano. Aborda o trabalho e a proteção jurídica que se lhe emprestou, justificando-a historicamente. Em que pese certa tendência doutrinária de tratar os termos como sinônimos, especialmente em antagonismo ao trabalho precário, o estudo busca distinguir conceitualmente o traballho digno e o trabalho decente, para tanto desfilando pelo direito humanitário e pelo constitucionalismo moderno. Analisando doutrinas de cunho econômico filosófico, chega-se à noção de trabalho significativo como o que permite a autorrealização do ser humano, o que em fechamento do círculo virtuoso que o estudo propõe, realiza do princípio da dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: Trabalho decente, Trabalho digno, Trabalho significativo, Dignidade da pessoa humana

Abstract/Resumen/Résumé

This paper attempts to trace the evolution of philosophical and sociological thinking about the work and its significance for human evolution. Discusses the work and the legal protection that lent him , justifying it historically . Despite certain doctrinal tendency to treat the terms interchangeably , especially in antagonism to precarious work , the study seeks to distinguish conceptually decent work she and decent work for both parading humanitarian law and the modern constitutionalism . Analyzing philosophical doctrines of economic developments , it comes to the notion of meaningful work as allowing the self-realization of the human being , which in closing the virtuous circle that the study proposes , realizes the principle of human dignity .

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Decent work, Decent work, Significant work, Human dignity

1 INTRODUÇÃO

A temática do trabalho enquanto elemento de evolução da própria dignidade da pessoa humana é objeto de estudos a partir da necessidade de sua proteção oriunda ora dos direitos fundamentais, ora do aspecto protetivo dos intrumentos que positivam os direitos humanos – no campo nacional e internacional – e, em uma perspectiva filosófica-jurídica, a partir da conceituação do direito ao trabalho significativo.

Assim, a pesquisa que se alinha pretende a verificação da evolução e proteção da dignidade humana a partir da concepção de que o trabalho é, não só, ambiente que necessita de tutela e garantia de direitos, mas fator de desenvolvimento.

Desta forma, o objetivo deste estudo é oferecer elementos, modernos, para a proteção a dignidade humana no ambiente laboral. Para tanto, apresentará o trabalho decente, dentro de uma visão preliminar, estabelecida na primeira sessão, propondo sua relação com os instrumentos de proteção dos direitos humanos, ao longo da internacionalização do tema.

Posteriormente, a segunda sessão pretende ampliar a conexão entre trabalho decente e trabalho digno, intentando avançar na aparente dicotomia existente sobre ambos os conceitos, tendo por objeto o maior alcance possível no aspecto protetivo ao trabalhador.

A terceira sessão, por sua vez, apresenta o direito ao trabalho significativo como uma nova proposta, ou uma terceira via do direito ao trabalho. A sessão intenta a verificação de ser esta uma perspectiva mais abrangente, analisando a eficácia da proteção sugerida nos próprios valores morais da sociedade.

Para fins de organização, estruturação e realização da pesquisa, foi utilizado o método de abordagem indutivo, com análise eminentemente bibliográfica, onde se pretendeu partir dos conceitos específicos de cada espécie apresentada, para a conclusão final acerca de cada abrangência protetiva diante do tema dignidade da pessoa humana e trabalho.

2 O DIREITO AO TRABALHO DECENTE: UMA VISÃO PRELIMINAR

O conceito do direito ao trabalho decente pode ser observado a partir de uma breve contextualização que remete a pesquisa à perspectiva dos direitos humanos, especialmente em sua relação com o trabalho.

Neste aspecto, Pauli e Rosenfield (2012, p.319), argumentam que a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 criou “um código de ética universal”, reafirmando a dignidade humana, após a Segunda Guerra Mundial e o extermínio praticado nos campos de concentração.

Se o holocausto rompeu com o conceito jusnaturalista, onde os direitos humanos seriam naturais - e, portanto, desnecessária a presença de lei, pois anteriores a qualquer diploma normativo - a Declaração Universal tratou de fixar, dentro do conceito de dignidade humana, direitos diversos, como os econômicos, sociais, culturais, lado a lado com os direitos civis e políticos (PAULI e ROSENFIELD, 2012, p.319).

De fato, a Declaração Universal de Direitos Humanos inicia uma concepção moderna sobre direitos humanos, marcada pelo universalismo. Piovesan (2012, p. 214) assim relaciona:

> Com efeito, a Declaração se impõe como um código de atuação e de conduta para os Estados integrantes da comunidade internacional. Seu principal significado é consagrar o reconhecimento universal dos direitos humanos pelos Estados, consolidando um parâmetro internacional para a proteção destes direitos.

Não se desconhece, porém, que o universalismo, ora indicado, sofre resistência daqueles adeptos do *movimento do relativismo cultural* (PIOVESAN, 2012, p. 215). O embate sobre aqueles que defendem o universalismo e aqueles que apoiam o relativismo, inclusive, implica no dilema sobre o alcance das normas de direitos humanos.

Para Piovesan (2012, p. 2015) a questão pode ser superada a partir da força do movimento internacional dos direitos humanos:

> [...] na medida em que tal movimento flexibiliza as noções de soberania nacional e jurisdição doméstica, ao consagrar um parâmetro internacional mínimo, relativo à proteção dos direitos humanos, aos quais os Estados devem se conformar.

Ademais, a concepção dada pelo movimento do relativismo cultural, onde a noção de direito está relacionada a fatores como sistema político, econômico, cultural, social e moral de cada sociedade, perde força perante o caráter indivisível dos direitos humanos. Este, por sua vez, permite ter a garantia dos direitos civis e políticos como base para a observância dos direitos econômicos, sociais e culturais. Assim, se violada a base, estarão violados todos os outros direitos.

Pauli e Rosenfield (2012, p. 320), denominam a relação acima de *noções de interdependência e inter-relação dos direitos humanos*, que reforçam a relação destes com os demais direitos dissertados.

A partir da Declaração Universal de 1948, tem-se a associação entre o argumento liberal da cidadania, com o discurso social (PAULI e ROSENFIELD, 2012, p. 320), perspectiva ratificada pelo Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – PIDESC - de 1966. Assim, a preocupação passa a ser assegurar a liberdade, bem como o modelo econômico necessário para o seu exercício.

Com a adesão do Brasil ao PIDESC, em 1992, tem-se a consagração da ideia de um modelo de economia que promovesse a universalização dos direitos econômicos, sociais e culturais. Neste modelo, o reconhecimento da centralidade do trabalho como espaço de interação e evolução–moral, inclusive, como será investigado na sessão destinada ao direito ao trabalho significativo – do trabalhador.

Pauli e Rosenfield (2012, p. 320), então, afirmam que:

> [...] essa continua sendo a exigência fundamental da economia política do trabalho no século XXI: a produção de uma economia que universalize o direito ao trabalho como um direito humano fundamental.

Aceito o ambiente de trabalho como espaço de interação e evolução humana[1], bem como a necessidade de um modelo econômico que universalize e proteja o direito do trabalho como um direito humano fundamental, é possível dizer que o trabalho decente está para a cidadania (PAULI e ROSENFIELD, 2012, p. 323) como seu elemento fundante.

Veja-se que a cidadania, próxima ao trabalho decente, é direito relacionado a determinada ordem jurídico-política, dentro de uma concepção de Estado, onde se tem claro a tutela de direitos, bem como a observância de deveres.

O conceito moderno de cidadania, ora adotado nesse estudo, é elaborado por Agra (2014, p. 120):

> Destarte, arrima-se essa releitura do conceito de cidadania em três elementos essenciais: democracia material, dignidade da pessoa humana e cidadania

[1] A centralidade do trabalho e sua qualificação como espaço de interação humana é tradição moderna, oriunda de SMITH e MARX, conforme PAULI e ROSENFIELD (2012, p. 230). PIKETTY (2015, 35-36), por sua vez, relaciona elementos presentes na relação do trabalho, focando na desigualdade capital-trabalho, a partir de estudos sobre MARX, entre outros, observados os efeitos nocivos para o trabalhador no que diz respeito à sua renda, aos termos de justiça social e se existem instrumentos eficientes para combater essa desigualdade. Para esta pesquisa, será importante posicionar, desde já, que a

> participativa, em uma tentativa de maximizar a participação dos cidadãos nos negócios políticos do Estado, assegurando que a liberdade-autonomia, protegida pelos direitos fundamentais, possa existir ao lado do direito-liberdade de participação [...].

De fato, ao vislumbrar o PIDESC[2], tem-se a interelação dos direitos humanos, na proteção ao trabalho decente, observado o conceito de cidadania, conforme a leitura do art, 6º, que salvaguarda o direito ao trabalho, o qual compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito; ou do art. 7º, onde se têm: (a) remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; (b) garantia, para as mulheres, de condições de trabalho não inferiores às dos homens, e de recebimento de igual salário, pelo mesmo trabalho realizado; (c) condições de trabalho justas e favoráveis que assegurem aos trabalhadores uma existência decente para eles e suas famílias; e também do art. 12 que, da mesma forma, observa a melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho.

Porém, é importante verificar se o posicionamento e a solidez do conceito de trabalho decente é, por si, elemento suficiente para a proteção do trabalhador contra o abuso laboral.

Novamente, importante a lição de Piovesan (2012, p. 216) quando alerta para o fato de que, no pensamento do relativismo cultural, o ponto de partida é a coletividade, e não o indivíduo, havendo forte conteúdo moral, que poderá ser alterado, de povo para povo.

Sendo assim, com a pluralidade de culturas no mundo – que constroem seus próprios valores - também a concepção de cidadania adotada será fruto de seu conjunto histórico-axiológico e, assim, consequentemente a sua percepção do que é o trabalho decente poderá ser bastante diversa, o que implica efeitos diversos para a proteção, pretendida, quanto ao abuso laboral, especialmente quando se deseja a universalização de seu conceito.

A adoção da posição universalista, vista no PIDESC e em outros instrumentos de proteção aos direitos humanos, parte do indivíduo, sua liberdade e livre-arbítrio, para depois prosseguir para a coletividade, primando por um "mínimo ético irredutível" (PIOVESAN, 2012, p. 218).

---

instabilidade provocada pela desigualdade, relacionada por PIKETTY (2015) terá efeitos negativos para a realização completa do direito ao trabalho significativo, conforme se demonstrará.

[2] Decreto nº 591, de 06 de julho de 1992, que promulga o PIDESC. Disponível no site: http://www.planalto.gov.br. Acesso em 14 de abril de 2015.

Para enriquecer o debate, tem-se a necessidade de que a universalidade, aqui exposta, observe a diversidade cultural e promova a inclusão de todos os trabalhadores, consoante o princípio da não-discriminação. Acerca do princípio, Bragato (2013, p. 78):

> Com a afirmação do direito internacional dos direitos humanos na segunda metade do século XX, baseado no princípio da mesa dignidade dos seres humanos, que reconhece e celebra a diversidade de cada ser humano, a igualdade e a não discriminação tornaram-se seus elementos fundamentais.

Assim, conforme a autora (BRAGATO, 2013, p. 78), promover a dignidade humana implica admitir a existência de diferenças, valorizando-as e protegendo-as. Desta forma, o trabalho decente deverá albergar o princípio da não-discriminação, conforme os termos destacados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, no PIDESC e em outros instrumentos acerca do direito internacional dos direitos humanos, afastando qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em critérios de cor, credo, raça, ou opção sexual.

Isto posto, torna-se necessário aproximar o direito ao trabalho decente do direito ao trabalho digno, com o fito de ampliar seus efeitos para outro rol de proteção ao direito emergente. Nesse sentido a próxima sessão desse escrito.

3 O DIREITO AO TRABALHO DECENTE E O DIREITO AO TRABALHO DIGNO: AINDA A DICOTOMIA

Se o trabalho decente está próximo à cidadania, o trabalho digno, por sua vez, aproxima-se dos direitos humanos (PAULI e ROSENFIELD, 2012, p. 323). Para tanto, tem-se os direitos humanos, universais e naturais, atrelados à ideia da dignidade da natureza humana.

De fato, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, prevê em seu art. 1º que “todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos”. A Constituição Federal de 1988, entendendo a importância da dignidade humana para os próprios fundamentos do Estado Democrático de Direito, posicionou o direito ao art. 1º, III.

Sarlet (2007, p. 62) afirma a dignidade humana como “um complexo de direitos e deveres fundamentais”, no que aduz ser ela:

> [...] a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Ainda, quando em comentário ao catálogo de direitos fundamentais, a partir de sua concepção na Constituição Federal de 1988, Sarlet (2011, p. 67) indica, como característica de suma importância deste, o aumento no rol de direitos protegidos. O autor afirma que (SARLET, 2011, p. 67):

> Neste contexto, cumpre salientar que o catálogo dos direitos fundamentais (Título II da CF) contempla direitos fundamentais das diversas dimensões, demonstrando, além disso, estar em sintonia com a Declaração Universal de 1948, bem assim com os principais pactos internacionais sobre os Direitos Humanos, o que também deflui do conteúdo das disposições integrantes do Título I (dos Princípios Fundamentais).

Por sua vez, Pauli e Rosenfield (2012, p. 323) admitem uma concepção de dignidade como um conceito "historicalmente elaborado e culturalmente diferenciado", versando acerca da dignidade enquanto princípio, ou valor, não necessariamente intrínseco à natureza humana, mas que ultrapassa a própria noção de direito, política, sociedade, e se coloca –abstratamente – contra o tratamento degradante.

Dito isto, é importante observar a questão atinente a dignidade no ambiente de trabalho. Neste item, tem-se que a dignidade do trabalhador é elemento pré-existente ao pacto laboral, sendo direito atribuído ao próprio cidadão.

Admitindo, então que a dignidade é do cidadão e o cidadão, através do pacto laboral, é inserido no espaço de trabalho, enquanto trabalhador, a dicotomia entre trabalho digno e trabalho decente exige certa cautela.

Primeiramente, a noção de trabalho decente encontra-se presente na agenda da Organização Internacional do Trabalho – OIT e, no Brasil, no Plano Nacional de Trabalho Decente, elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE (BRASIL, 2010, p. 11), onde se lê:

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

A partir das diretrizes concebidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego - MTE é possível definir que o trabalho decente é aquele trabalho capaz de garantir uma vida digna, o que, em um primeiro momento, aproxima os dois conceitos.

Pauli e Rosenfield (2012, p. 324), em seu turno, apresentam a seguinte questão: observado o trabalho decente, enquanto aquele que deve ser capaz de garantir de uma vida digna, em seu paradigma de luta, este deverá ser interpretado a partir de um sentido moral, promovendo o reconhecimento do trabalhador? Ou, de outro lado, o paradigma de luta aponta para o trabalho decente como instituto que visa assegurar sua sustentabilidade, tão somente?

Os autores (PAULI e ROSENFIELD, 2012, p. 324) enfrentam seus questionamentos entendendo que a partir da perspectiva da incidência da dignidade no pacto laboral e no ambiente de trabalho, torna-se necessário realizar a dignidade moral em proporcionalidade com o trabalho justamente remunerado, que assegure sustentabilidade social mínima.

Porém, a tarefa não é de simples execução, como comprova Piketty. O autor (PIKETTY, 2015, p.32-38) trabalha os reflexos da desigualdade de renda, a partir dos fatores de desigualdade em relação ao emprego, bem como em relação à distribuição de capital-trabalho. Em certo momento (PIKETTY, 2015, p.32), afirma que em diversos países, e principalmente em sua pátria, a França, a relativa estabilidade de diferenças, averiguada nas famílias, só foi possível em função das chamadas transferências sociais - que exemplifica com o seguro-desemprego.

Sem as transferências sociais aludidas, afirma Piketty (2015, p. 32) a desigualdade de rendas, provocada pela ausência de trabalho/emprego teria sido a mesma daquela enfrentada pelos países anglo-saxões, na década de 1970, quando da política Reagan/Thatcher.

Para as reflexões sobre a proteção ao trabalho decente e trabalho digno, Piketty contribui questionando a noção de "desemprego", afirmando que tal *abrange apenas parte do fenômeno do subemprego* (PIKETTY, 2015, p. 33). Ou seja, a partir do momento em que se detecta uma retração de mercado de trabalho, e se observa a população ativa oficial, apta a trabalhar, porém, estando estes entre os menos qualificados tecnicamente, haverá determinada derrocada de salários baixos[3].

O subemprego passa a ser movido pelo desemprego, e permite a pior faceta das relações de trabalho, quando visto pelo viés do abuso laboral. Ademais, é possível retornar aos questionamentos vistos em Pauli e Rosenfield (2012, p. 324), no sentido de que se a proteção ao trabalho decente deve ser vista como uma proteção de conotação moral, que permita a evolução do trabalhador conforme o seu plano de vida, o desemprego, que muitas vezes o empurra para o subemprego, é fator que obsta seu crescimento moral e barra a implementação do seu plano de vida.

Da mesma forma, se a proteção ao trabalho decente é, também, observada enquanto paradigma de luta como instituto que intenta assegurar a sustentabilidade do trabalhador, tem-se outro obstáculo verificado por Piketty (2014). Trata-se da desigualdade na divisão salarial (ou na razão capital-trabalho).

Conforme Piketty (2014, p. 281) os movimentos da divisão capital-trabalho e os da desigualdade das rendas do trabalho possuem a tendência de evoluir em conformidade, ao longo dos anos, se reforçando mutuamente.

Piketty (2014, p. 296-298) explica que o fenômeno da desigualdade da renda e do trabalho, bem como o da desigualdade dos salários, decorre, em parte, da disputa entre educação e tecnologia. Então, afirma que (PIKETTY, 2014, p. 297):

> A teoria se baseia em duas hipóteses. A primeira é que a remuneração de um indivíduo assalariado é igual à sua produtividade marginal, ou seja, à sua contribuição individual para a produção da empresa ou do setor governamental em que ele trabalha. A segunda é que essa produtividade depende, antes de tudo, da qualificação do indivíduo e das condições da oferta e demanda de qualificações na sociedade considerada.

[3] Sobre a situação, PIKETTY (2015, p. 33) refere que (...) um grande número de pessoas em idade de trabalhar viu-se excluído do mercado de trabalho, embora elas não fossem contabilizadas nas estatísticas de desemprego. Uma manifestação extrema desse percurso é o impressionante aumento da população carcerária.

Veja-se, tomando a lição de Piketty (2014, p. 297), mas alterando os personagens[4], em um Município em que existem poucos assalariados com qualificação de médico (assim, uma baixa oferta), e a necessidade da população é o atendimento na área da saúde (desta feita, uma alta demanda), existe uma grande possibilidade de que o conflito entre baixa oferta e alta demanda tenha por consequência o pagamento de um salário muito elevado para médicos – se comparado com os outros trabalhadores assalariados – causando, então, uma desigualdade salarial significativa entre os profissionais bem pagos e os demais.

Este é um ponto, mas não é o único. Piketty (2015, p. 36) relaciona o problema de desigualdade na distribuição de renda no capital-trabalho, como aspecto nocivo ao trabalhador. Para o autor, observada a produção nacional, obtida através do volume de capital (máquinas e equipamentos) e de volume de trabalho (número de horas laboradas pelos trabalhadores), tal não realiza uma distribuição igualitária, no que tange a participação das rendas de trabalho (salários devidos aos trabalhadores). Novamente, tem-se a questão da violação ao trabalho decente, via fator de sustentabilidade.

Assim, se a dignidade no ambiente de trabalho, com acerto, poder ser considerada uma *categoria axiológica aberta* (PAULI e ROSENFIELD, 2012, p. 324), em permanente mutação, mas protegida enquanto complexo de direitos e deveres fundamentais (SARLET, 2007, p. 62), pois atrelada à concepção universal de direito do homem (PIOVESAN, 2012, p. 214), a partir dos instrumentos internacionais de proteção aos direitos humanos, é importante que sua tutela possa ser abrangente, para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno, combatendo os elementos de desigualdade, ora referidos.

Por sua vez, o Escritório da Organização Internacional do Trabalho – OIT, em Lisboa, Portugal, através de seu endereço oficial na internet[5], divulga o conceito de trabalho digno da seguinte maneira:

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

[4] Piketty trabalha o seu exemplo com engenheiros.
[5] Disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_02_pt.htm. Acesso em 16 de abril de 2015.

Do conceito do trabalho digno[6] exposto é interessante retirar a faceta deste enquanto oportunidade para realizar um trabalho produtivo, com uma remuneração equitativa; bem como, as melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social, elementos que aproximam o trabalho digno do trabalho significativo, conforme se demonstrará, e permitem estabelecer o trabalho enquanto uma das bases sociais do autorrespeito.

Na mesma esteira, a liberdade do trabalhador para se expressar, prevista no conceito de trabalho digno, aproxima-se do conceito de *workplace democracy* (O'NEILL, 2008), a ser trabalhado em favor do direito ao trabalho significativo.

Seja o trabalho digno ou o trabalho decente, tem-se que o contrário de ambos é o trabalho precário, que implica insegurança, falta de proteção aos trabalhadores e abuso laboral. Neste aspecto, assiste razão a Pauli e Rosenfield (2012, p. 324), no que tange à necessidade de que se apresente a noção de "bom trabalho", para que esta sirva de parâmetro de bem a ser tutelado.

Os autores (PAULI e ROSENFIELD, 2012, p. 324) empreendem esforço em dizer como noção de "bom trabalho" aquele meio de excelência para a inserção social do trabalhador na sociedade. Trata-se de observar o trabalho enquanto lócus e ferramenta de inserção, interação e crescimento social.

Outra perspectiva aponta para a necessidade de um modelo (ou política) global de direitos humanos em defesa do direito ao trabalho decente, em oposição ao trabalho precário, que implica, dentre outros, a manutenção da prática do abuso laboral (PAULI e ROSENFIELD, 2012, p. 324-325).

Assim, o direito ao trabalho significativo, por sua vez, surge como uma nova proposta, ou uma terceira via do direito ao trabalho, aparentemente mais abrangente, que encontra a eficácia de sua proteção nos próprios valores morais da sociedade.

Passamos, desta forma, para a próxima sessão desta pesquisa, onde se pretende a verificação do direito ao trabalho significativo.

4 O DIREITO AO TRABALHO SIGNIFICATIVO: UMA NOVA PERSPECTIVA DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

[6] O Escritório Luso, ademais, refere a seguinte nota: "A expressão "Trabalho Digno", utilizada em Portugal, dá lugar, em alguns países de língua oficial portuguesa à expressão "Trabalho Decente"." Perceba-se que, se aceita, a posição termina por argumentar a favor de que trabalho digno e trabalho decente são, na verdade, sinônimos, em países de língua portuguesa.

A tentativa, na presente sessão, é apresentar o tema do direito ao trabalho significativo, argumentar sobre a importância da sua tutela, como forma de combater o abuso laboral e as desigualdades na razão capital-trabalho, promovendo a autoestima do trabalhador, bem como a necessidade de um espaço de democracia laboral, para que tal possibilidade se desenvolva.

Para a finalidade desta pesquisa, tem-se o trabalho significativo conforme o conceito estabelecido em Arneson (1987, 522)[7], que aduz:

> O que eu chamo de significativo é o trabalho interessante, o que solicita por inteligência e iniciativa e está ligado a um trabalho que dá ao trabalhador considerável liberdade para decidir como o trabalho deve ser realizado e um dizer democrático sobre o caráter do processo de trabalho e as políticas desenvolvidas pela empresa empregadora.[8]

Conforme o autor, tem-se que o trabalho significativo é aquela espécie de trabalho interessante que promove a livre iniciativa, observada aquela realidade em que o trabalhador possui o momento de participação na tomada de decições da empresa. Isto posto, trabalho significativo é aquela tarefa interessante, ou "que exija inteligência e iniciativa"[9]. Ademais, é parte integrante do conceito adotado a participação do trabalhador na tomada de decisões no ambiente de trabalho, sendo esta participação um dos seus direitos ("e um dizer democrático sobre o caráter do processo de trabalho e as políticas desenvolvidas pela empresa empregadora"[10]).

O trabalho significativo enquanto visualizado na execução de uma tarefa interessante implica a ideia de oposição à realização daquele trabalho burocrático, repetitivo ou, simplesmente, não interessante. Sendo assim, para um trabalho ser considerado significativo, torna-se necessário libertarmo-nos de juízos subjetivos quanto à valoração do trabalho ou tarefa executada. De forma exemplificativa, o fato de um indivíduo executar sua tarefa diária, trabalhando na limpeza das vias públicas, e isto não lhe trazer qualquer desagrado, não o

---

[7] Ademais, refere-se a posição de Hsieh (2012, p.153 e 160), onde este propõe um conceito objetivo de trabalho significativo, em conformidade com Arneson (1987), Schwartz (1982).Todavia, Hsieh (2012, p.60), indica que um conceito subjetivo poderá ser pesquisado em Van Parijs (1995).

[8] Na versão original: "What I am calling "meaningful" is work that is interesting, that calls for intelligence and initiative, and that isattached to a job that gives the worker considerable freedom to decide how the work is to be done and a democratic say over the character of the work process and the policies pursued by the employing enterprise."

[9] "that calls for intelligence and initiative" (Arneson, 1987).

[10] "and a democratic say over the character of the work process and the policies pursued by the employing enterprise".

coloca dentro do espaço daquele outro indivíduo que executa uma tarefa interessante e que privilegia a inteligência e, portanto, seu desenvolvimento.

Assim, objetivamos afastar a valoração subjetiva que o indivíduo realiza do seu trabalho desenvolvido, para enfatizar como trabalho significativo aquele que promove as habilidades do trabalhador. Neste ponto, as palavras de Schwartz são relevantes (1982, p.634):

> Estes trabalhos de rotina proporcionam às pessoas quase nenhuma oportunidade para formulação de objetivos, para deliberar sobre os meios, para atingir seus fins ou para ajustar seus objetivos e métodos à luz da experiência.[11]

A partir destes aspectos, os tipos de trabalho a que se refere Schwartz (1982, p.634-635) são aqueles onde as pessoas são contratadas para executar uma série de ações predeterminadas, com seus movimentos corporais particulares já especificados, em verdadeira linha de montagem, sendo tal determinação oriunda das decisões dos outros, no caso, o empregador. Assim, trata-se daquele trabalho em que os trabalhadores, de forma mecânica, são pagos para perseguir fins que outros escolheram, conforme o meio que estes julgam adequados, afastando-se do conceito que é adotado nesta pesquisa, conforme Arneson (1987, 522).

Dessa forma, pretende-se dizer que será trabalho significativo todo aquele que promover a inteligência, dentre outras habilidades, do trabalhador, em um ambiente de participação e democracia laboral, sendo este um elemento essencial.

Delineado, então, o conceito de trabalho significativo, importante esclarecer como, e por que, se realiza o direito a esse trabalho. Para os objetivos desta pesquisa, tem-se como direito ao trabalho significativo aquele direito do trabalhador a quem sejam destinadas as medidas e políticas em razão da oferta de um trabalho significativo.

Trata-se, aqui, de um modelo que engloba o referencial de trabalho decente (PAULI e ROSENFIELD, 2012), tendo no trabalho digno uma medida de proteção universal, pois entendido como “mínimo ético irredutível” (PIOVESAN, 2012) sendo uma maior oportunização do direito ao trabalho significativo uma forma de combate ao abuso laboral.

A perspectiva da maior oportunização possível do direito ao trabalho significativo, ora proposta, leva em consideração a proteção aos direitos humanos enquanto aspecto moral e

[11] Na versão original, resta: "These routine jobs provide people whit almost no opportunities for formulating aims, for deciding on means for achieving their ends, or for adjusting their goals and methods in the light of experience."

é realizada a partir do argumento de Moriarty (2009) e O'Neill (2008), dois autores rawlsianos[12].

Começando pelo argumento de Moriarty (2009), tem-se a vinculação da oportunização ao trabalhador de um trabalho significativo, à forte tendência de elevação de seus patamares de autoconfiança, não só para a realização das suas tarefas diárias, mas para a sua vida.

A autoconfiança, por sua vez, será denominada de "autorrespeito" por Moriarty (2009), retirando alguns de seus principais elementos de um dos bens primários defendidos por Rawls, a partir de uma lista de bens tutelados, qual seja, as bases sociais do autorrespeito.

Apenas para elucidar, as bases sociais do autorrespeito nada mais são do que um complexo de direitos que irão alimentar os elementos formadores do autorrespeito nos cidadãos. Esta pesquisa, então, defende ser o direito ao trabalho significativo um destes elementos informadores[13].

Primeiramente, para entender a importância do argumento em defesa do direito ao trabalho significativo, Moriarty (2009, p.2), após estudos sobre a obra de John Rawls, sustenta que o autorrespeito, um dos elementos da teoria rawlsiana, possui duas ramificações. A primeira, afirma ser ele um sentimento de valor pessoal, em particular, uma própria concepção do que é bom, sendo esta a perspectiva que o indivíduo carregará durante a sua vida. O segundo elemento diz respeito à confiança do indivíduo e até onde este pode chegar com ela.

Assim, para verdadeiramente acreditar que aquilo que tem em si é "bom", o indivíduo/trabalhador precisa desfrutar do exercício das suas capacidades realizadas. Desta forma, sejam as habilidades inatas ou aprimoradas por treinamento e qualificação, o trabalhador possui a necessidade de que seus esforços sejam apreciados por outros indivíduos, a fim de ter a certeza que eles valem a pena.

A sociedade, então, aparece como laboratório do segundo elemento do autorrespeito, permitindo verdadeiro teste da confiança do indivíduo na sua habilidade a até onde ele pode chegar com ela. Trata-se de um real encorajamento que permite dimunir as possibilidades de falha, bem como proporcionar apoio contra as dúvidas e erros.

---

[12] É importante relacionar que tanto Martin O'Neill, quanto Jefrey Moriarty são considerados revisores da obra "Uma Teoria da Justiça" ou "A Theory of Justice", de 1971, de John Rawls, utilizando-se do seu argumento principiológico para defender a existência de elementos da democracia no ambiente de trabalho, bem como do autorrespeito e seus fatores de evolução para o indivíduo, respectivamente.

[13] A construção de argumentos, neste sentido, poderá ser lida em "O direito ao trabalho significativo e a Teoria da Justiça de John Rawls" in CHRISTOFOLI (2014).

Aplicando o conceito de Moriarty (2009, p.19) tem-se o autorrespeito como o sentimento de que uma pessoa merece ser tratada de uma forma justa em virtude de ser uma pessoa. Assim, o trabalhador que realiza um trabalho significativo, para além dos efeitos técnicos para o seu aprendizado pessoal, terá no encorajamento pelo outro o elogio a sua conduta profissional e, muito mais que isso, a contemplação de ser um indivíduo dotado de dignidade e aceito pela sociedade.

As conexões, acima referidas, podem ser verificadas no pensamento de Moriarty (2009, p.25):

> Assim, seria surpreendente para ele inferir que o trabalho significativo é uma determinante do autorrespeito a partir de evidências de que isto é um fator determinante da auto-estima. [...] Em todo caso, o último é compatível, e reforça, com o antigo. Ele suporta a alegação de que, se a própria concepção do bem é dominada pelo trabalho sem sentido, o autorrespeito pode estar danificado.[14]

O ponto de convergência entre o argumento apresentado por Moriarty e a maior oportunidade a realização do direito ao trabalho significativo tendo em conta que o empregador é responsável por sua propagação – tanto quanto o Estado - pois não se trata este de uma atitude em direção a si mesmo e, sim, enquanto uma das bases sociais para o pleno desenvolvimento do cidadão.

Para tanto, é necessário o ambiente laboral propício, quando se objetiva a maior oportunização do trabalho significativo, enquanto conceito amplo (ARNESON, 1987). Assim, parte-se para o argumento previsto em O'Neill (2008).

O autor em destaque formula o seu pensamento sobre a democracia no trabalho (*workplace democracy*). Assim, tem-se a necessidade de implicar o direito ao trabalho significativo espelhado no argumento de O'Neill para a democracia no ambiente do trabalho.

O argumento do autor tem por rerferência o fato de que a participação do trabalhador na democracia da empresa auxilia e contribui para a construção das capacidades morais do indivíduo e, assim, para o fortalecimento do seu autorrespeito. Afirma O'Neill (2008, p.35):

---

[14] No texto original pode ser lido: "So, it would be surprising for him to infer that meaningful work is a determinant of self-respect from evidence that it is a determinant of self-esteem. [...]
In any case, the latter is compatible with, and strengthens, the former. It supports the claim that, if one's conception of the good is dominated by meaningless work, one's self-respect may be damaged."

> A ideia aqui é de que a participação em formas mais locais e parciais da deliberação democrática é uma condição necessária para a participação plena e efetiva na deliberação democrática em nível nacional. Para ter certeza, essa linha de argumentação seria plausível se a reivindicação fosse assim, a menos que os indivíduos tivessem experiência de alguma forma mais local e parcial da gestão coletiva, eles seriam inteiramente incapazes de tomar parte na vida política do estado democrático ao qual pertencem.[15]

A questão é, o argumento proposto por O'Neill pode ser aplicado ao trabalho significativo? Conforme O'Neill (2008, p.35), o argumento, em síntese, é que os trabalhadores acostumados a obedecer teriam mais dificuldade para se tornarem protagonistas no debate sobre a justiça na sociedade, sendo esta uma condição para formular, revisar e buscar uma concepção de bem.

Em um primeiro momento, tem-se a democracia no trabalho como instrumento de construção e, porque não, de concretização das capacidades morais. Assim, O'Neill relaciona o fato de que o desenvolvimento das capacidades morais dificilmente ocorrerá de modo satisfatório nos cidadãos cujo senso de justiça não seja treinado ou testado na sua rotina diária. De outro lado, tal ocorrerá nos casos em que tais capacidades sejam postas a participar, como ocorre no nas situações da participação dos trabalhadores nas tomadas de decisões nos ambientes da empresa.

Neste viés, afirma (O'NEILL, 2008, p.36):

> Se os indivíduos passam sua semana de trabalho em instituições que os tratam como meros funcionários dentro de uma hierarquia rígida, então há um risco de suas capacidades de auto-direção autônoma atrofiarem, ou tornarem-se definhadas […] O trabalho deve ser um fórum para o desenvolvimento pleno do plano de vida dos cidadãos e da concepção do bem, não algo negligente e tediante em que as capacidades dos cidadãos são constantemente assaltadas e desgastadas ao longo de sua vida profissional.[16]

---

[15] Na versão original: "The idea here is that participation in more local and partial forms of democratic deliberation is a necessary precondition for full and effective participation in democratic deliberation at the national level. To be sure, this line of argument would be implausible if the claim were that, unless individuals had experience of some more local and partial form of collective manage ment, they would be entirely unable to take part in the political life of the democratic state to which they belong."

[16] "If individuals spend their working week in institutions that treat them as mere functionaries within a rigid hierarchy, then there is a risk of their capacities for autonomous self-direction atrophying, or becoming stunted […] work should be a forum for the full development of citzens' life plan sand conception of the good, not a mindless and deadening are nain which citizens'capacities are continually assailed and worn down over the course of their working lives."

Um dos elementos que permitem questionar o argumento de O'Neill, pode ser verificado em Arneson (1987). Este traz como conceito de direito ao trabalho significativo a tarefa interessante que promove a inteligência e a iniciativa, sendo parte integrante deste a participação do trabalhador na tomada de decisões no ambiente da empresa. Revisado o conceito pela sua parte final, para que a participação democrática do trabalhador possa ocorrer no ambiente de trabalho, além da concessão de tal espaço pelo empregador, se faz necessária inteligência e, principalmente, a iniciativa para tanto, no que tange ao empregado. Conforme Arneson (1987, p.523) […] *definição de que a autonomia é atingida pelas pessoas "na medida em que elas levam uma vida de inteligência e iniciativa".*[17]

De outro lado, o próprio atrofiamento das faculdades do trabalhador, provocado pelo trabalho repetitivo e não desafiante (O'NEILL, 2008, p.36), determinado pelo empregador que não permite a participação democrática no ambiente laboral, o que implicaria em outro entrave à utilização do argumento de O'Neill para o direito ao trabalho significativo.

Os elementos do conceito de trabalho significativo se conectam. Ou seja, para que o trabalhador possa exercer um trabalho significativo, tal necessita de um ambiente propício, que o estimule a tomar decisões e participar da vida social, dentro do ambiente laboral (O'NEILL, 2008). Porém, somente com a realização de um trabalho inteligente e que promova a iniciativa (ARNESON, 1987) é que se terá a evolução das capacidades morais do trabalhador, com grande impacto no seu autorrespeito (MORIARTY, 2009).

Registre-se o fato de que parcela de indivíduos possui a maior parte do seu tempo dedicado ao trabalho remunerado que, por vezes, implicam na realização de tarefas mecânicas, o que muito provavelmente permitirá o abuso laboral do trabalhador.

Desta forma, verificados os principais argumentos para a defesa do trabalho significativo e sua amplitude protetiva escorada no aspecto da defesa moral, partimos para a conclusão desta pesquisa.

5 CONCLUSÃO

O tema tratado enverga a sua importância a partir da necessidade de se perquirir sobre e eficácia da tutela do ordenamento jurídico acerca da dignidade da pessoa humana, no ambiente do trabalho.

[17] Na versão original: "definition that autonomy is what people achieve "to the extent that they lead lives of intelelligence and initiative"."

Neste aspecto, a pesquisa sobre o trabalho decente remete à análise da própria perspectiva dos direitos humanos e sua relação com o ambiente laboral. Assim, partindo-se do marco temporal da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, que criou verdadeiro código de ética universal, com muitos aparelhos de proteção para a matéria, tem-se o rompimento com o jusnaturalismo e a associação entre o argumento liberal da cidadania e o discurso social.

A perspectiva acima restou ratificada pelo Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – PIDESC - de 1966, assegurando a liberdade e o modelo econômico necessário para o seu exercício, com a consequente universalização dos direitos econômicos, sociais e culturais.

Disto, observou-se o aspecto de reconhecimento da centralidade do trabalho como espaço de interação e evolução–moral do trabalhador, onde a sua dignidade deveria ser protegida. Sendo assim, a pesquisa procurou destacar o trabalho decente enquanto conceito ínsito ao exercício da própria cidadania, portanto, relacionado com a própria ordem jurídico-política, dentro de uma concepção de Estado.

Ocorre que, como bem se relacionou, o posicionamento e a solidez do conceito de trabalho decente dependerão da pluridade de culturas do mundo, onde cada sociedade constrói e mantém o seu próprio valor. Neste mesma seara, a própria concepção de cidadania adotada, conforme o conjunto histórico-axiológico de cada povo, poderá ser outra que não aquela preconizada por determinada civilização, vide os confrontos ainda contemporâneos entre oriente e ocidente, por exemplo.

Em outras palavras, constatou-se que o próprio conteúdo moral poderá ser alterado de povo para povo, o que implica conseqüências diversas para a proteção pretendida, sendo esta uma das dificuldades enfrentadas nesta pesquisa.

Uma primeira conclusão foi, então, pela necessidade de adoção do sistema universalista, visto na Declaração Universal dos Direitos Humanos, bem como no PIDESC e demais instrumenos de proteção aos direitos humanos, primando por um mínimo ético irredutível, com a inclusão de todos os trabalhadores - princípio da não-discriminação e sua repercussão e defesa - na modernidade.

Assim, o próximo movimento desta pesquisa operou-se frente a verificação de que, se o trabalho decente está próximo à cidadania, o trabalho digno aproxima-se dos direitos humanos, em verdadeiro círculo de retomada de certa força naturalista, sem desprestigiar a concepção universalista, até aqui referida.

Para tal hipótese, admitiu-se os direitos humanos enquanto universais e naturais, atrelados à ideia da dignidade da natureza humana enquanto verdadeiro complexo de direitos e deveres fundamentais. A concepção referida, por sua vez, assegura a pessoa proteção contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, garantindo as suas condições existenciais mínimas para seu desenvolvimento e evolução. E, ademais, o indivíduo possui a garantia de estar com as rédeas de seu destino, sendo dele co-responsável, observada a vida em comunhão com os demais seres humanos.

O conceito, acima referido, permitiu à pesquisa ramificar-se para além da dicotomia existente entre trabalho decente e trabalho digno. Para tanto, tem-se que o trabalho decente tanto deve ser capaz de garantir uma vida digna, devendo ser interpretado a partir de um sentido moral, inclusive; quanto deverá assegurar a sustentabilidade do trabalhador.

Nestes dois pontos, ocorreram dois obstáculos. O primeiro deles diz respeito à desigualdade em relação ao emprego e, da mesma forma, àquela relacionada a distribuição de capital-trabalho. A estabilidade, conforme argumento verificado, somente seria possível, diante destes obstáculos, a partir de transferências sociais, como o seguro-desemprego.

Ademais, relacionou-se o fenômeno do desemprego e do subemprego, detectados a partir de um retração do mercado, onde ora as vagas de trabalho são inexistentes, ora ofertam trabalhos com salários baixos, que não oferecem o mínimo para o desenvolvimento digno.

Os mesmos obstáculos, que empurram os trabalhadores ao desemprego e ao subemprego são razões que permitiram o ingresso na última via protetiva ao trabalho e a dignididade humana, agora de um ponto de vista moral. Tal hipótese, como visto, parte do pressuposto de que o trabalho deve proporcionar a evolução do trabalhador conforme o seu plano de vida.

Antes de proceder ao estudo do trabalho significativo, última das vias de evolução e proteção, averiguou-se o segundo obstáculo proposto, qual seja, de que se o trabalho deverá garantir a sustentabilidade do trabalhador, nesse tópico, o problema está na desigualdade da distribuição de renda no capital-trabalho.

No caso, verificou-se, primeiramente, a dificuldade na disputa de salários entre profissionais do mesmo ramo, ocasionado pela livre iniciativa. Após, relacionou-se o problema na desiguladade na distribuição de renda, obtida da razão de máquinas e equipamentos em dentrimento do trabalho humano, para a realização de determinadas tarefas. Em ambos os casos, o entendimento é pela violação ao trabalho decente, no que tange a garantia da vida digna e via fator de sustentabilidade.

Se o trabalho decente restou violado, diante de obstáculos, a presente pesquisa entendeu percorrer o caminho da proteção a partir da adoção do trabalho digno. Para tanto, implicou-se este como uma oportunidade para realização de um trabalho produtivo, com remuneração equitativa, que integra perspectiva de melhora no desenvolvimento pessoal e interação social. Tais elementos, então, referiram a aproximação do trabalho digno com o trabalho significativo, em nova e verdadeira chamada ao último espectro protetivo.

Assim, feita a aproximação, restou necessário estabelecer o trabalho significativo enquanto uma das bases sociais do autorrespeito; bem como parte do componente de que este permite a liberdade ao trabalhador para se exepressar, dentro de um conceito de democracia no ambiente de trabalho (*workplace democracy*).

Desta forma, abordou-se o direito ao trabalho significativo como uma nova proposta, ou uma terceira via do direito ao trabalho, com indícios de maior abrangência, cuja eficácia de sua proteção está nos próprios valores morais da sociedade.

Por trabalho significativo a presente pesquisa adotou aquela espécie de trabalho interessante que promove a livre iniciativa, observada aquela realidade em que o trabalhador possui o momento de participação na tomada de decisões da empresa.

Para o trabalhador, então, deverão ser destinadas as medidas e políticas em razão da oferta de um trabalho significativo. Tal, contudo, só será viável, conforme se pretendeu concluir, dentro de um modelo que engloba o referencial de trabalho decente, tendo no trabalho digno uma medida de proteção universal, pois entendido como "mínimo ético irredutível".

A perspectiva da maior oportunização possível do direito ao trabalho significativo, conforme analisado, leva em consideração a proteção aos direitos humanos enquanto aspecto moral e é realizada a partir do argumento de revisores da Teoria da Justiça de John Rawls, Moriarty (2009) e O'Neill (2008).

Sendo assim, optou-se por separar o argumento de ambos, explanando suas principais características, onde se destacou que a execução pelo trabalhador de um trabalho significativo promove a elevação de seus patamares de autoconfiança, não só para a realização das suas tarefas diárias, mas para a sua vida.

A autoconfiança, por sua vez, foi concebida na faceta de "autorrespeito", sendo as bases sociais deste um dos principais elementos de um dos bens primários defendidos por Rawls, a partir de uma lista de bens tutelados – o que permite a solidez enquanto argumento para a defesa moral do tema -.

Verificou-se, então que para o trabalhador acreditar que aquilo que tem em si é "bom", tal precisa desfrutar do exercício das suas capacidades realizadas. Desta forma, sejam as habilidades inatas ou aprimoradas por treinamento e qualificação, o trabalhador possui a necessidade de que seus esforços sejam apreciados pela coletividade.

Neste aspecto, o ambiente laboral restou referido como instância que representa a sociedade, sendo que este deverá garantir o desenvolvimento dos elementos do autorrespeito do trabalhador, que irão repercutir diretamente no seu plano de vida. Tal hipótese, conforme se verificou, só irá ocorrer dentro de uma concepção de democracia laboral.

O ambiente, então, servirá para que as capacidades sejam postas a participar, devendo ser promovida estimulada a participação dos trabalhadores nas tomadas de decisões na empresa.

Isto posto, pretendeu-se demonstrar que os elementos do conceito de trabalho significativo se conectam, pois para que o trabalhador possa exercê-lo necessita de um ambiente propício, que o estimule na participação democrática, observada a realização de um trabalho inteligente e de livre iniciativa, com a consequente evolução das capacidades morais, impactantes no seu autorrespeito.

Concluímos, então, pela necessidade de realização de um trabalho sigificativo, com as devidas promoções para a sua implementação, tendo por forte fundamento a evolução do autorrespeito do trabalhador, o que deverá ser igualmente tutelado, lado a lado, ao trabalho decente e o trabalho digno.

É, por fim, oportuno referir a inesgotabilidade do tema, haja vista a necessidade de seu estudo contínuo para o bom – e impresindível – desenvolvimento da maior amplitudade possível de proteção a dignidade da pessoa humana no trabalho, seja na esfera dos direitos fundamentais, dos direitos humanos, ou da defesa moral, perante razões filosófico-jurídicas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGRA, Walber de Moura. Comentário ao artigo 1º, II. In. CANOTILHO, J.J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo. W.; STRECK, Lenio L. (Coords). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013, p. 118-121.

ARNESON, Richard J. “Meaningful Work and Market Socialism”. *Ethics*, vol.97, n.3, p.517-545, 1987.

BRAGATO, Fernanda Frizzo. Direitos humanos além da lógica formal do princípio da igualdade: uma leitura a partir do princípio da não discriminação. In. Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica. STRECK, Lenio Luiz, ROCHA, Leonel Severo, ENGELMANN, Wilson (orgs). Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, p. 77-92, 2013.

BRASIL. Plano Nacional de Trabalho Decente - elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, 2010. Disponível em http://portal.mte.gov.br. Acesso em 19 de abril de 2015.

CHRISTOFOLI, Daniel Pires. O direito ao trabalho significativo e a Teoria da Justiça de John Rawls. In. Filosofia do direito II. Coord.: Robison Tramontina, Lafayette Pozzoli, Leoncio Camino. Florianópolis: CONPEDI, 2014, p. 236-260. Disponível em: http://www.publicadireito.com.br/publicacao/ufpb/livro.php?gt=140. Acesso em 19 de abril de 2015.

HSIEH, Nien-Hê. “Work, Ownership, and Productive Enfranchisement”. In: O’NEILL, Martin; WILLIAMSON, Thad. (orgs.). Property-owning democracy: Rawls and beyond. Malden: Blackwell, 2012, p. 149-162.

LISBOA. Organização Internacional do Trabalho. Escritório de. Disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_02_pt.htm. Acesso em 16 de abril de 2015.

MORIARTY, Jeffrey. “Rawls, Self-Respect, and the Opportunity for Meaningful Work”. Disponível em: < http://personal.bgsu.edu/~jmoriar/RSRW_web>.pdf. Acesso em 17 de abril de 2015.

O’NEILL, Martin. “Three Rawlsian Routes Towards Economic Democracy”. Revue de Philosophie Économique, vol.8, n.2, p.29-55, 2008.

PARIJS, Philippe Van. “Real Freedom for All: What (if anything) Can Justify Capitalism?”. Oxford University Press, Oxford, 1995.

PIDESC. Decreto nº 591, de 06 de julho de 1992. Disponível no site: http://www.planalto.gov.br. Acesso em 14 de abril de 2015.

PIKETTY, Thomas. O Capital no século XXI. 1ª.ed, Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.

PIKETTY, Thomas. A economia da desigualdade. 1ª.ed, Rio de Janeiro: Intrínseca, 2015.

PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos e o Direito Constitucional Internacional. São Paulo: Editora Saraiva, 13ª Ed., 2012.

ROSENFIELD, Cinara, PAULI, Jandir. Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos. Caderno CRH. Salvador, v. 25, n. 65, p. 319-329, maio/agosto, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 10ª ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988. 5. ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado,2007, p. 62

SCHWARTZ, Adina. “Meaningful Work”. *Ethics*, vol.92, n.4, p.634-646, 1982.