

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

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO I**

EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE

FREDERICO DA COSTA CARVALHO NETO

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

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 Napolini 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. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização

CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara;

coordenadores: Everaldo Gaspar Lopes De Andrade, Frederico da Costa carvalho Neto, Rodrigo Garcia Schwarz – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-083-1

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



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

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

A presente publicação, concebida no marco do XXIV Congresso do CONPEDI, realizado sob o tema Direito e Política: da Vulnerabilidade à Sustentabilidade, que tem por escopo problematizar a questão da sustentabilidade sob o viés das soluções para as vulnerabilidades pensadas em termos de capacidade de equilíbrio entre condicionantes políticas, econômicas, sociais, ambientais e jurídicas - relacionando, assim, em última instância, a conexão entre vulnerabilidade e sustentabilidade à capacidade do Direito de produzir Justiça e de fazê-lo por meio da Política -, (re)pensando as relações entre Direito e Política, seja nos seus aspectos analítico-conceituais e filosóficos, seja no aspecto das políticas públicas e do funcionamento das instituições político-jurídicas, oferece ao leitor, através dos 29 (vinte e nove) artigos apresentados no Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I" durante o XXIV Congresso do CONPEDI, a diversidade e a pluralidade das experiências e do conhecimento científico das quais se extrai, no seu conjunto, o "espírito", ou seja, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, a partir da apreensão do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho, revelando, assim, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e de distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil, e das correspondentes instituições político-jurídicas e das suas possibilidades de produção de Justiça social, em termos axiológicos, filosófico-normativos e teórico-dogmáticos.

Somam-se, assim, as vozes de Adélia Procópio Camilo, Alana Borsatto, Alessandro Severino Valler Zenni, Amanda Netto Brum, Ana Maria Viola de Sousa, Ana Sylvia da Fonseca Pinto Coelho, Camila Leite Vasconcelos, Carla Cirino Valadão, Carla Cristine Ferreira, Cleber Sanfelici Otero, Cristiano Lourenço Rodrigues, Diogo Basilio Vailatti, Elen Carla Mazzo Trindade, Eliete Doretto Dominiquini, Ellara Valentini Wittckind, Erica Fabiola Brito Tuma, Evandro Trindade do Amaral, Fábio Gabriel Breitenbach, Guilherme Domingos de Luca, Henrique Augusto Figueiredo Fulgêncio, Jane de Sousa Melo, José Soares Filho, Lafayette Pozzoli, Larissa Menine Alfaro, Leandro Cioffi, Leonardo Nascimento Rodrigues, Leonardo Raphael Carvalho de Matos, Lorena Machado Rogedo Bastianetto, Lucas Rodrigues Vieira, Luiz Filipe Santos Lima, Magno Federici Gomes, Manuela Corradi Carneiro Dantas, Mara Darcanchy, Maria Aurea Baroni Cecato, Maria Cristina Alves Delgado de Avila, Nayara

Toscano de Brito Pereira, Paulo Ricardo Vijande Pedrozo, Pedro Dias de Araújo Júnior, Prudêncio Hilário Serra Neto, Rafael Veríssimo Siquerolo, Rita Daniela Leite da Silva, Rogeria Gladys Sales Guerra, Sergio Torres Teixeira, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, Taiane da Cruz Rolim, Tiago Augusto de Resende Melo, Vanessa Rocha Ferreira, Veruska Santana Sousa de Sá e Yann Dieggo Souza Timotheo de Almeida, e a destes coordenadores, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, Frederico da Costa carvalho Neto e Rodrigo Garcia Schwarz, em torno dessas discussões, fundadas na perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho digno, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, do Direito do Trabalho enquanto possibilidade de produção de Justiça social.

Nesses artigos, são tratadas, assim, distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho, com a abordagem das questões pertinentes à ação sindical e à negociação coletiva, à erradicação do trabalho infantil, à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, envolvendo múltiplos coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da saúde e da intimidade no trabalho e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de flexibilização do Direito do Trabalho, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho, dos próprios marcos renovados do direito processual do trabalho na efetivação do Direito do Trabalho e, portanto, e sobretudo, das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos criativos de proteção do trabalho.

Daí a especial significação desse conjunto de artigos, que, da vulnerabilidade à sustentabilidade, fornece ao leitor uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho digno e da promoção da Justiça social.

Os Coordenadores,

Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

Frederico da Costa carvalho Neto

Rodrigo Garcia Schwarz

**O DIREITO AO TRABALHO E A NÃO DISCRIMINAÇÃO AO TRABALHADOR
MIGRANTE NA UNIÃO EUROPEIA SOB O ENFOQUE DA (INTRODUÇÃO À)
TEORIA DO RECONHECIMENTO DE AXEL HONNETH**

**EL DERECHO AL TRABAJO Y LA NO DISCRIMINACIÓN A LOS
TRABAJADORES MIGRANTES EN LA UNIÓN EUROPEA CON UN ENFOQUE
EN (INTRODUCCIÓN A LA) TEORÍA DEL RECONOCIMIENTO DE AXEL
HONNETH**

Ellara Valentini Wittckind

Resumo

O direito ao trabalho é um direito humano por excelência, pois garante que o indivíduo se desenvolva e participe socialmente, reconhecendo-se como detentor de direitos. A normativa internacional e da União Europeia, locus deste trabalho, garante aos trabalhadores migrantes o direito ao trabalho, sem discriminação decorrente de sexo, raça, idade, etnia ou origem nacional. Nesta perspectiva, é importante que se analisem questões ligadas aos direitos formalmente garantidos e efetivamente postos em prática, haja vista que há situações nas quais certos grupos podem ser discriminados. Para tanto, a abordagem da fraternidade e do reconhecimento se faz interessante no momento em que o direito humano ao trabalho, para o migrante e, por consequência, à não discriminação, é analisado sob a teoria do reconhecimento do filósofo alemão Axel Honneth.

Palavras-chave: Direito humano ao trabalho, Não discriminação, União europeia, Fraternidade, Reconhecimento

Abstract/Resumen/Résumé

El derecho al trabajo es un derecho humano por excelencia, ya que garantiza al individuo a desarrollar y participar socialmente, reconociendo como titular de los derechos. Las normas internacionales y de la Unión Europea, locus de esta obra, garantiza a los trabajadores migrantes el derecho al trabajo sin discriminación por motivos de sexo, raza, edad, etnia o nacionalidad. En esta perspectiva, es importante analizar las cuestiones relativas a los derechos garantizados formal y efectivamente implementadas, dado que hay situaciones en las que determinados grupos pueden ser discriminados. Por lo tanto, el enfoque de la fraternidad y el reconocimiento se hace interesante para el momento en el derecho humano al trabajo, a la persona migrante y por lo tanto la no discriminación, se analiza bajo la teoría del reconocimiento del filósofo alemán Axel Honneth.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Derecho humano al trabajo, No discriminación, Unión europea, Fraternidad, Reconocimiento

Introdução

A situação dos trabalhadores migrantes, o sofrimento nas fábricas, nas minas, no campo, a escravidão, a exploração do trabalho infantil, tudo isso define o grau de intervenção do Estado nas relações privadas e o desenvolvimento do Direito. Mas é só isso. As relações entre as pessoas também definem as sociedades. O grau de (não)reconhecimento interpessoal pode determinar conflitos, mas também tem o poder de desenvolver o Estado e o Direito para aumentar suas redes de proteção.

É o que se vislumbra quando se trata do direito humano ao trabalho, protegido internacionalmente pelo Direito, pelos Estados e Instituições, assim também ocorrendo na União Europeia, *locus* deste trabalho, ou seja, da discriminação e da ausência de reconhecimento interpessoal podem decorrer conflitos, os quais podem ser evitados pelo Direito e pelo engajamento social.

Assim, o presente artigo tem por objetivo a análise do direito ao trabalho e a não discriminação ao trabalhador migrante, na União Europeia, pela abordagem filosófica de Axel Honneth, através da teoria do reconhecimento.

O ponto de partida será a legislação da União Europeia, no que tange à proteção ao trabalhador migrante contra a discriminação, passando pela abordagem doutrinária a respeito do direito a não discriminação, com digressões a respeito da fraternidade, até chegar à abordagem filosófica da teoria do reconhecimento de Axel Honneth, no intuito de demonstrar sua aplicabilidade nas relações interpessoais laborais.

O método utilizado será o bibliográfico, utilizando-se de doutrina a respeito do Direito do Trabalho da União Europeia, citação e análise de dispositivos de Tratados e outros atos, exposição de dados estatísticos a respeito das migrações, assim como de abordagem doutrinário-filosófica da não discriminação ao trabalhador migrante e à teoria do reconhecimento.

Justifica-se esta abordagem em razão dos casos cada vez mais frequentes de conflitos entre migrantes e cidadãos do país de recepção, em razão da discriminação relacionada à origem nacional, especialmente. A teoria do reconhecimento de Axel Honneth apresenta-se como possibilidade de explicação deste fenômeno e de resposta para o mesmo, através das três esferas de estima, enfatizada a jurídica.

1 O direito ao trabalho e a não discriminação – normativa internacional e da União Europeia e a migração de trabalhadores em números

1.1 O direito ao trabalho e a não discriminação

O Conselho da Europa (1949) defende um diálogo intercultural, a fim de se definir um núcleo comum de valores sobre os quais não pode haver qualquer negociação. Os valores universais confirmados pelo Conselho são condição para o diálogo intercultural entre as diferentes etnias, culturas, religiões, tradições e idiomas, de modo que estes e outros critérios não possam ser invocados para impedir o indivíduo de exercer os seus direitos humanos, ou participar da sociedade.

A este núcleo de valores comuns não negociáveis aplica-se, em particular, “o direito de não sofrer de outras formas de discriminação com base no gênero, ou os direitos e interesses das crianças e dos jovens, bem como a liberdade de praticar ou não praticar uma determinada religião ou crença” (CONSELHO DA EUROPA, 1949), aqui se acrescentando a origem, a nacionalidade.

A par destas informações, há de se ponderar que o princípio da não discriminação dos trabalhadores em razão de sua nacionalidade deve ser analisado sob o enfoque de um direito humano fundamental, assim como o direito ao trabalho, porque:

(...) em geral pode assinalar-se que a proibição de discriminar constitui um dos direitos fundamentais mais sólidos de qualquer sistema de proteção de direitos humanos ou fundamentais, seja interno ou internacional. Isto é assim porque não é concebível um ordenamento jurídico medianamente evoluído no qual se consagre a discriminação racial ou segregação, a discriminação religiosa, ou política etc; se se produz uma situação de tal caráter, estaremos diante de algo muito distinto de um Estado de Direito. (SANCHO, 1989, p. 147)

Para o Direito Internacional, o conceito de igualdade abrange duas ideias fundamentais e complementares, sendo: o princípio da não discriminação e o princípio da proteção ou medidas especiais. Do primeiro, se extrai que está proibida a discriminação baseada em fundamentos irrelevantes, arbitrários ou absurdos. Do segundo, que a igualdade substancial pode ser buscada através de ações afirmativas, a fim de que cada pessoa tenha o mesmo direito a mais ampla liberdade compatível com idêntica liberdade aos demais, e que o único tratamento diferente seja permitido na esfera econômica e social será para maior benefício dos menos favorecidos ou para que sejam igualmente disponibilizados a todos. (SHELTON, 2008)

Igualmente, Shelton (2008) afirma que o princípio da igualdade não exclui as distinções e estas não equivalem a discriminação nos seguintes casos: a) diferenças baseadas em questões de caráter e conduta consideradas individuais e b) diferenças que se baseiam em condições inatas, como a força física, para o caso dos bombeiros. Esse tipo de discriminação

não seria injusta, haja vista que tem a ver com o tipo de trabalho a ser desenvolvido. A raça, a religião e a nacionalidade, entretanto, seriam critérios diferenciadores ilegais.

Por outro lado, na linha de McKean (1983, p. 9), a discriminação compreende as “diferencias perjudiciales basadas en la pertenencia de las personas a grupos sociales o de otra índole y no se puede aplicar en forma general a las desigualdades originadas en cualidades individuales”. E mais:

La palabra “discriminar” por si sola se utiliza habitualmente hoy en día em el sentido peyorativo de una distinción injusta, irracional, injustificable o arbitraria, no solamente en inglés sino también en otros idiomas. Sin embargo, el uso internacional moderno acepta, por lo general, que la discriminación significa todo acto o conducta que niegue a las personas el mismo trato que a otras personas porque pertenecen a grupos sociales específicos. (MCKEAN, 1983, p. 9)

Quanto às medidas especiais, como referido, representam políticas e ações voltadas a uma espécie de compensação, no sentido de que as pessoas discriminadas por qualquer dos critérios proibidos de distinção possam se empoderar e superar a situação de vulnerabilidade. Conforme Bayefsky (1990), as medidas especiais devem ser adotadas para certos propósitos, ter como objetivo garantir a igualdade no acesso a direitos e liberdades, ser temporárias, até que se obtenha igualdade de tratamento e de oportunidades.

Segundo McKean (1983), as distinções serão discriminatórias se não houver para elas justificação razoável e se não perseguirem fins legítimos, assim como se não existir relação de proporcionalidade entre os fins e os meios para realizá-las. Igualmente, “las creencias tradicionales o prejuicios locales no se aceptan como justificación razonable de un trato diferente”, e ainda, “las preferencias podrían ser discriminatorias si tienen el efecto de menoscabar la igualdad”. Por fim, o autor refere que “el propósito o intención discriminatorio no es un requisito de la discriminación”. (MCKEAN, 1983, p. 8)

Rios (2008, p. 40) aponta que somente se admite a manutenção de situações de desvantagem se dessa forma um benefício geral (maior) for alcançado ou mantido, ou, em outras palavras, a situação de desvantagem gera o dever de serem postas em práticas medidas de superação desta realidade, cuja implementação somente pode ser restringida caso benefícios gerais sejam mais importantes.

Assim, na linha do estudo de Rios (2008, p. 54), o “direito da antidiscriminação”, “ao endereçar especial proteção a alguns grupos em virtude de certas características, as designadas ‘condições pessoais’, [...] refere-se a condições subjetivas imutáveis e involuntárias, às quais se associam identidades”, como a cor da pele, a idade e a origem, pois não há como mudá-las. Da mesma forma, esse direito se viabiliza através da “consideração de valores substantivos” e

da noção de que “o princípio jurídico da igualdade vai além de um mero teste de racionalidade entre meios e fins”. (RIOS, 2008, p. 45)

O autor conclui:

O conteúdo jurídico da igualdade e o desenvolvimento do direito da antidiscriminação não dizem respeito a discussões formais sobre a fidelidade à ideia aristotélica do tratamento igual aos iguais e desigual aos desiguais na medida de sua desigualdade, mas sim a lutas históricas contra a subordinação sofrida por indivíduos e grupos decorrentes de certas hierarquias sociais, onde se busca reconhecimento e dignidade através do tratamento como igual. (RIOS, 2008, p. 47)

Rios (2008, p. 85), ainda aponta que, partindo-se de uma “igualdade fundamental”, a qual todos possuem, é possível que as identidades “auto-atribuídas” possam ser trabalhadas numa abordagem universalista, de modo a rejeitar a atomização do outro.

No caso do direito ao trabalho e a não discriminação devidamente assegurados pela legislação da União Europeia, observa-se, em concreto, o que entendeu François Ost a respeito da terceira figura de desinstituição social (o trabalho), em sua obra “O tempo do Direito”, no sentido de que:

Reconhecido, o trabalhador passa a ser sujeito de direito, portador de um estatuto, geral e abstrato, que o inscreve num coletivo cujo lugar social está consagrado. Sob a égide da lei e da sua ordem protetora o trabalhador pode doravante circular num território abstrato e jurídico que o liberta das limitações pessoais e das sujeições locais, dando-lhe dignidade, utilidade e acesso ao espaço público. (OST, 2001, s/p)

Conforme Ridola (2014, p. 33), o homem “não age mais numa esfera de liberdade relativa, num espaço reservado, dado por seu Criador, e com limites preestabelecidos. Assim, a perspectiva da *imago Dei* começa a ser substancialmente superada por uma visão do homem que, precisamente porque feito à imagem de seu criador, é também ‘senhor’ de seu mundo”. Isto porque, na perspectiva de Hannah Arendt (2001, p. 95), “o *animal laborans* é apenas uma das espécies animais que vive na terra – na melhor das hipóteses, a mais desenvolvida”.

Assim, Lefebvre e Macherey (1999, p. 42) informam que “na dependência e na reciprocidade do trabalho e da satisfação das carências, a necessidade subjetiva transforma-se numa contribuição para a satisfação das carências de todos os outros”.

No mesmo sentido, como aduz Reis (2012, s/p), “o trabalho, que na face biológica é cíclico, rotativo e recorrente – passa a propulsionar um movimento em espiral, que tem por vetor a consciência da liberdade”. Com isso, importante que se institua a discussão a respeito das questões subjetivas que emergem dos direitos estabelecidos, com a finalidade de que sejam efetivos, ou seja, sem se ter em mente as implicações que o direito estabelece nas vidas dos indivíduos, não há possibilidade de fazê-lo efetivo.

Dessa forma, estabelecendo-se que os direitos ao trabalho e a não discriminação, devidamente positivados, devem ser internalizados pelos indivíduos da União Europeia, entende-se que possam ser mais facilmente postos em prática e respeitados. E, para isso, a fraternidade e o reconhecimento se mostram bastante significativos, porém, devem ser efetivamente exercitados.

Sabendo-se que a circulação de trabalhadores na União Europeia é expressiva, não somente os Estados e a legislação da União, como um todo, devem estar preparados para resolver questões decorrentes de discriminação de trabalhadores migrantes, mas os próprios sujeitos, ou seja: o migrante, o trabalhador nacional e os patrões. Questões como a solidariedade e o reconhecimento são basilares neste sentido, conforme será demonstrado.

1.2 A normativa internacional e europeia em defesa do direito ao trabalho e a não discriminação e a migração de trabalhadores na União Europeia em números

Conforme informação do sítio eletrônico da Organização Internacional do Trabalho (1919), em 2005, cerca de 191 milhões de pessoas saíram de seus países de origem para residir e trabalhar em outros, no mundo todo. Cerca de 90% destes 191 milhões eram de trabalhadores e suas famílias. Os números são expressivos se comparados com a população brasileira que, em 2005, alcançava cerca de 172 milhões. (IBGE, 2005)

Disto se percebe que a migração internacional está hoje essencialmente ligada ao tema do trabalho digno e às questões do mercado de trabalho: de garantias, de igualdade de salário, de acesso ao emprego, de manutenção do emprego, de previdência privada, dentre outras. (BARROS, 2000)

Em 2009, em meio à uma crise econômica internacional, a migração foi determinante para tensões entre estrangeiros e nacionais, na União Europeia. Isto se deu nas regiões mais afetadas pela crise, como Espanha e Irlanda, onde foi registrado aumento das hostilidades entre migrantes e trabalhadores locais, inconformados com a suposta perda de vagas para a mão-de-obra estrangeira. Naquela época, ocorreu uma série de manifestações na Grã-Bretanha, chamando-se a atenção para o papel da crise econômica no aumento da xenofobia. O maior dos protestos ocorreu na refinaria de petróleo de Lindsey, do grupo francês Total, que contratou 200 operários italianos e portugueses e, em retaliação, os trabalhadores da companhia entraram em greve, reivindicando que as vagas fossem entregues a britânicos. (CAMPANA, 2015)

Segundo dados do “Eurostat”, no final de 2012, 2,8 % dos cidadãos da União Europeia (14,1 milhões de pessoas) residiam num Estado membro diferente do de nascimento.¹ De acordo com um estudo do “Eurobarometer” de 2010, 10% dos entrevistados informaram ter vivido e trabalhado em outro país da União, no passado. E, 17 % pretendiam fruir do direito à livre circulação, na União Europeia, no futuro.²

Conforme Reis (2012), os instrumentos internacionais de defesa dos direitos dos trabalhadores têm importância crucial para favorecer as distorções da proteção do direito nacional frente à globalização.

A normativa internacional defende o direito humano ao trabalho, e seus consectários, através da criação de órgãos especializados, da publicação de convenções (p. ex.: artigos 6 e 7 do Protocolo Adicional à Convenção Americana Sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais, Culturais, “Protocolo de San Salvador”, 1988) e das decisões, recomendações e diretivas de Tribunais nacionais, regionais (p. ex.: da União Europeia) e internacionais (p. ex.: da Corte Interamericana de Direitos Humanos), além de organismos ligados à criação, desenvolvimento e aplicação de medidas especiais, para defesa dos trabalhadores em situação de vulnerabilidade (ex.: artigo 93 e incisos da Lei (brasileira) 8.213/1991 que estabelece quotas empresariais para trabalhadores portadores de deficiência).

O direito ao trabalho encontra-se salvaguardado na Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU (1948), em seu artigo 23, sendo desmembrado em, pelo menos mais seis, quais sejam: o direito à livre escolha do trabalho, a condições de trabalho dignas, à proteção contra o desemprego, à remuneração suficiente para lhe conferir sustento e à sua família e o direito à organização e/ou associação sindical.³

Na mesma linha, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), em seus artigos 6º e 7º, demonstra a preocupação dos Estados signatários em garantir aos trabalhadores os mesmos direitos acima referidos, através de medidas voltadas à

¹ “Eurostat” é um sítio eletrônico que contém informações relacionadas às estatísticas da União Europeia, sobre os mais variados temas, como população, migração, economia, saúde, educação, agricultura, entre outros. Para acesso: <<http://ec.europa.eu/eurostat>>.

² “Eurobarometer” é uma série de documentos relativos à opinião pública dos Estados-Membros, a fim de que o Parlamento Europeu possa captar as expectativas dos cidadãos e tomar medidas necessárias para melhorar a condição dos mesmos, no Bloco. Para acesso: <<http://ec.europa.eu/>>.

³ DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. 1948. In ONU – **Organização das Nações Unidas**. Disponível em: <http://nacoesunidas.org/>. Acesso em 25, jan./2015. Artigo 23: I) Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. II) Todo homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. III) Todo homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. IV) Todo o homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

“orientação e formação técnica e profissional, elaboração de programas, normas técnicas apropriadas para assegurar um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e o pleno emprego”, no intuito de que os trabalhadores possam fruir as “liberdades políticas e econômicas fundamentais”.

No âmbito da União Europeia e dos direitos dos migrantes, o Tratado de Nice (2001) introduziu o artigo 137, que dispõe a respeito das ações que os Estados Membros devem tomar a fim de criar condições para a integração, dando condições iguais aos nativos e aos migrantes no mercado de trabalho.

Acerca das fontes do direito, no âmbito do Direito do Trabalho na União Europeia, diante não somente da comunidade como da globalização, tem-se o entendimento de Peduzzi, no sentido de que:

Ao enfraquecimento do direito nacional corresponde, por conseguinte, o robustecimento da atividade de criação do direito na esfera infra-estatal (corporações, particulares, onde se inserem as convenções e os acordos coletivos de trabalho) e no contexto transnacional (organismos internacionais, blocos econômicos). Trata-se de uma situação particular e inédita de pluralismo jurídico. (PEDUZZI, 2003, p. 21)

Veja-se que a política social da União Europeia pauta-se na melhoria das condições de vida e trabalho dos trabalhadores, através do progresso econômico, como referido acima, e se observa do texto do artigo 151 (antes artigo 136) do Tratado da União Europeia. (1992)⁴

Na Carta dos Direitos Fundamentais da Europa (1999), no artigo 15, tratou-se da “Liberdade profissional e direito de trabalhar”, sendo que todos os cidadãos têm direito de procurar emprego e se estabelecer em qualquer Estado Membro. E, no artigo 21, a Carta trata do princípio da não discriminação em razão de “sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual”, sendo também “proibida toda a discriminação em razão da nacionalidade”.

⁴ Artigo 151.o (ex-artigo 136.o TCE) - **A União e os Estados-Membros**, tendo presentes os direitos sociais fundamentais, tal como os enunciam a Carta Social Europeia, assinada em Turim, em 18 de Outubro de 1961 e a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, de 1989, **terão por objectivos a promoção do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho, de modo a permitir a sua harmonização, assegurando simultaneamente essa melhoria, uma protecção social adequada, o diálogo entre parceiros sociais, o desenvolvimento dos recursos humanos, tendo em vista um nível de emprego elevado e duradouro, e a luta contra as exclusões. Para o efeito, a União e os Estados-Membros desenvolverão acções que tenham em conta a diversidade das práticas nacionais, em especial no domínio das relações contratuais, e a necessidade de manter a capacidade concorrencial da economia da União.** A União e os Estados-Membros consideram que esse desenvolvimento decorrerá não apenas do funcionamento do mercado interno, que favorecerá a harmonização dos sistemas sociais, mas igualmente dos processos previstos nos Tratados e da aproximação das disposições legislativas, regulamentares e administrativas. [sic] [grifou-se]. LEGISLAÇÃO DA UNIÃO EUROPEIA. Disponível em <http://europa.eu/index_pt.htm>. Acesso em 15, jan./2015.

Na referida Carta (1999) também se encontra disposição a respeito da não discriminação (artigo 21). O Tratado de Lisboa, modificando o Tratado da União Europeia, em seu artigo 1º-A, institui que:

A União funda-se nos valores do respeito pela dignidade humana, da liberdade, da democracia, da igualdade, do Estado de Direito e do respeito pelos direitos do Homem, incluindo os direitos das pessoas pertencentes a minorias. Estes valores são comuns aos Estados-Membros, numa sociedade caracterizada pelo pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres.

Na mesma linha, no rol de motivos da Diretiva 38/2004/EC, extrai-se que a cidadania da União deverá ser o estatuto fundamental dos nacionais dos Estados-Membros quando exercerem o seu direito de livre circulação e residência. É, pois, necessário codificar e rever os instrumentos comunitários em vigor que tratam separadamente dos trabalhadores, dos trabalhadores autônomos, bem como dos estudantes e pessoas inativas, a fim de simplificar e reforçar o direito de livre circulação e residência de todos os cidadãos da União.⁵

A Organização Internacional do Trabalho (1919) é o órgão que mais se destaca em ações para a defesa dos direitos dos trabalhadores e de suas famílias. Criada pela ONU, em 1919, a OIT vem atuando em duas frentes: na elaboração de convenções e recomendações que estabelecem modelos a serem seguidos pelas legislações dos países signatários e nos projetos de cooperação técnica, através dos quais atua juntamente com o Estado signatário para o desenvolvimento de ações práticas de combate à discriminação, à desigualdade, a condições de trabalho inadequadas, dentre outros.⁶

No âmbito da OIT, dentre os instrumentos celebrados se destacam a Convenção sobre a Migração para o Trabalho de 1949 (nº 97), baseada na igualdade de tratamento de nacionais e imigrantes legais em matéria laboral e a Convenção sobre os Trabalhadores Migrantes de 1975 (nº 143) que visa a eliminar a migração e o emprego ilegais e estabelece

⁵ Diretiva 38/2004/EC. *Union citizenship should be the fundamental status of nationals of the Member States when they exercise their right of free movement and residence. It is therefore necessary to codify and review the existing Community instruments dealing separately with workers, self-employed persons, as well as students and other inactive persons in order to simplify and strengthen the right of free movement and residence of all Union citizens.* LEGISLAÇÃO DA UNIÃO EUROPEIA. Disponível em <http://europa.eu/index_pt.htm>. Acesso em 15, jan./2015.

⁶ Exemplo disso foi o relatório da oficina do Projeto “Monitorando e Avaliando o Progresso no Trabalho Decente” (MAP) – OIT/CE. **OIT BRASIL.** Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/pub/oficina_de_consulta_300.pdf>. Acesso em 25, jan./2015. Vide também: LAVINAS, Lena *et al.* 1998. **Trabalho a domicílio:** novas formas de contratualidade. Projeto Inter-Regional OIT/DANIDA (Organização Internacional do Trabalho / Organização Dinamarquesa para o Desenvolvimento). “Trabalho a domicílio na economia global”. Relatório de Pesquisa preparado para a Consulta técnica preliminar sobre trabalho a domicílio na América Latina. Santiago, Chile: OIT; e A OIT no Brasil – Trabalho decente para uma vida digna. OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <<http://www.justica.sp.gov.br/StaticFiles/SJDC/ArquivosComuns/ProgramasProjetos/NETP/Relat%C3%B3rio.%20OIT%20no%20Brasil.pdf>>. Acesso em 25, jan./2015.

condições quanto ao respeito dos direitos dos migrantes ilegais, estabelecendo, simultaneamente, medidas com o objetivo de eliminar os movimentos migratórios clandestinos e de penalizar os empregadores.

A Convenção nº 143 da OIT (1975) relativa às Migrações em Condições Abusivas e à Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Tratamento dos Trabalhadores Migrantes já dispunha, no seu artigo 10 que:

[...] os membros para os quais a presente Convenção esteja em vigor comprometem-se a formular e a aplicar uma política nacional que se proponha promover e garantir, por métodos adaptados às circunstâncias e aos costumes nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, de segurança social, de direitos sindicais e culturais e de liberdades individuais e coletivas para aqueles que se encontram legalmente nos seus territórios na qualidade de emigrantes ou de familiares destes.

A referida Convenção ainda estabelece que os Estados devem respeitar os direitos humanos fundamentais de todos os trabalhadores migrantes. Os Estados devem, outrossim, suprimir as migrações clandestinas e o emprego ilegal de mão-de-obra migrante. Igualmente, devem adotar políticas que garantam a igualdade de tratamento em matéria de emprego e de profissão, de segurança social, e de direitos sindicais e culturais. A Convenção (1975) também obriga aos Estados que a ratificarem a conceder, sem discriminação alguma com base na nacionalidade, raça, religião ou sexo, aos trabalhadores migrantes, que se encontrem legalmente no seu território, tratamento igual àquele de que beneficiam os seus nacionais, em matéria de legislação laboral.

O artigo 25 da Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias, adotada pela Resolução 45/158 da Assembleia Geral da ONU, em 18/12/1998, estabelece que “os trabalhadores migrantes devem beneficiar de um tratamento não menos favorável que aquele que é concedido aos nacionais do Estado de emprego em matéria de retribuição” e outras condições de trabalho e de emprego. A alínea 3 do mesmo artigo impõe aos Estados a adoção de todas as medidas adequadas a garantir que os trabalhadores migrantes não sejam privados desses direitos. O instrumento, considerado uma das 9 convenções fundamentais sobre direitos humanos, conta com 31 signatários e 42 ratificações.

Nesse norte, importante ressaltar que a Convenção 111 da OIT, de 1958, foi o primeiro instrumento internacional que se ocupou de tratar a respeito da não discriminação em matéria de emprego. Na redação do documento se definiu a discriminação como distinção negativa através da qual se priva alguém da igualdade de oportunidade ou de tratamento no trabalho.

O artigo primeiro da Convenção 111 da OIT definiu a não discriminação como: “toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;” e “qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores”. Conclui-se que o rol de critérios de não discriminação não é taxativo, podendo a eles serem acrescentados, por exemplo, idade e condições físico-mentais (em defesa dos idosos e das pessoas portadoras de deficiências).

Ocorre que, mesmo diante dos direitos formalmente garantidos, conforme a 8ª Conferência Ministerial do Conselho Europeu, ocorrida em 2008, a discriminação ainda mantém e justifica “estratificação e segmentação no mercado de trabalho”, além de contribuir para a manutenção e reforço de atitudes que relegam ou restringem a certos grupos o acesso ao trabalho.

2 A não discriminação ao trabalhador migrante: fraternidade e reconhecimento. Introdução à teoria do reconhecimento de Axel Honneth

Nas últimas décadas, as discussões que vêm sendo travadas a respeito da igualdade perpassam pelo elemento da discriminação. Isto porque, para que se tratem as pessoas de forma igual é necessário distinguir as desigualdades, porque é fato que elas existem (nenhum ser humano é igual a outro).

Segundo Platão (1999), a igualdade indiscriminada e a desigualdade atuam da mesma forma para a violência na sociedade. Dessa forma, defende Finnis (2012) que as decisões estatais devem ser tomadas sem discriminação entre as pessoas por razões irrelevantes (raça, cor, origem, crenças, etc.). Para eliminar essa discriminação deve-se promover a igualdade e respeitar o direito humano de cada um para a igualdade de preocupação, ou a igualdade de consideração e respeito.

Habermas (1992, p. 160) informa que há direitos que determinam a condição de pessoas de direitos, aos seres humanos, não sendo necessário que se façam elucubrações metafísicas ou religiosas para que sejam fundamentados. Dentre eles, o filósofo refere os “direitos fundamentais a condições de vida garantidas social, técnica e ecologicamente, na medida em que isso for necessário para um aproveitamento, em igualdade de chances, dos direitos elencados de (1) a (4)”.

Porém, Shelton (2008, p. 15-16) enuncia que, embora os textos de direitos humanos reconheçam que “todas as pessoas” têm direitos, é fato que embora as leis sejam aparentemente neutras, podem trazer discriminações quando de sua aplicação, pois podem impedir que algumas pessoas não possam exercer certos direitos.⁷ Isto porque “hay factores estructurales que pueden dejar a ciertos grupos a la zaga en relación con el resto de la sociedad, independientemente de que formalmente reciban un trato equitativo o exista una prohibición de discriminación directa”.

Assim, tem-se que os direitos humanos são o resultado de lutas sociais e coletivas que tendem à construção de espaços sociais, econômicos, políticos e jurídicos que permitam empoderamento das pessoas para lutar plural e diferenciadamente por uma vida digna de ser vivida. Os direitos não funcionarão por si próprios, nem serão implementados unicamente a partir do trabalho jurídico. É necessário fazê-los atuar criando as condições econômicas e culturais que permitam às pessoas efetivar a liberdade positiva e a fraternidade emancipadora. (FLORES, 2009, p. 115)

Nessa mesma linha, defende Bragato (2010) que é preciso fortalecer a solidariedade e a responsabilidade, a fim de diminuir a ameaça de violência que se espalha numa sociedade que não possui senso de pertencimento e que segue criando “homens autossuficientes”. Ou seja, na perspectiva desta análise, o trabalhador migrante que não é aceito pelos nacionais do Estado para o qual se desloca se percebe num contexto de falta de solidariedade e de visão individualista de direitos, no sentido de que é uma ameaça para o direito (ao trabalho) dos demais. Ocorre que é necessário que se “aja de tal maneira que a humanidade seja usada tanto na própria pessoa como na pessoa de qualquer outro, sempre e simultaneamente como um fim, nunca simplesmente como um meio”. (KANT, 2003, p. 58)

Tal qual a formulação de Tomas de Aquino (1929), no sentido de que a natureza fez os homens iguais em liberdade para o que é gratuito e um fim em si mesmos, de modo que nenhuma pessoa deve ser vista nem condenada por outra a ser mero meio para um fim. Isto, obviamente, convida a pergunta de Rawls (1972, p. 504) sobre a base da igualdade, as características de seres humanos em virtude do qual eles devem ser tratados em conformidade com os princípios da justiça: quais são essas características?

Segundo Rios (2008), a posição de desvantagem de alguns grupos, aqui se tratando dos migrantes dentro da União Europeia, se dá pelas seguintes abordagens: teoria do estigma e teoria da desvantagem dos grupos discriminados. A segunda poderia se adaptar melhor à

⁷ A autora refere como exemplo o direito de acesso à justiça que pode não ser efetivo quando se exige o pagamento de custas e a contratação de advogados.

situação em análise no presente artigo, tendo em vista que estuda o fato de que os discriminados estão expostos à situação de privações decorrentes das “práticas e instituições sociais que criam, reproduzem e perpetuam desigualdades materiais”. (BRAGATO, 2013)

Conforme Bragato (2013):

Quando a modernidade europeia assentou o fundamento da dignidade na racionalidade humana e construiu o conceito de raça e racismo, produziu-se, historicamente, a construção de um padrão de humanidade encarnado na figura do indivíduo masculino, branco, proprietário, ocidental, heterossexual e cristão. Como padrão unitário, superior e cientificamente orientado de comportamento, a racionalidade tornou-se um atributo culturalmente centrado (ou etnocêntrico) e, portanto, ausente em diversos exemplares da espécie humana, como é o caso [...] dos estrangeiros.

Oportuna a situação prática de discriminação, trazida à baila por Bragato (2013), vivenciada pelas mulheres que professam a religião muçulmana, na França, vez que foi editada uma lei pela qual se proibiu o uso de véu – ou melhor, cobrir o rosto, em locais públicos. Veja-se que a lei não se mostra de caráter geral, porquanto se dirige às mulheres que usam véu. Assim, a trabalhadora migrante de país da União Europeia, muçulmana, quando ingressar na França, para exercer seu trabalho, não poderá usar véu em locais públicos, sendo, em última análise, discriminada no país de acolhimento, no caso, a França.

Como definido por Habermas (1992), o nacionalismo, fator de discriminação, pode provocar uma tragédia, como ocorreu na Alemanha. Esse nacionalismo determina nas pessoas o pensamento de que, por compartilharem uma história em comum, além da língua e da cultura, são homogêneos e, por isso, assim devem permanecer. Trata-se de discriminação decorrente do excesso de nacionalismo e da não aceitação do diferente como igual, o que pode ser facilmente notado no ambiente de trabalho.

Dentre estes valores universais, Amy Gutmann (apud HABERMAS, 2004, p. 125), defende que as relações intersubjetivas não podem levar em consideração, como critérios discriminatórios, sexo, raça ou procedência étnica, assim como devem respeitar as “formas de ações, práticas e visões peculiares do mundo que gozam de prestígio junto aos integrantes dos grupos desprivilegiados, ou que estão intimamente ligados a essas pessoas”.

O mesmo vale para estrangeiros residentes em outro país, com o fito de não somente fixar residência, mas de trabalhar. Trazendo o pensamento de Gutmann (apud HABERMAS, 2004, p. 240) e para a realidade da União Europeia, pode-se afirmar que não se trata da exigência de “igualamento de condições sociais de vida”, mas da defesa da “integridade das formas de vida e tradições com as quais os membros de grupos discriminados possam identificar-se”.

Para a realidade em análise, pode-se afirmar que a situação do migrante dentro da União Europeia pode, por vezes, configurar-se não somente como de não reconhecimento como cidadão (cidadão da União Europeia), mas também como detentor de direito iguais aos dos trabalhadores do país de acolhida, vindo a sobressair a realidade da discriminação.

Importante ainda que se registre que a não discriminação e o por em prática os direitos da União Europeia aos nacionais dos países membros deve significar a coexistência das pessoas, de forma natural e pacífica, nessa comunidade que tem por objetivo principal a prática das liberdades fundamentais, através da cooperação, da integração e do respeito mútuo. (HABERMAS, 2004)

Assim, a fraternidade se apresenta como meio para a efetividade do direito a não discriminação, através de seus dois sentidos, sendo que um é a legitimação da igualdade e da hierarquia e o outro é fonte de inclusão e de exclusão. Ou seja, pode-se ter a fraternidade como doçura e conciliação, ou como combate e exclusão (aqui se verifica a exclusão daqueles que não são descendentes da mesma origem, ou seja, os estrangeiros – trabalhadores migrantes, neste artigo). (SUPIOT, 1996)

Do ponto de vista positivo, a fraternidade se funda em um sentimento de comunidade, e não em um agrupamento racional. Tem-se, então, um sentimento de pertença a uma sociedade – comunidade, ainda que não na de origem, ou seja, fora de seu país natal o sujeito ainda é considerado detentor de direitos e se vê parte da sociedade do país que o recebe, como trabalhador. (SUPIOT, 1996)

Câmara (2012, p. 85) defende que a fraternidade pode ser vista como um “princípio inspirador”, através do qual se universalizam os direitos, importando em um “norte interpretativo”, ou seja, pode vir a constituir-se em um “conceito operacional, sob a ótica do jurista”. Veja-se isto no artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948): “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”.

Cançado (2009), também neste sentido, clama pela

(...) necessidade de todos os cidadãos exercitarem a fraternidade, inclusive no campo do direito, adotando-a como princípio norteador (...), se realmente se quiser diminuir os conflitos sociais trabalhistas e tornar efetivo o veto à violação da dignidade do homem, à sua utilização como mero objeto a serviço de outrem.

Conforme Flores, “em nosso politizado” conceito de fraternidade não se escondem propostas de tolerância, mas solidariedade e emancipação concretas, a fim de que todas as barreiras que diferenciam os seres humanos, de cunhos “social, sexual, étnica[o] e territorial” sejam derrubadas. (FLORES, 2009, p. 115) Assim, “mais do que sonhar com a harmonia geral

ou com o paraíso, devemos reconhecer a necessidade vital, social e ética de amizade, de afeição e de amor pelos seres humanos”. (FLORES, 2009, p. 36)

Veja-se que o maciço movimento migratório que se desenha na União Europeia, de trabalhadores de países menos favorecidos para países mais desenvolvidos, gera em ampla gama da população de trabalhadores do país de recepção um sentimento de precaução, isto é, de abrirem-se os olhos para o “diferente”, buscando “defender” seus direitos em detrimento do trabalhador migrante. Como se o migrante não tivesse direitos, a sociedade se fecha para ele, a vizinhança não o acolhe, os colegas de trabalho o excluem e, mansamente, se estabelece a discriminação, fortemente baseada agrupamento racional (conforme entendimento de Supiot, 1996, acima registrado) que hoje já deveria ter sido ultrapassado, diante da rapidez com a qual a sociedade se modifica e com a qual o direito deve saber pautar-se.

A corroborar, cita-se novamente a Convenção 111 da OIT, a qual trata dos tipos diretos de discriminação, dentre os quais se podem destacar, pela ligação com o presente artigo, os decorrentes de ascendência nacional, de raça e de religião. O primeiro diz com o fato de que o estrangeiro, diferente do ponto de vista cultural, não deve sofrer discriminação no ambiente de trabalho. Quanto às questões de raça e de religião, o mesmo se aplica, pois os trabalhadores migrantes não podem ser discriminados pela sua origem étnica ou pela religião que professam. (BARZOTTO, 2012)

Nesta perspectiva de afastamento do trabalhador migrante dos demais trabalhadores do país de recepção, dentro da União Europeia, se visualiza a questão do “reconhecimento” de Hegel, defendida por outros filósofos, e amplamente estudada por Honneth. Ou seja, há necessidade de que entre os trabalhadores de origem e os migrantes se estabeleça um “reconhecimento recíproco”, “porque os sujeitos só podem chegar a uma autorrelação prática quando aprendem a conceber, da perspectiva normativa de seus parceiros de interação, como seus destinatários sociais”. (HONNETH, 2003, p. 155)

Axel Honneth é o autor mais inovador da “terceira geração” da “Escola de Frankfurt”. É sociólogo e filósofo social e estuda o tema das relações intersubjetivas da sociedade capitalista. O núcleo central de sua teoria do reconhecimento é a categoria “reconhecimento intersubjetivo e social”, a partir da qual busca a compreensão do processo evolutivo das sociedades, quanto à intersubjetividade.

Hegel (1770-1831) foi o primeiro filósofo a tratar a respeito das intersubjetividades na dinâmica do poder e do trabalho, através do estudo das relações entre senhor e servo. Em seguida, Marx (1818-1883) partiu para a análise da alienação do trabalho no capitalismo industrial. Mead (1863-1931) igualmente dissertou a respeito da teoria do reconhecimento,

sendo que Honneth ataca os fundamentos de seu entendimento, em suas obras, assim como fez com Hegel e Marx. (ALBORNOZ, 2011)

O livro *Luta por Reconhecimento – a gramática moral dos conflitos sociais*, publicado no Brasil em 2003, é o mais célebre dos estudos de Honneth. Esta obra foi publicada na Alemanha (*Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte*), país natal do autor, em 1992, sendo que nela foram tratados os fundamentos da teoria do reconhecimento, conforme Honneth. Sucintamente, a tese central de Honneth é no sentido de que “a identidade dos indivíduos se determina por um processo intersubjetivo mediado pelo mecanismo do reconhecimento”. (FUHRMANN, 2013)

Com isso, a busca por este reconhecimento se dá através de três dimensões: do amor, da solidariedade e do direito, e não pela inclusão econômica (como defendeu Marx), já que este também desenvolveu seus estudos no âmbito da sociedade capitalista. Criticando Hegel e Durkheim, Honneth (2008) leciona que:

Normas propriamente morais encontramos, ao contrário, apenas quando partilhamos com Hegel e Durkheim a convicção de que o mercado capitalista de trabalho não é apenas um meio para o aumento da eficiência econômica, mas também precisa construir um meio de integração social; pois somente sob esta premissa, de modo algum auto-evidente, fica claro que o funcionamento deste mercado depende do cumprimento de promessas morais, que precisam ser descritas com conceitos como a “honra burguesa”, “justiça meritocrática” e “trabalho dotado de sentido”.

Seguindo a linha de análise de Honneth, importante ressaltar que ele defende que a falta de reconhecimento entre as pessoas é o que dá causa aos conflitos sociais. Dessa forma, pode-se concluir que a luta por reconhecimento é o que move as mudanças da sociedade e, por consequência, o Direito. Modo diverso, a ausência de reconhecimento enseja conflitos, vez que as pessoas procuram identidade social e não a encontram. (FUHRMANN, 2013)

Assim, Honneth (2009) lança críticas às teorias liberais, visto que entende que elas reduzem os problemas da justiça ao Direito, ou seja, se não há justiça é porque o Direito não a proporcionou. Ocorre que a realização pessoal não se dá apenas pelo Direito. Além disso, a pessoa pode ter direitos, mas pode não ter condições de os exercer, e é por isso que o reconhecimento jurídico, apenas, pode gerar um efeito inverso, ou seja, provocar a não realização. Isso explica o porquê de Honneth criar três esferas do reconhecimento, propondo o desafio de estabelecer um conceito de justiça que contemple todas.

Em suma, as pessoas e os grupos formam suas identidades se reconhecidos e aceitos nas relações com os demais, através do amor, da justiça, do direito e da convivência em comunidade (solidariedade). (FUHRMANN, 2013)

No livro *Luta por reconhecimento*, Honneth informa que a primeira experiência de desrespeito ao indivíduo são os maus tratos na infância; a segunda experiência seria a exclusão social, o deficitário acesso à justiça, fatos que afetam o amor próprio da pessoa, e, por fim, a terceira experiência decorre do sentimento de desmerecimento que decorre da falta de estima social. (FUHRMANN, 2013)

Conforme Saavedra e Sobottka (2008, p. 12), Honneth perpassa sua teoria do reconhecimento por duas perguntas centrais, ou seja: “(1) Qual é o tipo de auto-relação que caracteriza a forma de reconhecimento do direito? (2) Como é possível que uma pessoa desenvolva a consciência de ser sujeito de direito?”. Para responder aos problemas propostos, Honneth procura estabelecer que no surgimento do Direito moderno também foi possível se encontrar uma nova forma de reconhecimento. Assim, o filósofo tenta demonstrar que “o tipo de reconhecimento característico das sociedades tradicionais é aquele ancorado na concepção de *status*”, de modo que um sujeito só obtém reconhecimento na esfera jurídica quando antes é reconhecido como membro do corpo social e da sua posição nesta sociedade.⁸

Saavedra e Sobottka (2008, p. 11) referem que na época moderna, o reconhecimento “tende a aplicar-se a todo sujeito na mesma medida; os direitos individuais se desligam das expectativas concretas específicas dos papéis sociais, uma vez que agora competem, em igual medida”. Assim, Honneth (2003) distingue “cognição” (*erkennen*) e “reconhecimento” (*Anerkennen*), no sentido de que pela primeira, uma pessoa se identifica como um indivíduo que pode ser gradualmente melhorado. Já o “reconhecimento”, o autor define como um ato expressivo, através do qual esta cognição é conferida com o sentido positivo de uma afirmação. Em contraste com a cognição, que é um ato não público, reconhecimento é dependente de meios que expressam o fato de que a outra pessoa possui “validade” e estima social.

Com isso, o respeito que um ser humano tem para com o outro, pelo fato de serem humanos, é uma espécie de reconhecimento cognitivo. Para o reconhecimento jurídico, porém, o problema está em “determinar aquela propriedade geral das pessoas como tais”, enquanto que para a estima social, “o que está em questão é o sistema referencial valorativo,

⁸ “Honneth reconhece na transição para a modernidade uma espécie de mudança estrutural na base da sociedade, à qual corresponde também uma mudança estrutural nas relações de reconhecimento: ao sistema jurídico não é mais permitido atribuir exceções e privilégios às pessoas da sociedade em função do seu *status*. Pelo contrário, o sistema jurídico deve combater estes privilégios e exceções. O direito então deve ser geral o suficiente para levar em consideração todos os interesses de todos os participantes da comunidade. A partir desta constatação, a análise do direito que Honneth procura desenvolver consiste basicamente em explicitar o novo caráter, a nova forma do reconhecimento jurídico que surgiu na modernidade”. SAAVEDRA, Giovani Agostini, SOBOTTKA, Emil Albert. Introdução à teoria do reconhecimento de Axel Honneth. *In Civitas – Revista de Ciências Sociais*, v. 8, n. 1, jan/abr, 2008, p. 12.

no interior do qual se mede o ‘valor’ das virtudes dos indivíduos”. (SAAVEDRA; SOBOTTKA, 2008, p. 11)

Segundo Honneth (2003), simultaneamente com a expressão de respeito, o sujeito adquire uma motivação vis-à-vis a renunciar a todas as ações que possam ser simplesmente o resultado de impulsos egocêntricos. É essa motivação de segunda ordem que constrói uma ponte para as análises Honneth tem realizado até agora em relação ao ato de reconhecimento, através dos gestos expressivos que normalmente sinalizam reconhecimento de primeira ordem. (SAAVEDRA; SOBOTTKA, 2008, p. 11)

Nesta medida, o filósofo defende que o reconhecimento possui um caráter performativo, porque as respostas expressivas que o acompanham simbolizam as formas práticas de reação que são necessárias, a fim de "fazer justiça" à pessoa reconhecida. Na ideia de Plessner, pode-se dizer que a expressão de reconhecimento representa a “alegoria” de uma ação moral. (PLESSNER, 1970, p. 72)

Na linha de Honneth (2008), primeiramente, deve haver o reconhecimento elementar, espontâneo, entre pessoas, para que, somente então, a sociedade possa se direcionar através de normas que levem à estima intersubjetiva. O filósofo conclui que quando as partes da relação são tratadas como detentoras de direitos, forma-se uma barreira à reificação.

O filósofo alemão (HONNETH, 2008) registra que “alguém que reifica pessoas não atenta apenas contra uma norma, mas comete um erro mais fundamental, porque ele atenta contra as condições elementares que estão na própria base de nosso discurso sobre a moral”. Assim, Honneth (2008) afirma que “sem a experiência de que o outro indivíduo seja um próximo/semelhante, nós não estaríamos em condições de dotá-lo com valores morais que controlam ou restringem o nosso agir”.

Conforme Honneth (2003, p. 155), o outro deixa de ser reconhecido porque a) há convicção, preconceito ou estereótipo que o negam, ou porque b) o sujeito que nega está imerso numa concepção de que o outro é visto como objeto. A adesão à primeira hipótese impede o reconhecimento do outro como sujeito de direitos, como no caso da discriminação, “porque os sujeitos só podem chegar a uma autorrelação prática quando aprendem a conceber, da perspectiva normativa de seus parceiros de interação, como seus destinatários sociais”.

Assim, Honneth define que, na medida em que o reconhecimento representa a afirmação da dignidade inerente à pessoa, à sua identidade, ele determinará a imposição de condutas. O trabalhador, detentor de dignidade, “merecerá” ser tratado de certa forma. A sua dignidade dependerá de seu reconhecimento “como” trabalhador, pois identidade e dignidade guardam relação de reciprocidade. (BARZOTTO, 2010, p. 29)

Neste contexto, tem-se como necessária também a efetividade do Direito do Trabalho, a fim de que se estabeleça uma “coerção normativa” obrigando os sujeitos ao reconhecimento recíproco, a fim de que as “pretensões de sua subjetividade” possam obter uma expressão social. (HONNETH, 2003, p. 155-156)

Nas palavras de Honneth (12003, p. 213), “a integridade do ser humano se deve de maneira subterrânea a padrões de assentimento ou reconhecimento”, ou seja, a autorrealização ocorre quando as contribuições dos sujeitos são reconhecidas verdadeiramente como socialmente necessárias à realização dos objetivos comuns.

Considerando que o ser humano se desenvolve como tal através de sua contribuição à sociedade, através do trabalho, sentindo-se útil perante aos outros e a si mesmo (HONNETH, 2003), o trabalho deve considerar a cooperação reflexiva, sendo o direito regulado:

[...] de forma razoável e justa para que cada integrante da sociedade possa se ver como um participante ativo em um empreendimento cooperativo, pois, sem tal consciência de responsabilidade compartilhada e cooperação – que Dewey corretamente assume – o indivíduo nunca conseguirá fazer dos procedimentos democráticos os meios para resolução de problemas comuns. (HONNETH, 2003, p. 129)

Complementa Honneth (2003) que “o engajamento individual na luta política restitui ao indivíduo um pouco de seu autorrespeito perdido, visto que ele demonstra em público exatamente a propriedade cujo desrespeito é experienciado como uma vexação”.

Assim, o objetivo do estudo crítico de Honneth é superar o nível da estima, buscando-se a integração do trabalhador com o ser humano dignificado e satisfeito com o seu trabalho, sendo, com ele, reconhecido nas três esferas propostas pelo filósofo. Isto porque, efetivamente, não há como avaliar a qualidade do trabalho tendo por medidas elementos isolados, já que todos os aspectos que compõem a relação devem ser considerados, sejam objetivos, ou materiais (salário, condições, organização) e subjetivo, ou imateriais (reconhecimento, igualdade, dignidade, apoio moral). (OLIVEIRA, 1996, p. 75)

Envoltos em legislação vasta e bastante protetiva, num primeiro momento, poder-se-ia pensar numa situação ideal para os trabalhadores, no seio da União Europeia. Entretanto, como em todo sistema social, há atritos, divergências, diferenças, discriminação e problemas à espera de solução. Situação não diferente a esta se apresenta na União Europeia, porquanto o ser humano não se vislumbra completo sem as vestes da “utilidade”. Ou seja, ciente de que possui um papel na sociedade, um trabalho, um emprego, uma família, sente-se senhor de si e não somente sabe que possui direitos, mas exige que os mesmos sejam observados.

Dessa forma, através da teoria do reconhecimento de Honneth, pode-se estabelecer a discussão a respeito das relações intersubjetivas no âmbito do trabalho, a fim de que se possa

tratar a respeito da discriminação ao trabalhador migrante por outro ângulo, o da necessidade de estima do trabalhador.

Conclusão

Considerando as exposições do presente artigo, visualiza-se situação de pleno estabelecimento e de defesa de direitos em Tratados e outros atos, no âmbito da União Europeia, somados a diversas formas de efetivação do direito humano ao trabalho e do direito a não discriminação. Entretanto, a realidade social diverge da letra da lei e das intenções dos governos e outras instituições que têm por objetivo a defesa dos trabalhadores, pois se está diante da globalização e o multiculturalismo exige posturas ainda mais expressivas para a proteção dos direitos.

A xenofobia, o preconceito e a discriminação são situações que não se eliminam pura e simplesmente pela imposição normativa, como visto. Diversamente, esta imposição é parte do processo de efetivação de direitos, que ainda passa pela recepção interna dos indivíduos a este respeito, ou seja, é necessário que todos tenham noção acerca dos direitos, seus e dos demais, sejam nacionais ou não.

A não discriminação opera nesse sentido, ou seja, com o intento de que não somente se trate do respeito para com o outro, formalmente, mas através de medidas práticas, com a participação dos Estados, instituições e outros atores sociais. O trabalhador migrante é sério alvo de discriminação, diante dos movimentos migratórios que crescem a cada momento, de sorte que a não discriminação se apresenta como um direito humano fundamental e assim deve ser assegurado, pelos Estados.

Assim, tem-se por extremamente válido o estudo a respeito das implicações subjetivas (fraternidade e reconhecimento) quanto se trata de direitos dos trabalhadores e das relações que se estabelecem no âmbito laboral, tendo em vista que o ser trabalhador, o *animal laborans*, conforme Arendt, é extremamente delicado do ponto de vista de sua individualidade, identidade e estima, porquanto o trabalho não possui meramente o sentido de sustento, mas de afirmação social do ser humano.

Evidencia-se que caso não respeitados os direitos do trabalhador, este não será plenamente satisfeito como pessoa, de modo que, por isso se defende o fato de que a efetividade da ampla gama de direitos formalmente estabelecidos na União Europeia não será efetivo se não se partir da solidariedade, da não discriminação e do reconhecimento, especialmente no que diz respeito ao trabalhador migrante.

A teoria do reconhecimento de Axel Honneth se prestou para a presente abordagem, pois se desenvolve nas esferas do amor, da solidariedade e do direito. Assim, partindo de uma realidade em que se torne presente a solidariedade, o sentimento de coletivo, a fraternidade, com o intuito de não reificar o ser humano, de não trata-lo como meio para o alcance de certos fins, a estima social estará estabelecida, e o trabalhador se verá reconhecido. Ainda, com a defesa dos direitos dos trabalhadores pelo Estado e a imposição de condutas com relação à não discriminação, a esfera do Direito será alcançada e o trabalhador será reconhecido como detentor e não somente merecedor de direitos.

Bibliografia

ALBORNOZ, Suzana Guerra. **As esferas do reconhecimento**: uma introdução a Axel Honneth. *In* Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, Santa Cruz do Sul: Editora da Universidade de Santa Cruz do Sul, vol. 14, n. 1, 2011, pp. 127-143.

AMORIM, Celso. **Mensagem nº 696**, 2010. Disponível em <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/917816.pdf>>. Acesso em 22, jan./2015.

AQUINO, Thomas de. **Scriptum super Libros Sententiarum Petri Lombardiensis**. Lethielleux: Pierre Mandonnet, 1929.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução Roberto Raposo. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2001.

BARROS, Caio Mesquita. Direito Comunitário: aspectos trabalhistas. *In* **Fundamentos do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. Igualdade e discriminação no ambiente de trabalho. *In* **Trabalho e Igualdade** – Tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Coord. Luciana Cardoso Barzotto. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, p. 35-53.

BARZOTTO, Luis Fernando. **Filosofia do Direito**: Os conceitos fundamentais e a tradição jusnaturalista. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

BAYEFSKY, Anne F. The principle of equality or non-discrimination in International Law. *In* **Human Rights Law Journal**, v. 11, nº 1-2, 1990, p. 1-34.

BRAGATO, Fernanda Frizzo. Para além do individualismo: crítica à irrestrita vinculação dos direitos humanos aos pressupostos da modernidade ocidental. *In* STRECK, Lenio Luiz; ROCHA, Leonel Severo. (Org.). **Constituição, Sistemas Sociais e Hermenêutica**, Anuário do Programa de Pós-Graduação em Direito da Unisinos. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010, v. 7.

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**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013, p. 77-91.

CAMPANA, Fabio. **Cresce violência contra imigrantes na Europa**. Disponível em <<http://www.fabiocampana.com.br/2009/02/violencia-contraimigrantes-cresce-na-europa-em-razao-da-crise-economica/>>. Acesso em 15, dez./2014.

CONSELHO DA EUROPA. Disponível em <<http://www.coe.int/en/web/portal/home>>. Acesso em 13, dez./2014.

CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE A PROTEÇÃO DOS DIREITOS DE TODOS OS TRABALHADORES MIGRANTES E DOS MEMBROS DAS SUAS FAMÍLIAS. Disponível em <<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx>>. Acesso em 22, jan./2015.

CÂMARA, Sílvia Beatriz Gonçalves. A concretização da fraternidade e as relações de trabalho: uma abordagem acerca da discriminação e exclusão social. In **Trabalho e Igualdade** – Tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Coord. Luciana Cardoso Barzotto. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, p. 81-91.

CANÇADO, Andrea Aparecida Lopes. O contrato de trabalho no século XXI e o esquecido princípio da fraternidade. In **Revista do Tribunal da 3ª Região**. Belo Horizonte: Sigma, v. 49, nº 79, 2009.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. In **Organização das Nações Unidas**. Disponível em <<http://www.onu.org.br/>>. Acesso em 12, fev./2015.

EUROSTAT. Disponível em <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>>. Acesso em 25, jan./2015.

EUROBAROMETER. Disponível em <http://ec.europa.eu/>. Acesso em 30, jan./2015.

FINNIS, John. Equality and Difference. In **Oxford Legal Studies Research Paper**. No. 72/2012, p. 10. Disponível em <<http://www.ssrn.com/link/oxford-legal-studies.html>>. Acesso em 13, jan./2015.

FLORES, Joaquín Herrera. **A (re)invenção dos direitos humanos**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009, p. 115.

FUHRMANN, Nadia. Trabalho e reconhecimento: tentativa de uma redefinição. In **Barbarói**, Santa Cruz do Sul, n. 38, p. 79-96, jan/jun 2013. Disponível em <<http://online.unisc.br/seer/index.php/barbaroi/article/view/2586/2735>>. Acesso em 24, fev/2015.

HABERMAS, Jürgen. **Direito e democracia**: entre facticidade e validade. tomos I e II. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1992.

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento** – A gramática social dos conflitos morais. Tradução Luiz Repa. São Paulo: Editora 34, 2003.

HONNETH, Axel. Trabalho e reconhecimento. Tentativa de uma redefinição. In **Civitas** – Revista de Ciências Sociais, v. 8, n. 1, jan/abr, 2008.

HONNETH, Axel. Observações sobre a reificação. *In Civitas – Revista de Ciências Sociais*. Porto Alegre, v. 8, n. 1, p. 68-79, jan/abr, 2008.

HONNETH, Axel. A textura da justiça: Sobre os limites do procedimentalismo contemporâneo. *Civitas – Revista de Ciências Sociais*. Porto Alegre, v.9, n.3, p. 345-368, set/dez.2009.

HONNETH, Axel. **Invisibility**: on the epistemology of “recognition”, 2003. Disponível em: <www.ifcs.ufrj.br>. Acesso em 09, jan/2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2005. Disponível em <<http://www.ibge.gov.br/home/>>. Acesso em 25, jan./2015.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**, São Paulo: Martin Claret, 2003.

LEFEBVRE, Jean-Pierre; MACHEREY, Pierre. **Hegel e a Sociedade**. Tradução Thereza Christina Ferreira Stummer e Lygia Araújo Watanabe. São Paulo: Discurso Editorial, 1999.

LEGISLAÇÃO DA UNIÃO EUROPEIA. Disponível em http://europa.eu/index_pt.htm. Acesso em 15, jan./2015.

LEI 8.213/1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em 25, jan./2015.

MACIEL, Fabrício. TORRES, Roberto. Trabalho, reconhecimento e democracia: aplicando teorias de vanguarda ao contexto periférico. *In: SOUZA, Jessé, MATTOS, Patrícia (Org.). Teoria crítica no século XXI*. São Paulo: Annablume, 2007.

MCKEAN, Warwick. **Equality and discrimination under International Law**. Clarendon Press, New York, 1983, p. 1-13.

8ª CONFERÊNCIA MINISTERIAL DO CONSELHO EUROPEU. Disponível em <http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/media/Belgrade2013/default_en.asp>. Acesso em 22, jan./2015.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTr, 1996.

OPINIÃO CONSULTIVA 18. *In CIDH – Corte Interamericana de Direitos Humanos*. Disponível em: http://www.corteidh.or.cr/cf/Jurisprudencia2/busqueda_opiniones_consultivas.cfm?lang=es. Acesso em 25, jan./2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenções. Disponível em: <<http://www.ilo.org>>. Acesso em 25, jan./2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A OIT NO BRASIL – Trabalho decente para uma vida digna**. Disponível em:

<<http://www.justica.sp.gov.br/StaticFiles/SJDC/ArquivosComuns/ProgramasProjetos/NETP/Relat%C3%B3rio.%20OIT%20no%20Brasil.pdf>>. Acesso em 25, jan./2015.

OST, Françoise. **O tempo do Direito**. São Paulo: Piaget, 2001.

PACTO INTERNACIONAL DOS DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS. *In* **OAS – Organization of American States**. Disponível em: <http://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20os%20Direitos%20Econ%C3%B3micos,%20Sociais%20e%20Culturais.pdf>. Acesso em 25, jan./2015.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Globalização, integração de mercados e repercussões sociais: perspectivas do Direito do Trabalho no Brasil. *In* **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo: Lex Magister, v. 69, n. 1, p. 21-39, jan./jun. 2003, p. 21.

PLATÃO. **As Leis**. São Paulo: Edipro, 1999.

PLESSNER, Helmuth. Lachen und Weinen. *In* **Philosophische Anthropologie**, Frankfurt/Main: Fischer, 1970.

PROJETO ‘MONITORANDO E AVALIANDO O PROGRESSO NO TRABALHO DECENTE’ (MAP) – OIT/CE. **OIT BRASIL**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/pub/oficina_de_consulta_300.pdf>. Acesso em 25, jan./2015.

RAWLS, John. **A Theory of Justice**. Cambridge: Harvard University Press, 1972.

REIS, Daniela Murad. Discriminação nas relações de trabalho e emprego: reflexões éticas sobre o trabalho, pertença, exclusão social e os instrumentos jurídicos de retificação. *In* **Trabalho e Igualdade – Tipos de discriminação no ambiente de trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, p. 15-33.

RIDOLA, Paola. **A dignidade humana e o “princípio liberdade” na cultura constitucional europeia**. Tradução Carlos Luiz Strapazon e Tula Wesendonck. Coord. Ingo Wolfgang Sarlet. Porto Alegre, Livraria do Advogado, 2014.

RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação**. Discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. Capítulo I, p. 19-88.

SAAVEDRA, Giovani Agostini, SOBOTTKA, Emil Albert. Introdução à teoria do reconhecimento de Axel Honneth. *In* **Civitas – Revista de Ciências Sociais**, 2008, v. 8, n. 1, jan/abr.

SANCHO, Angel; CHUECA, G.. **Los Derechos Fundamentales en la Comunidad Europea**. Barcelona: Casa Editorial Bosch, 1989.

SHELTON, Dinah. Prohibición de discriminación em el derecho internacional de los derechos humanos. *In* **Anuario de derechos humanos**, n. 4, 2008. Disponível em <<http://www.anuariodh.uchile.cl/index.php/ADH/article/viewFile/13488/13756>>. Acesso em 22, jan./2015.

SUPIOT, Alain. **Crítica del Derecho del trabajo**. Tradução José Luis Gil y Gil. Espanha: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Publicaciones, 1996.