

Mesa 2 – Los derechos humanos de segunda generación en la actualidad: reforzando la equidad y la igualdad (DDHH)

A CONSTRUÇÃO DOS FUNDAMENTOS DOS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHO

Fernanda Barcellos Mathiasi¹

Naiguel Delgado Paiva²

Paola das Graças Salgueiro³

RESUMO: Ao longo dos anos a categoria social “trabalho” sofreu diversas transformações em todo o mundo (De la Garza, 2003). As lutas pelas conquistas dos direitos sociais indo de encontro a exploração do mercado protagonizam essas modificações (Braga, 2012; Alves, 2015). Para compreender o “trabalho” na sociedade contemporânea, é fundamental a regulamentação (Boyer, 2005) e a proposição de direitos que garantam cada vez mais uma vida digna, numa perspectiva de direitos humanos do trabalho e conseqüentemente a valorização do “trabalho decente” (Ghai, 2003), conceito da Organização Internacional do Trabalho (Alvarenga, 2007; Ghai, 2003; Sen, 2000). A globalização e a expansão do neoliberalismo seriam fatores de

¹ Coordenadora e professora do Núcleo de Prática Jurídica do Curso de Direito do Centro Universitário Estácio Juiz de Fora. Assessora de Apoio Legislativo na Câmara de Vereadores de Juiz de Fora. Doutora em Ciências Sociais em Cotutela pela UAS-Universidade Autónoma de Sinaloa-México e Universidade Federal de Juiz de Fora-MG-Brasil. Mestre em Ciências Sociais pela Universidade Federal de Juiz de Fora-Brasil Advogada Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela PUC MINAS-Brasil. Bacharel em Direito pela Universidade federal de Juiz de Fora-Brasil. Graduanda em Ciências Sociais pela Universidade federal de Juiz de Fora-Brasil. Avaliadora *Ad hoc* da Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM - ISSN 1981-3694 - Digital Object Identifier (DOI): 10.5902/19813694Avaliadora *Ad hoc* da Revista da Escola Superior da Magistratura Tocantinense - DOI: <http://dx.doi.org/10.34060/reesmat.v9i14.211> Avaliadora *Ad hoc* da Revista de Direito da UNIFOR - ISSN 2236-7632 https://www.researchgate.net/profile/Fernanda_Barcellos_Mathiasi Curriculum Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6849232428148801> <https://orcid.org/0000-0002-5354-0778>

² Aluno participante do projeto de pesquisa “A CONSTRUÇÃO DOS FUNDAMENTOS DOS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHO” realizado pelo Centro Universitário Estácio Juiz de Fora, PIC 2021-2022, para o desenvolvimento deste artigo.

³ Aluna participante do projeto de pesquisa “A CONSTRUÇÃO DOS FUNDAMENTOS DOS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHO” realizado pelo Centro Universitário Estácio Juiz de Fora, PIC 2021-2022, para o desenvolvimento deste artigo.

precarização do trabalho, atrelado ao enfraquecimento das instituições sindicais (Kallenberg;2009). Com a globalização as empresas se viram obrigadas a desenvolver suas tecnologias para se tornarem mais competitivas diante do novo cenário de concorrência mundial (Kallenberg;2009). Frente a este frenesi de concorrência no mercado empresarial, os direitos dos trabalhadores deixaram de ser o principal foco e assim a garantia de normas trabalhistas minimamente aceitáveis cedeu espaço para instituições sindicais e do direito do trabalho enfraquecidas (Kallenberg;2009). Por isso é ideia deste artigo desenvolver a teoria dos Direitos Humanos do Trabalho no Brasil explicando cada uma das características fundamentais neste conceito, fortalecendo o debate jurídico que contribua para a construção desta disciplina dentro do ordenamento jurídico pátrio. Em um primeiro momento utilizamos da teoria civil-constitucional desenvolvida pela doutrinadora Maria Celina Bodin de Moraes (2003), que divide o conceito de Dignidade Humana em quatro pilares: igualdade, liberdade, integridade psicofísica e solidariedade. A partir daí seguimos no capítulo seguinte descrevendo o que é o trabalho, e logo o Trabalho Decente da OIT, trabalhando com a tese doutoral da autora que dividiu os Direitos Humanos do Trabalho segundo os 14 indicadores do Trabalho Digno, relacionando-os aos 4 elementos da Dignidade Humana. Portanto, os Direitos Humanos do Trabalho estariam divididos entre: 1) salário mais baixo que outro funcionário, praticando as mesmas funções; 2) salário mais baixo que o mínimo; 3) sem garantias de salários pelo tempo trabalhado; 4) sem garantia de continuidade no trabalho ou de receber o salário no futuro; 5) contrato sem benefícios (férias, 13º, INSS); 6) contratos diferentes entre trabalhadores; 7) discriminação e abuso no trabalho; 8) jornada de trabalho flexível (menor que 15 horas ou maior que 44 horas semanais); 9) dificuldade de capacitação, estudos ou formação profissional; 10) desigualdade de gênero; 11) desigualdade de raça; 12) desigualdade em razão da pessoa ser estrangeiro, imigrante; 13) participação em organização coletiva de trabalho e representado por ela; 14) dificuldade de buscar os direitos trabalhistas em caso de não cumprimento. Unindo essas ideias, a pergunta de investigação que conduz a pesquisa é: a partir da teoria sobre Dignidade Humana e as características do Trabalho Decente, como se constrói os Direitos Humanos do Trabalho? E no Brasil, como trata a Constituição Federal de cada um desses 14 temas? Para desenvolver a investigação e responder esta pergunta foi desenvolvida uma pesquisa bibliográfica utilizando a Constituição Federal, identificando nela cada um dos 14 indicadores estabelecidos como indicadores do “trabalho decente”. O objetivo desta pesquisa científica é construir a teoria dos Direitos

Humanos do Trabalho realizando uma discussão sociojurídica com os atributos do “trabalho decente” na sociedade contemporânea. Metodologicamente a pesquisa parte de um estudo bibliográfico, desenvolvendo os 14 indicadores dos Direitos Humanos do Trabalho e concluindo, portanto que é possível construir uma teoria dos Direitos Humanos do Trabalho, até a aplicação prática de indicadores desses direitos, que deverão ser observados pela Constituição Federal e leis infraconstitucionais e fiscalizados pelas instituições trabalhistas, justiça, sindicatos, Ministério Público e Auditores Fiscais do Trabalho.

Palavras-chave: Direitos Humanos do Trabalho-Direito do Trabalho-Trabalho Decente-Trabalho Precário

A CONSTRUÇÃO FILOSÓFICA DA DIGNIDADE HUMANA

No livro *Danos à Pessoa Humana - Uma Leitura Civil-constitucional dos Danos* Morais, Maria Celina Bodin de Moraes (2003) apresenta a proposta de se refletir acerca do desenvolvimento conceitual, expressão jurídica e núcleo referencial da dignidade da pessoa humana, estabelecendo, para tanto, um paralelo entre o direito e o contexto social que o envolve sob a ótica do Direito civil e Constitucional. Assim, utilizando como marco teórico esta ideia da Dignidade Humana dividida em quatro valores sociais, o objetivo desta pesquisa é iluminar também o Direito do Trabalho com essa tese para desenvolver a Teoria dos Direitos Humanos do Trabalho.

A Dignidade Humana é fruto de estudos desde muitos séculos, desde a concepção mais pretérita elaborada por São Tomas, para o qual dignidade é inerente ao homem enquanto espécie, mas somente se materializa diante do agir compatível, pois a natureza humana é fraca e pecadora e necessita de Deus (Lei divina - dever de conteúdo fixo - exegese da igualdade formal), passando pela concepção elaborada por Kant em seu imperativo categórico⁴, na qual o homem não pode ser considerado como um meio para atingir outras finalidades, mas sim como um fim em si mesmo, de modo que a razão deve se sobrepor às inclinações humanas (vontade legisladora geral que busca a motivação para as ações humanas), até chegar ao entendimento moderno de "Pluralidade de seres singulares" já incitada por grandes autores como Boaventura de Sousa Santos (De Moraes, 2003, p.92) .

De acordo com Kant, no mundo social existem duas categorias de valores: o preço e a dignidade. Enquanto o preço representa um valor exterior (de mercado) e manifesta interesses particulares, a dignidade representa um valor interior(moral) e de interesse geral. As coisas têm preço, as pessoas tem dignidade (De Moraes, 2003, p.81

⁴ “O imperativo categórico está contido na seguinte sentença: “Age de tal modo que a máxima de tua vontade possa valer simultaneamente como um princípio para uma legislação geral.” Esta formulação foi desdobrada por Kant em três máximas morais. São elas: i) “Age como se a máxima de tua ação devesse ser erigida por tua vontade em lei universal da natureza”, que corresponde à universalidade da conduta ética, válida em todo tempo e lugar, ii) “Age de tal maneira que sempre trates a humanidade, tanto na tua pessoa como da pessoa de outrem, como um fim e nunca um meio”, que representa o cerne do imperativo, pois afirma a dignidade dos seres humanos como pessoas, iii) “Age como se a máxima de tua ação devesse servir de lei universal para todos os seres racionais”, que exprime a separação entre reino natural da causas e o reino humano dos fins, atribuindo à vontade humana um vontade legisladora geral.” (De Moraes, 2003, p.81).

Assim a Dignidade Humana pode ser compreendida também como mínimo para a existência humana, de um ponto de vista material, econômico, social, jurídico, ou seja, é a busca do pleno exercício dos direitos civis, políticos e sociais (Mathiasi & Pimentel, 2021).

Em seu Dicionário de Política (1998) Norberto Bobbio define os Direitos Humanos como:

(...)estes direitos podem ser classificados em civis, políticos e sociais. Os primeiros são aqueles que dizem respeito à personalidade do indivíduo (liberdade pessoal, de pensamento, de religião, de reunião e liberdade econômica), através da qual é garantida a ele uma esfera de arbítrio e de liceidade, desde que seu comportamento não viole o direito dos outros. Os direitos civis obrigam o Estado a uma atitude de não impedimento, a uma abstenção. Os direitos políticos (liberdade de associação nos partidos, direitos eleitorais) estão ligados à formação do Estado democrático representativo e implicam uma liberdade ativa, uma participação dos cidadãos na determinação dos objetivos políticos do Estado. Os direitos sociais (direito ao trabalho, à assistência, ao estudo, à tutela da saúde, liberdade da miséria e do medo), maturados pelas novas exigências da sociedade industrial, implicam, por seu lado, um comportamento ativo por parte do Estado ao garantir aos cidadãos uma situação de certeza (Bobbio, 1998, p.354).

Então já estamos partindo do pressuposto de que para o pleno exercício dos Direitos Humanos, há que se ter garantido no arcabouço jurídico, três pilares direitos, civis, políticos e sociais.

E dentro do ordenamento jurídico brasileiro, há que se ressaltar, temos o reconhecimento da Dignidade da Pessoa Humana como um dos fundamentos da República, e os Direitos Humanos como princípio a ser observado pela República nas relações internacionais estabelecidas, artigos 1º, III e 4º, II, respectivamente.

Maria Celina Bodin (2003) apresenta uma reflexão importante sobre a conceituação da dignidade evidenciando a identidade essencial do homem em conflito com suas diferenças existenciais; paradoxo este que gera a necessidade de um fluido abstrato (dignidade da pessoa humana) que permita o entendimento e o equilíbrio entre as ações destes seres plurais em espécie, mas singulares em sua existência.

Buscando o entendimento sobre a dignidade da pessoa humana, a tese da autora (De Moraes; 2003) se apoia sobre quatro pilares: igualdade, integridade psicofísica, liberdade e solidariedade. Assim, a dignidade pode se abrigar, em maior ou menor

escala, dentro de um ou vários destes pilares, dependendo da tutela que se deseja alcançar.

O substrato material da dignidade assim entendida pode ser desdobrada em quatro postulados: i) o sujeito moral (ético) reconhece a existência dos outros como sujeitos iguais a ele, ii) merecedores do mesmo respeito à integridade psicofísica de que é titular; iii) é dotado de vontade livre, de autodeterminação; iv) é parte do grupo social, em relação ao qual tem a garantia de não vir a ser marginalizado. São corolários desta elaboração os princípios jurídicos da igualdade, da integridade física e moral – psicofísica -, da liberdade e da solidariedade (De Moraes, 2003, p.85).

A igualdade (De Moraes, 2003, p.86) dentro do contexto semântico emoldurado, a autora (2003) cria duas subdivisões, de modo que a igualdade se desdobra em formal e substancial. Em sua condição formal a igualdade é representada com excelência pela lei civil (1916) a qual, fortemente influenciada pelo “patrimonialismo”, garante a igualdade de todos perante a Lei, pouco se importando com as questões subjetivas inerentes à pessoa humana, afastando-se, ao tempo de sua criação, do contexto social que a envolvia (De Moraes; 2003).

Entretanto, para Maria Cecília Bodin de Moraes (2003), o conceito evoluído de igualdade não se limita à concepção formal já positivada (direito de se ter direitos iguais aos de todos os demais), mas carece também de uma estrutura substancial, capaz de inserir a norma dentro do contexto social (a função da norma: coexistência pacífica das diversas concepções de vida) e assim alcançar a tutela das minorias em equilíbrio com os interesses da maioria, em suas palavras, “*a chamada igualdade substancial, cuja medida prevê a necessidade de tratar as pessoas, quando desiguais, em conformidade com sua desigualdade*” (De Moraes, 2003, p.86).

No que se refere à integridade psicofísica, a autora evidencia a possibilidade de danos psíquicos e físicos à pessoa humana e destaca algumas garantias penais e civis básicas que visam evitar tais danos (De Moraes, 2003, p.93). Neste cenário, a grande questão levantada é aquela que envolve os direitos humanos de quarta geração (patrimônio genético dos seres humanos) e a instrumentalização do ser humano dentro da biomedicina (o ser humano como objeto de estudo). Sendo assim, com o olhar voltado para o princípio maior da dignidade da pessoa humana a autora questiona qual seria o limite do direito de disposição do próprio corpo capaz de coexistir em equilíbrio

com a dignidade. Para melhor compreender este questionamento, a autora julga ser necessário relacioná-lo à Liberdade e autonomia do indivíduo.

No princípio de proteção à integridade psicofísica da pessoa humana estão contemplados (...) ainda, e principalmente, o direito à existência digna, tendo sido previsto pelo texto constitucional, para tanto, o salário mínimo capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família (artigo 7º, IV, da Constituição Federal) (De Moraes, 2003, p.94).

Neste terceiro pilar, a liberdade (De Moraes, 2003, p.102), equivocadamente pode-se pensar como sinônimo de autonomia, visto que inserida num contexto patrimonialista em que o direito privado ocupava lugar de destaque. Entretanto, nem todas as relações eram patrimoniais, de modo que o advento da constituição criou um cenário no qual a ordem pública foi elevada a princípio fundamental, condicionando as relações privadas a uma dicotomia formada entre liberdade e interesse social (De Moraes, 2003).

O Princípio da liberdade se consubstancia cada vez mais, numa perspectiva de privacidade, de intimidade, de exercício de vida privada. Liberdade significa, hoje, poder realizar, sem interferências de qualquer gênero, as próprias escolhas individuais, exercendo-as como melhor convier (...) Ao direito de liberdade da pessoa, porém, será contraposto-ou com ele sopesado- o dever de solidariedade social (De Moraes, 2003, p.107).

Assim, a pessoa humana é colocada no centro do ordenamento jurídico, não como ser livre para fazer o que bem entender, mas como parte de um contexto social complexo em que a liberdade está condicionada à preservação da dignidade da pessoa humana (De Moraes, 2003). Todos os direitos passam a convergir para a dignidade da pessoa humana.

Diante deste cenário em que a tutela da pessoa humana, enquanto coletividade, é o ponto central do Direito como um todo, surge o pensamento de uma justiça que busca alcançar a igualdade substancial (não apenas formal), diante da qual as desigualdades sociais e regionais seriam, em tese, atenuadas. Surge, portanto, o direito-dever de solidariedade (De Moraes, 2003, p.108).

Desta maneira, aos indivíduos, “cabe o direito de fazer tudo aquilo que desejas que te façam” (regra de ouro). A solidariedade é vista, não como uma moeda única, mas com duas faces, sendo uma delas composta pelo dever de não fazer e a outra pelo direito de fazer. Embora em posições opostas, elas estão em simbiose constante, assim como a

esperança faz junto ao medo, ambos coexistem, promovendo benefícios quando oportuno ou determinando limitações quando necessário (De Moraes, 2003).

Esta dialética é a verdadeira essência da vida em sociedade e o extrato mais puro da solidariedade, onde o indivíduo mesmo em seu ministério privado, reconhece a existência dos seus pares (De Moraes, 2003). Daí decorre, as tutelas mais conhecidas quando se tem como fundamento a solidariedade social: o Direito do Consumidor, o Direito Previdenciário, Direito do Trabalho e o direito a ter um meio ambiente equilibrado.

Do ponto de vista jurídico, como mencionado, a solidariedade está contida no princípio geral instituído pela Constituição de 1988 para que, através dele, se alcance o objetivo da “igual dignidade social”. O princípio constitucional da solidariedade identifica-se, assim, como conjunto de instrumentos, voltados para garantir uma existência digna, comum a todos, em uma sociedade que se desenvolva como livre e justa, sem excluídos ou marginalizados (De Moraes, 2003, p.114).

Entretanto, a concretização destes preceitos depende da consciência coletiva e individual, para o bem-estar social comum, que atinge não só o próximo, mas também a si mesmo, fortalecendo, a predominância de uma igualdade que não se limita à forma da lei, incluindo a igualdade substancial, a liberdade individual, mas com responsabilidade social, a solidariedade como elemento propulsor de uma dignidade coletiva e, por conseguinte, a preservação da integridade psicofísica dos indivíduos, para que não alcance as mazelas mais profundas e obscuras do indivíduo enquanto ser social.

Como hipótese de investigação se objetiva identificar que dentro do Direito do Trabalho todos esses princípios se aplicam perfeitamente, com exemplos estabelecidos na Constituição Federal de 1988, mas também na legislação infraconstitucional, CLT, mas que muitas vezes se misturam na interpretação, pois o Direito e as Ciências Sociais não são fechadas, imutáveis, mas justo ao contrário, são intertextuais, se mesclam, interpõe, podendo construir algo maior, multidimensional ⁵.

Portanto, o objetivo do próximo capítulo será entender a categoria social trabalho, o trabalho decente ou digno, como um desdobramento da Dignidade Humana, e logo, a construção dos indicadores dos Direitos Humanos do trabalho.

⁵ Los fenómenos sociales (así como la mayoría de los fenómenos naturales) son producto de una pluralidad de estructuras. Pero, tales estructuras pueden ser jerárquicamente clasificadas en términos de su importancia explicativa. Este enfoque permite evitar los errores del crudo determinismo y del indiferenciado eclecticismo (Archer, 2009).

O Trabalho Decente/Digno, Dignidade Humana e os Direitos Humanos do Trabalho

O "trabalho" como elemento de desenvolvimento humano, criatividade, habilidades e realização de condições materiais de vida, é um elemento chave para o ser humano (Marx, 1985, 2010; Offe, 1989), além disso, o "trabalho" desenvolve a identificação/identidade, solidariedade e reconhecimento entre os trabalhadores, símbolos e sinais coletivos, sindicais e de representação, que são fundamentais para a organização social.

Ao longo da história da humanidade, o "trabalho" mudou muito em suas características (Hobsbawn, 1995), de trabalho pela sobrevivência, para alimentar-se, depois o trabalho escravo, seguindo do trabalho livre na sociedade industrial, crescendo com a Revolução Industrial (Hobsbawn, 1995) no modo de produção Taylorista, depois Fordista (Ramos, 2008); Alves, 2015), então com tempo e lutas sociais (Marshall, 2001), movimentos de trabalhadores, revoluções que tornaram possível a conquista de alguns direitos sociais e trabalhistas, proporcionando alguma segurança aos trabalhadores, até a sociedade pós-industrial, no modo de produção Toyotista (Ramos, 2008; Alves, 2015), globalizado e flexibilizado (Santos, 1992) no Estado Neoliberal contemporâneo, configurando um trabalho inseguro, flexível, sem direitos, dominado por um mercado de trabalho informal (Ramos, 2008).

Durante o século XX, os estudos sobre trabalho e relações industriais (Friedman, 1973; De la Garza, 2003; Antunes, 2009; Castel, 1997), especialmente na Europa e nos Estados Unidos, concentraram-se nos empregos formais, na regulamentação do trabalho (Aglietta, 1982; Boyer, 1986; 1990; Lipietz, 1990; Lipietz, 1990, 1991), no processo trabalhista e no movimento social dos trabalhadores (Touraine, 1973, 2006), nos sindicatos, assim como na sociologia do trabalho, com seu pai George Friedman (1973); Lipietz, 1990, 1991), no processo trabalhista e no movimento social dos trabalhadores (Touraine, 1973, 2006), nos sindicatos, como a sociologia do trabalho, com seu pai George Friedman (1973), também com teorias de economia ou gestão (Ramos, 2008), sobre as evoluções ou mudanças no processo de produção ao longo do tempo (Alves, 2015; De la Garza Toledo, 2003).

As teorias mais recentes propunham o fim do trabalho (Rizek, 1995; Gorz, 1982) com o avanço da tecnologia, enquanto as características do "trabalho" contemporâneo são observadas com maior precariedade laboral (Antunes e Alves, 2004), debilidade da ação social dos atores/trabalhadores (De la Garza Toledo, 2003), das relações coletivas sindicais (Antunes, 2009; Braga, 2012; Bensusán, 2000) e, sobretudo, a retirada dos direitos sociais, trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores.

Desde a Idade Moderna com o avanço do capitalismo global na Europa e o surgimento de conflitos sociais por garantias de direitos trabalhistas, o início do século XIX na Europa vem com muitas revoltas populares e organizações sociais de trabalhadores (Hobsbawn, 1995). A força das organizações coletivas (Torraine, 2014; Marshall, 2001), materializada principalmente nos sindicatos, foram capazes de agir para transformar e restringir as ofensivas do capital contra os trabalhadores, garantindo "uma certa estabilidade" através de meios normativos legais (Castel, 1997), acordos coletivos, leis, constituição, que estabeleceram um núcleo mínimo de direitos para os trabalhadores, também com o objetivo do Estado de reduzir a desigualdade social (Santos, 1992).

A partir dos anos 70 nos países europeus e nos Estados Unidos (Kalenberg, 2009; Standing, 2015; Wacquant, 2001), nos anos 80/90 na América Latina (De La Garza, 2013, Antunes, 2009; Antunes e Alves, 2004; Alves 2015; Braga, 2012; Valenzuela, 2015) as ideias neoliberais tomam força e novamente há uma reformulação nas características do trabalho.

Entretanto, as crises econômicas globais, a partir dos anos 80, fortaleceram o discurso dos grupos de poder mais envolvidos com os grandes capitais econômicos e financeiros (Sen, 2000; Wacquant 2001). O capital monopolista (Alves e Antunes, 2004) e seus atores têm justificado a crise sob os investimentos sociais do Estado, e então a solução é a proposta "diminuição" das políticas sociais e da desregulamentação trabalhista (Santos, 1992; De La Garza Toledo, 2013), utilizando falácias argumentativas de dificuldade da administração pública estatal por ser "grande", "ineficiente", e por gerar muitos direitos sociais para os trabalhadores. Eles impediram o progresso do "regulador" (Boyer, 2005 Castel, 1997) e do projeto estatal progressivo, para mais tarde fortalecer, mais uma vez, as idéias liberais e o mercado.

O mundo ocidental, então, antes dos anos 90 tinha esta característica de ser um espaço estável (Hobsbawn, 1995; Bauman, 2012; Santos, 1992; Beck, 2000), especialmente para as relações de trabalho, através de ações sindicais coletivas, intervenção social organizada que garantiu direitos sociais e trabalhistas efetivos (Sen, 2000). Hoje, o elemento central do mercado de trabalho é a deficiência, a insegurança generalizada (Beck, 2000; Standing, 2015), que afeta as relações entre trabalhadores, entre trabalhadores e empregador, gera mais incertezas em relação aos salários, ambiente de trabalho, horas trabalhadas (Ramos, 2008, Kalenberg, 2009 e 2011; Standing, 2014 e 2015; Beck, 2000; Santos, 1992; Wright, 2015).

Apesar das conquistas dos trabalhadores na história, com greves, paradas de trabalho e muitas lutas sociais, depois de ter entre eles a identificação e representação social, o capital e seus atores, sempre buscaram oportunidades para fragmentar a identidade do movimento social de trabalhadores, para tão logo baixar os custos de produção (Alves, 2015; De La Garza, 2013), com o trabalho dominado pelo lucro e pelas regras de eficiência empresarial (Ramos 2008).

Segundo o sociólogo Enrique De la Garza (2010) há uma definição simples de trabalho que é entendê-lo como a mudança de matéria, objeto, pela atividade humana utilizando os meios de produção para construir um produto com valor de uso e troca (2010:112). Mas esta atividade é feita através das relações humanas, com a interação entre atores/agentes sociais.

Para Suzana Albornoz (1994 p.22), o “trabalho”, sob pressão do controle de produtividade e qualidade da era industrial, perde seu aspecto lúdico e se transformou numa atividade rotineira e repetitiva diante da qual o homem passa a ter a necessidade de lazer como evasão. Logo, essa degradação do trabalho o aliena de todo o resto da vida, uma vez que restringe a liberdade do homem em alcançar a realização pessoal e o desenvolvimento de suas aptidões pelo trabalho. A atividade que deveria transformar e evoluir a realidade humana passa a ser degradante e cativa. O indivíduo que não se sente livre e respeitado acaba por ocupar uma posição passiva ante as formas existenciais previamente estabelecidas e, neste rumo, a existência precária se sobrepõe aos Direitos Humanos, os quais, há décadas, vêm sendo negligenciados pelas estatísticas econômicas e políticas sociais, ainda que contemplados em diversos diplomas legais. A marginalização de tais direitos ainda persiste na sistemática moderna, a qual tem

afastado o Estado Social sobre o pretexto de manutenção da estabilidade econômica agora ameaçada pela pressão do novo cenário globalizado e por ideias meritocráticas trazidas no pacote de *update* neoliberal (Estado mínimo), o qual tende a tratar a pobreza como uma doença e não uma falha estrutural das políticas de Estado.

O trabalho tornou-se uma necessidade, uma condição para a sobrevivência, pois o novo processo produtivo fragmentado, ainda que tenha adquirido esta forma na tentativa de contemplar as singularidades do indivíduo e assim gerar mais postos de trabalho, acabou por limitar a natureza do homem impedindo-o de refletir sua imagem sobre aquilo que produz, dando azo ao que a filósofa Hannah Arendt (1958), elegantemente, chamou de “alma operária”.

Neste momento, perseguindo uma visão menos instrumental e mais humanista do trabalho, pode-se entender que este não deve ser reduzido a uma necessidade de consumo ou a um bem (uma “fatia” de tempo), nem mesmo a algo inevitável, mas deve ser concebido como um direito, o qual não se resume à garantia de um lugar dentro do ciclo produtivo, mas que além de propiciar uma atividade para o corpo deve, simultaneamente, promover e preservar, mesmo que de forma indireta, todos os Direitos Humanos de cada indivíduo.

O trabalho é uma relação com objetos que podem ou não vir da natureza, mas especificamente a interação social imediata ou mediada, com seus componentes materiais e subjetivos. Mas a especificidade de cada trabalho não vem das características do objeto, nem das próprias atividades, nem do tipo de produto, mas da articulação deste processo de produção com determinadas relações sociais amplas, com relações econômicas, de poder, de interesse, de influência e culturais (De La Garza, 2010).

Então, como pode ser definida a categoria do trabalho?

De acordo com Charles e Chris Tilly (1998),

O trabalho inclui qualquer esforço humano que agrega valor a bens e serviços (...) mais precisamente, nem todo esforço se qualifica como trabalho; atos puramente destrutivos, expressivos ou consumidores estão fora deste limite; na medida em que reduzem o valor de uso transferível, podem ser considerados como antitrabalho. Na medida em que o esforço agrega valor aos bens e serviços que estão disponíveis, pelo menos em princípio, a outros, consideramos o esforço trabalhista (Tilly, 1998: 22 e 23).

Desta forma, os elementos fundamentais para a categoria de trabalho são: ser uma atividade ou esforço físico ou mental e agregar valor de uso a um bem ou serviço produzido pelo indivíduo.

Os conceitos fundamentais do direito do trabalho moderno derivam desta restrição do escopo da justiça social, e serviram para conciliar a mercantilização do trabalho, transformado em força de trabalho, e a inserção de um status profissional no contrato de trabalho, para proteger a pessoa do trabalhador dos efeitos físicos e econômicos desta reificação. Nos últimos trinta anos, a desconstrução do direito do trabalho por razões tecnológicas e políticas corroeu a proteção oferecida por este ramo do sistema jurídico (Gil, 2017:25).

A partir dessa deterioração das instituições trabalhista e da piora nas condições de trabalho, a OIT cria o conceito de trabalho decente para definir o objetivo das normas e políticas públicas que devem ser buscadas pelos Estados, instituições, empresas, sindicatos etc. Este conceito é suficiente para definir condições mínimas ou mais simples que todos os trabalhadores devem ter, incluindo trabalhadores informais, autônomos, assalariados, temporários, em outras palavras, todos.

Para OIT (Ghai, 2003) o espaço social gerador de trabalho decente deve ter: possibilidade de emprego, emprego remunerador, condições de trabalho (jornada legal, salubridade, férias, 13s salário), INSS (seguro social), direitos humanos (liberdade sindical, não discriminação), democracia sindical e negociação coletiva.

Em contrapartida o trabalho precário ⁶é entendi pela OIT (2011) com as seguintes características: 1) contrato de trabalho ineficiente para o trabalhador; 2)relação contratual de trabalho diferente das funções prestadas pelo trabalhador na realidade diária; 3)baixos salários; 4)falta de proteção para o trabalhador em caso de perda de emprego; 5) seguro social inacessível ou falta de qualquer direito atrelado ao

⁶ “Concretamente, el simposio se centrará en dos categorías de arreglos contractuales que se caracterizan por cuatro condiciones laborales precarias: Arreglos contractuales: i. la limitada duración del contrato (plazo fijo, corto plazo, temporal, estacional, trabajo a jornal y empleo ocasional); ii. la naturaleza de la relación de trabajo (relaciones de trabajo triangulares y encubiertas, falso autónomo, contratos de agencias o subcontratistas). Condiciones precarias: i. salario bajo; ii. escasa protección frente al despido; iii. falta de acceso a la protección social y a los beneficios que se suelen asociar con un empleo estándar de tiempo completo; iv. posibilidad limitada o nula de los trabajadores de ejercer sus derechos en su trabajo.” (ILO,2011:34).

contrato formal de trabalho; 6) dificuldade de acesso aos direitos trabalhista e instituições trabalhistas.

O sociólogo Arne Kallenberg (2009) apresenta uma proposta de se discutir acerca do trabalho contemporâneo, inseguro, por ele chamado de Trabalho Precário (incerto, imprevisível, aos quais os riscos são assumidos em maior parte pelos empregados) e seus impactos sobre as estruturas sociais (família, comunidade) e aspectos individuais (estresse, educação, exercício da cidadania, sociabilidade), abordando, para tanto, os tipos de trabalho precário e razões para o seu crescimento até chegar as suas consequências.

Inicialmente Kallenberg (2009) aborda as razões que influenciaram no desenvolvimento do trabalho precário, destacando como fator propulsor a globalização e a expansão do neoliberalismo, tudo isso atrelado ao enfraquecimento das instituições sindicais. Com a globalização as empresas se viram obrigadas a desenvolver suas tecnologias para se tornarem mais competitivas diante do novo cenário de concorrência mundial. Frente a este frenesi de concorrência no mercado empresarial, os direitos dos trabalhadores deixaram de ser o principal foco e assim a garantia de normas trabalhistas minimamente aceitáveis cedeu espaço para instituições sindicais enfraquecidas sobre o pretexto de falência dos empregadores.

Assim, diante desta tensão criada no mercado livre, fica claro que a relação de trabalho pode interferir em diferentes esferas jurídicas e sociais, não se restringindo à relação entre empregado e empregador, mas também alcançando a instituição familiar, a sociabilidade do indivíduo, sua esfera psicofísica e sua integração como parte do contexto social (não marginalização), pois quanto mais inseguro está o empregado, menor será sua capacidade de exercer o papel que lhe cabe no contexto social em que está inserido (Kallenberg; 2009).

Nestes moldes, enquanto o empregador busca a flexibilização da relação de trabalho, o empregado busca rigidez e segurança. Logo, o trabalho entendido como precário pode ser estruturado sobre os seguintes aspectos: insegurança no mercado de trabalho (falta oportunidade de emprego); instabilidade no emprego; insegurança no emprego, falta de segurança no trabalho e saúde, insegurança na reprodução de experiência; insegurança de renda; insegurança de representação (Kallenberg; 2009).

Em países industrialmente desenvolvidos a precariedade está ligada à diferença existente entre empregos na economia formal, onde os trabalhadores se sentem enfraquecidos com uma representação sindical insuficiente e um sistema previdenciário em queda (Abramo, 2006)

Assim, o ponto central da precariedade do trabalho, nestes países, constitui a diminuição da segurança e a redução das proteções sociais.

Por outro lado, nos países menos desenvolvidos tecnologicamente, a precariedade é fortemente influenciada pelo trabalho informal, o que afasta o pensamento de proteção social como ponto central de uma relação de trabalho segura e dá espaço ao ofício que busca uma forma de se exercitar fora das regulamentações do Estado (Abramo, 2006; Kallenberg; 2009).

Claro está, portanto, que o trabalho informal sempre será precário, podendo atingir níveis preocupantes com impactos irreversíveis para a sociedade e economia de um país, bem como ocorre na previdência social.

Diante do exposto, é possível compreender que a tensão social esta atrelada ao trabalho seguro (não precário) e à segurança no mercado de trabalho, podendo o nível destes critérios variar de acordo com as políticas institucionais de cada Estado. Confiar que as empresas privadas, diante de incentivos do governo, possam mudar este cenário de precariedade seria jogar com o azar, de modo que mais certo seria investir nas instituições públicas deterioradas para resgatar a estrutura do Estado, fortalecer as bases sindicais e criar uma consciência social que encare a globalização como uma realidade transformadora que influencia diretamente nas escolhas de políticas públicas.

A globalização não gerou alterações políticas imutáveis, de modo que cabe estudá-las e adaptá-las aos contratos sociais do Estado, utilizando-se do potencial de forças políticas, ideológicas e culturais, as quais podem moldar as relações trabalhistas e alterar o contexto global.

Assim, partir do que propõe a OIT e outros doutrinadores estudiosos sobre o mercado de trabalho é que se criou os indicadores para medir o trabalho decente unificando de cada proposta as características mais importantes, e relacionando cada uma delas com os 4 princípios da Dignidade Humana.

CONHECENDO OS 14 INDICADORES DOS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHO

Compreendendo que a Dignidade Humana é um conjunto de princípios, da igualdade, da liberdade, da integridade psicofísica e da solidariedade, e que o trabalho é um dos aspectos do desenvolvimento humano e que para isso deve ser desenvolvido dentro de uma perspectiva do trabalho decente, digno, afastando as características do trabalho precário, é que se propõe os **14 indicadores de Direitos Humanos do Trabalho** que foram desenvolvidos na tese doutoral da autora e serão estudados e desenvolvidos a partir das normas do Brasil, que são: 1) salário mais baixo que outro funcionário, praticando as mesmas funções; 2) salário mais baixo que o mínimo; 3) sem garantias de salários pelo tempo trabalhado; 4) sem garantia de continuidade no trabalho ou de receber o salário no futuro; 5) contrato sem benefícios (férias, 13º, INSS); 6) contratos diferentes entre trabalhadores; 7) discriminação e abuso no trabalho; 8) jornada de trabalho flexível (menor que 15 horas ou maior que 44 horas semanais); 9) dificuldade de capacitação, estudos ou formação profissional; 10) desigualdade de gênero; 11) desigualdade de raça; 12) desigualdade em razão da pessoa ser estrangeiro, imigrante; 13) fazer parte do sindicato e se sentir representado por ele; 14) dificuldade de buscar os direitos trabalhistas em caso de descumprimento da lei.

A partir das dimensões da Dignidade Humana, os princípios explicados anteriormente, será possível relacioná-los aos 14 indicadores dos Direitos Humanos do Trabalho segundo às violações que podem existir no mundo real.

As violações ao princípio da igualdade podem acontecer em diferentes formas, segundo Maria Celina, a forma por excelência, que inclusive gera a possibilidade de dano moral, seria *praticar “tratamento discriminatórios, isto é, em proceder a diferenciações sem fundamentação jurídica (ratio), sejam elas baseada em sexo, raça, credo, orientação sexual, nacionalidade, classe social, idade doença, dentre outras”* (De Moraes, 2003, p.90). Portanto as dimensões tratadas aqui seriam o salário e contrato de trabalho, desdobrando-se em 1) salário mais baixo que outro funcionário, praticando as mesmas funções; 2) salário mais baixo que o mínimo; 3) sem garantias de salários pelo tempo trabalhado; 4) sem garantia de continuidade no trabalho ou de receber o salário

no futuro; 5) contrato sem benefícios (férias, 13º, INSS); 6) contratos diferentes entre trabalhadores.

O segundo pilar da Dignidade, a integridade psicofísica, podem ser consideradas violações passíveis de gerar reflexos também no Direito do Trabalho, *“além dos chamados dos corporais, os danos causados à imagem, à honra, à privacidade, entre outros, que consubstanciam a categoria dos danos psíquicos- a estes podem ser reconduzidos o dano pela perda de ente querido, assédio sexual, o assédio moral, a morte de um animal de estimação, o diagnóstico errôneo, etc”* (De Moraes, 2003, p.101). As dimensões as quais se trata aqui são condições físicas e materiais do trabalho, dividindo-se em: 7) discriminação e abuso no trabalho; 8) jornada de trabalho flexível (menor que 15 horas ou maior que 44 horas semanais). Observa-se que ambas as lesões ao trabalhador impactam na saúde física ou mental do indivíduo, por estresse, exaustão, síndrome de Burnout, entre outras.

O terceiro princípio da Dignidade Humana, a liberdade, tem como violação,

(...) a revista íntima a que é submetido o empregado, o exame toxicológico determinado pelo empregador e outros exames em geral, como por exemplo, a submissão ao chamado “bafômetro”, ou ainda a impossibilidade de não receber transfusão de sangue por motivos religiosos, a incapacidade de controle acerca dos próprios dados pessoais, o rigor excessivo no exercício da autoridade parental, a restrição à manifestação de pensamento e de crítica, a prisão ilegal e outras circunstâncias (...) (De Moraes, 2003, p. 107)

As dimensões observadas aqui seriam o plano simbólico/identitário, subdividido em: 9) dificuldade de capacitação, estudos ou formação profissional; 10) desigualdade de gênero; 11) desigualdade de raça; 12) desigualdade em razão da pessoa ser estrangeiro, imigrante. As características são relativas à pessoa do trabalhador.

Por fim, a solidariedade, último pilar da Dignidade Humana, considera-se violação, tudo aquilo que afronta a boa-fé objetiva, a compaixão, a empatia, como leciona Maria Celina (2003),

(...) a solidariedade, no entanto, pode se dizer fundamental naquelas lesões que tenham no grupo a sua ocasião de realização: assim, ela abrangeria os danos sofridos no âmbito familiar, nas mais diversas medidas (...) os danos causados aos sócios minoritários ou até a exclusão das companhias, algumas das espécies de danos sofridos pelos chamados “grandes traumas”, como a criança ou os idosos, o descumprimento dos deveres fundados na boa-fé (De Moraes, 2003,p.117).

A dimensão da solidariedade é a representação coletiva, que se desdobra em: 13) fazer parte do sindicato e se sentir representado por ele; 14) dificuldade de buscar os direitos trabalhistas em caso de descumprimento da lei. Neste ponto, é fundamental a organização coletiva, a representação por parte das entidades de classe, dos órgãos da justiça do trabalho, de fiscalização, AFT e MPT, e a democracia sindical.

QUADRO 1: Síntese do modelo de Indicadores dos Direitos Humanos do Trabalho

Aspectos filosóficos da Dignidade Humana	Dimensões	Categorias	Indicadores de Direitos Humanos do Trabalho
Igualdade	❖ SALÁRIO	▪ <i>Baixos salários</i>	1) Salário mais baixo que o salário mínimo.
			2) salário mais baixo que outro funcionário, praticando as mesmas funções.
		▪ <i>Insegurança no recebimento do salário</i>	3) Sem garantia de recebimento do salário do período trabalhado.
			4) Sem garantia de continuar no trabalho.
	❖ CONTRATO DE TRABALHO	▪ <i>Insegurança em receber direitos trabalhistas e sociais</i>	5) Contrato sem direitos trabalhistas.
		▪ <i>Formas diferentes de contratos para mesma função/atividade.</i>	6) Acesso a direitos diferentes dos contratados dos trabalhadores sindicalizados com CCT ou ACT.
Integridade psicofísica		▪ <i>Condições físicas e ambiente de trabalho</i>	7) Falta de condições sanitárias, ergonômicas ou que afetam a saúde do trabalhador.
		▪ <i>Jornada de</i>	8) Jornada de trabalho

	❖ CONDIÇÕES FÍSICAS/MATERIAIS DO TRABALHO	<i>trabalho</i>	menor que 15 horas semanais ou maior que 44 horas.
Liberdade	❖ PLANO SIMBÓLICO IDENTITARIO	▪ <i>Carreira profissional</i>	9) Possibilidade de qualificação profissional.
		▪ <i>Desigualdades</i>	10) desigualdade de gênero; 11) desigualdade de raça; 12) desigualdade em razão da pessoa ser estrangeiro, imigrante;
Solidariedade	❖ REPRESENTAÇÃO COLETIVA	▪ <i>Falta de sindicalização ou insegurança na representação coletiva de direitos</i>	13) Fazer parte do sindicato e se sentir representado por ele
		▪ <i>Dificuldade de acesso ao exercício dos direitos trabalhistas e sociais.</i>	14) Possibilidade de buscar os direitos trabalhista e sociais não cumpridos através das instituições, como Justiça do Trabalho, Ministério, Fiscalização, Ministério Público, etc.

Elaboração própria

Desta maneira há uma interação fundamental entre a teoria e o que se materializa na prática diária do direito de trabalho e para que exista uma perspectiva de melhora nas condições dos trabalhadores é necessário desenvolver cada uma dessas características, ou melhor, é basilar que o arcabouço normativo nacional, formalizado na Constituição Federal, nos Acordos Internacionais firmados pelo Brasil, assim como as legislações ordinárias, tratem de cada um dos temas, inclusive possibilitando que haja fiscalização e sanção em caso de descumprimento das normas legais, num esforço conjunto para garantir a Dignidade Humana e os Direitos Humanos do Trabalho.

CONCLUSÃO:

O debate proposto neste artigo foi apresentar uma discussão teórica sobre os Direitos Humanos do Trabalho, a partir da teoria civil-constitucional de Maria Celina Bodin de Moraes (2003) aplicada ao Direito do Trabalho. Por tanto, metodologicamente a pesquisa fez um estudo bibliográfico conceitual, compreendendo o que é a Dignidade Humana e seus quatro pilares, relacionando-os às dimensões do Direitos do Trabalho e logo aos 14 indicadores dos Direitos Humanos do Trabalho.

A ideia foi contribuir com a criação desta teoria uma ampliação do explicando cada uma das características fundamentais em todos estes conceitos, fortalecendo o debate jurídico que contribua para a construção dos Direitos Humanos do Trabalho dentro do ordenamento jurídico pátrio.

A pergunta de investigação da pesquisa foi: a partir da teoria sobre Dignidade Humana e as características do Trabalho Decente, como se constrói os Direitos Humanos do Trabalho?

Para responder essa pergunta os objetivos percorridos foram, compreender a teoria civil-constitucional da doutrinadora Maria Celina Bodin de Moraes (2003) e o conceito o Dignidade Humana que é tratado sob quatro princípios: igualdade, liberdade, integridade psicofísica e solidariedade.

Depois, se buscou compreender a evolução da categoria social “trabalho” ao longo dos séculos, até a contemporaneidade, trazendo o conceito de trabalho precário *versus* o trabalho decente, sendo este último objetivo para o desenvolvimento das nações.

Por fim, se apresentou os 14 indicadores dos Direitos Humanos do Trabalho aos quais são possíveis, inclusive medir, quantificar, para assim melhorá-los. São eles: 1) salário mais baixo que outro funcionário, praticando as mesmas funções; 2) salário mais baixo que o mínimo; 3) sem garantias de salários pelo tempo trabalhado; 4) sem garantia de continuidade no trabalho ou de receber o salário no futuro; 5) contrato sem benefícios (férias, 13º, INSS); 6) contratos diferentes entre trabalhadores; 7) discriminação e abuso no trabalho; 8) jornada de trabalho flexível (menor que 15 horas ou maior que 44 horas semanais); 9) dificuldade de capacitação, estudos ou formação profissional; 10) desigualdade de gênero; 11) desigualdade de raça; 12) desigualdade em razão da pessoa ser estrangeiro, imigrante; 13) participação em organização coletiva de trabalho e representado por ela; 14) dificuldade de buscar os direitos trabalhistas em caso de não cumprimento.

Nesta lógica, vale reiterar que, distante de querer impor qualquer cenário utópico, a intenção é arredar o centro gravitacional do trabalho para a relação existente entre indivíduo, sociedade, sua consciência e existência (liberdade, igualdade e solidariedade), afastando-se da produção em si e das forças de mercado que tanto têm distorcido o conceito de trabalho, de modo que o processo produtivo e as políticas econômicas e sociais venham considerar, efetivamente, as carências e limitações do homem, mais profundas e menos supérfluas, tornando a perspectiva trabalhista, imposta pela nova roupagem globalizada, mais tolerável e menos hostil.

Assim, para a plena vivência da Dignidade Humana, a positivação de alguns direitos já está garantida, mas o que se requer é lutar para não os perder, e desta maneira exercê-los de forma plena e cotidiana, conforme salienta Norberto Bobbio em “A Era dos Direitos”, “*a questão fulcral dos direitos humanos na contemporaneidade não é tanto o de justificá-los, mas sim o de protegê-los* (2004, p. 23-25)”, e é isso que se requer nesta pesquisa.

REFERÊNCIA:

ABRAMO, Laís. Trabajo decente y equidad de género en América Latina (pp. 978-92). Oficina Internacional del Trabajo, 2006.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador, 2007.

ALVES, Giovani. Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. Boitempo Editorial, 2015.

Archer, M. S. (2009). *Teoría social realista: En enfoque morfogenético*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado

Archer, M., Bhaskar, R., Collier, A., Lawson, T., & Norrie, A. (Eds.). (2013). *Critical realism: Essential readings*. Routledge.

BARCELLOS-MATHIASI, Fernanda; DUARTE-PIMENTEL, Thiago. Estado nacional, cidadania y calidad laboral.

BOBBIO, Norberto et al. Dicionário de Política. vol. 1. **Brasília: Editora Universidade de Brasília**, v. 674, 1998.

BOBBIO, Norberto. A era dos direitos. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BOYER, R., & SAILLARD, Y. Régulation Theory: the state of the art. Routledge, 2005.

BRAGA, Ruy. A Política do precariado: do populismos à hegemonia lulista. São Paulo: Boitempo, 2012.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 02 Mai. 2022.

CANESSA MONTEJO, M. F. (2009). Los derechos humanos laborales en el derecho internacional. *Derecho PUCP*, 63, 349.

CUEVAS VALENZUELA, H. Precariedad, Precariado y Precarización. Un comentario crítico desde América Latina a The Precariat. The New Dangerous Class de Guy Standing. Polis. Revista Latinoamericana, (40), 2015.

DARCANCHY, Mara. O “decent work” na globalização socialmente inclusiva do direito internacional do trabalho. *Revista Juridica*, 2012, vol. 2, no 29, p. 164-184.

DE LA GARZA, Enrique (Ed.). Tratado latinoamericano de sociología del trabajo. FLACSO México, UAM, FCE, 2003.

DE MORAES, Maria Celina Bodin. **Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais.** Maria Celina Bodin de Moraes, 2003.

DE MORAES, Maria Celina Bodin. **Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais.** 2003.

DE TEJADA MUÑOZ, Victoria Fernández. Derechos humanos y relaciones laborales. Netbiblo, 2010.

GHAJ, D. Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista internacional del trabajo*, 122(2), 125-160, 2003.

GIL, Jose Luis. Trabajo decente y reformas laborales. *Revista Derecho social y empresa*, (7), 21-78, 2017.

KALLEBERG, Arne L. O crescimento do trabalho precário: um desafio global. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 24, p. 21-30, 2009.

KALLEBERG, Arne L. O crescimento do trabalho precário: um desafio global. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 24, p. 21-30, 2009.

KALLENBERG, Arne. Good jobs, bad jobs. New York, 2011.

KALLENBERG, Arne. O crescimento do trabalho precário: um desafio global. *Rev. bras. Ci. Soc.*, São Paulo, v. 24, n. 69, p. 21, 2009.

MAY, Tim. Pesquisa social. Questões, métodos e processos, v. 3, 2004.

MONTEJO, MIGUEL F. CANESSA. Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (core rights) y el ius cogens laboral. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, 2008, vol. 8, p. 111.

MONTEJO, Miguel Francisco. Los derechos humanos laborales en el derecho internacional. 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Direito contemporâneo do trabalho. Editora Saraiva, 2017.

POLANYI, Karl. (1944), The great transformation. Nova York, Farrar and Rinehart.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Novo Conceito de Proteção-Direitos Humanos no Trabalho. 9ª EDIÇÃO-ANO IV-JANEIRO A JUNHO DE 2013, 2013, p. 122.

SEN, Amartya. Trabajo y derechos. Revista internacional del trabajo, 119(2), 129-139, 2000.

STANDING, Guy. O Precariado: A nova classe perigosa. 1. Ed. Belo Horizonte. Autêntica Editora, 2014.

VALENCIA, Adrián. El precariado: ¿nueva clase social?. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Posgrado en Estudios Latinoamericanos, 2015.