

## A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL E OS REFLEXOS DA GLOBALIZAÇÃO

Luana Pereira Lacerda<sup>1</sup>

Lúcia Helena Fazzane de Castro Marino<sup>2</sup>

### RESUMO

A atual evolução histórica dos direitos humanos desencadeou “dimensões”, dentre outras destaca-se a segunda “dimensão” a qual foi denominada de direitos humanos sociais, econômicos e culturais. Nessa vereda, a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º reconhece o direito do trabalho como um dos direitos sociais, ressaltando o trabalho essencial para o desenvolvimento econômico, político, bem como, garantidor de vida digna. Nesse sentido, pode-se observar que os efeitos da globalização, processo de dinamismo social, circulação de bens, serviços, cultural, tecnológico, entre outros, acarretam no mercado de trabalho mudanças significativas, que, ainda, são alvo de discussão como: flexibilização, flexisegurança, superexploração, desemprego, etc. A partir do exposto, a proposta do presente estudo consiste na análise crítica, com base nos métodos dedutivos e averiguações bibliográficas da evolução dos direitos humanos e suas conquistas e a era da globalização que envolvem o meio ambiente do trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito do Trabalho. Direitos Humanos. Globalização

### ABSTRACT

The current historical evolution of human rights has triggered "dimensions", among others the second "dimension" which has been called social, economic and cultural human rights. In this path, the Federal Constitution of 1988 in its article 7 recognizes the right to work as one of the social rights, highlighting the essential work for economic, political development, as well as, guarantor of a dignified life. In this sense, it can be observed that the effects of globalization, a process of social dynamism, movement of goods, services, cultural, technological, among others, lead to significant changes in the labor market, which are still under discussion: flexibilization, Flexicurity, overexploitation, unemployment, etc. From the foregoing, the present study consists of a critical analysis, based on the deductive methods and bibliographical inquiries of the evolution of human rights and its achievements and the era of globalization involving the work environment.

**KEYWORDS:** Labor Law. Human rights. Globalization

---

<sup>1</sup> Mestranda em Teoria do Direito e do Estado no Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho na Faculdade Damásio, advogada e Participante e Secretária Geral do Grupo de Pesquisa GEP - Grupo de Pesquisa de Estudos, Pesquisas, Integração e Práticas Interativas. Direito e Fraternidade. Realiza as atualizações da página Direito e Fraternidade, <<http://www.lafayette.pro.br/campanha-da-fraternidade-2016>> desde 2015. E-mail: luanaplacerdaadv@gmail.com

<sup>2</sup> Mestranda em Teoria do Direito e do Estado no Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM. Professora Pleno I da FATEC – Faculdade de Tecnologia Julio Julinho Marcondes de Moura – Garça/SP E-mail: relumarino@yahoo.com.br.

## 1. INTRODUÇÃO

A construção jurídica do Direito do trabalho ao longo da histórica foi marcada por grandes lutas, tanto a nível internacional como nacional, o porquê disto é que desde o primórdio o trabalho era visto como castigo e não algo de subsistência e com isto necessitou-se de transformações sociais, culturais para garantir a tutela e proteção do direito do trabalho.

Nesse sentido, registra-se a evolução dos Direitos Humanos em dimensões na medida em que a sociedade evolui, novos direitos nascem, neste passo, ressaltam-se os Direitos humanos, em especial o direito do trabalho na finalidade de garantir a sua efetividade de forma digna e de aplicabilidade imediata no meio ambiente laboral.

Pelo levantamento bibliográfico criterioso realizado, foram sintetizados alguns institutos, que dentro do contexto da globalização, promovem os direitos sociais e a valorização do trabalho, mas também podem colocar em risco a dignidade do trabalhador. Portanto se propõem a utilizar o método dedutivo e técnicas de coleta de dados bibliográfica, documental e via internet, com objetivo de analisar os efeitos da globalização, bem como as evoluções e as conquistas do direito do trabalho.

## 2. BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO EM ÂMBITO INTERNACIONAL

Ao Estudar o Direito do Trabalho, faz-se necessário analisar a sua evolução histórica a qual deu origem à maioria das transformações que aconteceram e continuam acontecendo no âmbito laboral.

Na seara internacional, pode-se observar que no século XXI a.C até XIX período conhecido como locação de trabalho trazido pelo código de Hamurabi<sup>3</sup>,consequentemente, há algumas condições de prestação de trabalho consideradas pela história como forma livre, por exemplo, o arrendamento e a percepção desalário(CASSAR, 2014, 13).

Para Bonfim (2014, p.13):

---

<sup>3</sup> O Código de Hamurabi representa um acervo de leis as quais é escritas, e esculpidas em uma rocha encontrada em 1901 pela expedição francesa. Uma das características do referido código era a lei de talião. Além disso, pode-se verificar que a legislação abrange em diversa seara da ciência do direito como: civil, penais e direito do trabalho.

Muito mais tarde, no Direito romano, nasce o arrendamento da coisa = *locatioconducto rei*: a) *locatioconductooperis*, e b) *locatioconductooperarum*. Surge paralelamente à escravidão e à servidão como forma de autônomo dos artesãos e artífices na antiguidade. Boa parte do Direito do Trabalho contemporânea foi inspirada nas antigas regras da *locatiooperarum*.

O Direito do Trabalho, em seus primórdios, era visto como um instrumento de tortura, pois, a primeira forma de trabalho foi “protagonizada” pelos escravos, os quais eram considerados coisa, objeto de domínio de seu senhor. Os escravos não tinham direito, apenas dever de trabalhar. Além disso, o vocábulo trabalho está associado ao termo de *tripalium*, este considerado como um instrumento, que era utilizado para torturar os escravos. O *tripalium* era composto de três estacas, cuja forma de pirâmides eram cravadas no chão (MARTINS, 2011, p.4).

Para a cultura grega, no pensamento dos filósofos Platão e Aristóteles o trabalho era entendido como algo ruim, entendia-se como trabalho a força física, porque o homem só era considerado digno quando pudesse participar das atividades comerciais na cidade através de meios de comunicações da própria língua.

Nesse entendimento, Martins afirma:

Os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os outros poderiam ser livres. O trabalho não tinha o significado de realização pessoal. As necessidades da vida tinham características servis, sendo que os escravos é que deveriam desempenhá-las, ficando as atividades mais nobres destinadas às outras pessoas, como a política (MARTINS, 2011, p.4).

Entretanto, para Hesíodo, Protágoras e os Sofistas, o trabalho passava a desenvolver um valor social e religioso, assim, satisfazia os deuses e criava riqueza. A partir disso, o homem, cada vez mais, torna-se mais independente para se auto sustentar. Aprofundando, ainda, as observações de Martins, o trabalho ficou também considerado com um castigo, ou seja, no período da servidão, na época do feudalismo, período em que os servos entregavam aos seus senhores feudais parte da sua produção como meio de proteção do uso da terra (MARTINS, 2011, p. 4).

Neste sentido, Martins (2011, p.4) afirma: “Era a época do feudalismo em que os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres, mas, ao contrário, tinham de prestar serviços na terra do senhor feudais.”

Assim, pode-se observar que o conceito de trabalho sofreu mudanças conceituais, isto porque percebeu-se que o homem poderia se auto sustentar a partir das suas produções, utilizando a própria terra. O trabalho, agora, passa a se desgarrar da ideia de castigo, dor, aflição.

Entretanto, apesar dos movimentos quanto à forma de trabalho, Amauri Mascaro Nascimento ressalta que os períodos conhecidos como escravidão e servidão não possuem grandes diferenças, pois, ainda, pode-se registrar a não condição de pessoas livres.

Nascimento comenta:

Não diferiu muito a servidão, uma vez que, embora recebendo certa proteção militar e política prestada pelo senhor feudal dono das terras, os trabalhadores também não tinham uma condição livre. Eram obrigados trabalhar nas terras pertencentes aos seus senhores. Camponeses presos às glebas que cultivam, pesava-lhes a obrigação de entregar parte da produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa que recebiam (NASCIMENTO, 2015, p.49).

Com a Idade Média apareceram as corporações de ofício, seu embasamento não era, ainda, de uma ordem jurídica, mas havia uma maior liberdade no trabalho. As corporações eram reguladas por um Estatuto que disciplinava a relação de trabalho, que possuía como membros os mestres, os companheiros e os aprendizes, cada um desempenhava uma função: os mestres eram os proprietários da terra, os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres e por fim os aprendizes, menores que adquiriam dos mestres ensinamentos metódicos de um ofício ou profissão (MARTINS, 2011, p. 3).

Nesse sentido, Nascimento afirma que:

Os mestres eram os proprietários de oficina, que chegavam a essa condição depois de aprovados, segundo os regulamentos da corporação, na confecção de uma “obra mestra”. Equivalem aos empregados de hoje. Os companheiros eram trabalhadores livres que ganhavam salários dos mestres. Os aprendizes eram menores que recebiam dos mestres os ensinamentos metódicos de um ofício ou profissão. A clientela das oficinas eram os poucos habitantes de uma cidade e de seus arredores. As corporações mantinham com os trabalhadores uma relação de tipo bastante autoritária e que se destinava mais à realização dos seus interesses do que à proteção dos trabalhadores (NASCIMENTO, 2015, p. 49).

Pode-se observar também que através das corporações de ofício, os mestres, os companheiros e os aprendizes trabalhavam em jornada desumana, com até 18 horas de trabalho no verão. Além disso, as corporações eram consideradas como algo arbitrário, ou seja, na realidade não possibilitava às três figuras viverem do seu próprio trabalho (CASSAR, 2014, 14).

Na Idade Moderna, especificadamente, com a Revolução Francesa, em 1789, o desenvolvimento do comércio e a liberdade contratual com o decreto d' Allarde, que considerava livre todos os cidadãos para o exercício de profissão, veio pôr fim às corporações de ofício. A partir desse período foi reconhecido o primeiro dos direitos econômicos e sociais, o Direito do Trabalho, segundo o qual cada cidadão tinha o direito de ganhar a sua subsistência.

No entanto, somente com a Revolução Industrial, no século XVII, considera-se o marco histórico do Direito do Trabalho, o que se deve a diversas transformações, como: o trabalho passar a ser chamado de emprego, o aparecimento da máquina a vapor, a expansão da mão de obra assalariada, o surgimento das fábricas e da linha de produção (NASCIMENTO, 2015, pp. 49-50).

Além disso, nesse período, a relação de trabalho caminha, cada vez mais, para uma evolução de direitos e valores como: liberdade, igualdade e a fraternidade. Entretanto, registra-se que no decorrer da história a fraternidade foi esquecida, pois era considerada como um antagonismo perante o capitalismo, o sistema de produção e o lucro.

Porém, o Estado passou a intervir na relação de trabalho, uma vez que, a jornada de trabalho era excessiva, havia exploração de mulheres, de menores, além disso, era caracterizado por capitalismo selvagem, pois visava à lucratividade empresarial, e, não à proteção da dignidade do trabalhador.

Nascimento afirma que:

Dentre os aspectos políticos, o mais importante foi a transformação do Estado Liberal e da plena liberdade contratual em Estado Intervencionista. Naquele, o capitalista poderia impor livremente, sem intervenção do Estado, as suas condições ao trabalhador. Neste, o Estado intervém na ordem econômica e social, limitando a liberdade plena das partes da relação de trabalho. Formas de intervenção foram o corporativismo e o socialismo, caracterizando-se por uma presença fortemente autoritária do Estado, que transfere a ordem trabalhista para a esfera das relações de natureza pública, diversamente do neoliberalismo, que, embora restritivo da liberdade contratual,

mantém as relações de trabalho no âmbito das relações de direito privado (NASCIMENTO, 2015, p. 50).

Nessas análises, os trabalhadores começaram a realizar reivindicações, organizando-se em sindicatos, com isso o Estado passou a aceitar de forma restrita, ainda, o movimento sindicalista. Assim, surgem novos direitos do trabalho: o direito da sindicalização, o direito à contratação por meio coletivo, a convenção coletiva de trabalho e o individual baseado em um contrato de trabalho norteado pelo princípio da função social do contrato e, finalmente, o direito a uma proteção legislativa que reprime os abusos por parte do empregador, bem como garantir a dignidade do obreiro (NASCIMENTO, 2015, pp. 50-51).

Com isto, o empregado passar a ser detentor de proteção jurídica e econômica. E, ainda, com o desenrolar das transformações sociais surgem as primeiras leis inconstitucionais<sup>4</sup> e constitucionais<sup>5</sup> protecionistas. Salienta-se, que não iremos esgotar o tema, tanto é sua importância que se faz necessário um estudo mais aprofundando especificando cada uma delas.

Porém, passa-se a análise de alguns aspectos legislativos, por exemplo, a Constituição do México de 1917, que foi a primeira constituição do Mundo a dispor sobre o direito do trabalho em seu artigo 123, disciplinando a jornada diária de 8 horas, a jornada noturna de 7 horas, o empecilho do trabalho de menores de 12 anos, bem como outros direitos. A Constituição da Alemanha de 1919, também conhecida de Weimar, trouxe a ideia da base da democracia social, e conseqüentemente grande repercussão na Europa.

Nesse aspecto histórico, Fábio Konder Comparato registra que em:

A Carta Política mexicana de 1917 foi a primeira a atribuir aos direitos trabalhistas a qualidade de direitos fundamentais, juntamente com as liberdades individuais e os direitos políticos (arts. 5º e 123). A importância desse precedente histórico deve ser salientada, pois na Europa a consciência de que os direitos humanos têm também uma dimensão social só veio a se firmar após a grande guerra de 1914-1918, que encerrou de fato o “longo século XIX”. A Constituição de Weimar, em 1919, trilhou a mesma via da Carta mexicana, e todas as convenções aprovadas pela então recém-criada Organização

---

<sup>4</sup>Leis infraconstitucionais são leis que estão hierarquicamente abaixo da Constituição, por exemplo, no Brasil a Constituição Federal de 1988, assim, está codificada em legislação especial.

<sup>5</sup> As leis constitucionais ficaram conhecidas como constitucionalismo social, isto porque, seria a incorporação de leis trabalhista nas Constituição de alguns países

Internacional do Trabalho, na Conferência de Washington do mesmo ano de 1919, regularam matérias que já constavam da Constituição mexicana [...] (COMPARATO, 2015, p.190).

Posteriormente, começaram a surgir as leis trabalhistas, principalmente na Europa, isto porque, diante da falta das referidas leis, fazia-se necessário impedir os abusos cometidos aos trabalhadores, ao proporcionarem de forma indigna um meio ambiente laboral não apropriado às condições humanas e à exploração do trabalho dos menores e das melhores.

265

Dentre as leis ordinárias, destaque-se na Inglaterra, a “Lei de Peel” (1802), de proteção aos menores nas fábricas, limitando a 12 horas a sua jornada diária de trabalho: na França, a lei proibindo o trabalho de menores de 8 anos (1814); na Alemanha, a lei proibindo o trabalho de menores de 9 anos (1939) e as leis sociais de Bismarck (1833); na Itália, as leis de proteção ao trabalho da mulher e do menor (1886). Mas tarde, as leis trabalhistas não se restringiram a textos eventuais e específicos. Tornaram-se, em alguns países, códigos, inspirados no Code Du Travail da França (NASCIMENTO, 2015, p.52).

Nessa análise histórica, pode-se perceber que a evolução do Direito do trabalho, em âmbito internacional, trouxe tanto aspecto negativo como positivo, isto por que, em seus primórdios o trabalho era considerado algo como castigo ou coisa ruim, pois havia indiferenças, falta de proteção, crueldade, etc. Porém diante das atrocidades absurdas cometidas no meio ambiente laboral, com o tempo, a pessoa humana passa a ser detentora de dignidade e reconhecida como tal.

Nesse sentido, salienta Norberto Bobbio (2004, p.26) que: “[...] os direitos não nascem todos de uma vez. Nascem quando devem e podem nascer”.

Com isto, inicia-se o período de uma construção jurídica em relação ao direito do trabalho, ou seja, a criação das leis constitucionais, códigos e leis específicas.

### **3. DIREITO DO TRABALHO: ELEMENTO HISTÓRICO NO BRASIL**

As primeiras constituições brasileiras inicialmente versavam sob a forma do Estado e o sistema do governo do país, entretanto, abordaram as formas específicas dos ramos da ciência do Direito, especificadamente o Direito do Trabalho.



Assim, para Constituição de 1824, as corporações de ofícios foram abolidas com a finalidade de prevalecer a ideia da liberdade do exercício de ofícios e profissões. Em âmbito específico, foram criadas algumas leis como: A Lei do Ventre Livre em 1871, a qual estabelecia que os filhos de escravos ao nascerem seria livre; a Lei Saraiva – Cotegipe, também denominada de Lei dos Sexagenários, que possibilitava aos escravos com mais de 60 anos a sua alforria, porém, eles ainda, permaneciam por mais de três anos a prestar serviços gratuitos ao seu senhor. E, finalmente, a Lei Áurea em 1888, que colocava um fim, nesse período, à escravidão (CASSAR, 2014, p. 16).

Para Cassar (2014, pp.16-17) a Lei Áurea teve um marco histórico no país, pois: “Este fato trouxe para o Brasil uma nova realidade, porque houve aumento da demanda no mercado e não havia trabalho para todos. A mão de obra era desqualificada e numerosa”.

O Brasil passou a ser influenciado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, pois agregou a elaboração das leis trabalhistas, que ocorriam na Europa e que, conseqüentemente, incentivaram as mudanças sociais e a criação de novas normas no país. Para Martins (2011, p. 10) “[...] existiam muitos imigrantes no Brasil que deram origem a movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e salários. Começa a surgir uma política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas em 1930”.

Na luta por novos Direitos, houve no Brasil um período em que ocorreu mais reivindicações: as greves, a política trabalhista desenvolvida por Getúlio Vargas e a tutela em níveis constitucionais como por exemplo a Constituição de 1934, com a ideia de pluralismo sindical, ou seja, autorização concedida para criação na mesma base territorial de mais de um sindicato, entre outras manifestações (DELGADO, 2011, p.108).

A constituição de 1937, outorgada por Getúlio Vargas, foi marcada pela época do regime ditatorial, cuja forma era intervenção do Estado, que interfere diretamente na ordem social. Assim, há a instituição do sindicato único, o impedimento de mais de um sindicato dos obreiros na mesma categoria e base territorial, além disso, a greve e o *lockout* foram considerados meios antissociais bem como novíços à economia e ao trabalho, conforme estabeleceram seu artigo 139 (DELGADO, pp. 109 -110).

Porém, em 1943 foi editado o decreto-lei n.º 5.452, isto porque, diante das transformações sociais e a existência de várias normas trabalhistas de assuntos variados



e de forma distinta houve a necessidade de unificar as regras, além disso, houve também a aprovação da CLT, tratando-se, então, não de um código, mas, sim, da reunião, consolidação das leis.

Nascimento ressalta que:

A CLT, embora um marco em nosso ordenamento jurídico, tornou-se obsoleta, pois surgiu a necessidade de modernização das leis trabalhistas, especialmente para promover as normas sobre direitos coletivos, dentre os quais as de organização sindical, negociação coletiva, greve, também, é omissa sobre direitos de personalidade de trabalhador (NASCIMENTO, 2015, p. 58).

Posteriormente, com a Constituição de 1946, a Justiça do Trabalho perde a sua natureza administrativa, passando a ser um órgão do Poder Judiciário e restabelecendo o direito de greve, porém com certa restrição, uma vez que não apoiou o direito do trabalho. Para a Constituição de 1967, houve criação Fundo de Garantia de Tempo de Serviços (FGTS) (NASCIMENTO, 2015, p.57).

A atual Constituição Federal de 1988 (CF/88) estabeleceu a tutela do Direito do Trabalho no capítulo II dos “Direitos Sociais” do título II e dos “Direitos e Garantias Fundamentais”, não mais no capítulo da “Ordem Econômica”, como nas constituições anteriores.

A Constituição Federal de 1988 registrou, ainda, o princípio da dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, em seu artigo 1º inciso III, retomando o homem como um fim e não como meio para solução de conflitos sociais e a criação de novos direitos. Além disso, em seu artigo 7º estabelece direitos trabalhistas que visam à melhoria de sua condição social.

Já dizia Kant (1997, p. 69):

[...] exatamente (sic) por isso, como legislador no reino dos fins, como livre a respeito de todas as leis da natureza, obedecendo somente àquelas que ele mesmo se dá e segundo as quais as suas máximas podem pertencer a uma legislação universal (à qual ele simultaneamente se submete).

Salienta-se, para tal importância de reconhecimento, a tutela e o respeito à dignidade humana do trabalho, pode-se observar a sua incorporação mundial na Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo 23.

Nessa vereda, Almeida e Pozzoli registram que:

Toda pessoa que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social (ALMEIDA; POZZOLI, 2014, p.93).

Ainda nas interpretações da Constituição Federal, segundo Delgado (2011, p.132): “A constituição da República de 1988, nesse quadro, veio consubstanciar o ponto jurídico culminante desse impasse: um rol de preceitos e institutos que apontam para a linha de construção democrática e mais igualitária da sociedade brasileira”.

Nesse entendimento, de conquistas do direito do trabalho Almeida e Pozzoli (2014, p. 84): “[...]sustentam que, as leis surgiram para estabelecer condições mínimas sobre as condições de trabalho, devendo ser respeitadas pelos empregadores”.

Nesse senti, para uma interpretação aprofundada da Constituição Federal 1988, podem-se perceber grandes conquistas, uma vez que o art. 8 dispõe sobre o sindicato e suas relações, o art. 9 discorre sobre regras do direito à greve, o art.10 estabelece a possibilidade da participação dos trabalhadores em colegiados em órgãos públicos, porém se faz necessário objeto do seu interesse e, por fim, o art. 11<sup>o</sup> versa sobre as empresas com mais de 200 (duzentos) empregados assegurando a eleição de um representante dos trabalhadores para entendimentos com o empregador.

Entretanto, em uma análise, do atual desenvolvimento das atividades laborais e aplicação das normas de proteção aos obreiros, pode-se observar que o trabalhador, mesmo com toda proteção e com todo o avanço das normas, está cada vez mais desprotegido, em função de o Brasil não possuir uma boa distribuição de renda e, apesar de o mercado de trabalho crescer e apresentar forte competição, isso não é o suficiente para atender a nossa sociedade (ALMEIDA; POZZOLI 2014, p. 94).

Ainda na visão dos autores, as normas jurídicas vigentes, muitas vezes, não atingem sua função primordial de coagir certas condutas patronais abusivas, devido à grande desigualdade social existente no País e o Direito do Trabalho, que inicialmente tutelava somente o descanso do trabalhador, a defesa do ganho e os horários de descanso passou a voltar-se para novos bens jurídicos e éticos como o princípio da dignidade humana, direitos fundamentais e direito de personalidade (ALMEIDA; POZZOLI, 2014, p.94).

Neste sentido, ao observar o antagonismo de ideais entre empregado e empregadores, torna-se evidente que:

O empregado como pessoa, merece maior proteção, deve ser visto como maior patrimônio da sociedade, superior a qualquer valor econômico, gerando assim, a extrema necessidade de protegê-lo contra todos os atos atentatórios a sua dignidade, e garantindo-lhe condições de trabalho digno e benéfico, proporcionando sua inclusão social (ALMEIDA; POZZOLI, 2014, p.97).

Nessas considerações, em âmbito nacional, as lutas e as conquistas pelos direitos laborais vieram com grandes formações sociais, pois além de registrar a necessidade de tutela jurídica tanto a nível constitucional, infraconstitucional fez necessário garantir condições que é da própria condição humana, por exemplo, um meio ambiente laboral digno, uma busca pela justa remuneração, etc., e como tal era e é relevante a sua existência presumida e efetivada.

#### **4. DOS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR**

Quando se fala em direitos humanos, a referência é feita ao direito inerente da pessoa, porém não é qualquer direito, mas é aquele que é próprio da condição humana, ou seja, que pertence ao homem desde seu nascimento até sua morte, aquele que de forma indireta ou diretamente visa tutelar e proteger a dignidade humana.

Souza e Souza Filho (2012, p. 230), em seu artigo “Direitos Humanos e o Trabalho”, afirmam que os: “Direitos humanos são aqueles necessários para que uma pessoa possa ter uma vida com dignidade. Talvez, o primeiro e o maior de todos, seja o respeito à dignidade humana, a que todas as pessoas têm direito e nem sempre é reconhecido pelos poderes públicos”.

Ao estudar os direitos humanos, percebe-se que o seu elemento de historicidade é fundamental diante das transformações no meio social, pois os direitos humanos surgem por uma perspectiva de caráter de gerações/ dimensões. Na medida em que a sociedade vai evoluindo, ocorre o processo dinamogenesis, ou seja, novos direitos nascendo.

Segundo Silveira e Rocasolano:

Tal processo permite uma crescente concretização da dignidade da pessoa humana, ao mesmo tempo em que atende às necessidades de cada novo momento histórico. Pela *dinamogenesis*, os direitos das gerações anteriores permanecem válidos nas seguintes, embora com roupagem nova, já que se alterou o paradigma destes direitos (SILVEIRA; ROCASOLANO, 2010, p. 231).

Com a Revolução Francesa em 1789, surgiu a defesa dos direitos inerentes ao indivíduo, conhecido como direito civil e político, primeira geração/dimensão, assim, no meio social houve possibilidade de as pessoas participarem nas tomadas de decisão e a garantia da liberdade referente ao Estado. Este não agregou um ato obrigacional relativo à participação dos cidadãos, mas estabeleceu uma limitação de atuação das próprias pessoas envolvidas nas sociais.

Para, Bobbio (2004, p. 52), “[...] num primeiro momento, afirmaram-se os direitos de liberdade, isto é, todos aqueles direitos que tenham a liminar do poder do Estado e a reservar para o indivíduo, ou para os grupos particulares, uma esfera de liberdade em *relação* ao Estado”. [GRIFO DO AUTOR].

Assim, os direitos civis e políticos passaram a ser incorporados em vários documentos como: as Declarações de direitos de Virgínia em 1776, na Constituição Americana de 1787 e nas Constituições Francesas de 1791 e 1793 e, além disso, no código privado desse momento histórico - o Código de Napoleônico de 1804 conhecido como uma tradução fiel do espírito liberal- individual.

Posteriormente, surgem os direitos humanos sociais, econômicos e culturais denominados de direitos de igualdade, segunda geração/Dimensão, em que agregava ao Estado a obrigação de efetivar perante a sociedade.

Assim, Silveira e Rocasolano (2010, p.232- 233) relatam que “Surgem os direitos positivos ou prestacionais, assim, denominados por exigir uma atitude positiva por parte do Estado um *facare*”.

Nessa vereda, em terceira geração/dimensão fala-se em direitos meta-individuais, coletivos e difusos, direitos de solidariedade. Estes têm como características a dificuldade de estabelecer os seus destinatários de forma específica, uma vez que, o bem jurídico tutelado é a coletividade, entretanto, é fundamentado que pelos ideais da solidariedade, atos de se ajudarem, o amparo e a tutela seja sem olhar a quem ou o que, ou seja, para todos (SILVEIRA; ROCASOLANO, 2010, p. 234).

Convém lembrar que, conforme Antonio Carlos Wolkmer, a partir do estudo sobre os direitos da “terceira dimensão”, pode-se perceber em âmbito nacional dois **LACERDA, Luana P.; MARINO, Lúcia Helena F. de C. A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL E OS REFLEXOS DA GLOBALIZAÇÃO**

posicionamentos. O primeiro, sobre a interpretação da abrangência do direito de solidariedade e da fraternidade pelo reconhecimento da paz, da auto determinação dos povos, do meio ambiente sadio, do direito da comunicação, etc. O segundo, sobre a interpretação pela observação de direitos transindividuais, ou seja, não se pode individualizar de quem é o interesse, reuniram-se a estes os direitos de titularidade coletiva e difusa, aumentando a importância de Direito ambiental e Direito do Consumidor (2002, p.16)

Avançando na perspectiva da primeira interpretação, ensina Aquinique:

A fraternidade, por sua vez, “responsabiliza” cada indivíduo pelo outro e, conseqüentemente, pelo bem da comunidade e promove a busca de soluções para aplicação dos direitos humanos que não passam, necessariamente, todas pelas autoridades públicas, sejam elas locais, nacionais ou internacionais. (AQUINI, PRINCÍPIO ESQUECIDO /1. 2008. p.39).

Os direitos humanos da “quarta dimensão” são referentes à biotecnologia, à bioética e à regulamentação genética. Tratam-se de direitos que se relacionam de forma direta com vida da pessoa humana, por exemplo, a reprodução humana assistida (inseminação artificial), aborto, eutanásia, etc. Porém, ainda há alguns de natureza polêmica, complexos e interdisciplinar (abrangem várias áreas do conhecimento) (WOLKMER, 2002, p. 18).

Nesse sentido, Antonio Carlos Wolkmer (2002, 19) diz que, “Daí a prioridade de se redefinirem as regras, os limites e as formas de controle que conduzam a uma prática normativa objetivada para o bem-estar e não a ameaça ao ser humano”.

Nesse senti, Bobbio (2004, pp. 25-26) lembra que a quarta dimensão é afirmação dos direitos da pesquisa —[...] já se apresentam novas exigências que só poderiam chamar-se de direitos de quarta geração, referentes aos efeitos cada vez mais traumáticos da pesquisa biológica, que permitirá manipulações do patrimônio genético de cada indivíduo.

Em contrapartida, Bonavides (2011, p.570) afirma que com os avanços da sociedade e a era da globalização, tem-se a quarta dimensão:

[..] o direito à democracia, o direito à informação, bem como o direito ao pluralismo. Deles depende a concretização da sociedade aberta do futuro, em sua dimensão de máxima universalidade, para a qual parece o mundo inclinar-se no plano de todas as relações de convivência.

Nessa análise, falam-se, ainda, em direitos humanos da quinta geração/dimensão. Para Paulo Bonavides está relacionada com o Direito à paz. Isto porque, uma das discussões doutrinárias é no sentido de que o Direito de Fraternidade, terceira geração/dimensão, não afirmou de modo de complemento do Direito à paz (BONAVIDES, 2011, p. 571).

Neste sentido, pode-se observar o posicionamento do autor Paulo Bonavides de que tratando do processo de construção dos Direitos humanos e, sendo a paz um direito inerente à pessoa humana, o Direito à paz encontra-se na quinta geração/dimensão e não na terceira geração/dimensão com o direito a solidariedade e fraternidade.

Não desenvolveu as razões que a elevam à categoria de norma. Sobretudo aquelas que lhe conferem relevância pela necessidade de caracterizar encabeçar e polarizar toda uma nova geração de direitos fundamentais, como era mister fazer e ele não o fez. O direito à paz caiu em um esquecimento injusto por obra talvez da menção ligeira, superficial, um tanto vaga perdida entre os direitos da terceira dimensão (BONAVIDES, 2008, p.83).

A partir da análise do processo histórico dos direitos humanos, podem-se perceber algumas características como: erga omnes, vale para todos os homens; universais, que atingem a todos independente de suas nacionalidades ou até mesmo classes sociais e econômicas têm eficácia imediata, a sua aplicação, ou seja, não necessita de complementação de outros direitos.

Nas reflexões, das discussões doutrinárias acima supramencionadas, convém registrar-se que, importante ampliação de direitos, porém é necessário, num primeiro momento, efetivarem-se os direitos já existentes.

Ao afastarmos o reconhecimento desses direitos como sendo de quarta geração, não sustentamos a impossibilidade de que outros existam e possam ser chamados de direitos de quarta ou quinta gerações. O progresso tecnológico é cada vez mais rápido e seus limites parecem não existir. Não é difícil imaginar que novos momentos históricos permitam o surgimento de outras categorias de direitos fundamentais. [...] contudo, muito mais importante que este reconhecimento, é a efetivação dos direitos até aqui assegurados, especialmente nos países em desenvolvimento como é o caso do Brasil (BREGA FILHO, pp. 25-29).

Para Soares, a condição de pessoa humana é requisito único para a titularidade de direitos, considerada como essencialmente moral e dotada de dignidade com valor intrínseco à condição humana, atrelando-a a instrumentos internacionais que tutelam os direitos humanos (SOARES, 2012, p.22).

Além desses aspectos de construção dos direitos humanos, para alguns autores registram-se que os direitos humanos e direitos fundamentais são sinônimos, outros autores afirmam que são institutos diferentes, por mais que sejam mínimas as deferências.

Faria, sustenta que o termo “Direitos Fundamentais” normalmente é utilizado para denominar direitos humanos como se fossem sinônimos. No entanto, existe uma significação distinta, com a qual os Direitos Humanos devem ser entendidos como direitos de todos os homens em qualquer circunstância de lugar e tempo, enquanto os Direitos Fundamentais devem ser compreendidos como os direitos que foram juridicamente resguardados dentro de uma ordem jurídica Constitucional (FARIA, 2011, p. 89).

Destaca, ainda, que os “Direitos Fundamentais” do homem têm sua origem no Antigo Egito e Mesopotâmia, por volta do terceiro milênio AC (antes de Cristo) onde já havia previsão de proteção individual do cidadão. No entanto, a primeira codificação foi o Código de Hamurabi, no ano de 1690 AC, que foi o primeiro documento a consagrar direitos individuais para todos os cidadãos como direito à vida, propriedade, honra, dignidade e família, além de prever também a supremacia das leis em relação aos governantes (FARIA, 2011, p. 89).

Entretanto, foi o Direito Romano que estabeleceu mecanismo de tutela dos direitos individuais, em uma clara limitação ao poder do Estado, explicitando uma de suas características que é a Inviolabilidade, ou seja, não podem ser desrespeitados por norma infraconstitucional ou autoridade pública, responsabilizando-a civil, administrativa e criminalmente pela violação do direito (FARIA, 2011, p. 89).

Nessas considerações, Garcia e Lazari (2015, p. 34) afirmam:

Se há diferença entre os direitos humanos e os direitos fundamentais, portanto, é uma questão de “*ponto de vista*”. E, ainda que assim o seja, se trata de problema puramente conceitual. *Materialmente* falando, **ambos visam à proteção e a promoção da dignidade pessoa humana**. Logo, quanto ao conteúdo, pouca ou nenhuma diferença há entre eles. [GRIFO DO AUTOR].



A respeito dos direitos fundamentais sociais relativos ao direito do trabalho, a dignidade da pessoa humana é um dos pilares para o trabalho digno como direito fundamental, pois visa proteger o trabalhador, garantindo-lhe condições saudáveis do desempenho funcional, promovendo sua inclusão social (ALMEIDA; POZZOLI, 2014, p. 96).

Neste contexto o poder do contrato de emprego está limitado à observância dos direitos fundamentais do cidadão trabalhador e as normas constitucionais devem nortear a elaboração, a interpretação e a aplicação das regras infraconstitucionais. Todavia, pesquisas sobre a relação de trabalho no plano fático, analisando jurisprudências e doutrinas majoritárias dos tribunais superiores apontam, inúmeras vezes, o texto constitucional como eterna promessa distante do mundo dos fatos (ALVES, 2011, p.16).

Pelo exposto, o processo de universalização dos direitos humanos permitiu a formação de tratados internacionais de proteção compartilhada pelos Estados, ao invocarem o consenso internacional sobre temas centrais na busca de resguardar parâmetros protetivos mínimos à pessoa humana (SOARES, 2012, p.22).

Nessa seara, pode-se observar na segunda “dimensão” dos direitos humanos a existência dos direitos sociais, conseqüentemente o direito do trabalho e sua garantia a todos de forma digna.

Para Bobbio (2004, p. 86), diferentemente dos direitos de liberdade, que estabelece um campo amplo sobre o direito de resguardo, os direitos sociais possuem características específicas, ou seja, é possível identificar homem, o empregado em especial. “Já que certas condições pessoais ou sociais são relevantes precisamente na atribuição desses direitos. Com relação ao trabalho, são relevantes as diferenças de idade e de sexo; [...]”

Segundo Alkimin o trabalho dignifica o homem, que dele abstrai meios materiais e produz bens econômicos indispensáveis à sua subsistência, representando uma necessidade vital e indispensável à realização pessoal e valorização no contexto familiar e da sociedade (ALKIMIN, 2010, p.17).

Assim, nesse processo de reconhecimento e positivação dos direitos sociais, em especial o direito do trabalho, faz-se necessário destacar a “Declaração da Filadélfia” que trata dos mais importantes direitos humanos do trabalhador, pois eleva os mencionados direitos ao nível dos demais, a sustentar que todos fruem do direito de viver com salvaguarda econômica bem como oportunidades iguais.

Neste alcance de respeito compromisso, tutela e eficácia e sua efetividade em relação aos direitos humanos no Brasil, em especial aos direitos sociais do trabalhador, no que tange o poder judiciário trabalhista da Justiça do Trabalho, devem agir dentro de uma ponderação em razão do valor constitucional da atividade empresarial estabelecida nos moldes da livre iniciativa como princípio fundamental da República do Brasil previsto pelo art, 1º, IV e da Ordem Econômica previsto pelo art, 170 da CF/88 (ALMEIDA,2012, p.6).

Pode-se perceber que os direitos humanos declarados à pessoa humana independente de sua capacidade, índole e preferências (pessoas, religião, ideologia, escolha partidária etc.) estão ligados ao processo de evolução histórica, ou seja, são direitos culturais que ao longo da histórica foram adquiridos. Nesse processo, encontram-se os direitos sociais, os quais ressaltam o trabalho e sua garantia de forma digna para o alcance de sua efetividade e compromisso por parte do Estado, meio social e sociedade civil.

## **5. ASPECTO DA GLOBALIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO**

O mercado de trabalho ao longo da histórica passou por uma extensa modificação, diante do dinamismo do próprio mercado: aumento da competição, a busca por maior produção, a lucratividade, entre outros, ou seja, pelo processo da globalização.

Cassar ressalta o que é a globalização:

A globalização é parte de um todo formado pelo neoliberalismo, privatização, multinacionais, dentre outros elementos que concernem à estrutura e atribuições do Estado e de sua organização política, suas relações internacionais e à ordem sócio econômica nacional e mundial (CESSAR, 2014, p. 22).

A globalização econômica trouxe consigo influências significativas nas formas de trabalho, registrando que os valores econômicos, sociais e políticos estão em constante transformação.

Entretanto, ainda, Cassar (2014, p. 22), ressalta que “Essas transformações no processo de trabalho e da economia geram consequências lógicas sentidas por todos: desigualdade social, política, cultural, religiosa, racial etc.; nações desnacionalizadas,

subordinadas aos ditames dos países ricos; países mais pobres e crescimento do desemprego”.

Assim, alude Ferreira que as alterações produzidas nas relações de trabalho voltam-se às crises financeiras e à flexibilização de direitos trabalhistas, corrompendo, muitas vezes, as condições básicas de trabalho que garantem a dignidade do trabalhador e mudanças impingidas na própria organização do trabalho, conseqüentemente, a adoção de fatores que afetam direta e indiretamente o ambiente e as condições de trabalho (FERREIRA, 2010, p. 30).

Para Rudiger as mudanças na organização do trabalho e a introdução de tecnologias destinadas a substituir a mão de obra exigem do trabalhador um novo perfil pautado em elevada capacidade de resposta, a fim de assegurar a competitividade nas relações de trabalho e garantir a maximização de lucros no cenário empresarial (RUDIGER, 1999, p. 12).

Nesse passo, pode-se dizer que a atual organização do trabalho está voltado a garantir os interesses meramente econômicos, pouco preocupados com aspectos sociais, o que afeta os princípios como da valorização do trabalho e a dignidade do trabalhador pela existência de ambientes inadequados no desempenho de suas atividades laborais.

Para Litholdo as transformações ocorridas no mundo do trabalho guardam entre si um elemento comum: a ofensa à saúde física e mental do trabalhador, que diante desta nova forma de desempenho laboral, o trabalhador pode sofrer de transtornos como depressão, angustia, medo e instabilidade na manutenção de seus empregos (LITHOLDO, 2011, p.32).

É sabido que na maioria das vezes as relações estabelecidas entre empregado e empregador estão pautadas sob a égide do contrato de trabalho com característica duradoura, e, para tal tem como elementos fundamentais para o reconhecimento da figura do empregado, como: a pessoalidade, a subordinação, a continuidade, a onerosidade e a alteridade.

Além disso, pode-se observar que no meio ambiente do trabalho há uma relação hierarquizada, o empregado é sujeito ao poder de direção do empregador, cujas principais características desse poder são: direcionar, fiscalizar e disciplinar a relação de emprego, limitando-as em favor da garantia de incolumidade física e mental do

empregado neste ambiente sob pena de caracterizar ofensa ao princípio da dignidade humana e ao sistema laboral trabalhista.

Nesse aspecto, diante de novos delineamentos granjeados pela globalização, o trabalho instituiu um novo modelo bem diferente que é estabelecido pela Consolidação das Leis trabalhistas como: a terceirização, a implantação de cooperativa, o trabalho temporário e, além disso, o aumento da utilização meio tecnológico que propicia alguns aspectos negativos aos trabalhadores, pois, muitas vezes provoca a substituição da mão-de-obra.

Outro efeito da globalização é a desregulamentação, isto é, a ausência de regras por parte do Estado nas relações do trabalho e, então, fala-se em criação de regras pelas próprias partes envolvidas na relação de emprego.

Alguns autores afirmam que o instituto da desregulamentação seria um pouco radical e ainda sem fundamentação jurídica, isto porque conforme o artigo 22, I da Constituição Federal de 1988 estabelece que “compete privativamente à União legislar sobre direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho”.

Nesse sentido, afirma Cassar:

Outros, apesar de reconhecerem algumas mudanças no Direito do Trabalho, percebem também que o Brasil ainda não pode ser visto como um país que efetivou o *Welfare* (o bem-estar social), pois ainda temos trabalho escravo ou, em condição análoga; exploração do trabalho do menor; condições sub-humana de trabalho e legislação trabalhista ainda muito desrespeitada, Por isso, não se pode defender o total afastamento do Estado desta relação privada, não se pretender a privatização dos direitos trabalhistas, o retrocesso de um grande avanço conquistado com profundo sacrifício (CASSAR, 2012, p. 27).

Outro aspecto que se pode analisar no processo da globalização é a flexibilização que diferentemente da desregulamentação não se trata de afastar o Estado da relação de trabalho, mas distanciar o Estado do nível de autoritário.

Neste sentido, registra Nascimento sobre o que venha ser a flexibilização e possível consequências negativas caso seja de formas desordenadas.

Que é flexibilização do direito do trabalho? É, portanto, o afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situações que a exijam, maior dispositividade das partes para alterar ou reduzir as condições de trabalho. Mas a flexibilização desordenada do direito

faria dele mero apêndice da Economia e acabaria por transformar por completo a sua fisionomia originária, uma vez que deixaria de ser uma defesa do trabalhador contra a sua absorção pelo processo econômico, para ser preponderante um conjunto de normas destinadas à realização do processo econômico, atritando-se com a sua finalidade, que é a proteção do trabalhador diante da sua inferioridade econômica no contrato de trabalho (NASCIMENTO, 2015, p. 78).

Assim, o instituto da flexibilização passa a ser um dos possíveis caminhos para o atual cenário brasileiro, o aumento do desemprego que, conseqüentemente, agregou características estruturais que não podem ser menosprezadas, com isto o referido instituto faz-se necessário.

Em outra análise, na Era da globalização do mercado de trabalho é possível identificar a maneira desenfreada do uso da mão de obra do obreiro, o que caracteriza para alguns autores o que é denominado de “superexploração”.

Sobre isso afirma Ianni:

Superexploração: salários ínfimos, longas jornadas de trabalho “legitimadas” pelo instituto das horas extra, aceleração do ritmo de trabalho pela emulação do grupo de trabalho e pela manipulação da velocidade das máquinas e equipamentos produtivos, ausência ou escassez de proteção ao trabalhador em ambientes de trabalho, insegurança social (IANNI, 1996, p.174).

Nessa vereda, de acordo com a Constituição Federal de 1988 em seus artigos 5º e 6º reconhece como direitos sociais “[...] a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados” e a tal superexploração demonstra-se um empecilho, ocasionando excesso de trabalho e pouca cessação para recolar o mínimo de energia afetando diretamente em todo meio social, econômico, cultural, etc. do obreiro.

Cassar (2014, p. 29) ressalta: “[...] conclui-se que é preciso reduzir as desigualdades sociais, a fim de assegurar não apenas uma vida digna para todos os cidadãos, mas também a valorização de do trabalho”.

Por fim, destaca-se como tendência no mercado de trabalho globalizado principalmente na Europa, o instituto da Flexissegurançaou “flexiseguridad” ou “flexicurity” ou “flexissegurança” este consiste em conciliar dois valores sensíveis e

incompatíveis ao mesmo tempo, qual seja a flexibilidade do mercado de trabalho e a segurança dos obreiros em face do desemprego (CASSAR, 2014, p. 22).

José Affonso Dallegrave Neto relata sobre a flexissegurança:

Inspirados nos exemplos da Dinamarca, Holanda e Suécia, basicamente a nova onda deseja, de um lado, flexibilizar ainda mais a mobilidade do emprego, facilitando as formas flexíveis de contratação e a dispensa sem ônus e, de outro, compensar a classe trabalhadora (trade-off), através de um robusto seguro-desemprego aliado a uma rigorosa política de recolocação de trabalho (outplacement) (NETO, 2010, p.1).

Na visão do autor trata-se de mais uma medida em sintonia com a ideologia neoliberal, em que os objetivos se elucidam como forma de facilitar a vida da iniciativa privada em detrimento das condições de trabalho que se tornarão mais precárias em face da política de flexibilidade em seus diversos aspectos como a contratação temporária; dispensa sem ônus; modalidades de salário vinculadas ao resultado; fixação de horários flexíveis, que visam atender exclusivamente a demanda da produção (NETO, 2010, p.2).

Segundo Pereira, a flexissegurança concilia a flexibilidade do mercado de trabalho com a segurança dos trabalhadores, no que se refere a flexibilização da mobilidade de emprego, as formas livres de contratação e contratos de trabalho vinculados a resultados (PERERIA, 2015, p. 1).

Assevera Carli que a flexibilização de normas trabalhistas direcionou o Direito do Trabalho a adotar um modelo jurídico e regular a relação de emprego sob a pena de desproteger o empregado, neste sentido ela visa a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e suas famílias, bem como uma melhor distribuição de renda, considerando sua hipossuficiência na relação de emprego (CARLI, 2005, p.35).

Para a autora, as transformações do mundo do trabalho trouxeram consigo a precarização dos contratos de trabalho acompanhados de contratos de tempo parcial, tempo determinado, aumento das jornadas de trabalho, redução de salários, a informalidade e degradação das condições de trabalho. Neste sentido, o papel do Direito de Trabalho consiste em refletir sobre os resultados advindos da necessidade de sobrevivência junto a este fenômeno denominado globalização (CARLI, 2005, pp. 44 - 57).

Uma das críticas que se faz ao mencionado instituto seria o ato de lançar para o Estado o ônus econômico, pois passaria existir a compensação para os obreiros,

entretanto, aos cofres públicos a existência de aumento de imposto, que, posteriormente, são pagos pela sociedade.

No entanto, Silva diz que não é atribuição do direito do trabalho ser força motriz que impulsiona a geração de empregos e tampouco que o ordenamento jurídico flexível seja capaz de assegurar aumento de empregabilidade ou manutenção de postos de empregos existentes. Neste prisma, o mecanismo que estabelece as contratações e demissões encontram-se sujeitas às regras de capital e lucros estabelecidos pela classe empregadora (SILVA, 2013, pp. 100- 102).

Enfim, pode-se observar que a globalização causou no mercado de trabalho grandes mudanças no meio ambiente de trabalho, que necessita de maiores estudos, análise e principalmente da aplicação dos institutos acima mencionados de forma responsável e coerente, sobre pena de agravar ainda mais a dignidade do trabalhador, bem como a valoração social deste.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mudanças sociais e as conquistas ocorridas no âmbito do Direito do trabalho a nível internacional influenciaram de forma significativa no Brasil, isto porque, com a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e as leis constitucionais e infraconstitucionais, que surgiam na Europa, incentivaram a criação de normas de proteção do trabalhador, reivindicações e políticas desenvolvidas por Getúlio Vargas.

Entretanto, pelo referencial teórico apresentado é possível verificar a necessidade de ampliar cada vez mais a proteção e principalmente a efetividade dos direitos trabalhistas. Nessa vereda, a sociedade desde os primórdios buscam garantir, por um processo de lutas e conquistas a existência da pessoa humana na condição digna, com isto, pode-se verificar o processo histórico dos direitos humanos ao promover Direitos essenciais ao homem.

Nesse passo, pode-se observar em aspectos denominados para muitos autores como “segunda dimensão”, os direitos sociais, econômicos e culturais, os quais exigiam uma atitude do Estado como o ato prestacional e garantidor. Por exemplo, o Estado deve promover e estabelecer parâmetros que ressaltam a valoração do trabalho e dignidade do obreiro.



Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 abarcou em seu bojo como fundamento constitucional os direitos sociais, assim, destaca-se o Direito do trabalho por meio de ações positivas que possibilitam melhores condições de vida em âmbito pessoal e profissional.

Entretanto, pode-se verificar que a Era da globalização trouxe ao meio social, político, jurídico, etc., questões que necessitam de acompanhamento e análise criteriosa no mercado do trabalho, a flexibilização das leis trabalhistas, as influências de flexissegurança, flexibilidade do mercado de trabalho e a segurança dos trabalhadores contra o desemprego, a Superexploração e a maneira desenfreada do uso da mão de obra do obreiro.

Notadamente, a moderna organização do trabalho voltada para a globalização da produção e força de trabalho deve prover esforços a fim de proteger e prevenir os males causados por gestões empresariais inadequadas, bem como garantir a saúde ocupacional do trabalhador.

Por fim, o direito do trabalho com o direito social fundamental devem ser respeitados, para que cada vez mais, as atividades desenvolvidas no meio ambiente do trabalho propiciem condições dignas, a valoração do trabalho e, além disso, o novos institutos que podem regular ou recomendar parâmetros para o referido meio. Esses direitos devem sempre buscar proteger o obreiro na medida em que o mercado de trabalho, vestido pela globalização, registra a sua necessidade.

## REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. Juruá, 2010.

ALMEIDA, Renato Rua de. **Eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho**. Revista LTr. Vol. 76 nº 06, Junho de 2012.

ALMEIDA, Matheus de; POZZOLI, Lafayette. **Valor do trabalho e a dignidade da pessoa humana**. Diálogos (im)pertinentes – Dignidade Humana. Curitiba: Instituto Memória, 2014.

ALVES, Amauri Cesar. **A eficácia dos direitos fundamentais no âmbito das relações trabalhistas**. Revista LTr. 75-10/ 1209. Vol. 75 nº 10, Outubro de 2011.

AUINI, Marco. **Fraternidade e direitos humanos**. In: BOGGIO, Antonio Maria (org.). **O princípio Esquecido/1: A fraternidade na reflexão atual das ciências políticas**. Vargem Grande Paulistas, SP: Editora Cidade Nova, 2008.

---

LACERDA, Luana P.; MARINO, Lúcia Helena F. de C. **A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL E OS REFLEXOS DA GLOBALIZAÇÃO**

BAGGIO, Antonio Maria (Org.). **O princípio Esquecido/1**: A Fraternidade na reflexão atual das ciências políticas. Vargem Grande Paulista: Cidade Nova, 2008.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Tradução: C.N. Coutinho. 3ª impressão Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 22 ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. ver. atual. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2014.

CARLI, Vilma Maria Inocência. **A flexibilização dos contratos de trabalho**. Campinas. ME Editora, 2005.

COMPARATO, Afirmação histórica dos direitos humanos.10.ed. – São Paulo: Saraiva, 2015

\_\_\_\_\_, Fábio. **A Constituição Mexicana de 1917**. Disponível em <<http://www.dhnet.org.br/educar/redeedh/anthist/mex1917.htm>>Acesso: 07 mar.2016

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011

**DECLARAÇÃO**. Da Filadélfia e os direitos sociais nos "trinta anos de ouro".Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-declaracao-da-filadelfia-e-os-direitos-sociais-nos-trinta-anos-de-ouro,39037.html>>Acesso em: 20 de mar. 2016

FARIA, Adriane Patrícia dos Santos. **Estado intervencionista x direitos fundamentais**: conflito entre normas e princípios. Boreal Editora. Birigui, SP, 2011.

FERREIRA, Hadassa Dolores Banilha. **Assédio moral no trabalho**. 2. Ed. Campinas:Editora Russell, 2010.

GARCIA, Bruna Pinotti. LAZARRI, Rafael de. **Manual de Direitos Humanos**. 2º ed. rev atual. e ampl.: Jus Podivm. 2015.

BREGA FILHO, Vladimir. **Direitos fundamentais na constituição de 1988**: conteúdo jurídico das expressões.São Paulo: Juarez de Oliveira, 2002

IANNI. Octavio. **A era do globalismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996.

LITHOLDO, Viviane P. Scucuglia. **Assédio moral: afronta a dignidade do empregado**.Teoria geral do direito: ensaios sobre a dignidade humana e fraternidade. Birigui: Boreal Editora, 2011.

LUCA, Guilherme Domingos de. **Contrato de trabalho, flexibilização e o impacto tecnológico**. *Dissertação* (Mestrado em Direito) Programa de Mestrado em Direito do Centro Universitário Eurípides de Marília, mantido pela Fundação Ensino Eurípides

---

LACERDA, Luana P.; MARINO, Lúcia Helena F. de C. **A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL E OS REFLEXOS DA GLOBALIZAÇÃO**

Soares da Rocha, Marília. Orientador: Prof. Dr. Lafayette Pozzoli; Coorientador: Prof. Dr. Lton Garcia. 188f. 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**, 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do trabalho 2. 40. Ed. – LTr, 2015.

NETO, José Affonso Dallegrave. **Flexisegurança nas relações de trabalho. O novo debate europeu.** 2010. Disponível em: <[http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/jose\\_affonso\\_dallegrave\\_netto/jose\\_dallegrave\\_netto\\_flexiseguranca.pdf](http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/jose_affonso_dallegrave_netto/jose_dallegrave_netto_flexiseguranca.pdf)> Acesso em: 05 jun. 2016.

OIT. A OIT no Brasil: trabalho decente para uma vida digna. **OIT** Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/oit%20no%20brasil\\_folder\\_809.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/oit%20no%20brasil_folder_809.pdf)>. Acesso em: 7dez 2015.

OLIVO, Luís Carlos Cancellier de. **Aspectos Jurídicos do Comércio Eletrônico**. In: ROVER, Aires José (Org.). Direito, sociedade e informática. Limites e perspectivas da vida digital. Florianópolis: Fundação Boiteaux, 2000.

PEREIRA, Cláudio Jose Langroiva. **Pós-modernidade, globalização e flexisegurança**, 2015 Disponível em: <<http://claudiolangroiva.jusbrasil.com.br/artigos/121944092/pos-modernidade-globalizacao-e-flexiseguranca>> Acesso em: 28 abr 2016.

RUDIGER, Dorothee Sisanne. **Tendências do direito do trabalho para o século XXI: globalização, descentralização produtiva e novocontrutualismo**. São Paulo. LTr, 1999.

SILVA, Cassia Cristina Moretto da. Um olhar crítico sobre a flexibilização da legislação trabalhista no Brasil sob um duplo viés: a flexisegurança e a precarização dos vínculos trabalhista. Tuiuti: **Ciência e Cultura**, n. 46, p. 95-114, Curitiba, 2013 Disponível em: <[http://utp.br/tuiuticienciaecultura/ciclo\\_4/tcc\\_46\\_programas/pdf\\_46/art6\\_um\\_olhar.pdf](http://utp.br/tuiuticienciaecultura/ciclo_4/tcc_46_programas/pdf_46/art6_um_olhar.pdf)>. Acesso em: 28 abr. 2016.

SILVEIRA, Vladmir Oliveira da Silveira. ROCASOLANO, Maria Mendez. **Direitos Humanos - Conceito, Significados e Funções**. Saraiva, 2010

SOARES. Andrea Antico. **O assédio moral do trabalhador à luz dos direitos humanos e Fundamentais e da dignidade da pessoa humana**. 205f. *Dissertação* (Mestrado em Direito) Programa de Mestrado em Direito do Centro Universitário Eurípides de Marília, mantido pela Fundação Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, 2012. Disponível: <[http://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/835/Disserta%C3%A7%C3%A3o\\_Andrea%20Antico%20Soares\\_2012.pdf?sequence](http://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/835/Disserta%C3%A7%C3%A3o_Andrea%20Antico%20Soares_2012.pdf?sequence)>. Acesso em: 20 jul.2016.

WOLKMER, Antonio Carlos. Direitos humanos: novas dimensões e novas fundamentações, Ano X n° 16/17 jan./jun. 2002. **Doutrina científica direito em Debate**. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/21917094-Direitos-humanos-novas->

**LACERDA, Luana P.; MARINO, Lúcia Helena F. de C. A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO COMO UM DIREITO FUNDAMENTAL E OS REFLEXOS DA GLOBALIZAÇÃO**

[dimensoes-e-novas-fundamentacoes-antonio-carlos-wolkmer.html](#)> Acesso em: 20 de nov. 2015.