

O DIREITO FUNDAMENTAL AO CONTEÚDO DO PRÓPRIO TRABALHO: UMA RECONSTRUÇÃO NORMATIVA DO DIREITO AO TRABALHO

THE FUNDAMENTAL RIGHT TO THE CONTENT OF WORKERS' OWN WORK: A NORMATIVE RECONSTRUCTION OF THE RIGHT TO WORK

Leonardo Vieira Wandelli*

Resumo: Pretende-se enfrentar a inefetividade do direito humano e fundamental ao trabalho a partir de um esforço de reconstrução normativa da sua fundamentação, apoiada em um duplo pilar teórico, nas teorias das necessidades e nas teorias do reconhecimento. Com isso, não somente se recupera a importância do vínculo entre trabalho e dignidade humana, como se explicitam aspectos essenciais da centralidade do trabalho para os sujeitos. A partir disso, o direito ao trabalho se desvela não apenas como necessidade radical, tendente à transformação da institucionalidade vigente, mas também como direito positivado em um amplo leque de normas internacionais e nacionais, que contempla diversas dimensões normativas atualmente exigíveis. Propõe-se que, no centro desse direito, está um direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho, que determina juridicamente as condições da atividade e da organização do trabalho. Recente estudo adotado pelo Alto Comissariado em Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre o direito ao trabalho reforça essa compreensão.

Palavras-chave: Direitos humanos. Direitos fundamentais. Direito ao trabalho. Psicodinâmica do trabalho. Direito do trabalho.

Abstract: It is intended to address the ineffectiveness of the human and fundamental right to work from a normative reconstruction effort of its reasoning, based on a double theoretical pillar, the theories of needs and in theories of the recognition. It not only recovers the importance of the link between labor and human dignity, as well as it explicit essential aspects of the centrality of work for the subjects. From there, the right to work is revealed not just as radical need, aimed at transforming the current institutionalality, but also as a positive right in a wide range of international and national standards, which includes a number of normative dimensions currently enforceable. It is proposed that, in the center of that right, is a fundamental right to the content of the workers' own work, which legally determines the conditions of activity and organization of work. A recent study adopted by the UN High Commissioner for Human Rights on the right to work reinforces this understanding.

Keywords: Human rights. Fundamental rights. Right to work. Psychodynamic of work. Labour law.

* Doutor e Mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná; Professor do Programa de Pós-graduação em Direitos Fundamentais e Democracia do Centro Universitário Autônomo do Brasil; Membro fundador da Academia Paranaense de Direito do Trabalho; Juiz do Trabalho no Paraná; Alameda Dr. Carlos de Carvalho, 528, Centro, 80430-180, Curitiba, Paraná, Brasil; leowandelli@terra.com.br

Introdução

Ousa-se sustentar que o direito ao trabalho é o mais importante, embora talvez o menos efetivo, dos direitos fundamentais. Por isso, vai-se privilegiar, neste espaço, uma abordagem voltada às perspectivas de sua implementação atual na ordem constitucional brasileira vigente, em detrimento dos aspectos relativos ao seu devir histórico e do aporte crítico que o direito ao trabalho, como expressão de necessidades que demandam uma profunda transformação da institucionalidade vigente, traz diante dessa mesma ordem que o consagra.¹ Isso não significa, porém, que não seja necessário revolver os elementos de fundamentação desse direito. Ao contrário da clássica afirmação de Bobbio (1992, p. 37), para quem “[...] o importante não é fundamentar os direitos do homem, mas protegê-los”, postula-se, na esteira do que foi sustentado por Herrera Flores (2005, p. 36-38), que já é mais que tempo de parar para refletir como, para proteger os direitos humanos, é indispensável repensar-se a sua fundamentação.

Na primeira seção, procura-se identificar o contexto normativo do direito ao trabalho, cuja importância é desmerecida por um escasso desenvolvimento dogmático, colocando-se a questão das condições para se superar essa paralisia. Na segunda seção, sintetizam-se alguns elementos da reconstrução da fundamentação do direito ao trabalho que subsidiarão uma releitura concretizadora, cujos contornos gerais se esboçam nas seções 3 e 4. Na seção 3, procura-se desenhar a figura complexa de um direito multidimensional, cuja dimensão central é explicitada na seção 4, como um direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho.

1 O problema: a centralidade inefetiva do direito fundamental ao trabalho

Reiteradamente proclamado nos textos constitucionais e de normas internacionais relativas a direitos humanos, o direito ao trabalho é considerado pela doutrina internacional mais abalizada como “[...] *el arquetipo de los derechos sociales*” (SASTRE IBARRECHE, 1996, p. 19) ou “o direito social por antonomásia”² ou, ainda, “[...] *il primo dei diritti sociali*” (GIUBBONI, 2006). Sua centralidade para o discurso jurídico é reiterada na literatura, não somente por razões de ordem normativa, mas também por razões de ordem histórica – como primeira bandeira que levou ao constitucionalismo social – e de ordem cultural – pela necessária hierarquia valorativa que assume na “sociedade do trabalho” (MONEREO PÉREZ; MOLINA NAVARRETE, 2002, p. 288). No dizer de Mello (2003, p. 228), seria “[...] o direito ao trabalho o mais importante, ou o direito básico dos direitos sociais.” Sobretudo, tal direito é reconhecido como a condição indispensável para outros direitos humanos, como articulado de modo taxativo na Resolução n. 34/46, de 1979, da Assembleia Geral da ONU: “[...] a fim de garantir cabal-

¹ A respeito do duplo caráter, normativo-positivo e crítico-transformador, do direito ao trabalho, ver Wandelli (2012).

² “*Que el derecho al trabajo ha sido considerado tradicionalmente como el derecho social paradigmático entre todos los derechos sociales, o el derecho social por antonomasia, no necesita ahora ya particulares justificaciones, pues es un dato adquirido la numerosísima literatura al respecto.*” (MONEREO PÉREZ; MOLINA NAVARRETE 2002, p. 288).

mente os direitos humanos e a plena dignidade pessoal, é necessário garantir o direito ao trabalho.”³ Recentemente, o Conselho de Direitos Humanos (CDH) da ONU, em sua 28ª Sessão, reafirmou a importância e a urgência da realização do direito ao trabalho diante da crise mundial e colocou-se em permanente cuidado do tema.⁴ Na 31ª Sessão, acolheu um relatório do Alto Comissariado que faz uma síntese doutrinária do seu conteúdo normativo (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2016a) e uma nova resolução que encaminha os próximos passos do CDH na matéria.⁵

Com efeito, no plano internacional há um grande acervo de normas de direitos humanos em geral e, em especial, de direitos sociolaborais, que se referem explicitamente ao reconhecimento e a formas de implementação do direito ao trabalho. A princípio, o art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 1948.⁶ É relevante que o item I desse dispositivo distingue o direito ao trabalho, como expressão mais geral, de suas expressões parcelares, como o direito à livre escolha de emprego, o direito a condições justas de trabalho e o direito à proteção contra o desemprego. Bem assim, os itens II a IV consignam o direito à igualdade salarial para igual trabalho, o direito de organização e filiação sindical e, em especial, o direito a uma remuneração que assegure ao trabalhador e sua família uma existência digna. Não se olvide, ainda, o vínculo indivisível firmado no art. 22 da DUDH entre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (DESCs) e a dignidade e o desenvolvimento da personalidade. Em termos dogmáticos, esse desenho de um direito geral, que se desdobra em aspectos parcelares, expressa a pluralidade de dimensões normativas característica do direito ao trabalho, como se verá adiante.

Já o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), de 1966, que deu prosseguimento à positivação dos direitos enunciados na DUDH, assegura o direito ao trabalho e suas especificações nos arts. 6º, 7º e 8º, elencando, de forma não exaustiva, a liberdade de trabalhar e o direito ao pleno emprego, bem como condições justas e favoráveis de trabalho e de liberdade de organização sindical, gravitando em torno do direito a uma “[...] ocupação plena e produtiva, em condições que garantam as liberdades políticas e econômicas fundamentais da pessoa humana.”⁷

Diversas outras normas e declarações internacionais consagram, com central normatividade, o direito ao trabalho. Exemplificativamente: o art. 6º do Protocolo de São Salvador⁸ e o art.

³ Relevante o art. 13 da Proclamação de Teerã, de 1968, também da AG da ONU, dispondo que “[...] a realização plena dos direitos civis e políticos sem o gozo dos direitos econômicos, sociais e culturais, é impossível.”

⁴ ONU-CDH. Resolução n. 28/15 sobre o Direito ao Trabalho.

⁵ Um exemplo de atualizado vigor do debate em torno do direito ao trabalho encontra-se na excelente coletânea de Mantouvalou (2015).

⁶ Art. 23. I) Todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. II) Todo o homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. III) Todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. IV) Todo o homem tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

⁷ Um amplo leque de implementação desse dispositivo é desenvolvido pelo Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (CDESC) da ONU, encarregado do controle da implementação do PIDESC, na Observação Geral n. 18, de 24 de novembro de 2005 e na recente Observação Geral n. 23, de 08 de março de 2016, em torno das condições justas e favoráveis de trabalho, que serão referidas adiante.

⁸ Ratificado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo n. 56, de 19 de abril de 1995, sendo completado o processo de introdução no direito interno brasileiro pelo Decreto n. 3.321, de 30 de dezembro de 1999 (DOU 31 de dezembro de 1999).

45, b, da Carta da Organização dos Estados Americanos.⁹ No âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), embora não seja utilizada a locução “direito ao trabalho”, já em sua criação, em 1919, ficou consagrado o princípio fundamental de que “o trabalho não é uma mercadoria”, como consta no Tratado de Versailes, o que veio a ser reafirmado na Declaração de Filadélfia, de 1944, incorporada à Constituição da OIT e na *Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, de 2008. Esse é o princípio que funda a compreensão de que o Trabalho é essencial à dignidade e que deve ser protegido como direito fundamental. Dentre as normas da OIT,¹⁰ destaca-se o disposto no art. 1º da Convenção 122 da OIT,¹¹ que dispõe sobre a política de emprego não somente quantitativo, mas qualitativo, e que deverá procurar garantir:

- a) que haja trabalho para todas as pessoas disponíveis e em busca de trabalho;
- b) que este trabalho seja o mais produtivo possível;
- c) que haja livre escolha de emprego e que cada trabalhador tenha todas as possibilidades de adquirir e de utilizar, neste emprego, suas qualificações, assim como seus dons, qualquer que seja sua raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1965).

Com o art. 6º do PIDESC, antes mencionado, o qual ressalta que as condições de trabalho são determinantes para o exercício das liberdades políticas e econômicas fundamentais da pessoa, esse dispositivo forma a base normativa que explicita a projeção do direito ao trabalho sobre o princípio do pleno emprego qualitativo, ressaltando que este deverá possibilitar ao trabalhador adquirir e utilizar as suas qualificações e dons. Da mesma forma, a Declaração da OIT de 2008 ressalta um trabalho no qual “[...] indivíduos possam desenvolver e atualizar as capacidades e habilidades que os habilitem a empregá-las produtivamente para a sua autorrealização e para o bem comum.” Consagra-se aí, em especial, o vínculo do direito ao trabalho com o que denominamos de direito ao conteúdo do próprio trabalho, que, como se explicita adiante, constitui o cerne do sentido desse direito.¹²

A Constituição brasileira de 1988 é igualmente enfática em assegurar a mais proeminente hierarquia normativa ao direito ao trabalho, como expressão da íntima relação que estabelece entre a dignidade humana, o valor do trabalho e os direitos e instituições que afetam a vida daqueles que vivem do trabalho. Designa o trabalho como direito social fundamental (art. 6º) ao qual acresce um amplo rol de direitos e garantias dos trabalhadores (art. 7º), cada qual instituído como um direito

⁹ Ainda no âmbito da ONU, reportam-se ao direito ao trabalho: o art. 8(3)(a) do Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos (PIDCP); o artigo 5(e)(i), da Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial; o artigo 11(1)(a), da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher; o art. 32 da Convenção sobre os Direitos da Criança; os artigos 11, 25, 26, 40, 52 e 54 da Convenção Internacional sobre Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Familiares e, especialmente, o art. 27 da Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiências, de 2006.

¹⁰ É digno de nota que, na Declaração de 1998 sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, a OIT não incluiu nenhuma das Convenções que guardam pertinência mais próxima com o núcleo do direito ao trabalho, como as convenções 122, 142, 158 e 168.

¹¹ Ratificada pelo Brasil com o Decreto Legislativo n. 61, de 30 de novembro 1966, e incorporada ao direito interno pelo Decreto n. 66.499, de 27 de abril de 1970.

¹² É essencial, ainda, a adoção, pela OIT, da agenda macropolítica de promoção do Trabalho Decente, compreendido como “[...] um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho.” (ABRAMO, 2006; PIOVESAN, 2011, p. 20-54). Para uma análise crítica do conceito de trabalho decente da OIT, à luz do direito ao trabalho, ver Wandelli (2012, p. 234-235).

fundamental autônomo, e disposições relativas à liberdade sindical (art. 8º), direito de greve (art. 9º) e participação dos trabalhadores nos colegiados públicos de seu interesse (art. 10) e na gestão das empresas (art. 11), além de vários dispositivos esparsos que, em diferentes medidas, contemplam aspectos do direito ao trabalho e da proteção do trabalho em geral, especificando-o ou fortalecendo o seu âmbito geral.

Tais dispositivos que consagram direitos e garantias são contextualizados, no plexo constitucional, pela atribuição, ao trabalho, da força jurídica de um valor social elevado à máxima hierarquia e que, com a livre iniciativa, é fundamento da República (art. 1º, IV), ao lado e intimamente ligado à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III). A mesma tríade de valores fundamentais é encontrada no *caput* do art. 170, que estabelece os princípios da ordem econômica: “[...] fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]” Note-se que, sendo o trabalho uma das principais expressões da dignidade humana, a ordem econômica somente se legitima à medida que estiver a seu serviço e não o contrário. Ainda, o art. 193 estabelece que a ordem social “[...] tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.” Por fim, o art. 205 estabelece que os fins da promoção da educação associam o “[...] pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”, ressaltando o vínculo entre desenvolvimento da personalidade, educação para a cidadania e qualificação para o trabalho.

Ante o conjunto dos enunciados constitucionais não há como se conceber a dignidade da pessoa humana, como fundamento nuclear de todo ordenamento jurídico, de modo tal que não contemple a intensa vinculação com o trabalho enquanto dimensão essencial dessa dignidade. No dizer de Silva (2002, p. 288-289, grifo nosso), “[...] isso tem o sentido de reconhecer o *direito social ao trabalho*, como condição da efetividade da existência digna (fim da ordem econômica) e, pois, da dignidade da pessoa humana, fundamento, também, da República Federativa do Brasil (art. 1º, III).”

Explícito, pois, o vínculo direto entre dignidade e direito ao trabalho. No discurso constitucional, o trabalho excede em muito a dimensão do ter, por meio de benefícios decorrentes da compra e venda da força de trabalho, mas diz respeito diretamente à dimensão do ser, dos aspectos mais essenciais da existência digna, a serviço da qual se coloca a ordem normativa, que se expressam no trabalho. Nessa perspectiva, o trabalho, mais que um âmbito especial da consideração constitucional, é elemento constitutivo da própria compreensão constitucional de pessoa.¹³

Pois bem, tal conjunto de dispositivos constitucionais e normativas internacionais, associados à identificação doutrinária da primazia do direito ao trabalho no quadro dos direitos, levaria a se supor que disso decorreria um correspondente acervo dogmático e jurisprudencial de concretização de sua força normativa.¹⁴ Contudo, o cenário empírico jurídico atual prontamente desmente essa suposição. Sequer uma dimensão negativa do direito ao trabalho, como limite às ações do Estado potencialmente violadoras desse direito, vê-se suficientemente desenvolvida no espaço brasileiro,

¹³ Sobre a relação entre dignidade e trabalho na Constituição, ver Wandelli (2013, p. 41-65).

¹⁴ Normas jurídicas são resultados de processos estruturados de concretização dos textos produzidos pelo estado democrático de direito, capazes de justificar a tomada de decisão por autoridades (MÜLLER, 1996, p. 186 e ss.).

sendo escassa a produção teórica a respeito e rara a sua aparição nas decisões dos tribunais (LE-DUR, 1999). No âmbito da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF), por exemplo, algumas poucas decisões que o abordam fazem referência a uma pequena fração do conteúdo do direito ao trabalho relativo à liberdade de exercício de profissão. Ainda menos se encontra em termos de medidas judiciais voltadas a proteger diretamente o direito ao trabalho, tanto em face de violações de particulares quanto com o fim de promover as medidas legislativas, administrativas e judiciais para sua implementação.¹⁵ Uma inércia jurisprudencial que inclusive contrasta com os desenvolvimentos ainda iniciais, mas relativamente expressivos, que um renovado direito constitucional, absorvido pelos demais campos do direito, vem propiciando no âmbito de outros direitos sociais, especialmente nos direitos à saúde e à educação. A percepção de que não há um abismo entre a estrutura normativa de direitos sociais e de direitos civis e políticos vem possibilitando diversos avanços na exigibilidade desses outros direitos que, contudo, não vêm alcançando o direito ao trabalho.¹⁶

Comparato (2001, p. 345) afirma ser o direito ao trabalho “[...] a pedra angular da construção de uma verdadeira sociedade democrática”, mas a doutrina constitucional brasileira raramente dedica algumas linhas a este que seria o carro chefe dos direitos sociais, tanto por sua relevância teórica quanto por sua primazia histórica e normativa.¹⁷

Tem-se aí algo que nos faz refletir sobre o caráter de um constitucionalismo que não se dedica àquilo que Polanyi (2012, p. 81) denominou “as formas de vida do povo comum”: o trabalho. Para o psiquiatra francês e principal referência da psicodinâmica do trabalho, Dejours (2009), as pesquisas que essa disciplina realiza ao redor do mundo têm demonstrado a centralidade do trabalho para a subjetividade. E essa afirmação é válida para o bem e para o mal: pessoas empregadas e desempregadas têm no trabalho uma mediação crucial que pode tanto ser responsável por produzir o melhor em termos de autorrealização e construção da saúde quanto o pior, em termos de degradação e adoecimento psíquico.

Tendo-se em conta essa “centralidade do trabalho” que confere ao trabalho uma dimensão antropológica (o que é dizer que o trabalho é indissociável da condição humana), então o direito do trabalho não pode mais ser considerado como um direito especializado. O direito do trabalho toca um direito fundamental. (DEJOURS, 2012, p. 15, grifo do autor).

No entanto, também entre os juslaboralistas pátrios, repete-se o quadro de omissão doutrinária quanto ao conteúdo do direito ao trabalho, havendo escassas referências ao seu exercício no interior

¹⁵ A Observação 12 do CDESC explicita três espécies de obrigação do Estado que se consolidaram na linguagem dos direitos humanos: a) não violar diretamente o direito; b) protegê-lo em face de violações de terceiros; e c) promover todas as medidas legislativas, administrativas e judiciais ao seu alcance para sua efetiva implementação.

¹⁶ Excelente estudo dos avanços em cortes nacionais e internacionais encontra-se em Abramovich e Courtis (2004).

¹⁷ Dentre as exceções nos constitucionalistas pátrios, ver o ótimo *Curso de direito constitucional* (SARLET; MARINONI; MITTIERO, 2012, p. 600-604) e o didático *Direito Constitucional* (FERRARI, 2011, p. 761-774), que, com razão, identifica no direito ao trabalho o paradigma de leitura dos direitos sociais.

das relações de trabalho¹⁸ e poucas monografias dedicadas ao tema.¹⁹ É isso a que se chama de centralidade inefetiva do direito ao trabalho. Sua centralidade normativa, teórica e antropológica é inquestionável, mas sua inaplicação prática tem sido igualmente evidente. Não obstante, como nos adverte Barretto Ghione (2011), os meios de exigibilidade do direito ao trabalho dependem apenas da cultura jurídica e da conduta dos operadores do direito. O desenvolvimento insuficiente das garantias de seu cumprimento, ainda que uma tarefa por realizar, em nada esvazia a validade normativa desse direito.

2 Reconstruir a fundamentação do direito ao trabalho

O déficit de desenvolvimento da força normativa do direito ao trabalho pode ser atribuído a dois principais prejuízos, que constituem verdadeiros obstáculos epistemológicos a serem superados para o seu desvelamento. Ambos os argumentos apoiam-se em afirmações parcialmente verdadeiras. No entanto, a paralisia que deles decorre é que não se justifica. O primeiro é a afirmação de que, em uma economia de mercado, o Estado não pode garantir um posto de trabalho a todos,²⁰ porque não seria factível nem obrigar as empresas a isso, nem o próprio Estado empregar diretamente todas as pessoas. O segundo obstáculo é o próprio esvaziamento da percepção da importância do trabalho na sociedade capitalista. Se o trabalho na modernidade é pura degradação, exploração e negação do sujeito trabalhador – e não faltam fundamentos para sustentar essa afirmação –, que “direito masoquista” (KURZ, 1997) é esse de ser espoliado? O trabalho somente interessaria como via instrumental de obtenção de outros bens, sendo desprovido de um valor próprio. Assim, uma garantia de renda que dispensasse da penitência do trabalho realizaria melhor os anseios humanos que a insistência no direito a algo que não teria em si nenhum ganho antropológico a oferecer. Esses dois obstáculos desafiam o sentido da reivindicação do direito ao trabalho e paralizam o seu desenvolvimento jurídico.

Enfrentar esses dois obstáculos depende de reconstruírem-se os fundamentos do direito ao trabalho, a fim de se resgatar a sua importância, vale dizer, em termos constitucionais, sua fundamentalidade material, de um lado e, de outro, a fim de se explicitar e mesmo se desvelar o conteúdo desse direito que está obscurecido. Embora reconstituir esse esforço de fundamentação ultrapassaria em muito o espaço deste trabalho, cabe incorporar, aqui, os resultados da pesquisa desenvolvida em outro lugar, em que se procurou desenvolver um duplo pilar teórico, que se reporta às teorias das necessidades e às teorias da luta por reconhecimento na reconstrução dos fundamentos do direito ao trabalho (WANDELLI, 2011). A partir desses elementos, emerge a formulação de um desenho de

¹⁸ Sintomaticamente, um dos juslaboralistas nacionais mais argutos dedica excelente obra à análise dos direitos fundamentais nas relações de trabalho sem, no entanto, qualquer análise específica do direito ao trabalho (ROMITA, 2009).

¹⁹ Dentre as exceções, que confirmam a regra, além de Wandelli (2012), destacam-se os trabalhos de Ledur (1999), Gomes (2008), Delgado (2006), Fonseca (2009), Alemão (2002) e Moraes Filho (1974).

²⁰ “[...] por la simple razón de que la oferta de trabajo reside mayoritariamente en sujetos privados, cuya decisión de creación de empleo es finalmente libre y no viene determinada, si impulsada o fomentada en su caso, por la acción de lo poderes públicos.” (PALOMEQUE LOPEZ apud SASTRE IBARRECHE, 1996, p. 15).

nosso direito fundamental apto a resgatar a tensão entre trabalho vivo e força de trabalho subsumida ao capital, mesmo no interior das relações de trabalho existentes e no contexto normativo vigente.

Para pensarmos o que significa o caráter materialmente fundamental de um direito, uma precisão conceitual é indispensável: direitos não são fins em si mesmos. Direitos são mediações para bens (HERRERA FLORES, 2005, p. 92 e ss.) materiais e imateriais, que podem ser objetos, atividades ou relações. São os bens que nós obtemos por meio dos direitos, e não os direitos em si, que satisfazem e transformam as nossas necessidades humanas. Isso ocorre porque nós somos sujeitos corporais e necessitados. O direito, como uma produção humana, somente tem sentido enquanto é uma mediação para a realização das necessidades da pessoa humana (HINKELAMMERT; MORA JIMÉNEZ, 2005). Por isso dizemos que a dignidade da pessoa humana está acima e é o critério de hierarquização de todos os demais valores e instituições.

As necessidades determinam o marco normativo de variabilidade das opções políticas válidas e conectam à realidade da vida concreta dos sujeitos o conteúdo de grande parte dos direitos fundamentais. Explicita-se: não se pretende que a teoria das necessidades resolva todos os problemas de fundamentação dos direitos humanos e fundamentais e, ainda, todos os problemas de exigibilidade jurídica disso decorrentes (LUCAS; AÑON ROIG, 1990, p. 76-77). A satisfação das necessidades não é o fundamento último, nem único, nem suficiente dos direitos, e há mesmo direitos legítimos que não têm contrapartida imediata em necessidades. Mas o marco de realização das necessidades é, sim, um fundamento necessário, material e histórico de qualquer sistema normativo globalmente considerado. Tal fundamento se apoia em uma concepção objetiva de necessidades e com pretensão de universalidade, como condições sem as quais há um dano grave e permanente à participação autônoma e crítica em uma forma coletiva de vida, o que as diferencia de meros desejos, preferências, interesses ou utilidades. Mas também é uma concepção que permite criticar normativamente qualquer forma de vida que desborde dos marcos de factibilidade postos a partir da satisfação de necessidades. Consoante o sustentado, pode-se afirmar um princípio normativo de satisfação ótima das necessidades que deve estar presente, de forma necessária, mas não suficiente, na fundamentação dos direitos como um todo e em boa parte de direitos fundamentais específicos, como é o caso do direito ao trabalho, que guarda uma intensa conexão com necessidades humanas.

O trabalho estabelece, com as necessidades, quatro formas de relações:

- a) *o trabalho é, ele mesmo, uma necessidade*: o humano não se realiza sem o trabalhar, no sentido de fazer atuar, sempre de modo intersubjetivo, sua atividade humana específica, de exteriorizar-se e transformar o mundo humanizando a natureza e a si mesmo, como exercício de autonomia, do desenvolvimento da corporalidade. Portanto, essa forma de ver o trabalho também significa valorá-lo como uma capacidade humana sem a qual não é possível uma vida digna;
- b) o trabalho, sempre entendido como processo coletivo e inserido na divisão social do trabalho, também *produz bens que satisfazem necessidades* dos sujeitos viventes ou servem como instrumentos de trabalho;

- c) a inafastável atividade do trabalho no ser social determina o caráter histórico das necessidades: *mediante o trabalho*, no âmbito da divisão social do trabalho, *os seres humanos atualizam e criam novas necessidades*, que se adicionam ou se chocam com as existentes, exigindo novas valorações, novas relações de preferências dentro de um determinado sistema de necessidades, ou mesmo a alteração global desse sistema de necessidades; a transformação das necessidades é a transformação do próprio homem;
- d) por fim, se o trabalhar é uma necessidade (a), ao mesmo tempo *o trabalho, como conjunto de atividades e relações, também consiste em um bem, um valor de uso, que é um imediato satisfator de necessidades* de autorrealização e desenvolvimento da corporalidade, de afirmação identitária, de conquista da saúde, de aprendizado ético e político do viver juntos, de construção de vínculos de solidariedade e pertencimento; isto implica que tenha condições de duração, intensidade, segurança acidentária e sanitária e, especialmente, de conteúdo concreto e organização coletiva capazes de favorecer a autonomia dos trabalhadores individual e coletivamente considerados, pela possibilidade de autorrealização e desenvolvimento da personalidade, de manter vínculos de cooperação, de poder participar da atividade deontica de construção de regras técnicas e éticas, formais e informais, de trabalho, pelo fortalecimento e desenvolvimento da identidade e da autoestima, mediante a oportunidade de reconhecimento da contribuição singular aportada pelo trabalho realizado e pelo aprendizado privilegiado do viver junto e de participação em uma obra comum, “honrando a vida” pelo trabalho.²¹

Vivemos em um modelo de sociedade em que o acesso a uma relação de trabalho representa, para uma grande parcela da população, a única ou a principal via de alcançarem-se bens essenciais sem os quais não se pode falar de vida com dignidade. Mas, como se salientou, o trabalho não é apenas uma mediação instrumental para a obtenção de outros bens. Sobretudo, o próprio trabalho humano é um bem com valor de uso. O conteúdo da atividade individual e coletiva de trabalho e da organização do trabalho, como um conjunto de atividades e relações, é um bem que realiza necessidades essenciais do humano anteriormente referidas. Esses dois aspectos – plataforma de acesso a bens e como diretamente satisfator de necessidades humanas – é que dão ao direito ao trabalho a sua fundamentalidade material.

É aqui nesse último ponto que entra em cheio a temática da luta por reconhecimento na perspectiva iluminada não somente pela teoria social (HONNETH, 2008, 2003; RENAULT, 2007), mas sobretudo a partir das ciências clínicas do trabalho, em especial a Psicodinâmica do Trabalho. Para esta, o que mobiliza as pessoas a dedicarem-se ao trabalho, enfrentando os obstáculos e assumindo os riscos disso decorrentes, é a possibilidade de, ao fazer um trabalho bem feito, participando da realização de uma obra comum, reconhecer-se e ser reconhecido como alguém útil, que pertence a uma comunidade de trabalho e que deixa nela a marca da sua contribuição singular. Isso depende

²¹ Aqui, a contribuição seminal da obra de Dejours (2009), para se perceber como trabalho, necessidades e reconhecimento estão indissolavelmente ligados, tanto no plano mais geral da sociedade quanto no plano localizado da empresa.

do olhar do outro, na forma de julgamentos de reconhecimento material e simbólico da contribuição aportada por meio do fazer. Para que a dinâmica contribuição-reconhecimento se realize, são necessárias condições relativas à atividade e à organização do trabalho, pois o reconhecimento somente é possível se há um *coletivo de trabalho* em que seja possível a dinâmica contribuição-reconhecimento (DEJOURS, 2011a, p. 85-93; 2011b, p. 426). Essas *condições* dizem respeito à possibilidade de *cooperação* entre os trabalhadores, transparência, confiança, solidariedade, liberdade e tempo disponível, para que se desenvolva uma *prática deliberativa* participativa informal-formal de construção de acordos, arranjos normativos, regras de trabalho e de convivência e arbitramento de conflitos no trabalho, de modo a viabilizar a cooperação e a retribuição simbólica da contribuição aportada ao coletivo, na forma de reconhecimento do fazer.

Caso obliterada a dinâmica contribuição-reconhecimento, em qualquer das pontas, seja pelo impedimento a uma efetiva contribuição, seja por inviabilizadas as condições para as práticas de reconhecimento, resta abalada a construção da identidade no campo social. O sofrimento, que é inerente a toda experiência de trabalho, não ganha sentido para o sujeito e se torna patológico. Suicídios e patologias do assédio no trabalho²² são apenas as formas mais eloquentes dos sintomas de uma era em que o apagamento da solidariedade, o cinismo, a falta de confiança e a exacerbação da concorrência no mundo do trabalho estão na base da degradação da vivência social e das possibilidades de ação política.

De fato, as pesquisas das ciências clínicas do trabalho nos mostram que o trabalho, em sentido concreto, jamais é neutro em relação à saúde psíquica e tem um papel fundamental para a sociabilidade e o aprendizado político. A precariedade material e existencial da maior parte das experiências de trabalho atuais não nos autoriza a descartá-lo. De fato, o pior é o resultado a se esperar de grande parte das experiências de trabalho existentes. Mas ele também é um mediador privilegiado e dificilmente substituível para o melhor, em termos de desenvolvimento da personalidade, construção da identidade e conquista da saúde, da autonomia, da formação de vínculos de pertencimento e solidariedade e de aprendizado ético e político, sendo central para a realização do ego, para além da esfera erótica, no campo social (DEJOURS, 2009). A sua degradação não prova a sua desnecessidade, mas, ao contrário, releva a urgência do resgate das condições para que se viabilize o seu papel antropológico crucial.

Para tanto, é necessário compreender-se não somente o quão importante é aquilo que nisso se joga (fundamentalidade material), mas, ainda, o *como* se estabelecem concretamente essas mediações do trabalho com a subjetividade e as condições necessárias para que isso ocorra. O que, afinal de contas, é juridicamente devido em face da consagração do direito fundamental ao trabalho? A ciência jurídica não pode alcançar essa percepção senão em diálogo sério com as demais ciências.²³ A

²² Veja-se um bom estudo a respeito do assédio organizacional em Pohlmann (2014).

²³ Pode-se sustentar que uma dogmática jurídica pós-metafísica, por lidar com os problemas sociais vitais em nível concreto, em que a realidade se apresenta em sua inteira complexidade, tem a obrigação de alimentar os sentidos jurídicos com as questões desenvolvidas nas demais ciências, levando-as a sério, a fim de ultrapassar a mera aparência cotidiana das representações intuitivas dos fenômenos. Nada justifica o reducionismo de um saber jurídico autorreferente, que se contenta com a mera evocação mítica de conceitos fundamentais sobre a vida concreta, que constitui o seu campo de aplicação.

partir desse diálogo é que se pode afirmar *como* o trabalho pode e deve corresponder à realização de necessidades humanas indispensáveis à vida digna.

Parece claro que o direito ao trabalho expressa necessidades que não podem ser inteiramente realizadas nos limites da institucionalidade vigente. Isso lhe concede o caráter daquilo que Heller (1978, p. 87-113) denominara necessidades radicais, ou seja, necessidades cuja realização implica transcender a sociedade atual. Contudo, disso não decorre que não haja espaços parciais de sua realização ainda nos limites das relações de trabalho assalariado e nas outras formas secundárias de trabalho que se subsumem sob o capital. São esses espaços de irredutibilidade do trabalho vivo que possibilitam a afirmação das possibilidades normativas de um direito ao trabalho vigente.

Primordialmente, essa centralidade do trabalho na vida das pessoas, que se pode dizer uma centralidade antropológica do trabalho, deve corresponder a uma centralidade jurídica no quadro conceitual e prático do direito, como condição e expressão da dignidade. O direito humano e fundamental ao trabalho é, então, a primeira mediação jurídica que funda o discurso do direito sobre o campo vital do trabalho, sobre os modos sociais pelos quais as pessoas aplicam e desenvolvem as suas capacidades em uma atividade produtiva com valor de uso. Em nossa compreensão, esse direito tem um caráter multidimensional, mas cujo centro, que estava oculto, expressa-se na ideia de um direito ao conteúdo do próprio trabalho, como se explicita na sequência.

3 Um direito fundamental multidimensional

Tanto direitos a bens sociais, como trabalho ou saúde, quanto direitos a bens de liberdade, como livre locomoção, por exemplo, dependem de condições de realização que implicam medidas de prestação fática e jurídica (prestações diretas e indiretas, proteção e organização) e medidas de abstenção (não obstaculizar a atuação, não violar a situação ou não afetar ou suprimir posições jurídicas existentes), que nem sempre são suscetíveis de definição precisa, quase sempre têm custos e se sujeitam à implementação progressiva (SARLET; FIGUEIREDO, 2008, p. 14). Dessa forma, conforme observa Andrade (1987, p. 188),²⁴ em um mesmo direito fundamental, podem-se encontrar combinados direitos a abstenções, direitos a prestações positivas, jurídicas ou materiais, direitos potestativos de interferir na esfera de outrem, os quais são dirigidos, na condição de sujeitos passivos, tanto ao legislador, à administração, ao judiciário quanto a entidades privadas. Portanto, como ressaltam Abramovich e Courtis (2004, p. 27), uma conceitualização rigorosa com base no caráter das obrigações dele decorrentes, positivas ou negativas, apresentará um gradiente contínuo, em que ora estará presente um maior grau de obrigações negativas, ora um maior grau de obrigações positivas.

Na verdade, como ressalta Häberle (2003, p. 255-256, tradução livre), a compreensão de “[...] um direito ao trabalho de múltiplas dimensões, com garantias conexas” e projeções sobre diversos outros direitos fundamentais e sobre vários ramos do direito ordinário, *v.g.* além do direito do trabalho, o previdenciário, o tributário, o administrativo, etc., forma uma estrutura complexa

²⁴ A respeito, ver também Sarlet (2007, p. 166-241) e Abramovich e Courtis (2004, p. 19-64).

que “[...] relativiza a dicotomia (supostamente clássica) entre os direitos de liberdade e os direitos fundamentais sociais, na mesma medida em que o ‘trabalho’ e a ‘proteção do trabalho’ penetram nas dimensões dos direitos fundamentais.”

A Constituição de 1988 dotou de caráter formalmente fundamental o direito ao trabalho, ao passo que se encontram vigorosas razões para sustentar a sua fundamentalidade material. Disso se extrai que também o direito ao trabalho está sujeito à aplicabilidade imediata de que trata o art. 5º, § 1º, da Constituição (SARLET, 2007, p. 297). A circunstância de que, muitas vezes, as normas relativas aos direitos sociais se expressam em termos que podem tornar difícil a tarefa de definir o que, aqui e agora, é devido como conteúdo do direito à saúde, à educação ou ao trabalho, também é comum a qualquer outro texto normativo que, para sê-lo, precisa sempre, antes, ser interpretado, não sendo essa uma característica especial no caso dos assim chamados direitos sociais. O que essa objeção, aplicável a todos os direitos, ressalta, com razão, é que a densificação dogmática do conteúdo dos direitos constitui um dos aspectos essenciais para o desenvolvimento da sua força normativa.

Trata-se, então, de compreender que, em torno de *um* direito ao trabalho como um todo, enfeixa-se, como já sugerido nos diversos dispositivos normativos internacionais referidos na primeira seção, um complexo de posições jurídicas subjetivas tanto de caráter prestacional (prestações fáticas e normativas) (ALEXY, 1993, p. 428; ANDRADE, 1987, p. 192) quanto de caráter defensivo, bem como direitos de proteção que veiculam os diversos aspectos de conteúdo do âmbito de proteção do direito. Da mesma forma, valorizando-se a linguagem adotada pelos órgãos de controle da aplicação de normas internacionais, emanam, desse mesmo direito, obrigações ao Estado e aos particulares de respeitar, proteger e implementar,²⁵ que configuram a sua dimensão objetiva.

O direito ao trabalho é um direito multidimensional que envolve diversos aspectos de conteúdo e diferentes capacidades eficaciais. Em 2005, o CDESC da ONU, que é o órgão responsável pelo controle da aplicação do PIDESC, elaborou a Observação Geral n. 18 que descreve, embora de modo parcial, segundo o que ora se sustenta, diversas das dimensões do direito ao trabalho. Recentemente, a 31ª Sessão do Conselho de Direitos Humanos da ONU prestou reconhecimento ao relatório apresentado pelo Alto Comissariado sobre o direito ao trabalho, apontando igualmente para múltiplas dimensões normativas (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2016a). Esse plexo configura aquilo que Alexy (1993, p. 240-245) denomina de um “[...] direito fundamental como um todo”, que reflete o conjunto de posições jurídicas definitivas e *prima facie* adscriptas a um dispositivo de direito fundamental e relacionadas entre si.

Essa noção de um feixe integrado de conteúdos e de posições jurídicas parcelares constitui um elemento essencial para a efetividade do direito ao trabalho, permitindo aprofundar a concretização de cada dimensão em seu desenvolvimento normativo e dogmático em direitos específicos. Mas a falta de uma dogmática globalmente compreensiva do direito ao trabalho como um todo, referido no art. 6º, faz degradar-se a sua capacidade normativa própria. Disso que, a par do desenvolvimento segmentado do direito ao trabalho, é indispensável uma perspectiva de conjunto para resgatar o

²⁵ Cf. as Observações Gerais n. 3 e 18 do Comitê de Direitos Econômicos Sociais e Culturais da ONU. Também Abramovich e Courtis (2004, p. 31).

seu sentido de integridade que ilumina setores ainda não desenvolvidos normativamente, mediante incidência direta, assim como contribui para melhor compreender aqueles aspectos parcelares. Bem, assim, torna possível atentar-se para as relações de integração com diversos outros direitos fundamentais, como o direito à saúde, ao lazer, à locomoção, à alimentação ou ao livre desenvolvimento da personalidade.²⁶ Como ressalta Galtung (1998, p. 154-155), a segmentação dos direitos, sem uma perspectiva de integração, invalida a realização das necessidades humanas a que eles se referem, pois estas não são passíveis desse fracionamento.

Para melhor compreender, então, esse verdadeiro “megadireito”, sem perder de vista tanto o aspecto de integração quanto o aspecto de especificação, três diferentes perspectivas analíticas poderiam ser encetadas. Do ponto de vista estrutural, caberia diferenciar as dimensões objetiva e subjetiva do direito ao trabalho, o que envolve o tema dos sujeitos passivos vinculados.²⁷ Do ponto de vista dos seus titulares, pode-se distinguir titularidades individuais e coletivas do direito ao trabalho.²⁸ Já do ponto de vista do âmbito de conteúdo do direito ao trabalho, cumpre diferenciá-lo, desde logo, de outras figuras jurídicas afins, como o dever de trabalhar, a liberdade de profissão e o direito a trabalhar, que, embora muitas vezes amalgamadas nos textos legislativos, mantendo pontos de contato com o direito ao trabalho, constituem conceitos jurídicos distintos ou parcelares, ou mesmo manifestações rudimentares ao longo do seu desenvolvimento histórico, não se reduzindo, o direito ao trabalho, a qualquer delas. Essencialmente, o “direito de trabalhar” consiste em uma degradação do direito ao trabalho, correspondendo ao direito de competir no mercado de trabalho (WANDELLI, 2012, p. 247-258). Diversos aspectos de conteúdo normativo estão vinculados ao direito ao trabalho, como:

- a) o pleno emprego qualitativo e seus requisitos;
- b) os serviços de acessibilidade ao emprego e de formação e capacitação profissional;
- c) a acessibilidade igualitária às oportunidades de trabalho;
- d) a liberdade de trabalho e exercício profissional;
- e) a proteção da infância e adolescência perante o trabalho;
- f) a proteção contra o desemprego e o acesso à seguridade social;
- g) a promoção e a proteção ao padrão jurídico de trabalho decente;
- h) o direito à autorrealização e ao conteúdo do próprio trabalho;
- i) a proteção em face da despedida ou privação injusta de trabalho;
- j) o reconhecimento e a proteção jurídica das formas não assalariadas de trabalho;
- k) as condições de saúde e a segurança no trabalho, incluído o ambiente organizacional;
- l) o salário decente e a participação dos resultados da riqueza produzida;
- m) a tutela da profissionalidade e o desenvolvimento profissional.

²⁶ Nesse sentido, Dutra (2012, p. 256-287) propugna que os direitos sociais relacionados ao trabalho transcendam direitos de retribuição e de manutenção da integridade física, envolvendo direitos de afirmação da identidade e de proteção da subjetividade no trabalho.

²⁷ Ver, a respeito, Wandelli (2012, p. 239-247).

²⁸ Sobre os conteúdos coletivos do direito ao trabalho, ver Wandelli (2012, p. 258-288).

Contudo, nos limites deste espaço, esses diversos aspectos não poderão ser desenvolvidos. Opta-se por salientar o aspecto que se considera o núcleo de sentido do direito ao trabalho, que é o que denominamos de direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho.

Para tanto, seria importante, primeiro, visualizarmos a figura formada pelo conjunto das diferentes posições jurídicas que podem ser adscriptas ao nosso direito fundamental. A imagem desse desenho poderia ser visualizada na forma de um cone semissubmerso, com três estágios, cada qual com um grau maior de amplitude e menor visibilidade:

- a) O direito ao trabalho no âmbito das relações de trabalho assalariadas. Neste setor, que corresponderia à parte mais estreita e visível do direito ao trabalho, além do direito ao conteúdo do próprio trabalho, adiante explicitado, podem ser identificadas diversas outras dimensões de conteúdo construídas doutrinária e jurisprudencialmente para o trabalho assalariado.²⁹
- b) O direito ao trabalho nas formas não assalariadas de trabalho. Nos termos do art. 6º da Constituição ou dos tratados internacionais de direitos humanos,³⁰ qualquer pessoa com capacidade é titular do direito ao trabalho (SARLET, 2007, p. 187, 232; GOMES, 2008, p. 146-149). Isso implica que não se justifica relegar à mera contratualidade civil, alijando de todo o plexo normativo de proteção ao trabalho, parcela que hoje representa em torno de 20% da população ocupada,³¹ sob formas não assalariadas de trabalhar. O CDESC da ONU, na recente Observação Geral 23, em torno do art. 7º, do PIDESC, ressalta que o direito a condições justas e favoráveis de trabalho é uma prerrogativa igualmente atribuída a empregados e trabalhadores autônomos, sem distinção.³² Isso inclui, além da titularidade ao direito ao trabalho, como um todo, diversos dos direitos que o art. 7º assegura a todos os trabalhadores e que não sejam exclusivamente pertinentes à relação de emprego, como o direito a não ser discriminado na relação de trabalho, inclusive em matéria de remuneração, na contratação ou na terminação do contrato; o direito a uma contraprestação correspondente à satisfação de um conjunto básico de necessidades que demandem custo financeiro, quando se tratar de trabalhador autônomo economicamente dependente, o que pode ser traduzido na forma de

²⁹ Para uma ampliação do exame das dimensões parcelares do direito ao trabalho no âmbito das relações assalariadas, ver Wandelli (2012, p. 258-332) e o recente estudo do Alto Comissariado para Direitos Humanos da ONU sobre direito ao trabalho ONU A/HRC/31/32 (2016a), disponível em <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/288/28/PDF/G1528828.pdf?OpenElement>>, acolhido pelo Conselho de Direitos Humanos na sua 31ª Sessão, em março de 2016.

³⁰ Sobre a titularidade universal do direito humano ao trabalho, à luz dos arts. 6º e 7º do PIDESC, ver ainda ONU, Observações Gerais 18 (2005) e 23 (2016b) do CDESC/ONU.

³¹ Dados da PNAD-IBGE <ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/pnadc_201603_trimestre_caderno.pdf>.

³² "The right to just and favourable conditions of work is a right of everyone, without distinction of any kind. The reference to 'everyone' highlights the fact that the right applies to all workers in all settings, regardless of gender, as well as young and older workers, workers with disabilities, workers in the informal sector, migrant workers, workers from ethnic and other minorities, domestic workers, self-employed workers, agricultural workers, refugee workers and unpaid workers. The reference to everyone reinforces the general prohibition on discrimination in article 2(2) and the equality provision in article 3 of the Covenant and is supplemented by the various references to equality and freedom from distinctions of any kind in sub-articles 7(a) (i) and 7(c)." (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2016b).

um valor mínimo por hora trabalhada (DELGADO, 2006, p. 229; ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2016b); o direito à irredutibilidade da contraprestação pelo trabalho (DELGADO, 2006); direitos previdenciários e de proteção à saúde no trabalho (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2016b); direito ao meio ambiente do trabalho saudável; proteção em face da automação; direitos de organização sindical e negociação coletiva; entre outros. Em especial, isso implica o direito a que haja uma justificativa especial para a outorga de tratamento normativo diferenciado entre as diversas formas de trabalho, ao encargo daquele que pretenda sustentar tal diferenciação, notadamente para a exclusão de direitos assegurados ao trabalho assalariado.

- c) O direito ao trabalho como primeiro direito humano e fundamental. Nessa dimensão, o direito ao trabalho assume criticamente a reivindicação de um direito anterior e para além de todas as formas tipicamente capitalistas de trabalhar e que surge a partir da experiência de negatividade experimentada com a expropriação e a degradação do trabalho vivo. Nos dois primeiros níveis antes mencionados, cuida-se de um direito ao trabalho que pressupõe a presença ou a possibilidade de formas de trabalho inerentes ao modo de produção atual. Já neste terceiro nível, cuida-se de um direito à possibilidade de vida plena pelo trabalho não reduzido ao trabalho abstrato, o que, diante da forma social capitalista, implica uma interpelação, desde a dimensão radical do trabalho como necessidade humana, de toda ordem societária vigente, impulsionando não somente no sentido do contínuo aprimoramento de suas instituições, mas também de sua profunda transformação. Por isso se diz, com Heller (1978), ser o trabalho uma necessidade radical.

Em todas essas dimensões, o centro de sentido do direito ao trabalho está na compreensão de que aquele que trabalha tem, no trabalho, uma mediação essencial para a realização das necessidades humanas e para a construção da identidade, estabilização da saúde, construção de vínculos de solidariedade, e aprendizado ético e político. Por isso, o *traballar*, mesmo nas relações assalariadas, assim como nas formas não assalariadas de trabalho, não é apenas o se desincumbir, pelo trabalhador, da obrigação assumida pelo contrato com aquele que contratou seu trabalho. Mas é, ao mesmo tempo, nesse mesmo ato, o exercício de um direito fundamental cuja realização depende de condições que se referem ao conteúdo da atividade e da organização do trabalho, contrarrestando, juridicamente, o direito do empregador sobre essa mesma atividade e organização.

Disso que o ponto central da reconstrução do direito humano e fundamental ao trabalho está na compreensão do direito ao conteúdo do próprio trabalho.

4 O direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho

Normalmente, o direito ao trabalho é visto mais como um direito à relação contratual de compra e venda da força de trabalho, na qual o trabalho ocorre – de onde derivam condições

relevantíssimas ao trabalhador – que, propriamente, um direito ao trabalho. O trabalho em si, na sua tríade relacional subjetividade (relação consigo), objetividade (relação com os instrumentos e o mundo) e intersubjetividade (relação com o outro), que é a estrutura essencial do trabalhar, parece ter sido excluído do objeto desse direito fundamental que leva o seu nome. Ora, fato de que o papel central do trabalho para a subjetividade não pode ser substituído por benefícios de seguridade social (COLLINS, 2015, p. 37) aponta que o próprio trabalho é um mediador privilegiado da autorrealização humana.

Mas o que se pode chamar de um direito ao trabalho digno não pode se reduzir a um posto de trabalho em que se assegurem mínimos de subsistência e se evitem as formas mais graves de degradação. Mesmo a associação de direitos prestacionais que aprimorem as condições de compra e venda da força de trabalho é incapaz, sozinha, de afastar a lógica de mercantilização do trabalho vivo. Muito além disso, aquele que trabalha tem um direito ao conteúdo do próprio trabalho em sentido concreto, o que *implica condições positivas e negativas especialmente da atividade e da organização do trabalho necessárias a que este possa gerar o melhor, em vez de gerar o pior.*

Nós nos acostumamos a pensar que aquele que trabalha tem interesse apenas nas condições e benefícios econômicos que o trabalho propicia como contraprestação. Quando muito, nós reconhecemos que o trabalho não deve ferir a pessoa física ou moralmente. Mas nós naturalizamos a ideia de que quem trabalha não tem interesse no próprio trabalho. Recebendo a contraprestação, na forma de salário e demais benefícios e não sendo danificado pelo trabalho, o ato em si de trabalhar e a organização do trabalho interessam apenas ao empregador. É isso que consagra a noção de alteridade ou de alienidade do proveito abrigada pelo direito do trabalho. Quem trabalha trabalharia para o outro, não para si mesmo. Diz Pontes de Miranda (apud CHAVES JÚNIOR, 2010, p. 130): “[...] a alienidade do proveito ou do que se espera seja proveito, põe fora do campo conceitual o que A faz para si mesmo.”

Com isso, apagamos o fato de que aquele que trabalha não apenas está se desincumbindo de uma obrigação de prestação que interessa ao empregador, mas, nesse mesmo ato de trabalho, ao desempenhar a sua atividade que se insere na organização do trabalho e de cujas condições depende, o trabalhador também está exercendo um direito fundamental. Tudo aquilo de fundamental para a pessoa humana, individual e coletivamente considerada, que é relativo ao mundo do trabalho, depende das condições que se verifiquem na atividade e no ambiente, notadamente no ambiente organizacional de trabalho. A precarização do trabalho assalariado, aprofundada sob o influxo neoliberal, não atinge apenas as condições de compra e venda da força de trabalho, mas as próprias condições existenciais: é a precarização do próprio ser genérico humano (ALVES, 2013, p. 86). Disso que o direito ao conteúdo do próprio trabalho, juridicamente falando, não anula, mas contra-arresta, relativiza, o direito do empregador sobre a atividade e a organização do trabalho.

Não se trata de suprimir o direito do empregador de organizar a produção, mas de resgatar a tensão que nisso se estabelece entre os direitos de propriedade e de livre iniciativa com o direito ao trabalho e os demais direitos a ele conexos. Quem trabalha não somente trabalha para outrem, mas também trabalha para si mesmo, consigo mesmo e com outrem. Disso que se sustenta que o direito

ao trabalho inclui, como sua dimensão central, que afeta a compreensão de todas as demais, o direito ao conteúdo do próprio trabalho: à *atividade* e às condições da *organização do trabalho*.

Essa percepção é uma verdadeira revolução copernicana do Direito do Trabalho, porque obriga juridicamente a se abrir a casamata do espaço da empresa, da organização do trabalho, dos métodos de gestão e da atividade individual e coletiva de trabalho até então reservados ao arbítrio e à soberania absoluta do empregador. Se a atividade de trabalho e a organização de trabalho, onde as pessoas que trabalham passam grande parte do seu tempo de vigília e de onde levam conflitos, tensões, memórias, sucessos e frustrações, realizam, a par do interesse do empregador, também necessidades fundamentais, estas precisam ser protegidas pelo direito fundamental ao trabalho nesta parcela de seu âmbito de proteção que engloba a atividade e a organização. Perceber isso implica recuperar-se o espaço da organização do trabalho como espaço de cidadania.

Disso que a complexidade do trabalhar e as condições necessárias para tanto devem comparecer no conceito de direito ao trabalho, na sua dimensão central. Aliás, não é no caráter negativo do trabalho sobre a corporalidade do trabalhador, no cerceamento decorrente da disponibilidade para o empregador, que se deveria fundar o conceito de duração do trabalho – o tempo de trabalho nunca deixa de ser tempo de vida do trabalhador –, mas a partir da integração da corporalidade no processo de produção material e imaterial, em seus diversos aspectos. A compreensão do tempo de trabalho como tempo à disposição do empregador ratifica a separação entre tempo de trabalho e tempo de vida, favorecendo a suspensão, durante o tempo de trabalho, do exercício do direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho. O tempo em que o empregado cumpre a sua obrigação de disponibilidade à organização produtiva deve também comportar a realização do direito fundamental ao trabalho. O tempo de vida em que ocorre a atividade laborativa interessa tanto ao empregador quanto ao trabalhador.

O direito ao conteúdo do próprio trabalho, assim concebido, é muito mais amplo e profundo, *v.g.*, que o direito à ocupação efetiva, consagrado no art. 4.2, a, do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha, no sentido de dar trabalho e permitir sua execução normal (GUANCHE MARRERO, 1993; SASTRE IBARRECHE, 1996, p. 183-192; MONEREO PEREZ; MOLINA NAVARRETE, 2002, p. 328-329).³³ Trata-se de uma ocupação qualificada, de modo que o trabalho seja capaz de permitir o desenvolver das capacidades e dons humanos (art. 1º da Convenção n. 122 da OIT) ou, melhor ainda, que permita aos indivíduos “[...] desenvolver e atualizar as capacidades e habilidades que os habilitem a empregá-las produtivamente para a sua autorrealização e para o bem comum”, na precisa dicção da ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization/2008, ratificando o que já constava do artigo III(b) da Declaração de Filadélfia.³⁴ Isto depende não apenas do conteúdo da atividade, individual e coletivamente considerada, que permita a contribuição laborativa em cooperação com colegas, com a linha hierárquica e com os usuários ou clientes. Mas depende também, e sobretudo, das condições

³³ Reconhecendo, na literatura nacional, a obrigação patronal de “[...] dar trabalho ao empregado e de possibilitar a execução normal de sua prestação, proporcionando-lhe os meios adequados para isso.” (SÜSSEKIND et al., 1996, p. 256).

³⁴ É relevante que essas referências se encaixem precisamente nas três formas de sublimação que o trabalho oferece à emancipação da subjetividade: novos registros de sensibilidade, reconhecimento e “honrar a vida” pelo trabalho (DEJOURS, 2013, p. 9-28).

da organização do trabalho necessárias a se reconhecer e ser reconhecido pela contribuição dada pelo trabalho bem feito, envolvendo, ainda, condições de diálogo e participação na atividade deontológica de produção de regras formais e informais de trabalho.³⁵ São essas “[...] condições que garantem as liberdades políticas e econômicas fundamentais da pessoa humana.” (art. 6º do PIDESC).

Em boa hora, o estudo do Alto Comissariado em Direitos Humanos da ONU apresentado à 31ª sessão do CDH (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2016a) veio a reconhecer que o direito ao trabalho envolve condições justas e favoráveis de trabalho, envolvendo a atividade e a organização, entre elas as que dizem respeito à possibilidade de autorrealização e de conteúdo do trabalho, capazes de fortalecer a autoestima, a saúde e o pleno desenvolvimento da personalidade humana.

O direito ao Trabalho inclui exigências básicas de conteúdo qualitativo da atividade, que não pode ser desprovida de sentido, excessivamente repetitiva ou exaustiva. Condições do ambiente de Trabalho que favoreçam a autorrealização incluem respeito às liberdades políticas e econômicas dos indivíduos; a possibilidade de cooperação e diálogo entre trabalhadores e com a hierarquia da organização; reconhecimento da contribuição dos trabalhadores; perspectivas de carreira e desenvolvimento profissional; a promoção da saúde física e mental do trabalhador; respeito à individualidade e moralidade; a ausência de discriminação e de assédio moral e sexual; e o respeito. É dever do Estado implementar e proteger este direito e impor aos empregadores o dever de respeitá-lo.³⁶

Contudo, nas últimas décadas, a aparente melhora nas condições de higiene e segurança se fez acompanhar pela degradação justamente das condições organizacionais. Conforme demonstram os estudos das ciências clínicas e da sociologia do trabalho, há diversos métodos gerenciais altamente em voga que degradam o trabalho como exercício de um direito fundamental (DEJOURS; BÈGUE, 2009; SENNETT, 2006, p. 16 e ss.).³⁷ Mecanismos como avaliação individualizada de desempenho, ferramentas de padrões objetivos de qualidade total e fragmentação dos coletivos de trabalho, nisso incluída a terceirização, são métodos gerenciais muitas vezes vistos como inocentes ou mesmo “modernos”, no entanto cortam o vínculo com o trabalho bem feito, ao centrarem a avaliação do trabalho apenas na performance em termos de resultados objetivos mensuráveis. Eliminam as condições para o reconhecimento pelos pares do trabalho realizado e desmontam os mecanismos coletivos de construção de regras técnicas e éticas do ofício, ao promoverem a competição entre colegas, setores e filiais, inviabilizando a confiança e o livre diálogo. Degradam o tecido social e a solidariedade no

³⁵ Nesse sentido, a excelente fundamentação de Collins (2015), que propõe centrar o fundamento do direito ao trabalho na possibilidade de autorrealização humana, padece de uma compreensão um tanto empobrecida da organização do trabalho e dos recursos dela dependentes para o reconhecimento e a autorrealização, especialmente no que se refere às condições de confiança, diálogo, participação deliberativa, reconhecimento simbólico e conteúdo moral, tão estudadas pela Psicodinâmica do Trabalho.

³⁶ “The right to work includes basic requirements of qualitative content of the activity, which should not be meaningless or excessively repetitive or exhausting. Workplace conditions that enhance self-realization include respect for the fundamental political and economic freedoms of the individual; the possibility of cooperation and dialogue between workers and with the organization’s management; recognition of the worker’s contribution; career prospects and professional development; the promotion of the physical and mental health of the worker; respect for individuality and morality; the absence of discrimination and sexual and moral harassment; and respect. It is the duty of the State to implement and protect this right and to enforce the duty of employers to respect it.” (tradução livre). Considera-se que a versão oficial espanhola perdeu alguns aspectos relevantes.

³⁷ Para uma ampla interpretação dos impactos dos processos de transformação ideológica no mundo do trabalho sobre o Direito do Trabalho brasileiro, ver Ramos Filho (2012).

interior da organização ao inviabilizarem a construção de um sentido de pertencimento, ao criarem estamentos subalternos de trabalhadores, cortando a perspectiva de fazer parte da obra comum. Reside, nesses aspectos, boa parte de tudo aquilo que pode ser considerado fundamental para a pessoa humana no trabalho – a centralidade antropológica do trabalho – e que deve corresponder ao reconhecimento de seu caráter fundamental para a dignidade humana – a sua centralidade jurídica. Isso implica rever-se a própria compreensão do direito do trabalho como um todo, para que alcance, além da regulação das condições de compra e venda da força de trabalho, as condições existenciais no trabalho. O próprio trabalho – atividade e organização – deve vir compor o centro do direito do trabalho – o direito ao seu conteúdo.

A partir disso, cabe desenvolver limites negativos e conteúdos obrigatórios, extraídos dos elementos de fundamentação coligidos e das normas a eles referidos. É importante compreender que esses critérios relativos ao direito ao conteúdo do próprio trabalho não esgotam as exigências advindas de outros direitos e deveres juridicamente reconhecidos. Há inúmeros outros aspectos que correspondem ao âmbito de proteção dos direitos à saúde, ao meio ambiente do trabalho, aos direitos de personalidade, ao direito de não discriminação, aos demais direitos fundamentais do trabalho e direitos previstos na legislação ordinária, e também aos outros setores do direito ao trabalho que não se inserem nessa expressão específica do direito ao conteúdo do próprio trabalho. Eles estão fortemente interconectados, mas não se exaurem nisso. Neste, inserem-se deveres positivos e negativos da atividade e da organização do trabalho, que poderiam ser assim distribuídos:

a) Limites negativos ao conteúdo do trabalho:

– Vedação de um conteúdo do trabalho com esvaziamento significativo, seja por ausência de tarefas e de utilidade das tarefas, seja por total falta de controle sobre a própria atividade;

– Limites quanto à invariabilidade excessiva ou excesso de fragmentação, sobrecarga, intensidade ou extensão excessiva da jornada; incluem-se os métodos de remuneração que induzam à autointensificação;

– Limites aos métodos de gestão e organização do trabalho que bloqueiem a cooperação entre os trabalhadores (vertical e horizontal) e com usuários e clientes (transversal), assim como métodos que inviabilizem a dinâmica contribuição-reconhecimento, inclusive por promoverem a disputa competitiva no lugar da cooperação e por suprimirem as condições de confiança e de diálogo;

– Desenho organizacional que permita a adequação dos limites à singularidade de cada trabalhador e ao contexto de trabalho.

b) Conteúdos obrigatórios da atividade e organização:

– Mecanismos, espaços e tempos, assim como condições de transparência, confiança e liberdade de diálogo, para que haja a cooperação e a participação deliberativa na atividade deontica formal e informal de regulação do trabalho;

– Conteúdo da atividade individual e coletiva que permita o desenvolvimento das capacidades humanas e a contribuição para o bem comum;

- Mecanismos adequados de reconhecimento material e simbólico da contribuição singular efetiva do trabalho;
- Um grau razoável de autonomia e flexibilidade dos procedimentos laborativos;
- Conteúdo significativo e moral da atividade a realizar e das práticas organizacionais;
- Conhecimento do conteúdo do próprio trabalho individual e coletivo;
- Perspectivas de carreira e desenvolvimento profissional;
- Condições de continuidade e integração social e psicoafetiva em termos igualitários com o coletivo de trabalho.

Esses elementos somente aparecem como mediações essenciais para as necessidades das pessoas a partir da compreensão da própria função psíquica, moral e política do trabalho e dos mecanismos que são necessários para essa função. É certo que cada aspecto anteriormente mencionado demandaria inúmeros esclarecimentos que aqui não se terá condições de desenvolver, tratando-se mais de descortinar uma primeira percepção desse aspecto central. Abre-se nisso todo um campo para novas pesquisas e trabalho jurídico em cooperação. Mas a sua simples visualização já permite projetar um amplo espectro de efetividade possível do direito ao trabalho que se encontrava obscurecido, embora para esse ponto já apontassem diversos dispositivos normativos relativos ao direito ao trabalho, mas que precisavam ser compreendidos a partir de um esforço de fundamentação mais amplo.

Conclusão

Em que pesem todas as limitações do campo jurídico, os três níveis do direito ao trabalho desenvolvidos neste artigo articulam-se em uma recuperação reconstrutiva do sentido do trabalho como direito, em que as categorias jurídicas ganham em capacidade de estar a serviço da reapropriação do trabalho pelos sujeitos concretos. No lugar da figura opaca e esmaecida de um direito sempre vindicado como essencial, mas pouco definido, surgem, agora, os contornos muito mais nítidos de um verdadeiro “megadireito”, multidimensional no que se refere à diversidade de deveres e prerrogativas jurídicas dele decorrentes e com uma pluralidade de âmbitos de proteção, mas tendo no seu centro o direito ao conteúdo do próprio trabalho, aspecto nuclear este que estava esquecido.

Há muito o que fazer em prol da concretização do direito ao trabalho e aqui apenas se indicaram alguns caminhos possíveis para uma parte da tarefa. Mas se cuida de dar cobro a que essa é uma tarefa da qual não estão alijados os profissionais do direito, inclusive no labor dogmático e no debate e julgamento de questões que chegam ao Judiciário. Em suma, trata-se de saber até que ponto se pode levar adiante e tomar seriamente a compreensão constitucional de que o fundamento maior do direito é a dignidade das pessoas diante das instituições, do direito e do mercado, e não o inverso.

Referências

ABRAMOVICH, Victor; COURTIS, Christian. *Los derechos sociales como derechos exigibles*. 2. ed. Madri: Trotta, 2004.

ALEMÃO, Ivan. *Desemprego e direito ao trabalho*. São Paulo: Esplanada/ADCOAS, 2002.

ALEXY, Robert. *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1993.

ALVES, Giovanni. *Dimensões da precarização do trabalho*. Bauru: Praxis, 2013.

ANDRADE, José Carlos Vieira de. *Os direitos fundamentais na constituição portuguesa de 1976*. Coimbra: Almedina, 1987.

BARRETTO GHIONE, Hugo. Derecho al trabajo y poder directivo del empleador: un replanteamiento. In: JORNADAS URUGUAYAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, 22., 2011, Montevideo. *Anais...* Montevideo: FCU, 2011.

BAUMAN, Zygmunt. *La sociedad individualizada*. Madrid: Cátedra, 2001.

BAYLOS GRAU, Antonio; PÉREZ REY, Joaquín. *El despido o la violència del poder privado*. Madrid: Trotta, 2009.

BOBBIO, Norberto. *A era dos direitos*. Tradução Carlos Nelson Coutinho. 10. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

CHAVES JUNIOR, José E. R. Justiça do trabalho, tutela penal e garantismo. In: DELGADO, Gabriela et al. (Org.). *Dignidade humana e inclusão social: caminhos para a efetividade do direito do trabalho no Brasil*. São Paulo: LTr, 2010. p. 126-142.

COLLINS, Hugh. Is There a Human Right to Work? In: MANTOUVALOU, Virginia (Ed.). *The Right to Work: legal and philosophical perspectives*. Oxford: Hart, 2015. p. 17-38.

COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

CORTINA, Adela; CONILL, Jesus. Cambio en los valores del trabajo. *Sistema: Revista de Ciências Sociais*, n. 168-169, p. 3-15, 2002.

DEJOURS, Christophe. Addendum. In: LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal (Org.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. 3. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: FIOCRUZ/Paralelo 15, 2011a. p. 57-123.

DEJOURS, Christophe. A saúde mental entre impulsos individuais e requisitos coletivos. In: LANCMAN, Selma; SNELWAR, Laerte Idal (Org.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. 3. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: FIOCRUZ/Paralelo 15, 2011b. p. 409-430.

DEJOURS, Christophe; BÈGUE, Florence. *Suicide et travail: que faire?* Paris: PUF, 2009.

DEJOURS, Christophe. Prefácio. In: WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade*. São Paulo: LTr, 2012. p. 13-16.

DEJOURS, Christophe. Sublimação entre sofrimento e prazer no trabalho. *Revista Portuguesa de Psicanálise*, v. 33, n. 2, p. 9-28, 2013.

DEJOURS, Christophe. *Travail vivant 1: sexualité et travail. Travail vivant 2: travail et émancipation*. Paris: Payot, 2009.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006.

DUTRA, Renata Queiroz. Direitos fundamentais sociais à afirmação da identidade e à proteção da subjetividade no trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo: Lex-Magister, v. 78, n. 4, p. 256-287, out./dez. 2012.

FERRARI, Regina M. M. N. *Direito Constitucional*. São Paulo: RT, 2011.

FONSECA, Maria Hemília. *O direito ao trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro*. São Paulo: LTr, 2009.

GALTUNG, Johan. *Direitos humanos: uma nova perspectiva*. Lisboa: Instituto Piaget, 1998.

GIUBBONI, Stefano. Il primo dei diritti sociali. Riflessioni sul diritto al lavoro tra Costituzione italiana e ordinamento europeo. *Informazione previdenziale*, n. 3, p. 287-301, 2006. Disponível em: <http://aei.pitt.edu/13686/1/giubboni_n46-2006int.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2016.

GOMES, Fábio Rodrigues. *O direito fundamental ao trabalho: perspectivas histórica, filosófica e dogmático-analítica*. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2008.

GRUPO KRISIS. *Manifiesto contra o trabalho*. São Paulo: Conrad, 2003.

GUANCHE MARRERO, Alberto. *El derecho del trabajador a la ocupación efectiva*. Madrid: Civitas, 1993.

HÄBERLE, Peter. *El estado constitucional*. Tradução Hector Fix-Fierro. México: D.F./Lima, UNAM/PUC-Peru, 2003.

HELLER, Agnes. *Teoría de las necesidades em Marx*. Barcelona: Península, 1978.

HERRERA FLORES, Joaquín. *Los derechos humanos como productos culturales: crítica del humanismo abstracto*. Madrid: Catarata, 2005.

HINKELAMMERT, Franz; MORA JIMÉNEZ, Henry. *Hacia una economía para la vida*. San José, Costa Rica: DEI, 2005.

HONNETH, Axel. *Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais*. Tradução Luiz Repa. São Paulo: Ed. 34, 2003.

HONNETH, Axel. Trabalho e reconhecimento: tentativa de uma redefinição. *Civitas: Revista de Ciências Sociais*, v. 8, n. 1, p. 46-67, jan./abr. 2008.

KURZ, Robert. O desfecho do masoquismo histórico – o capitalismo começa a libertar o homem do trabalho. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 20 jul. 1997. Caderno Mais.

LANCMAN, Selma; SZNELWAR, Laerte Idal (Org.). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. 3. ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: FIOCRUZ/Paralelo 15, 2011.

LEDUR, José Felipe. *A realização do direito ao trabalho*. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 1999.

LUCAS, Javier de; AÑON ROIG, Maria José. Necesidades, razones, derechos. *Doxa, Cuadernos de Filosofía del Derecho*, Alicante, n. 7, p. 55-81, 1990.

MANTOUVALOU, Virginia (Ed.). *The Right to Work: legal and philosophical perspectives*. Oxford: Hart, 2015.

MELLO, Celso de Albuquerque. A proteção dos direitos humanos sociais nas Nações Unidas. In SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *Direitos fundamentais sociais: estudos de direito constitucional, internacional e comparado*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

MONEREO PÉREZ, José Luiz; MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. El derecho al trabajo, la libertad de elección de profesión u oficio: principios institucionales del mercado de trabajo. In: MONEREO PÉREZ, José Luiz; MOLINA NAVARRETE, Cristóbal; MORENO VIDA, Maria Nieves (Org.). *Comentario a la Constitución socio-económica de España*. Granada: Comares, 2002.

MORAES FILHO, Evaristo de. O direito ao trabalho. In: CONFERÊNCIA NACIONAL DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL, 1974, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: Asgráfica, 1974.

MÜLLER, Friedrich. *Discours de la méthode juridique*. Paris: PUF, 1996.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. A/HRC/31/32. 2016a. Disponível em: <http://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/31/32>. Acesso em: 24 mar. 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. E/C.12/GC/23. General Comment No. 23 (2016) on the Right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights). 2016b.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 122. Genebra, 1965.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho decente nas américas: uma agenda hemisférica 2006-2015. Informe do Diretor Geral. Brasília: OIT, 2006.

PIOVESAN, Flávia. Direito ao trabalho decente e a proteção internacional dos direitos sociais. *Cadernos da AMATRA IV*, Porto Alegre, ano 6, n. 16, p. 20-54, nov. 2011.

POHLMANN, Juan Carlos Zurita. *Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva*. São Paulo: LTr, 2014.

POLANYI, Karl. *A grande transformação: as origens de nossa época*. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier/Campus, 2012.

RAMOS FILHO, Wilson. *Direito Capitalista do Trabalho*: história, mitos e perspectivas no Brasil. São Paulo: LTr, 2012.

RENAULT, Emmanuel. Reconnaissance et travail. *Travailler* 2, Paris: Martin Média, n. 18, p. 119-135, 2007.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 7. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SARLET, Ingo Wolfgang; FIGUEIREDO, Mariana. Reserva do possível, mínimo existencial e direito à saúde: algumas aproximações. In: SARLET, Ingo Wolfgang; TIMM, Luciano Benetti (Org.). *Direitos Fundamentais: orçamento e “reserva do possível”*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO Daniel. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: RT, 2012.

SASTRE IBARRECHE, Rafael. *El derecho al trabajo*. Madrid: Trotta, 1996.

SENNETT, Richard. *A cultura do novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SILVA, José Afonso. *Curso de direito constitucional positivo*. 20. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 1996.

WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho*: fundamentação e exigibilidade. São Paulo: LTr, 2012.

WANDELLI, Leonardo Vieira. Valor social do trabalho e dignidade na Constituição. *REDHES – Revista de derechos humanos y estudios sociales*, San Luís Potosí, n. 10, p. 41-65, jul./dez. 2013.

Data da submissão: 05 de abril de 2016

Avaliado em: 14 de junho de 2016 (AVALIADOR A)

Avaliado em: 22 de novembro de 2016 (AVALIADOR B)

Avaliado em: 22 de novembro de 2016 (AVALIADOR C)

Aceito em: 23 de novembro de 2016