

UM ESTUDO COMPARADO SOBRE O DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO SOB A ÓTICA DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Caran Silva Machado*
Isadora Kauana Lazaretti**

Resumo

O presente artigo busca comparar a legislação do Brasil com a paraguaia no que diz respeito aos direitos trabalhistas previstos na Constituição dos respectivos países e as principais diferenças entre eles, sob a análise do princípio da dignidade da pessoa humana. É sabido que esse princípio atua como norteador do legislador, fazendo com que a ordem jurídica interna de cada Estado esteja em consonância com a dignidade. Para tanto, a pesquisa busca inicialmente configurar o conceito acerca da Dignidade da Pessoa Humana como um princípio basilar dos Direitos Humanos, bem como dos Direitos Fundamentais. Posteriormente analisou-se aquilo que pode se denominar Direito Constitucional do Trabalho no Brasil e no Paraguai, ou seja, verificou-se quais os direitos fundamentais contidos na Constituição da República Federativa Brasileira e também os direitos trabalhistas contidos na Constituição da República Paraguaia, com a finalidade de realizar um estudo comparado entre esses dois Estados. Por fim, fez-se alusão ao fato de vários trabalhadores paraguaios terem sido flagrados laborando em situações precárias e até mesmo degradantes. Verificou-se na presente pesquisa que os direitos trabalhistas consistem em direitos humanos de segunda dimensão, e que, portanto, a sua lesão afeta não somente o trabalhador e sua família mas toda a sociedade. Que o fato desses direitos constarem no rol dos direitos fundamentais, conferem uma garantia maior de efetividade ao obreiro no Brasil. Ao comparar a matéria constante nas constituições brasileira e paraguaia, percebe-se que o Brasil está sobremaneira a frente no que se refere às normas que tutelam o trabalhador.

Palavras-chave: Dignidade da pessoa humana. Direito constitucional do trabalho. Constituição brasileira. Constituição paraguaia.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem o escopo de provocar uma reflexão e comparar os direitos trabalhistas previstos na ordem jurídica interna de dois Estados da América Latina: Brasil e Paraguai. A escolha do tema e sua transformação em problema de investigação se deram em razão da tomada de conhecimento da existência de atos praticados por empregadores e relatados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, envolvendo trabalhadores estrangeiros, em especial, paraguaios em situação irregular no Brasil e submetidos a condições indignas de trabalho. Nesse viés, o problema a ser analisado tem respaldo na seguinte indagação: em quais aspectos o direito constitucional do trabalho brasileiro possui uma conotação mais protetiva ao comparar-se com o direito constitucional paraguaio?

* Advogada; Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho; Mestranda em Direito pela Universidade do Oeste de Santa Catarina; Professora e pesquisadora da Universidade do Oeste de Santa Catarina; Av: Nereu Ramos, 3777-D, Seminário, 89813000, Chapecó, SC; carenmac20@yahoo.com.br

** Acadêmica de Direito pela Universidade Comunitária Regional de Chapecó; isadoralazaretti@unochapeco.edu.br

A Dignidade da Pessoa Humana, cujo princípio é de extrema relevância na ordem jurídica interna e no âmbito internacional, merece a devida vênua para que paz e a harmonia social se tornem eficazes, com a conseqüente pacificação dos conflitos na seara trabalhista. Os direitos trabalhistas são derivados do princípio da Dignidade da Pessoa Humana e, por conseqüência, também dos Direitos Humanos inerentes ao indivíduo, quer sejam analisados numa perspectiva individual ou coletiva.

O objetivo geral desta pesquisa consiste em investigar e comparar a legislação constitucional trabalhista do Brasil e do Paraguai, partindo de uma análise do princípio da Dignidade da Pessoa Humana, a fim de identificar os níveis diferenciados de preocupação com os direitos trabalhistas entre o Brasil e o Paraguai.

O estudo também tem o escopo de conceituar Dignidade da Pessoa Humana; compreender a força normativa dos direitos humanos; conhecer os direitos constitucionais trabalhistas previstos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 partindo de uma análise do princípio da Dignidade da Pessoa Humana; conhecer os direitos constitucionais trabalhistas previstos na Constituição da República do Paraguai de 1992 sob um olhar do princípio da Dignidade da Pessoa Humana; comparar o direito constitucional do trabalho brasileiro e paraguaio e verificar a ocorrência de paraguaios trabalhando no Brasil sem atendimento às normas que conferem dignidade ao trabalhador.

Quanto aos procedimentos metodológicos, a presente pesquisa é qualitativa, pois busca de forma objetiva a apresentação, descrição e compreensão do tema, partindo de pressupostos teóricos, com análise de bibliografias nas áreas do direito constitucional, direito do trabalho e direito internacional público. A respeito da natureza da pesquisa, esta é de caráter aplicado, uma vez que está baseada em demonstração de verdades locais, entre Brasil e Paraguai.

Tem caráter explicativo, pois se pretende demonstrar sob a ótica do direito comparado, as questões trabalhistas da legislação brasileira e paraguaia em relação ao tema, buscando saber em quais aspectos a Constituição Brasileira se torna mais protetiva que a Constituição Paraguaia sob análise do princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Como estratégia de pesquisa foi adotada a técnica de pesquisa bibliográfica, eis que está fundada em referências teóricas já elaboradas.

Por fim, tendo em vista que o estudo e a divulgação do tema aludido, por si só cumpre o papel social relevante de combater e prevenir práticas indignas do exercício de atividades laborais. Nesse sentido, cumpre destacar a importância do presente estudo para impelir práticas degradantes de trabalho em face de brasileiros e estrangeiros, com o intuito de garantir efetivamente a existência e o trabalho digno a toda pessoa humana.

2 CONCEITUANDO O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Muito se tem buscado um conceito suficiente e lisonjeiro do que seria a Dignidade da Pessoa Humana atualmente. Em razão de sua amplitude e dos inúmeros direitos que o referido princípio abrange, é muito difícil conceituá-lo, sendo mais fácil dizer o que não é dignidade humana ao dizer o que é dignidade (SARLET, 2012).

O princípio da Dignidade da Pessoa Humana constitui fundamento da República Federativa do Brasil, previsto no art. 1º, III, da Carta Magna Brasileira. Significa dizer que todas as relações jurídicas que ocorrerem no âmbito da República Brasileira devem ser pautadas na Dignidade da Pessoa Humana, inclusive as relações de trabalho (BRASIL, 1988).

A Dignidade da Pessoa Humana é considerada princípio máster no cenário mundial, tem como precursor Immanuel Kant, que preleciona que o homem deve ser considerado um fim em si mesmo, não podendo servir como um meio, sob pena de ser “coisificado”. O referido autor entende que tudo tem um preço ou uma dignidade, de modo que, se algo tem preço, qualquer coisa pode ser substituída como equivalente, ao contrário do que tem dignidade, que está acima de todo e qualquer preço. A dignidade, segundo Kant (1995) é relacionada com um valor íntimo, enquanto o preço é um valor simplesmente relativo.

Nesse viés, Sarlet (2012) ensina que a Dignidade da Pessoa Humana é uma qualidade que engloba um conjunto de direitos e deveres fundamentais inerente ao ser humano, cujo Estado e a comunidade devem respeitar e fazer valer de forma eficaz, visando assegurar e proteger o ser humano de todos os atos desumanos e degradantes que possam, de qualquer modo, atingir as condições de existência mínima de subsistência do indivíduo.

Com efeito, o princípio da Dignidade da Pessoa Humana “é a razão de ser do Direito. Ele se bastaria sozinho para estruturar o sistema jurídico.” (NERY JÚNIOR, 2009, p. 151). A dignidade pode ser considerada um valor inerente à pessoa humana, considerado um mínimo tido como essencial e que merece proteção por meio de um conjunto de normas e princípios cogentes que sejam capazes de proteger, de forma eficaz, a pessoa humana e seus direitos fundamentais (MORAES, 2006).

Ademais, ao tratar da dignidade é imprescindível considerar as existências básicas da pessoa humana em concreto, indispensáveis a garantir ao indivíduo uma existência digna, bem como para assegurar-lhe condições mínimas essenciais de desenvolvimento de suas capacidades (LIMA, 1999). Tal princípio configura proteção máxima e garante autonomia do ser humano perante o ente soberano e as demais pessoas, sejam físicas ou jurídicas, de direito público ou privado, determinando os bens que o indivíduo necessita para sobreviver na sociedade, visando o bom funcionamento da ordem social, fundado em direitos básicos (VECCHI, 2004).

A dignidade da pessoa humana é vista como um valor próprio do ser humano, considerada o alicerce da igualdade entre os homens (COMPARATO, 2007). A proteção à dignidade humana está ligada diretamente com as liberdades fundamentais, especialmente à própria personalidade humana, assegurada como tal em muitas constituições de países como princípio fundamental, assim regulamentada por influência da Declaração Universal dos Direitos Humanos (SANTONI, 1996). O princípio da dignidade da pessoa humana constitui-se como o princípio mais importante na ordem jurídica brasileira, bem como, no campo do Direito do Trabalho. É cediço que os direitos trabalhistas estão diretamente ligados à dignidade, haja vista que desde a escravidão se tem lutado por condições dignas de trabalho que até hoje não são absolutas (VECCHI, 2004).

Desse modo pode-se concluir que a dignidade humana está relacionada eminentemente à autonomia do ser humano, bem como no direito à vida, à liberdade, à igualdade

e aqueles que destes decorrem. Visto isso, passa-se a explicar sobre os direitos humanos no Brasil e no cenário mundial.

3 DIREITOS HUMANOS E SUA FORMA NORMATIVA NO ÂMBITO INTERNACIONAL E NACIONAL

Os direitos humanos estribam-se nos direitos que são inerentes ao ser humano. A Declaração Universal dos Direitos do Homem prevê o direito à vida e à liberdade como os mais importantes direitos da pessoa humana, dos quais decorrem muitos outros, em especial, o direito ao trabalho, educação, saúde, além de muitos outros direitos imprescindíveis para assegurar uma vida digna (ONU, 2013).

Conforme preceitua Bobbio (1992), “[...] os direitos humanos não nascem todos de uma vez e nem de uma vez por todas.”

Seu estudo teve importantes contribuições ao histórico dos direitos humanos, onde, a partir da teoria do individualismo, que preleciona que o homem nasce em um “estado de natureza”, possuindo direitos essenciais e naturais como o direito à vida e à liberdade, por exemplo, inexistindo um Estado soberano que interviesse na vida privada (BOBBIO, 2004).

Em razão das inúmeras barbáries ocorridas durante a Segunda Guerra Mundial, o mundo ficou estarrecido diante da dizimação humana, e assim, houve a extrema necessidade de adotar medidas eficazes de respeito aos direitos humanos (CASTILHO, 2010). O processo de construção dos Direitos Humanos colaborou para que a Organização das Nações Unidas elaborasse a Declaração Universal dos Direitos do Homem, que foi um marco na história mundial, tendo sido promulgada por representantes de diversos Estados (ONU, 2013).

Nesse viés, desde a concepção dos direitos humanos com a assinatura da Declaração Universal em 1948, esses direitos passaram a ser assegurados a todos os povos e todas as nações, de geração a geração, cujos quais há interação e fusão desde os direitos já concebidos, tanto como os nascidos recentemente (WEIS, 2006). O principal objetivo do referido diploma é o reconhecimento de tudo o que fizer referência ao respeito à vida, com base no princípio da dignidade da pessoa humana. “Sob o olhar jurídico, os direitos humanos passaram a configurar uma unidade universal, indivisível, interdependente e inter-relacionada.” (TRINDADE, 2002, p. 191).

Esse avanço internacional positivou os direitos de primeira, segunda e terceira dimensão. A partir daí os direitos humanos passaram a ser protegidos e considerados internacionalmente com força normativa (PIOVESAN, 2002). Na concepção de Sarlet (2007) os direitos humanos de primeira dimensão são direitos individuais limitadores da atividade estatal. Chamados de “direitos negativos”, pois exigem uma abstenção por parte do Estado, dizem respeito à vida, à liberdade, à propriedade e à igualdade.

Segundo Bittar (2002), os direitos de primeira dimensão impõem limites de atuação do Estado em favor e perante o indivíduo, de modo que aquele deve servir e respeitar o indivíduo e não o contrário.

Já os direitos de segunda dimensão estão pautados no princípio da Igualdade Material, e exigem uma ação positiva - obrigação de fazer por parte do Estado, que vise garantir aos indivíduos existência digna e bem-estar social (SARLET, 2007). Os direitos de

terceira geração, segundo Sarlet (2007) os de solidariedade e de fraternidade de titularidade coletiva ou difusa. Podem ser considerados aqueles que se destinam à proteção do gênero humano, como exemplo, o direito ao meio ambiente equilibrado, conservação do patrimônio histórico e cultural, direito à paz e à comunicação (BONAVIDES, 1996).

Com efeito, sob enfoque do direito do trabalho no cenário mundial, o grande desafio atual no que diz respeito aos direitos humanos e sua evolução não é mais fundamentá-los, mas sim, protegê-los (BOBBIO, 1992). Depois de realizada a conceituação acerca do princípio da Dignidade da Pessoa Humana, bem como dos Direitos Humanos, passa-se a analisar o direito constitucional do trabalho no Brasil.

4 DIREITOS TRABALHISTAS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Neste tópico serão analisados os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal de 1988, os quais consistem em direitos humanos fundamentais sociais, portanto, direitos humanos de segunda dimensão.

A Constituição Federal de 1988 elenca no art. 1º, inciso III e IV o princípio da dignidade humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da República Federativa do Brasil. Como já asseverado, a dignidade da pessoa humana serve como norte ao legislador, bem como orienta as necessárias soluções de conflitos na sociedade. Por sua vez, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa dizem respeito à ordem econômica do Estado, que visa assegurar a todos os indivíduos uma existência digna, sem abusos e protegida dos efeitos danosos gerados pelo sistema econômico adotado pelo Brasil (CANOTILHO, 2006).

É através do trabalho que o homem consegue prover sua subsistência e se inserir na sociedade capitalista. Com isso, a dignidade da pessoa humana se efetiva quando o Estado garante condições mínimas essenciais capazes de garantir a existência humana através de meios materiais, ou seja, a liberdade do exercício de qualquer trabalho (LEDUR, 1998).

No âmbito constitucional, o Direito do Trabalho é tratado a partir de três linhas temáticas: a primeira, onde o trabalho para o Direito Constitucional é considerado um direito, fundado na ordem econômica, assegurado a todos os trabalhadores, com a merecida proteção; a segunda, que prevê o Direito do Trabalho como um direito social que representa uma garantia na ordem jurídica que busca a efetivação das necessidades básicas de cada ser humano; e a terceira, estabelece os próprios direitos dos trabalhadores no que diz respeito à atividade laboral (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2010).

A respeito da ordem econômica, o art. 170 da Constituição Federal estabelece que “a ordem econômica está fundada na valorização do trabalho e na livre iniciativa”. Infere-se da regra mencionada que a valorização do trabalho é fundamento precípua da ordem econômica, uma vez que sem o trabalho não haveria exploração da atividade econômica. Tal princípio engloba não somente o valor social do trabalho, mas a proteção constitucional conferida ao trabalhador, onde, de modo algum, a atividade econômica poderá ensejar lesão de direitos trabalhistas (BRASIL, 1988).

O trabalho é regulamentado pela norma constitucional brasileira no âmbito do Título II, que trata dos Direitos e Garantias Fundamentais. Pela localização topográfica nota-se o grande relevo da matéria a ser examinada. Trata-se de direitos humanos de segunda dimensão (SARLET, 2007) O art. 7º da Constituição Federal brasileira trata das relações individuais de trabalho, dispondo direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, temática central do presente artigo, que será analisada nas próximas linhas sob o enfoque do princípio da dignidade da pessoa humana (BRASIL, 1988).

Entre os direitos trabalhistas previstos pelo art. 7º, a relação de emprego, prevista no inciso I, é protegida constitucionalmente contra despedida arbitrária ou sem justa causa. Nesse caso, será assegurado ao trabalhador indenização de caráter compensatório, seguro-desemprego, levantamento dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e aviso prévio proporcional. O legislador buscou dificultar despedida do empregado e torná-la mais onerosa, com o intuito de proteger o emprego desde sua admissão, uma vez que a regra importa constitucionalmente é a da “efetividade do trabalhador no emprego” (SÜSSEKIND, 2004).

O salário do empregado, regulamentado ao longo do art. 7º da Constituição Federal é a contraprestação devida pelo empregador ao desfrutar do trabalho prestado pelo empregado, uma vez que, não há contrato de trabalho sem a presença de encargos e vantagens recíprocas (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2010).

A Lei Maior dispõe que o salário mínimo deve atender as necessidades vitais básicas e às da família do trabalhador no que diz respeito à moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social (BRASIL, 1988). Como salário mínimo, entende-se que é aquele correspondente ao patamar mínimo que, em regra, não pode ser discutido pela vontade dos contratantes (SÜSSEKIND, 2004).

A jornada de trabalho instituída constitucionalmente no inciso XIII do art. 7º da Carta Magna Brasileira é de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, sendo possível a prorrogação da jornada ordinária por duas horas. A duração do trabalho engloba discussões entre o capital e a saúde, com reflexos do princípio da dignidade da pessoa humana. Nesse viés, é cediço que o empregador busca incessantemente maior produção em menos tempo, o que resulta em lucratividade acentuada, enquanto que o empregado trabalha visa melhores condições de vida, a fim de preservar a própria saúde física e psíquica. Por isso, a limitação da jornada de trabalho é um direito do trabalhador, cuja violação caracteriza ato atentatório à dignidade humana (MARTINEZ, 2012).

No que toca ao meio ambiente laboral, tem-se que fazer a devida vênia, uma vez que, é assunto de grande relevância na seara do Direito do Trabalho. O direito a um meio ambiente equilibrado como direito humano fundamental de terceira dimensão, conhecidos como direitos de solidariedade ou fraternidade (SARLET, 2007).

O meio ambiente de trabalho também deve observar as normas, princípios e diretrizes pertinentes à proteção do meio ambiente em sentido amplo como forma de preservação da vida do trabalhador com escopo de garantir-lhe um meio ambiente de trabalho digno. Nesse sentido, passa-se a analisar a base jurídica que fundamenta o meio ambiente do trabalho na Constituição Federal.

O art. 225 da Lei Maior prevê que “Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida,

impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.” (BRASIL, 1988).

Conceituando meio ambiente, o art. 3º, I, da Lei 6.938 de 1981, preconiza que considera “meio ambiente, o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”. Portanto, pode-se concluir que o ambiente onde são desenvolvidas as atividades laborais consiste em um espectro do meio ambiente (BRASIL, 1981).

Nota-se que o meio ambiente de trabalho consiste em um direito humano de terceira dimensão, tendo, portanto, instrumentos sólidos de proteção no ordenamento jurídico pátrio. Visto isso, passa-se a analisar especificamente o meio ambiente do trabalho no que tange à saúde do trabalhador e sua previsão constitucional.

Em relação ao direito essencial da saúde, tem-se que o ambiente de trabalho do qual o obreiro está inserido por oito horas diárias (ou mais, dependendo do labor extraordinário que pode ser prestado) deve estar em condições saudáveis e seguras e higiênicas. Essa proteção legal abrange não somente a redução dos riscos inerentes ao trabalho, mas a eliminação e a neutralização por meio de medidas eficazes de segurança e medicina no trabalho a serem adotadas pelo empregador. Diz respeito aos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais que devem ser evitadas para não afetar ou simplesmente ameaçar a saúde do trabalhador (SÜSSEKIND, 2004).

Nos casos em que as medidas de segurança e medicina no trabalho não forem suficientes a eliminar totalmente os riscos no ambiente de trabalho, o empregador é obrigado a pagar adicionais de remuneração ao empregador que presta serviços em condições insalubres, perigosas ou penosas, como reza o art. 7º, inciso XXIII do texto constitucional (BRASIL, 1988).

Assim, a proteção da vida, saúde e integridade física e do trabalhador está justificada por se tratar de um direito fundamental ao trabalho digno, cuja proteção está prevista no inciso XXIII¹ do art. 7º e também pelo caput do art. 5º da Constituição Federal pela “inviolabilidade do direito à vida”, caracterizando o direito mais importante quando o assunto é dignidade (NASCIMENTO, 2011).

A respeito da igualdade no trabalho, a Constituição Federal veda qualquer prática discriminatória no que tange a diferenças salariais, exercício de funções, critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; práticas que, de qualquer forma, discriminem o trabalhador portador de deficiência, sejam em critérios de admissão ou salário; discriminação entre trabalho técnico, manual e intelectual; e ainda, estabelece a proibição de discriminar o trabalhador com vínculo empregatício permanente do trabalhador avulso, que possuem igualdade de direitos. Com isso, o princípio da igualdade é fundamento e atua como norte nas relações trabalhistas, indo ao encontro do princípio da dignidade da pessoa humana no que tange a indiscriminação no trabalho (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2010).

Nesse viés, ainda a respeito da igualdade, em que pese regulamentação de alguns direitos destinados à mulher serem vistos como inconstitucionais na ordem jurídica interna, por serem considerados contrários ao caput do art. 5º e inciso I da Constituição

¹ Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

Federal, de acordo com o princípio da igualdade, nas palavras de Aristóteles, ratificadas por Rui Barbosa, onde “deve-se tratar os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual”. Logo, comparando a mulher com o homem, é de se levar em consideração que as condições fisiológicas se diferem em vários pontos. Com isso, a proteção ao trabalho da mulher não está nem nunca esteve contrária a Norma Fundamental, mas ao contrário, está em perfeita consonância com o princípio mais importante do ordenamento jurídico: a dignidade da pessoa humana (SÜSSEKIND, 2004).

A mulher é protegida legalmente desde o primeiro contato com o empregador, na fase de admissibilidade. Por disposição constitucional prevista no art. 7º, XXX, é vedado ao empregador estabelecer diferenças de salário, exercício de funções ou de salário de admissão por motivo de sexo. Será assegurada à mulher amparo a maternidade, mediante concessão de licença maternidade, sem prejuízo de seu salário e emprego, que não será inferior a cento e vinte dias (MARTINEZ, 2012).

O menor também mereceu proteção especial pela Constituição Federal, sendo vedada a prestação de serviços pelo trabalhador menor de dezoito anos no período noturno, em locais insalubres ou perigosos. É vedado o exercício de qualquer trabalho pelos menores de dezesseis anos, à exceção dos aprendizes que deverão ter completado obrigatoriamente a idade de catorze anos. Com isso, a ordem constitucional buscou proteger a criança e o adolescente, para garantir o desenvolvimento saudável da infância e da juventude, sem qualquer influência de exploração (MARTINEZ, 2012).

Deixar de garantir os direitos trabalhistas elencados no art. 7º da Constituição Federal constitui lesão aos direitos fundamentais, resultando em ofensa grave à dignidade da pessoa humana. O trabalho exercido em condições decentes e com direitos mínimos assegurados é forma de proporcionar ao homem um conjunto de direitos decorrentes de um princípio máster da ordem jurídica, considerado atributo do ser humano: sua dignidade (BRITO FILHO, 2004).

Seria garantir aquilo que Delgado (2007) denomina “patamar civilizatório mínimo”, cuja essência é o princípio da dignidade humana, que assegura ao indivíduo a intangibilidade de seus valores individuais básicos, principalmente no que diz respeito ao trabalho, além de englobar três grupos de normas jurídicas trabalhistas: Constituição Federal, normas oriundas de tratados e convenções internacionais vigentes no ordenamento jurídico interno e normas infraconstitucionais (DELGADO, 2007).

Analisado o direito constitucional no Brasil, pela observância dos dispositivos constitucionais abordados, é possível dizer que estão em consonância com o princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Assim, passa-se a comparar o direito constitucional do Paraguai através da Constituição da República do Paraguai.

5 ESTUDO COMPARADO: DIREITOS TRABALHISTAS PREVISTOS NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DO PARAGUAI

A temática central do presente artigo está voltada a comparação dos direitos trabalhistas brasileiros e paraguaios previstos constitucionalmente, sob um olhar do princípio da dignidade da pessoa humana. Neste ínterim, sabe-se que as condições de trabalho no

Paraguai são bastante precárias. Segundo o Programa das Nações Unidas Para o Desenvolvimento (PNUD) o Paraguai é o país com o menor índice de desemprego do MERCOSUL, mas em contrapartida o país que apresenta as piores condições de trabalho, além de possuir previsões legais menos protetivas se comparadas ao Brasil (ONU, 2013).

Assim como no Brasil, a Constituição Paraguaia também prevê direitos trabalhistas. Contudo, diferencia-se da Constituição Brasileira em sua localização, eis que estão inseridos em capítulo único destinado somente aos direitos laborais, bem como em vários dispositivos legais onde a Constituição Brasileira se torna mais protetiva e favorável ao trabalhador (PARAGUAI, 1992).

A Constituição da República do Paraguai foi promulgada no dia 20 de junho de 1992, em Assunção, capital do Paraguai. Possui duzentos e noventa e um artigos que estão estruturados em duas partes, sete títulos, vinte e dois capítulos e dezessete seções (PARAGUAI, 1992).

A primeira parte dispõe sobre os Direitos e Garantias Fundamentais, abrangendo a forma federativa e a organização estatal, direitos fundamentais individuais, sociais, trabalhistas, econômicos e políticos. Na mesma parte, a Constituição faz referência a deveres de cumprimento da legislação paraguaia, serviço militar obrigatório, garantias constitucionais (PARAGUAI, 1992).

Na segunda parte, a Constituição Paraguaia elenca declarações gerais acerca da Constituição da República do Paraguai, relações internacionais e nacionalidade e cidadania. Dispõe ainda sobre o território paraguaio, Estados e Municípios, Força Pública, Política Econômica Estatal, Poder Legislativo, Executivo e Judiciário, e Processo Legislativo. Por fim, encerra a referida Lei com as Disposições Finais e Transitórias, composta de vinte artigos (PARAGUAI, 1992).

Assim, passa-se a analisar os dispositivos constitucionais trabalhistas existentes na Constituição Paraguaia, com base no direito comparado em relação ao Brasil, sob a égide da Dignidade da Pessoa Humana.

Consoante o disposto no art. 86, a Constituição Paraguaia prevê a liberdade de exercício de trabalho, que deve ser exercido em condições dignas e justas. Além disso, protege o trabalhador de despedidas arbitrárias e classifica no próprio texto constitucional os direitos do trabalhador como “irrenunciáveis”. Porém, a Constituição Paraguaia, ao contrário da brasileira, não faz qualquer menção a FGTS ou outra verba de natureza semelhante (PARAGUAI, 1992).

Nesse viés, é dever do Estado de esforçar-se para alcançar o pleno emprego para a população paraguaia, adotando políticas a serem promovidas de forma eficaz na geração de empregos e formação profissional (DENDIA; MORINIGO; MARIN, 1993).

Quanto ao salário, o art. 92 dispõe que é garantido ao trabalhador que laborar o direito à remuneração que possa garantir sua subsistência e da família, onde a Lei regulamentará o salário mínimo e os adicionais referentes ao trabalho exercido em ambientes insalubres ou perigosos, bem como ao labor extraordinário.

Deste modo, Dendia, Morinigo e Marin (1993) elenca como “regras” de trabalho no Paraguai a livre escolha, remuneração justa, trabalho honesto e decente, limpo e saudável, oito horas diárias, descanso diário, semanal e anual. Assim como no Brasil, o trabalho

jamais será prestado de forma gratuita, de modo que havendo contratação é imprescindível o pagamento do salário cujo valor busque atender as necessidades vitais básicas e as da família do trabalhador.

No que tange a duração do trabalho, a jornada de trabalho ordinária é idêntica a do Brasil, ou seja, oito horas diárias. Porém, a duração do trabalho semanal se difere, uma vez que a Constituição do Paraguai prevê no art.91, quarenta e oito horas semanais, enquanto que o Brasil prevê quarenta e quatro horas. Assim, verifica-se que a Constituição Brasileira é a norma mais protetiva nesse ponto (PARAGUAI, 1992).

A respeito da vida, saúde e integridade física do trabalhador, a Constituição do Paraguai protege o obreiro dos efeitos das atividades insalubres, perigosas e penosas, bem como ao trabalho noturno e aquele realizado em turnos ininterruptos, regulamentando que a lei estabelecerá jornada mais favoráveis para as tarefas realizadas nessas condições. Assim como no Brasil, o Paraguai também protege a saúde do trabalhador quanto aos riscos inerentes ao trabalho, assegurando aos paraguaios vida digna (PARAGUAI, 1992).

Dendia, Morinigo e Marin (1993), sobre a não discriminação no trabalho e com base no princípio da igualdade, ensina que “los hombres y lãs mujeres tienen el mismo derecho de trabajar”. O texto constitucional paraguaio veda, conforme art.88 a discriminação dos trabalhadores por motivo de sexo, idade, religião, status social, política ou sindical. Além disso, veda a discriminação do trabalhador com limitações ou deficiências físicas ou mentais.

Entretanto, no art. 87 que versa sobre o pleno emprego, a Constituição do Paraguai dispõe que “El Estado promoverá políticas que tiendan al pleno empleo y a la formación profesional de recursos humanos, dando preferencia al trabajador nacional.” Essa “preferência” pelo trabalhador paraguaio, sob análise do princípio da dignidade da pessoa humana, pode constituir forma de discriminação em relação a estrangeiros que laboram no Paraguai, o que é vedado pelo princípio da igualdade (PARAGUAI, 1992).

Diferentemente do teor da Constituição Brasileira, cujos direitos são garantidos aos brasileiros natos e naturalizados e também aos estrangeiros, sendo vedada qualquer prática discriminatória pela nacionalidade, exceto no que tange a ocupação e exercício de cargos públicos, destinados exclusivamente a brasileiros natos, previstos no próprio texto constitucional (BRASIL, 1988).

O trabalho da mulher no Paraguai também é protegido constitucionalmente, onde se buscou estabelecer disposições especiais em caso de gravidez, uma vez que se entende que neste período a mulher está cumprindo uma função de alto valor social (DINDIA, 1993). Além disso, é vedada prática discriminatória entre homens e mulheres na concessão de cargos e salários (PARAGUAI, 1992).

A licença-maternidade no Paraguai se difere da regulamentação brasileira. O art. 89² do texto constitucional paraguaio determina que a licença-maternidade terá duração de doze semanas, ou seja, noventa dias, quando no Brasil pode ser de até cento e vinte dias (PARAGUAI, 1992). Nesse ponto, novamente o Brasil demonstra maior preocupação com

² Os trabalhadores de ambos os sexos têm os mesmos direitos e responsabilidades no trabalho, mas na maternidade vão receber proteção especial, que incluem serviços, intervalos e cuidados adequados, nos quais não serão inferiores a doze semanas. A mulher não será despedida durante a gravidez, nem durante o período de intervalos da maternidade. A lei estabelecerá o regime de licença de paternidade (PARAGUAI, 1992, tradução nossa).

os direitos fundamentais sociais, que prevê período de licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, ampliável para 180 (cento e oitenta). O prazo da licença-maternidade será ampliado somente para as trabalhadoras empregadas de pessoa jurídica que adotarem ao programa “Empresa Cidadã”, que constitui um incentivo fiscal à empresa (MARTINEZ, 2012).

A Constituição do Paraguai prevê a possibilidade do menor exercer trabalho, contudo, estabelece meios de proteção àqueles que trabalham para garantir o seu desenvolvimento normal físico, intelectual e moral. Os maiores de doze anos e menores de dezoito anos podem exercer trabalho, sendo exigido apenas autorização de seu representante legal (PARAGUAI, 1992). Novamente no Brasil a norma é mais benéfica ao passo que não admite o trabalho de menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 anos.

O trabalho do aprendiz é regulamentado pela Lei n. 10.097/2000, ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005 que institui algumas exigências: é permitido para maiores de catorze anos que estejam frequentando instituição de ensino técnico profissional conveniado com a empresa empregadora; a jornada de trabalho não pode ser superior a seis horas diárias; o contrato de trabalho é por prazo determinado com duração de dois anos, dentre outras exigências (MARTINEZ, 2012).

Em suma, em que pese a Constituição do Paraguai prever direitos semelhantes que a Constituição Brasileira, em termos gerais, pode-se afirmar que a norma mais protetiva, que mais se preocupada em garantir condições dignas de trabalho ao trabalhador é a Constituição Federal Brasileira.

6 A VIOLAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS DO ESTRANGEIRO EM SITUAÇÃO IRREGULAR NO BRASIL

A temática central do presente artigo está voltada para a comparação da Constituição Federal Brasileira com a Constituição da República do Paraguai no que tange aos direitos trabalhistas. Nesse viés, como a lei a ser comparada é a Constituição do Paraguai, dar-se-á ênfase neste tópico ao trabalhador estrangeiro paraguaio.

Frequentemente toma-se conhecimento de autuações pelo órgão fiscalizador competente em fazendas, granjas, carvoarias e minas, resgatando trabalhadores estrangeiros, geralmente paraguaios e haitianos, submetidos a condições degradantes de trabalho ou até mesmo reduzidos à condição análoga à de escravo (BRASIL, 2013).

Em razão da precariedade de oportunidades de emprego que são oferecidas aos trabalhadores paraguaios, estes estão migrando voluntariamente ao Brasil, buscando melhores oportunidades de trabalho com promessas de bom salário ou até mesmo sendo traficados mediante práticas ilícitas originadas ainda no Paraguai. Esses estrangeiros geralmente são pessoas extremamente carentes, onde, além da hipossuficiência ser financeira, é também técnica, além da baixa escolaridade ou até mesmo do analfabetismo (CARLOS, 2006).

Os trabalhadores paraguaios geralmente são aliciados em seu país de origem e ingressam irregularmente no Brasil, passando a trabalhar sem qualquer reconhecimento de seu trabalho, residindo em locais deploráveis, laborando em condições degradantes e recebendo alimentação insuficiente. Além disso, no final do mês, momento de receber o salário pelo trabalho prestado, nada lhes resta, pois são descontados valores de despesas decorren-

tes de moradia, alimentação e vestuário, não restando alternativa a não ser continuar trabalhando nessas condições, sob ameaças morais de expulsão do país, ou até mesmo ameaças de ordem física - à vida e a integridade corporal do trabalhador (CARLOS, 2006).

Com a situação irregular do trabalhador paraguaio, no tocante à inexistência de visto permanente ou de permanência e de cadastro de pessoa física, não há qualquer possibilidade de reconhecimento como cidadão no Brasil, carecendo de proteção jurídica como estrangeiro. A Lei n.6.815/1980 exige do estrangeiro o visto, seja ele temporário ou permanente para sua regularização no país (BRASIL, 1980).

A referida lei regulamenta a situação do estrangeiro no Brasil, de modo que dispõe no § 1º do art. 21 que será fornecido ao estrangeiro que pretenda exercer atividade remunerada ou frequentar estabelecimento de ensino, documento especial que o identifique e caracterize a sua condição, e, ainda, Carteira de Trabalho e Previdência Social, quando for o caso (BRASIL, 1980).

Logo, tem-se que a referida lei busca além de regularizar a situação dos estrangeiros no Brasil, a fim de que todos sejam reconhecidos como cidadãos independente de nacionalidade, se busca ainda proteger o trabalhador que vier a exercer alguma atividade remunerada de ser submetido a condições indignas de trabalho, bem como prevenir submissão de condições degradantes de trabalho mediante fiscalização.

Eis o embasamento precípua que envolve o tema, pressuposto de uma análise comparada da legislação trabalhista paraguaia e brasileira, bem como da realidade fática vivenciada pelos paraguaios.

7 CONCLUSÃO

O estudo do direito comparado tem importância ímpar ao passo em que amplia a visão do estudioso da área jurídica. Isso possibilita que se avalie a efetividade do ordenamento jurídico brasileiro e também torna possível vislumbrar novas soluções para os problemas internos do Brasil.

A partir do estudo acerca do princípio da Dignidade da Pessoa Humana percebeu-se que é o princípio basilar de todo o ordenamento jurídico, uma vez que, é fundamento para todas as relações jurídicas que ocorrerem no âmbito da República Federativa do Brasil. Além disso, o princípio em questão tem efeitos incidentes no cenário universal ao passo em que não necessita estar positivado para que o ser humano esteja protegido por ele.

O princípio da Dignidade da Pessoa Humana impede que o ser humano seja utilizado como meio para obtenção de um fim, sob pena de ser “coisificado”. Assim, conclui-se que o ser humano deve ter um fim em si mesmo, pois ele não tem um preço mais sim sua dignidade. Também se verificou que deste princípio decorrem os direitos humanos, bem como os direitos fundamentais.

Ao comparar a Constituição Federal Brasileira de 1988 com a Constituição da República do Paraguai de 1992, alcança-se a questão principal do presente artigo: a Constituição Federal Brasileira destaca-se no que tange à proteção do trabalhador. Os dispositivos constitucionais são mais favoráveis e com maior consonância à Dignidade Humana em relação aos previstos na Constituição da República do Paraguai.

Em que pese alguns dispositivos legais da Constituição Paraguaia serem semelhantes aos do Brasil, a Constituição Brasileira se preocupa em maior grau com a proteção do trabalhador e está à frente quando o assunto é Dignidade da Pessoa Humana.

Inclusive, essa é uma das razões pela qual o trabalhador paraguaio migra para o Brasil. Somam-se a isso a precariedade de condições de trabalho no Paraguai, as escassas oportunidades de trabalho para os desqualificados. Fazendo com que o trabalhador paraguaio venha para o Brasil, em busca de melhores condições ou até mesmo enganado por empregadores que aliciam empregados por mão de obra barata.

Assim, o Direito Constitucional do Trabalho é um dos principais meios de concretização da Dignidade Humana no âmbito trabalhista, uma vez que é através da garantia eficaz do trabalho digno a todo e qualquer trabalhador, que se poderá alcançar a liberdade, a igualdade, a fraternidade e a justiça, que consistem em alvos instituídos pelos dispositivos e pelo espírito da Constituição Federal de 1988.

Cabe a comunidade acadêmica buscar meios para efetivar os direitos constitucionais de o trabalhador laborar de forma digna. O enfrentamento pode se dar de várias maneiras, tais como realizando pesquisas como esta, informando os órgãos competentes ao tomar conhecimento de atos praticados em detrimento dos direitos trabalhistas. Assim, será possível construir no âmbito interno e externo da ordem jurídica a verdadeira dignidade do indivíduo.

Un estudio comparativo sobre el derecho constitucional de la labor de la perspectiva del principio de la dignidad humana

Resumen

Este artículo trata de comparar las leyes de Brasil con Paraguay en materia de derechos laborales en la Constitución de los respectivos países y las principales diferencias entre ellos, en el marco del análisis del principio de la dignidad humana. Se sabe que esto actúa como un principio rector de la legislatura, por lo que el ordenamiento jurídico interno de cada Estado está en consonancia con la dignidad. Por lo tanto, la investigación busca establecer inicialmente el concepto de la dignidad de la persona humana como un principio fundamental de los derechos humanos, así como los derechos fundamentales. Fue analizado por lo que puede llamarse Constitucional Derecho del Trabajo en Brasil y Paraguay, es decir, que era lo que los derechos fundamentales contenidos en la Constitución de la República Federal y también los derechos laborales brasileñas contenidas en la Constitución de Paraguay, con propósito de hacer un estudio comparativo entre estos dos estados. Por último, se alude al hecho de varios trabajadores paraguayos han estado trabajando atrapados en situaciones precarias e incluso degradante. Se encontró en este estudio que los derechos laborales se componen de los derechos de la segunda dimensión, y que por tanto su lesión afecta no sólo al trabajador y su familia, sino a toda la sociedad. El hecho de que estos derechos aparecen en la lista de derechos fundamentales, ofrecer mayores garantías de eficacia para el trabajador en Brasil. La comparación de la materia contenida en las constituciones de Brasil y Paraguay, uno se da cuenta que Brasil es excesivamente hacia adelante en relación con las normas que protegen al trabajador.

Palabras clave: La dignidad humana. El trabajo de la ley constitucional. La Constitución brasileña. La Constitución paraguaya.

REFERÊNCIAS

BITTAR, E. C. B.; ALMEIDA, G. A. de. *Curso de filosofia do direito*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

BOBBIO, N. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BONAVIDES, P. *Curso de Direito Constitucional*. 7. ed. São Paulo: Melhoramentos, 1997.

BRASIL. *Constituição*. República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____. Lei n. 6.815, de 19 de agosto de 1980. Define a situação jurídica do estrangeiro no Brasil, cria o Conselho Nacional de Imigração. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 19 ago. 1980. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6815.htm>. Acesso em 10 out. 2013.

_____. Lei n. 6.938, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a política nacional do meio ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 31 ago. 1981. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6938.htm>. Acesso em: 05 out. 2013.

_____. Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da consolidação das leis do trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 19 dez. 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm>. Acesso em: 10 out. 2013.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. *Trabalho escravo no Brasil em retrospectiva*. 2012. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A350AC882013543FD74540AB/retrospec_trab_escravo.pdf>. Acesso em: 10 de outubro de 2013.

BRITO FILHO, J. C. M. de. *Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho - trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno*. São Paulo: LTr, 2004.

CANOTILHO, J. J. G. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2006.

CASTILHO, R. *Direitos humanos: processo histórico - evolução no mundo, direitos fundamentais: constitucionalismo contemporâneo*. São Paulo: Saraiva, 2010.

CARLOS, V. L. Estratégia de atuação do Ministério Público do Trabalho no combate ao trabalho escravo urbano. In: VELLOSO, G.; FAVA, M. (Org.). *Trabalho escravo contemporâneo: o desafio de superar a negação*. São Paulo: LTr, 2006.

CARTA DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Nações Unidas no Brasil. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. Acesso em: 01 out. 2013.

COMPARATO, F. K. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

DELGADO, M. G. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DENDIA, .; MORINIGO, S.; MARIN, E. *Conozcamos la constitucion: manual de divulgación de los principios y normas constitucionales*. Asunción: Universidade Católica Nossa Senhora da Assunção, 1993.

JORGE NETO, F. F.; CAVALCANTE, J. de Q. P. *Direito do trabalho*. 5. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

KANT, I. *Fundamentação da metafísica dos costumes*. Tradução Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 1995.

LEDUR, J. F. *A realização do Direito ao Trabalho*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998.

LIMA, M. R. O. de. *Devido processo legal*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1999.

MARTINEZ, L. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 3. ed. São Paulo : Saraiva, 2012.

_____. *Fiscalização do trabalho*. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/fisca_trab/>. Acesso em: 10 out. 2013.

MORAES, A. de. *Direito Constitucional*. 19. ed. São Paulo: Jurídica Atlas, 2006.

NASCIMENTO, A. M. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NERY JÚNIOR, N.; NERY, R. M. de A. *A ONU e os direitos Humanos*. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/a-onu-em-acao/a-onu-e-os-direitos-humanos>>. Acesso em: 01 out. 2013.

_____. *Constituição Federal Comentada e Legislação Constitucional*. 2. ed. São Paulo, Revista dos Tribunais, 2009.

ONU. Notícias. Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/Noticia.aspx?id=805>>. Acesso em: 08 out. 2013.

PARAGUAI. *Constituição*. República do Paraguai de 1992. Disponível em: <http://www.oas.org/juridico/mla/sp/pry/sp_pry-int-text-const.pdf>. Acesso em: 10 out. 2013.

PIOVESAN, F. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. São Paulo: Max Limonad, 2002.

SANTONI, F. *Princípios para um Código-tipo de Direito do Trabalho para a América Latina*. São Paulo: LTr, 1996.

SARLET, I. W. *A eficácia dos Direitos Fundamentais*. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

_____. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988*. 9. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SUSSEKIND, A. *Direito constitucional do trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TRINDADE, J. D. de L. *História social dos direitos humanos*. São Paulo: Fundação Peirópolis, 2002.

VECCHI, I. D. *Noções de direito do trabalho: um enfoque constitucional*. Passo Fundo: Ed. UPF, 2004.

WEIS, C. *Direitos humanos contemporâneos*. São Paulo: Malheiros Editores, 2006.