

A VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA NO TRABALHO ILÍCITO E PROIBIDO E O TRABALHO REGULAR NA CULTURA PÓS- MODERNA

THE VIOLATION OF HUMAN DIGNITY IN ILLICIT AND PROHIBITED WORK AND REGULAR WORK IN POST MODERN CULTURE

¹ Juliana Rosa Ribeiro 

² Álvaro Dos Santos Maciel

Resumo | O presente artigo tem por objetivo analisar o trabalho e os princípios interligados à dignidade humana, que é um princípio inerente ao indivíduo, um valor humano fundamental. O presente trabalho apoia-se em legislações nacionais e internacionais, bem como obras de conceituados autores, além de artigos que permitem compreender a definição de trabalho e sua evolução para ser assegurado a dignidade do trabalhador, o tema da mudança humana, que se realiza através do movimento. O trabalho avalia um indivíduo pelo seu desempenho, como tal, procura compreender o valor social, psicológico e econômico para os indivíduos. O trabalho, portanto, agrega valor à humanidade. A Constituição de 1988 propõe o princípio da dignidade da pessoa humana com base na valorização do trabalho. É nesse sentido que o tema traz sua amplitude na atualidade fundada na violação da dignidade humana no trabalho ilícito e proibido e o trabalho regular na pós modernidade, em seu valor de dignidade para com o indivíduo.

Palavras-chave: Dignidade da pessoa humana. Direito do trabalho. Trabalho ilícito. Trabalho proibido. Trabalho regular.

Abstract | *The monograph aims to analyze the work and the principles linked to human dignity, which is an inherent principle of the individual, a fundamental human value. The present work is based on national and international legislation, as well as works by renowned authors, as well as articles that allow us to understand the definition of work and its evolution to ensure the dignity of the worker, the theme of human change, which takes place through of the movement. The work evaluates an individual by his performance, as such, seeks to understand the social, psychological and economic value for individuals. Work, therefore, adds value to humanity. The 1988 Constitution proposes the principle of human dignity based on the valorization of work. It is in this sense that the theme brings its breadth today, based on the violation of human dignity in illicit and prohibited work and regular work in post-modernity, in its value of dignity towards the individual.*

Keywords: Human dignity. Labor law. Illicit work. Prohibited work. Regular work.

1 Discente e pesquisadora do Curso de Direito do Centro Universitário de Volta Redonda, FOA/UniFOA..

2 Doutor em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal Fluminense (UFF, 2017) com estágio sanduíche na Universidade de Lisboa (UL, 2016), Mestre em Ciências Jurídicas pela Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP, 2010), com Especialização em Direito Civil e Processual Civil pela Universidade Estadual de Londrina (UEL, 2007), Especialização em Mídias e Tecnologias na Educação pela Universidade Veiga de Almeida (UVA, 2020), cursando Especialização em Direito Previdenciário: Teoria e Prática pela Faculdade Metropolitana do Estado de São Paulo, FAMEESP. Graduação em Direito pela Universidade Norte do Paraná (2004). Bolsista pela CAPES (2013-2017). Pesquisador visitante pela Universidade de Lisboa (2016) e autor de diversos textos científicos. Advogado e Professor de Graduação e Pós-Graduação de Centro Universitário de Volta Redonda, UniFOA..

INTRODUÇÃO

Este artigo tem como tema a violação da dignidade humana no trabalho ilícito e proibido e o trabalho regular na cultura pós-moderna, em consonância com os direitos fundamentais amparados pela Constituição da República Federativa do Brasil e a Organização Internacional do Trabalho.

O foco do objeto de estudo é demonstrar a evolução do direito do trabalho em relação ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, e demonstrar o valor que o trabalho proporciona na vida dos indivíduos como seres sociais. Em geral, as pessoas buscam compreender o conceito de trabalho e seu valor, pelo fato de o trabalho conferir ao indivíduo o valor de uma presença social perante a sociedade.

A perspectiva teórica apontada destaca as relações políticas, econômicas e jurídicas por traz da realidade histórica pela qual se estabelece o princípio da dignidade humana baseado no valor do trabalho. É nesta premissa que se descobre hoje o valor que o trabalho proporciona ao indivíduo. O trabalho tem valor significativo na vida pessoal, entretanto, o trabalhador é reconhecido por meio de sua atuação na vida profissional, e, portanto, como indivíduo completo. Com dignidade, seu valor social e humano é reconhecido. A dignidade de uma pessoa está ligada aos aspectos intrínsecos de si mesma, sua realização pessoal está ligada ao trabalho que realiza.

Neste contexto, a violação da dignidade humana do trabalhador, demonstra-se na realização do trabalho ilícito e proibido. Além disso, é necessário fazer uma observação quanto à caracterização do espaço do trabalho. Isso porque o trabalho regular pode ser caracterizado mesmo quando realizado de modo informal. A relação de trabalho envolve todos os tipos de relação de emprego além de outros tipos de contrato de trabalho, como o trabalho avulso e o trabalho autônomo. Logo, toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas o inverso é falso.

No entanto, a violação da dignidade humana se destaca como o principal elemento de exploração do trabalho ilícito e proibido, daí a opção deste artigo em limitar o objeto de estudo a essa condição. Com esta preocupação estabeleceu-se como problema de investigação: a vulnerabilidade dos trabalhadores na falta do amparo da legislação laboral no trabalho ilícito e proibido. Diante do marco na proteção dos direitos fundamentais, como é que a vulnerabilidade afeta as condições de trabalho dignas? Como será o futuro do trabalho? A hipótese básica prevista foi que a exploração do trabalho no Brasil decorre da conjugação de fatores históricos institucionalizados. A investigação jurídica sobre o tema justifica-se pelo interesse do empregador de aproveitar-se do possível empregado e da sua situação de vulnerabilidade, submetendo-o a um trabalho que pode ser configurado como proibido ou como ilícito.

Os objetivos estabelecem uma estratégia de articulação integrada aos conhecimentos relativos ao tema, percorrendo seus aspectos jurídicos, históricos, culturais, sociais e políticos. Pretende-se, como objetivo geral, verificar os limites e perspectivas de erradicação do trabalho no Brasil, a partir da articulação entre a realidade e os mecanismos de proteção aos direitos da dignidade humana. Os objetivos específicos foram estabelecidos como: a) reconstituir uma descrição histórica social do direito do trabalho no Brasil, com base na legislação, a partir dos retratos representativos da condição de vulnerabilidade do trabalhador; b) descrever os princípios e regras do Direito do trabalho, analisando o sistema de garantias de direitos fundamentais como instrumento efetivo e indispensável para a transformação social; c) Identificar os instrumentos jurídicos e políticos do sistema de garantias dos direitos da dignidade humana para a proteção do trabalhador e os limites de proteção jurídica contra a exploração do trabalho; d) Articular os mecanismos do sistema de garantias de direitos como ferramentas para a erradicação do trabalho decente e apontar seus limites e perspectivas.

Importa analisar a realidade do trabalhador e seu vínculo empregatício nesses tipos de trabalho, já que a falta de informação e a vulnerabilidade econômica, social e psicológica das pessoas, muitas das vezes resul-

tam no trabalho forçado com subordinação do trabalhador frente ao empregador. A partir das bases de dados e estudos, quantitativos e qualitativos, disponíveis sobre o tema, serão apresentadas as causas, e as consequências jurídicas deste tipo de trabalho, e como ela afeta diretamente na dignidade humana do trabalhador.

O trabalho decente é considerado fundamental para a superação da pobreza e a redução de desigualdades, visando assegurar o direito intrínseco do trabalhador à sua remuneração adequada e seu exercício em condições de liberdade, equidade e segurança, o necessário para garantir uma vida digna. A questão é que nem todos os trabalhadores possuem proteção desses direitos com seus pressupostos devido à sua vulnerabilidade. Sendo assim, será abordado acerca dos desafios dos trabalhadores vulneráveis tutelados pela OIT, possibilitando a compreensão e a percepção da necessidade de ser respaldado seus direitos naturais perante a cidadania. E para finalizar, de modo crítico, se dará a questão do trabalho no futuro; será que ocorrerá a precarização do trabalho? ou a flexibilização e a tecnologia trarão benefícios para as empresas e pessoas?

1 A DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR

Na atualidade muito se diz acerca da dignidade do trabalhador e todos os seus direitos respaldados na constituição. Desde os primórdios da humanidade o trabalho era evidenciado como instrumento do processo produtivo. Com a evolução passou-se a inseri-lo como mecanismo de construção da cidadania. Nos dias atuais há uma luta constante para melhoria de direitos e evolução, no conceito de valor do trabalho e dignidade da pessoa humana, já que está diretamente ligada a imperiosa necessidade de trabalho.

A partir da difícil relação entre o capital e o trabalho surgiu a legislação trabalhista. Somente com seu desenvolvimento foi possível regular a exploração da força humana pelo sistema capitalista, que sempre fez uso irrestrito da mão-de-obra do mais vulnerável com o intuito exclusivo de obter riqueza. Entretanto, o capitalismo e a concorrência no mundo globalizado acentuaram a diferença que existe entre o detentor dos meios de produção e os que dispõem da energia física e mental para assegurar recursos indispensáveis à subsistência própria e da família, demandando dos Estados de Direito e de seus respectivos poderes, ações afirmativas em defesa do valor humano e do trabalho.

1.1 Dignidade humana do trabalhador

A dignidade da pessoa humana está prevista no artigo 1º, III, da CF como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. A dignidade da pessoa humana é a “base da vida em sociedade e Direitos Humanos” (BRITO FILHO, 2015, p. 08). Nesse sentido, Flávia Piovesan diz:

A dignidade da pessoa humana, (...) está erigida como princípio matriz da Constituição, imprimindo-lhe unidade de sentido, condicionando a interpretação das suas normas e revelando-se, ao lado dos Direitos e Garantias Fundamentais, como cânone constitucional que incorpora “as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico brasileiro. (PIOVESAN, 2000, p. 54)

Ainda com base no entendimento da autora:

É no valor da dignidade da pessoa humana que a ordem jurídica encontra seu próprio sentido, sendo seu ponto de partida e seu ponto de chegada, na tarefa de interpretação normativa. Consagra-se, assim, dignidade da pessoa humana como verdadeiro super princípio a orientar o Direito Internacional e o Interno. (PIOVESAN, 2004, p. 92)

A Constituição brasileira garante a proteção da pessoa humana em diversos artigos, seja referindo-se ao princípio da dignidade da pessoa humana ou à proteção da vida, saúde, garantias de igualdade, liberdade, segurança e condições dignas de existência. Protegendo o trabalhador para que o princípio da dignidade humana seja efetivo. Todos os demais direitos fundamentais consagrados na Constituição devem ser

garantidos aos indivíduos. É preciso que se assegure, como já é frase recorrente na doutrina, um piso vital mínimo de direitos. As leis trabalhistas, produto do século XIX, parecem prometer melhorar a condição social dos trabalhadores, eliminar as desigualdades entre capital e trabalho e, principalmente, proteger a dignidade humana dos trabalhadores além de enfatizar o valor social do trabalho como um direito justo.

Conforme Alice Monteiro de Barros:

Não há dúvida de que o Direito do Trabalho é um produto típico do século XIX; nasceu sob o império da máquina, como uma reação aos vícios e consequências da liberdade econômica, os quais podem sintetizar-se na exploração do trabalho das mulheres e menores, desgastando prematuramente o material humano, nos acidentes mecânicos do trabalho, nos baixos salários, e nas excessivas jornadas. As soluções para esses problemas já não se situavam no direito civil, reclamando uma legislação mais de acordo com a realidade social. Isso porque o contrato de trabalho não poderia firmar-se e executar-se dentro dos dogmas do direito clássico, considerando-se a flagrante desigualdade das partes. Diante das agitações dos trabalhadores e das lutas sociais, o Estado resolveu intervir na regulamentação do trabalho, inspirando-se em postulados, que lhe atribuem critérios próprios, não encontrados em outro ramo do Direito. (BARROS, 1999, p. 09)

Atualmente, diante dos fatores de globalização, o avanço da tecnologia e a transformação da própria sociedade, muito se tem discutido quais garantias e direitos trabalhistas devem ser preservados para manutenção da dignidade humana do trabalhador e quais direitos devem ser aplicados para os trabalhadores para a efetiva garantia dessa dignidade. Nesse diapasão, Flávia Piovesan:

O valor da dignidade humana impõe-se como núcleo básico e informador do ordenamento jurídico brasileiro, como critério e parâmetro de valoração a orientar a interpretação e compreensão do sistema constitucional instaurado em 1988. A dignidade humana e os direitos fundamentais vêm constituir os princípios constitucionais que incorporam as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico brasileiro. Na ordem de 1988 esses valores a ser dotados de uma especial força expansiva, projetando-se por todo o universo constitucional e servindo como critério interpretativo de todas as normas do ordenamento jurídico nacional. A Constituição de 1988 acolhe a ideia da universalidade dos direitos humanos, na medida em que consagra o valor da dignidade humana como princípio fundamental do constitucionalismo inaugurado em 1988. O texto constitucional ainda realça que os direitos humanos são tema de legítimo interesse da comunidade internacional, ao ineditamente prever, dentre os princípios a reger o Brasil nas relações internacionais, o princípio da prevalência dos direitos humanos. Trata-se, ademais, da primeira Constituição Brasileira a incluir os direitos internacionais no elenco dos direitos constitucionalmente garantidos. Ao fim da extensa Declaração de Direitos enunciada pelo art. 5º, a Carta de 1988 estabelece que os direitos e garantias expressos na Constituição 'não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte'. A Constituição de 1988 inova, assim, ao incluir, dentre os direitos constitucionalmente protegidos, os direitos enunciados nos tratados internacionais de que o Brasil seja signatário. Ao efetuar tal incorporação, a Carta está a atribuir aos direitos internacionais uma hierarquia especial e diferenciada: a hierarquia constitucional. Logo, outra conclusão não resta senão a aceitação pelo texto constitucional do alcance universal dos direitos humanos. (PIOVESAN, 2003, pág. 13)

Alguns defendem a desregulamentação do Direito do Trabalho, outros defendem uma nova interpretação para esse ramo do direito, baseada nos direitos fundamentais para efetividade da dignidade humana. Para assegurar a dignidade do trabalhador é necessário a fixação de um piso vital mínimo de direitos ao prestador de serviço, não só ao trabalhador regido pela CLT, mas a todos aqueles que trabalham de forma pessoal e colocam sua força de trabalho em prol de outrem, o que configura a relação de trabalho lato sensu.

O artigo 1º incisos III e IV, da nossa Constituição Federal afirma que a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho são os fundamentos de um Estado democrático e de direito, e os artigos 3º, III, IV referem-se aos objetivos da República Federativa do Brasil de erradicar a pobreza e marginalização, reduzir a desigualdade social e regional e promover o bem-estar de todas as pessoas sem distinção de origem, raça,

sexo, cor, idade e qualquer outra forma de discriminação. De acordo com o princípio da máxima efetividade dos direitos fundamentais previstos nos artigos 1º e 3º da Constituição Federal são sistematicamente interpretados do ponto de vista da personalidade do trabalhador, concluindo-se que a proteção do trabalho é a garantia da dignidade humana, é também uma das formas de proporcionar ao ser humano uma sociedade mais justa e com igualdade de oportunidades para promover o seu desenvolvimento físico e mental.

Sobre dignidade, Sarlet conceitua dignidade concernindo como:

[...] a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (SARLET, 1988, p.62)

A dignidade é inerente ao ser humano, um valor intrínseco da própria condição humana. Todo mundo tem dignidade porque é uma pessoa. Portanto, a definição do conceito de dignidade é complexa. Embora o artigo 1º, III, da Constituição Federal refira a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa, e o princípio da dignidade da pessoa humana seja frequentemente mencionado na doutrina, de fato, a dignidade não é apenas um fundamento. Também tem uma dimensão mais intensa do que os princípios. Como cediço, é difícil definir dignidade, mas é fácil identificar pressupostos insultuosos. Portanto, refere-se à proteção da dignidade da pessoa humana no campo jurídico, e não ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Os princípios básicos da garantia dos direitos humanos incluem:

- a) os direitos fundamentais previstos nos artigos 1.º e 3.º do CF;
- b) os direitos individuais previstos no artigo 5º da CF, em especial os direitos relativos à vida, liberdade e igualdade (caput); privacidade, imagem e intimidade (itens V e X); liberdade para realizar determinado trabalho (item XIII); liberdade de associação (XX) e acesso à Justiça do Trabalho (XXXV);
- c) os direitos sociais previstos no artigo 6º, em particular os direitos à saúde, lazer, proteção à maternidade e previdência social;
- d) direitos trabalhistas mínimos previstos no art. 7º da CF, referente à proteção contra dispensa arbitrária (I), salário mínimo que atenda às necessidades básicas do trabalhador (IV), limitação de jornada e períodos de descanso (XIII e XV), redução dos riscos de acidentes de trabalho (XXII), vedação à qualquer forma de discriminação (inciso XXX) e proteção em face da automação (XXVII);
- e) o direito de livre filiação sindical (artigo 8.º da CF) e de participação na vida dos sindicatos;
- f) direito de greve (art. 9º da CF);
- g) direito ao meio ambiente equilibrado do trabalho (artigos 200, VIII e 225, da CF). (BRASIL, 1988).

Como trata Maurício Godinho Delgado:

O universo social, econômico e cultural dos Direitos Humanos passa, de modo lógico e necessário, pelo ramo jurídico trabalhista, à medida que este regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que, regra geral, por sua própria força e/ou habilidade isoladas, não alcançariam (GODINHO, 2009, p.94)

Com base em todo o entendimento, a proteção da dignidade humana abrange todos os aspectos da humanidade, seja no seu aspecto externo (como trabalho profissional, imagem etc.), ou no individual (privacidade, intimidade (art. 5º, V e X, CF), e no simples fato de pertencer ao gênero humano, sua característica física, sua nacionalidade e proteção ambiental.

O objetivo de proteger a dignidade humana é um sistema jurídico fundamental, do qual derivam todos os outros direitos básicos pela difícil relação entre o capitalismo e o trabalho, acredita-se que há necessidade de se estabelecer uma base importante para os direitos dos trabalhadores, a fim de alcançar a dignidade da ética do trabalho, de forma natural.

1.2 Trabalho regular

Existem diferentes tipos de trabalhos, sejam eles regulamentados ou não. Para começar tal jornada é necessário salientar que o início do conceito de trabalho se dá em meados do século XVIII em especial na parte da revolução industrial, cumprindo jornadas desumanas e não regulamentadas, causando indignação e motivando inicialmente movimentos trabalhistas.

Dentro deste tema, são abordadas as relações de trabalho, que nada mais são do que as formas de vínculo que uma pessoa física ou uma empresa pode exercer para contar com os serviços de um colaborador. É importante salientar que nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego, onde se pode ter uma relação de trabalho autônomo, avulso ou eventual, sem haver necessidade de existir uma relação ou vínculo de emprego, para a caracterização da relação de emprego, é necessária a reunião dos elementos fático-jurídicos e jurídico-formais para, então, se obter os efeitos jurídicos, assim, na lição de Maurício Godinho Delgado:

Está claro, desse modo, que o fenômeno da relação de emprego somente se completa, do ponto de vista de seus efeitos jurídicos, se reunidos, no vínculo examinado, não só os elementos fático-jurídicos, como também os jurídico-formais, do respectivo contrato. Verificada a reunião dos elementos fático-jurídicos, a relação de emprego existe. Entretanto, se não confirmada a presença (ou regularidade) de todos os elementos jurídico-formais do correspondente contrato, a relação de emprego pode se tornar impotente para provocar efeitos no mundo jurídico. (GODINHO, 2007, p. 306)

Discorrendo mais especificamente sobre a diferença de trabalho e emprego, é notório saber que ao se falar de relação de emprego, está se falando de uma relação assalariada, ou seja, de carteira assinada, como comumente é chamado. Neste tipo de trabalho, os trabalhadores são respaldados por legislação vigente e tem seus direitos resguardados, não podendo os contratos serem abusivos ou que ultrapassem determinados limites, que visam a integridade física e mental dos trabalhadores. Diferentemente, a relação para outros tipos de trabalho está especificamente na prestação de serviços não eventuais, não tendo uma necessidade de o contratado atuar constantemente para o mesmo patrão, dependendo financeiramente dele através do salário, como na relação de emprego. Tendo em vista o que foi evidenciado, o trabalho pode se diferenciar em alguns tipos dependendo de suas particularidades.

O trabalho assalariado ou formal é regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Nesse caso, o trabalhador possui carteira de trabalho assinada pelo empregador e usufrui de todas as vantagens oferecidas pela legislação trabalhista. Além da remuneração, o vínculo empregatício garante aos trabalhadores benefícios como auxílio alimentação, vale-transporte, plano de saúde, férias remuneradas, INSS, FGTS e 13º salário. Geralmente, as atividades desempenhadas por esse funcionário são realizadas em horário fixo, no horário comercial (das 8h às 18h), o que proporciona uma rotina regular e bastante tranquila. Diferentemente do trabalho regular, o trabalho ilícito ou proibido inclui trabalhadores que exercem atividades sem estarem registrados no contrato. Como não há vínculo empregatício, os benefícios trabalhistas acima não são usufruídos.

Os profissionais liberais, são aqueles que possuem uma profissão de nível técnico ou superior. Podem ser empregados por uma empresa ou prestar seus serviços de maneira autônoma coletando tributos diretamente. Se chama liberal justamente porque a formação que concluiu lhe dá liberdade para exercer aquela função que só alguém que completou determinado estudo poderia exercer. São exemplos deste tipo de trabalho, médicos, dentistas, engenheiros, entre outros. Este tipo de trabalho tem o direito de exercício garantido através de pessoa física, mas, muitas vezes se torna mais vantajoso construir uma pessoa jurídica. Os estatutos da CNPL, em seu artigo 1º, parágrafo único, assim define o profissional liberal:

é aquele legalmente habilitado a prestação de serviços de natureza técnico-científica de cunho profissional com a liberdade de execução que lhe é assegurada pelos princípios normativos de sua profissão, independentemente de vínculo da prestação de serviço. (BRASIL, 1954)

Trabalho autônomo ou freelancer, é aquele que é caracterizado por alguém que, independente de formação, quer exercer alguma profissão sem vínculo empregatício. É caracterizado pela flexibilização de horário e escala por meio do funcionário, que só é chamado para fazer um serviço específico, para pessoas ou empresas. Tal serviço acontece por meio de projetos que tem início e final bem determinados. Vale salientar que por ser um método de trabalho com contratos de tempo pré-determinados, esses trabalhadores não possuem direito a 13º e férias por meio do empregador. Muitas vezes o trabalhador autônomo escolhe agir por meio de uma pessoa jurídica por ele criado. Conforme bem ressalta Antunes (2018):

Um grupo cada vez mais minoritário estará no topo dos assalariados. Entretanto, a instabilidade poderá levá-lo a ruir face a qualquer oscilação do mercado, com seus tempos, movimentos, espaços e territórios em constante mutação. A esses se somam ainda uma massa de 'empreendedores', uma mescla de burguês-de-si próprio e proletário-de-si-mesmo. Mas é bom recordar que há várias resistências nos espaços de trabalho e nas lutas sindicais a essas formas de trabalho que procuram ocultar seu assalariamento, por meio do mito do trabalho autônomo (ANTUNES, 2018, p. 34, grifo do autor).

Trabalhador eventual, tem como via de regra não exercer a função para um mesmo patrão regularmente sem vínculo empregatício, não tendo como característica de trabalho a permanência. Como por exemplo uma diarista que limpa diversas casas pois não estão em constante atuação pelo mesmo contratante. É assegurada a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso como trata o inciso XXXIV do artigo 7º da Constituição Federal.

Trabalho voluntário é uma modalidade de trabalho diferente das demais por haver a necessidade de muito altruísmo, uma vez que não tenha remuneração envolvida no trabalho. Não existe vínculo pois esse tipo de trabalho voluntário estaria de fato doando seu tempo para a causa escolhida. A atividade é feita em função de objetivos maiores, que podem ser cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa, conforme a LEI Nº 9.608. Em geral, esse tipo de trabalho é comandado por organizações sem fins lucrativos. Segundo a ONU:

O voluntário é o jovem ou o adulto que, devido ao seu interesse pessoal e ao seu espírito cívico, dedica parte de seu tempo, sem remuneração alguma, a diversas formas de atividades, organizadas ou não, de bem-estar social ou outros campos. (ONU, 1945)

A lei em referência também conceitua o trabalho voluntário nos seguintes termos:

Artigo 1º Considera-se serviço voluntário, para fins desta lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade. (LEI 9608/98)

O empregado doméstico assemelha-se muito ao emprego formal, mas é regido por uma legislação própria e tem suas particularidades. Nas contratações de emprego formal, os funcionários podem realizar diversas atividades dentro da empresa, inclusive que gerem lucro ao seu empregador. Diferentemente de trabalhadores domésticos, que não podem gerar lucro para a empresa contratante. Os trabalhadores domésticos também se caracterizam por prestarem serviços dentro de residências, em prol dos ocupantes do mesmo.

Para este tipo de atividade há uma legislação específica, que também contempla férias, 13º salário e horário máximo de jornada de trabalho, dentre outras especificações. A Lei 5.859/72 conceitua o empregado doméstico como sendo “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou família, no âmbito residencial destas”.

Tratando-se de trabalho informal, suas características se dão pela falta de prestação de contas do trabalhador com a previdência social, nem declara seus bens à receita federal. Também tem como característica a falta de um contrato legal, ou seja, trabalha sem nenhum respaldo ou amparo da legislação. Com base no entendimento:

Segundo o Programa Regional de Emprego para a América Latina e Caribe (PREALC) da Organização Internacional do Trabalho, o setor informal é composto por pequenas atividades urbanas, geradoras de renda, que se desenvolvem fora do âmbito normativo oficial, em mercados desregulamentados e competitivos, em que é difícil distinguir a diferença entre capital e trabalho. Estas atividades se utilizam de pouco capital, técnicas rudimentares e mão-de-obra pouco qualificada, que proporcionam emprego instável de reduzida produtividade e baixa renda. O setor também se caracteriza pela falta de acesso aos financiamentos e créditos normalmente disponíveis ao setor formal e pela baixa capacidade de acumulação de capital e riquezas (JAKOBSEN, 2001, APUD TEIXEIRA 2018, PG 1)

Para combater tal método de trabalho foram criados modelos de microempreendedores individuais ou (MEI) para que essa grande parcela da população tenha direitos perante a lei, como a aposentadoria por invalidez ou a licença saúde. Com o pagamento de uma pequena taxa mensal a pessoa consegue inscrever seu CNPJ e ser incluído em diversos benefícios sociais

Em geral, o trabalho escravo ou forçado na atualidade, tem um tom diferente da escravidão como é conhecida no passado. Atualmente em sua maioria são trabalhadores informais que são mantidos em sua atuação por meio de métodos de coação ou por algum mandatário, que os força a prestarem serviços. No código penal brasileiro a legislação coíbe a escravidão por meio de três artigos:

Art. 149 – Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto (...)

Art. 203 – Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho (...)

Art. 207 – Aliciar trabalhadores, com o fim de eva-los de uma para outra localidade do território nacional (...) (BRASIL, 1940)

Reconhece-se que a falta de trabalho digno afeta não só a pessoa a quem não tem acesso, mas também a família em que o indivíduo vive. Os direitos sociais, em suma, um ramo do direito do trabalho que constitui um rol de direitos fundamentais. Nesse sentido, seu descumprimento coloca em risco a ideia de dignidade humana, além de desrespeitar a democracia e a ordem republicana e os direitos humanos do Brasil. No que diz a respeito do princípio da dignidade da pessoa e ao direito de ter acessibilidade ao trabalho digno:

[...] as normas que garantem os direitos econômicos devem assegurar, se sua parte, o direito a um nível de vida decente, com expressão e realização desse princípio fundamental. [...] como primeiro princípio dos direitos fundamentais, ele (o princípio da dignidade da pessoa humana) não se harmoniza com a falta de trabalho justamente remunerado, sem o qual não é dado às pessoas prover adequadamente a sua existência, isto é, viver com dignidade (LEDUR, 1988, p. 98).

Para caracterizar a relação de trabalho e, assim, gerar o vínculo empregatício, deve-se primeiramente atender aos requisitos do Artigo 104 do CC/02, que trata da validade dos contratos de trabalho, e elementos contidos nos artigos 2º e 3º da CLT posterior. Portanto, a relação de trabalho não será reconhecida se não forem preenchidos todos os requisitos fáticos e legais, quais sejam, onerosidade, personalidade, subordinação, não eventualidade e pessoa física. Mesmo que esses requisitos sejam atendidos, os requisitos formais do direito civil devem ser seguidos, ou seja, ambos são imprescindíveis para a caracterização de uma relação jurídico-empregatícia.

Nessa partida buscou-se constatar a evolução do Direito do Trabalho que enraizou o termo de dignidade humana, buscando inserir o ser humano no vértice para o qual convergem o respeito e sua própria existência no sistema capitalista. Deste modo, conclui-se que alguns dos principais parâmetros delineadores da dignidade humana do trabalhador, está relacionada diretamente com o objeto do contrato de trabalho, podendo somente ser assegurado todos os devidos direitos trabalhistas no trabalho regular, tendo em vista que o trabalho ilícito e proibido não atende os requisitos necessários.

2 TRABALHO ILÍCITO E PROIBIDO

O estudo do trabalho ilícito e do trabalho proibido é de suma importância, vez que tem influência sobre a vida de todo cidadão, sendo inevitável que o empregado não assuma a relação empregatícia de um lado, e o empregador do outro. Torna-se relevante o estudo de cada aspecto para a defesa e segurança de um trabalho digno, conseqüentemente, para a igualdade na relação jurídica consensual. Ainda na atualidade ocorre o trabalho forçado com subordinação do trabalhador frente ao empregador ou até mesmo com trabalhos em condições análogas à escravidão, ferindo o direito intrínseco de um trabalho digno. O objeto do contrato de trabalho ilícito, não gera direito a verbas trabalhistas, pois a própria relação é ilícita. Mas, se não há ilicitude e apenas a laboração de uma atividade proibida, gerará o direito às devidas verbas, pois a lei não poderá ser interpretada contrária aos direitos do empregado que já despendeu sua força física e mental em prol do empregador.

O contrato de trabalho ilícito é aquele que não atende aos requisitos do art. 104, CC / 02, e quanto ao tipo de punição legal, contrário a um dos requisitos contratuais da lei civil. Por ter como objetivo a ilegalidade, não reconhece vínculo empregatício, ou seja, não produz nenhum efeito e invalida o ato desde o início. Um contrato de trabalho inválido não cria direitos ou obrigações entre as duas partes. No entanto, essa invalidade deve ser vista de forma relativa e não absoluta, porque algumas ações terão um efeito mesmo se forem inválidas.

O TST, através da OJ (Orientação Jurisprudencial) 199 da SDI- 1 do TST decidiu pela nulidade do contrato de trabalho: “JOGO DO BICHO. CONTRATO DE TRABALHO. NULIDADE. OBJETO ILÍCITO. ARTS. 82 E 145 DO CÓDIGO CIVIL. Inserida em 08.11.00.”

Ao contrário do OJ No. 199 DO TST da SDI – 1 do TST, muitos tribunais distritais reconheceram a validade jurídica dos contratos de trabalho de trabalhadores subordinados, sendo muito importante para garantir o mínimo do direito para o trabalhador que já teve sua dignidade ofendida. Portanto, não reconhecem o contrato como sendo nulo de pleno direito, adotam a produção dos efeitos trabalhistas,

pois caso contrário, segundo seu entendimento, irá recompensar o infrator - o empregador da atividade ilegal - e prejudicar ainda mais os interesses dos trabalhadores.

A anulação deste tipo de contrato não significa que o efeito jurídico da fatura seja totalmente negado, o empregador é obrigado a respeitar a legislação laboral a favor do trabalhador, devendo o trabalhador receber uma indenização equivalente à energia utilizada. Por outro lado, através do reconhecimento das relações laborais, o tribunal proferirá sentença contrária ao disposto no Código Civil. No entender de Guedes:

(...) embora tolerada e arraigada em nosso tecido social, contando inclusive com a complacência de autoridades negligentes, não pode uma contravenção tornar-se fonte geradora de nenhum tipo de contrato de trabalho amparado pela lei; e ao se associar a uma atividade ilícita, não pode o prestador do serviço ver reconhecidos pela Justiça direitos iguais aos daquele trabalhador em atividade lícita. (GUEDES, 2006, p. 29)

Deste modo, em situações que um trabalhador propuser uma ação trabalhista requerendo suas verbas rescisórias e o próprio reconhecimento do vínculo empregatício, deverá o juiz extinguir o processo sem resolução do mérito já que o pedido é juridicamente impossível. “É vedada a prática de qualquer tipo de atividade cujo objeto seja ilegal, e por objeto ilegal entende-se qualquer coisa que viole a moral e os bons costumes” (artigo 267, VI, do Código de Processo Civil).

Alice Monteiro de Barros em suas lições, diz:

Outro requisito ou elemento essencial de validade do contrato de trabalho é a licitude do objeto. Exige-se que a prestação de serviços esteja em consonância com a lei, com a ordem pública e com os bons costumes, independe de a atividade empresarial ser lícita ou ilícita. Se o objeto for ilícito, o contrato não produz nenhum efeito, sequer alusivo à retribuição pelos serviços prestados. (BARROS, 2003. p. 495)

De um modo geral, toda e qualquer atividade ilegal é considerada crime ou contravenção, acarretando, portanto, a invalidade do contrato de trabalho, por carecer de um dos requisitos para a validade dos atos jurídicos. A invalidação significa que o contrato não é válido, sendo o comportamento invalidado desde o início, pois o negócio não é reconhecido por lei e protege os interesses de toda a sociedade, e nele existem bons costumes e valores.

2.1 Atividades com objeto ilícito

A seguir será tratado acerca das atividades ilícitas, a fim de elucidar na prática o que já fora abordado teoricamente. Nesse sentido, a pretensão não é esgotar todo o assunto em torno dos tais exemplos destacados, até porque são objetos de grande celeuma e discussões transdisciplinares que não é o foco da presente pesquisa. Portanto, será feita uma abordagem macro, porém precisa em torno do tema que é o objetivo do estudo, no âmbito de exemplos de atividades ilícitas.

2.1.1 Trabalho escravo

No Brasil, o trabalho escravo teve início no período colonial, com a chegada dos portugueses e a necessidade de exploração da mão-de-obra descoberta no território e continuou no Brasil por cerca de 400 anos, entretanto, devido às segundas profundas mudanças econômicas, sociais e políticas em meados do século 19, levou ao fim da escravidão.

O primeiro passo para acabar com o trabalho escravo no Brasil foi em 1850, com a extinção do tráfico de escravos. Vinte e um anos depois, no dia 28 de setembro de 1971, foi promulgada a lei ventre-livre. A lei liberou os filhos de escravos nascidos após seu decreto. A lei Saraiva-Cotegipe foi promulgada em 1885, também conhecida como lei dos sexagenários, que beneficiava negros com mais de 65 anos. No entanto,

só em 13 de maio de 1888, por meio da lei Áurea, os negros brasileiros finalmente alcançaram “a liberdade completa e definitiva”. Esta lei, assinada pela princesa Isabel “aboluiu” a escravidão em nosso país.

Embora a legislatura tenha elaborado leis para proteger a dignidade humana destes trabalhadores, na atualidade, mesmo depois da abolição do regime escravocrata, os órgãos públicos têm relatado a existência de trabalhadores sendo sujeitados à práticas de trabalho em condições análogas à escravidão, ou seja, submetidos a trabalhos forçados, à inexistência de direitos, à aplicação de penalidades e à condições degradantes de trabalho e moradia. Ofendendo, portanto, a dignidade humana dos cidadãos subjugados a tal condição, situação inadmissível na conjuntura de um Estado Democrático de Direito.

Segundo o Ministério do Trabalho, considera-se:

Trabalho escravo ou forçado toda a modalidade de exploração do trabalhador em que seja impedido, moral, psicológica e ou fisicamente, de abandonar o serviço, no momento e pelas razões que entender apropriadas, a despeito de haver inicialmente ajustado livremente a prestação de serviços. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, apud BARRETO, 2004, p.63).

Tratando do art. 2º da Convenção nº 29 da OIT, “trabalho forçado ou obrigatório refere-se a qualquer trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob ameaça de sanção e para o qual ela não se tenha oferecido espontaneamente”. Deste modo, a definição de trabalho forçado apresenta dois aspectos, na visão da OIT: O trabalho ou serviço realizado sob ameaça de punição e o trabalho ou serviço fornecidos de forma involuntária. Caracteriza-se trabalho forçado sempre que o trabalhador não puder decidir, voluntariamente, pela aceitação do trabalho ou pelo desligamento do mesmo trabalho ou serviço.

Para verificação da escravidão moderna, não é necessária a coação direta contra a liberdade de ir e vir. Ao julgar o Inquérito 3.412, o STF explicou que a escravidão moderna é mais sutil que a do século XIX, e o cerceamento da liberdade pode decorrer de diversos constrangimentos econômicos, e não necessariamente físicos. Segundo o Supremo, a violação intensa e persistente de direitos básicos, inclusive a do direito ao trabalho digno, já é suficiente para caracterizar a escravidão moderna.

O Sistema ONU no Brasil, divulgou uma nota manifestando preocupação com a nova portaria do Ministério do Trabalho e Emprego:

O sistema ONU no Brasil vê com profunda preocupação a recente portaria do Ministério do Trabalho e Emprego que altera a definição conceitual de trabalho escravo para fins de fiscalização e resgate de trabalhadores e trabalhadoras que tende a dificultar as ações de combate a este mal. Para a ONU, as formas contemporâneas de escravidão incluem trabalho forçado, servidão doméstica, formas servis de casamento e escravidão sexual. São situações das quais as vítimas não são capazes de se desvencilhar da situação de forma voluntária, digna e segura. São condições inaceitáveis, que ferem todos os princípios dos direitos humanos e humilham milhares de vítimas em todo o mundo. (ONU, 2017)

Trabalho análogo à escravidão é uma violação de qualquer tipo de liberdade relacionado aos princípios básicos da Constituição Federal Brasileira, como a dignidade humana e o valor social do trabalho e da livre iniciativa. A ONU destaca avanços significativos na eliminação do trabalho escravo no Brasil com a ratificação das Convenções (nº 29 e 105 da Organização Internacional do Trabalho). O país atualizou sua legislação criminal em 2003 com um conceito moderno de escravidão, que envolve não apenas a restrição da liberdade e da servidão por dívida, mas também outras violações da dignidade humana.

Tendo em vista a Lei n. 10.803/2003, que trouxe alterações no art. 149 do Código Penal Brasileiro. Embora exista uma lei penal existente, esta não tem a rigidez que um caso deveria ter, e as violações continuam sendo um problema do desenvolvimento no Brasil. Podemos concluir que apesar de ser um dos princípios constitucionais, e um dos objetivos a serem alcançados ao mesmo tempo, a liberdade no trabalho com dignidade ainda não se estendeu a todos os cidadãos do Brasil.

2.1.2 Trabalho infantil

Trabalho infantil é toda forma de trabalho realizado por crianças e adolescentes abaixo da idade mínima permitida, de acordo com a legislação de cada país. O trabalho infantil, em geral, é proibido por lei. Especificamente, as formas mais perigosas ou cruéis de trabalho infantil não apenas são proibidas, mas também são crime. A exploração do trabalho infantil é comum em países subdesenvolvidos e países emergentes como no Brasil, onde nas regiões mais pobres, este trabalho é muito comum. No Brasil, o trabalho é proibido para quem ainda não completou 16 anos, como regra geral. Quando realizado na condição de aprendiz, é permitido a partir dos 14 anos. Se for trabalho noturno, perigoso, insalubre, a proibição se estende aos 18 anos incompletos.

O trabalho infantil afeta diretamente na dignidade das crianças e adolescentes, não permitindo que se qualifiquem e melhorem de vida ao serem explorados na infância, sendo, uma das piores formas de exploração da pessoa humana, tirando do menor a oportunidade de viver a infância como deve ser vivida. O trabalho infantil não apenas viola os direitos das crianças hoje, mas também prejudica a realização de direitos futuros, como o próprio direito ao trabalho. As crianças que trabalham hoje são os adultos subempregados ou desempregados de amanhã, pela dificuldade de se formar para o mercado de trabalho, que exige cada vez mais capacitação. O trabalho infantil se faz presente nas piores formas, com crianças nas ruas vendendo balas ou cuidando de carros. Além disso, há casos de exploração sexual de crianças e trabalho no tráfico de drogas, onde podem ser assassinados e presos. Trabalhar cedo demais pode fazer com que crianças e adolescentes percam a maior parte do tempo livre, deixando até mesmo de estudar. O trabalho infantil afeta o direito ao lazer e à cultura porque o trabalho infantil as priva do direito de brincar e se divertir.

A proibição do trabalho de crianças e adolescentes é muito recente, uma vez que a proibição legal somente foi formalizada no Estatuto da Criança e do Adolescente de 1990. Durante séculos as crianças e adolescentes trabalharam no âmbito doméstico, no ambiente rural e também na indústria. A industrialização brasileira utilizou em massa crianças nas fábricas no começo do século XIX e continuou a empregar adolescentes até o meio do século XX. Em relação a proibição do trabalho infantil, segue o entendimento jurisprudencial:

CONTRATO DE TRABALHO. MENOR DE IDADE. TRABALHO INFANTIL. Trata-se, portanto, de contrato de trabalho não permitido pela legislação, eis que o autor não fora contratado para programa de menor aprendiz, mas sim para típico contrato de trabalho, o que é vedado aos menores de 16 anos. Ademais, pela análise dos espelhos de ponto, observa-se que, em muitas oportunidades, a jornada praticada era incompatível com a frequência do autor às aulas escolares, o que torna o trabalho infantil realizado danoso não só ao empregado como à toda sociedade, motivo pelo qual a reparação por danos morais é mesmo devida. (TRT-2 10004488720195020331 SP, Relator: VALDIR FLORINDO, 6ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 20/08/2020).

Segundo os números levantados pela OIT em 2016, há 152 milhões de crianças entre 5 e 17 anos que trabalham no mundo. No Brasil, 2,7 milhões de crianças e adolescentes são vítimas desse sistema.

Mesmo com a proteção legal, há uma dificuldade de se implementar políticas efetivas para erradicar o trabalho infantil. As várias vulnerabilidades das crianças nem sempre são levadas em consideração na concepção e implementação de programas contra esse tipo de trabalho. A dificuldade está em combater alguns fatores que levam à criança e ao adolescente a trabalhar, em especial: a pobreza. O número de crianças pedindo esmolas nas ruas ou de crianças fora da escola não pode ser significativamente reduzido sem também se olhar para os problemas em casa que as obrigaram a ir para as ruas. As crianças muitas vezes enfrentam incontáveis riscos de uma só vez.

Por sua vez, não se pode negar a recente disponibilidade do governo de implantar políticas públicas para proteção da criança e do adolescente e que visem erradicar o trabalho infantil, dentre elas está: Programa de Erradicação do Trabalho infantil (PETI – de 2001) e sua ligação com o programa de bolsa família

(Portaria 666 de 2005), Programa Nacional de prevenção e erradicação do trabalho infantil e proteção ao trabalhador adolescente (2004). A abordagem da UNICEF para a prevenção e o enfrentamento do trabalho infantil envolve dar acesso a serviços básicos, fortalecer sistemas nacionais de proteção à criança e promover uma mudança social.

Em virtude do cenário a OIT se pronuncia:

Na maioria das vezes, o trabalho infantil é causa e efeito da pobreza e da ausência de oportunidades para desenvolver capacidades. Ele impacta o nível de desenvolvimento das nações e, muitas vezes, leva ao trabalho forçado na vida adulta. Por todas essas razões, a eliminação do trabalho infantil é uma das prioridades da OIT.

A OIT, em colaboração com a parceria global Aliança 8.7, lançou o Ano Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil em 2021, com o objetivo de promover ações legislativas e práticas para erradicar o trabalho infantil em todo o mundo. (BRASIL, 1919)

Sendo assim, considera-se trabalho infantil toda atividade laboral executada por crianças podendo ser remunerada ou não. Se remunerada, a finalidade é o ganho econômico para subsistência da própria criança e de sua família, se não remunerada, a atividade executada constitui um benefício exclusivo para aquele que utiliza do trabalho da criança em proveito próprio, havendo em ambos os casos, a exploração da mão de obra infantil.

Conclui-se que o trabalho da criança é mão-de-obra barata e produtiva e portanto, economicamente ativa. Já que o que define é o critério etário, sendo proibido por determinação legal e constitucional. Já o trabalho adolescente, menor de 16 anos, pode ser permitido em situações mediante autorização judicial.

3 CONCLUSÃO

Na evolução do direito do trabalho compreende-se que o trabalho era evidenciado como instrumento do processo produtivo e com a evolução passou-se a inseri-lo como mecanismo de construção da cidadania. Vivemos atualmente em um mundo globalizado, mas apesar dos avanços tecnológicos, algumas pessoas persistem em subjugar outras, não para satisfazer um sentimento de superioridade, mas para almentar o próprio bolso, já que é bem mais lucrativo obter da mão-de-obra barata sem ter nenhuma preocupação em assegurar algum direito do trabalhador, do que ter que arcar com as devidas verbas trabalhistas.

Os direitos trabalhistas conquistados tão arduamente ao longo dos anos foram privados por esses recrutadores de mão-de-obra cada vez mais lucrativos. Tendo em vista que era mais fácil e econômico atrair trabalhadores pobres, miseráveis, muitas vezes analfabetos e semialfabetizados que desconheciam seus direitos como empregados para transformá-los nos escravos que são hoje.

Outro debate é acerca da grande necessidade de proporcionar as crianças acesso às escolas públicas e programas vocacionais que os qualifiquem para uma vida decente e um trabalho digno. Por trabalharem na infância, abrem mão do seu direito de criança em prol da necessidade familiar, logo, essas crianças não possuem a oportunidade de se qualificar devidamente. Com o passar dos anos, cada vez mais se torna necessário o requisito de capacitação, assim, no futuro, esse grupo vulnerável que abriu mão de sua infância, se depararão com a exigência da devida qualificação nos mais variados tipos de trabalho regular. Portanto ocorrerá o desemprego em massa dessa população, pela necessidade de sua subsistência e de sua família, se torna mais real a escolha do trabalho ilícito e, como um looping, seus filhos se veem na responsabilidade de ajudar, e acabam se deparando com o trabalho proibido.

O trabalho decente deve ser um direito fundamental do trabalhador, devendo ser assegurado o valor da dignidade humana e seus devidos direitos trabalhistas. O trabalho ilícito não gera direito à verbas trabalhistas, pois a própria relação é ilícita, mas se é apenas a laboração de uma atividade proibida, gerará a possibilidade de requerer essas devidas verbas, já que a lei não pode ser compreendida contrária aos direitos do empregado que já demandou sua força física e mental para o empregador.

O trabalhador pertencente ao grupo de condições de alta vulnerabilidade e/ou ao grupos desfavorecidos e marginalizados buscam pelo reconhecimento de seus direitos e é nessa premissa que o Direito do trabalho, analisa o sistema de garantias de direitos fundamentais como instrumento efetivo e indispensável para a transformação social, considerando portanto, o trabalho decente fundamental para a superação da pobreza e a redução de desigualdades. Um marco histórico e muito importante na proteção dos direitos fundamentais, foi o Tribunal Administrativo Francês e a Comissão de Direitos Humanos da ONU, reconhecer a prática indigna ao ser humano ao ser analisado o caso de arremesso de uma pessoa portadora de nanismo, na premissa de que o respeito à dignidade da pessoa humana é parte da ordem pública que o poder de polícia tem a finalidade de assegurar.

No futuro do trabalho a flexibilização e a tecnologia vão ser benéficas para o crescimento de novas oportunidades empregatícias. A qualificação e a competência do trabalhador serão de suma importância para a evolução do trabalho, por isso deve ser direito de todo o cidadão, a oportunidade à educação. As empresas devem acelerar o processo de desenvolvimento, treinamento e preparação para tornar os profissionais mais competente, resultando em um trabalho decente que visa assegurar o direito à dignidade humana do trabalhador.

Por fim, a erradicação do trabalho ilícito e proibido somente acontecerá quando a população e as autoridades trabalharem no combate a violação da dignidade humana. A política de erradicação já evoluiu muito, porém, o caminho para o êxito total ainda é longo, devendo antes de tudo se intensificar na criação de empregos decentes, que visa assegurar os devidos direitos do trabalhador, a fim de obter o direito fundamental de uma vida digna. Não se pode perecer diante das dificuldades encontradas, a persistência e a esperança de um dia colocar um ponto final nessa prática devem ser a motivação para continuar nessa luta, buscando sempre proteger o interesse do trabalhador que trabalha de forma degradante.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARROS, Alice Monteiro. “**Flexibilização e Garantias Mínimas**”. Revista Trabalho & Doutrina, 20, São Paulo, Saraiva, 1999.

BARROS, Alice Monteiro. **As relações do trabalho no espetáculo**. São paulo, LTR, 2003

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTR, 2007.

BAUMAN, Zygmunt. **Capitalismo parasitário**. Editora Zahar. Rio de Janeiro. 2010.

BRASIL. **Confederação Nacionais das Profissões Liberais**. Brasília, DF, Decreto 35.575/54, de 27 de maio de 1954 . Disponível em:< [Confederação Nacional das Profissões Liberais - CNPL | CNPL](#)>. Acesso em: 10 de maio. 2022

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em:<[Constituição \(planalto.gov.br\)](#)>. Acesso em: 17 de maio. 2022

BRASIL, **Lei 9608/98, de 18 de fevereiro de 1998**. Disponível em:< [L9608 \(planalto.gov.br\)](#)>. Acesso em: [16 de maio. 2022](#)

BRASIL, Código Penal Brasileiro. **Decreto-Lei Nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Disponível em:< [DEL2848compilado \(planalto.gov.br\)](#)>. Acesso em: [14 de maio.2022](#)

BRASIL, Código Civil. **LEI Nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em:<[enfam.jus.br](#)>. Acesso em: [13 de maio. 2022](#)

BRASIL, **Portaria MTB Nº 1129 DE 13/10/2017**. Disponível em:< [Portaria MTB Nº 1129 DE 13/10/2017 - Federal - LegisWeb](#)>. Acesso em: [11 de maio. 2022](#)

BRASIL, **Decreto Lei nº 6.259 de 10 de Fevereiro de 1944**. Disponível em:<[Art. 58, § 1 do Decreto Lei 6259/44 \(jusbrasil.com.br\)](#)> acesso em: [11 de maio. 2022](#)

BRASIL, **Decreto Lei nº 2.848 de 07 de Dezembro de 1940**. Disponível em:<[Art. 334 do Código Penal - Decreto Lei 2848/40 \(jusbrasil.com.br\)](#)>. Acesso em [17 de maio. 2022](#)

BRASIL, **Organização Internacional do Trabalho**. 1919. Disponível em: <[Trabalho Infantil \(OIT Brasília\) \(ilo.org\)](#)>. Acesso em: [14 de maio. 2022](#)>

<[Trabalho Decente \(OIT Brasília\) \(ilo.org\)](#)>. Acesso em: [14 de maio. 2022](#)

<[Objetivo 10: Reduzir as desigualdades - Nações Unidas - ONU Portugal \(unric.org\)](#)>. Acesso em: [14 de maio. 2022](#)

BRASIL, **Súmula nº 363 do TST de 01/01/1970**. Disponível em:< [Súmulas e Orientações Jurisprudenciais: SÚMULA 363 DO TST \(usp.br\)](#)>. Acesso em: [16 de maio. 2022](#)

BRASIL, **Jurisprudências**: Disponível em: <[Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região TRT-1 - Recurso Ordinário: RO 0000207-18.2012.5.01.0004 \(jusbrasil.com.br\)](#)>. Acesso em: [15 de maio. 2022](#)

<[Tribunal Superior do Trabalho TST - RECURSO DE REVISTA: RR 164900-44.2009.5.06.0017 \(jusbrasil.com.br\)](#)>. Acesso em: [16 de maio. 2022](#)

<[Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA: RO 112500 1125/00 \(jusbrasil.com.br\)](#)>. Acesso em [16 de maio. 2022](#)

BRITO FILHO, Wilson de Lima. **A dissertação- Universidade Federal da Bahia e a história do lazer na cidade da Bahia**: rotas, rotinas e rupturas no século XX – 1945-1955. Disponível em:<<https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/18035/1/DISSERTACAO%20WILSON%20DE%20LIMA%20BRITO%20FILHO.pdf>> Acesso em: [16 de maio. 2022](#)

BRITO, Filho. **Direitos humanos**. São Paulo, LTR, 2015.

CARVALHO, Antônio Carlos Alencar. **O princípio da imparcialidade no processo administrativo disciplinar à luz da jurisprudência dos tribunais superiores e regionais federais**. Teresina: Jus Navigandi, Ano 12, n. 1.520, 30 ago 2007. Disponível em: <[https://jus.com.br/artigos/10344/o-principio-da-imparcialidade-no-processo-administrativo-disciplinar-a-luz-da-jurisprudencia- dos-tribunais-superiores-e-regionais-federais](https://jus.com.br/artigos/10344/o-principio-da-imparcialidade-no-processo-administrativo-disciplinar-a-luz-da-jurisprudencia-dos-tribunais-superiores-e-regionais-federais) >. Acesso em: [12 de maio. 2022](#)

CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho**. Salvador, JusPODIVIM, 2015.

COSTA, Helcio: **A evolução histórica do direito do trabalho, geral e no Brasil**. Juris Way, Belo Horizonte, out/2010. Disponível em:< [Evolução Histórica do Direito do Trabalho, geral e no Brasil - Helcio Mendes Da Costa - JurisWay](#) > Acesso em: [14 de maio. 2022](#)

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. LTR, 8. Edição, 2009.

- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. LTR, 6. Edição, 2007.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. LTR, 18. Edição, 2019.
- DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil brasileiro**. São Paulo, Daraiva, 1998.
- GUEDES, Carlos Eduardo Paletta. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Fundamento, 2006.
- JAKOBSEN, et al. **Mapa do trabalho informal: perfil socioeconômico dos trabalhadores informais na cidade de São Paulo**. EDITORA FUNDAÇÃO PERSEU ABRAMO, 2001
- LEDUR, José Felipe. **A realização do Direito ao Trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998.
- LUXEMBURG, Rosa. **The Accumulation of Capital**. Monthly Review Press, 1951.
- MADEIRA, Germano Leão Hitzschky. **A Dignidade Humana como Núcleo Axiológico da Constituição Federal: discussão acerca da eficácia horizontal dos direitos fundamentais**. 2011. 53 f. Monografia de Especialização em Direito Público. Escola Superior da Magistratura do Estado do Ceará – ESMEC. Fortaleza, 2011. Disponível em <http://bdjur.tjce.jus.br/jspui/bitstream/123456789/585/1/Germano%20Leao%20-%20A%20dignidade%20humana%20como%20n%C3%BAcleo%20axiol%C3%B3gico%20da%20constitui%C3%A7%C3%A3o%20federal.pdf>. Acesso em: 14 de maio. 2022
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: Jurídico Atlas, 2005.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. LTR, 41 Edição, 2018.
- PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 4ed. São Paulo: Max Limonad, 2000.
- PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos, O Princípio da dignidade da pessoa humana e a Constituição de 1988**, 2004.
- PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Trabalho**, Revista da AMATRA II, São Paulo, 2003
- POCHMAN, M. **O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. São Paulo. Boitempo, 2001.
- Secretaria de Educação**. Disponível em:<<http://www.educadores.diaadia.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=862>>. Acesso em: 13 de maio. 2022
- PORFÍRIO, Francisco. **“escravo contemporâneo”**; Brasil. Escola. Disponível em:<<https://brasilescola.uol.com.br/sociologia/escravidao-nos-dias-de-hoje.htm>> Acesso em: 16 de maio. 2022
- SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1998.
- SHMOSAKAI, Ricardo. **História do Movimento Político das Pessoas Com Deficiência. Turismo adaptado**, 12 jan, 2011. Disponível em: <<https://ricardoshimosakai.com.br/historia-do-movimento-politico-das-pessoas-com-deficiencia-no-brasil/>>. Acesso em: 15 de maio. 2022
- TABORDA, Maren Guimarães. **A afirmação do princípio da proteção à dignidade humana como componente da ordem pública**. Revista Direitos Fundamentais e Justiça, n.º 05, 2008.