

## 1. ORIGEM E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E ANÁLISE DAS NORMAS INTERNACIONAIS

O surgimento do Direito do Trabalho se deu pela evolução da sociedade e pelos diversos pontos de argumentação utilizados no decorrer dos tempos, e por isso foi necessário a sua criação, assim como o Direito em si e todos os seus ramos para melhor organização.

Como preleciona Delgado (2010, p. 80) “O Direito do Trabalho – como qualquer ramo jurídico – constitui um complexo coerente de institutos, princípios e normas jurídicas, que resulta de um determinado contexto histórico e específico”.

A introdução histórica do Direito Trabalhista tem uma grande importância para o entendimento do aspecto contemporâneo, pois esses são frutos dos fatos passados.

### 1.1 Origem e evolução do direito do trabalho

O homem se viu a exercer atividades, principalmente físicas, desde a pré-história nessa época não existia comércio, prestações de serviços e tudo mais, então para a sua sobrevivência tinha que lutar pela sua subsistência.

Já na Antiguidade, por conta da complexidade das relações sociais, o trabalho começa a ser dividido de acordo com a função social de cada grupo cultural, ocorrendo nesse período a difusão do trabalho escravo, não havendo entre ele e seu senhor uma relação de trabalho, pois não existia o vínculo empregatício.

Para Barros (2010, p. 55):

Nessas circunstâncias, o escravo enquadrava-se como objeto do direito de propriedade, não como sujeito de direito, razão pela qual se torna inviável falar-se de um Direito do Trabalho enquanto predominava o trabalho escravo. É que o contrato de trabalho, núcleo de nossa disciplina, pressupõe a existência de dois sujeitos de direito: empregado e empregador. Ausente um deles, a relação jurídica está fora de sua tutela.

Com o surgimento da hierarquia feudal na Idade Média continuou a exploração do homem pelo homem, também de forma injusta e não desejada como na escravidão, comenta Barros (2010, p. 58) “não obstante, a situação do servo, pelo menos no Baixo Império Romano, era muito próxima à dos escravos”.

As classes sociais mais baixas trabalhavam nas terras dos senhores feudais e sediam grande parte da sua produção a eles para obterem em troca a moradia, proteção, vestuário e alimento para sua subsistência. “Eles eram escravos alforriados ou homens livres que, diante da invasão de suas terras pelo Estado e, posteriormente, pelos bárbaros, tiveram que recorrer aos senhores feudais em busca de proteção” (BARROS, 2010, p. 58-59).

Na segunda metade do período medieval, após a servidão surge uma nova fase. Conforme o homem ia embora do campo para a cidade, iam surgindo as corporações de ofícios, que tinha um caráter monopolizador, existia 3 (três) sujeitos nas corporações: o mestre, o assistente e o aprendiz. Nessa etapa há uma organização de trabalho, mas ainda precária, “a regulamentação das condições de trabalho era estabelecida por normas alheias à vontade dos trabalhadores” (BARROS, 2010, p. 60).

Foi com o surgimento da Revolução Industrial no século XVII e principalmente no século XVIII, Delgado (2010, p. 82), que as corporações de ofício foram substituídas por uma regulamentação, e a relação empregatícia surge como ruptura do sistema produtivo feudal. Com esse fenômeno é que se estrutura a relação de emprego, tornando-se um modelo dominante de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo, essa relação de emprego só vem a se firmar com a expansão da industrialização na Europa e Estados Unidos da América ao longo do século XIX, afirma Delgado (2010, p. 82) e complementa, “o Direito do

Trabalho é, pois produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas”.

Assim, cai a produção de produtos manufaturados e ganha espaço os produtos fabris, originando aqui a relação de subordinação de operários aos empregadores, todavia, suas atividades eram desenvolvidas diretamente sob o controle do empregador. Daí, oportunamente surgiu a necessidade do trabalho assalariado, fruto da conscientização dos trabalhadores de organizar e lutar pelos direitos trabalhistas.

Barros (2010, p. 68) traz a divisão da história do Direito do Trabalho feita pelos autores espanhóis Granizo e Rothvoss, que classificam como sendo composta por quatro fases. A primeira é denominada como período da formação (1802 a 1848) quando houve realmente as primeiras leis, como Ato da Moral e da Saúde de 1802 que proibia o trabalho de menores com duração superior a 12 horas e noturno, esse período foi caracterizado por leis de caráter humanitário, a ameaça normativa trabalhista ainda é dispersa, sem originar um ramo jurídico próprio e autônomo.

A segunda é a intensificação (1848 a 1890) tendo como marco o manifesto comunista de Marx, a implantação do primeiro tipo de seguro social na Alemanha e na França os resultados da Revolução de 1848, como a instauração da liberdade de associação e a criação do Ministério do Trabalho.

Posteriormente vem a fase da consolidação (1890 a 1919) iniciando com a Conferência de Berlim (1890) e com a publicação da Encíclica Papal *Rerum Novarum* de Leão XIII, que exaltava a necessidade de um salário justo.

Importante chamar a atenção da ingerência da Igreja Católica nesse momento, porque em 1891 (BARROS, 2010, p. 64) o mundo foi surpreendido com a publicação da Encíclica *Rerum Novarum* pelo Papa Leão XIII, que abordava de direitos e deveres dos envolvidos na produção industrial e agrícola, assim como de muitos outros aspectos que não eram abordados, era a primeira vez que um documento oficial da Igreja Católica tratava de assuntos não diretamente espirituais. Esta encíclica deu impulso à criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919 (BARROS, 2010, p. 68), instituída pelo Tratado de Versailles, com sede em Genebra, que dá orientações e recomendações do ordenamento jurídico trabalhista para os países membros.

Analisa Barros (2010, p. 64) os principais aspectos abordados na encíclica:

Em síntese, pode-se afirmar que a doutrina social da Igreja condena os excessos capitalistas, socialistas e comunistas. Vejamos: o Estado deve intervir nas relações de trabalho para assegurar o bem comum; a propriedade não é direito absoluto, e ao dono corresponde, na realidade, uma função de administrador, devendo submeter-se às limitações necessárias, dada a função social; o trabalho é título de honra, que toca a dignidade da pessoa humana; o salário deve ser justo e suficiente para manter o trabalhador e sua família de forma decorosa; o descanso deverá permitir-lhe a reposição de forças e o cumprimento dos deveres religiosos; não devem ser exploradas as ‘meias-forças’ (mulheres e crianças); trabalhadores e empregadores não devem enfrentar luta de classes; a sociedade deve organizar-se corporativamente e as organizações profissionais deverão regular as relações de trabalho; o Estado deve intervir para regular e fixar condições em favor de quem não consta com outra sorte de proteção.

E por fim a fase da autonomia (1919 aos nossos dias) tendo início pela criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pelas Constituições do México (1917) e a Constituição da Alemanha de Weimar (1919), desenvolvendo nesse momento a

universalização do Direito do Trabalho. Constatando que no século XX surgiram as primeiras normas trabalhistas constitucionais e tendo esses países como pioneiros em inserir nas suas constituições matérias trabalhistas.

Mostra Barros (2010, p. 69) que Evaristo de Moraes Filho, no Brasil, traz uma síntese dos principais motivos do surgimento do Direito Trabalhista no mundo:

[...] os vícios e consequências da liberdade econômica e do liberalismo político; o maquinismo; a concentração de massas humanas e de capitais; as lutas de classes, com as consequentes rebeliões sociais com destaques para os ludistas ou cartistas na Inglaterra; as revoluções de 1848 e 1871, na França, e de 1848, na Alemanha; livres acordos entre grupos econômicos e profissionais regulando as relações entre patrões e operários, mais tarde, reconhecidos pelo Estado como lei; a Encíclica *Rerum Novarum*, de Leão XIII; a guerra (1914-1919) conferiu ao Direito do Trabalho posição definitiva nos ordenamentos jurídicos nacionais e internacionais.

Aborda Delgado (2010, p. 83), para fins de esclarecimento quanto ao surgimento do Direito do Trabalho:

[...] é cientificamente desnecessária a busca de manifestações justralhistas em sociedades anteriores à sociedade industrial contemporânea. Nas sociedades feudais e antigas, a categoria do trabalho subordinado pode, eventualmente, ter surgido – como singular exceção –, mas jamais foi uma categoria relevante do ponto de vista socioeconômico. Muito menos erigiu-se em categoria socialmente dominante, a ponto de poder gerar um fenômeno de normatização jurídica abrangente como o Direito do Trabalho. O Direito do Trabalho é, desse modo, fenômeno típico do século XIX e das condições econômicas, sociais e jurídicas ali reunidas.

Contudo, o novo conceito de trabalho surge com a Revolução Industrial no século XVIII onde nasceram as figuras do empregador e empregado, embora não houvesse normas que orientassem essa relação trabalhista. Assim, os operários foram muito prejudicados, pois não havia qualidade de vida, perdendo, portanto, a liberdade e dignidade.

Não eram prejudicados apenas os operários, os empresários também, por causa das péssimas condições de trabalho que seus subordinados tinham e que refletiam na produtividade, gerando, de fato, uma baixa lucratividade. Vindo ser mais um fator para a necessária regulamentação de normas.

O surgimento do direito do trabalho para Souto Maior (2000, p. 60):

O direito do trabalho surge, portanto, mais como fruto de uma luta de ideias do que de uma reação instintiva dos trabalhadores pela sobrevivência, podendo-se destacar, também, que o resultado dessa luta, ou seja, a regulação das relações de trabalho, em certa medida, foi uma conquista, mas em outra, uma reação do próprio capital como tática de sobrevivência. Neste sentido o Estado-Providência foi uma criação do próprio capitalismo.

Então, na metade do século XIX “inicia-se a conscientização de classe (o reconhecimento dos trabalhadores de que estavam, por assim dizer, no mesmo barco e que tinham interesses comuns a defender)” (SOUTO MAIOR, 2000, p. 59). Com a união dos trabalhadores, eles começam a se organizar com o propósito de conseguir a regulamentação das relações trabalhistas, pois eles reivindicam melhores condições de trabalho e de vida.

É através dessas reivindicações em conjunto com realidade dos fatos que começaram a surgir às primeiras normas trabalhistas, o que ocasionou o nascimento do Direito do Trabalho.

1.2 Evolução histórica do direito do trabalho no Brasil à luz das constituições brasileiras  
O Direito do Trabalho para ser entendido, tem que ser, antes de tudo, estudado a partir do seu aspecto histórico-cultural, como foi feito anteriormente na concepção mundial, pois dessa forma é possível entender as mudanças e compreender as razões de ser, no Brasil não é diferente.

Salienta notar que, no Brasil do século XIX ainda prevalecia a atividade rural, enquanto que na Europa já havia mudanças no contexto social desde o final do século XVIII, devido a produção industrial.

O Brasil era um país predominantemente agrário. Por isso, as camadas sociais brasileiras mais evidentes eram constituídas de senhores de terras e escravos – situação que começou a alterar-se em 1850, com a extinção do tráfico de escravos. A mão-de-obra escrava, então, começou a ser substituída, até ser eliminada já em 1870, em algumas fazendas cafeeira, pela mão-de-obra imigrante (SOUTO MAIOR, 2000, p. 64).

Barros (2010) observa que a primeira constituição brasileira, de 1824, ainda com Governo na forma de monarquia, praticamente só abordava sobre a forma de Estado e sistema de governo, e na seara trabalhista, esta somente tratou de abolir as corporações de ofício e assegurar a liberdade de trabalho.

No Brasil, a Constituição do Império, de 1824, no art. 179 dispõe:

XXIV. Nenhum gênero de trabalho, de cultura, industria, ou comercio póde ser prohibido, uma vez que não se opponha aos costumes publicos, à segurança, e saude dos Cidadãos.

XXV. Ficam abolidas as Corporações de Officios, seus Juizes, Escrivães, e Mestres (BARROS, 2010, p. 70).

Acontecimentos históricos no Brasil foram impulsionados pelas transformações mundiais, no ano de 1871 vem para libertar os filhos de escravos a Lei do Ventre Livre, em 1885 a Lei dos Sexagenários liberta os escravos com mais de 60 anos e em 1888 vem a Lei Áurea com a abolição da escravatura, tomada por alguns como o marco inicial de referência da História do Trabalho (EVOLUÇÃO..., 2012, *online*).

Com a abolição da escravatura no Brasil, vieram muitos imigrantes para trabalhar na agricultura e lavoura, surgindo uma nova fase e nova forma de trabalho, mas mesmo assim, ainda existia o autoritarismo dos empregadores sobre os empregados.

Após, foi editada a Constituição de 1891, primeira constituição republicana (PAULO; ALEXANDRINO, 2010, p. 26) que garantiu no *caput* do seu art. 72 a liberdade de associação aos brasileiros e estrangeiros, sem intervenção da polícia, a não ser para manter a ordem pública:

[...] garante, no *caput* do art.72, a brasileiros e estrangeiros residentes no País, a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à segurança individual e à propriedade [...]

§ 8º - A todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas; não podendo intervir a polícia senão para manter a ordem (BARROS, 2010, p. 70).

A Constituição da República de 1934 é a primeira a tratar da ordem social do trabalhador e dos interesses econômicos do Brasil, tendo como inspiração a Constituição de Weimar, da Alemanha de 1919 (PAULO; ALEXANDRINO, 2010, p. 28).

Em 1937 é revogada a Constituição de 1934 e outorgada a Carta de 1937, iniciando o Estado Novo, “cujo art. 136 coloca o trabalho como dever social, assegurando a todos o direito de subsistir mediante seu trabalho honesto, o qual o Estado deve proteger”.

(BARROS, 2010, p. 72). Nessa Carta é que são ampliados os direitos trabalhistas, apesar

de ter grande intervenção estatal, e é sob a vigência desta, que surge a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1º de maio de 1943, onde foram reunidas as leis trabalhistas que estão vigentes até hoje.

Com o fim da Segunda Guerra Mundial e do Estado Novo, começa a redemocratização do Brasil, sendo promulgada a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil em 1946 (PAULO; ALEXANDRINO, 2010, p. 29), retomando o sentido democrático da Constituição de 1934:

No art. 141 assegura aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País, a inviolabilidade dos direitos concernentes à vida, à liberdade, à segurança individual e à propriedade, nos seguintes termos: '§ 12. É garantida a liberdade de associação para fins lícitos. Nenhuma associação poderá ser compulsoriamente dissolvida senão em virtude de sentença judiciária' (BARROS, 2010, p. 74).

Após a Constituição de 1946 surge a de 1967 e a Emenda Constitucional nº 1 de 1969, que trouxeram grandes e importantes inovações na área trabalhista, expõe Barros (2010, p. 77): A Constituição de 1967 e a Emenda Constitucional nº 1 de 1969, introduziram a cogestão e o regime do FGTS que, de início, conviveu com o da estabilidade e o da indenização, competindo ao empregado a 'opção' por um deles. O salário-família foi assegurado aos dependentes do trabalhador. A idade mínima para o trabalho foi reduzida para 12 anos, ao contrário dos outros textos. A mesma Constituição (1967), no inciso XX, garante a aposentadoria da mulher aos 30 anos de trabalho, com vencimento integral. O trabalho na insalubre, à semelhança das Constituições de 1934, 1937 e 1946, continua sendo proibido à mulher. O inciso IV assegura ao trabalho noturno remuneração superior ao diurno, o que não é novidade, considerando que essa garantia já constava do texto constitucional de 1937.

E, finalmente, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, onde é possível encontrar uma série de direitos e obrigações, e que discrimina no seu art. 7º, os direitos sociais dos empregados urbanos e rurais, e outros direitos que tendem a melhorar a condição social dos trabalhadores.

Barros (2010, p. 69-70) faz uma síntese das datas que foram marcantes para o acontecimento do Direito do Trabalho no Brasil:

No Brasil, **de 1500 até 1888**, o quadro legislativo referente ao trabalho registra, em 1830, uma lei que regulou o contrato sobre prestação de serviços dirigida a brasileiros e estrangeiros. Em 1837, há uma normativa sobre contratos de prestação de serviços entre colonos dispondo sobre justas causas de ambas as partes. De 1850 é o Código Comercial, contendo preceitos alusivos ao aviso prévio.

**De 1888 à Revolução de 1930**, os diplomas legislativos de maior relevância são: em 1903, lei sobre sindicalização dos profissionais da agricultura, de 1907, lei sobre sindicalização de trabalhadores urbanos; de 1916, o Código Civil, com o capítulo sobre locação de serviços, regulamentando a prestação de serviços de trabalhadores; de 1919, temos uma lei sobre acidente do trabalho; de 1923 é a Lei Elói Chaves, disciplinando a estabilidade de emprego conferida aos ferroviários que contassem 10 ou mais anos de serviço junto ao mesmo empregador, instituto, mais tarde estendido a outras categorias; em 1930 cria-se o Ministério do Trabalho. Esse é o marco do aparecimento do Direito do Trabalho no Brasil apresentado pela doutrina, embora anteriormente já existisse um ambiente propício ao seu surgimento, em face da legislação que o antecedeu.

**Em 1943**, temos o diploma mais importante para a disciplina, que é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). (grifo original)

### 1.3 Tratados e convenções internacionais

A legislação internacional foi crescendo lentamente de acordo com a necessidade das relações trabalhistas, ou seja, com a exigência do internacionalismo proletário, assim, os tratados e as convenções podem ser fonte formal do Direito interno nos Estados que deles fazem parte. “No Direito do Trabalho, as convenções da OIT, quando ratificadas pelo Estado brasileiro, têm se tornado importantes fontes formais justralhistas no país” (DELGADO, 2010, p. 144).

Pelo que se pode constatar, Tratado Internacional é o acordo formal e escrito, celebrado entre dois ou mais sujeitos de direito internacional, pressupondo a manifestação de vontade bilateral ou multilateral, que ajustam direitos e obrigações nas suas relações, produzindo efeitos jurídicos.

Como se vê, Delgado (2010, p. 143) define tratado e convenção:

*Tratados* são documentos obrigacionais, normativos e programáticos firmados entre dois ou mais Estados ou entes internacionais.

*Convenções* são espécies de tratados. Constituem-se em documentos obrigacionais, normativos e programáticos aprovados por entidade internacional, a que aderem voluntariamente seus membros. Não obstante ser esse o uso corrente da expressão, a verdade as convenções podem ser também subscritas apenas por Estados, sem participação de entes internacionais. Tendencialmente, contudo, a Organização das Nações Unidas e a Organização Internacional do Trabalho (esta, sempre) têm atribuído o ‘nome de convenção aos tratados multilaterais adotados por suas assembleias e conferências’. (grifo original)

As normas internacionais que tratam sobre direitos humanos e que são ratificadas pelo ordenamento jurídico brasileiro, são, aqui, recepcionadas com *status* de normas supraleais, e para as demais normas internacionais se tem o *status* de simples diploma legal.

Havendo conflito entre normas internacionais recepcionadas pelo direito brasileiro com o direito interno, usa-se a norma que seja mais favorável à pessoa que pleiteia a tutela do judiciário, não podendo interpretar para ocasionar retrocessos sociais e culturais, sendo aqui aplicado o princípio da vedação do retrocesso, sobre isso na seara trabalhista comenta Delgado (2010, p. 145):

O mesmo se aplica a regras de tratados e convenções internacionais sobre direitos trabalhistas – que têm óbvia natureza de direitos humanos: em situação de aparente conflito entre regras internacionais ratificadas (Convenções da OIT, por exemplo) e regras legais internas, *prevalece o princípio da norma mais favorável ao trabalhador*, quer no que tange ao critério de solução do conflito normativo, quer no que diz respeito ao resultado interpretativo alcançado. (grifo original)

#### 1.3.1 Organização Internacional do Trabalho (OIT)

A Organização Internacional do Trabalho - OIT criada pelo Tratado de Versalhes em 1919 é a principal instituição do direito internacional do trabalho. A Conferência constitui um fórum para o debate a nível internacional sobre questões laborais, problemas sociais e normas internacionais do trabalho, definindo ainda as políticas gerais da Organização.

Sendo composta por 185 países membros (OIT, 2013), os dez países com maior importância a nível industrial são: Alemanha, Brasil, China, Estados Unidos, Federação

Russa, França, Índia, Itália, Japão e Reino Unido, que são membros permanentes do Conselho (A OIT..., 2012, p. 7, *online*).

O princípio estrutural de maior importância na OIT é o tripartismo, segundo trata, que as decisões de interesses dos interlocutores sociais devem ser tomadas com a participação das três partes interessadas: o Estado, os trabalhadores e os empregadores, com igualdade, assim é disposto:

A OIT foi criada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial. Fundou-se sobre a convicção primordial de que a paz universal e permanente somente pode estar baseada na justiça social. É a única das agências do Sistema das Nações Unidas com uma estrutura tripartite, composta de representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores. A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações) As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião (Organização Internacional do Trabalho - OIT).

Os países que compõem a OIT realizam reuniões regionais regularmente com o objetivo de analisarem assuntos que tenham especial interesse para as regiões em causa, e sendo levadas às conferências diversas matérias, como por exemplo a formação profissional, o desenvolvimento dos quadros dirigentes, a segurança e saúde no trabalho, as relações de trabalho, a educação dos trabalhadores e problemas específicos de determinadas categorias de trabalhadores (jovens, mulheres, deficientes, etc.).

A OIT possui atualmente quatro objetivos estratégicos:

O programa e o orçamento bienais da OIT passaram a ser elaborados em função de quatro objetivos estratégicos:

- ü Promover e aplicar as normas do trabalho, bem como os princípios e direitos fundamentais no trabalho;
- ü Criar mais oportunidades para mulheres e homens obterem um emprego e um rendimento dignos;
- ü Melhorar a cobertura e a eficácia da proteção social para todos;
- ü Reforçar o tripartismo e o diálogo social (A OIT..., 2012, p. 11, *online*).

Aqui podemos analisar que um dos objetivos é oportunizar a homens e mulheres a obtenção de um emprego com rendimento decente, porém, pela perspectiva de que as condições de conseguir são impostas pelo empregador, torna inviável a efetivação desse objetivo.

A OIT tem um papel específico a desempenhar na mitigação dos efeitos sociais adversos da crise econômica mundial. Embora a criação de emprego seja já a principal prioridade política em todo o mundo, deve tornar-se também a principal prioridade econômica. Sem um emprego produtivo, os objetivos de um nível de vida digno, desenvolvimento social e econômico e realização pessoal não passam de ilusões (A OIT..., 2012, p. 21, *online*).

Analisando o papel específico da OIT não há motivos para os empregadores irem em contrapartida ao entendimento da organização, a não ser, que sejam necessários uma análise mais profunda quanto ao recrutamento à certos empregos, devido a técnica e requisitos exigidos, o que não se aplica à todos as profissões.

### 1.3.2 Declaração Universal dos Direitos Humanos

A Declaração Universal dos Direitos Humanos - DUDH foi aprovada em 1948 na Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas - ONU, que teve como impulso de formulação os acontecimentos desumanos e injustos ocorridos até o presente momento, principalmente da Segunda Guerra Mundial, que acabara em 1945 (DECLARAÇÃO..., 2009, *online*).

Tal documento defende a igualdade, dignidade, liberdade e todos os direitos fundamentais das pessoas, que devem ser aplicados a todos, independentemente de nacionalidade, sexo, raça, cor, língua e demais fatores que os distinguem.

Alguns de seus dispositivos são bem evidentes quanto a não discriminação:

#### Artigo II

Toda pessoa tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição. [...]

#### Artigo VII

Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

#### Artigo VIII

Toda pessoa tem direito a receber dos tributos nacionais competentes remédio efetivo para os atos que violem os direitos fundamentais que lhe sejam reconhecidos pela constituição ou pela lei. [...].

#### Artigo XXIII

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 1948, *online*).

Com a explanação desses dispositivos podemos observar que ninguém deve ser submetido a qualquer tipo de discriminação em relações trabalhistas, contudo, não pode o empregador valer-se de instrumentos que restringem os direitos fundamentais desta declaração.

O Professor Delgado (2010, p. 76-77) trata da relação existente entre Direito do Trabalho e Direitos Humanos, segue:

O Direito do Trabalho corresponde à dimensão social mais significativa dos Direitos Humanos, ao lado do Direito Previdenciário (ou de Seguridade Social). É por meio desses ramos jurídicos que os Direitos Humanos ganham maior espaço de evolução, ultrapassando as fronteiras originais, vinculadas basicamente à dimensão da liberdade e intangibilidade física e psíquica da pessoa humana.

Além de Delgado (2010) afirmar que os Direitos Humanos crescem com a aplicação do Direito Trabalhista, continua com pensamento mencionando que o sentido social, econômico e cultural desse documento é revestido de lógica quando concretamente age na inserção das pessoas no sistema socioeconômico capitalista, que na maioria das vezes, não alcançariam essa inclusão pela própria força ou habilidade isoladas.

Para confirmar que o trabalho é um meio de garantir a dignidade da pessoa humana, trata Delgado (2010, p. 77):

A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural -, o que se faz, de maneira geral, considerando o conjunto mais amplo e diversificando das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego, normatizado pelo Direito do Trabalho.

Nesta linha, as normas trazidas pela Declaração Universal dos Direitos Humanos vêm como precursoras das garantias fundamentais do indivíduo, se concretizando no âmbito trabalhista com o dispositivo de não discriminação do homem, e é possível constatar a presença de tais ideais na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Os Direitos Humanos são consequências de reivindicações concretas, ocorridas por situações de injustiça e agressão a direitos fundamentais do indivíduo, sendo classificado como direitos da pessoa humana. O seu conteúdo é composto por princípios universais válidos em todos os lugares e em todos os tempos, para todos os povos, independentemente de mera posituação jurídica.

Como bem leciona Comparato (2003, p. 224), “a vigência dos direitos humanos independe de sua declaração em constituições, leis e tratados internacionais, exatamente porque se está diante de exigências de respeito à dignidade humana, exercidas contra todos os poderes estabelecidos, oficiais ou não”.