

DIREITOS FUNDAMENTAIS, SINDICAIS, COLETIVOS E SALUBRIDADE DO TRABALHO

Eloy P. Lemos Junior¹

Dilson Antônio do Nascimento²

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo fazer uma abordagem dos direitos coletivos do trabalho, sob a ótica dos direitos fundamentais, adotando-se novos conceitos ao Direito do Trabalho, desenvolvendo e demonstrando as novas concepções deste ramo do direito a partir da *summa divisio* direitos individuais e coletivos consagrados na C. R. F. do Brasil. Este tem sua redação feita através da historicidade dos direitos trabalhistas e dos princípios constitucionais estabelecidos nos primeiros artigos da referida Carta Constitucional, em especial o quinto, sétimo e oitavo. Pretende-se demonstrar as razões de se conceber os direitos trabalhistas, outrora, de ordem particular, como, hodiernamente, inclusos no rol dos direitos constitucionais fundamentais para garantia da ordem pública, como normas cogentes e a sua instituição no Estado Democrático de Direito e requerer sua real efetividade. A supremacia da C. F. no ordenamento jurídico é o eixo primordial, e seus princípios regem as relações jurídicas fundamentais em igualdade de condições às demais normas, principalmente, após os direitos trabalhistas serem elevados a *status* de direitos constitucionais fundamentais. Faz-se, ainda, uma abordagem das relações capital e trabalho a partir do estudo das relações sindicais, não efetividade ao direito de amplo acesso ao Poder Judiciário, em especial, a efetividade do direito coletivo sindical e a real participação do Estado, através do MTE, suprimindo sua omissão constitucional e/ou do M. P. do Trabalho, para sua concretude. É realizada, também, uma análise sobre o ambiente do trabalho, sua salubridade, sem assédios e danos morais, a proteção do trabalhador em face destes males e sua pacífica reparação perante a J. T. E, verifica-se, também a atuação do M. P. do Trabalho para a efetivação de indenizações por danos morais coletivos em pecúnia, pela violação de direitos coletivos trabalhistas. Por fim, conclui-se pela importância do direito laboral nas relações políticas, econômicas e socioculturais para a **EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS, HUMANOS, SINDICAIS E PELA LUTA DE CLASSES TENDO EM VISTA UM BOM AMBIENTE DO TRABALHO E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.**

Palavras-Chave: Direito Coletivo do Trabalho. Direitos Fundamentais. Garantias Constitucionais. Direitos Humanos. Direito Sindical. Meio Ambiente do Trabalho.

¹ Professor Universitário do Mestrado e da Graduação em Direito da Universidade de Itaúna (UIT), FAGED (Divinópolis-MG), FADIPA (Ipatinga –MG) e da UNA –BH/MG; ex-bolsista CAPES e atual do FUNDEP/UFMG; Coordenador do Projeto Cidade Alteridade em Itaúna; Doutor em Direito Empresarial pela UFMG, Mestre e Especialista em Direito; e Advogado.

² Advogado, Especialista em Direito do Trabalho e Mestrando em Direito da Universidade de Itaúna (UIT) – Área de Concentração – Proteção dos Direitos Fundamentais.

FUNDAMENTAL, SYNDICAL AND COLLECTIVE RIGHTS AND WORK SALUBRITY ABSTRACT

This paper aims to present an approach of collective rights of labor, from the perspective of fundamental rights, adopting new concepts to the Labour Law, developing and demonstrating new concepts in this area of law from the clear distinction and individual rights collective embodied in Title II, Chapter I of the Constitution of the Federative Republic of Brazil. This is done by writing his historicity of labor rights and the constitutional principles established in the first articles of the mentioned Constitutional Charter, particularly the fifth, seventh and eighth. We intend to demonstrate the reasons for conceiving labor rights, formerly of particular order, as modernly, included in the list of fundamental constitutional rights to guarantee public order rules as cogent and his institution in a democratic state and require their real effectiveness. The supremacy of the Federal Constitution in the legal system is the primary axis, and its principles governing the fundamental legal relations on equal terms to other standards, especially labor rights after being elevated to the status of fundamental constitutional rights. It is also an approach to capital and labor relations from the study of union relations, not effectiveness the right to full access to the judiciary, in particular, the effectiveness of the right of association and collective real participation of the State, through the Ministry of Labour and Employment, supplying its constitutional omission and / or the Ministry of Labour, for its concreteness. It also performs an analysis about the work environment, its health and sustainability, without harassment and punitive damages, the worker protection in the face of these evils and their peaceful repair against the Labour Court. It can be seen the Public Ministry of Labour work for the enforcement of collective reparations for moral damages in pecunia, for violation of collective labor rights. Finally, we conclude the importance of labor law in the political, economic and socio-cultural for EFFECTIVE FUNDAMENTAL AND HUMAN RIGHTS, THE UNION FIGHT FOR FURTHER ADJUSTMENT STATE, HAVING IN VIEW A GOOD WORK ENVIRONMENT AND THE DIGNITY OF THE HUMAN BEING.

Keywords: Collective Labour Law. Fundamental Rights. Constitutional Guarantees. Human Rights. Effectiveness. Syndical Rights. Work Environment.

SUMÁRIO

Introdução

- 1. Novos conceitos para o direito coletivo do trabalho e os direitos fundamentais**
- 2. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações particulares**
- 3. Os Direitos Trabalhistas e a nova *summa divisio* direitos individuais e direitos coletivos**
- 4. A relação entre capital e trabalho: O movimento sindical e os direitos coletivos do trabalho**
 - 4.1. O Dissídio Coletivo e a Emenda Constitucional 045/2004**
- 5. O meio ambiente do trabalho**
 - 5.1. A salubridade do ambiente do trabalho**
 - 5.2. Dos assédios no ambiente do trabalho – seus danos e a proteção do trabalhador em face deste mal e sua pacífica reparação perante a Justiça do Trabalho**
- 6. O Ministério Público do Trabalho e a efetivação de direitos coletivos por danos morais coletivos**

Conclusão

Referências bibliográficas

Introdução

O presente artigo fará uma abordagem do Direito Coletivo do Trabalho, sob o ponto de vista dos Direitos Fundamentais e sob a visão pós-positivista, sem se olvidar da historicidade deste ramo jurídico, salientando-se tratar de área jurídica eminentemente regulamentada, seja através da normatização estatal, seja pela normatização sindical. A regulação laboral ocorreu em resposta a conflitos históricos envolvendo capital e trabalho, cujos enfoques de maior relevância surgiram com os ideários da revolução francesa, revolução industrial e o avanço do socialismo, partindo-se das idéias de Karl Marx.

Por outro lado, deve-se ressaltar que a regulação normativa não é sinônimo de efetividade dos respectivos direitos, haja visto que por diversos momentos este ramo jurídico foi objeto de manipulação político-econômica, como se verificou no Estado Novo getulista, onde o governo central, para não perder o controle das massas trabalhadoras, cujos movimentos se aglutinavam, editou a Consolidação das Leis do Trabalho, como instrumento de co-opção em resposta ás manifestações operárias.

Os direitos trabalhistas sempre estiveram ligados a movimentos coletivos, mas a sua doutrina jurídica esteve limitada aos direitos individuais. Por isso, em meio a uma considerada pressão, direitos coletivos foram sendo conquistados, como o direito de greve, à proposição de dissídios coletivos, dentre outros.

Portanto, o Direito do Trabalho foi um dos primeiros ramos a dedicar espaço aos Direitos Coletivos, ainda que de forma limitada, devido aos aparelhos repressores do Estado, o qual não permitia a emancipação da sociedade e muito menos dos trabalhadores. Outrossim, até mesmo porque historicamente, estes nasceram primeiros que o Direito Individual do Trabalho.

No Brasil, especialmente, na era Vargas e durante o regime militar, ambos com vocação ditatorial, a autonomia dos trabalhadores estava limitada ao jugo do Estado e a repressão política, o que impedia os avanços almejados pelas categorias laborais. Todo o arcabouço legislativo, incluindo a Constituição Federal e a CLT, era ignorado, porquanto o governo estabelecia algo que o regime não permitiu ser efetivado.

Somente com a Constituição Federal de 1988, com a democratização do país, é que se pode falar em direitos voltados para a emancipação dos trabalhadores e suas representações, lembrando que na era pós-moderna e pós-positivista, o direito passa a emergir da sociedade, com a garantia do Estado, surgindo, por conseguinte, o Estado Democrático de Direito.

A nova Carta Constitucional concede autonomia aos sindicatos e concebe aos trabalhadores status de portadores de direitos fundamentais. Assim, os arts. 1º, 5º, 7º, 8º e 114 da Carta Magna estabeleceram as condições para o Direito do Trabalho fazer parte da *summa divisio* direitos individuais e direitos coletivos, habilitando os sindicatos no rol de legítimos postulantes de direitos e interesses laborais.

A história do Direito do Trabalho no contexto mundial é marcada por conflitos, por vezes sangrentos, podendo-se delimitar como marco maior a Revolução Industrial no século XIX, embora se tenha notícia de incipiência jurídica nesta área mesmo em períodos remotos na Europa.

A formação de uma consciência de classe se dá em razão de vários fenômenos, dentre eles enumera-se: a) a concentração do proletariado nos centros industriais; b) exploração de um capitalismo desmedido; c) os ideais, ainda que individualistas, da Revolução Francesa; d) a implementação do princípio do *laissez faire, laissez passer*, relativamente à liberdade de contratar; e) Trabalho essencialmente pela força bruta; f) o surgimento da fadiga laboral,

acidentes e más condições de saúde e higiene; g) a falta de saneamento básico em decorrência do êxodo camponês para o entorno das indústrias; h) a não intervenção estatal e o surgimento da miséria; g) a coalizão e os movimentos grevistas. Neste contexto surgem as ideologias de protesto e de contestação, com destaque para o marxismo e o manifesto comunista em 1848.

Estas premissas ideológicas chegaram também ao Brasil, superaram barreiras e estenderam-se até os dias atuais, para serem declarados como Direitos Individuais e Coletivos do Trabalho na Constituição Federal de 1988, o marco das conquistas sociais e a sua consagração.

1. Novos conceitos para o direito coletivo do trabalho e os direitos fundamentais

Na concepção liberal clássica, os direitos fundamentais estavam ligados à ideia de liberdade, defesa, segurança e prosperidade, num pseudo imaginário de que a racionalidade se incumbia de harmonizar o meio. No entanto, isso era fruto de uma ideologia dominante na qual poucos se beneficiavam do sistema de regalias políticas, econômicas e jurídicas em detrimento da maioria marginalizada. As constituições cuidavam da segurança do Estado e, num segundo plano, do indivíduo. Era necessário romper com o chamado estado de natureza e do contrato social de Hobbes e Rousseau os quais estabeleciam como função explicar a situação pré-social na qual os indivíduos existem isoladamente. Justificavam os direitos laborais como se estes fossem mercadorias. O degradante modo de vida laboral dos trabalhadores brasileiros perdurou desde a década de 1910 até 1987, como reflexo da revolução industrial e de um Estado opressor, que não permitia a emancipação dos trabalhadores e a interação destes com a sociedade e com os entes estatais.

O direito a um ambiente sustentável e salubre do trabalho, livre das várias e recentes espécies de assédios é uma conquista dos trabalhadores. O Direito Sindical é garantido nos artigos 7º e 8º da Constituição Federal e o Dano Moral Individual e Coletivo consagrados no artigo 5º da mesma Carta Constitucional, em jurisprudência pacífica quanto ao Direito Individual do Trabalho e recente quanto ao Direito Coletivo do Trabalho.

A Constituição Federal de 1988 é o berço dos direitos dos trabalhadores, porque reconhece neles o caráter revolucionário e libertador, conferindo-lhes a condição de sujeitos de direitos e garantias fundamentais, com destaque para o direito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), direitos de igualdade, direito à vida, à liberdade e a segurança (art. 5º, caput). O artigo 6º da CF/88 confere ao Direito do Trabalho a condição de direito social fundamental.

Neste contexto, conceituam-se, pois, os direitos fundamentais trabalhistas, como sendo posições jurídicas individuais ou coletivas, reconhecidas constitucionalmente, cujos destinatários são o empregador privado ou tomador de serviços e o Estado.

Na concepção material, Direito do Trabalho é direito de natureza mista e complexa, que regula as relações de trabalho, especialmente as relações entre trabalhadores, empregadores e suas entidades, envolvendo, ainda, as relações destes com os entes estatais.

Para Maurício Godinho Delgado:

O Direito Material do Trabalho, compreendendo o Direito Individual e o Direito Coletivo – e que tende a ser chamado, simplesmente, de Direito do Trabalho, no sentido lato - pode, finalmente, ser definido como: Complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.³

Delgado define direito individual do trabalho como um “complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam, no tocante às pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas.” Já o direito coletivo do trabalho é um “complexo de princípios e regras e institutos jurídicos que regulam as relações laborais de empregados e empregadores, além de outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada automaticamente ou através das respectivas associações.”⁴

Considerando a evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil, que ascendeu-se ao plano constitucional, e levando-se em consideração a teoria da nova *summa divisio* constitucionalizada e relativizada, estabelecida pelo Título II, Capítulo I da Carta Magna, de modo a criar novos conceitos dos direitos trabalhistas a partir da nova dicotomia direitos individuais e direitos coletivos, com enfoque nas relações entre capital e trabalho, afirma-se que a distinção clássica entre público e privado foi superada para dar lugar a novos paradigmas do direito e melhor responder aos fenômenos jurídico-sociais e especialmente os trabalhistas *stricto sensu*.

³DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 8. edição. São Paulo: LTr, 2009, p. 49.

⁴DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 8 ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 49.

Assim, a doutrina liberal clássica limitava o alcance dos direitos fundamentais à regência das relações públicas, que tinham o Estado em um dos polos, de forma que tais direitos eram vistos como limites ao exercício do poder estatal. Os direitos fundamentais eram concebidos, originariamente, como direitos subjetivos públicos, ou seja, como direitos do cidadão em face do Estado.

Gregório Assagra de Almeida assegura que:

[...] a melhor orientação, presente tanto em doutrina, quanto em jurisprudência, é no sentido de que os direitos e garantias constitucionais fundamentais têm eficácia vinculativa tanto às entidades públicas em geral, quanto aos indivíduos ou entidades privadas.⁵

Ipojucan Demétrius Vechi⁶ afirma que os direitos fundamentais específicos dos trabalhadores são aqueles expressamente destinados aos trabalhadores e que têm, no polo passivo, os empregadores, que podem ser públicos ou privados.

Para José Felipe Ledur⁷ o reconhecimento de direitos fundamentais do trabalho, de caráter individual e coletivo, que integram o rol dos direitos fundamentais da Constituição de 1988, constitui alteração inovadora porque posiciona particulares (empregadores/tomadores de trabalho) no polo passivo de direitos fundamentais aos trabalhadores e, por isso, objeto de análise. A atribuição da titularidade de direitos fundamentais aos trabalhadores, concreção do próprio valor social do trabalho erigido, fundamento da República Federativa do Brasil, é o ponto culminante da evolução jurídico-constitucional de aproximadamente um século no País. Por isso, as consequências desse trânsito do núcleo dos direitos do trabalho da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e da legislação infraconstitucional, para a Constituição, mais especificamente para o sistema especial de direitos fundamentais do trabalho nela consolidado, determinam a necessidade de uma dogmática jurídica que responda a essa nova normatividade jus laboral.

Usando o conceito de sistema, Ledur⁸ assinala que os direitos fundamentais do trabalho são um sistema especial, onde o Estado não é, pelo menos diretamente, o sujeito do poder, mas sim o particular.

⁵ ALMEIDA, Gregório Assagra de. *Direito Material Coletivo*. 1. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2008, p. 333.

⁶ VECHI, Ipojucan Demétrius. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações Privadas: O caso da Relação de Emprego*. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo: Lex Editora, vol.77, nº 3, jul/set 2011, pp 111-135.

⁷ LEDUR, José Felipe. *A Constituição de 1988 e seu sistema especial de direitos fundamentais do trabalho*. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo: Lex Editora, vol.77, nº 3, jul/set 2011, pp 154-181.

⁸ LEDUR, José Felipe. *A Constituição de 1988 e seu sistema especial de direitos fundamentais do trabalho*. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo: Lex Editora, vol.77, nº 3, jul/set 2011, pp 154-155.

A ideia dominante era aquela extraída da hermenêutica do Estado burguês, pautada na revolução francesa, no sentido de manter o privilégio da categoria hegemônica sobre a população, sustentada na igualdade natural dos direitos. O significado de direitos fundamentais chegou tardio ao poder constituinte brasileiro, posto que os efeitos da evolução social estiveram centrados na antiga metrópole (Portugal). Os direitos fundamentais estiveram adormecidos no Brasil até a promulgação da Constituição de 1988, embora eles já fossem reconhecidos pelos países europeus, de onde o Brasil era colônia. Numa sociedade provinciana, mesmo após a declaração da Independência, com poucas indústrias e urbanização incipiente, não se podia vislumbrar a existência de direitos fundamentais, pelo menos na dimensão hodiernamente concebida. Embora alguns direitos sociais tenham sido editados pelas Cartas Constitucionais brasileiras a partir de 1934, eles não tinham as dimensões fundamentais necessárias para a implementação de uma sociedade justa.

Com a Promulgação da Constituição Federal de 1988, vieram os direitos fundamentais, e com eles, emergiram-se os direitos fundamentais particulares, o que justifica a denominada fundamentação horizontal. É quando se percebe que o particular (empregador) pode ser mais opressor que o Estado, diante da globalização e do capitalismo desmedido e sem fronteiras.

A partir do art. 1º da C.F. de 88, o Brasil passa a um Estado Democrático de Direito no plano constitucional formal, e o que se quer é sua concretude para com os trabalhadores brasileiros. Seguindo esta nova ordem, os direitos fundamentais são exibidos no título II, ou seja, na abertura da Carta Constitucional e dessa forma evidencia que os direitos fundamentais são princípios constitutivos e não meros princípios organizativos do Estado. Do ponto de vista de seu conteúdo, a alteração de maior relevo da Constituição de 1988 foi o reconhecimento de direitos fundamentais sociais, dentre eles os direitos do trabalho⁹, dos quais destacam-se os relacionados neste artigo.

A Constituição Federal aboliu a concepção de direitos fundamentais clássicos, onde havia a interferência do Estado, para incorporar os direitos dos trabalhadores na categoria dos direitos fundamentais, tendo como destinatários principais o empregador ou tomador de serviços, obrigados a fornecerem prestações materiais em contraprestação pelo trabalho realizado. O artigo 7º obriga empregador, tomador de serviços e o próprio Estado, os primeiros de ordem

⁹ LEDUR, José Felipe. *A Constituição de 1988 e seu sistema especial de direitos fundamentais do trabalho*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo: Lex Editora, vol.77, nº 3, jul/set 2011, p. 160

propriamente laboral e o segundo, os de natureza previdenciária, além daqueles relativos às normas de proteção ao mercado de trabalho da mulher, proteção à saúde, higiene e segurança no trabalho (salubridade física e mental), sem danos morais (em suas várias formas de assédios) e em destaque, garante os direitos coletivos à greve e especialmente o direito sindical, no artigo 8º do referido diploma legal.

Os direitos fundamentais trabalhistas estatuídos na Constituição Federal resultam de intensa participação e mobilização social e política no Brasil, envolvendo representações de trabalhadores, da igreja, advocacia, dentre outros organismos, movimentos estes dos quais o intérprete ou aplicador da norma não pode olvidar, eis que está no espírito da constituição normativa, cuja origem remonta à Assembleia Constituinte de 1987/88. Por outro ângulo, o estatuto jurídico estabelecido pela Constituição aos direitos fundamentais tem sentido integrador, quando os reconhece e integra aos demais direitos fundamentais como essenciais à vida e ao desenvolvimento, consolidação da personalidade do sujeito em sociedade livre, justa e solidária.¹⁰

As dimensões dos princípios possuem sentido integrador e são componentes essenciais na formação do caráter fundamental do direito, tudo isso associado à interpretação, à limitação e direção.

A estrutura da Constituição brasileira supera o formato clássico para ingressar no Estado Democrático de Direito, desviando o eixo gravitacional da Constituição do circuito estatal para a primazia da sociedade, fazendo que os direitos fundamentais assumam a anterioridade aos órgãos estatais.¹¹

A ciência do direito, como se sabe, não é uma ciência exata, devendo romper as barreiras axiológicas para uma compreensão ampla e aberta. Se hoje até mesmo a física quântica submete-se ao *fim das certezas*,¹² com maior probabilidade deve esmerar o estudo jurídico. Daí a justificativa no sentido de relativizar a aplicação dos direitos fundamentais nos limites da real ponderação sem que esta categoria jurídica perca seu *status*. É nessa perspectiva a lição de José

¹⁰ LEDUR, José Felipe. *A Constituição de 1988 e seu sistema especial de direitos fundamentais do trabalho*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo: Lex Editora, vol.77, nº 3, jul/set 2011, p. 161

¹¹ BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 27 edição. São Paulo: Malheiros Editores, 2012, p. 293

¹² O fim das certezas é uma obra de Ylma Prigogine, na qual a autora faz excelente enunciado científico no sentido de relativizar até mesmo as leis da física. O livro intitulado Tempo, Caos e as Leis, foi traduzido no Brasil por Roberto Leal Ferreira. Nesta obra a autora relativiza as leis de Newton, numa axiológica compreensão do tempo, representada por uma flecha, a chamada flecha do tempo. A referência a autoria é para justificar a relativização das normas jurídicas em contraponto à clássica teoria Kelseniana. Se Einstein afirmou que o tempo é ilusão, como poderia a flecha do tempo emergir de um mundo que a física atribui uma simetria temporal? Ed. UNESP-2011

Felipe Ledur¹³ ao dispor que a norma contida no art. 7º da Constituição estende a proteção jus laboral ao prestador de serviços, à relação de trabalho no plano dos direitos fundamentais. É possível fixar a diretriz isonômica no sentido de que a norma ensejará tratamento diferenciado na medida das diferenças específicas, ou seja: para quem trabalha mediante subordinação, onerosidade, dependência econômica, não eventualidade e percebendo salário (empregado) e do trabalhador em sentido lato.

Importante ressaltar que os destinatários de direitos fundamentais particulares não são absolutos, havendo teorias no sentido de enquadrar estes destinatários (particulares) na condição de pessoas naturais em situação de sujeitos de direitos fundamentais.

Esse entendimento engloba os chamados direitos sociais fundamentais previstos no artigo 7º da Constituição no sentido de postá-los na categoria dos direitos de aplicabilidade imediata e não com caráter de eficácia contida, programática ou pior, na teoria da reserva do possível.

As violações aos direitos fundamentais podem partir tanto do Estado soberano como, também dos agentes privados. Essa tendência atual de aplicação horizontal dos direitos fundamentais não visa sobrepor-se à relação anterior, uma vez que o primordial nessa questão é a aplicação dos direitos fundamentais, no caso concreto.¹⁴

Os direitos coletivos trabalhistas estão inseridos no texto Constitucional como direitos e garantias fundamentais, conforme estabelecido no título II, capítulos I e título II da Constituição Federal/1988. Portanto, de aplicação imediata, especialmente na proteção e manutenção dos pressupostos essenciais relacionados à vida, à liberdade e à dignidade humana.

As normas e princípios daí imanentes caminham no sentido de proporcionar uma “autonomia privada coletiva” justa. Mas é necessária a presença de políticas públicas no sentido de resguardar direitos fundamentais do hipossuficiente, pois nem toda a categoria profissional está devidamente aparelhada para enfrentar a organização econômica capitalista, que imprime situações ideológicas em prol do lucro sem que o trabalhador perceba. Segundo Marcio Túlio Viana:

[...] Um bom exemplo é a negociação coletiva. Velha bandeira dos trabalhadores, agora é defendida com ardor crescente pela classe empresarial. Aliás, tornou-se tão importante

¹³ LEDUR, José Felipe. *A Constituição de 1988 e seu sistema especial de direitos fundamentais do trabalho*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo: Lex Editora, vol.77, nº 3, jul/set 2011, pp 166-167.

¹⁴ BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*, 27, Malheiros Editores, 2012

que já não é vista como simples complemento da lei, mas virtualmente como a sua sucessora. O problema é a outra metade do discurso, que permanece oculta.¹⁵

Dentre os diversos princípios que informam o direito laboral, destacam-se: o princípio da primazia da realidade, o princípio da proteção, da norma mais favorável, princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, do *in dubio pro operário* e, atualmente, os princípios da proporcionalidade, da conformação e da dignidade da pessoa humana. Neste último fundam-se os termos eleitos para o cerne deste trabalho, quais sejam, os direitos fundamentais sociais previstos nos artigos 7º e 8º da C.F.

2. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações particulares

Os direitos fundamentais estão intimamente ligados ao sentido de justiça. A transformação da realidade social passa pela eliminação das desigualdades e injustiças sociais com a proteção integral e efetiva dos direitos coletivos em sentido amplo. A teoria dos direitos e garantias constitucionais fundamentais no contexto do Estado Democrático de Direito é de primeira importância para a dogmática jurídica crítica rumo à transformação social¹⁶.

Os direitos fundamentais nas relações entre particulares têm justificativa plena, na medida em que se adota a concepção neoconstitucionalista no âmbito do Estado Democrático de Direito. Inobstante os desígnios deste novo Estado engendrado na sociedade, a globalização impõe novos padrões, os quais podem abalar as estruturas existentes. Nesse sentido, Juan Ramón Capela¹⁷ cria o chamado “[...] soberano privado supra estatal difuso”, atribuindo-se a um titular privado um poder supra estatal que produz efeitos de natureza pública ou política. Trata-se de um novo poder que impõe ao Estado determinadas políticas de cunho econômico. Com a adesão dos Estados ao capital internacionalizado, numa adesão ao neoliberalismo, a desregulamentação, o livre comércio e privatização massiva, e a transferência de financiamento público para a iniciativa particular, pode ceder a entes privados uma poderosa capacidade de decisão sob o impulso do capital. Neste contexto, o agente Estado é substituído pelo particular (soberano privado), justificando a proteção dos direitos sociais, especialmente os trabalhistas, em face do ente particular.

¹⁵ VIANA, Marcio Túlio. *A Proteção Social do Trabalhador no Mundo Globalizado - O Direito do Trabalho No Limiar do Século XXI*. Revista Genesis, Curitiba, n.79, p. 49-69, 1999.

¹⁶ ALMEIDA, Gregório Assagra de. *Direito Material Coletivo*. 1. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2008, p. 291.

¹⁷ CAPELA, Juan Ramón. *Fruto proibido – Uma aproximação histórico-teórica ao estudo do direito e do estado*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

A eficácia dos direitos e garantias constitucionais fundamentais aos particulares (eficácia horizontal) se classifica em direta e indireta. Na teoria da eficácia direta ou imediata, alguns direitos fundamentais podem ser aplicados às relações privadas sem que haja a necessidade de intermediação do legislador para a sua concretização. Já na teoria da eficácia indireta ou mediata, os direitos fundamentais são aplicados de maneira reflexa, seja dentro de uma dimensão proibitiva e voltada para o legislador, que não poderá editar lei que viole direitos fundamentais ou, ainda, positiva, no sentido de que o legislador implemente os direitos fundamentais, ponderando quais devam se aplicar às relações privadas.

Algumas controvérsias ainda se instauram sobre a eficácia dos direitos fundamentais aos particulares. Entretanto, o suporte seguro para justificar esta garantia surgiu com a interpretação do Tribunal Federal do Trabalho da Alemanha em observância ao art. 9º da Lei Fundamental de 1949. No entendimento daquela corte, no contexto do debate acerca da liberdade de coalizão dos trabalhadores, a liberdade não tinha como destinatário, ou obrigado exclusivo, o Estado, mas também a força de poder contraposta ao pólo laboral, qual seja, a organização empresarial. No Brasil, a vinculação direta, imediata dos empregadores e tomadores de trabalho é a regra e não exceção, como previsão dos artigos 7º e 11 da Constituição Federal da República do Brasil.¹⁸ Assim, a classificação em teoria da eficácia horizontal imediata é prevalente. Falta dar-se maior efetividade quanto ao ambiente de trabalho e que estes sejam defendidos pelos sindicatos.

3. Os Direitos Trabalhistas e a nova *summa divisio* direitos individuais e direitos coletivos

Mesmo antes da promulgação da CF/88 o direito do trabalho já utilizava-se dos Dissídios Coletivos de natureza econômica ou de natureza jurídica, mediante legitimação anômala dos sindicatos profissionais e econômicos. Outras ações coletivas, também já podiam ser postuladas pelas entidades sindicais, tais como: ação de cumprimento, ações coletivas requerendo adicionais de insalubridade e periculosidade com base no § 2º, do art. 195 da CLT, mas sempre em caráter de representação ou substituição processual, com exibição da lista de substituídos, com calorosa discussão se a entidade poderia representar toda a categoria ou somente a lista de sócios.

¹⁸LEDUR, José Felipe. *A Constituição de 1988 e seu sistema especial de direitos fundamentais do trabalho*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo: Lex Editora, vol.77, nº 3, jul/set 2011, pp 170-171.

Após a promulgação da Constituição Federal em 05 de outubro de 1988, tais direitos foram ampliados para alargar a representação ou substituição processual dos trabalhadores da categoria, mas com debates quanto à apresentação da lista de substituídos processualmente.

A doutrina majoritária afirma que a Constituição Federal legitima o sindicato em duas oportunidades para agir como substituto processual. A primeira hipótese na alínea b, do inciso LXX, de seu art. 5º, quando assegura que o Mandado de Segurança Coletivo pode ser impetrado por organização sindical, entidade de classe ou associação legalmente constituída e em funcionamento há pelo menos um ano, em defesa dos interesses de seus membros ou associados. A segunda se refere ao artigo 8º, que trata dos direitos sociais, facultando a associação e conferindo ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

Os direitos trabalhistas não foram excluídos da dicotomia liberal no que diz respeito à divisão do direito em público e privado. A maioria o considerava um ramo especializado de direito particular; outros entendiam que se tratava de direito público. No entanto, há de se ressaltar que se trata de ramo do direito onde público e privado sempre se entrelaçaram, não se podendo olvidar que alguns autores, ainda de linha positivista liberal, o classificam no ramo do direito misto. Portanto, embora este debate ainda não esteja totalmente superado, é momento próprio de se romper com o positivismo e ingressar na *summa divisio* direitos individuais e direitos coletivos, com firme base no Título II, Capítulo I da Constituição Federal.¹⁹

Trata-se de prudência metodológica, conceber a nova *summa divisio* constitucionalizada e relativizada no sentido de incorporar uma situação já pré-existente, mas ainda carente de regulação do ordenamento jurídico laboral. Este sistema ou procedimento deve impulsionar a atuação, de forma individual e coletiva dos sindicatos e das entidades especialmente concebidas para a proteção deste ramo do direito, incluindo aí, as políticas públicas do Poder Executivo, com destaque para as atribuições do MTE e atuação efetiva do M.P. do Trabalho, para tutela e efetivação dos direitos coletivos do trabalho.

Com a edição do Enunciado de Súmula 310 do Tribunal Superior do Trabalho os sindicatos tiveram sua atuação restrita relativamente à Substituição Processual, haja vista que passou-se a exigir a identificação dos substituídos. Com a superação da Súmula 310 do TST e com a nova jurisprudência, as cortes superiores, voltaram aos comandos do inciso III do artigo 8º

¹⁹ALMEIDA, Gregório Assagra de. *Direito Material Coletivo*. 1. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2008, pp. 429-435.

da Constituição da República para, segundo abalizada doutrina jus-laboral, contemplar-se autêntica hipótese de substituição processual. O TST volta a dispensar a relação de substituídos e a outorga de mandato, na medida em que é o substituto que detém legitimação anômala para a demanda, e o alcance subjetivo dela não se restringe mais aos associados da entidade sindical, alcançando a todos os integrantes da categoria profissional, bem como a reservar-lhe honorários advocatícios sindicais, como meio objetivo de desestimular as demandas individuais.

Sem dúvida, a edição do Enunciado 310 do TST estabeleceu um atraso nas relações capital/trabalho e um óbice significativo à implementação dos direitos fundamentais trabalhistas por mais de dez anos.²⁰

O direito do trabalho é expansionista sendo considerado por alguns doutrinadores como um ramo do direito em transição. Caracteriza-se por ser intervencionista e protetivo em relação ao trabalhador. Seus institutos típicos são em essência coletivos ou socializantes. É considerado direito de ordem mista e complexa. Mista, porque ora concebe direitos individuais, ora direitos coletivos e, ainda, direitos difusos. Complexa, porque inserido no meio social, tem amplo impacto na economia mundial, não se podendo falar em um sistema fechado.

É necessário ressaltar a existência de duas categorias de normas e suas respectivas sanções: Primeiro, o conjunto de normas que rege as relações entre trabalhador e empregador, com inegável característica de direito privado. Segundo, o grupo de normas que disciplina a relação entre o Estado e o empregador, essa de natureza administrativa, que revela seu caráter de direito público. Assim, numa concepção liberal, conclui-se que o Direito do Trabalho é um ramo do direito misto, o qual deve ser amoldado aos comandos da nova *summa divisio* constitucionalizada conforme já tratado anteriormente.

A aplicação da nova *summa divisio* direitos individuais e direitos coletivos no direito do trabalho se justifica pelo disposto no título II, capítulo I, relativamente aos direitos fundamentais, atuação sindical nos termos do artigo 5º, incisos de XIII a XXI da Constituição Federal e da Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)²¹.

²⁰ O Enunciado nº 310 do TST foi editado pela Resolução 1/1993, conforme DJ 06.05.1993 e cancelado somente em 01.10.2003 através da Resolução nº. 119/2003, DJ 01.10.2003.

²¹ O art. 5º, XIII da CF – “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”; XXI – as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial e extrajudicialmente”; o art. 2º da Convenção 87 diz que “Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, têm o direito, sem autorização prévia, de

4. A relação entre capital e trabalho: O movimento sindical e os direitos coletivos do trabalho

A relação capital e trabalho recebeu essa denominação a partir da revolução industrial e das ideias de Karl Marx. Trata-se de princípios ideológicos de características coletivas, mas suas origens têm caráter individual em função dos reflexos liberais. Quem melhor tratou essa dicotomia individual/coletiva ao longo do século passado foram os sindicatos, os quais vieram ao reconhecimento amplo por meio da Carta Constitucional de 1988(art. 8º, III).

O direito do trabalho surgiu dentro das condições materiais implantadas pelo modelo econômico liberal e do Estado Liberal de Direito, o qual ao mesmo tempo em que favoreceu a construção de um ordenamento jurídico tipicamente positivista, também fez nascer novas forças sociais, novos problemas e novas necessidades, as quais emergiram do novo modo de relacionamento entre Estado e Sociedade nos moldes da CF/88.²²

Os conflitos interindividuais e sociais trabalhistas no Brasil podem ser solucionados de três formas: pela auto tutela, auto composição e pela heterocomposição.

Na auto tutela o sujeito busca sua afirmação unilateralmente com o objetivo de impor seus interesses a outro sujeito ou à própria comunidade que o cerca. Nesta modalidade há o exercício de coerção de um particular na defesa de seus interesses, tratando-se de mecanismo de pressão. Pode-se citar como exemplo a greve deflagrada em face de uma empresa, um grupo ou mesmo em relação a um ente estatal.

Dá-se a auto composição quando o conflito é solucionado pelas partes, sem a interferência de quaisquer agentes no processo controvertido, tendo as partes, por iniciativa unilateral ou por concessão, transigido no objeto pretendido, sem o exercício de coerção, sendo que tal processo se verifica pela renúncia, aceitação e a transação.

Na última, a heterocomposição, o conflito é solucionado por meio da indispensável intervenção de um agente fora da relação de conflito. É quando o sujeito procura um terceiro para busca da solução do objeto controvertido, normalmente um agente do Estado (Poder Judiciário e Ministério do Trabalho e Emprego) ou privado (arbitragem e Comissões de Conciliação Prévia), onde há solicitação de uma ou de ambas as partes.²³

constituir organizações de sua escolha, assim como o de se filiar a estas organizações, à condição única de se conformarem com os estatutos destas últimas.”

²²PIMENTA, José Roberto Freire. Tutela Metaindividual Trabalhista. 1ª edição. São Paulo: LTr, 2009, p.13.

²³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 8. edição. São Paulo: LTr, 2009, pp.1334-36.

Estas modalidades de solução de conflitos não são únicas, especialmente no momento de transição que passa o direito, levando em conta a dinâmica do processo do trabalho, sendo esta a base de referência para os conflitos mais comuns. A estes agentes deve ser somada a interferência do Ministério Público do Trabalho, especialmente onde há conflito envolvendo o meio ambiente laboral, trabalho do menor e trabalho da mulher.

É através da auto tutela que trabalhadores e empregadores, entabulam negociações, as quais podem se resolver diretamente. Em não havendo solução, busca-se a intermediação arbitrada ou do Poder Judiciário, quando ocorre o ajuizamento do Dissídio Coletivo. Esta solução poderá vir com ou sem greve. Esse tipo de negociação funciona pelo chamado processo de correlação de forças. Assim, se os trabalhadores possuem organização forte, poderão obter bons resultados para a categoria; se não tem sindicatos fortes, não obterão bons resultados.

A conclusão de uma negociação coletiva resulta em instrumento que regerá as normas entre partes, numa aplicação de instrumentos privados com reconhecimento público, sendo os principais: a) Convenção Coletiva - instrumento de caráter normativo, entre um ou mais sindicatos de empregados e de empregadores, de modo a definir as condições de trabalho que serão observadas em relação a todos os trabalhadores dessas empresas (art.611 CLT); b) Acordo Coletivo - pacto entre uma ou mais empresas com o sindicato da categoria profissional, em que são estabelecidas condições de trabalho, aplicáveis a essas empresas. (§ 1º art.611 CLT).

As normas destes instrumentos são dispostas em forma de cláusulas. Assim, têm-se cláusulas obrigacionais, que são as que fixam direitos e obrigações a serem cumpridas pelas partes e cláusulas normativas estabelecendo as condições de trabalho, aplicáveis aos convenientes. As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, acordo ou convenção coletiva, vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos (En.277 TST).

A convenção coletiva e o acordo coletivo devem ser feitos por escrito com prazo máximo de validade por dois anos (§ 3º art.614 CLT) e entram em vigor três dias após a data do depósito na Gerência Regional do Ministério do Trabalho e Emprego.

Aqui reside um problema: e se não houver sindicato na base territorial? E se o sindicato não tem compromisso com os trabalhadores ou com seus representados? Há que se observar que os sindicatos aqui se referem às categorias econômicas e profissionais.

Embora pareça simples não o é, posto que, se o sindicato não for comprometido com a categoria, seus representados sofrerão graves consequências de sua má gestão e isso é a grande realidade vivida no movimento sindical. Não raras vezes maus diretores sindicais se envolvem em fraudes e causam prejuízos econômicos e políticos à categoria, revelando-se verdadeira força de opressão em face de seus próprios pares.

Por outro lado, a categoria, especialmente dos trabalhadores - porque a econômica, em regra, é melhor estruturada, pode não ter representação, em função de estar localizada em lugar de pouca densidade laboral. Neste caso, os trabalhadores não terão vida digna, porque contarão apenas com políticas mínimas do governo central. Não terão como exigir qualidade na saúde, melhores salários, boas condições de trabalho, podendo-se encontrar grupos em áreas territoriais distantes, submetidos a condições de escravidão ou semi-escravidão.

Há, também, os chamados trabalhadores inorganizados os quais, em diversas áreas de trabalho e regiões do país, não têm representação sindical e vivem à margem do sistema, à mercê de suas limitações. Nestas condições, em geral, vigora soberba vantagem patronal em detrimento das dificuldades obreiras e violação sistemática dos direitos constitucionais fundamentais.

Existe, ainda, um grande número de trabalhadores informais, os quais estão na condição do chamado não direito, ou seja, não recebem a tutela do direito em nenhuma situação e, por isso, vivem abaixo da linha da pobreza.

Um dos problemas mais críticos na relação de trabalho, que merece um artigo, mas aqui será tratado em síntese, é a flexibilização de direitos, incluindo a terceirização. São fenômenos ligados às inovações tecnológicas, a reestruturação produtiva e aos novos métodos de gestão da mão-de-obra, cujo objetivo é o lucro desmedido do empregador, em detrimento à vulnerabilidade do empregado, no que diz respeito à redução remuneratória, à proteção e aos cuidados com a saúde dos trabalhadores.

Segundo Sebastião Geraldo de Oliveira²⁴, a terceirização, a globalização e a flexibilização das leis trabalhistas levam ao desemprego, à precarização do trabalho, enfraquece o movimento sindical, aumenta a pobreza e a violência, provoca a queda do solidarismo e aumenta o individualismo.

4.1 – O Dissídio Coletivo e a Emenda Constitucional 045/2004

²⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. *Declínio do Emprego – Relação de Trabalho: Diagnóstico e Prognóstico*. Revista do Direito Trabalhista, n. 1, p. 30-34, jan. 1997.

Sérgio Pinto Martins conceitua o Dissídio Coletivo como sendo “o processo coletivo julgado pelos tribunais para estabelecer condições de trabalho aplicáveis às pessoas envolvidas ou para interpretar determinadas normas jurídicas.”²⁵

Existem dois tipos de Dissídios Coletivos: um de natureza jurídica e outro, de natureza econômica. O primeiro é aquele em que há divergência na aplicação ou interpretação de determinada norma jurídica. Sua finalidade é apenas declarar o sentido de uma norma jurídica já existente ou interpretá-la. O segundo é aquele em que os trabalhadores reivindicam melhores condições de trabalho, visando a criação, modificação ou extinção de determinadas condições de labor. Sua sentença é de natureza constitutiva, ao passo que no dissídio jurídico ela é declaratória.

As partes, denominadas suscitante e suscitada, após a promulgação da Emenda Constitucional 045/2004, passaram a exercer função incomum no processo como normalmente se concebe. É que para a instauração do dissídio coletivo há necessidade de negociação prévia com a comprovação do impasse caracterizado. Neste caso, impossibilitada a continuidade negocial, o legislador passou a exigir que as partes só instaurem a instância se estiverem “de comum acordo”. Isso motivou grande controvérsia, pois se o que impede as partes do fechamento das negociações com êxito é exatamente a discórdia, como farão acordo para instaurar o dissídio?

A doutrina dominante entende que o livre acesso à justiça foi obstaculizado e que a norma do art. 5º, XXXV da CF/88 foi violada. A razão principal do dissídio coletivo é provocar o poder normativo da Justiça do Trabalho e, sem essa faculdade, as normas relacionadas ao tema perderam a sua efetividade. Normalmente quem postula em dissídio é a categoria profissional e a expressão “de comum acordo” estaria violando o direito de ação e aos direitos fundamentais dos trabalhadores, principalmente levando-se em consideração que a maioria dos sindicatos é de pequeno porte e de pouca representatividade.

A exigência de anuência da parte contrária para ajuizamento do dissídio coletivo esvazia o sentido do referido postulado, retirando a eficácia deste importante instituto do direito coletivo trabalhista e viola o princípio constitucional do livre acesso do trabalhador ao Judiciário Trabalhista.

Dessa forma, a problematização se aloja na expressão “de comum acordo”. Daí a se indagar: Há, realmente, violação ao disposto no artigo 5º, XXXV da CF/88? É constitucional referida expressão? Existe impropriedade semântica na expressão? Qual a dimensão do poder

²⁵ MATINS, Sérgio Pinto. Direito Processual do Trabalho. 14 ED São Paulo: Ed. Atlas 2011, p. 121

normativo da Justiça do Trabalho após a edição da ED-45? Existe pertinência na derrogação da norma constitucional anterior via emenda constitucional?

A introdução da norma insculpida na EC 45/04 no artigo 114, § 2º mudou o contexto das relações entre capital e trabalho, que na opinião balizar de muitos autores, trouxe o óbice ao livre acesso a justiça, conforme estatuído no artigo 5º, XXXV da Carta Magna. Estabelece o art. 114, § 2º da CF., “*verbis*”:

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Amauri Mascaro Nascimento²⁶, um dos maiores críticos da referida norma, entende que há óbice ao direito de ação previsto no artigo 5º, XXXV da Constituição da República e que a norma padece de inconstitucionalidade. O dispositivo ora em destaque estaria violando o livre acesso à justiça, impedindo o direito de ação, princípio básico de sustentação do Estado Democrático de Direito, estabelecido pela própria Constituição Brasileira.

5. O meio ambiente do trabalho

O meio ambiente do trabalho tem potencializada sua condição de direito fundamental, porque, em sua própria existência, relaciona-se com a duplicidade vital dos seres, de um lado o trabalhador e de outro, o meio ambiente, ambos de forma integrada. Ou seja: O meio ambiente do trabalho passou a ter maior relevância depois que foi alçado ao *status* de direito fundamental. Isso se justifica por sua condição dualística, ou seja: o trabalhador, enquanto sujeito de direito; o meio ambiente natural, ora figurando como sujeito, ora como objeto.

Mas para falar da proteção à saúde do trabalhador como direito fundamental é necessário remontar-se ao período anterior ao surgimento das normas, estas aos poucos construídas. Para tanto, imprescindível voltar à metade do século XVIII e início do século XIX quando as ideias liberais afloradas na França, Inglaterra e Estados Unidos, estimulavam a livre iniciativa e a concorrência para impulsionar o desenvolvimento do capitalismo, submetendo a classe trabalhadora à condição de mercadoria, sujeita às regras da oferta e procura, impondo verdadeiro abandono aos trabalhadores, submetidos a condições subumanas. Estes não contavam com a proteção do Estado, o qual se preocupava com a garantia social e política da burguesia. Os

²⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 22 ed. Ver. E atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

tribunais, voltados para os comandos do código civil, decidiam em obediência a autonomia da vontade, sempre direcionados à garantia do direito de propriedade, sem preocupação com as condições de trabalho dos operários nas fábricas.

Segundo Cláudio Brandão²⁷, a partir da Constituição mexicana de 1917, com a inclusão dos direitos sociais, inaugura-se a terceira geração do constitucionalismo, esta como resultado da conscientização acerca da qualidade de vida e à solidariedade entre os seres humanos de todas as raças ou nações com reflexos na qualificação de direitos de solidariedade ou fraternidade, completando o lema da Revolução Francesa.

Ainda, segundo Brandão, somente em 1919, com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), surge a proteção aos direitos dos trabalhadores, o que foi reproduzido na Declaração de Filadélfia de 1944. Mas o marco dos direitos fundamentais dos trabalhadores veio com a Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) em 10 de dezembro de 1948. Daí em diante os princípios e normas de direitos humanos trabalhistas, com destaque para as Constituições alemã, francesa e portuguesa foram sendo incorporados ao ordenamento jurídico fundamental do ocidente.

Inicia-se a consciência das nações quanto à ideia de justiça social e à preocupação com o trabalho e o trabalhador. Num primeiro momento, toda a preocupação era com o custo que este cuidado podia representar para o Estado, mas depois sinalizou-se para a necessidade de se cumprir o compromisso social e humanístico do Estado, no seu papel, voltado para a sociedade. Vislumbra-se a noção integrativa dos direitos sociais e a indivisibilidade dos mesmos. Daí, a proteção ao trabalho passa a ser concebida como uma variável dos direitos humanos.

A Convenção nº 155 da OIT de 1981 trouxe mudança no tratamento da proteção à saúde nos tratados até então firmados. Rompeu definitivamente com o paradigma individualista do direito e passou a compreendê-lo (o direito) como elemento integrante do conceito de meio ambiente, mais especificamente do meio ambiente do trabalho, cada vez mais preocupado com esse tema, sobretudo em virtude dos grandes acidentes ocorridos naquela época, que ocasionaram danos ambientais de proporções inimagináveis. O novo conceito da indivisibilidade, o qual estabelece igual tratamento aos direitos sociais, civis e políticos, consolida a garantia e proteção à dignidade da pessoa humana.

²⁷BRANDÃO, Cláudio. Disponível em http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPORTALTRT/PAGINAPRINCIPAL/JURISPRUDENCIA_NOVA/REVISTAS%20TRT-RJ/049/11_REVTRT49_WEB_CLAUDIO.PDF.

A dignidade da pessoa humana é indivisível e os direitos sociais, especialmente no tópico ora tratado, que tem relação com a saúde do trabalhador, não perde para os direitos de primeira geração. Nesse sentido, expressa Flavia Piovesan:

Em face da indivisibilidade dos direitos humanos, há de ser definitivamente afastada a equivocada noção de que uma classe de direitos (a dos direitos civis e políticos) merece inteiro reconhecimento e respeito, enquanto outra classe de direitos (a dos direitos sociais, econômicos e culturais), ao revés, não merece qualquer observância. Sob a ótica normativa internacional, está definitivamente superada a concepção de que os direitos sociais, econômicos e culturais não são direitos legais. A idéia da não-acionabilidade dos direitos sociais é meramente ideológica e não científica. São eles autênticos e verdadeiros direitos fundamentais, acionáveis, exigíveis e que demandam séria e responsável observância. Por isso, devem ser reivindicados como direitos e não como caridade ou generosidade.²⁸

Para Sebastião Geraldo de Oliveira²⁹, a tutela à saúde do trabalhador se processa em quatro etapas. A primeira, por ele chamada de etapa da medicina do trabalho, tem a ver com sua expansão até a metade do século XX, numa efetiva participação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Essa etapa foi marcada pelos atendimentos médicos aos trabalhadores doentes, sem resolução das causas principais. As Recomendações da OIT nº. 97 e 112, de 1953 e 1959, e Portaria do Ministério do Trabalho brasileiro, nº 3.237/72 instituíram o dever da implantação de serviços médicos nas empresas.

Na segunda etapa, houve significativo avanço qualitativo na proteção do trabalhador, com a implementação de serviços médicos ocupacionais nas empresas. Ocorreu logo após a Segunda Guerra Mundial, quando se viu na necessidade de tomar medidas preventivas para evitar doenças e acidentes ocupacionais. Em sequência, depois de largo espaço de tempo, editou-se a Portaria nº 3.214/78, que estabeleceu a obrigatoriedade da participação nos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT, dos médicos, enfermeiros e auxiliares, engenheiros e técnicos em segurança no trabalho.

Em seguida, no terceiro momento, surge a etapa da saúde do trabalhador, a qual não logrou êxito nos seus propósitos, que eram combater a doença e causa das doenças, com a participação

²⁸Piovesan, Flavia. *O princípio da Dignidade Humana e a Constituição Brasileira de 1988: Revista dos Tribunais*, vol. 833, p. 41, março de 2005. Doutrinas Essenciais de Direitos Humanos | vol. 1 | p. 305 | Ago/2011DTR\2005\203.

²⁹OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. . *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002.1, p. 30-34, jan. 1997.

de vários profissionais e enfoque multidisciplinar. Nesta etapa já se pode aplicar os princípios e normas da Constituição Federal de 1988, mas ainda com restrições, devido aos limites do dispositivo ministerial, porque trazia os reflexos do regime militar ditatorial ainda remanescente.

A última etapa encontra um ambiente constitucional consolidado para estabelecer as condições de higiene a partir do local de trabalho.

As medidas de proteção à saúde do trabalhador merecem atenção quanto ao seu caráter coletivo, necessitando de instrumentos os quais prevejam as condições de risco no local de trabalho. Neste sentido é a exigência de levantamento ambiental e elaboração de Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e Programa de Prevenção de Risco Ambiental (PPRA). Para acompanhamento e inspeção é indispensável a atuação do Ministério Público do Trabalho, Sindicatos e Ministério do Trabalho e Emprego.

Após ratificar inúmeras convenções e tratados internacionais destinados à proteção da saúde do trabalhador, o Brasil se tornou signatário dos instrumentos oriundos do Direito Internacional, tendo incorporado os dispositivos externos às normas constitucionais e se inseriu no conceito de país que preserva e resguarda os direitos ao meio ambiente de trabalho e daí se estabeleceu na linha da prevenção dos acidentes e dos danos à saúde do trabalhador, minimizando os riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho, proporcionando ao Estado e à sociedade redução de gastos com a previdência social e melhorando a condição de vida do trabalhador.

5.1 A salubridade do ambiente do trabalho

O ambiente do trabalho deve ser salubre, este é o entendimento doutrinário e jurisprudencial pacífico, outrossim, com o objetivo de promover a cultura da prevenção de acidentes do trabalho, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) lançou no dia 11-03-13, uma Cartilha do Trabalho Seguro e Saudável, em audiência pública realizada na Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa do Senado Federal, Como o objetivo de promover a cultura da prevenção de acidentes do trabalho. Lá discutiu-se como deve ser o trabalho seguro e saudável para todos trabalhadores brasileiros, reunindo-se diversos Magistrados do Trabalho, representantes dos três poderes, de entidades e da sociedade civil, além de estudantes participantes do Programa Trabalho Justiça e Cidadania (TJC), projeto coordenado em âmbito nacional pela entidade.

A efetividade dos direitos referidos na citada cartilha, se cobrada por quem de direito e realizada faticamente é um bom instrumento para a concretude do bom ambiente de trabalho e

garantirá a proteção e valorização do trabalhador. A discussão de como deve se dar o trabalho seguro e saudável em e para diversos setores da sociedade deve ser feita através de audiências públicas que devem contar com a participação de todos os setores da sociedade civil e em especial com representantes de trabalhadores das diversas categorias a serem regulamentadas.

São oferecidas na referida cartilha (<http://ww1.anamatra.org.br/uploads/cartilha-acidentes.pdf>) noções básicas de prevenção de acidentes e doenças do trabalho, além de orientações sobre o uso dos equipamentos de proteção individual e coletiva, entre outros assuntos. A relevância da atuação a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), dos órgãos de fiscalização, do Ministério Público do Trabalho, da Previdência Social e da Justiça do Trabalho também é abordada.

O objetivo deste trabalho neste tópico, assim como o da cartilha é despertar para a realidade dos acidentes do trabalho. Segundo dados de 2010, são mais de 700 mil acidentes e quase três mil mortes anuais. Morrem, no Brasil, em média nove trabalhadores por dia útil, uma pessoa em cada hora de trabalho, colando o país na quarta colocação mundial no número de acidentes do trabalho fatais, sendo ocorrências que não afetam apenas os trabalhadores, mas seus familiares, empregados e a própria coletividade e as empresas devem zelar por esta dívida social que têm com seus trabalhadores e cumprir sua função social para com toda a sociedade e como requer o art. 170 de nossa C.F. Sendo que outro fator positivo, que pesaria em face desta praga laborista tão comum, infelizmente, em todo nosso Brasil, seria a aprovação do PLS 208/2012, que dá a competência à Justiça do Trabalho para o julgamento das ações regressivas acidentárias.

Enfim, necessita-se mudar a mentalidade de toda sociedade, pois o problema do elevado número de acidentes do trabalho é fruto, em especial, da falta de uma cultura de prevenção efetiva, pois o mesmo não é parte da cadeia de produção, não é obra do acaso, mas sim e, principalmente, do descaso, da falta da cultura de prevenção, da ausência de uma política de segurança e saúde do trabalho, pois este é cada vez denso, tenso e intenso, sugando toda energia de nossos trabalhadores.

5.2 Dos assédios no ambiente do trabalho – seus danos e a proteção do trabalhador em face deste mal e sua pacífica reparação perante a Justiça do Trabalho

Outra abordagem que deve ser feita no presente artigo e que muito afeta a salubridade do bom ambiente do trabalho são as diversas formas de assédios que atingem em fundo a saúde ocupacional dos trabalhadores da modernidade e que causam, cada vez mais, as verdadeiras

doenças da alma, muito mais grave e que atingem, um número, cada vez maior de trabalhadores, ou seja, as depressões mentais. Em consequência, estas, afastam aqueles de seus postos de trabalho, assim como são uma carga negativa e reflexiva em suas vidas sociais e familiares, causando enormes prejuízos ao País. Aqueles assédios têm suas causas e efeitos encontrados em vários setores da sociedade, mas, na maioria das vezes, são consequência de um ambiente empresarial capitalista agressivo e desmedido e por isto mesmo, são estudados multi e inter disciplinarmente, pois afetam e são verificados em vários ramos das ciências (por ex. a saúde), do Governo (por ex. a previdência) e do direito - como o empresarial, o previdenciário e porque não, o trabalhista.

Os danos materiais ou morais consequentes daqueles assédios, em suas diversas formas – moral *lato sensu*, horizontal (causados por chefes), vertical (por colegas de trabalho), moral *stricto sensu* (mentais, causados por calúnias, difamações ou injúrias), e sexuais, quando ocorrem no ambiente de trabalho em face do trabalhador, merecem especial proteção e rápida e justa reparação do Estado, e é o que tem sido efetivamente resgatado pela Justiça do Trabalho em dissídios individuais, em entendimentos pacificados por nossos TRT's e, até mesmo, no TST.

Nesse sentido, o renomado doutrinador Yussef Said Cahali, versa sobre o assunto:

[...] é possível distinguir, no âmbito dos danos, a categoria dos danos patrimoniais, de um lado, dos danos extra patrimoniais, ou morais, de outro; respectivamente, o verdadeiro e próprio prejuízo econômico, o sofrimento psíquico ou moral, as dores, as angústias e as frustrações infligidas ao ofendido. (CAHALI, 2011, p.18).

Já nos dissídios coletivos, com uma atuação pro – ativa do **M.P. do Trabalho**, começam a despontar decisões educadoras e modelares no País, cada vez, menos isoladas, para confirmarem a posição de apoio a sua efetividade, como requerida e descrita neste artigo, citando – se exemplos de casos concretos *a posteriori*.

Diversos doutrinadores e juristas trabalhistas de peso no cenário nacional, lecionam a respeito do instituto do assédio moral e a incidência deste fenômeno nas relações trabalhistas, construindo-se um vasto número de estudos das causas, consequências, bem como, das formas de sua reparação às vítimas trabalhista como já relatado neste. Verifica-se a ocorrência do dano moral nas diversas fases do contrato de trabalho, desde a fase pré (por ex. discriminações e exigências desmedidas de exames de saúde ocupacionais e absurdas) até a pós (por ex. referências do empregador antigo sobre seu funcionário para outros empregadores) – contratual,

assim como a responsabilização do empregador, bem como o tema de mais difícil entendimento, tão diversificado, quanto não pacificado neste ponto, ou seja, o *quantum* indenizatório.

A respeito do tema Paulo Eduardo V. Oliveira afirma que:

O dano à pessoa pode ocorrer em todos os momentos da relação de trabalho, quais sejam: na fase pré-contratual, na celebração do contrato de trabalho, na execução do contrato de trabalho, na extinção do contrato de trabalho e, até mesmo, na fase pós-contratual. (OLIVEIRA, 2002, p.121).

Isto posto, o presente estudo, neste item, tem por objetivo principal demonstrar que, através de estudos e fundamentos fáticos e jurídicos provados, os trabalhadores submetidos e expostos a qualquer situação que caracterize o assédio e o dano moral laboral, poderão contar com a justa proteção do Judiciário, mostrando que por meio da responsabilização do agressor, podem buscar a devida reparação daquele dano, através de pacífico entendimento da Justiça do Trabalho, mas reitera-se a opção pela conservação de um bom ambiente do trabalho, salubre, sustentável e livre das diversas formas de assédios trabalhistas, para reafirmar o comprometimento material da República Federativa do Brasil para com o **PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA**.

Nesse sentido, ensina o professor Cavalieri Filho que:

O dano moral ocorre sempre que há violação do princípio da dignidade da pessoa humana ou de um dos direitos da personalidade, podendo ou não este fato causar dor ou sofrimento na vítima, como nos casos, por exemplo, de ocorrência de dano moral a vítimas incapazes de percepção da agressão ao seu patrimônio imaterial (e, portanto, não vulneráveis ao sofrimento que esse conhecimento provoca), como no caso de crianças em tenra idade, portadores de doenças mentais ou doentes em estado vegetativo ou comatoso. O dano moral não está necessariamente vinculado a alguma reação psíquica da vítima. Pode haver ofensa à dignidade da pessoa humana sem dor, vexame, sofrimento, assim como pode haver dor, vexame e sofrimento sem violação da dignidade. Dor, vexame, sofrimento e humilhação podem ser consequências, e não causas. Assim como a febre é o efeito de uma agressão orgânica, a reação psíquica da vítima só pode ser considerada dano moral quando tiver por causa uma agressão à sua dignidade. (CAVALIERI FILHO, 2009, p.80).

Por fim, exige-se ainda, que a sociedade organize-se e atue hodiernamente no aprimoramento para se efetivar o que fora preceituado nas políticas públicas de um Estado Democrático de Direito e no princípio constitucional da dignidade humana. Sem esse envolvimento social e a mudança de postura no sentido de aceitar as pessoas trabalhadoras com

seus defeitos e qualidades, ou seja, como seres humanos dotados de direitos e necessidades, a sociedade caminhará na contramão dos ditames constitucionais do repúdio a qualquer tipo de discriminação ou preconceito. É dever da sociedade democrática de extirpar qualquer espécie de preconceito conforme determina o art. 3º, inc. IV da CF/88, assim como o exemplo a ser seguido do PROJETO CIDADE ALTERIDADE: *Convivência Multicultural e Justiça Urbana* (<http://dgp.cnpq.br/buscaoperacional/detalhegrupo.jsp?grupo=03337026GS18IC>) , do Diretório dos Grupos de Pesquisa do Brasil , no sítio do CNPQ, de autoria dos nobres Professores Miracy Barbosa de Sousa Gustin e Boaventura de Sousa Santos.

6. O Ministério Público do Trabalho e a efetivação de direitos coletivos por danos morais coletivos

Todo o arcabouço normativo e organizacional, destinado ao meio ambiente do trabalho não tem sentido se não se cuidar da efetivação dos direitos, sob pena destes cuidados ficarem apenas na aparência. É preciso uma conscientização empresária no sentido de extirpar a maquiagem nos instrumentos assecuratórios do meio ambiente do trabalho (PCMSO, PPRA e CIPAS) para, minimizar e, porque não dizer, eliminar a burlar à legislação para dar cumprimento às normas relativas ao tema.

O empregado ou prestador de serviços deve se conscientizar melhor de seus direitos; o empregador ou tomador de trabalho deve ter em mente a função social da empresa, que nas palavras de Eloy Pereira Lemos Júnior³⁰ precisa estar revestida da boa-fé objetiva.

Para LEMOS JÚNIOR:

[...] A legislação nacional em vigor reconhece que, no exercício da atividade empresarial, há interesses internos e externos que devem ser respeitados: não só os das pessoas que contribuem diretamente para o funcionamento da empresa, como os capitalistas e trabalhadores, mas também os interesses da comunidade em que ela atua.³¹

O Estado, também, deve ter sua participação, não no sentido de interferir nas relações entre empregado e empregador diretamente, mas na regulação dessas relações quando direitos fundamentais estiverem sendo violados, com aplicação de políticas públicas na proteção dos direitos fundamentais³² relacionados ao meio ambiente de trabalho.

³⁰ LEMOS JÚNIOR, Eloy Pereira. *Empresa & Função Social*. Curitiba, Juruá Editora, 2009, p. 154.

³¹ LEMOS JÚNIOR, Eloy Pereira. *Empresa & Função Social*. Curitiba, Juruá Editora, 2009, p. 154.

³² GRINOVER, Ada Pelegrine e WATANABE, Kazuo. *O Controle Jurisdicional de Políticas Públicas*, São Paulo, Ed. Forense, 2011, p. 158-9.

Os Sindicatos, o Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego precisam estar atentos à inspeção, conscientização e efetivação dos direitos ambientais trabalhistas. Instrumentos legais existem, necessitando-se, porém, de contingente pessoal adequado e políticas de controle desse grave fenômeno que é a degradação da vida e saúde do trabalhador e da própria sociedade humana.

Os principais institutos normativos à tutela laboral estão ligados às ações coletivas autorizadas pelos arts. 8º, III da CF/88 e 82, da Lei 8078/90, a Ação Civil Pública instituída pela Lei 7347, de 24 de julho de 1985 e pela própria Portaria 4214 do MTE, de 08 de junho de 1978. A legitimidade para a defesa dos danos morais difuso e coletivo na esfera trabalhista é autônoma e concorrente dos entes mencionados no aludido artigo 82, da Lei 8078/90, com relevância para a legitimidade tanto do Ministério Público do Trabalho (artigos 129, III, da CF, 82, da Lei 8078/90 e LC 75/93), quanto dos Sindicatos (artigo 8º III, da CF e do artigo 82, IV da Lei 8078/90).

Parte da doutrina entende que esta é típica ação de interesse individual homogêneo, cuja legitimidade é dos entes mencionados no referido artigo 82, efetivada através da substituição processual (artigo 6º, do CPC), porquanto se trata de direitos dos substituídos e que a via processual é a Ação Coletiva (artigos 91 e seguintes da Lei 8078/90). Embora haja dissidência quanto à legitimidade do Ministério Público do Trabalho para a defesa de direitos individuais homogêneos na esfera trabalhista, o entendimento hodierno é no sentido da ampla atuação do órgão ministerial, por sua inquestionável autonomia, estando legitimado pelo artigo 129, III, da Constituição Federal, o qual atribui legitimidade ao Ministério Público para a promoção do inquérito civil público e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos.

Para Xisto Tiago de Medeiros, as principais hipóteses do gênero na esfera trabalhista são:

[...] exploração de crianças e adolescentes no trabalho; submissão de grupos de trabalhadores a condições degradantes, a serviço forçado, em condições análogas à de escravo, ou mediante regime de servidão por dívidas; descumprimento de normas trabalhistas básicas de segurança e saúde e prática de fraudes contra grupos ou categorias de trabalhadores.³³

³³ 25 MEDEIROS, Xisto Tiago de. Dano Moral Coletivo, São Paulo, LTR, 2004, pág. 155.

Portanto, ao Ministério Público do Trabalho cabe a efetivação dos direitos coletivos ambientais do trabalho através da Ação Civil Pública ou de outras espécies de ações coletivas, para a busca de uma justa indenização por danos morais coletivos. Cita-se como exemplos, o processo trabalhista coletivo, originário de **Paulínia – S.P.** – R.R. n. 22200-28.2007.5.15.0126, onde a **BASF e SHELL**, duas empresas multinacionais e de renome internacional, fizeram um acordo de indenização por danos morais coletivos, com aproximadamente 900 trabalhadores, no valor aproximado de **50 milhões de reais**, danos aqueles, estimados em **1 bilhão de reais**. Já as **CASAS PERNAMBUCANAS**, empresa também conhecida nacionalmente, deverá pagar de indenização coletiva por fraudes no programa de formação de jovens aprendizes, o valor de **6 milhões de reais**, nesta ação, ainda cabe recurso ao **TRT de Campinas - S.P.** – processo n. 22889-10.2011.5.10.0010. Por fim, a **QUARTA TURMA DO TST**, condenou a **EMPRESA DE TRANSPORTES TRANSBEL RIO LTDA.**, de **Belém-PA**, a pagar uma indenização de **100 mil reais**, a título de **DANOS MORAIS COLETIVOS** – R.R. -200-20.2006.5.08.0011, por exigir de seus empregados, ao serem demitidos, tivessem que recorrer a J.T., para fazerem seus acertos rescisórios, prática fraudulenta já bastante conhecida nos meios e Fóruns Trabalhistas, mas de difícil coleta de provas, mas que desta vez, fez-se provas e brilhou o senso de Justiça.

Conclusão

Os novos conceitos de direitos trabalhistas coletivos estão ligados à ideia de direitos e garantias fundamentais, inseridos na nova concepção constitucional prevista no Título II, Capítulo I da Carta Constitucional brasileira. Trata-se de direitos sociais, cuja aplicação material deve ter a eficácia imediata dos direitos fundamentais. Dentre os novos conceitos de direito coletivo, a CRFB estabeleceu ampla substituição processual aos sindicatos na defesa e proteção dos trabalhadores para efetivação de seus direitos individuais, mas principalmente, hoje, dos direitos coletivos trabalhistas e este deve ser o seu papel social concreto, na eterna luta de classes desiguais, buscando-se, sempre, a dignidade humana do trabalhador.

As diversas formas de tutela dos direitos fundamentais trabalhistas, sob os diversos ângulos, incluem os trabalhadores organizados por entidade sindical, ou inorganizados; aqueles que possuem sindicatos, mas que não têm a real proteção da entidade; os empregados terceirizados, classificados como sub grupos de trabalhadores; e, finalmente, aqueles que vivem do subemprego, portadores do chamado não direito, porque a tutela jurídica não chegou até eles. Embora estejam inseridos, estatisticamente, nos organismos estatais, estão vivendo às margens da

sociedade. Os novos paradigmas estabelecidos pelo neoconstitucionalismo estão amparados pelo o Estado Democrático de Direito no sentido de amparar toda a sociedade e os direitos fundamentais dos trabalhadores.

O meio ambiente do trabalho recebe tratamento especial porque possui dimensão dicotômica de direito social particular laboral e dos direitos fundamentais ligados ao espírito das relações ambientais. O empregador ou tomador de serviço ou trabalho tem o dever de propiciar condições adequadas de trabalho ou emprego, tomando consciência da função social da empresa e sua importância na construção de um meio ambiente laboral salubre e sustentável.

A efetivação dos direitos laborais relativos ao meio ambiente laboral carece de atuação profícua dos sindicatos, do Ministério Público do Trabalho e da atuação percuciente do Judiciário Trabalhista

O Direito do Trabalho e, especialmente o Direito Coletivo do Trabalho, considerando seus âmbitos material e processual, vive momentos de desafios e transformações, assim como toda a ciência do direito. Embora seja um dos ramos do direito com melhor técnica administrativa e maior eficiência no Judiciário, no meio social não funciona como propulsor da real evolução da sociedade, eis que não se tomou consciência da necessidade de um direito autônomo do ponto de vista político e econômico.

Trata-se de ramo do direito intimamente ligado às questões de sobrevivência econômico-financeira, vida, saúde, liberdade e dignidade da pessoa humana, onde o salário se revela como verba de natureza alimentar. Daí, a velada resistência ao sistema político neoliberal, no sentido de combater a baixa remuneração, a desigualdade social e a exploração desmedida do capitalismo internacional. A consciência e a combatividade da classe trabalhadora vêm garantindo a implementação de direitos fundamentais, conforme estabelecidos na Constituição Federal, mas estes não prescindem da participação de toda a sociedade civil para o aperfeiçoamento das instituições no sentido de garantir o pleno estabelecimento do Estado Democrático de Direito.

Referências Bibliográficas

ALMEIDA, Gregório Assagra de. Direito Material Coletivo. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.

BELTRAN, Ari Possidonio. Direito do Trabalho e Direitos Fundamentais. São Paulo: LTr. 2002.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique. Curso de Direito Processual do Trabalho, São Paulo: LTr, 2009.

BOBBIO, Norberto. A Era dos Direitos: Presente e futuro dos direitos do homem. Nova ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. - 7ª reimpressão.

BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional. 27 edição. São Paulo: Malheiros Editores, 2012.

CAPELA, Juan Ramón. Fruto proibido – Uma aproximação histórico-teórica ao estudo do direito e do estado. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

CAVALIERI FILHO, Sergio. Programa de responsabilidade civil. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr 2009.

DWORKIN, Ronald. Is democracy possible here?: principles for a new political debate. Princeton-Oxford: Princeton University Press, 2006.

GUERRA FILHO, Willis Santiago. Processo constitucional e direitos fundamentais, 1999.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa e DIAS, Maria Teresa Fonseca. (Re) pensando a Pesquisa Jurídica. Belo horizonte – Editora Del Rey, 2006.

HUBERMAN, L. História da riqueza do homem. Rio de Janeiro: Zahar, 1984.

LEDUR, José Felipe. A Constituição de 1988 e seu sistema especial de direitos fundamentais do trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo: Lex Editora, vol.77, nº 3, jul/set 2011.

LEMOIS JÚNIOR, Eloy Pereira. Empresa & Função Social. Curitiba, Juruá Editora, 2009, p. 154.

LOBREGAT, Marcus Vinícius. Dano moral nas relações individuais de trabalho. São Paulo: LTr, 2001.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito Processual do Trabalho. 14 ED São Paulo: Ed. Atlas 2011.

MEDEIROS, Xisto Tiago de. Dano Moral Coletivo, São Paulo, LTR, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 22 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. Indenização por Acidente do Trabalho. São Paulo: LTr.2005.

_____. Proteção jurídica à saúde do trabalhador. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002.1, jan. 1997.

PIMENTA, José Roberto Freire. BARROS, Juliana Augusto Medeiros. FERNANDES, Nadia Soraggi. Tutela Metaindividual Trabalhista. São Paulo: LTr, 2009.

PIOVESAN, Flávia. In Rev. Fund. Esc. Super. Minist. Público Dist. Fed. Territ. Direitos Humanos Globais, Justiça Internacional e o Brasil. Brasília, Ano 8, V. 15, p. 93 – 110, jan./jun., 2012.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Renovar a teoria crítica e reinventar a emancipação social. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007.

VECHI, Ipojucan Demétrius. A Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações Privadas: O caso da Relação de Emprego. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo: Lex Editora, vol.77, nº 3, jul/set 2011.

VIANA, Márcio Túlio. Direito de Resistência. São Paulo: LTr, 1996.

_____. A Proteção Social do Trabalhador no Mundo Globalizado - O Direito do Trabalho no Limiar do Século XXI. Revista Genesis, Curitiba, n.79, p. 49-69, 1999.