

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

GILVANDO GUILHERME DE ALBUQUERQUE ANDRADE

**A VERIFICAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS
DURANTE O PERÍODO OLÍMPICO RIO-2016**

Brasília/DF

2016

GILVANDO GUILHERME DE ALBUQUERQUE ANDRADE

**A VERIFICAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS
DURANTE O PERÍODO OLÍMPICO RIO-2016**

Trabalho apresentado à banca examinadora da Universidade de Brasília (UnB), como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora Doutora Érica Fernandes Teixeira

Brasília/DF

2016

GILVANDO GUILHERME DE ALBUQUERQUE ANDRADE

**A VERIFICAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS
DURANTE O PERÍODO OLÍMPICO RIO-2016**

Trabalho apresentado à banca examinadora da Universidade de Brasília (UnB), como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Professora Doutora Érica Fernandes Teixeira

Aprovado em: 29 / 06 / 2016.

BANCA EXAMINADORA

Professora Doutora Érica Fernandes Teixeira

Especialista Hudson Sérgio de Araújo

Especialista Ricardo de Carvalho Queiroz

Brasília/DF

2016

Dedico este trabalho à memória da minha querida avó materna, Ailza Lins de Albuquerque, pelos bons valores que me ensinou e por todo o amor incondicional dedicado a mim durante toda sua existência.

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer imensamente à minha orientadora, Professora Doutora Érica Fernandes Teixeira. Sou grato pelo apoio recebido, pela paciência durante a orientação e por todo o estímulo para que eu não desistisse em nenhum momento. Obrigado.

Agradeço também aos colegas membros da banca examinadora, Hudson Sérgio de Araújo e Ricardo de Carvalho Queiroz, por terem aceitado o convite para participar de momento tão importante da minha vida acadêmica. Obrigado.

RESUMO

O Brasil vive o seu momento olímpico. Entretanto, paralelamente às expectativas pela realização dos Jogos no país, cresce a preocupação com a violação de direitos trabalhistas que podem estar relacionadas ao respectivo evento. Apesar dos valores de igualdade e fraternidade que os organizadores da competição alegam disseminar na sociedade brasileira durante este período, o torneio vem sofrendo cada vez mais a interferência de interesses comerciais, abrindo assim espaço para que as expectativas sobre o retorno financeiro esperado em relação ao evento estejam acima da garantia dos direitos fundamentais sociais. O presente trabalho objetiva fazer uma verificação dos direitos trabalhistas durante este período, utilizando-se de pesquisa bibliográfica com o objetivo de identificar que possíveis violações de tais direitos estariam relacionadas, direta ou indiretamente, com a realização dos Jogos Olímpicos no nosso país, buscando incentivar nas autoridades competentes uma maior consciência sobre o seu papel fundamental de garantidores dos direitos fundamentais do cidadão. Promover e garantir os direitos trabalhistas significa efetivar o próprio princípio da dignidade humana, previsto na Constituição Federal de 1988 como a base de toda a ordem jurídica brasileira.

PALAVRAS-CHAVE: Direitos trabalhistas. Olimpíadas. Direitos sociais. Violações. Dignidade humana.

ABSTRACT

Brazil is experiencing its Olympic moment. However, in parallel with the expectations for the Games in the country, growing concern about the violation of labor rights that may be related to the respective event. Despite the equality and fraternity values that the competition organizers claim spread in the Brazilian society during this period, the tournament is increasingly suffering interference from commercial interests, thus making room for expectations about the expected financial returns for the event are above the guarantee of fundamental social rights. This paper aims to make a verification of employment rights during this period, using bibliographic research in order to identify which potential violations of those rights are related, directly or indirectly, with the Olympic Games in our country, seeking to encourage the competent authorities a greater awareness of their key role in guaranteeing the fundamental rights of citizens. Promote and guarantee labor rights means effect the very principle of human dignity, as provided in the Federal Constitution of 1988 as the basis of all the Brazilian legal system.

KEY WORDS: Labor rights. Olympic Games. Social rights. Violations. Human dignity.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	09
CAPÍTULO I: “EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS SOCIAIS”.....	12
1.1. Os direitos sociais nas constituições e tratados internacionais	12
1.2. Os direitos sociais nas constituições brasileiras	17
1.3. A importância dos direitos sociais como garantia de realização da condição humana	25
1.4. Direito ao trabalho e direito ao lazer como direitos sociais	27
CAPÍTULO II: “O DIREITO AO TRABALHO”.....	33
2.1. Breve histórico do direito ao trabalho	33
2.2. O direito ao trabalho na CF/88	36
2.3. Caracterização da relação empregatícia	39
2.3.1. Trabalho por pessoa física	40
2.3.2. Pessoaalidade	40
2.3.3. Não eventualidade	41
2.3.4. Onerosidade	41
2.3.5. Subordinação	42
2.4. Principais princípios norteadores do direito do trabalho	43
2.4.1. Princípio da proteção	44
2.4.2. Princípio da imperatividade das normas trabalhistas.....	45
2.4.3. Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas	45
2.4.4. Princípio da continuidade da relação de emprego	46
2.4.5. Princípio da primazia da realidade	47
CAPÍTULO III: “OS JOGOS OLÍMPICOS: RETROSPECTIVA, VALORES E CRÍTICA”	49
3.1. Breve retrospectiva histórica das Olimpíadas	49
3.2. Dos valores disseminados pelos Jogos Olímpicos	51
3.3. O legado desejado das Olimpíadas	54
3.4. Jogos Olímpicos: uma visão crítica	57

CAPÍTULO IV: DAS POSSÍVEIS VIOLAÇÕES DE DIREITOS TRABALHISTAS DURANTE O PERÍODO OLÍMPICO RIO-2016	63
4.1. Dos prejuízos do trabalho informal	63
4.2. A problemática do trabalho infantil	66
4.3. Do trabalho voluntário	72
4.4. Terceirização e precarização do trabalho	75
4.5. Dano moral individual trabalhista	82
4.6. Dano moral coletivo trabalhista	85
4.7. O papel do Ministério Público do Trabalho	92
CONCLUSÕES FINAIS	96
REFERÊNCIAS	98
REFERÊNCIAS RECOMENDADAS	103

INTRODUÇÃO

O Direito ao Trabalho e Renda é parte dos chamados direitos econômicos e sociais. Por ter como base a igualdade, o direito ao trabalho prevê que todas as pessoas têm direito de ganhar a vida por meio de um trabalho livremente escolhido, de possuir condições equitativas e satisfatórias de trabalho e renda e de ser protegida em caso de desemprego.

Com a proximidade da realização dos Jogos Olímpicos do Rio de Janeiro, cresce ainda mais a preocupação com possíveis violações de direitos trabalhistas que podem vir a acontecer durante o período da competição, quer durante a sua realização propriamente dita, quer durante o intervalo de tempo que antecede aos jogos, principalmente quando nos referimos às obras de infraestrutura necessária para o desenrolar do maior torneio mundial do esporte.

A partir da Constituição Federal de 1988, o princípio da dignidade humana foi alçado ao posto de fundamento da República do Brasil e princípio basilar da ordem social e econômica, de tal forma que uma existência digna está diretamente relacionada à valorização do trabalho, não se podendo obter a plenitude da dignidade da pessoa humana quando este trabalho não for adequadamente apreciado.

As justificativas utilizadas pelo Estado para a injeção de recursos públicos na realização do jogos olímpicos em solo brasileiro são diversas: os governantes alegam que serão criados muitos postos de trabalho, antes e durante os jogos; os valores olímpicos servirão de estímulo para a nova e para as futuras gerações de atletas brasileiros, contribuindo para a imagem do país no exterior; o legado social das olimpíadas será grande, com vários projetos visando principalmente as crianças e jovens de baixa renda, meios de transporte público mais modernos e eficazes, e instalações e complexos esportivos que serão entregues para o uso da sociedade após o encerramento da competição; argumenta-se, ainda, sobre a necessidade de efetivação do direito ao lazer, direito social este também previsto em nossa Carta magna.

Entretanto, por trás de todos os benefícios que um evento deste porte tem a possibilidade de angariar, também existem aspectos ruins a serem prevenidos, entre os quais destacamos a violação de direitos trabalhistas. Devido ao prazo apertado e à busca de um lucro cada vez maior por parte das empresas, os trabalhadores contratados pelas grandes construtoras têm muitas vezes que enfrentar jornadas exaustivas de trabalho, ultrapassando o limite de horas

previsto na nossa legislação; outros têm que lidar com ambientes de trabalho totalmente insalubres, sem a segurança adequada para a realização do labor e, na grande maioria dos casos, com a percepção de um salário injusto, que não permite nem o seu sustento digno, nem o de sua família. Além disso, formas de trabalho não abrigadas sob o manto protetor do Direito do Trabalho podem surgir com mais força neste período de festividades, tais como o trabalho informal, o trabalho voluntário e a terceirização.

O objetivo do presente trabalho consiste em fazer um levantamento das violações de direitos trabalhistas que ocorrem ou podem vir a ocorrer durante esse período de clima olímpico que vive a cidade do Rio de Janeiro, servindo a pesquisa de verdadeiro alerta para as autoridades fiscalizatórias competentes, para que possam prevenir tais violações da esfera justrabalhista, evitando dessa forma as consequências nefastas que a não promoção dos direitos fundamentais sociais pode trazer para a dignidade do trabalhador, de sua família e de toda a sociedade.

O trabalho está estruturado em quatro capítulos. O Capítulo I aborda a evolução histórica dos direitos fundamentais, tanto nas constituições brasileiras quanto no direito comparado. Ressalta-se também a importância dos direitos sociais para a realização da condição humana, abordando em seguida os direitos sociais ao trabalho e ao lazer. No capítulo II, focamos no direito ao trabalho propriamente dito, abordando-o a nível geral e também no contexto da atual constituição brasileira. Discorre-se sobre os requisitos de configuração da relação empregatícia em nossa legislação, e sobre os principais princípios norteadores do Direito do Trabalho.

No Capítulo III abordaremos os jogos olímpicos em si, trazendo aspectos históricos sobre a realização dos mesmos e tentando demonstrar a importância comercial que os mesmos possuem na era moderna. Falaremos sobre os valores e os princípios do Olimpismo e também sobre o possível legado social que a realização dos jogos pode deixar para o nosso país, sempre fazendo um paralelo com os paradoxos que os mesmos carregam. E por fim, no Capítulo IV enfrentaremos a questão das violações de direitos trabalhistas em si, buscando identificar quais são os principais riscos para a garantia dos direitos fundamentais sociais durante este período. Destacaremos, ainda, o importante papel desempenhado pelo Ministério Público do Trabalho no combate à ofensa aos direitos do trabalhador, falando também sobre dano moral individual e coletivo, colacionando ao trabalho algumas jurisprudências sobre casos concretos de

violações de direitos trabalhistas que pode servir de orientação para a preservação e promoção de tais direitos durante a realização da competição.

CAPÍTULO I

“EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS SOCIAIS”

No capítulo inicial deste trabalho será feito um breve desenrolar histórico dos direitos sociais, tanto a nível internacional quanto em relação ao direito brasileiro, citando quais são os marcos no desenvolvimento e positividade de tais direitos, e abordando o desenvolvimento dos mesmos ao longo das diversas constituições que o país teve até o momento. Finalizando o capítulo, abordaremos os direitos sociais ao trabalho e ao lazer, por estarem diretamente ligados à temática desta pesquisa.

1.1. Os direitos sociais nas constituições e tratados internacionais

Os direitos sociais surgiram em razão do tratamento desumano vivido pela classe operária e os excessos capitalistas durante a Revolução Industrial. Diante desse tratamento opressivo, diversos países positivaram em suas constituições os direitos sociais. No Brasil, os direitos sociais estiveram presentes em todas as constituições, umas com mais intensidade e em outras menos, merecendo destaque a atual Carta Magna, também chamada de "Constituição Cidadã" (IURCONVITE, 2010).

Conforme Mourão (2013 *apud* BRANCO *et al.*, 2010: 309), os direitos fundamentais assumem posição de destaque na sociedade quando se inverte a tradicional relação entre Estado e indivíduo, reconhecendo-se que o indivíduo tem, primeiro, direitos, e, depois, deveres perante o Estado, sendo que estes direitos que o Estado tem em relação ao indivíduo se ordenam ao objetivo de melhor cuidar das necessidades dos cidadãos. Essa inversão é justamente o “embrião” do Estado Social.

Quando falamos de direitos sociais, estamos nos referindo àqueles direitos que exigem do Estado uma atividade positiva, que tem por objetivo a redução das desigualdades sociais. Para Alexandre de Moraes (2009: 195):

"direitos sociais são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes,

visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal".

Abordando o assunto sobre o ponto de vista das constituições e tratados internacionais, observamos que os direitos sociais se limitavam inicialmente a proteger os trabalhadores que enfrentavam as já citadas condições desumanas nas cidades industriais da Europa do século XVIII (IURCONVITE, 2010 *apud* WEIS, 1999: 39). A esta altura, já eram previstas para o ser humano algumas liberdades individuais (direitos de primeira geração), entretanto este não era capaz de atender às suas necessidades primárias, tais como acesso à uma alimentação adequada, condições de saúde e higiene, vestuário apropriado, proteção contra o desemprego etc. Em outras palavras, a maioria dos membros da sociedade não conseguia exercer as suas liberdades individuais, já que não possuía o mínimo de dignidade em suas vidas dentro da coletividade, carecendo de um mínimo de alimentação e condições de higiene adequadas. É esse contexto de fragilidade dos "direitos liberais" que abre espaço para a afirmação dos direitos sociais, que objetivavam sobretudo uma prestação estatal que amenizasse as mazelas da sociedade da época (IURCONVITE, 2010 *apud* HERKENHOFF, 2002: 51-52). Também é nesse sentido o posicionamento de Mourão (2013 *apud* BRANCO et al., 2010: 309):

“O ideal absenteísta do Estado liberal não respondia, satisfatoriamente, as exigências do momento. Uma nova compreensão do relacionamento Estado/sociedade levou os Poderes Públicos a assumir o dever de operar para que a sociedade lograsse superar suas angústias estruturais. Daí o progressivo estabelecimento pelos Estados de seguros sociais variados, importando intervenção intensa na vida econômica e a orientação das ações estatais por objetivos de justiça social”.

Faz-se necessário, neste momento, tratar brevemente sobre as dimensões dos direitos fundamentais, para que se possa compreender melhor a evolução dos direitos sociais. Os direitos de primeira dimensão são resultantes, principalmente, da Declaração Francesa dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789 e da Constituição dos Estados Unidos da América de 1787, que surgiram após o confronto entre governados e governantes, isto é, da insatisfação daqueles com a realidade política, econômica e social de sua época, resultando nessas afirmações de liberdades negativas em face do poder supremo do Estado absolutista (NUNES, 2010 *apud* LAFER, 1988: 126). Mais tarde, porém, uma vez reconhecidos tais direitos de liberdade, ocorreu a passagem destes, denominados de liberdades negativas, para os direitos políticos e sociais, que exigiam uma intervenção direta do Estado (liberdades positivas), para ver-se concretizados, com a passagem da consideração do indivíduo singular, primeiro sujeito a quem se atribuiu direitos naturais, para grupos de sujeitos, como famílias e minorias étnicas,

por exemplo (NUNES, 2010). Os direitos ao trabalho, à saúde, à educação, ao lazer, dentre outros, são, portanto, considerados de segunda dimensão, "cujo sujeito passivo é o Estado, que tem o dever de realizar prestações positivas aos seus titulares, os cidadãos, em oposição à posição passiva que se reclamava quando da reivindicação dos direitos de primeira geração" (NUNES, 2010 *apud* LAFER, 1988: 127). Já os direitos de terceira dimensão, também "conhecidos como direitos da solidariedade ou fraternidade, caracterizam-se pela sua titularidade coletiva ou difusa, tendo coincidido o período de seu reconhecimento ou positividade com o processo de internacionalização dos direitos humanos" (NUNES, 2010 *apud* TAVARES, 2006: 421-422; ALMEIDA, 1996: 45), englobando, na lição de Moraes (2009: 31-32), "o direito a um meio ambiente equilibrado, a uma saudável qualidade de vida, ao progresso, à paz, à autodeterminação dos povos e a outros direitos difusos".

Há doutrinadores, por outro lado, que reconhecem a existência de uma quarta geração ou dimensão de direitos humanos, "que se identificariam com o direito contra a manipulação genética, direito de morrer com dignidade e direito à mudança de sexo, todos pensados para a solução de conflitos jurídicos inéditos, novos, frutos da sociedade contemporânea" (NUNES, 2010 *apud* SARLET, 1998, p. 52). Há, ainda, outros autores, "como o constitucionalista Paulo Bonavides, que entendem que a quarta geração de direitos identificar-se-ia com a universalização de direitos fundamentais já existentes, como os direitos à democracia direta, à informação e ao pluralismo, a exemplo" (*idem*). Finalmente, os direitos humanos de quinta dimensão, como os de quarta, também não são pacificamente reconhecidos pela doutrina, como o são os das três primeiras. "Os direitos que por essa geração são reconhecidos, quais sejam, a honra, a imagem, enfim, os 'direitos virtuais' que ressaltam o princípio da dignidade da pessoa humana, decorrem de uma era deveras nova, advinda com o exacerbado desenvolvimento da Internet nos anos 90" (NUNES, 2010).

Retornando ao contexto de surgimento do Estado Social, pode-se observar que as constituições passam a abordar não apenas os direitos individuais, mas também os direitos sociais, que representavam as garantias que exigiam do Estado prestações positivas que objetivassem a melhora na qualidade de vida do cidadão da época como um todo (MOURÃO, 2013). Isso significa que as constituições passaram a apresentar verdadeiro conteúdo programático de ação estatal, buscando o bem-estar social ao mesmo tempo que assumiam essas constituições uma feição dirigente (*idem*).

Considerando então esse cenário de conscientização pelos direitos sociais, foi promulgada no México, em 5 de fevereiro de 1917, a “Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos”, que apresentava em seu contexto "a proibição de reeleição do Presidente da República, garantias para as liberdades individuais e políticas, quebra do poderio da Igreja Católica, expansão do sistema de educação pública, reforma agrária e proteção do trabalho assalariado" (IURCONVITE, 2010), sendo considerada a primeira constituição “a atribuir aos direitos trabalhistas a qualidade de direitos fundamentais, juntamente com as liberdades individuais e os direitos políticos (arts. 5º e 123)” (IURCONVITE, 2010 *apud* COMPARATO, 2007: 178). Foi a primeira que estabeleceu, firmemente, o princípio da igualdade substancial de posição jurídica entre trabalhadores e empresários na relação contratual de trabalho e criou a responsabilidade dos empregadores por acidentes de trabalho, lançando, de uma maneira geral, as bases para a construção do moderno Estado Social de Direito (*Ibidem*, p. 181).

A Constituição mexicana influenciou no ano seguinte à sua promulgação, o III Congresso Pan-Russo dos Sovietes, de Deputados Operários, Soldados e Camponeses, reunido em Moscou, que adotou a Declaração dos Direitos do Povo Trabalhador e Explorado, onde foram afirmadas várias medidas constantes da Constituição mexicana, tanto no campo socioeconômico quanto no político (*Ibidem*, p. 178). Essa Declaração tinha, entre seus objetivos, suprimir toda a exploração do homem pelo próprio homem, buscando abolir completamente a divisão da sociedade em classes.

Também logo em seguida à Constituição mexicana, em 1919, a Constituição Alemã, também conhecida como Constituição de Weimar, exerceu importante papel histórico na evolução dos direitos sociais, criando o Estado da Democracia Social, que representou a melhor defesa da dignidade humana, complementando os direitos civis e políticos com os direitos econômicos e sociais, ignorados na revolução industrial pelo liberal-capitalismo (IURCONVITE, 2010).

Nos anos que se seguiram a estas três Constituições (mexicana, russa e alemã), cresceu a ideia de que o Estado deveria estar sempre presente e agir de forma a minorar os problemas sociais, atuando como verdadeiro garantidor da dignidade da pessoa humana, buscando a melhoria das condições de vida dos hipossuficientes, objetivando a concretização da igualdade social. Face a essa crescente conscientização, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) promulgou a Declaração da Filadélfia, em 1944, passando a adotar e disciplinar temas mais

amplos de políticas sociais e direitos humanos, influenciada principalmente pelo horror causado pelas duas grandes guerras do século XX (IURCONVITE, 2010).

Ainda no pós-guerra, em 1948, foi proclamado um dos mais importantes documentos que tutelam os direitos humanos e, conseqüentemente, os direitos sociais: a Declaração Universal dos Direitos Humanos, estabelecendo como eixo central desses direitos os princípios da dignidade da pessoa humana e da solidariedade, proclamando os seguintes direitos: direito à seguridade social (artigos 22 e 25); direito ao trabalho e à proteção contra o desemprego (art. 23, item 1); principais direitos ligados ao contrato de trabalho, como a remuneração igual por trabalho igual (artigo 23, item 2), o salário mínimo (artigo 23, item 3), a livre sindicalização dos trabalhadores (artigo 23, item 4), o repouso e o lazer, a limitação horária da jornada de trabalho, as férias remuneradas (artigo 24); o direito à educação: ensino elementar obrigatório e gratuito, a generalização da instrução técnico-profissional e a igualdade de acesso ao ensino superior (artigo 26). Para a referida Declaração, estes itens são considerados elementares, indispensáveis para a proteção das classes ou grupos sociais mais fracos ou necessitados (IURCONVITE, 2010 *apud* COMPARATO, 2007: 230).

A partir da proclamação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, considerando também o fim da Segunda Guerra e os horrores vividos durante este período, várias constituições passaram a incluir em seu contexto os direitos sociais, tornando-se essa declaração a principal fonte dos direitos sociais consagrados pelas atuais constituições. Cabe citar, no âmbito europeu, a Constituição francesa de 1946, a italiana de 1948, e a Lei Fundamental da República da Alemanha de 1949. Mais recentemente, a Constituição portuguesa de 1976 e a espanhola de 1978. "No continente americano, especialmente na América Latina, também se seguiu a elaboração de constituições com estatutos de direitos sociais, por exemplo, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e a Constituição Política da Colômbia de 1991" (IURCONVITE, 2010 *apud* CARVALHO, 2006: 21).

Fica claro que os principais marcos de positivação dos direitos fundamentais sociais são a Constituição mexicana de 1917 e a Declaração Universal dos Direitos humanos de 1948, sendo esta última uma das principais influências de diversas constituições da atualidade, incluindo a nossa atual Carta Magna. Percebe-se também que os horrores vividos durante o período das duas Grandes Guerras impulsionaram ainda mais o desenvolvimento dos direitos sociais, tendo reflexo inclusive nos dias atuais, como é o caso do princípio da dignidade

humana, base de todo o nosso ordenamento jurídico atual. Na próxima seção será abordada a evolução de tais direitos nas diversas constituições brasileiras.

1.2. Os direitos sociais nas constituições brasileiras

Inicialmente, cabe ressaltar que os direitos sociais estiveram presente em todas as constituições brasileiras, seja com maior ou menor intensidade. A primeira constituição brasileira foi a Constituição Política do Império do Brasil, outorgada em 1824, na cidade do Rio de Janeiro. Foi influenciada pelas Constituições Espanhola de 1812, Francesa de 1814 e Portuguesa de 1822 (IURCONVITE, 2010 *apud* RESENDE, 2006: 46). A Constituição do Império assegurava a liberdade de expressão do pensamento, inclusive pela imprensa, independente de censura (artigo 179, IV); a liberdade de convicção religiosa e de culto privado, contanto que fosse respeitada a religião do Estado (artigo 5º).

No campo dos direitos sociais, assegurava a igualdade de todos perante a lei (artigo 179, XIII); liberdade de trabalho (artigo 179, XXIV); e, instrução primária gratuita (artigo 179, XXXII). Estabelecia, ainda, o direito a saúde a todos os cidadãos (artigo 179, XXXI). Interligado à saúde, assegurava que as cadeias deveriam ser limpas e bem arejadas, havendo diversas casas para a separação dos réus, conforme suas circunstâncias e natureza de seus crimes (artigo 179, XXI). A Constituição Imperial ficou em vigor durante 65 anos (IURCONVITE, 2010).

Em 1889, temos a proclamação da República, e com ela a nossa segunda constituição: a Constituição dos Estados Unidos do Brasil, promulgada em 24 de fevereiro de 1891. Ela adotava a forma republicana de governo (artigo 1º), sendo influenciada pela doutrina norte-americana (*idem*). O Poder Legislativo passou a ser constituído pelo Congresso Nacional, Senado Federal e Câmara dos Deputados (artigo 16, parágrafo 1º), a igreja foi separada do Estado (artigo 72, parágrafo 7º), previu-se a livre associação (artigo 72, parágrafo 8º) e a pena de morte passou a ser proibida (artigo 72, parágrafo 21). Apesar de apresentar algumas transformações em seu contexto, conforme visto acima, ela não disciplinava normas que condiziam com a realidade do Brasil, e por isso não obteve eficácia social (*idem*).

Além do mais, a Constituição de 1891 foi desrespeitada diversas vezes, frente ao autoritarismo dos presidentes que formaram o que se denominou de “República Velha”, com Deodoro da Fonseca (primeiro Presidente da jovem República) “inaugurando” a dissolução do Congresso Nacional, seguido por Floriano Peixoto que, na condição de vice-presidente de Deodoro, resolveu assumir o seu lugar quando da morte deste, ao invés de convocar novas eleições presidenciais, conforme determinava a então Constituição (MASCARENHAS, 2008: 34). Tais acontecimentos mostram a falta de concordância entre a prática política e o conteúdo material da referida Carta Magna, reforçando o seu caráter de não efetividade no seio da sociedade brasileira da época.

As questões sociais viriam a despontar com força maior no cenário brasileiro a partir da ascensão de Getúlio Vargas ao poder, em 1930. O então Presidente da República “criou o Ministério do Trabalho, deu novo impulso à cultura, preparou novo sistema eleitoral para o Brasil e marcou eleições para a Assembleia Constituinte” (IURCONVITE, 2010 *apud* RESENDE, 2006: 47). Sob o seu governo, foi promulgada em 16 de julho de 1934 a terceira Constituição do Brasil, com um visível apelo de conscientização pelos direitos sociais, trazendo normas até então inéditas em seu bojo. “A lado da clássica declaração de direitos e garantias individuais, inscreveu um título sobre a ordem econômica e social e outro sobre a família, a educação e a cultura, com normas quase todas programáticas, sob influência da Constituição alemã de Weimar” (IURCONVITE, 2010 *apud* SILVA, 2001: 82). Reforçando esse posicionamento, temos os ensinamentos de Mascarenhas (2008: 35):

“A nova Constituição, a segunda Constituição da República, promulgada em 16/07/1934, era analítica, contendo mais do dobro das disposições presentes na de 1891. Foi ela fortemente influenciada pela Constituição de Weimar, alemã, e pelo fascismo, conquanto trouxesse, à época, um grande avanço do País para o chamado Estado Social”.

Em seu Preâmbulo, constava que a Constituição de 1934 foi promulgada com o fim de “organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico”, sendo a primeira Constituição Brasileira a instituir um título específico (Título IV) disciplinando a ordem econômica e social. Em seu artigo 10, inciso II, disciplinava que era competência concorrente da União e dos Estados cuidar da saúde e assistência pública. No artigo 121, parágrafo 1º, alínea h, estabelecia a assistência médica sanitária ao trabalhador e a assistência médica à gestante, assegurada a ela descanso antes e

depois do parto, elevando os direitos e garantias trabalhistas como norma constitucional e instituindo normas de proteção social do trabalhador (artigo 121, *caput*) (IURCONVITE, 2010).

Dentre as principais normas referentes aos direitos trabalhistas, podemos citar a proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil (art. 121, § 1º, a); salário mínimo capaz de satisfazer as necessidades normais do trabalhador (art. 121, § 1º, b); limitação do trabalho a oito horas diárias, só prorrogáveis nos casos previstos pela lei (art. 121, § 1º, c); proibição de trabalho a menores de 14 anos, de trabalho noturno a menores de 16 anos e em indústrias insalubres a menores de 18 anos e a mulheres (art. 121, § 1º, d); repouso semanal, de preferência aos domingos (art. 121, § 1º, e); férias anuais remuneradas (art. 121, § 1º, f); indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa (art. 121, § 1º, g); assistência médica sanitária ao trabalhador (art. 121, § 1º, h, primeira parte); assistência médica à gestante, assegurada a ela descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego (art. 121, § 1º, h, segunda parte); instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte (art. 121, § 1º, h, *in fine*); regulamentação do exercício de todas as profissões (art. 121, § 1º, i); reconhecimento das convenções coletivas de trabalho (art. 121, § 1º, j); a criação da Justiça do Trabalho, vinculada ao Poder Executivo (art. 122); e, obrigatoriedade de ministrarem as empresas, localizadas fora dos centros escolares, ensino primário gratuito, desde que nelas trabalhassem mais de 50 pessoas, havendo, pelo menos, 10 analfabetos (art. 139), estatuinto ainda que todos têm direito à educação (art. 149) e a obrigatoriedade e gratuidade do ensino primário, inclusive para os adultos, e tendência à gratuidade do ensino ulterior ao primário (art. 150, § único, a). **Sem dúvidas, representou um grande avanço no campo dos direitos sociais, delineando os traços de um Estado intervencionista** (grifei) (*idem*).

Mascarenhas (2008: 35-36) observa que Getúlio Vargas, mesmo reduzindo claramente os direitos individuais políticos dos cidadãos, como um presidente-ditador legou inúmeras “conquistas sociais” para os trabalhadores, ainda que de forma ditatorial, reforçando o seu caráter de desprezo pela democracia e realçando a imagem paternalista e personificadora do Poder Estatal, vindo daí boa parte do saudosismo de parte da população com as ditaduras. Para Mourão (2013 *apud* COSTA, 2010: 24), a Constituição de 1934, recebendo influências da

Constituição de Weimar de 1919, inaugura, com a nova Declaração de Direitos, o Estado social brasileiro com a inserção de títulos relativos à ordem econômica e social, à família, à educação e à cultura, enfim, à positivação de direitos sociais.

A Constituição de 1934 foi a que teve menor tempo de vigência, tendo durado apenas três anos aproximadamente, já que em 1937 foi outorgada pelo próprio Presidente Getúlio Vargas a quarta Constituição Brasileira, também conhecida como “Polaca”, por ter sido inspirada no regime autoritário da Polônia (*idem*). De acordo com Lima (2008),

"Com auxílio da cúpula dos integralistas, Francisco Campos organizou e escreveu grande parte da Carta de 1937, no ano anterior. Após outorgada, Francisco Campos foi nomeado ministro da Justiça. As leis do regime ditatorial polonês e da legislação fascista na Itália serviram de inspiração para a elaboração da Carta Magna brasileira. Os ideais positivistas preconizados por Benjamim Constant, Floriano Peixoto e outros estavam inseridos na Lei Fundamental de 1937, caracterizando-se por ser uma república paternalista, autoritária e conservadora".

A constituição de 1937 estabelecia em seu artigo 16, inciso XXVII a competência privativa da União para legislar sobre normas fundamentais da defesa e proteção da saúde, especialmente da saúde da criança. Em seu artigo 137, alínea I, prescrevia que a legislação do trabalho deveria observar, dentre outros preceitos, a assistência médica e higiênica ao trabalhador e para a gestante, assegurado a esta, sem prejuízo do salário, um período de descanso antes e após o parto. Como fator negativo, a Constituição de 1937 prescrevia que todo o Poder Executivo e Legislativo era concentrado nas mãos do Presidente da República, acabando com o princípio de harmonia e independência entre os três poderes (IURCONVITE, 2010). Os partidos políticos foram extintos e a pena de morte foi reintroduzida. Foi instituído o estado de emergência, que permitia ao presidente suspender as imunidades parlamentares, invadir domicílios, prender e exilar opositores, além de retirar do trabalhador o direito de greve (*idem*).

Faz-se necessário observar a mudança grande de paradigma, em tão pouco tempo, entre as Constituições de 1934 e 1937. Se por um lado aquela representou um marco no desenvolvimento dos direitos sociais em âmbito nacional, esta representou um retrocesso no que diz respeito à garantia da dignidade humana, prevendo, como visto, a invasão de domicílios e a prisão de opositores do regime autoritário, medidas estas de nítido caráter político, reintroduzindo, inclusive, a pena de morte no direito brasileiro.

Outra observação interessante diz respeito ao direito de greve. As Constituições de 1824, 1891 e 1934 silenciaram sobre esse instituto, sendo que a Constituição de 1937 considerou a greve uma medida antissocial, manifestando-se, então, de forma expressa sobre a mesma.

Em seguida, temos um período de redemocratização após a queda de Getúlio Vargas, que culminou na promulgação da Constituição de 1946. Para Mascarenhas (2008: 37), a referida Constituição buscou conciliar os princípios de liberdade e justiça social, garantindo os direitos trabalhistas conquistados durante o Estado Novo, coibindo também abusos do poder econômico, integrando, por sua vez, a Justiça do Trabalho no âmbito do Poder Judiciário. Essa Constituição restaurou os direitos e garantias individuais, reduzindo as atribuições do Poder Executivo e restabelecendo o equilíbrio entre os poderes (IURCONVITE, 2010). O artigo 5º, inciso XV, alínea b, prescrevia que era competência da União estabelecer normas gerais sobre a defesa e proteção da saúde, permitindo que os Estados legislassem de forma supletiva ou complementar (art. 6º). No artigo 157, inciso XV estabelecia que a legislação do trabalho e da previdência social obedeceriam, dentre outros preceitos que visassem a melhoria das condições dos trabalhadores, à assistência sanitária, inclusive hospitalar e médica preventiva, ao trabalhador e à gestante, repetindo as regras das Constituições de 1934 e 1937. No mais, inseriu em seu corpo o mandado de segurança para proteger direito líquido e certo não amparado por *habeas corpus* e a ação popular (artigo 141), e a propriedade foi condicionada à sua função social, possibilitando a desapropriação por interesse social (artigo 141, § 16º). O seu artigo 145 (Título V: Da Ordem Econômica e Social) estabelecia que a ordem econômica deveria ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano (*idem*). Aqui vale ressaltar a positivação da função social da propriedade, que remanesce até os dias atuais com a Constituição Federal de 1988.

Em relação aos direitos trabalhistas, a Constituição de 1946 estabelecia que o salário mínimo deveria atender as necessidades do trabalhador e de suas famílias (art. 157, I); participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa (art. 157, IV); proibição de trabalho noturno a menores de 18 anos (art. 157, IX); fixação das percentagens de empregados brasileiros nos serviços públicos dados em concessão e nos estabelecimentos de determinados ramos do comércio e da indústria (art. 157, XI); assistência aos desempregados (art. 157, XV); obrigatoriedade da instituição, pelo empregador, do seguro contra acidente do trabalho (art. 157, XVII); **direito de greve** (grifei); liberdade de associação patronal ou sindical

(art. 158); gratuidade do ensino oficial superior ao primário para os que provassem falta ou insuficiência de recursos (art. 168, II, primeira parte); instituição de assistência educacional, em favor dos alunos necessitados, para lhes assegurar condições de eficiência escolar (art. 168, II, *in fine*); e, obrigatoriedade de manterem as empresas, em que trabalhassem mais de 100 pessoas, ensino primário para os servidores e respectivos filhos, e obrigatoriedade de ministrarem as empresas em cooperação, aprendizagem aos seus trabalhadores menores (art. 168, III) (*idem*). Interessante notar que a Constituição de 1946 foi a primeira a reconhecer a greve como um direito dos trabalhadores, apesar das amplas restrições aos chamados serviços essenciais e industriais básicos.

Após a Constituição de 1946, veio a Constituição de 1967, promulgada em 24 de janeiro do mesmo ano, sob o governo do Marechal Arthur da Costa e Silva. Já no artigo 8º, inciso XV, afirmava competir a União estabelecer planos nacionais de saúde, e no inciso XVII, alínea c, estatuiu a União a competência para legislar sobre defesa e proteção da saúde, permitindo que os Estados legislassem de forma supletiva (§ 2º). Em seu artigo 158, inciso XV, assegurava aos trabalhadores, nos termos da lei, dentre outros direitos que visassem a melhoria de sua condição social, a assistência sanitária, hospitalar e médica preventiva. De resto, a forma federalista do Estado foi mantida, todavia com maior expansão da União (*idem*). O princípio da separação dos poderes foi novamente afetado, eis que foi dada uma maior ênfase ao Poder Executivo, que passou a ser eleito indiretamente por um colégio eleitoral, mantendo-se as linhas básicas dos demais poderes. Suprimiu a liberdade de publicação de livros e periódicos que fossem considerados como propaganda de subversão da ordem, restringiu o direito de reunião, estabeleceu o foro militar para os civis e criou a pena de suspensão dos direitos políticos (*idem*). A Constituição de 1967 apresenta alguma similaridade com o caráter autoritário da Constituição de 1937, só que de uma forma bem mais acentuada, levando em consideração o regime político militar da época.

Segundo Iurconvite (2010), em relação aos direitos sociais, a Constituição de 1967 apresentou dois tipos de inovações:

"uma positiva e outra negativa. Negativamente, a Constituição de 1967 reduziu para 12 anos a idade mínima de permissão do trabalho (art. 158, X); a supressão da estabilidade e o estabelecimento do regime de fundo de garantia como alternativa (art. 158, XIII); e, restrições ao direito de greve (art. 158, XXI). De forma positiva, a Constituição de 1967 inseriu modestas inovações, como a inclusão do direito ao salário-família aos dependentes do empregador (art. 158, II); proibição de diferença

de salários também por motivo de etnia (art. 158, III); participação do trabalhador na gestão da empresa (art. 158, V); e, aposentadoria da mulher, aos trinta anos de trabalho, com salário integral (art. 158, XX)".

As amplas restrições ao direito de greve previstas na Constituição de 1946 foram mantidas na de 1967, desta vez especificadas através da legislação ordinária. Em 30 de outubro de 1969 entrou em vigor a Emenda Constitucional n. 1, "intensificando a concentração de poder no Executivo dominado pelo Exército e permitindo a substituição do então presidente por uma Junta Militar, apesar de existir o vice-presidente. Mais uma afronta aos direitos fundamentais" (*idem*).

Vinte e um anos após a Constituição de 1967, foi promulgada a nossa atual Carta Magna, em 5 de outubro de 1988, também conhecida por Constituição Cidadã devido à participação popular em sua elaboração e à busca em seu contexto da plena realização da cidadania (IURCONVITE, 2010 apud SILVA, 2001: 90). Conforme Iurconvite (2010 apud LIMA JUNIOR, 2001: 55), esta é a Constituição que melhor instituiu os direitos fundamentais, tanto em qualidade como em quantidade. Assim, é a que melhor acolheu aos direitos sociais, visto que, "pela primeira vez na história do constitucionalismo pátrio, a matéria foi tratada com a merecida relevância" (IURCONVITE, 2010 apud SARLET, 2007: 75).

Quanto aos direitos sociais,

"... além de serem reconhecidos como direitos fundamentais ainda receberam título próprio. Por isso, os direitos fundamentais sociais devem ser compreendidos por uma dogmática constitucional singular, emancipatória, marcada pelo compromisso com a dignidade da pessoa humana e com a plena efetividade dos comandos constitucionais" (IURCONVITE, 2010 apud CLÈVE, 2003: 19).

Já em seu início, mais precisamente em seu Preâmbulo, a Constituição Federal institui que são valores supremos da sociedade o exercício dos direitos sociais, o bem-estar, o desenvolvimento e a igualdade. Portanto, estes valores são direitos de todos os cidadãos (IURCONVITE, 2010). Em seu artigo 1º, inciso IV, a Constituição instituiu os valores sociais do trabalho como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito. No artigo 3º, prescreve que são objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil a solidariedade (inciso I), o desenvolvimento nacional (inciso II), a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades sociais (inciso III). Buscando promover uma verdadeira igualdade, agindo de

forma a minorar as desigualdades sociais, a Constituição Federal disciplinou no Capítulo II do Título II (Dos Direitos e Garantias Fundamentais) os direitos sociais (*idem*).

A Constituição da República, em seu artigo 6º, estabelece que todos os cidadãos têm direito à educação, à saúde, ao trabalho, à moradia, ao lazer, à segurança, à previdência social, à proteção à maternidade e à infância, à assistência aos desamparados. A esse rol de direitos expressos no artigo em comento, a Constituição titula como direitos sociais. Nos artigos 7º a 11, a Constituição Federal estabelece garantias ao trabalho e aos trabalhadores, como o seguro-desemprego (artigo 7º, inciso II), fundo de garantia por tempo de serviço (artigo 7º, inciso III), o salário mínimo (artigo 7º, inciso IV), piso salarial (artigo 7º, inciso V), a participação nos lucros (artigo 7º, inciso XI), o salário-família (artigo 7º, inciso XII), descanso semanal remunerado (artigo 7º, inciso XV), licença paternidade (artigo 7º, inciso XIX), proteção do mercado de trabalho da mulher (artigo 7º, inciso XX), aposentadoria (artigo 7º, inciso XXIV), reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (artigo 7º, inciso XXVI), a livre associação profissional ou sindical (artigo 8º, *caput*) e o direito de greve (artigo 9º), dentre outros.

Iurconvite (2010 *apud* SILVA, 2001: 286), agrupa os direitos sociais em seis classes: “(a) direitos sociais relativos ao trabalhador; (b) direitos sociais relativos à seguridade; (c) direitos sociais relativos à educação e à cultura; (d) direitos sociais relativos à moradia; (e) direitos sociais relativos à família, criança, adolescente e idoso; (f) direitos sociais relativos ao meio ambiente”. Devido à enorme amplitude dos temas inscritos no artigo 6º da Constituição Federal, não há como se olvidar que os direitos sociais não estão somente enumerados nos artigos subsequentes, ou seja, nos artigos 7º, 8º, 9º, 10 e 11, podendo ser encontrados, também, no Título VIII, Da Ordem Social (IURCONVITE, 2010).

O Título VIII, Da Ordem Social, é apresentado na Constituição Federal em oito capítulos, quais são: Capítulo I (Disposição Geral, artigo 193); Capítulo II (Da Seguridade Social, artigos 194 a 204); Capítulo III (Da Educação e do Desporto, artigo 205 a 217); Capítulo IV (Da Ciência e da Tecnologia, artigos 218 e 219); Capítulo V (Da Comunicação Social (artigos 220 a 224); Capítulo VI (Do Meio Ambiente, artigo 225); Capítulo VII (Da família, da criança, do adolescente e do idoso, artigos 226 a 230); e, Capítulo VIII (Dos Índios, artigos 231 e 232). Além destes, os direitos sociais também estão ligados à política urbana e política agrária, expressos nos artigos 182 a 191 (Título VII, Capítulo II). As políticas ali definidas “têm inteira

vinculação com o ideal de busca do pleno desenvolvimento e do bem-estar da população, consagrados no preâmbulo da atual Constituição” (IURCONVITE, 2010 *apud* LIMA JUNIOR, 2001: 56).

Podemos afirmar com certeza que a Constituição Federal de 1988 representou um marco para o desenvolvimento dos direitos sociais na legislação pátria. Entretanto, como veremos no capítulo seguinte deste trabalho, esses direitos, quase 30 anos após a promulgação da carta magna, ainda enfrentam sérios problemas de efetividade. Em outras palavras, tais direitos precisam sair do campo da teoria e produzir efeitos concretos no campo social. O período de redemocratização do Brasil ocorreu paralelamente ao surgimento das ideias neoliberais, o que dificultou sobremaneira a atuação do Direito do Trabalho na concretização dos direitos fundamentais sociais. Na seção seguinte, falaremos sobre a importância dos direitos sociais na efetivação da dignidade humana.

1.3. A importância dos direitos sociais como garantia de realização da condição humana

Os Direitos sociais são prerrogativas para o exercício de outros direitos constitucionais, por meio da proteção e garantias dadas pelo Estado Democrático de Direito, tendo como pilar a garantia do direito à uma vida digna, proporcionando ao cidadão, através de políticas públicas adequadas (liberdades positivas), a educação, saúde, alimentação, trabalho, lazer, segurança, moradia, proteção à maternidade e à infância, e o direito à assistência social, todos necessários à garantia do mínimo existencial, promovendo a manutenção dos direitos básicos para a dignidade humana (ZANETTI, 2013). Mascarenhas (2008: 101) assim os define:

"São aqueles de prestação positiva do estado, vale dizer, que obrigam o estado à prática de atos em razão de exigências sociais ou mesmo de carências ligadas ao desenvolvimento da pessoa humana, do cidadão. Os direitos sociais, assim, objetivam a melhoria das condições de vida a todos os cidadãos, e, em especial, dos hipossuficientes, com vistas à concretização da igualdade social em prol da dignidade da pessoa humana, sendo esta um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, III).

Os direitos sociais são os que mais se aproximam dos princípios da dignidade da pessoa humana e da cidadania, pois visam reduzir as desigualdades entre as pessoas, ajustando os indivíduos às mais completas e dignas condições de vida (ZANETTI, 2013). Daí serem

fundamentais para a realização plena do ser humano. O art. 6º da atual Constituição Brasileira, dispõe sobre a garantia aos direitos sociais do ser humano, devendo os mesmos ser respeitados, protegidos e garantidos a todos pelo Estado (*idem*). Fácil perceber que, sem o acesso às necessidades básicas, o indivíduo vê atingida a sua própria dignidade, não podendo usufruir do sentimento de plenitude neste mundo. Segundo Zanetti (2013 *apud* PIOVESAN, 2000: 54-55):

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

Macedo e Silva (2009 *apud* MARMELSTEIN, 2008: 51) definem o conteúdo dos direitos sociais dizendo que estes "(...) impõem diretrizes, deveres e tarefas a serem realizadas pelo Estado, no intuito de possibilitar aos seres humanos melhor qualidade de vida e um nível razoável de dignidade como pressuposto do próprio exercício de liberdade". Em contraposição aos direitos de primeira geração que dependem, em regra, do não agir estatal, o reconhecimento dos direitos de segunda geração – especificamente os sociais – tem um grau de complexidade elevado quanto a sua efetivação, pois necessitam basicamente da atuação positiva do Poder Público. É nesse sentido que Macedo e Silva (2009 *apud* SILVA, 2006: 286) aduzem que:

(...) "os direitos sociais, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais".

Pode-se perceber que o conteúdo das normas definidoras de direitos sociais privilegia a igualdade material, ao considerá-la condição essencial para o exercício pleno de outros direitos. Macedo e Silva (2009 *apud* BONAVIDES, 2007: 564) reforçam essa ideia, afirmando que os direitos sociais "nasceram abraçados ao princípio da igualdade, do qual não se podem separar, pois fazê-lo equivaleria a desmembrá-los da razão de ser que os ampara e estimula". Como todo direito fundamental, os direitos sociais possuem um conteúdo essencial de direitos inerentes à dignidade da pessoa humana (fundamentalidade material), tendo-a como núcleo básico. "São indubitavelmente meios para a proteção e a efetivação concreta do princípio da dignidade da pessoa humana" (MACEDO e SILVA, 2009). Daí serem de igual importância se comparados com os demais direitos fundamentais.

Macedo e Silva (2009 *apud* SILVA, 2006: 286), afirmam que:

"Na realidade, os direitos sociais constituem condições imprescindíveis para o efetivo exercício de qualquer outro direito fundamental. Essas normas jurídicas estabelecem pressupostos necessários para a integralidade do exercício de outros direitos, mostrando-se como normas basilares ao Estado Democrático de Direito. Representam, pois, pressupostos para o exercício pleno dos direitos de liberdade, tendo em vista que possibilitam a criação de condições materiais para a obtenção da igualdade real (material), proporcionando assim a concretização do exercício efetivo da liberdade".

"A igualdade meramente formal, de caráter puramente negativo, tem o condão de gerar diversos tipos de desigualdades, pois a mesma não sopesa nem diferencia situações diferentes que precisam ser balanceadas, ou seja, não leva em consideração as distinções existentes entre os seus destinatários" (MACEDO E SILVA, 2009). Igualdade material deve ser compreendida como aquela que privilegia o tratamento equânime e uniformizado de todos os seres humanos, realizando as diferenciações necessárias para contrabalancear situações desequilibradas (*idem*).

Somente através dessa igualdade material é que se pode atingir o ápice do princípio da dignidade da pessoa humana, demonstrando-se assim a fundamentalidade dos direitos sociais para a concretização da plenitude do indivíduo. Tais direitos, de fato, representam papel fundamental na construção de uma sociedade mais igualitária, principalmente quando se vive a era do Capitalismo, sistema econômico que visa o acúmulo indiscriminado de riquezas na mão de uma minoria. Na realidade, como exposto anteriormente, a concreta efetivação dos direitos sociais constitui poderosa arma no combate às desigualdades sociais, exigindo do Estado prestações positivas que minimizem ou mesmo eliminem as mazelas da sociedade capitalista em que vivemos atualmente. Na seção seguinte, e última, deste capítulo, falaremos um pouco mais sobre direitos sociais, desta vez concentrando a atenção nos direitos ao trabalho e ao lazer.

1.4. Direito ao trabalho e direito ao lazer como direitos sociais

"Os direitos sociais surgiram da constatação de que a liberdade e os demais direitos civis e políticos só seriam concretizados com a garantia de outra espécie de direitos, capaz de assegurar condições dignas de vida ao indivíduo, entre os quais se incluem o trabalho, a educação, a saúde, a moradia e o lazer" (BERTOLINI e TUPIASS, 2011).

Conforme Oliveira (2001 *apud* SILVA, 2009: 286),

"Tais direitos visam possibilitar melhores condições de vida aos que se encontram em situação desfavorecida, para igualar as situações sociais desiguais. São a dimensão dos direitos fundamentais do homem, prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente. Esses direitos criam condições materiais mais propícias ao auferimento da igualdade real, são pressupostos do gozo dos direitos fundamentais, proporcionando assim a concretização do exercício efetivo da liberdade".

Para Zanetti (2013), o trabalho é sinônimo de progresso para o cidadão e o país, devendo ser entendido como elemento que consolida a identidade do homem, permitindo uma plena socialização. Do mesmo modo, é pela concretização do direito ao trabalho que se garante e promove o princípio da dignidade humana. Zanetti (2013 *apud* DELGADO, 2006: 203) afirma que: "o trabalho, enquanto direito universal fundamental, deve fundamentar-se no referencial axiológico da dignidade da pessoa humana".

De acordo com a Constituição Brasileira de 1988, o valor social do trabalho é fundamento da República Brasileira (art. 1º, IV). Os direitos sociais estão dispostos no capítulo II do título II – Direitos e Garantias Fundamentais. A par disso, a valorização do trabalho humano também é um dos fundamentos da Ordem Econômica (art. 170) e o trabalho é um direito social fundamental previsto no art. 6º do texto constitucional, assim como os direitos trabalhistas, estes elencados no art. 7º (BERTOLINI e TUPIASS, 2011).

"Ao estabelecer o trabalho como direito fundamental social, a Constituição tutela o direito ao trabalho, mas também e principalmente o direito ao emprego, como garantia de liberdade, igualdade e inclusão na sociedade, determinando a sua proteção sob todos os aspectos e junto a todas as funções Estatais" (*idem*).

O trabalhador tem direito a ser respeitado em sua dignidade, como qualquer outro ser humano, mas não basta a conceituação do princípio e a constatação de que o trabalhador é seu destinatário para que ele produza seus efeitos. Há necessidade de aferir o efeito que se espera do princípio, sua aplicação e eficácia nas relações trabalhistas (*idem*).

O direito ao trabalho deve integrar um mínimo existencial em relação aos direitos fundamentais, uma vez que sem uma fonte de renda é impossível ao indivíduo o seu sustento e o de sua família (*idem*). "Com efeito, a partir da consagração da ideia de que o trabalho não é uma mercadoria e do nascimento dos direitos sociais, evoluindo para a concepção de um 'constitucionalismo social', passou a ser exigida do Estado a proteção necessária à dignidade da

pessoa do trabalhador" (BERTOLINI e TUPIASS, 2011 *apud* LOBATO, 2006: 35). E para que esta dignidade possa ser respeitada, também há direitos a serem observados, elencados na própria Constituição, em seu artigo 7º, que constituem um patamar mínimo a ser observado, sob pena de afronta à dignidade do trabalhador (BERTOLINI e TUPIASS, 2011).

De acordo com Bertolini e Tupiass (2011 *apud* ARRUDA, 2010: 66), os direitos sociais trabalhistas, reconhecidos como direitos fundamentais (...) “ganham uma densidade normativa capaz não apenas de impedir legislação contrária aos seus preceitos, mas de garantir mecanismos que potencializem sua eficácia, além da possibilidade de exigir do Estado prestações positivas”. Em outras palavras, a força e importância de tais direitos não reside apenas no fato de impedir o legislador de obstar-lhes eficácia, mas são capazes também de provocar a saída do Estado de sua inércia acional, compelindo-o à tomada de atitudes concretas que visem a efetivação de tais direitos. Os direitos fundamentais sociais trabalhistas talvez sejam os mais importantes, pois visam garantir um mínimo existencial ao indivíduo, preservando a dignidade do mesmo. Somente com esta dignidade garantida é que pode este ser pensar no exercício das suas liberdades individuais.

Em relação ao segundo direito social abordado nesta seção, qual seja, o direito ao lazer, este também é assegurado a todos os cidadãos brasileiros na Constituição da República Federativa do Brasil em seu artigo 6º, o que estabelece ao Estado uma ordem para que possa proporcionar a todos a satisfação deste direito. No Direito do Trabalho não é diferente, pois ao trabalhador, também cidadão, é devido o direito ao lazer, "nesse caso não amparado somente pelo princípio da dignidade da pessoa humana, mas tendo como alicerces o valor social da ordem econômica amparada pela valorização do trabalho humano, visando propiciar ao trabalhador uma existência digna" (OLIVEIRA, 2011).

Gomes (2008 *apud* DUMAZEDIER, 1976: 34) define que o lazer

“é um conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se ou, ainda, para desenvolver sua informação ou formação desinteressada, sua participação social voluntária ou sua livre capacidade criadora após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais”.

Ainda para Gomes (2008: 3 *apud* MARCELLINO, 1987), “o 'lazer é cultura vivenciada no tempo disponível', dando-se ao lazer um significado cultural, o que aumenta sua necessidade na vida do ser humano e o envolvimento do Estado em propiciá-lo a todos indistintamente”.

E como conceito derradeiro, Gomes (2008: 4 *apud* GOMES, 2004: 125) dispõe que “lazer é uma dimensão da cultura constituída pela vivência lúdica de manifestações culturais no tempo/espaço conquistado pelo sujeito ou grupo social, estabelecendo relações dialéticas com as necessidades, os deveres e as obrigações – especialmente com o trabalho produtivo”.

Para Oliveira (2011),

"O direito social ao trabalho contribui para o crescimento e desenvolvimento da sociedade, porém o trabalho nos moldes que assumiu possui uma tendência atual de não mais dignificar o homem, tornando-o servil, sem oportunidade de relacionar-se, de desfrutar da retribuição financeira obtida com a venda da sua energia durante o processo de trabalho. Ele precisa relacionar-se com o meio onde vive e ocupar seu devido lugar de cidadão e não de mero objeto do processo de produção. A promoção do estado do bem-estar social tem o direito ao trabalho como fruto de uma conquista perpétua e contínua da humanidade que valoriza a prevalência da dignidade humana, mas para isso, o direito ao trabalho deve ser entrelaçado com o direito ao lazer”.

O reconhecimento do direito social do lazer “contribui para a expansão do ser humano na sua essencialidade, com a liberação do indivíduo para o convívio familiar, a confraternização com os amigos, a prática de atividades lúdicas, esportivas, culturais, ao desfrute das artes, ao estudo, o que o condiciona a um crescimento pessoal, familiar e social” (*idem*).

A atividade laboral do homem possui limites que não devem ser ultrapassados. “Por isso o trabalho não deve prolongar-se por mais tempo do que as forças permitem, de tal modo que a quantidade de repouso deve ser proporcional à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, bem como à compleição e saúde dos operários” (OLIVEIRA, 2008 *apud* MARTINS, 2008: 135).

“Os direitos sociais trazem o direito à saúde, elencado no artigo 6º da CF/88, como sendo 'um direito básico. É um direito fundamental para a pessoa poder viver ou sobreviver. É um direito à vida e à integridade física. Ter saúde importa ter qualidade de vida’” (OLIVEIRA, 2008 *apud* MARTINS, 2008: 136). “Assim, a preocupação com a jornada de trabalho e a dedicação de um tempo livre para o cuidado com sua saúde, possibilita condições dignas e qualidade de vida” (OLIVEIRA, 2011).

No aspecto social, a limitação da jornada viabiliza a existência de um tempo de vida para efetuar uma interação com a família e os amigos, “um tempo para afirmação dos direitos fundamentais individuais da intimidade e da vida privada, muito embora sofra o trabalhador com a falta de cultura de utilização desse tempo” (OLIVEIRA, 2011 *apud* CALVET, 2006: 35). "Com a subordinação às condições de emprego e limitados a uma dupla jornada, seja no emprego, seja nos afazeres do lar ou na busca de uma renda complementar, não há o uso do tempo ao ócio criativo, ao contato com a sociedade, ao convívio e à discussão da vida na sociedade" (OLIVEIRA, 2011).

O papel do lazer é uma das condições básicas da melhoria da vida das pessoas como forma de desenvolvimento humano, do grupo de pessoas como forma de desenvolvimento social, das gerações presentes e futuras como forma de desenvolvimento sustentável, e para isso é necessário a articulação de fatores econômicos, políticos e sociais (*idem*). De fato, o direito social ao lazer aparece como um pilar para esses três tipos de desenvolvimento, que estão completamente entrelaçados entre si, propiciando ao indivíduo um momento só seu, um momento livre para gastá-lo como bem desejar, proporcionando bem-estar mental e possibilitando a renovação das energias físicas e psíquicas para mais uma jornada de trabalho.

De acordo com Oliveira (2001 *apud* RAMALHO, 2016),

“As instituições, como família, escola, empresa, igreja, clube, centro cultural e outras, têm o dever de criar oportunidades de diferentes tempos e espaços educativos para que elas possam vivenciar diversificados conteúdos culturais do Lazer com autonomia. O Estado deve cumprir seu papel na regulamentação do Lazer e o dever prover as condições mínimas necessárias para que todas as crianças e suas famílias tenham acesso aos bens culturais de Lazer disponíveis na sociedade”,

sendo este um dos argumentos que as autoridades utilizam para o investimento de recursos públicos na realização de megaeventos em solo brasileiro, tal qual as olimpíadas, argumentando que os jogos proporcionarão lazer para a população, quer para quem vai assistir as competições ao vivo (mesmo pagando por isso), quer quem vai assistir às provas no conforto do lar.

Nesse diapasão, Oliveira (2011 *apud* CALVET, 2006) traz que o lazer "é direito social de todos os trabalhadores, subordinados ou não, com aspecto econômico e humano. Reconhece a todos os trabalhadores a necessidade da limitação da duração do trabalho e o direito ao gozo

do lazer", reinterpretando os institutos previstos nas normas infraconstitucionais e na conduta do tomador de serviços.

O direito ao lazer nas relações de trabalho é um direito fundamental do trabalhador e sua aplicação e eficácia também se traduz na garantia da efetividade da dignidade da pessoa humana do trabalhador, "pois além de assegurar o desenvolvimento cultural, pessoal e social do trabalhador, tem ainda por objetivo a melhoria da qualidade de vida deste, o resguardo de sua incolumidade física, intimidade e privacidade fora do ambiente do trabalho" (OLIVEIRA, 2011).

Como afirmado anteriormente, o lazer figura como um direito social na CF/88 em seu artigo 6º, no Título "Dos Direitos e Garantias Fundamentais", assim o lazer torna-se um dever da família, da sociedade e do Estado (art. 227), **cabendo ao Poder Público "incentivar o lazer, como forma de promoção social"** (grifei) (art.217, §3º) (*idem*).

"É o lazer que permite a construção do homem social, daquele que se afasta do ambiente ou atividade laboral para o crescimento pessoal e vida em comunidade. Para preservar essa formação, o Estado não permite que o empregado labore sem o descanso semanal" (*idem*). Por isso o caráter não substitutivo do descanso em troca de pecúnia, significando que o direito do empregado é o de efetivamente gozar a sua folga semanal (OLIVEIRA, 2011 *apud* MAÑAS, 2005: 123).

Ao regular o lazer como direito social juntamente ao direito ao trabalho, demonstra vontade o constituinte em reconhecer a necessidade de um descanso junto ao trabalho. Reconheceu que o trabalhador é um homem e possui uma dimensão social e sua condição humana não pode ser limitada ao trabalho, deve haver um desenvolvimento pessoal resultante do relacionamento equilibrado com a família e a sociedade (OLIVEIRA, 2011 *apud* MAÑAS, 2005: 112). "Somente com o reconhecimento do trabalho e do lazer na sua proporcionalidade é que será possível visualizar a promoção da dignidade humana pelo Estado" (OLIVEIRA, 2011).

O primeiro capítulo desta pesquisa foi finalizado. No capítulo seguinte, será abordado o direito ao trabalho de forma mais pormenorizada, já que o tema central deste trabalho diz respeito justamente às possíveis violações deste direito durante o período olímpico do Rio 2016.

CAPÍTULO II

“O DIREITO AO TRABALHO”

“Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

Toda pessoa que trabalha 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.

Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para a proteção de seus interesses.” (Declaração Universal dos Direitos Humanos, artigo 23º).

2.1. Breve histórico sobre o direito ao trabalho

O Direito ao Trabalho é parte dos chamados direitos econômicos e sociais. Por ter como base a igualdade, o direito ao trabalho prevê que todas as pessoas têm direito de ganhar a vida por meio de um trabalho livremente escolhido, de possuir condições equitativas e satisfatórias de trabalho e renda e de ser protegida em caso de desemprego.

"A exigência de um direito a trabalhar, além do simples objetivo da sobrevivência física, vincula-se à ideia de dignidade humana e, conseqüentemente, à valoração do trabalho como forma de realização pessoal" (FONSECA, 2006: 127). Segundo Fonseca (2006: 127-128 *apud* MORAES FILHO, 1974: 674):

“Sendo o trabalho um prolongamento da própria personalidade, que se projeta no grupo em que vive o indivíduo, vinculando-o, pela própria divisão do trabalho social, aos demais que a compõem, representa esse direito, por si só, a raiz da própria existência do homem, pelo que lhe proporciona ou lhe pode proporcionar de subsistência de liberdade, de autoafirmação e de dignidade. O direito ao trabalho é a possibilidade de vir a participar cada um da produção de todos, recebendo em troca, a remuneração que lhe é devida”.

O significado do direito ao trabalho no decorrer da história sofreu variações expressivas segundo o campo político-ideológico adotado. Inicialmente, ele foi concebido como um direito a exercer um trabalho ou ofício (liberdade de trabalho), em seguida passou a significar uma exigência frente ao Estado de se ter um trabalho adequado à capacidade dos sujeitos e chegou,

até mesmo, a ser identificado com certas ações assistenciais, já nesse momento significando uma prestação positiva a ser propiciada pelo Estado (FONSECA, 2006: 128).

A sociedade passou por grandes transformações, desde o ponto de vista econômico, social e cultural. Com a proletarização das massas e o aumento dos excedentes de trabalhadores, não foi difícil perceber que a liberdade de comércio e de trabalho, outrora tão reivindicada, beneficiaria tão somente os proprietários dos meios de produção (*ibidem*, p. 131).

Nesta ótica eminentemente liberal, acreditava-se que o próprio mercado poderia assegurar o emprego, ocupando o Estado papel meramente subsidiário. No entanto, a realidade dos fatos mostrava-se diferente, e a opinião pública passou a responsabilizar os Governantes pelas dificuldades enfrentadas, de tal maneira que paralelamente à crise econômica emergiu uma outra de índole política (*idem*).

"No seio do pensamento socialista francês, notadamente dos socialistas utópicos, instalou-se a ideia de que o direito ao trabalho não poderia ser assegurado sem a intervenção do Estado" (FONSECA, 2006: 131-132 *apud* SASTRE, 1996: 30). "A defesa desta ideia se deu tanto no plano teórico como no político e culminou na Revolução de 1848" (FONSECA, 2006: 132 *apud* ALARCÓN, 1979: 18).

Na data de 24 de fevereiro de 1848, os trabalhadores de Paris saem às ruas gritando: "o direito ao trabalho, em uma hora". Nestas circunstâncias, no dia seguinte, o Governo Provisório Republicano Francês publicou um Decreto, elaborado por *Louis Blanc* (membro socialista do referido governo), em que se firmava o compromisso governamental de assegurar trabalho a todos os cidadãos (FONSECA, 2006: 135 *apud* JACCARD, 1971: 320-321), devendo-se registrar que a mutação do direito ao trabalho a um direito à assistência pública foi uma tendência nos países europeus durante a segunda metade do século XIX (FONSECA, 2006: 139).

Na metade do século passado, dois temas ganharam ênfase nas discussões sobre o direito ao trabalho. O primeiro diz respeito ao seu reconhecimento no campo normativo internacional, e o segundo à sua recepção dicotômica em diversas constituições nacionais, notadamente nas legislações dos antigos países socialistas e dos países de livre mercado (FONSECA, 2006: 139 *apud* MAYER, 1985: 281 a 297).

O processo de internacionalização das normas de direitos econômicos, sociais e culturais está ligado às ações das organizações internacionais, dentre as quais a Organização das Nações Unidas e a Organização Internacional do Trabalho, com o reconhecimento dicotômico do direito ao trabalho aparecendo nas constituições nacionais a partir da promulgação da Constituição de Weimar e acentuando-se após a 2ª Grande Guerra (FONSECA, 2006: 140 *apud* SASTRE, 1996: 38).

Após esse breve histórico sobre a afirmação do direito ao trabalho, podemos agora relacioná-lo com os dias atuais. Existem duas dimensões sob as quais o Direito do Trabalho pode ser compreendido: no que se refere ao direito ao trabalho, tem-se o direito individual subjetivo de todo homem de acesso ao mercado de trabalho e à capacidade de prover, de forma digna, a si mesmo e à sua família, mediante seu próprio trabalho; Já em relação ao Direito do Trabalho propriamente dito, refere-se ao direito social, coletivo, inerente a determinado grupo merecedor de proteção especial em face de sua desigualdade fática: os trabalhadores (MIRAGLIA, 2009: 149).

Por outro lado, no que tange à dignidade da pessoa humana, também é possível afirmar a existência de duas dimensões: individual e social. O aspecto individual alude à integridade física e psíquica do homem e se relaciona com as liberdades negativas dos direitos fundamentais de primeira geração, enquanto que o aspecto social diz respeito à afirmação do homem enquanto ser pertencente a uma sociedade e está intrinsecamente ligada às liberdades positivas e à igualdade substancial proposta pelos direitos fundamentais de segunda e terceira dimensões (*idem*).

Atualmente, a tendência do Capitalismo se relaciona com o modelo de ideias neoliberais, que prega a valorização do princípio da dignidade humana apenas em seu aspecto individual, buscando mitigar o seu lado social. Tais ideias preconizam que a igualdade substancial dos homens já atingiu um patamar alto, sendo injustificado o tratamento diferenciado dado pelos direitos sociais aos indivíduos (*idem*). Entretanto, a concretização do referido princípio só é possível pela conjugação das duas dimensões citadas. Não se pode falar em direito à vida ou à liberdade sem que se garanta o acesso de todos à saúde, à educação e ao trabalho. Da mesma forma, não se pode falar em direito ao trabalho e à educação sem se afirmar o direito à vida e à liberdade (MIRAGLIA, 2009: 150). Para Miraglia (2009: 150 *apud*

DELGADO, 2004: 43-44), " (...) a ideia da dignidade não se reduz, hoje, a uma dimensão estritamente particular, atada a valores imanentes à personalidade e que não se projetam socialmente (...) ".

O direito ao trabalho é hoje o expoente máximo de afirmação social do indivíduo, sendo essencial para a plenitude, no plano prático, do princípio da dignidade da pessoa humana. Segundo Miraglia (2009: 150 apud BRITO FILHO, 2004: 45), "dar trabalho, e em condições decentes, então, é forma de proporcionar ao homem direitos que decorrem desse atributo que lhe é próprio: a dignidade". **Nesse cenário, o Direito do Trabalho propriamente dito consolida-se como o principal instrumento de concretização da dignidade da pessoa humana, ao possibilitar a inclusão efetiva do trabalhador na sociedade capitalista, devendo proporcionar condições satisfatórias de vida para ele e sua família** (grifei) (MIRAGLIA, 2009: 151). Conforme se verifica, a ocorrência de violações de direitos trabalhistas durante este período olímpico que vive o país, além de contrária a todos os bons valores que se procura disseminar através dos jogos, significaria uma violação direta ao princípio da dignidade humana, princípio esse que é a base de todo o nosso ordenamento jurídico atual.

Atesta-se, desse modo, "que a existência digna está intimamente ligada à valorização do trabalho, de modo que não se obtém a realização plena da dignidade da pessoa humana quando o trabalho não for adequadamente apreciado" (MIRAGLIA, 2009: 151). Vejamos os ensinamentos de Miraglia (2009: 151-152 apud LEDUR, 1998: 98):

"(...) a realização do direito ao trabalho fará com que a dignidade humana assumirá nítido conteúdo social, na medida em que a criação de melhores condições de vida resultar benéfica não somente para o indivíduo em seu âmbito particular, mas para o conjunto da sociedade".

Na próxima seção abordaremos o direito ao trabalho na atual Carta Magna brasileira.

2.2. O direito ao trabalho na CF/88

"São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil." (Constituição da República Federativa do Brasil, artigo 7º).

As Constituições brasileiras de 1946 e 1967 já previam, em seus arts. 145, § 2º, e 160, respectivamente, a dignidade da pessoa humana em relação ao Direito do Trabalho, prescrevendo que a todos era garantido trabalho que possibilitasse uma existência digna, tendo sido uma primeira referência à dignidade da pessoa humana vinculada ao trabalho. Entretanto, foi menção tímida, pontual, isolada, não se espalhando por todo o espírito normativo constitucional (MIRAGLIA, 2009: 151).

Em 1988 surge um novo modelo normativo quanto a esse aspecto, elegendo a nossa Constituição atual a dignidade da pessoa humana como fundamento da República brasileira e princípio basilar da ordem social e econômica (MIRAGLIA, 2009: 151 *apud* LEDUR, 1998: 86).

Sendo assim, a Constituição de 1988, no artigo 6º, reconhece o trabalho enquanto um direito e do artigo 7º ao 11º estão prescritos os principais direitos para os trabalhadores que atuam sob as leis brasileiras. Além da Constituição, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) também regulamenta as relações de trabalho no Brasil.

Segundo Delgado (2014: 115), os pontos de avanço democrático são claros na atual Constituição. Assegurou-se pela primeira vez em 60 anos, liberdade associativa e sindical, com autonomia de organização e gestão para as entidades sindicais no país, sem a interferência administrativa do Estado (art. 8º, I e II, CF/88). Houve a expansão da Justiça do Trabalho para todo o interior brasileiro, conferindo-se também novo perfil e novas estruturas, garantias e funções ao Ministério Público do Trabalho, tornando-o poderoso órgão agente, judicial e extrajudicial, além da clássica função de órgão interveniente nos processos (art. 127, *caput*, e art. 129, II, III e IX, CF/88). Essas notáveis alterações permitiram, tempos depois, a busca de verdadeira efetividade para o Direito do Trabalho em todo o território nacional (*ibidem*), garantindo-se conseqüentemente um arcabouço legal para o florescimento de um verdadeiro direito ao trabalho digno.

Apesar dessas notáveis alterações, a transição democrática no Brasil realizou-se em meio a profunda crise cultural, cujas características se davam pela incorporação no país, nos anos 90, de ideologias que propugnavam pela diminuição da intervenção estatal, inclusive normativa, na economia e na sociedade, defendendo uma desregulamentação intensa das relações econômicas e sociais, incluída aí a seara trabalhista, que deveria, em conseqüência,

criar instrumentos para a mais franca desconstrução ou flexibilização de suas regras jurídicas (DELGADO, 2014: 116).

Apesar dessa investida neoliberal em desfavor do direito ao trabalho durante a década de 90, pode-se inferir que "o Estado brasileiro é um 'Estado Social', pois pugna pelo afastamento do individualismo no Direito e do absolutismo no Poder" (MIRAGLIA, 2009: 158 *apud* BONAVIDES, 2007: 371), visando garantir a igualdade substancial e concretizar a dignidade da pessoa humana em ambas as suas dimensões: individual e social (MIRAGLIA, 2009: 158), devendo-se adotar, conforme o ensinamento de Delgado (2014: 117), um modelo de intervencionismo estatal compatível com a Democracia e com as características econômicas, sociais e culturais brasileiras, algo próximo ao padrão da normatização privatística mas subordinada típica dos países europeus continentais mais desenvolvidos, como França e Alemanha do pós-guerra.

Ainda nessa esteira, qualquer interpretação dada aos princípios constitucionais do trabalho em que prevaleça o valor-econômico sobre o valor-social atenta contra a essência do Estado Democrático de Direito, entendendo-se que a adoção do receituário neoliberal impede a efetivação e a realização plena desse modelo estatal (MIRAGLIA, 2009: 158).

Pela Constituição brasileira, não só o direito ao trabalho, mas a um salário que garanta a subsistência do trabalhador e de sua família é uma obrigação que deve ser garantida pelo Estado. Contudo, apesar de ser constitucionalmente garantido, na prática, tanto o direito ao trabalho como o direito à renda são muitas vezes violados e não são raros os casos de desemprego, salários injustos, trabalho sem férias ou repouso, em condições inadequadas etc. E é justamente um alerta desse tipo que se procura fazer com o desenvolvimento deste trabalho, para que durante esse período olímpico não ocorram ainda mais casos de violações de direitos trabalhistas já tão presentes no nosso cotidiano fora dos megaeventos.

Segundo Miraglia (2009: 158 *apud* BONAVIDES, 2007: 389-390):

"O Brasil atravessa uma crise de inconstitucionalidade, pois aqui se formou a ideia de que basta colocar formalmente na Constituição uma norma jurídica para que os mecanismos existentes a concretizem. A perda do senso de proporção entre os fins programáticos e a eficácia das normas constitucionais gera inconstitucionalidade e, via de consequência, torna a solidificação dos direitos fundamentais praticamente impossível".

Para Miraglia (2009: 160), a solução para a referida crise não passa pelos dogmas neoliberais. Muito pelo contrário, deve-se buscar fortalecer o Direito do Trabalho ainda mais, sempre efetivando a sua generalização, objetivando sobretudo que um maior número de trabalhadores excluídos e em situação de risco sejam de fato alcançados pela proteção justralhista, fazendo valer dessa forma o princípio da dignidade humana para todos. "A intervenção estatal, por meio do direito, e principalmente do ramo justralhista, constitui o óbice mais efetivo à exploração desregrada do trabalho humano" (*idem*). Como bem observou a referida autora, o Direito do Trabalho precisa alcançar um maior número de trabalhadores, já que hoje os maiores beneficiários da sua proteção são aqueles que se encontram dentro dos requisitos de caracterização da relação empregatícia, assunto abordado em nossa próxima seção.

2.3. Caracterização da relação empregatícia

Os critérios de caracterização da Relação Empregatícia estão presentes nos Artigos 2º e 3º da CLT, que também define o empregador (Art. 2º) e o empregado (Art.3º):

“Art. 2º - Considera-se **empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço** (grifei).

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou **outras instituições sem fins lucrativos** (grifei), que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º - Considera-se **empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário** (grifei).

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual”.

A Ciência do Direito enxerga clara distinção entre relação de trabalho e relação de emprego. A primeira expressão tem caráter genérico, referindo-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano, englobando dessa forma a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual etc. Já a relação de emprego, como citado,

é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas (DELGADO, 2014: 287-288), caracterizando-se pelo dispor da força laboral com pessoalidade, subordinação, não-eventualidade e onerosidade, conforme se pode observar a seguir.

2.3.1. Trabalho por pessoa física

O empregado jamais será pessoa jurídica. Sempre vai ser **pessoa física. Os bens jurídicos tutelados** pelo Direito do Trabalho (como a vida, saúde, lazer etc.) só podem ser usufruídos por pessoas físicas, não importando às pessoas jurídicas (*ibidem*, p. 292). "Por esta razão, a pactuação - e efetiva concretização - de prestação de serviços, sem fixação específica de uma pessoa física realizadora de tais serviços, afasta a possibilidade de relação jurídica que se estabelece no âmbito justrabalhista" (*ibidem*, p. 293). O "Trabalho" se distingue do "Serviço" na medida em que o primeiro só pode ser realizado exclusivamente por pessoa física. No caso do serviço, esse pode ser prestado tanto por pessoa física quanto por pessoa jurídica, delimitando assim a prestação de serviço. É importante salientar que no cotidiano do "Trabalho" há fraudes que tentam descaracterizar essas situações, muitas das vezes com pessoas jurídicas de fachada para que ao trabalhador não sejam reconhecidos os seus direitos (*ibidem*, p. 293). Por conta disso que, dentro do princípio da primazia da realidade (que veremos logo mais à frente, neste capítulo), devemos analisar a situação fática em detrimento da forma de contrato e relação jurídica.

2.3.2. Pessoalidade

Caráter de infungibilidade no que tange ao trabalhador. O fato de ser o trabalho prestado por pessoa física não significa, necessariamente, ser ele prestado com pessoalidade (*ibidem*, p. 293). A relação jurídica pactuada deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir de forma reiterada por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados (*ibidem*, p. 293). Apesar disso, existem situações ensejadoras de substituição do trabalhador sem que se veja suprimida a pessoalidade inerente à relação empregatícia (*ibidem*, p. 293): é o caso das substituições que ocorrem com o consentimento do tomador de serviços (seja mais longa, seja mais curta); e também as substituições normativamente autorizadas (por lei ou norma autônoma), tais como férias, licença-gestante, afastamento para cumprimento de mandato

sindical etc. Nesta segunda hipótese, o contrato apenas se suspende ou se interrompe, sem qualquer descaracterização da pessoalidade (*ibidem*, p. 294). Por ser personalíssima a obrigação de prestar serviços, ela não se transmite a herdeiros e sucessores no momento de sua extinção. Ressalte-se, ainda, que o elemento da pessoalidade incide apenas sobre a figura do empregado, prevalecendo aspecto oposto em relação ao empregador, uma vez vigente no Direito do Trabalho a diretriz da despersonalização da figura do empregador (*ibidem*, p. 294). Tal diretriz visa proteger ainda mais os direitos do pólo mais frágil do contrato empregatício, mantendo todas as garantias do empregado em caso de mudança do empregador.

2.3.3 Não Eventualidade

Ideia de permanência, não se qualificando como trabalho esporádico. Por meio deste elemento fato-jurídico, o Direito do Trabalho esclarece que a noção de permanência também é relevante à formação sociojurídica da relação de emprego, não podendo se classificar como um trabalho esporádico (*ibidem*, p. 295). Sendo assim, a legislação trabalhista clássica não se aplica ao trabalhador eventual, embora não haja dúvida de que ele também possa ser um trabalhador subordinado (*ibidem*, p. 295). Rege nesse ramo jurídico o princípio da continuidade da relação de emprego (que também será visto mais adiante, ainda neste capítulo), pelo qual se incentiva, normativamente, a permanência indefinida do vínculo empregatício, emergindo como exceções as hipóteses de pactuações de contratos de trabalho especificamente delimitadas no tempo, como o caso do contrato a termo (*ibidem*, p. 295).

2.3.4 Onerosidade

No plano objetivo, a onerosidade manifesta-se pelo pagamento, por parte do empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado (*ibidem*, p. 300). É o salário. É o valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do tomador de serviços. Dificilmente terá o operador jurídico dificuldade de vislumbrar a presença da onerosidade em uma relação de trabalho investigada, pois a contraprestação econômica do empregador ao empregado pode assumir formas distintas e variadas na prática empregatícia concreta, dificilmente se ocultando em uma dada relação sociojurídica detidamente examinada (*ibidem*, p. 300). Por essa razão, de maneira geral, torna-se desnecessária a pesquisa da dimensão subjetiva da onerosidade, em virtude da clara transparência do dado objetivo do pagamento (*ibidem*, p. 300). Entretanto, existem algumas

situações em que a pesquisa da dimensão subjetiva da onerosidade será a única via hábil a permitir aferir-se a existência (ou não) desse elemento fato-jurídico. Trata-se, por exemplo, de situações tipificadas como de servidão disfarçada ou de situações de trabalho voluntário, comunitário, filantrópico político ou religioso, em que haja efetiva prestação de trabalho e ausência de contraprestação onerosa real por parte do tomador de serviços, ou então que essa efetiva prestação laboral aconteça dentro de um contexto de alguma reciprocidade material em benefício do prestador enfocado (*ibidem*, p. 300). Em outras palavras, se existe a intenção, por parte do tomador de serviços, de beneficiar materialmente o prestador de alguma forma, a onerosidade restará caracterizada e, se presente os demais elementos aqui discutidos, também a relação de emprego se confirmará. Importante tal observação para o período de clima olímpico que se vive, pois deveria ser do conhecimento de todos a grande quantidade de trabalhadores voluntários que irão atuar junto aos jogos.

2.3.5. Subordinação

Elemento de maior importância na caracterização da relação empregatícia. É também a principal diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho, que é o trabalho autônomo. Consiste na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços (*ibidem*, p. 303). Tal subordinação permite ao operador jurídico cotejar e discriminar, com êxito, inúmeras situações fático-jurídicas próximas, tais como trabalhadores autônomos prestando serviços habituais a empresas (como profissionais de consultoria, auditoria, contabilidade, advocacia etc.); trabalhadores autônomos pactuando a confecção de obra certa para determinado tomador (empreitada); representantes comerciais ou agentes e distribuidores regidos por legislação própria etc. Em todos esses casos, a desconstituição do contrato civil formalmente existente entre as partes supõe a evidência da subordinação jurídica, em detrimento do caráter autônomo aparente de que estaria se revestindo o vínculo (*ibidem*, p. 302).

É incorreto, do ponto de vista jurídico, a visão subjetiva da subordinação, não se compreendendo esta como atuante sobre a pessoa do trabalhador, como se criasse certo estado de sujeição, de forma que o prestador de serviços devesse obedecer a toda e qualquer ordem emanada do tomador. Ao contrário, o operador do Direito deve sempre levar em consideração a visão objetiva desse elemento fático-jurídico, isto é, ela atua sobre o modo de realização da

prestação laboral, e não sobre a pessoa do prestador de serviços, não devendo atingir sua esfera íntima de valores. Dessa forma, a natureza do fenômeno da subordinação, hoje pacificada, é de um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo **sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho** (grifei) (*ibidem*, p. 303). Na última seção deste capítulo trataremos sobre os princípios de direito do trabalho, que norteiam a prática desse nobre ramo jurídico.

2.4. Principais princípios norteadores do Direito do Trabalho

Sabemos que os princípios são dotados de uma força normativa, que dão sentido às normas, suprem as lacunas existentes e orientam quanto a aplicação e interpretação das mesmas. Alguns princípios encontram-se de forma implícita na lei. Outros, por não serem tão relevantes são meramente doutrinários. Fazem uso dos princípios os aplicadores do direito em geral, podendo ser encontrados nas decisões jurisprudenciais, em especial (OST, 2009).

Princípio é onde começa algo. Início, origem, começo, causa. Fonte primária ou básica determinante de alguma coisa. Toda norma jurídica emana de uma razão, de um fundamento, que é o seu princípio. São os alicerces do direito que não estão definidos em nenhuma norma legal (*idem*).

Para Reale, 2001: 285-286,

"Princípios são 'verdades fundantes' de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da *praxis* (...) Princípios gerais de direito são enunciações normativas de valor genérico, que condicionam e orientam a compreensão do ordenamento jurídico, quer para a sua aplicação e integração, quer para a elaboração de novas normas".

Pode-se dizer que o princípio inspira a criação da norma, ou seja, tem a função de instruir o legislador ou outro agente sobre os seus motivos. É o primeiro passo na consecução de uma regulação, passo ao qual devem seguir-se outros. Ele é muito mais que uma simples regra, além de estabelecer certas limitações, fornece diretrizes que embasam uma ciência e visam à sua correta compreensão e interpretação (OST, 2009).

Os princípios têm funções: informadoras, normativas e interpretativas. A função informadora serve de inspiração ao legislador e de fundamento para normas jurídicas; A função normativa atua nas lacunas e omissões da lei; A função interpretativa, por sua vez, serve de critério orientador para os intérpretes e aplicadores do Direito. O art. 8º da CLT, determina que na falta de disposições legais ou contratuais o intérprete pode socorrer-se dos princípios do Direito do Trabalho, para fundamentação das normas jurídicas (*idem*).

A seguir, apresentamos em linhas gerais a classificação adotada por Maurício Godinho Delgado.

2.4.1 Princípio da proteção

Informa este princípio que o Direito do Trabalho organiza, com suas regras, institutos e princípios próprios, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia - o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio existente no contrato de trabalho (DELGADO, 2014: 196).

Para Delgado (2014: 197 *apud* RODRIGUEZ, 1993: 42-43 e 28), "este princípio pode ser desmembrado em três: o *in dubio pro operário*; aplicação da norma mais favorável ao trabalhador; aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador".

"Em se tratando de aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, pode-se dizer que as novas leis devem dispor de maneira mais benéfica ao trabalhador, tratar de criar regras visando à melhoria na condição social deste" (OST, 2009).

Na hierarquia das normas jurídicas, havendo várias normas a serem aplicadas numa escala hierárquica, deve ser considerada a que for mais benéfica ao trabalhador. Temos como exemplo o art. 620 CLT, que diz "as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo" (*idem*).

Observa-se que os princípios *in dubio pro reu* e "da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador" são muito semelhantes. Delgado (2014: 210) trata o primeiro como um princípio controvertido. Dois são os motivos: primeiramente, o princípio *in dubio pro operario* abrange dimensão temática já acobertada pelo segundo princípio ("norma mais favorável).

Segundo, ele entra em choque com um outro princípio, qual seja, o do juízo natural. Apesar desse posicionamento, outros autores defendem a existência desse princípio controverso, dizendo que ele "aconselha o intérprete a escolher, entre duas ou mais interpretações viáveis, a mais favorável ao trabalhador, desde que não afronte a nítida manifestação do legislador, nem se trate de matéria probatória" (SÜSSEKIND, 1991: 129).

Em relação ao princípio da condição mais benéfica ao trabalhador, este deve ser entendido por direito adquirido, ou seja, vantagens já conquistadas não podem ser modificadas para pior (*idem*). "No contraponto entre dispositivos contratuais concorrentes, há de prevalecer aquele mais favorável ao empregado", garantindo dessa forma que tal dispositivo mais favorável possa se revestir do caráter de direito adquirido (DELGADO, 2014: 200).

De acordo com a Súmula 51 do TST, "as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento". Isso significa que uma cláusula menos favorável aos trabalhadores só tem validade em relação aos novos obreiros admitidos na empresa e não aos antigos, aos quais essa cláusula não se aplica (OST, 2009).

2.4.2. Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas

Dispõe tal princípio que prevalece no segmento juslaborativo o domínio de regras jurídicas obrigatórias, em detrimento de regras apenas dispositivas. As regras justrabalhistas são, dessa forma, essencialmente imperativas, não podendo, de maneira geral, ter sua regência contratual afastada pela simples manifestação de vontade das partes, prevalecendo a restrição à autonomia da vontade do contrato trabalhista, em contraposição à diretriz civil de soberania das partes no ajuste das condições contratuais, sendo esta restrição um instrumento assecuratório eficaz de garantias fundamentais do trabalhador, em face do desequilíbrio de poderes existente no contrato de emprego (DELGADO, 2014: 199).

2.4.3. Princípio da Indisponibilidade dos direitos trabalhistas

Este princípio é uma projeção do anterior, traduzindo a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato, constituindo-se no veículo principal

utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação empregatícia (*ibidem*, p. 199-200).

De fato, se tal princípio não existisse, os direitos dos trabalhadores poderiam ser facilmente reduzidos, ou até mesmo eliminados, dada a sua situação econômica e social menos privilegiada, inerente ao contrato de trabalho. Seria muito fácil para o empregador eximir-se de cumprir suas obrigações legais, pois, para tanto, bastar-lhe-ia obter um documento por meio do qual o empregado renunciasse a determinados direitos, para não precisar satisfazê-los, fazendo com que a parte contratual hipossuficiente, na grande maioria das vezes pela necessidade do emprego, renunciasse aos seus direitos (OST, 2009).

Entretanto, o princípio em questão vai além do simples ato unilateral, interferindo também nos atos bilaterais de disposição e direitos, não sendo válidas para a ordem justralhista quer a renúncia, quer a transação que importe prejuízo ao trabalhador (DELGADO, 2014: 200).

Segundo Ost (2009), "Devemos observar que, aqui, há a inversão do princípio da renunciabilidade, do Direito Comum, marcado pela ideia de que a autonomia da vontade deve prevalecer".

A súmula 276 do TST deixa claro que o aviso prévio é irrenunciável pelo trabalhador. Todas as verbas rescisórias são irrenunciáveis pelo trabalhador. Pois inexistente *res dúbia* "dúvida", em relação a estas (OST, 2009).

2.4.4. Princípio da continuidade da relação de emprego

O objetivo do Princípio da continuidade do vínculo empregatício é o de assegurar maior possibilidade de permanência do trabalhador em seu emprego. Entende-se que o contrato de trabalho terá validade por prazo indeterminado, ou seja, haverá continuidade na relação de emprego, com exceção dos contratos por prazo determinado. A proibição de sucessivas prorrogações dos contratos a prazo, bem como a adoção do critério da despersonalização do empregador, visa a manutenção do contrato nos casos de substituição do pólo contratante (*idem*).

Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justralhista pode cumprir de forma eficaz o objetivo teleológico do Direito do Trabalho, de assegurar melhores condições, do ponto de vista obreiro, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade (DELGADO, 2014: 206).

"O fundamento do Princípio da continuidade da relação de emprego é a natureza alimentar do salário, já que o trabalhador é subordinado jurídica e economicamente ao empregador e, do seu trabalho, retira o seu sustento" (OST, 2009).

De acordo com a súmula 212 do TST "o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado". Isso significa que, havendo controvérsia quanto à modalidade de dispensa, cabe ao empregador provar que a iniciativa partiu do empregado, já que de acordo com a referida súmula, milita a favor do trabalhador presunção decorrente do princípio da continuidade do vínculo empregatício.

2.4.5. Princípio da primazia da realidade

No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferencialmente, a prática concreta efetivada ao longo do contrato empregatício, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica, constituindo-se tal princípio em poderoso instrumento para a pesquisa e encontro da verdade real em uma situação de litígio trabalhista (DELGADO, 2014: 206).

"A primazia da realidade nos transmite a ideia que no caso de desacordo entre a realidade fática e o que nos transmite os documentos, deve-se privilegiar a verdade real" (OST, 2009).

No Direito do trabalho, os fatos são mais importantes que aquilo que foi pactuado durante a contratação, sendo assim, o que deve ser observado realmente pelos profissionais do Direito são as condições que de fato demonstrem a existência do contrato de trabalho. São privilegiados, portanto, os fatos, a realidade, sobre a forma e a estrutura empregada (*idem*).

"Esse princípio é de grande relevância no Direito, tendo em vista que a CLT admite a possibilidade de um contrato tácito, tendo esse o mesmo efeito dos demais nas relações de emprego" (*idem*).

Como se pode perceber, os princípios específicos do Direito do Trabalho formam uma teia que orienta principalmente a conduta do empregador, garantindo que o serviço prestado pelo obreiro possa ser realizado dentro de condições que atendam ao princípio da dignidade humana, considerando a diferença de forças entre os respectivos pólos, inerente ao contrato de trabalho. Dessa forma, qualquer forma de exigência na prestação do serviço fora dos ditames legais trabalhistas, por parte do poder diretivo do empregador, também fere os princípios acima afirmados, justificando a atividade fiscalizadora dos órgãos competentes e ensejando a devida reparação do dano sofrido pelo trabalhador. Dessa forma, os organizadores do evento esportivo em comento, bem como o empresariado em geral que atuará durante este período olímpico, deverão exercer tal poder diretivo dentro dos limites estabelecidos pelos princípios aqui discutidos, sob pena de ofenderem os valores que orientam a ordem justtrabalhista brasileira e internacional.

Mais um capítulo deste trabalho foi finalizado. No próximo, iremos abordar sobre os valores a serem disseminados pela realização dos jogos olímpicos, além de um breve histórico sobre a competição e qual o legado social que as autoridades esperam que esse evento deixe para o país.

CAPÍTULO III

“JOGOS OLÍMPICOS: RETROSPECTIVA, VALORES E CRÍTICA”

No presente capítulo abordaremos os Jogos Olímpicos em si, trazendo um pouco da sua história, mas principalmente realçando os valores e os princípios que seus organizadores dizem ser disseminados quando da realização da competição, lembrando que tais princípios chocam-se completamente com qualquer violação a direito trabalhista que possa ocorrer durante a realização da competição, seja de forma direta, seja de forma indireta. Aborda-se também o possível legado das olimpíadas para o nosso país. Ambos os temas foram muito utilizados pelo Estado para justificar o alto investimento de verbas públicas na realização do referido evento em solo brasileiro. Da forma que são realizados atualmente, os Jogos representam uma das mais importantes atividades dentro do contexto esportivo e econômico contemporâneos. Grandes cidades travam uma batalha pelo direito de sediar tal evento, pois sabem que o retorno em investimentos financeiros e para a imagem da cidade perante o cenário mundial são enormes. Devemos, entretanto, ser muito cautelosos, buscando refletir sobre quem são os verdadeiros beneficiários de tais investimentos e se, de fato, toda a sociedade brasileira pode se beneficiar desses resultados positivos.

3.1. Breve retrospectiva histórica das Olimpíadas

Para Rubio (2016), a origem dos Jogos Olímpicos está associada às competições atléticas na Grécia, que eram realizadas para celebrar diferentes deuses. Isso significa que muito do que se sabe sobre a história da competição naquela época confunde-se com a própria mitologia grega. Ainda de acordo com a autora, as práticas atléticas na Grécia Antiga eram consideradas uma obrigação moral, entendendo os gregos que a beleza e a força eram exercitadas pela ginástica e pelas artes, com o corpo e a alma se desenvolvendo conjuntamente. De acordo com uma matéria sobre o assunto, veiculada no *site* do portal oficial do governo federal brasileiro sobre os Jogos Olímpicos e Paralímpicos de 2016 (<<http://www.brasil2016.gov.br/pt-br/olimpiadas/uma-disputa-milenar>>. Acesso em jun 2016), "os Jogos Olímpicos cresceram ao ponto de se transformarem no maior evento do planeta e único capaz de reunir delegações de mais de 200 países em uma mesma cidade", mérito esse não alcançado nem mesmo pela Organização das Nações Unidas (ONU).

Ainda de acordo com a matéria, a primeira edição dos jogos da Era Moderna ocorreu no ano de 1896, em Atenas, na Grécia, entretanto a história da competição remonta há 2.500 anos, com origem na Grécia Antiga. Continuando a leitura do breve artigo, toma-se conhecimento de que o termo "Olimpíadas" teria surgido da seguinte forma: houve um acordo entre três reis gregos do passado (Ifus, Licurgo e Clístenes) para que houvesse uma trégua em qualquer conflito armado em andamento que impedisse a realização da referida competição esportiva, sendo que tal acordo foi celebrado no Templo de Hera, localizado no Santuário de **Olímpia** (grifei). A partir daí, surge então o termo utilizado até hoje.

A última Olimpíada da Era Antiga foi realizada em 393 a.C.. O imperador Teodósio I cancelou os Jogos, após proibir a adoração aos deuses. Coube a um pedagogo e historiador francês, *Pierre de Frédy*, nascido em 1º de janeiro de 1863, que se tornaria conhecido como o Barão de *Coubertin*, a tarefa de levar adiante o sonho de que o mundo pudesse juntar-se de tempos em tempos em um grande evento esportivo. Em 1892, apresentou, na famosa universidade *Sorbonne*, em Paris, um estudo intitulado “Os exercícios físicos do mundo moderno”, que já demonstrava seu engajamento e interesse pelo esporte. Durante a apresentação deste trabalho, *Coubertin* levantou a ideia de se recriar as Olimpíadas, entretanto foi somente dois anos depois, em 1894, durante uma convenção novamente realizada na Sorbonne, que o idealizador obteve um compromisso das autoridades gregas à época de sediarem a primeira olimpíada dos tempos modernos, sendo a primeira edição realizada entre os dias 06 e 15 de abril de 1896, em Atenas. Ainda durante a referida convenção, foi criado o Comitê Olímpico Internacional (COI), do qual *Coubertin* foi o primeiro secretário-geral. *Pierre* também criou o símbolo olímpico, formado pelos cinco anéis entrelaçados e de cores diferentes, representando a união de todos os continentes do globo, bem como o encontro de atletas do mundo inteiro na competição.

As Olimpíadas da era moderna vêm sendo realizadas, desde então, de 4 em 4 anos, deixando de ocorrer apenas durante a Primeira e Segunda Guerras Mundiais. De acordo com a referida matéria, *Pierre de Frédy* morreu em 2 de setembro de 1937, aos 74 anos, em Genebra, e foi enterrado em Lausanne, também na Suíça, sede do Comitê Olímpico Internacional. "Seu coração, porém, está sepultado em um local diferente, cujo simbolismo resume o sonho que ele perseguiu e tornou real. O coração do Barão de *Coubertin* repousa em Atenas, capital da Grécia, num monumento erguido em sua homenagem, localizado nas proximidades das ruínas do Templo de Olímpia". Existe um lema, adotado por ele, que se tornou conhecido mundialmente:

“O importante não é vencer, mas competir. E com dignidade”. Logo, percebe-se que a ideia de dignidade está presente nas Olimpíadas desde o seu início nos tempos mais recentes, sendo, portanto, inconcebível que a dignidade do trabalhador ligado direta ou indiretamente aos Jogos seja agredida. No próximo tópico, trataremos dos valores e princípios ligados ao Movimento Olímpico.

3.2. Dos valores disseminados pelos Jogos Olímpicos

Mesmo os mais leigos no assunto conseguem perceber os bons valores disseminados pelo esporte. Quando pensamos em uma competição entre atletas, logo vêm à mente ideias de força, perseverança, superação, coragem, entre tantas outras. A partir do momento que o competidor se sujeita às regras da disputa, valores como respeito, igualdade e honestidade também afloram dentro de cada atleta e de cada expectador. Vendo por esse lado, os valores disseminados pelos Jogos Olímpicos têm tudo a ver com a ideia de dignidade humana, tão defendida e pleiteada na ordem jurídica brasileira, principalmente após a promulgação da Constituição Federal de 1988.

De acordo com Rubio (2016), os Jogos Olímpicos iniciais basearam-se em um conjunto de valores que são a referência fundamental do Movimento Olímpico até os dias atuais. "Desde que o Barão *de Coubertin* deu início ao Movimento Olímpico no final do século XIX, ele não desejava apenas criar uma competição esportiva. Alguns princípios éticos, pedagógicos e morais norteavam essa prática, que hoje representam a face pública do Olimpismo". Ainda de acordo com a autora, o respeito, a coragem, a determinação, a inspiração e a igualdade são valores olímpicos por excelência, que funcionam como um Código de Conduta do Movimento Olímpico, buscando nortear as ações de todos os envolvidos nas atividades olímpicas, sejam elas competitivas, **administrativas** (grifei) ou voluntárias.

Abordando o tema da Ética Desportiva, Moreira e Pestana (2008: 95) ressaltam que é possível competir respeitando o adversário, reconhecendo o seu valor e competência, vendo-o como um componente indispensável, sem o qual a competição não pode existir. Os autores comentam, ainda, que muitos especialistas defendem a participação de crianças e adolescentes no esporte, alegando que este contribui para o desenvolvimento global e harmonioso desses jovens. Dever-se-ia esperar, então, uma influência boa das Olimpíadas nos jovens brasileiros,

considerando que a realização dessa competição aqui no país teria um impacto positivo sobre a motivação deles. Entretanto, sabemos que o futuro de nossas crianças e jovens, principalmente os de baixa renda, depende de muitos outros fatores, e não apenas da organização dos Jogos por aqui. A prática de atividades esportivas deve sempre vir acompanhada de uma educação de qualidade, sendo esta o pilar de toda nação que se pretende desenvolvida, possibilitando aos mais novos a capacitação necessária para que consigam um lugar ao sol em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e qualificado.

Os referidos autores defendem também que o espírito esportivo (também conhecido como *fair play*) significa muito mais que um simples respeitar de regras de uma disputa desportiva, alcançando também as noções de amizade e de respeito pelo outro, sendo um modo de pensar, e não simplesmente um comportamento. Para Rubio (2005), “o *fair-play*, ou ‘espírito esportivo’, ou ‘jogo limpo’, ou ‘ética esportiva’, pode ser definido como um conjunto de princípios éticos que orientam a prática esportiva, principalmente do atleta e também dos demais envolvidos com o espetáculo esportivo”. Citando uma fala proferida pelo Comitê Olímpico Internacional, em 1995, Moreira e Pestana (2008: 97) ressaltam que o espírito esportivo não é uma noção que diz respeito apenas ao desporto, mas sim o próprio princípio de toda coexistência e toda cooperação entre os homens.

Rubio (2005, *apud* TAVARES, 2003) "aponta que o estabelecimento do Movimento Olímpico nos idos de 1894 coincide com a criação e proliferação de um amplo espectro de organizações de cunho internacionalista, cujo principal objetivo era a promoção da paz". Tais organizações internacionalistas buscavam a resolução de conflitos, tanto de ordem interna como externa, pelo uso da razão e das leis, e não pelas armas. Dentro dessa lógica, a competição esportiva seria uma forma racionalizada de conflito, sem o uso da violência (*idem*). De acordo com Rubio (2005 *apud* TAVARES, 1999.a: 15), os Jogos Olímpicos eram para seu reinventor a institucionalização de uma concepção de práticas de atividades físicas que 'transformava o esporte em um empreendimento educativo, moral e social, destinado a produzir reflexos no plano dos indivíduos, das sociedades e das nações' – concepção que expressava a formação humanista e eclética de *Coubertin*. Pode se perceber aqui, mais uma vez, os valores ligados à dignidade humana com que foram idealizados os Jogos, valores esses que contrastam com qualquer tipo de condição degradante que possa surgir no ambiente laboral olímpico.

O Movimento Olímpico criado pelo Barão de *Coubertin* é regido pelos princípios contidos na Carta Olímpica (cuja versão em português encontra-se disponível em: <<http://www.pned.pt/media/1460/cartaolimpica.pdf>>. Acesso em jun 2016). Esta, enquanto documento de base de natureza constitucional, fixa e apela aos princípios fundamentais e valores essenciais do Olimpismo. Esse conjunto de valores é a referência fundamental do Movimento Olímpico até os dias atuais (RUBIO, 2005). Alguns autores buscam definir o conceito de Olimpismo, contemplando as idéias originais de *Coubertin* e assimilando as transformações ocorridas tanto no esporte como na sociedade do século XX. É o caso de Rubio (2005 *apud* Müller, 2000: 14) que entende o Olimpismo como

"uma espécie de excesso de esforço, de transcendência do homem enquanto uma unidade psicossomática, os quais revelados pela e na prática do esporte e ativado pelos constantes esforços do indivíduo em seguir princípios estéticos e morais, são encontrados na consciência, para integrar todos os valores humanos na educação do corpo e da mente".

Uma outra definição, também carregada de valores, pode ser encontrada nos princípios constantes da Carta Olímpica, que diz que o "Olimpismo é uma filosofia de vida que exalta e combina de forma equilibrada as qualidades do corpo, da vontade e da mente". O referido princípio propala que o desporto deve estar aliado à cultura e educação, procurando criar um estilo de vida fundado no prazer do esforço e no valor educativo do bom exemplo, citando ainda a **responsabilidade social** (grifei) e o respeito pelos princípios éticos fundamentais universais. Se o leitor desconfia de alguma semelhança entre o último termo grifado e os valores democráticos e de dignidade humana defendidos pela ordem jurídica brasileira atual, é porque ainda não tomou conhecimento de outros dois princípios presentes na referida Carta. Vejamos então:

"O objetivo do Olimpismo é o de colocar o desporto ao serviço do desenvolvimento harmonioso da pessoa humana em vista de promover uma sociedade pacífica preocupada com a **preservação da dignidade humana** (grifei)".

"Toda e qualquer forma de **discriminação** relativamente a um país ou a uma pessoa com base na raça, religião, política, sexo ou outra é **incompatível** com a pertença ao Movimento Olímpico (grifos nossos)" (Disponível em: <<http://www.pned.pt/media/1460/cartaolimpica.pdf>>. Acesso em jun. 2016).

A partir da leitura atenta de tais princípios, resta claro que o movimento olímpico, cujo ápice é a concretização dos Jogos em uma cidade-sede eleita para tal, possui nítido objetivo de disseminar na sociedade valores que dizem respeito à dignidade humana, sendo este o pilar

fundamental do Estado Democrático de Direito brasileiro. Os princípios do Olimpismo referem-se expressamente à "preservação da dignidade humana" e à incompatibilidade de toda e qualquer forma de discriminação. Tal leitura não poderia ser mais atual, demonstrando pelo menos as boas intenções dos organizadores do evento para com a preservação dos direitos fundamentais sociais, incluído aí o direito ao trabalho, rechaçando qualquer possibilidade de violação dos mesmos que possa vir a acontecer durante o período. No tópico seguinte, trataremos do legado a ser deixado no país após a realização do evento, levando em consideração o ponto de vista e a vontade das autoridades organizadoras, sejam elas públicas ou de direito privado.

3.3. O legado desejado das Olimpíadas

Uma das principais bandeiras do Movimento Olímpico, conforme visto no tópico anterior, diz respeito aos inúmeros benefícios que a atividade desportiva pode trazer para a sociedade, incluídos aí os valores de igualdade e fraternidade. Com a realização propriamente dita de um grande evento como as Olimpíadas não poderia ser diferente: seus organizadores buscam dar aos Jogos uma aparência de grande retorno social para a cidade e o país que sediam os mesmos, buscando dessa forma respaldar a realização da competição nos moldes atuais.

Sendo assim, o Comitê Olímpico Internacional (COI) busca tecer parcerias com as autoridades públicas e privadas competentes do local de realização do evento para a implantação de diversos projetos estratégicos que visem a melhoria das condições de vida da população local. Em tese, ganha a sociedade, e ganha o COI, este último por ver a sua imagem mais valorizada perante a comunidade internacional. Neste tópico, iremos discorrer um pouco sobre a implantação de alguns projetos sociais através dos quais as autoridades organizadoras esperam deixar um legado positivo para o Brasil, sem perder de foco, contudo, o contraponto necessário entre o que se espera de bom e o que se pratica de ruim, quando pensamos em termos de violações de direitos trabalhistas.

Abordando, então, o possível legado das olimpíadas para a sociedade brasileira, o Ministério do Esporte, através do Comitê de Gestão das Ações Governamentais Federais para a Candidatura Rio 2016, publicou um artigo (2009?), ainda antes do anúncio oficial do Rio de Janeiro como cidade vitoriosa à realização dos jogos (anúncio este que aconteceu no dia

02/10/2009), onde trata sobre a implantação de vários programas sociais, visando sobretudo as crianças e os jovens brasileiros de baixa renda.

Programas do Governo Federal como o "Segundo Tempo" e o "Mais Educação", por exemplo, atuam em parceria com prefeituras, organizações não-governamentais e associações comunitárias para ampliar o número de beneficiados pela educação integral, atendendo a determinações do Comitê Olímpico Internacional e alinhando-se com a Política Nacional do Esporte e com a visão de futuro do Rio.

Segundo as autoridades governamentais à época, "A inclusão social é uma diretriz da Política Nacional de Esporte, e conta com uma série de programas articulados e complementares nos estados e municípios". Não é objetivo desse trabalho fazer uma avaliação sobre se tais programas foram realmente colocados em prática e quais os benefícios advindos do seu funcionamento. Queremos destacar os objetivos envolvidos na realização do evento quanto ao seu retorno no âmbito social.

Os organizadores esperam que esse legado transcenda a difusão dos valores olímpicos, para que haja também um maior acesso ao esporte, ao lazer, à cultura e à qualificação profissional, significando tal ampliação um verdadeiro exercício do direito de cidadania para nossos jovens, gerando uma perspectiva de futuro para aqueles que se encontram em situação de vulnerabilidade social. Os governantes acreditam que a realização das Olimpíadas no Brasil terá um impacto grande sobre a juventude brasileira, por meio destes programas sociais, já que de acordo com o referido artigo, 65 milhões de pessoas no Brasil possuem idade de 18 anos ou menos. São 34 milhões de pessoas na faixa entre 15 e 24 anos, sendo a nossa juventude a parcela da população mais atingida pelo desemprego, quer por motivos de evasão escolar, quer por motivos de falta de capacitação profissional.

Dessa forma, após o anúncio da candidatura do Rio de Janeiro como sede dos Jogos, as três esferas de governo trataram de elaborar planos estratégicos na área social, buscando atender as necessidades da respectiva faixa etária. Projetos seriam criados, e os existentes seriam ampliados, objetivando um maior número de participantes e maior diversificação de suas atividades, sempre em parceria com a sociedade civil, utilizando-se do apoio da iniciativa privada. Entre as medidas concebidas pelo governo federal à época da candidatura, está a criação da Secretaria Nacional da Juventude, com a missão de articular as políticas e ações

existentes, e do Conselho Nacional de Juventude, o primeiro conselho de juventude com caráter nacional na história republicana e que coloca o Brasil em sintonia com países da América Latina e da Europa, que há anos vêm desenvolvendo experiências semelhantes com bastante êxito.

A primeira Conferência Nacional de Políticas Públicas para a Juventude, outro exemplo da boa vontade de nossas autoridades, com a participação de centenas de representantes de organizações não-governamentais e gestores, foi realizada no país em abril de 2008, tendo como eixo três temas centrais: Democracia, Participação e Desenvolvimento Nacional; Parâmetros e Diretrizes da Política Nacional de Juventude; e Desafios e Prioridades para as Políticas Públicas de Juventude, selando uma espécie de pacto de aposta na juventude brasileira.

Também como exemplo de iniciativa concreta, podemos citar a Secretaria Nacional de Segurança Pública, que apoiada nas diretrizes da Segurança Cidadã, do Ministério da Justiça, implantou o programa Medalha de Ouro, cujo carro-chefe foi o projeto Guias Cívicos, importante legado do evento, no qual foram capacitados 10,5 mil jovens do Rio de Janeiro para atuarem como orientadores turísticos nos locais de competição e como agentes da cidadania em pontos estratégicos da cidade. Os alunos passaram por cursos nos quais adquiriram noções de inglês, espanhol, turismo, hotelaria, ética e cidadania, e receberam bolsa-auxílio mensal. **O objetivo era integrar a juventude ao evento esportivo e disseminar a cultura de paz, contribuindo para um ambiente amistoso e pacífico na cidade** (grifei). Além disso, os cursos ampliaram as oportunidades de ingresso no mercado de trabalho e de geração de renda para as famílias dos jovens participantes.

Ainda nessa mesma linha de ação, temos o Programa Nacional de Inclusão de Jovens - PROJOVEM, coordenado pela Secretaria Nacional da Juventude, em parceria com os Ministérios da Educação, do Trabalho e do Desenvolvimento Social e Combate à Fome, já tendo sido implantado à época em todas as capitais e no Distrito Federal, atendendo jovens de 18 a 24 anos que abandonaram a escola na quarta série do ensino fundamental e que não tinham qualificação para obter empregos estáveis. Eles frequentavam cursos que lhes propiciavam a conclusão do ensino fundamental e o aprendizado de uma profissão, reforçando dessa forma o legado que as autoridades e organizadores esperam do clima olímpico vivido atualmente pelo país.

A proposta deste trabalho não é detalhar e citar todos os programas sociais e melhorias esperados pelas autoridades organizadoras. É de conhecimento público e notório todas as mudanças pelas quais a cidade do Rio de Janeiro vem passando. Além dos programas sociais e educativos, a infraestrutura da cidade também passa por grandes transformações. Foram construídos quatro corredores expressos de ônibus, numa tentativa de melhorar o transporte público e o deslocamento no interior da metrópole. Os dois aeroportos ganharam melhorias para receber os visitantes, e o metrô da cidade está em fase final de ampliação, com a construção da Linha "4", que ligará a zona sul da cidade à zona oeste. A principal intenção deste tópico, como afirmado anteriormente, era dar ao leitor uma visão geral daquilo que se espera de legado das Olimpíadas, possibilitando ao mesmo fazer um contraponto entre essas prováveis melhorias e violações de direitos.

O legado a ser deixado no país parece ser animador, principalmente quando visto do ponto de vista das autoridades. A ideia central, em consonância com o ideário do Comitê Olímpico Internacional, parece ser a de que os megaeventos esportivos sejam propulsores do desenvolvimento social ao catalisarem ações de amplo espectro, de diferentes origens e com diversos focos, voltadas para a melhoria das condições de vida da população em geral da cidade-sede.

Entretanto, faz-se necessário que tais benefícios tragam, de fato, mudanças sustentáveis para todos. Mais do que isso, o legado deixado pelos Jogos deve ser diretamente proporcional ao respeito pelos direitos fundamentais de todo cidadão. É inconcebível que tais melhorias nas condições de vida das pessoas e na infraestrutura geral da cidade sejam realizadas ao custo de violações dos direitos trabalhistas, por exemplo. Os bons valores disseminados pelos Jogos devem orientar a atitude de todos os envolvidos no evento, impedindo a ocorrência de grandes contradições durante a organização do mesmo. Algumas dessas contradições serão o tema do nosso próximo tópico.

3.4. Jogos Olímpicos: uma visão crítica

"Cooperar com as organizações e autoridades públicas ou privadas competentes, afim de colocar o desporto a serviço da humanidade e de promover assim a paz".

"Agir contra qualquer forma de discriminação que afete o Movimento Olímpico" (Carta Olímpica, cuja versão em português encontra-se disponível em: <<http://www.pned.pt/media/1460/cartaolimpica.pdf>>. Acesso em jun. 2016).

As duas citações acima dizem respeito a algumas das missões do Comitê Olímpico Internacional, presentes na Carta Olímpica, também citada na seção anterior. De acordo com suas missões, percebe-se que seria incompatível com a posição do COI qualquer atitude que fosse no sentido contrário ao objetivo que se extrai da leitura de sua missão. Contudo, os tempos mudaram bastante desde a realização dos primeiros jogos em 1896, o evento cresceu de forma inimaginável, trazendo dessa forma a necessidade de novos questionamentos sobre o mesmo.

Desde o seu início, o Movimento Olímpico apresenta algumas contradições. A ideia inicial, e que posteriormente foi perpetuada, era a da celebração de uma competição de caráter internacional, com realização quadrienal, cujos participantes estariam vinculados a representações nacionais. De acordo com Rubio (2005 apud TAVARES, 2003: 64), subjacente a esta proposta estava a ideia e o princípio de “uma organização não ideológica, destinada a promover uma ideia, organizar-se em torno de uma elite e servir a humanidade em regime de total independência de correntes políticas e de governos nacionais”. Como decorrência dessa perspectiva, *Coubertin* idealizou o Movimento Olímpico sustentado na força dos comitês olímpicos nacionais, focando suas energias na cooptação e atuação dos membros do Comitê.

A referida autora, contudo, observa que a escolha dos dirigentes do COI ainda é a mesma desde a sua constituição no final do século XIX, sendo eles indicados pelos membros já participantes, ou seja, “o regime que sustenta a organização olímpica não está pautado em uma concepção democrática”. *Coubertin* sabia que esta prática era limitada e defeituosa, principalmente como membro máximo de uma instituição que se autoafirmava semeadora de valores como igualdade e fraternidade através do desporto, mas mesmo assim defendia o seu posicionamento, alegando o seguinte:

“Nós não somos eleitos. Não somos autorecrutados, e nossos mandatos são limitados. Existe qualquer outra coisa que pudesse irritar mais a opinião pública? O público tem visto de maneira crescente o princípio da eleição se expandir, gradualmente, colocando todas as instituições sob seu domínio. Em nosso caso, estamos infringindo essa regra geral, uma coisa difícil de tolerar, não é mesmo? Bem, nós temos muito prazer em tomar a responsabilidade por esta irregularidade e não estamos nem ao menos preocupados com ela” (RUBIO, 2005 apud MÜLLER, 2000: 587-589).

Ainda de acordo com Rubio (2005 apud VALENTE, 1999), *Coubertin* organizou o Comitê Olímpico Internacional de forma unipartidária, quase oligárquica, muito provavelmente pelo ceticismo na democracia e receio de conflitos internos. Ressalte-se que esta prática persiste

até os dias atuais, manobra esta não muito adequada aos ideais democráticos defendidos pela atual Carta Magna brasileira. Outro paradoxo diz respeito ao fato dos membros do COI serem considerados “embaixadores dos ideais olímpicos” em seus respectivos países de origem e não delegados de suas nações junto ao referido Comitê, numa tentativa de afastá-los de qualquer interferência política (RUBIO, 2005 *apud* SAGRAVE, 1988). Entretanto, qualquer atleta que queira participar do Movimento Olímpico oficial, por mais habilidoso que seja, só poderá fazê-lo defendendo as cores de uma bandeira nacional.

O crescimento da importância do evento pode ser observado através de seus números. Apenas a título ilustrativo, enquanto na Grécia de 1896 participaram 250 atletas homens, nas Olimpíadas de Atenas (1996) foram mais de 10 mil atletas masculinos (RUBIO, 2005). Se a evolução em números pode indicar que a competição atual tenha atingido o mesmo nível de prestígio dos Jogos no período da Grécia Antiga, as razões do sucesso são bem diferentes para uma e outra, estabelecendo-se aqui mais uma contradição: enquanto para os gregos antigos os Jogos representavam um intervalo em momentos de conflitos armados, para que todos pudessem participar da competição, os Jogos da Era Moderna já foram interrompidos (deixaram de ocorrer) justamente por esse mesmo motivo, ou seja, durante a Primeira e a Segunda Guerras Mundiais, demonstrando que o Movimento Olímpico atual não está tão livre assim de interferências políticas, como queria o seu idealizador (*idem*).

Percebe-se, então, que o Movimento Olímpico atual pode estar carregado de contradições, o que corrobora para o entendimento defendido neste trabalho, que faz um alerta às autoridades fiscalizadoras dos direitos fundamentais do homem para que reprimam o paradoxo maior que aqui se quer tratar: violações de direitos trabalhistas relacionadas ao mais famoso evento esportivo, que se diz propagador de valores de igualdade e dignidade humana.

Sendo assim, faz-se necessário discutir a real motivação intrínseca do Olimpismo atual, que parece estar pautada na potência comercial que o COI se tornou ao longo dos anos (*idem*). “Dentre os muitos interesses que cercam o cumprimento de normas ou uma atitude cavalheiresca com um adversário estão os interesses de empresas e meios de comunicação de massa responsáveis pela divulgação e espetacularização do evento esportivo” (*idem*). Para Lo Bianco (2010: 11), existe a emergência de um discurso midiático que atribui às Olimpíadas uma relevância ao nível do espetáculo, suprimindo do grande público discussões importantes sobre

o legado, os impactos e os processos de negociação que viabilizam o sedimento do evento. Vejamos o posicionamento de Moreira e Pestana (2008: 96):

"O desporto é invadido pelos interesses da sociedade, **cada vez mais sob a influência dos valores comerciais** (grifei) que muitas vezes o sustentam, vai ter, como tal, cada vez mais de respeitar as regras que norteiam aqueles interesses, mesmo que isso obrigue a algumas transformações da sua prática, em certos casos enraizada através de um passado de largos anos. Ora, esses interesses estarão, por certo, **muito pouco preocupados com a ética desportiva** (grifei)".

O interesse privado nesse megaevento tem nome certo: lucro. Infelizmente, no mundo capitalista em que vivemos, onde o capital está acima dos seres humanos, fica quase impossível crer na ideia de que os valores olímpicos que os organizadores do evento dizem propalar estão em sintonia com os direitos fundamentais sociais defendidos pela ordem jurídica brasileira atual, levando-nos a crer que existe, sim, um legado, mas que este é na realidade em benefício de poucos e em detrimento do direito de muitos. De acordo com Lo Bianco (2010: 9),

"O debate sobre a organização de megaeventos esportivos considera de suma importância a centralidade do planejamento prévio, avaliando de que forma e em que circunstâncias o legado prometido pelos comitês organizadores dispõe do poder público e do setor privado, propiciando à sociedade benefícios efetivos que ultrapassem o período dos eventos, convertendo-se em infraestrutura de qualidade e melhores serviços à longo prazo".

Como se percebe no posicionamento do referido autor, há uma preocupação com o fato de que o legado prometido pelas autoridades envolvidas seja, de fato, revertido em benefícios concretos para toda a sociedade. O legado não pode ser uma roupagem tímida, disfarçando um ganho financeiro astronômico para um pequeno grupo e perpetuando uma desigualdade social gritante já existente em nosso país. Ainda de acordo com o referido autor, torna-se imperativo pensar em estratégias que auxiliem o planejamento e a implementação de políticas públicas durante esse processo de preparação para as Olimpíadas, objetivando assegurar formas pelas quais a sociedade possa se beneficiar realmente com um retorno de todo o investimento de recursos públicos e privados no respectivo evento. Um legado distorcido e para poucos pode demonstrar uma grande incoerência entre os princípios olímpicos e os reais objetivos de seus organizadores, abrindo espaço para um ativismo ainda maior por parte das entidades e autoridades garantidoras dos direitos fundamentais trabalhistas, para que estes também não sejam frutos de tal inconsistência.

Reforçando esta ideia de que existe uma dissonância entre os objetivos pretendidos e os que serão de fato obtidos, temos o trabalho do Comitê Popular para Copa e Olimpíadas do Rio de Janeiro, que em novembro de 2015 lançou a versão mais atualizada de seu “Dossiê sobre Megaeventos e Violações de Direitos Humanos”. Voltaremos a falar dele no próximo capítulo deste trabalho, focando nas questões sobre violações dos direitos trabalhistas. Por hora, gostaríamos de destacar brevemente as denúncias sobre habitação e transporte público que o dossiê faz, encontrando nesses pontos mais paradoxos entre aquilo que se diz e aquilo que se pratica.

Em relação à moradia, o trabalho realizado pelo Comitê denuncia uma política de recolocação dos pobres na sociedade, política esta que estaria a serviço de interesses imobiliários e oportunidades de negócios, sendo que o processo de desocupação dos terrenos necessários à infraestrutura do evento estaria sendo acompanhado de ações violentas e ilegais. De acordo com o documento, os governantes, impulsionados pelos interesses de grandes empreiteiras, estariam promovendo um trabalho de “limpeza social” de áreas valorizadas da cidade. Mais do que isso, também estariam, inclusive, deslocando pessoas de áreas periféricas, transformando tais áreas em novas frentes lucrativas para empreendimentos de classe média e alta renda, sofrendo a cidade um processo de elitização e mercantilização que encarece a moradia e a vida como um todo na cidade. Alega que esse modelo excludente de política urbana faz parte do plano de construir uma imagem de cidade global para o Rio de Janeiro. Ressalta também que os projetos de remoção das famílias não são nem mesmo apresentados aos próprios interessados, que muitas vezes são pegos de surpresa com o trator já na porta de suas casas.

Mesmo após audiências públicas e processos licitatórios, a prefeitura da cidade insistia, por exemplo, em mudar a rota de passagem dos projetos de infraestrutura, demonstrando dessa forma falta de planejamento, o que estaria servindo como meio de impedir formas de resistência por parte daqueles que não desejavam deixar os seus lares, ou como uma manobra para encobrir eventuais ilegalidades nas transações já realizadas. A denúncia alerta que “a não apresentação dos dados e a ausência do debate público democrático reforçam esse quadro em que os mais vulneráveis perdem o pouco que conquistaram na luta diária pelo acesso à cidade. Esta postura do poder público é, portanto, em si uma forma de violação de direitos”.

As construções destinadas aos atletas e equipamentos esportivos, por exemplo, serão transformadas após os jogos em empreendimentos residenciais de luxo, comercializados pelas

empreiteiras “parceiras” dos governos municipal e estadual. Por outro lado, as famílias desalojadas são realocadas para localidades cada vez mais periféricas, as quais possuem baixa cobertura de serviços públicos e precária infraestrutura urbana. Todas as denúncias relatadas têm como base informações organizadas pelo Comitê, inicialmente para o documento da Relatoria pelo Direito humano à Cidade (Projeto Relatores da Plataforma dos Direitos humanos Econômicos, Sociais, Culturais e Ambientais), ainda em 2011. Posteriormente, o conteúdo foi complementado com informações da Defensoria Pública do Estado do Rio de Janeiro e notícias veiculadas pela mídia, sendo tais informações atualizadas todos os anos.

A mesma problemática se repete em relação ao transporte público. O Dossiê destaca que o BRT (*Bus Rapid Transit*) Transoeste, uma linha expressa de ônibus que liga o bairro de Santa Cruz à Barra da Tijuca, apresentou diversas falhas menos de um ano após a sua inauguração, tais como danificações no asfalto, queda de revestimento e infiltrações no túnel da Grota Funda, na Zona Oeste da cidade do Rio de Janeiro, por onde passa a referida linha. Os organizadores do documento elaborado pelo referido Comitê alegam que as autoridades públicas apostaram em um meio de transporte que, definitivamente, não é de massa. Tanto que, segundo os mesmos, uma outra linha expressa, a Transcarioca, apresenta problemas de atraso, dificuldades de embarque, desconforto e superlotação, havendo indícios de que a demanda de usuários tenha sido subestimada. O dossiê ressalta que “a análise dos investimentos em infraestrutura de transportes na cidade do Rio de Janeiro indica que estes não estão voltados para o atendimento das áreas mais necessitadas e que apresentam os piores indicadores de mobilidade”.

Enfim, mais uma vez, não é objetivo deste trabalho detalhar todas as denúncias feitas pelo respectivo Dossiê. Apresentamos neste último tópico muitas contradições que podem estar ligadas aos Jogos Olímpicos, desde os tempos iniciais da era moderna até os dias atuais, incluindo, inclusive, violações de direitos humanos, conforme abordado pelo Comitê Popular para a Copa e as Olimpíadas. As argumentações apresentadas aqui reforçam o pensamento de que violações de direitos trabalhistas parecem não ser (mas deveriam), infelizmente, incompatíveis com todo o legado esperado e com todos os bons valores que os organizadores das Olimpíadas, sejam autoridades públicas, sejam autoridades privadas, dizem ser disseminados no seio de toda a sociedade durante o período olímpico, reforçando o apelo para a verificação de direitos trabalhistas pelas entidades fiscalizadoras competentes, tema enfrentado de forma mais detalhada no próximo capítulo.

CAPÍTULO IV

“DAS POSSÍVEIS VIOLAÇÕES DE DIREITOS TRABALHISTAS DURANTE O PERÍODO OLÍMPICO RIO-2016”

O objetivo do presente e último capítulo deste trabalho (e que também é o objetivo central desta monografia) é fazer uma verificação dos direitos trabalhistas durante este período olímpico do Rio-2016, realizando um levantamento sobre as possíveis violações de tais direitos que estão ou estariam relacionadas, direta ou indiretamente, à realização do referido evento em solo brasileiro, destacando, ao final, o papel do Ministério Público do Trabalho como principal autoridade garantidora do cumprimento dos direitos trabalhistas.

Não é intenção desta pesquisa esgotar todo o assunto em discussão, buscando apenas introduzir o leitor na problemática atual de desrespeito aos direitos trabalhistas no contexto capitalista em que se vive atualmente, usando como cenário para este objetivo os Jogos Olímpicos do Rio-2016. Dessa forma, não será feito um levantamento minucioso de todos os direitos trabalhistas garantidos pela atual ordem justalabalhista brasileira. Contudo, serão enfrentadas questões como trabalho informal, trabalho infantil, trabalho voluntário e terceirização, buscando examinar a problemática de cada uma ao relacioná-las aos Jogos Olímpicos. Trataremos, ainda, sobre os danos morais, individuais e coletivos, advindos dessas possíveis violações.

4.1. Dos prejuízos do trabalho informal

Não são raros os casos de trabalhadores que para prover o sustento familiar acabam se sujeitando às condições do trabalho informal, prestando serviços para uma ou até mais empresas, as quais deixam de honrar com as obrigações para com este trabalhador na busca do "lucro fácil". "Enquanto o operário visa melhores salários e condições de trabalho, os empresários visam aumento do lucro e expansão de suas empresas" (RIBEIRO, 2016), surgindo assim um conflito de interesses sociais que culmina com uma precarização do trabalho, que significa nada mais que o desmonte dos direitos trabalhistas. O processo produtivo sofre cada vez mais uma forte automação, tendo essa mudança estrutural forte impacto na vida do trabalhador, que precisa estudar mais, qualificar-se mais para disputar as cada vez mais escassas vagas no mercado de trabalho (*idem*). Resultado de tudo isso: cada vez mais trabalhadores

atuando dentro do mercado informal, mercado este que parece aumentar ainda mais de tamanho durante a realização de grandes eventos.

Segundo Francisco (2016):

"A economia informal é muito comum em países subdesenvolvidos e emergentes. Seu desenvolvimento ocorre em consequência do desemprego estrutural, da cobrança de tributos e da burocracia para atuar legalmente. Os consumidores, por sua vez, são atraídos pelos baixos preços desses produtos, visto que alguns objetos (CDs, DVDs, roupas, programas, jogos de computador etc.) originais possuem valores elevadíssimos".

Economia informal significa principalmente falta de registro na carteira de trabalho dos indivíduos que compõem esse mercado, acarretando prejuízos tanto para o obreiro quanto para o empregador. Para o trabalhador, podemos citar, entre outras, uma série de consequências negativas: ele não consegue obter aposentadoria, auxílio-doença e outros benefícios previdenciários, permanece em total insegurança caso sofra algum acidente do trabalho, não possui qualquer valor depositado a título de FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) quando de sua dispensa e não possui direito a receber as parcelas do seguro-desemprego, além, é claro, de permanecer sem passado profissional, ou seja, sem possuir referência para conseguir um novo emprego. Em outras palavras: o trabalhador não registrado não possui qualquer rede de proteção, contrariando fortemente o princípio da dignidade humana, pilar fundamental do direito social ao trabalho.

Isso significa que, sem rede de proteção alguma, também não existe fiscalização do meio ambiente laboral desses indivíduos, o que abre espaço para que se submetam a várias horas de trabalho corridas, por exemplo, muitas vezes em locais sem o mínimo de higiene e segurança.

"Conforme dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no início do século XXI existiam mais de 300 milhões de trabalhadores informais no mundo, sendo que mais de 10% do total desempenham atividades no Brasil" (FRANCISCO, 2016). A título ilustrativo, colacionamos a seguinte ementa:

Ementa: PRESTAÇÃO DE **TRABALHO INFORMAL** (grifei). PROVA DA AUSÊNCIA DE VÍNCULO. ÔNUS DA EMPRESA. É da empresa o encargo de provar a ausência de vínculo empregatício, ou seja, eventual fato extintivo, modificativo ou impeditivo da relação de emprego que se presume sempre existente,

até prova em contrário, em toda prestação de trabalho informal [(TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO RECORD 2990252350 SP 02990252350 (TRT-2). Data de publicação: 27/06/2000)].

Para obter algum direito trabalhista, o trabalhador deverá recorrer ao Poder Judiciário, buscando o reconhecimento judicial da existência do vínculo empregatício com o tomador de serviços através de uma ação trabalhista, pleiteando a tutela jurisdicional para garantir o recebimento. Tal vínculo se caracteriza pelo que estabelece o art. 3º da CLT, ou seja, uma vez presente os requisitos dispostos no referido dispositivo (pessoalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade, abordados no capítulo II deste trabalho), a empresa estará obrigada a atender todas as obrigações trabalhistas e previdenciárias legalmente previstas para com o empregado que teve o vínculo reconhecido. É nesse momento que começam os prejuízos para a empresa, advindos da contratação irregular dos trabalhadores.

A Constituição Federal de 1988 preconiza a valorização do trabalho (arts. 1º, IV e 170) e a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), direitos indisponíveis os quais não se admite sua renúncia e, tampouco, a imposição de obrigações com fins puramente econômicos em detrimento da pessoa do empregado, situação que extrapola os limites do poder de direção, disciplina e fiscalização dos serviços prestados por parte do empregador (PANTALEÃO, 2010). Entretanto, muitos tomadores de serviço aproveitam-se da desinformação e do baixo nível de escolaridade dos trabalhadores informais para continuarem agindo dessa forma, apesar dos riscos.

Como não há o registro do emprego, as obrigações trabalhistas como o pagamento do salário, o registro de ponto, o pagamento de férias, 13º salário e horas extras, por exemplo, podem até ser cumpridas total ou parcialmente, mas não são formalizadas através de documentos. Havendo reclamatória pedindo o reconhecimento do vínculo, na grande maioria das vezes este vínculo é reconhecido, seja por depoimento de testemunhas, por documentos que o empregado reteve durante a prestação de serviços ou ainda, por fiscalização do próprio Ministério do Trabalho e Emprego que acaba autuando a empresa por manter empregados sem registro (*idem*).

Ainda que a empresa faça a contestação alegando que não houve vínculo por falta de contrato ou em razão de o empregado não provar pela CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) que houve prestação de serviços para a empresa, no Direito do Trabalho prevalece o

princípio da primazia da realidade sobre a forma (grifei), ou seja, mais do que aquilo "que as partes hajam pactuado ou aquilo que conste em documentos, havendo discordância entre o que ocorre na prática e aquilo que emerge de documentos ou acordos, deve prevalecer o que acontece na realidade, na prática" (*idem*) (ver seção sobre os princípios do Direito do Trabalho no capítulo II deste trabalho).

A consequência deste reconhecimento pode gerar obrigações muito além do que a empresa possa vislumbrar, pois geralmente o empregado pleiteia os direitos pagos e os não pagos durante o pacto laboral. Como a empresa não tem como procedimento a formalização do que foi pago, ela não poderá comprovar que o empregado já os recebeu, sendo obrigada a pagar novamente, pois a prerrogativa de provar que pagou é de quem alega, ou seja, da empresa (*idem*).

Segundo Francisco (2016), "o combate à economia informal ocorre de forma ineficaz e a população, através da aquisição dessas mercadorias, contribui bastante para o fortalecimento desse circuito". Ainda conforme o referido autor, os especialistas no assunto estão divididos: enquanto uns defendem que a informalidade é a única fonte de renda de tais trabalhadores, inclusive com contribuição para o PIB (Produto Interno Bruto) nacional, outros discordam, alegando que boa parte dos recursos financeiros é destinada a organizações criminosas e que a informalidade, ao invés de beneficiar, prejudica a evolução do PIB nacional. Divergências à parte, uma coisa é certa: o trabalho precário no Brasil retira todos os direitos e garantias trabalhistas dos indivíduos que se sujeitam a ele, obrigando o trabalhador a laborar em um meio ambiente insalubre e inseguro, comprometendo sobremaneira a sua dignidade. Portanto, deve ser amplamente combatido pelas autoridades fiscalizadoras, principalmente em eventos do porte dos Jogos Olímpicos, onde existe forte tendência para o seu aumento.

4.2. A problemática do trabalho infantil

Outra grande temática de preocupação para as autoridades diz respeito ao trabalho infantil. Em países de grande desigualdade social, como ainda é o caso do Brasil, apesar de algumas conquistas nos últimos anos, o sistema econômico sempre se aproveita desta "mão-de-obra", sendo este um problema muito mais complexo do que se imagina. E neste período de Olimpíadas não poderia ser diferente, infelizmente, com grande risco de crianças serem

utilizadas como força laboral, principalmente se considerarmos o mercado informal de trabalho, sobretudo nos grandes centros urbanos, como é o caso da cidade do Rio de Janeiro.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), divulgados pelo site da revista EXAME (<http://exame.abril.com.br/brasil/noticias/dados-do-ibge-mostram-que-exploracao-da-trabalho-infantil-cresceu-4-5-em-2014>>. Acesso em jun 2016), a exploração da mão de obra infantil no país cresceu 4,5% em 2014 em relação ao ano de 2013, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) realizada pelo referido instituto. Enquanto em 2013 havia 3,188 milhões de crianças e adolescentes entre 5 e 17 anos trabalhando, em 2014 esse número subiu para 3,331 milhões, sendo que a grande maioria se encontra na faixa de 14 a 17 anos, faixa essa em que, de acordo com a legislação brasileira atual, permite-se o trabalho apenas sob a condição de menor-aprendiz.

Trabalho infantil é toda forma de trabalho exercido por crianças e adolescentes abaixo da idade mínima legal permitida para o trabalho, conforme a legislação de cada país, sendo, em geral, proibido por lei. O Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção do Adolescente Trabalhador, elaborado pela Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil do Ministério do Trabalho e Emprego (2011: 6), traz um conceito de trabalho infantil, relacionando-o à realidade justrabalhista brasileira:

“O termo “trabalho infantil” refere-se, neste Plano, às atividades econômicas e/ou atividades de sobrevivência, com ou sem finalidade de lucro, remuneradas ou não, realizadas por crianças ou adolescentes em idade inferior a 16 (dezesesseis) anos, ressalvada a condição de aprendiz a partir dos 14 (quatorze) anos, independentemente da sua condição ocupacional”.

As principais convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre o assunto são as de n. 138/1973, que trata sobre a idade mínima de admissão para o emprego e trabalho, e que foi ratificada na legislação pátria pelo Decreto Presidencial n. 4.134, de 15/02/2002; e n. 182/1999, que trata sobre as piores formas de trabalho infantil, promulgada na ordem jurídica brasileira através do Decreto Presidencial n. 3.597, de 12/09/2000.

A primeira determina que os países signatários não devem estabelecer idade mínima de trabalho inferior àquela em que cessa a obrigação escolar, considerando essa idade ideal como de 15 anos (art. 2º, § 3º). Estabelece, ainda, que os menores de 18 anos não poderão ser

admitidos em trabalhos considerados perigosos para a saúde, segurança ou moralidade desses menores (art. 2º, § 3º). Já a segunda Convenção traz o recrutamento ou a oferta de crianças para a prostituição, entre outros, como uma das piores formas de trabalho infantil, determinando em seu art. 1º que “todo Membro que ratifique a presente Convenção deverá adotar medidas imediatas e eficazes para assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, em caráter de urgência”.

No Brasil, a atual Carta Magna se manifesta da seguinte forma: no art. 227, § 3º, inciso I, fica estabelecida a “idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII”. O referido art. 7º, inciso XXXIII, por sua vez, estabelece a “proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e **de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos** (grifei), salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos”. O *caput* do referido artigo 227 da CF/88, diz que é

“Dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”.

Em relação à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), esta teve alguns de seus dispositivos alterados pela Lei n. 10.097/2000, principalmente no que diz respeito ao trabalho de menores. No art. 402, após a alteração, é considerado menor o trabalhador de 14 a 18 anos. No art. 403, temos a reprodução de parte do conteúdo do art. 7º, inciso XXXIII, da CF/88, ou seja, proibição de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 anos. Já o art. 428 da CLT, também modificado pela referida lei, dispõe o seguinte:

“Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e **por prazo determinado** (grifei), em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação”.

Conforme se observa, a CLT estabelece alguns requisitos para a contratação do menor trabalhador, sempre dentro de um programa voltado ao aprendizado do menor. Sendo assim, caso os organizadores das Olimpíadas, bem como as autoridades públicas brasileiras envolvidas na organização do referido evento, desejem utilizar a mão-de-obra desses jovens aprendizes, deverão fazê-lo dentro de tais requisitos, dentre outros previstos na própria CLT, como é o caso do art. 432, que com a modificação proposta pela referida lei, passou a prever o total de 6 horas

diárias de trabalho para o menor aprendiz, podendo o período ser ampliado para 8 horas somente nos casos em que o jovem houver completado o ensino fundamental, “se nela forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica”. Essa é uma informação importante, considerando que as atividades durante os Jogos Olímpicos estão previstas para acontecer das 07hs da manhã até pouco depois da meia-noite, o que aumenta o risco de horas extras trabalhadas pelos referidos menores. Como reforço ao assunto abordado neste tópico, colacionamos a jurisprudência a seguir:

Ementa: AUTORIZAÇÃO JUDICIAL PARA O **TRABALHO INFANTIL NA CONDIÇÃO DE APRENDIZ** (grifei) - OFICINA MECÂNICA - ALVARÁ CONCEDIDO PELO JUÍZO DE PRIMEIRO GRAU - REFORMA - NECESSIDADE - AFRONTA ÀS NORMAS CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL - MENOR COM 12 ANOS DE IDADE - AUSÊNCIA DE COMPROVAÇÃO DA INSCRIÇÃO DO ADOLESCENTE EM PROGRAMA DE APRENDIZAGEM - ATIVIDADE POTENCIALMENTE NOCIVA À SAÚDE FÍSICA. Na forma do inciso XXXIII do art. 7º, e art. 227, § 3º, I, ambos da Constituição Federal, **é permitido o trabalho aos menores de 14 a 16 anos, na condição de aprendiz** (grifei), devendo estar inscrito em programa para tal fim, nos termos do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho, o que não ocorre no caso. Por outro lado, o Decreto 6.481/2008 considera nocivo à saúde e à segurança o trabalho infantil em oficinas mecânicas em que haja risco de contato com solventes orgânicos ou inorgânicos, óleo diesel, desengraxantes ácidos ou básicos ou outros produtos derivados de óleos minerais. Provido (TJ-MG – Apelação Cível AC 10026120020255001. Data de publicação: 22/02/2013).

Finalmente, completando a rede de proteção contra o trabalho infantil, temos a “criação do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), através da Lei 8.069/90, que traz no seu bojo inovações fundamentais no trato dessa questão, alterando mudanças já existentes de método e de ação” (SIMÕES, 2013). A referida autora destaca ainda o conteúdo do art. 86 deste diploma legal:

“Dentre as mais diversas ações criadas pelo ECA está a criação dos Conselhos Municipais, Estaduais e Nacional, que fazem a defesa dos direitos da Criança e do Adolescente, determinando que ‘a política de atendimento dos direitos da criança e do adolescente far-se-á através de um conjunto articulado de ações governamentais e não-governamentais da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios”.

A observação da referida autora destaca a obrigação e a importância das ações desenvolvidas pelos órgãos públicos competentes, ratificando tal papel também para este período de festividades olímpicas que vive o país neste momento, sendo necessária uma intensificação de fiscalização neste sentido, para que se evite o trabalho durante tenra idade e suas consequências nefastas para a formação social e psíquica da criança e do adolescente. O

ECA também prevê algumas condutas criminosas, principalmente no que diz respeito às piores formas de trabalho infantil abordadas na citada Convenção n. 182/1999, da OIT.

Além dos requisitos para o trabalho do menor-aprendiz, as autoridades também deverão estar atentas às crianças de rua e às demais de baixa renda, moradoras de favelas, que são encontradas muitas vezes nas entradas e áreas públicas próximas destes grandes eventos vendendo vários tipos de coisas, tais como água, balas, comidas, chocolates e até mesmo bebidas alcoólicas. Muitas são estimuladas pelos próprios pais, sendo usadas pelos mesmos como uma complementação de renda da família. A jurisprudência a seguir ratifica o nosso posicionamento:

Ementa DANO MORAL. **TRABALHO DO MENOR** (grifei) - O trabalho exercido pelo menor de idade que consiste em servir bebidas alcoólicas, por si só, já lesiona o patrimônio moral do menor, a exemplo de sua imagem, honra, identidade e dos seus valores, atributos estes que estão em pleno desenvolvimento na adolescência, lição que se extrai dos artigos 403, parágrafo único, e 405 da CLT combinado com o artigo 17 do Estatuto da Criança e do Adolescente (TRT-5 - Recurso Ordinário RecOrd 00009611620135050132 BA 0000961-16.2013.5.05.0132. Data de publicação: 29/08/2014).

Ratificando ainda mais esse posicionamento, temos o Guia de Introdução ao Trabalho Infantil (2010: 16), desenvolvido pelo Departamento de atividades para empregadores da Organização Internacional do Trabalho, que ressalta que a pobreza é um fator determinante do trabalho infantil, devido à necessidade de que a família tem de ter uma renda adicional. De acordo com Simões (2013), as consequências perversas da desigualdade social desestruturam o seio familiar, sendo a criança quem termina por pagar este alto preço, sendo levada à prematuridade laboral para assumir, por força das circunstâncias, a responsabilidade por prover o sustento parcial ou total da família, buscando para isto qualquer forma de trabalho.

Dessa forma, fica estabelecido um ciclo vicioso: a família é pobre e exige que os filhos trabalhem; os filhos trabalham e não recebem educação; sem educação e qualificação, a renda dessas crianças que trabalham também será baixa no futuro, quando formarem suas respectivas famílias, reiniciando o ciclo (GUIA DE INTRODUÇÃO AO TRABALHO INFANTIL, 2010: 25). A questão é muito delicada, pois muitas famílias dependem desta complementação de renda para sobreviver, o que realça ainda mais a importância do Estado, através do desenvolvimento de ações sociais que combatam essa desigualdade.

Muitas dessas crianças são, inclusive, aliciadas para o “mercado” do tráfico de entorpecentes e também para a rede de exploração sexual de crianças e adolescentes. Especial atenção deve ser dada pelas autoridades competentes em relação a estes dois aspectos, principalmente considerando este último, já que muitos turistas estrangeiros vêm ao país em busca de experiências sexuais, não se intimidando diante da pouca idade das garotas que lhes são ofertadas, muito pelo contrário, fazendo disso até mesmo uma exigência. Devido à grande expectativa pela vinda de visitantes de outros países durante as Olimpíadas, o cuidado para que nossas meninas e meninos não caiam nessas armadilhas deve ser redobrado. Veja parte da notícia veiculada no site do Ministério Público do Estado do Paraná (Disponível em: <http://www.crianca.mppr.mp.br/modules/noticias/article.php?storyid=1272>. Acesso em jun. 2016):

“Dados recentes do Instituto de Segurança Pública do Rio, apontam que 70% das vítimas de violência sexual no estado são menores de idade. Para a coordenadora interina do Centro de Defesa dos Direitos da Criança e do Adolescente (Cedeca) no Rio de Janeiro, Priscilla Pires, o turismo sexual no estado ainda é muito grave e os casos aumentam na alta temporada. ‘A exploração sexual é velada. É preciso uma campanha maciça de educação, nas escolas, com as famílias, nas praias, na mídia, em locais de maior incidência, no curto, médio e longo prazos’”.

As consequências do trabalho precoce sobre a formação física, psíquica e social da criança e do adolescente são diversas. Segundo Simões (2013 apud MENDES, 2011), “quanto mais nova a criança e mais danoso o trabalho, maiores as consequências ao seu desenvolvimento (...) O trabalho infantil pode ser exaustivo, pesado, insalubre pondo em risco não só o desenvolvimento, mas a saúde e segurança da criança. De acordo com o referido Guia de Introdução ao Trabalho Infantil da OIT (2010: 25),

“O trabalho impede que uma criança tenha acesso à educação. Ele não permite que ela aprenda noções básicas de leitura, escrita e aritmética e desenvolva processos de raciocínio, minando sua capacidade de gerar renda no futuro. A criança acaba se vendo presa a trabalhos pouco qualificados e mal remunerados”.

Além do mais, outra consequência direta do trabalho infantil, como citado anteriormente, e respaldado também pela citação acima, diz respeito à evasão escolar. A criança que assume a responsabilidade pelo sustento da família logo percebe que tal compromisso é incompatível com uma frequência regular na escola. E mesmo quando ela ainda consegue

frequentar a sala de aula, o seu rendimento jamais será o mesmo se comparado com aquelas crianças que só estudam, tornando-se dessa forma adultos com graves deficiências de aprendizado. “O trabalho e a escola são duas coisas que dificilmente se conciliam na realidade brasileira. A escola acaba ficando para trás porque o que determina é a necessidade” (SOUZA, 2006 apud FREITAS, 2005: 15).

Conforme se observa, motivos e justificativas não faltam para uma intensificação do trabalho fiscalizatório das autoridades durante o período olímpico atual. O trabalho infantil prejudica não só a criança, mas possui reflexos também em toda a sociedade, pois crianças e adolescentes trabalhadores significam adultos menos capacitados para construir o futuro da nação.

4.3. Do trabalho voluntário

Outra preocupação em tempo de Olimpíadas diz respeito ao trabalho voluntário a ser realizado. No site "<https://www.rio2016.com/voluntarios/>", do Comitê Organizador das Olimpíadas Rio-2016, é possível tomar conhecimento das notícias a respeito do voluntariado dos jogos, sendo possível, inclusive, realizar inscrição para o referido trabalho. Já foi veiculado em diversos noticiários o grande número de voluntários que participarão da organização dos Jogos. Segue a transcrição de uma das matérias sobre o assunto, a título exemplificativo:

"Perfil – Participarão dos Jogos Olímpicos e Paralímpicos Rio 2016 um contingente de 70 mil voluntários, 45 mil nas Olimpíadas e 25 mil nas Paraolimpíadas: 50% deles são brancos e 40% são negros, outros grupos chegam a 10%; além disso, 60% são brasileiros e 40% são estrangeiros. Até agora, 1.600 pessoas com deficiência se candidataram a participar dos eventos. A meta do Comitê Organizador dos Jogos Olímpicos e Paralímpicos Rio 2016 é ter 10% de pessoas com deficiência como voluntários (7 mil)" (Disponível em: <http://ccmendes26.jusbrasil.com.br/noticias/214428074/mte-discute-trabalho-voluntario-no-rio-2016?ref=topic_feed>. Acesso em jun. 2016).

O trabalho voluntário no Brasil é regido pela Lei n. 9.608/98, alterada pelas Leis n. 10.748/2003 e 11.692/2008. De acordo com Delgado (2014: 362), "trabalho voluntário é aquele prestado com ânimo e causa benevolentes". Isso significa dizer que o ânimo do trabalhador deve ser o de cumprir a prestação laborativa em condições de benevolência, com intenções de praticar o bem. Nesse caso, a graciousidade com que o prestador atua é o contraponto à onerosidade que integra a relação de emprego protegida pelo Direito do Trabalho. Em relação à atividade voluntária propriamente dita, esta também deve apresentar caráter benevolente,

sendo a dimensão objetiva do trabalho voluntário. Colacionamos, então, a seguinte jurisprudência sobre o assunto em tela:

Ementa: VÍNCULO EMPREGATÍCIO. **INEXISTÊNCIA DE TRABALHO VOLUNTÁRIO** (grifei). Em se tratando de trabalho voluntário, pode existir uma tênue subordinação no sentido de que melhor sejam organizadas as tarefas ou uma escala de comparecimento, de modo a distribuir as tarefas e serviços de atendimento. Logo, o fato de haver fiscalização no cumprimento das tarefas não constitui dado determinante para fins de enquadramento no serviço regido pela lei 9608/98. O que irá caracterizar o voluntariado é a gratuidade na prestação dos serviços à instituição, com objetivos cívicos, culturais, educacionais, recreativos ou de assistência social. Recurso a que se nega provimento por preenchidos os requisitos do artigo 3º da CLT e por comprovada a onerosidade na prestação dos serviços [TRT-1 - Recurso Ordinário RO 1483006520095010023 RJ (TRT-1). Data de publicação: 07/12/2011].

Devido ao grande número de participantes nesse tipo de atividade, cresce a preocupação das autoridades com a proteção social, os direitos e as restrições para a atuação dos voluntários. Delgado (2014: 363) ensina que "o serviço voluntário não pode ser instrumento para o sistema econômico potencializar os seus ganhos e aprofundar a concentração de renda no plano social". Em outras palavras, a atividade do voluntário deve de fato apresentar uma índole benevolente, tanto pelo lado do prestador de serviços, quanto pelo lado da atividade em si, não se podendo aceitar que o vínculo empregatício esteja disfarçado sob o manto do voluntariado.

As autoridades fiscalizadoras devem, portanto, estar atentas à possível caracterização do vínculo empregatício nos trabalhos voluntários a serem desenvolvidos durante a realização das Olimpíadas. O que justifica a retirada do trabalho voluntário da proteção concedida pelo Direito do Trabalho é justamente o estímulo a esse caráter benevolente, trazendo benefícios para toda sociedade e impedindo o tomador de serviços de utilizá-los com fins lucrativos. Dessa forma, a autoridade deve estar informada sobre a ausência ou presença da onerosidade, elemento fato-jurídico que diferencia o trabalho voluntário da relação empregatícia comum.

A pesquisa acerca da onerosidade ou graciosidade no contexto de uma relação sociojurídica concreta não é difícil: basta investigar se há o pagamento, por parte do tomador, de parcelas economicamente mensuráveis destinadas a remunerar o trabalhador, caracterizando-se assim o vínculo empregatício. Um pouco de dificuldade pode encontrar a autoridade em seu trabalho fiscalizatório e/ou repressivo quando não está claro, em princípio, o referido pagamento. Neste caso, deve então investigar a real índole com a qual o trabalhador

ingressou na relação laborativa, buscando verificar se, de fato, está presente a índole benevolente para a realização da atividade.

Deve-se ressaltar, contudo, que existe a previsão legal de que "o prestador de serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias" (art. 3º da Lei 9.608/98). Nesses casos, tal ressarcimento tem caráter de seguridade social (DELGADO, 2014: 365) e, havendo de fato a índole benevolente na prestação do serviço, não há a caracterização do vínculo empregatício.

Entretanto, em um país como o Brasil, onde ainda reina uma desigualdade social gritante, muitos voluntários, principalmente os jovens de baixa renda, vêm nesse tipo de trabalho uma oportunidade de incremento de renda, já que o próprio art. 6º da Lei n. 11.692/2008, combinado com seu art. 2º (reforçados pelo já citado art. 3º da Lei 9.608), autoriza o pagamento de um auxílio financeiro, no valor de \$100,00 mensais, às pessoas englobadas na hipótese do diploma jurídico, não se podendo falar em "índole benevolente" para jovens que encontram-se em situação de risco social. O tomador pode então, durante esse período olímpico, aproveitar-se de tais condições e utilizar a mão de obra voluntária para encobrir um verdadeiro vínculo empregatício, eximindo-se de pagar todas as verbas trabalhistas a que o prestador teria direito.

Vale ressaltar, ainda, que o tomador de serviços no caso de trabalho voluntário, de acordo com o art. 1º da referida Lei n. 9.608/98, deverá ser entidade pública de qualquer natureza ou instituição privada de fins não lucrativos. No caso das olimpíadas do Rio-2016, tem-se como principal tomador, em parceria com os Comitês Olímpicos Brasileiro e Internacional (associações de direito privado, sem fins lucrativos), a Prefeitura da cidade do Rio de Janeiro, o que reforça (e até certo ponto cria um paradoxo) a nobreza e a necessidade da atividade fiscalizatória dos voluntários durante a realização dos Jogos, pois trata-se de um tomador ente público que deve sempre zelar pela garantia dos direitos trabalhistas dos indivíduos, não permitindo e não dando causa a nenhum tipo de violação.

Corroborando a preocupação externalizada nesta seção, e finalizando a mesma, temos o posicionamento do Secretário-Executivo do Ministério do Trabalho e Emprego, à época, Francisco Ibiapina, durante reunião do Comitê do Grupo de Trabalho para as Olimpíadas e Paraolimpíadas RIO-2016:

“Talvez caiba fazer um mapeamento sobre os voluntários e quais são seus locais de origem, sua estadia, mas existem também limites para a atuação do governo nesses casos. O importante é estabelecer um pacto contra as violações, pautado no Trabalho decente, de forma a ficar claro o que é jovem voluntário e o que é jovem no emprego” (Disponível em: <http://ccmendes26.jusbrasil.com.br/noticias/214428074/mte-discute-trabalho-voluntario-no-rio-2016?ref=topic_feed>. Acesso em jun. 2016).

4.4. Terceirização e precarização do trabalho

Sem dúvidas que a “terceirização”, fenômeno sociojurídico de grande expressão nas últimas décadas no Brasil, deve ocupar espaço na atenção das autoridades fiscalizadoras trabalhistas durante este período olímpico em que vive o país, sendo dois os motivos básicos para isso: a sua grande incidência no mercado privado brasileiro; e a sua tendência à precarização do trabalho realizado pelo terceirizado.

De acordo com Delgado (2014: 451), "para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente", trazendo graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares que caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo de sua história. Em outras palavras, o vínculo empregatício comum deixa de ser estabelecido com o tomador de serviços para ser criado com um terceiro, no caso a empresa terceirizante, que é a que fornece o empregado ao tomador, provocando o surgimento de uma relação jurídica trilateral (obreiro, empresa terceirizante intermediária e a empresa tomadora do serviço). Reforçando esta ideia, temos o conceito apresentado por Moraes (2008: 159 apud POLONIO, 2000: 97), para o qual a terceirização é o "processo de gestão empresarial consistente na transferência para terceiros (pessoas físicas ou jurídicas) de serviços que originariamente seriam executados dentro da própria empresa”.

O principal regulamento da terceirização no Brasil, na atualidade, ainda consiste na Súmula n. 331/1993 do TST, que sofreu ajustes nos anos de 2000 (Resolução 96, de 11/09/2000, TST) e 2011 (Resolução 174/2001, TST, divulgada nos dias 27, 30 e 31/05/2011, via Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho). Segue então a íntegra dos seis itens da referida súmula:

"I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral".

Da análise da referida súmula, percebe-se que a terceirização continua sendo um instituto de exceção na ordem justralhista brasileira, sendo a relação jurídica bilateral estabelecida entre as partes constantes dos arts. 2º e 3º da CLT, a regra. A terceirização pode ser dividida em lícita e ilícita (DELGADO, 2014: 466 a 470). A lícita seria aquela estabelecida na Lei do Trabalho Temporário, qual seja, Lei n. 6.019/1974 (item I da Súmula n. 331/TST); as atividades de vigilância, de conservação e limpeza, e os serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador (item III). A terceirização ilícita seria qualquer tipo de contratação, realizada por meio de empresa interposta, que esteja fora das hipóteses anteriores, tendo como principal consequência jurídica o reconhecimento do vínculo empregatício direto entre o trabalhador e o tomador de serviços. Para facilitar a compreensão do leitor, colacionamos aqui a seguinte jurisprudência:

Ementa: RECURSO DE REVISTA. **TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA** (grifei). ATIVIDADE-FIM. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO DIRETAMENTE COM A TOMADORA DE SERVIÇOS. A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de reconhecer como ilícita a terceirização quando destinada ao desenvolvimento de atividade-fim, acarretando a contratação por empresa interposta o reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com o

tomador dos serviços. No caso dos autos, considerando-se que o empregado foi contratado pela CIKEL SERVIÇOS S.A. para prestar serviços referentes à COMPANHIA SIDERÚRGICA NACIONAL (CSN) e que as atividades ali desempenhadas estão inseridas no contexto empresarial deste último, não se vislumbrando o exercício de serviços ligados à atividade-meio, mas de tarefas típicas da atividade-fim da empresa, de certo que a decisão do e. Tribunal Regional de origem se harmoniza com a Súmula nº 331, I, deste e. Tribunal Superior. Dessa forma, correto o v. acórdão regional, que **reconhece a ilicitude da terceirização e declara o vínculo de emprego diretamente com a tomadora de serviços** (grifei). Recurso de revista não conhecido [TST - RECURSO DE REVISTA RR 455008220035010341 (TST). Data de publicação: 11/03/2016].

Em grandes eventos como as Olimpíadas, é muito comum a contratação de trabalhadores por tempo determinado, que irão trabalhar apenas durante os dias de competição, ou mesmo em períodos determinados próximos, que antecedem o evento. Neste caso, os organizadores dos Jogos, de acordo com a legislação trabalhista brasileira atual, possuem duas opções: ou contratam o trabalhador através de terceirização lícita, na modalidade de trabalho temporário, devendo o contrato ser regido sob as regras constantes da Lei do Trabalho Temporário (6.019/74); ou realizam a celebração de contrato por tempo determinado, regido pela própria CLT nos arts. 443 e 445.

Conforme Delgado (2014: 478), uma das diferenças entre as duas formas de contratação reside no fato de que, enquanto na terceirização temporária o vínculo empregatício se estabelece entre o obreiro e a empresa terceirizante, conforme observado anteriormente, no contrato por tempo determinado o vínculo de emprego ocorre diretamente entre o trabalhador e o tomador do serviço. Apesar dessa diferença, as hipóteses de pactuação são praticamente as mesmas (art. 443, § 2º, “a”, CLT; e art. 2º da Lei n. 6.019/74), abrangendo a substituição de empregado permanente, em gozo de férias ou licença previdenciária, por exemplo, bem como para o **atendimento a acréscimo extraordinário e provisório de serviços empresariais** (grifei), com a diferença que o contrato por prazo determinado regido pela CLT também está autorizado nas hipóteses de atividades empresariais de caráter transitório (art. 443, § 2º, “b”, CLT) e para os contrato de experiência (art. 443, § 2º, “c”, CLT).

Ainda de acordo com Delgado (2014: 478),

“A Lei n. 6.019 de 1974, ao gerar a figura do trabalho temporário, pareceu querer firmar tipicidade específica, inteiramente afastada da clássica relação de emprego. Não apenas sufragava a terceirização (o que já inseria um contraponto à CLT), mas também fixava rol modesto de direitos para a respectiva categoria, além de regras menos favoráveis do que aquelas aplicáveis a empregados clássicos também submetidos a contratos a termo (art. 443 e seguintes da CLT)”.

O referido autor ressalta, ainda, que os contratos por prazo determinado “não se subordinam à mesma amplitude de efeitos própria à interrupção e à suspensão contratuais e às garantias jurídicas de emprego, em contraponto aos contratos de duração indeterminada” (DELGADO, 2014: 555). Na realidade, considerando as duas citações anteriores do renomado autor, percebe-se o tom crítico do mesmo em relação às duas modalidades citadas (terceirização temporária e contrato por prazo determinado), já que ambas se afastam da figura típica de relação empregatícia protegida pelo Direito do Trabalho, flexibilizando por demais os direitos trabalhistas, realçando o caráter precarizante das mesmas.

Outra diferença interessante entre as duas modalidades, e que pode repercutir no universo jurídico do trabalhador temporário, relaciona-se com a formalidade para a celebração de ambos. Enquanto o contrato individual por tempo determinado pode ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito (art. 443, *caput*, CLT), o contrato de trabalho temporário (terceirização lícita) tem requisitos formais mais rígidos, não podendo ser tácito ou meramente verbal, exigindo a ordem jurídica que o mesmo seja formulado por escrito, conforme art. 11 da Lei n. 6.019/74 (DELGADO, 2014: 481).

Também deve ser escrito o contrato interempresarial entre as empresas terceirizante e tomadora do serviço, devendo neste último constar a hipótese de pactuação (justificativa), conforme art. 9º da Lei de Trabalho Temporário. Sendo assim, caso os organizadores dos Jogos Olímpicos não obedecerem a estas duas formalidades, o contrato de trabalho temporário se descaracteriza, surgindo então um contrato empregatício clássico, por tempo indeterminado, em relação ao trabalhador envolvido (DELGADO, 2014: 481). Observe o conteúdo do art. 15 da Lei 6.019/74:

“A Fiscalização do Trabalho poderá exigir da empresa tomadora ou cliente a apresentação do contrato firmado com a empresa de trabalho temporário, e, desta última o contrato firmado com o trabalhador, bem como a comprovação do respectivo recolhimento das contribuições previdenciárias”.

Outra observação diz respeito ao prazo do contrato de trabalho temporário: no máximo por três meses (art. 10 da Lei 6.019/74), estabelecendo-se o vínculo clássico empregatício diretamente com o tomador de serviços caso este prazo seja desobedecido. O prazo máximo para o contrato por tempo determinado é de dois anos, prorrogável uma única vez (arts. 445, *caput* e 451, CLT), com exceção do contrato por experiência, que tem prazo máximo de 3 meses (art. 445, parágrafo único).

Em relação aos trabalhadores temporários que venham a ser contratados para o período olímpico atual, faz-se interessante o ensinamento de Delgado (2014: 481-483) sobre os direitos da referida categoria, arrolados no art. 12 da citada Lei de Trabalho Temporário, e que deverão ser observados pelos tomadores de serviço do citado evento, sob pena de responderem por alguma violação, de acordo com a responsabilidade subsidiária (abordada mais adiante). Podemos, então, citar: remuneração equivalente (alínea "a") à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora, ressaltando o autor que tal salário equitativo é que vem possibilitando a interpretação jurisprudencial e doutrinária que vem encurtando a distância existente entre as vantagens trabalhistas temporárias e o manto protetor dominante do Direito do Trabalho; Jornada regular diária de 8 horas ou 44 horas semanais, atualizando a referida lei com o disposto na CF/88; adicional de hora extra de 20%, sendo na realidade devido um valor de 50%, uma vez mais atualizada a lei pela Carta Magna atual; férias proporcionais de 1/12 por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias (salvo dispensa por justa causa e pedido de demissão), sendo também devido o terço constitucional, desde que incidente a parcela principal (Súmula n. 328/TST); repouso semanal remunerado, inclusive nos feriados, por aplicação do critério isonômico do art. 12, "a", mesmo que o diploma legal em comento silencie sobre tal fato; adicional por trabalho noturno no valor de 20%, caso não haja vantagem normativa superior, aplicando-se o citado critério isonômico; indenização por dispensa sem justa causa ou término do contrato, sendo esta parcela especialmente instituída pela Lei 6.019/74, sendo compatível inclusive com o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), usando como analogia o conteúdo da Súmula n. 125/TST, que firmou plenamente compatível com o FGTS a indenização especial rescisória do art. 479 da CLT (O FGTS foi estendido aos trabalhadores temporários pelo art. 13 da Lei n. 7.839/89); seguro contra acidente de trabalho; previdência social; e assinatura da Carteira de Trabalho (CTPS).

De se observar que, para que esteja caracterizada a terceirização (com exceção apenas daquela prevista na Lei do Trabalho Voluntário), faz-se necessário a ausência de pessoalidade

e subordinação direta entre o trabalhador e o tomador do serviço, permanecendo estes dois elementos sociojurídicos apenas entre o obreiro e a empresa terceirizante (vide item III da referida súmula). Está aqui um ponto importante a se observar nas relações obreiras durante os Jogos Olímpicos do Rio-2016. Mesmo que o COI e COB terceirizem os serviços de vigilância e limpeza da competição, por exemplo, e não optem pela categoria dos trabalhadores temporários ou dos contratos por prazo determinado, os empregados terceirizados não podem se submeter ao poder diretivo dos organizadores do evento (repito, a menos que sejam contratados sob a égide da Lei do Trabalho Temporário), pois a subordinação direta deve ocorrer apenas com a empresa terceirizante contratada. Uma vez constatada pela autoridade a presença de tal elemento sociojurídico, a terceirização se descaracteriza e o vínculo empregatício se estabelece diretamente entre o terceirizado e o organizador do evento, passando este a ser o responsável direto pelo pagamento das verbas trabalhistas devidas ao empregado.

Ainda sobre o assunto, podemos observar também que os organizadores do evento não poderão terceirizar as atividades centrais do mesmo, atividades que dizem respeito à organização direta do evento. Dessa forma, os coordenadores, supervisores e diretores do evento que porventura venham a ser contratados, deverão estabelecer o vínculo jurídico diretamente com a organização dos Jogos, sem intermediação, caso contrário estaremos diante de fraude trabalhista (terceirização ilícita). É o que observa Moraes (2008: 160):

"Vê-se que os conceitos de terceirização afastam, completa e irremediavelmente, a possibilidade da existência de terceirização na atividade central da empresa, mais comumente conhecida por atividade-fim. E caso isso ocorra, ou seja, caso atinja a atividade-fim, estar-se-á diante de mera intermediação, que com aquela não se confunde. Isto porque o controle de execução da atividade central será sempre realizado pela empresa, atraindo, a partir daí, o Direito do Trabalho, através do instituto da subordinação jurídica".

Outra observação importante a ser feita, diz respeito à responsabilidade subsidiária do tomador de serviços junto à empresa intermediária. Isso significa dizer que, caso a empresa terceirizada não cumpra com as suas obrigações trabalhistas para com o empregado, este poderá acionar na Justiça do Trabalho também a empresa tomadora de serviços, conforme itens IV e VI da Súmula 331/TST. No caso de a Administração Pública fazer o uso de mão de obra terceirizada no exercício de atividades relacionadas de alguma forma ao megaevento em comento, a sua reponsabilidade subsidiária ocorre somente quando evidenciada a sua conduta

culposa na fiscalização das obrigações contratuais e legais da empresa prestadora de serviços. Vejamos, então, a seguinte jurisprudência:

Ementa: INCISO V DA SÚMULA Nº 331 DO C. TST. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA ADMINISTRAÇÃO. Em face da decisão do STF na ADC-16, o c. TST, modificando a redação da súmula nº 331, passou a exigir a comprovação da culpa da Administração na fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas do contrato administrativo, como pressuposto para o reconhecimento da responsabilidade subsidiária trabalhista. **Provada a negligência da Administração no caso em análise, que deixou de fiscalizar devidamente a prestadora de serviços, mantenho a responsabilidade subsidiária** (grifei) da recorrente quanto à condenação remanescente, qual seja, horas extras e multa do art. 477 da CLT. Recurso improvido, no particular. (TRT18, RO - 0001196-84.2011.5.18.0004, Rel. BRENO MEDEIROS, 2ª TURMA. Data de publicação: 14/08/2012)

O salário do empregado terceirizado é um outro ponto de discussão trazido pelos doutrinadores e operadores do Direito. Segundo Delgado (2014: 471), a jurisprudência pátria ainda não firmou entendimento pacífico no sentido de que o empregado terceirizado tem direito à mesma remuneração do trabalhador de mesma categoria da empresa tomadora de serviços. É uma pena ainda não existir entendimento firmado ou mesmo norma legal neste sentido (com exceção da previsão de salário equitativo existente na Lei do Trabalho Temporário, conforme visto anteriormente neste tópico), pois abre-se aqui mais uma brecha para a desvalorização do trabalho terceirizado. Muitos empresários se utilizam de tal falta de senso comum, enxergando aí uma oportunidade para reduzirem os seus custos e aumentarem os seus lucros, preocupando-se quase nada com a dignidade deste trabalhador. Além do mais, como a rotatividade é grande na terceirização, o empresário pode simplesmente trocar aquele trabalhador que estiver insatisfeito com o salário que recebe, precarizando-o ainda mais. E devido a esta alta rotatividade, também não existe interesse por parte da empresa terceirizante, muito menos da parte da tomadora, em capacitar estes obreiros, o que faz com que os mesmos sejam estigmatizados pelos demais funcionários da tomadora de serviços, em específico, e pelo mercado de trabalho, no geral, como subtrabalhadores.

A terceirização, portanto, deve sempre estar no foco das autoridades competentes, seja nos grandes eventos, seja fora deles. Existe uma tendência enorme à precarização do trabalho, impulsionada principalmente pelas ideias neoliberais vigentes nas últimas três décadas em nosso país. Não se pode admitir que a simples intermediação de mão-de-obra, transfigurada de terceirização, traga cada vez mais consequências nefastas para a vida do trabalhador, transformando o trabalho humano em mera mercadoria e subjugando cada vez mais o indivíduo ao domínio econômico do capital (MORAES, 2008: 167).

4.5. Dano moral individual trabalhista

Com o advento da Constituição Federal de 1988, os direitos da personalidade foram alçados à categoria de direitos humanos fundamentais constitucionais (art. 5º, incisos V e X, CF/88), já que são base para a uma concreta efetividade do princípio da dignidade humana, prevendo expressamente a atual Carta Magna a indenização pelos danos morais sofridos. Contudo, no âmbito trabalhista, de acordo com Delgado (2014: 665), a promulgação da nova constituição gerou a partir de então uma antinomia na ordem jurídica brasileira que precisava ser resolvida: o contraponto entre os poderes do empregador (diretivo, normativo, fiscalizatório e disciplinar) e os direitos de personalidade do empregado. Para o renomado autor, tal racionalização e atenuação do poder empregatício não inviabiliza ou restringe o bom funcionamento da livre iniciativa, apenas torna a propriedade efetivamente subordinada à sua função social (art. 5º, inc. XXIII, CF/88), colocando a livre iniciativa como valor social lado a lado ao valor social do trabalho (art. 1º, inc. IV, CF/88).

Dessa forma, várias são as situações que acontecem dentro da relação empregatícia e que podem resultar em agressão aos direitos de personalidade do trabalhador, agressões essas muito comuns nos ambientes de organização dos grandes eventos, onde existe muita pressão e pouco tempo para a tomada de decisões, gerando grande estresse nas relações sociais que se desenvolvem dentro do ambiente laborativo, potencializando os casos de indenização por danos morais ao indivíduo. No caso do dano moral individual, o prejuízo causado à personalidade do trabalhador atinge apenas a esfera individual, não lesionando a sociedade como um todo, sendo essa uma das diferenças deste para o dano moral coletivo (assunto da próxima seção deste capítulo).

Os arts. 11 a 21 do atual Código Civil Brasileiro (Lei n. 10.406/2002) tratam sobre direitos de personalidade, declarando que são direitos indisponíveis e irrenunciáveis (art. 11), prevendo ainda a possibilidade de se pleitear perdas e danos (art. 12), sem prejuízo de outras sanções. Nascimento (2011: 731) defende que esses dispositivos do nosso Código Civil "são inteiramente aplicáveis às relações de trabalho, nada impedindo que o Juiz do Trabalho, ao julgar as questões de relações de trabalho, os aplique e neles encontre o fundamento legal necessário para dar suporte a sua decisão".

Para o referido autor, em relação aos dispositivos da CLT, estes não são diretos, mas tratam de forma indireta da defesa da personalidade do empregado. É o que ocorre com o art. 483 do citado diploma, que autoriza o empregado a dar por rescindido o contrato individual de trabalho, com direito às verbas rescisórias, quando praticar o empregador, ou seus prepostos, contra ele ou pessoa da sua família, ato lesivo à honra e boa fama (letra "e"), ou quando for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo (letra "b"). Interessante observar, ainda de acordo com Nascimento, que os direitos de personalidade se exercitam não só perante o empregador, mas também entre os próprios empregados, devendo o tomador de serviços ser cauteloso para que não incorra em culpa *in vigilando* por falta de zelo contra constrangimentos causados no local de trabalho. De acordo com Lima (2013: 130 *apud* SILVA, 1995: 4-5), "merece referência, em separado, o meio ambiente do trabalho como o local em que se desenrola boa parte da vida do trabalhador, cuja qualidade de vida está, por isso, em íntima dependência da qualidade daquele ambiente".

Barbosa (2014) observa que o Código Civil Brasileiro de 2002, em consonância com a Constituição Federal de 1988, não restringe a responsabilidade civil quanto à espécie do dano, já que em seu artigo 927 não há menção específica nesse sentido: “Aquele que, por ato ilícito, **causar dano a outrem** (grifei), fica obrigado a repará-lo”. Ainda para a referida autora, e reforçando o seu próprio posicionamento, temos o artigo 186 do referido Código Civil, que expressamente prevê a indenização por dano moral: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Ainda de acordo com a referida autora, o dano moral individual possui uma função compensatória, isto é, o objetivo da indenização é o de compensar a dor sofrida. Vejamos, então, a seguinte jurisprudência sobre o assunto debatido:

Ementa: DANO MORAL COLETIVO E **DANO MORAL INDIVIDUAL** (grifei). VIOLAÇÃO AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO. O dano moral coletivo viola direitos difusos, coletivos e/ou individuais homogêneos dos trabalhadores, portanto, com viés metaindividual, enquanto que o **dano moral individual** (grifei) atinge o empregado em si, trazendo como consequência ofensa à honra, ao afeto, à liberdade, à profissão, ao respeito, à psique, à saúde, ao nome, ao crédito, ao bem-estar e à vida do trabalhador, violando seus direitos fundamentais como pessoa humana, sem necessidade de ocorrência de prejuízo econômico. A diferença entre o dano moral individual e o coletivo está, portanto, na abrangência da lesão. No caso em tela, a conduta da recorrente violou tanto direitos coletivos *lato sensu*, quanto os individuais puros de seus empregados expostos a graves riscos de acidentes do trabalho, inclusive fatais. Assim, é cabível a cumulação da condenação individual e coletiva dos danos morais causados [TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO RO 01726003820075020313 SP 01726003820075020313 A20 (TRT-2). Data de publicação: 20/08/2015].

Delgado (2014: 666 a 680) traz em sua obra um rol exemplificativo de situações fáticas que podem resultar em indenizações por danos morais individuais, percebidas na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho depois de pesquisadas decisões judiciais da referida Corte. Entre as principais, podemos destacar: ofensas morais; assédio sexual; revistas íntimas, expressamente proibidas quanto às trabalhadoras, de maneira geral, caso realizadas por homens (art. 373-A, VI, CLT, acrescido pela Lei n. 9.799/1999); Revistas em pertences obreiros, embora não íntimas; Limitação do uso de banheiros no ambiente laborativo, mesmo que o empregador argumente tratar-se de mera "gestão do tempo"; condições degradantes no ambiente de trabalho; uso de técnicas motivacionais abusivas e desrespeitosas; assédio moral, ou seja, "conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima; danos derivados de acidentes de trabalho, doença ocupacional e doença profissional; supressão injustificável de plano de saúde, nos casos da denominada "aposentadoria por invalidez"; e conduta de discriminação no ambiente laborativo (art. 7º, XXX, XXXI e XXXII, CF/88).

Maurício Godinho Delgado (2014: 676) conceitua “discriminação” como “a diferenciação em vista de fator injustamente desqualificante”, considerando tais fatores como o sexo (ou gênero), a etnia, raça ou cor, a origem, a idade, o estado civil, a nacionalidade e a orientação sexual, entre outros. Dentro desse tema, temos os trabalhadores voluntários de outras nacionalidades (conforme citado anteriormente neste capítulo), correspondendo a 40% do total desses trabalhadores específicos que atuarão junto aos Jogos Olímpicos, constituindo assim um grupo vulnerável à discriminação devido a sua nacionalidade estrangeira. Infelizmente, em pleno século XXI, o racismo, e outros tipos de preconceito, ainda é uma realidade dentro da sociedade brasileira (TEIXEIRA, 2014), de forma que as autoridades trabalhistas deverão estar atentas a qualquer tipo de atitude discriminatória que possa ocorrer dentro do espaço de trabalho das Olimpíadas, não se admitindo qualquer ato que possa ferir a dignidade humana de nenhum dos trabalhadores ali presentes, reconhecendo o direito à reparação do dano moral caso este não consiga ser evitado.

Finalizando este tópico, gostaríamos de trazer ao leitor do trabalho o seguinte caso concreto de violação de direitos trabalhistas, veiculado recentemente nas mídias virtuais:

"Parece história da época da Revolução Industrial na Inglaterra, mas não é. Para dar mais velocidade à linha produtiva, multinacionais de diferentes ramos obrigam seus funcionários a usar fralda geriátrica, proibindo-os de ir ao banheiro. Em pleno século XXI, casos como esses seguem se repetindo. A montadora japonesa Nissan vem sendo acusada pela *United Auto Works Union* (UAW), sindicato dos trabalhadores da cadeia automotiva e maior entidade sindical dos EUA, de obrigar funcionárias da fábrica situada no município de *Canton, Mississippi*, a usar fralda geriátrica. Colaboradoras da fábrica relatam que foram orientadas pela chefia a usar fraldas, embora tenha havido resistência por parte delas. O motivo: acabar com pausas e interrupções com idas ao banheiro" (Disponível em: <<http://www.revistaforum.com.br/2016/06/06/multinacionais-obrigam-trabalhadores-a-usar-fralda-e-vetam-banheiro/>. Acesso em jun de 2016).

Em um primeiro instante, poderíamos até pensar que isso é um caso extremo, isolado, e que jamais aconteceria em um evento de tamanho porte como os Jogos Olímpicos, ou ainda que tal conduta não combinaria jamais com todos os bons valores disseminados pela referida competição esportiva, conforme visto no capítulo anterior. Entretanto, podemos observar que o caso aconteceu em uma fábrica da montadora japonesa *Nissan* localizada nos Estados Unidos, sendo que a referida empresa é uma das patrocinadoras oficiais das Olimpíadas do Rio de Janeiro. Podemos fazer, então, a seguinte indagação: "Como uma empresa pode patrocinar um evento mundial do porte dos Jogos Olímpicos, no qual valores como 'igualdade' e 'fraternidade' são pilares básicos das competições entre os atletas e, ao mesmo tempo, violar de forma tão absurda os direitos trabalhistas de seus próprios funcionários, lesionando nitidamente a personalidade deste trabalhador?" Lendo a matéria inteira, o leitor vai descobrir pelo menos outros três casos similares, denunciados por organizações e sindicatos. Tal caso concreto esdrúxulo, em pleno século XXI, reforça a necessidade de verificação dos direitos trabalhistas durante este período de festividades pelo qual passa o país, não se podendo aceitar nenhum tipo de condição degradante da dignidade humana em pleno ambiente laboral.

4.6. Dano moral coletivo trabalhista

Trata-se de assunto atualmente muito discutido, em razão do aumento de ações propostas por sindicatos e pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), postulando uma indenização à coletividade. Os tribunais vêm dirimindo tais controvérsias com base no Direito Civil e nos direitos e obrigações da relação laboral. Assim, o dano moral coletivo tanto pode afetar o interesse dos indivíduos considerados como membros do grupo, quanto o direito cujo titular seja o próprio grupo (LEI, 2013), ou seja, muitos danos morais individuais praticados (ou que serão) durante este período olímpico, também são passíveis de provocar o ensejo de

indenização por danos morais coletivos, considerando principalmente o impacto que tais danos surtirão sobre a sociedade como um todo.

Dessa forma, apesar do nítido caráter individual do dano moral, esse mesmo dano pode ter caráter massivo, de modo a atingir todo um núcleo coletivo circundante, independentemente de seu necessário impacto também no plano individual dos trabalhadores (DELGADO, 2014: 680-681). Em outras palavras, ocorre o dano moral coletivo quando alguém pratica uma conduta antijurídica, comissiva ou omissiva, que lesiona um bem considerado de grande relevância e estima para toda a sociedade, sendo este dano de difícil reparação ou mesmo não passível de reversão. Logo se percebe que as violações a direitos trabalhistas, direitos estes que estão intimamente ligados à dignidade humana como um todo, possuem a força necessária para lesionar toda a coletividade. Vejamos o ensinamento de Lima (2013: 127):

"O dano moral, conforme orientação do próprio TST, é caracterizado como uma 'lesão a atributos íntimos da pessoa, de modo a atingir valores juridicamente tutelados, cuja mensuração econômica envolve critérios objetivos e subjetivos' sendo que a indenização por dano moral revela conteúdo de interesse público, na medida em que encontra ressonância no princípio da dignidade da pessoa humana, sob a perspectiva de uma sociedade que se pretende livre, justa e solidária (CF, arts. 1º, III, e 3º, I)' (RR - 33700- 05.2008.5.09.0068, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 02/02/2011, 3a Turma, Data de Publicação: 11/02/2011)".

"O dano moral coletivo configura-se em vista da lesividade que tais afrontas trazem à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho, (...) ao exercício dos direitos sociais e individuais, à ideia de uma sociedade livre, justa e solidária, à noção e realidade de justiça social" (DELGADO, 2014: 681). De acordo com Barbosa (2014), o dano moral coletivo, corresponde a toda lesão aos valores extrapatrimoniais titularizados pela coletividade, ou seja, ocorre quando violada a projeção coletiva da personalidade humana. Neste sentido, a lei 7.347/85, que regulamenta a ação civil pública, prevê expressamente a possibilidade do reconhecimento de dano moral coletivo, ao dispor, no artigo 1º, IV, a referência à responsabilidade por danos morais e coletivos causados "a qualquer outro interesse difuso ou coletivo". A mesma previsão pode ser encontrada no art. 6º, inciso VI, do Código Brasileiro de Defesa do Consumidor: "São direitos básicos do consumidor: (...) VI- a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e morais, individuais, **coletivos** (grifei) e difusos".

As características dos interesses difusos e coletivos são bem delineadas por Lei (2013 *apud* Belmonte, 2007: 167-168):

"Os interesses difusos e coletivos são transindividuais (porque transcendem os interesses privados e pessoais), indivisíveis (quanto ao objeto) e indetermináveis (quanto ao sujeito), como ocorre quanto à manutenção dos serviços essenciais numa greve ou com a necessidade de eliminação de insalubridade em ambiente de trabalho (difuso), ou como a norma que determina o desconto assistencial para associados e não associados (coletivo) ou a alteração prejudicial de norma regulamentar de concessão de complementação de aposentadoria".

“O instituto do dano moral é intrinsecamente privado, mas vêm sendo coletivizado a fim de atender às novas demandas sociais, principalmente quanto às ofensas a direitos coletivos *lato sensu*, ou seja, difusos, coletivos e individuais homogêneos” (BROECKER, 2012), “uma vez que tais interesses transindividuais se referem aos direitos cuja tutela corresponde à proteção de toda a coletividade, como forma orgânica de manutenção das condições da própria vida em sociedade” (*idem*).

Conforme conceito legal, constante do Código de Defesa do Consumidor (CDC) - Lei 9.078/90 - interesses difusos são aqueles de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas, ligadas por circunstâncias de fato (art. 81, parágrafo único, inciso I, CDC). Savaget (2000: 122) traz um exemplo: “na hipótese de Inquérito Civil Público instaurado com o fim de regularizar a contratação de servidores públicos, através de concurso público, o que o Ministério Público do Trabalho (MPT) protege é o interesse difuso de todos aqueles possíveis candidatos ao certame público, sem possibilidade de identificação dos mesmos”.

Ainda para a referida autora, os interesses coletivos também possuem natureza indivisível, com seus titulares também sendo grupos, categorias ou classes de trabalhadores, mas dessa vez ligados não por uma situação fática, mas sim por uma relação jurídica base. Embora os titulares não sejam determinados, são determináveis. Como exemplo de interesse coletivo, a autora cita a atuação do “MPT objetivando o cumprimento das normas de segurança do trabalho, medida que visa proteger o direito coletivo de todos os empregados, atuais e futuros, de determinada empresa”.

Já em relação aos interesses individuais homogêneos (vide art. 81, parágrafo único, inciso III, do CDC), Gastaldi (2014 apud BENJAMIN, 1995, P. 96-97) ensina que são aqueles que “decorrem de uma origem comum, possuem transindividualidade instrumental ou artificial, os seus titulares são pessoas determinadas e o seu objeto é divisível e admite reparabilidade direta, ou seja, fruição e recomposição individual”. Como exemplo, temos os compradores de carros de um lote com o mesmo defeito de fabricação, com a ligação entre eles, pessoas

determinadas, não decorrendo de uma relação jurídica, mas, em última análise, do fato de terem adquirido o mesmo produto com defeito de série.

Lei (2013 *apud* Belmonte, 2007: 167-168), também enumera e exemplifica algumas hipóteses em que o empregador pode causar dano moral a grupos de trabalhadores:

"Quando promove trabalho escravo, forçado ou ainda de menores de 16 anos; quando deixa de satisfazer o pagamento dos salários, não obstante aplique os recursos empresariais em outros investimentos; quando, deliberadamente, **não cumpre as normas de segurança e medicina do trabalho, colocando em risco a saúde, a vida do trabalhador** (grifei); quando promove atos discriminatórios às mulheres, por exemplo, revistas íntimas ou imposição de intervenções para esterilizações como condição de continuidade do vínculo; quando promove causas simuladas para acordos de rescisão; quando obtém, por ocasião e como condição da contratação, assinatura em pedidos de demissão ou em termos de quitação assinados em branco; quando discrimina por sexo, raça e religião nas admissões; quando atinge grupo de trabalhadores por racismo ou preconceitos; quando o empregador pratica atos atentatórios da liberdade sindical ou do direito de greve".

Ainda segundo Lei (2013 *apud* THEODORO JUNIOR, 2007: 7), o dano moral pressupõe autoria, já que se trata de um dano pessoal, "e para que seja indenizável, 'não será suficiente ao ofendido demonstrar sua dor. Somente ocorrerá a responsabilidade civil se reunirem-se todos os seus elementos essenciais: dano, ilicitude e nexo causal". Tais elementos são determinados pelos artigos 186 e 927 do atual Código Civil Brasileiro (citados no tópico anterior). O ordenamento jurídico pátrio consagra a tese da responsabilidade subjetiva pelo dano, ou seja, é necessário que o agente causador tenha agido ao menos com culpa, para que seja responsabilizado. A culpa do agente causador do dano irá se expressar tanto na forma intencional quanto involuntária (esta última decorrente dos casos nos quais se caracteriza o ato pelo qual o dano foi causado, mas que, inicialmente, não fora previsto pelo agente) (LEI, 2013).

Para propor ações judiciais (civis públicas ou coletivas) tendo por objeto dano moral coletivo no âmbito trabalhista, é legitimado em especial o Ministério Público do Trabalho (MPT), de acordo com os artigos: 129, III, da CF/88; art. 1º, I e IV e 5º, I, ambos da Lei n. 7.347/85 (Lei da Ação Civil Pública); e arts. 81 (*caput* e parágrafo único) e 82, I, do atual Código Brasileiro de Defesa do Consumidor (DELGADO, 2014: 681). Entretanto, o MPT não é o único legitimado ativo, entendendo Delgado (2014: 681) que as entidades sindicais também possuem tal legitimação, por força do disposto nos arts. 8º, III, e 129, § 3º, da CF/88, que se harmonizam aos arts. 1º, I e IV, e 5º, V, da citada Lei de Ação Civil Pública.

Ainda para o referido autor, a jurisprudência tem enfrentado alguns temas especialmente brandidos em ações relativas a danos morais coletivos, tais como aquelas contra empresas que exercem atividade de risco, perigosas ou fortemente insalubres, **sem a adoção das medidas profiláticas obrigatórias ou recomendáveis para o alcance de melhor ambientação dos locais de trabalho, bem como aquelas que se valem da utilização de força de trabalho em condições degradantes ou análogas à de escravo** (grifei). Segue o trecho de uma matéria sobre o assunto veiculada na imprensa virtual:

"TST confirma dano moral de R\$ 5 mi em caso de escravidão: O Tribunal Superior do Trabalho (TST) negou, por unanimidade, recurso apresentado pela Construtora Lima Araújo que pedia a revisão do julgamento no Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT-8) que condenara a empresa a pagar R\$ 5 milhões pela exploração reiterada de trabalho escravo (...) nas Fazendas Estrela das Alagoas e Estrela de Maceió, em Piçarras (PA). (...) A rejeição do pedido, nesta quarta-feira (18), referendou a maior indenização confirmada pelo TST para casos de submissão de trabalhadores a condições análogas à escravidão (...) atingindo e afrontando diretamente a dignidade e a honra objetiva e subjetiva dos empregados sujeitos a tais condições degradantes de trabalho (...) Os empregadores cometeram infrações como: manter empregados em condições subumanas e precárias de alojamento, em barracos de lona e sem instalações sanitárias; limitação da liberdade para dispor de salários; ausência de normas básicas de segurança e higiene; deixar de conceder o descanso semanal remunerado de 24 horas consecutivas; e venda de equipamentos de proteção individual". (Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2010/08/tst-confirma-dano-moral-de-r-5-mi-em-caso-de-escravidao/>>. Acesso em maio 2016).

A notícia veicula um caso de trabalho em condições análogas à de escravo. Num primeiro momento, o leitor pode imaginar mais uma vez que um caso como este jamais poderia estar relacionado, de forma direta ou indireta, com um evento do porte dos Jogos Olímpicos. Entretanto, o dossiê elaborado pelo Comitê Popular da Copa e Olimpíadas do Rio de Janeiro, sobre Megaeventos e violações de Direitos Humanos, divulgado em novembro do ano passado, já citado no capítulo anterior deste trabalho, traz em seu bojo a denúncia de um caso concreto de trabalho escravo. Tal denúncia reforça a ideia de que as violações de direitos trabalhistas durante o período olímpico atual podem (e devem) exigir também a reparação pelo dano moral coletivo trabalhista sofrido, devido à lesividade que tal afronta traz para toda a sociedade. Segue, então, trecho do referido dossiê sobre o caso denunciado:

"Mas talvez a situação mais grave de violação aos direitos humanos seja o caso, identificado em agosto de 2015 pelo Ministério Público do Trabalho do Rio de Janeiro (MPT-RJ), de situações análogas ao trabalho escravo na Empreiteira "Brasil Global Serviços", responsável pelas obras no complexo residencial 'Ilha Pura', local onde ficará a Vila Olímpica e que servirá de alojamento para atletas e organizadores durante os Jogos Olímpicos de 2016. A empreiteira que executava obras na Vila Olímpica mantinha 11 trabalhadores – vindos dos estados do Maranhão, Paraíba, Bahia e Espírito Santo – em situação análoga à de escravo, na área mais nobre da cidade e

'coração' da Olimpíada, na Barra da Tijuca. Além disso, o MPT-RJ constatou condições degradantes nos alojamentos da empresa. Como fica evidenciado, na Cidade Olímpica, os jogos envolvem não apenas exploração e exclusão, mas também situações análogas à escravidão" (Dossiê do Comitê Popular da Copa e Olimpíadas do Rio de Janeiro sobre megaeventos e violações de direitos humanos. 2015. Disponível em: <https://br.boell.org/sites/default/files/dossiecomiterio2015_-_portugues.pdf>. p. 62. Acesso em maio 2016).

O referido Dossiê, que, como visto, aborda a problemática da violação de Direitos Humanos, incluído aí o direito ao trabalho, atualizou suas informações a partir dessa nova edição, divulgada em novembro de 2015, já que o trabalho vem sendo desenvolvido desde 2010. Ele faz um alerta para o agravamento de violações constatadas no início dos trabalhos, sendo leitura obrigatória para os estudiosos e profissionais do Direito, já que o mesmo traz uma visão mais concreta da realidade dos direitos fundamentais durante o período olímpico, longe daquela versão mais "fantasiosa" apresentada pelas autoridades organizadoras, que estão muitas vezes pensando apenas no retorno financeiro de tais eventos (apesar das organizadoras principais serem entidades de direito privado sem fins lucrativos).

Este dossiê traz, então, denúncias sobre forte precarização do trabalho ocorrida durante este período olímpico, enfraquecimento esse promovido "pelos consórcios de empresas, acompanhada da omissão dos órgãos fiscalizadores (sejam municipais ou estaduais)". Para os organizadores do trabalho, as pressões exercidas pela FIFA (Federação Internacional de Futebol) e pelo COI, combinadas com o discurso que prega a incapacidade do país de entregar a tempo a infraestrutura necessária à realização dos jogos, facilitam e legitimam a adoção de padrões de relação de trabalho fundados na precarização, criando justificativas para que ocorram processos de violações aos direitos dos trabalhadores.

Em uma das obras citadas pelo dossiê, a reforma e adaptação do Estádio do Maracanã, foram deflagradas várias greves pelo sindicato dos trabalhadores, devido principalmente às condições degradantes de labor no local. As denúncias incluem falta de acompanhamento médico, falta de segurança para o exercício da atividade, acidentes de trabalho, salários inadequados, falta de alimentação adequada no local de trabalho, horas trabalhadas em excesso sem o pagamento de horas extras e falta de descanso semanal, entre outras violações. Como se pode observar, as autoridades fiscalizadoras possuem estímulos de sobra para exercerem, com ainda mais vigor, a sua nobre missão durante esse momento esportivo que vive o país, prevenindo os danos morais coletivos e individuais que possam surgir, bem como reparando os

mesmos através da adequada indenização. Colaciono, então, duas jurisprudências sobre o assunto em questão:

Ementa: AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO. CONDUTA INTOLERÁVEL. **DANOS MORAIS INDIVIDUAIS E COLETIVOS** (grifei). Demonstrado que o empregador, proprietário rural, contratava trabalhadores por intermédio de "gato" e mantinha-os em condições degradantes, alojados precariamente em casebre inacabado, sem água potável e alimentação adequada, apurando-se, ainda, a existência de servidão por dívidas, expediente que afronta a liberdade do indivíduo, que se vê coagido moralmente a quitar "dívidas" contraídas em decorrência da aquisição dos instrumentos de trabalho, resta caracterizada a submissão dos contratados a condições análogas às de escravo, o que exige pronta reprimenda do Judiciário a fim de restaurar a ordem jurídica lesada (TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 00742201208403004 0000742-41.2012.5.03.0084 (TRT-3). Data de publicação: 26/11/2012).

Ementa: TRABALHO EM CONDIÇÕES SUBUMANAS. **DANO MORAL COLETIVO PROVADO** (grifei). INDENIZAÇÃO DEVIDA. Uma vez provadas as irregularidades constatadas pela Delegacia Regional do Trabalho e consubstanciadas em Autos de Infração aos quais é atribuída fé pública (art. 364 do CPC), como também pelo próprio depoimento da testemunha do recorrente, é devida indenização por dano moral coletivo, vez que a só notícia da existência de trabalho escravo ou em condições subumanas no Estado do Pará e no Brasil **faz com que todos os cidadãos se envergonhem e sofram abalo moral, que deve ser reparado** (grifei), com o principal objetivo de inibir condutas semelhantes. Recurso improvido (ACÓRDÃO TRT 8ª / 1ª T / RO 0178000-13.2003.5.08.0117. Data de publicação: 14/03/2006).

Conforme se observa pelas jurisprudências acima colacionadas, a configuração do dano moral coletivo, o ilícito e seus efeitos devem ser de tal monta graves que importem na imediata reação social, extrapolando aquela relativa ao descumprimento pelo agente de determinadas normas de conduta trabalhista, alcançando a ofensa, neste caso, os valores fundamentais compartilhados pela coletividade que se vê injustamente lesada (LEI, 2013).

Observa-se, então, que recente tendência doutrinária e jurisprudencial vem reconhecendo a existência de dano moral coletivo, a impor a indenização da sociedade como um todo. Ora, em se reconhecendo a existência autônoma de uma esfera coletiva de direitos, não há como se negar a esta a possibilidade de defesa de seu patrimônio imaterial. Entretanto, para uma real apuração do dano moral causado a uma coletividade por ofensa a direitos fundamentais, caberá ao julgador agir com coerência, de forma a respeitar os valores em sua essência, e justificar moralmente o direito, socorrendo-se dos princípios e dos demais meios à sua disposição para uma solução justa (*idem*). Todas as práticas de violação abordadas neste capítulo evidenciam a importância da efetivação dos direitos trabalhistas para a concretização da dignidade humana do obreiro. E para essa efetivação, faz-se necessária uma fiscalização mais efetiva por parte das autoridades, objetivando prevenir cada vez mais práticas trabalhistas

reduzidas da condição humana. Dessa forma, no próximo e último tópico deste capítulo, abordaremos o papel do Ministério Público do Trabalho no combate às violações de direitos trabalhistas.

4.7. O papel do Ministério Público do Trabalho

"O Ministério Público do Trabalho (MPT) apresenta-se, atualmente, como um órgão de grande relevância para o ambiente laboral, pois atuará sempre no resguardo do interesse do trabalhador, e de forma mais ampla, do interesse público" (COUTINHO *et al.*, 2013). É o ramo do Ministério Público da União que tem como função atuar na defesa dos direitos individuais e coletivos na seara trabalhista, daí a importância de sua atuação também durante o período olímpico, prevenindo e combatendo as violações de direitos trabalhistas que ocorrem ou possam vir a ocorrer. Não se deseja aqui fazer uma retrospectiva histórica do órgão, mas sim mostrar de que forma o mesmo pode auxiliar no combate à violação dos direitos trabalhistas durante as Olimpíadas.

O art. 127, da CF/88, dispõe que o Ministério Público é instituição permanente, autônoma, independente e essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe precipuamente a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, "sendo imperioso lembrar que, tratando-se de instituição permanente, por óbvio, nenhuma norma infraconstitucional pode abolir os poderes conferidos ao Ministério Público pela Constituição da República" (SAVAGET, 2000: 121). Percebe-se então que o *parquet* possui função de destaque, desempenhando um papel de defensor da ordem jurídica, contra quem quer que a desrespeite, inclusive contra os próprios governos e poderes da república (*idem*).

Além do art. 127, também encontraremos atribuições do Ministério Público da União no art. 129 da CF/88. Contudo, o principal diploma legal a cuidar especificamente de tais funções é a Lei Complementar n. 75/93, primariamente em seus arts. 83 e 84, e de forma secundária nos arts. 6º, 7º e 8º.

Para a realização desse mister, o Ministério Público do Trabalho pode atuar de duas formas: como órgão interveniente, fiscalizando o cumprimento da lei nos processos

provenientes dos Tribunais Regionais do Trabalho ou do Tribunal Superior do Trabalho, submetido à apreciação e fiscalização dos procuradores do *parquet*, atuando judicialmente; e como órgão agente, isto é, como parte nos processos em que se busca os interesses dos grupos difusos, como, por exemplo, os direitos coletivos e indisponíveis trabalhistas, podendo atuar aqui de forma judicial ou extrajudicial (COUTINHO *et al.*, 2013).

Após o ano de 1999, foram estipuladas metas ao MPT, prioritárias para a atuação do mesmo, que são: a erradicação do trabalho infantil e a regularização do trabalho adolescente; o combate ao trabalho escravo; regularização do trabalho indígena; **o combate a todas as formas de discriminação no trabalho** (grifei); a preservação da saúde e segurança do trabalhador; e a regularização dos contratos de trabalho.

Sua atuação nos dissídios trabalhistas instaurados perante a Justiça do Trabalho é independente, não subordinada aos magistrados, velando pela defesa do interesse público. A manifestação do Ministério Público não é mais obrigatória em todos os processos trabalhistas, prevendo a lei a sua intervenção quando solicitada pelo magistrado trabalhista, ou mesmo por sua iniciativa, quando entender existente o interesse público que justifique, revelando, pois, toda a sua independência funcional.

O Ministério Público do Trabalho apresenta, hodiernamente, um papel imprescindível para a sociedade, pois este resguarda e luta pelos direitos iminentes aos seres humanos, principalmente no Brasil, a título exemplificativo, que por oportuno se apresenta, foi (e ainda é, mas em número significativamente inferior) vítima de uma banalização do trabalho humano, por meio da escravatura. Fiscaliza então todo o tipo de trabalho a que está submetido o trabalhador, tais como condições insalubres do ambiente laboral, trabalhos forçados, condição de menores trabalhando etc. (*idem*). Percebe-se, então, que uma atuação ainda maior e mais efetiva do MPT durante o período de realização dos Jogos Olímpicos tende a trazer grande número de benefícios para a sociedade brasileira como um todo, prevenindo os danos morais individuais e coletivos provenientes das relações trabalhistas.

A atividade desse órgão ministerial na busca da defesa dos direitos dos trabalhadores pode dar-se através de palestras educacionais, audiências públicas, instauração de procedimentos investigatórios e inquéritos civis públicos – em órbita administrativa –, ou mesmo por meio de ação civil pública e ação anulatória trabalhista, em se tratando de demandas

judiciais, sempre que necessário. Dessa forma, o MPT pode realizar trabalhos investigativos nos canteiros de obras da infraestrutura que está sendo construída para o evento, objetivando verificar o cumprimento de todos os direitos trabalhistas por parte dos consórcios empresariais. "Tais processos têm natureza investigatória, portanto, inquisitorial, podendo ser instaurados de ofício sempre que o membro do *Parquet* tenha conhecimento de violação ao interesse coletivo, no sentido amplo, ligada às relações de trabalho" (SAVAGET, 2000: 123). Esses inquéritos civis públicos são instaurados após denúncias feitas perante o MPT pelos sindicatos, pelos próprios trabalhadores atingidos pelo descumprimento da lei, pelo Ministério do Trabalho e Emprego e pelo poder judiciário. Como apontado anteriormente pelo dossiê do Comitê Popular para a Copa e Olimpíadas do Rio de Janeiro, há uma forte tendência à precarização do trabalho nos referidos canteiros, sendo necessário uma vigília constante por parte do MPT.

As palestras educacionais, conforme afirmado acima, constituem outro meio eficaz de atuação do MPT. Uma exposição para os trabalhadores voluntários que estão convocados para o evento, por exemplo, já seria de grande valia para que estes tomassem conhecimento de seus direitos, aprendessem a diferença entre trabalho voluntário e trabalho terceirizado e soubessem de que forma proceder em caso de violação de direitos por parte dos tomadores de serviço. Conforme exposto, os próprios trabalhadores atingidos podem apresentar denúncias ao MPT. A realização de audiências públicas com a participação da sociedade civil e dos empresários que atuarão durante os Jogos, também pode auxiliar no combate às violações, pois em tais encontros pode-se reforçar junto ao empresariado quais são os direitos trabalhistas a serem respeitados pelos mesmos. O trabalho educativo de conscientização reveste-se em arma poderosa a ser utilizada pelo MPT na prevenção das violações de direitos trabalhistas durante as Olimpíadas, sendo mais uma aliada na atuação rotineira do órgão, que consiste também, como visto, na fiscalização do cumprimento da lei nos processos judiciais trabalhistas, bem como na atuação como parte própria naqueles processos em que se defendem os interesses coletivos trabalhistas.

De acordo com Lima (2013: 131), cabe ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho para a defesa judicial do meio ambiente do trabalho; e que este meio ambiente do trabalho não se limita apenas a condições que respeitem o meio ambiente geral, mas que estabeleçam a higidez do *habitat* laboral, que deve estar livre de ameaças à saúde e à segurança dos trabalhadores. Conforme visto no tópico antecedente, o MPT é legitimado para a proposição da Ação Civil Pública e da Ação Civil Coletiva, sendo a primeira para a defesa dos direitos

difusos e coletivos, e a segunda para a proteção dos direitos individuais homogêneos (SAVAGET, 2000: 129). "O que se objetiva com a ação civil pública é o provimento cominatório, o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, com a recomposição da lesão ao direito metaindividual. Só se não for realmente possível é que se buscará a indenização substitutiva em pecúnia" (*idem*). Contudo, tal condenação não será destinada diretamente aos lesados, mas a um fundo específico, na maioria dos casos o FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

Por conseguinte, papel fundamental desempenhará o referido *Parquet* no acompanhamento e na participação de tais ações civis públicas, objetivando garantir a reparação dos danos morais coletivos que ocorreram ou venham a ocorrer durante este período de festividade do esporte mundial aqui no Brasil, agindo o MPT sempre com base no interesse público na garantia da ordem jurídica. A luta pela manutenção e efetividade dos direitos trabalhistas deve ser constante, pois no sistema capitalista atual "lucro" e "dignidade" parecem ser termos completamente antagônicos.

Chegamos ao fim do nosso capítulo. A seguir, serão apresentadas as conclusões do presente trabalho.

CONCLUSÕES FINAIS

Hoje em dia é notória a grandiosidade do evento "Olimpíadas". O torneio, baseado no amadorismo esportivo do final do século XIX, foi dominado pelo profissionalismo no decorrer dos anos. Essa circunstância trouxe para dentro dos Jogos Olímpicos um grande interesse comercial, considerando que os mesmos estão inseridos no cenário capitalista desde o seu início.

Valores como igualdade e fraternidade foram sempre propalados pelos organizadores da competição. Contudo, o Movimento Olímpico parece estar marcado por diversas contradições, desde de seus primeiros passos em 1894 até os dias atuais. O forte apelo econômico que o evento apresenta possui o condão de sobrepor os valores do capital aos indivíduos.

Isto significa dizer que os interesses econômicos estão acima dos direitos fundamentais do homem, dando a ideia de que deve prevalecer o capital sobre a dignidade do indivíduo. Esta observação tem particular importância para o nosso país, pois coloca em confronto a realização das Olimpíadas em solo brasileiro e o princípio da dignidade humana, sendo este último o pilar central de toda a ordem jurídica brasileira.

As contradições do Movimento Olímpico atual demonstram que existe grande probabilidade do aumento da incidência de violação de direitos fundamentais durante este período olímpico em que vive o país, incluídos aí os direitos sociais trabalhistas. Infelizmente, no mundo capitalista atual em que está inserida a sociedade mundial, termina sempre por prevalecer o lucro, concentrando a riqueza nas mãos de poucos em detrimento do direito de muitos.

E no Brasil não poderia ser diferente. Os direitos trabalhistas são postos à prova todos os dias, sendo que um evento do porte das Olimpíadas abre ainda mais espaço para a sua ocorrência, apesar dos “bons” valores que seus organizadores dizem disseminar na sociedade. Dessa forma, mais do que nunca, as autoridades competentes devem reforçar o seu caráter garantidor dos direitos trabalhistas durante este período, pois o empresariado em geral estará

unindo forças para a garantia de seu objetivo principal, qual seja, um retorno financeiro cada vez maior.

Nesse embate, o maior prejuízo é sempre do trabalhador, pois é a base que sustenta o sistema econômico, auferindo muito pouco do total de bens que se produz nele. Garantir os direitos fundamentais trabalhistas é fazer valer a própria dignidade de cada indivíduo, promovendo a harmonia da sociedade como um todo. Embora invadido pelos ideais neoliberais nas últimas três décadas, que pregam uma constante flexibilização dos direitos obreiros, o Brasil ainda é um Estado Social Democrático de Direito, tendo como papel principal o desenrolar de ações que garantam os direitos fundamentais sociais a todos os indivíduos.

É fundamental fortalecer as instituições de tutela e efetivação do Direito do Trabalho, ampliando a sua cobertura para que mais trabalhadores possam usufruir da sua proteção, abrangendo dessa forma as novas relações de trabalho surgidas durante os últimos anos. Sem um trabalho decente e exercido dentro de um meio ambiente laboral saudável, fica impossível para o indivíduo garantir o mínimo existencial que permita o seu sustento e o de sua família. Portanto, promover e garantir os direitos trabalhistas, impedindo uma maior incidência de violações durante este período olímpico, significa preservar a própria dignidade de toda a sociedade, efetivando o princípio base de toda a nossa ordem jurídica e garantindo a existência de um viver mais igualitário para todos os cidadãos.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Fernanda Pereira. O dano moral coletivo aplicado ao direito laboral. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVII, n. 120, jan. 2014. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14168>. Acesso em jun. 2016.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; TUPIASS, Alessandra de Cássia Fonseca Tourinho. Os direitos sociais trabalhistas como direitos fundamentais na Constituição de 1988, sua eficácia e a proibição do retrocesso social. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 88, maio 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?artigo_id=9198&n_link=revista_artigos_leitura>. Acesso em abr. 2016.

BRASIL. **Decreto Presidencial n. 3.597**, de 12 de setembro de 2000. Promulga a Convenção n. 182/1999 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3597.htm>. Acesso em jun. 2016.

BRASIL. **Decreto Presidencial n. 4.134**, de 15 de fevereiro de 2002. Promulga a Convenção n. 138/1973 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4134.htm>. Acesso em jun. 2016.

BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acesso em maio 2016.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em maio 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em maio 2016.

BRASIL. **Legado social das olimpíadas**. Publicação do Comitê de Gestão das Ações Governamentais Federais para a Candidatura Rio 2016. Ministério do Esporte. [2007?]. Disponível em: <<http://www.esporte.gov.br/arquivos/rio2016/cadernoLegadosSocial.pdf>>. Acesso em abr 2016.

BRASIL. **Lei n. 10.097**, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10097.htm>. Acesso em jun. 2016.

BRASIL. **Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção do Adolescente Trabalhador**. Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil. 2. Ed. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2011. 95 p. Disponível em: http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/ipecc/pub/plan-prevencao-trabalho infantil-web_758.pdf. Acesso em jun. 2016.

BROECKER, Amanda Fernandes Ferreira. **O instituto do dano moral coletivo e o trabalho digno**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 05 set. 2012. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.38819&seo=1>>. Acesso em jun. 2016.

COMITÊ OLÍMPICO DE PORTUGAL. Definição de olimpismo. Disponível em: <<http://comiteolimpicoportugal.pt/definicao-olimpismo/>>. Acesso em abr 2016.

COMITÊ POPULAR DA COPA E DAS OLIMPIADAS DO RIO DE JANEIRO. Dossiê sobre megaeventos e violação de direitos humanos no Rio de Janeiro. 2015. Disponível em: <https://br.boell.org/sites/default/files/dossiecomiterio2015_-_portugues.pdf>. Acesso em maio 2016.

COUTINHO, Saulo Gouveia *et al.* **Da atuação do ministério público do trabalho.** 2013. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=12169>. Acesso em abr 2016.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Disponível em: <http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm>. Acesso em: 05 abr 2016.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 13 ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 287-288.
Dossiê do Comitê Popular da Copa e das Olimpíadas do Rio de Janeiro - 2016. Disponível em: <https://br.boell.org/sites/default/files/dossiecomiterio2015_-_portugues.pdf>. Acesso em: 23 abr 2016.

FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro.** 2006. 373 f. Tese (Doutorado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica, São Paulo. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp011774.pdf>>. Acesso em abr 2016.

FRANCISCO, Wagner de Cerqueira e. **Economia informal; Brasil Escola.** Disponível em <<http://brasilecola.uol.com.br/brasil/economia-informal.htm>>. Acesso jun de 2016.

GASTALDI, Suzana. Direitos difusos, coletivos em sentido estrito e individuais homogêneos: conceito e diferenciação. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVII, n. 120, jan 2014. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14164>. Acesso em jun 2016.

GOMES, Christianne Luce. **Lazer e descanso.** Seminário Lazer em debate, 9, 2008, São Paulo. Anais. São Paulo: USP, 2008. p.1-15. Disponível em: <<http://docslide.com.br/documents/lazer-e-descanso-cristhiane-gomes.html>>. Acesso em: 16 abr 2016.

GUIA DE INTRODUÇÃO AO TRABALHO INFANTIL. Departamento de atividades para empregadores da Organização Internacional do Trabalho (OIT). 2010. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/guia%20i_778.pdf. Acesso em jun. 2016.

IURCONVITE, Adriano dos Santos. A evolução histórica dos direitos sociais: da Constituição do Império à Constituição Cidadã. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 74, mar 2010. Disponível em: <<http://www.ambito->

juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7417>. Acesso em abril 2016.

LEI, Juliana Cardoso Nogueira. **Dano moral coletivo trabalhista**. 2013. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI183545,91041-Dano+moral+coletivo+trabalhista>>. Acesso em abr 2016.

LIMA, Marcus Vinicius Rodrigues. **A Defensoria Pública da União na Tutela Jurídica de Grupos Vulneráveis**. Rio de Janeiro: Publit, 2013. Disponível em: <<http://ead.dpu.gov.br/pluginfile.php/235/coursecat/description/Marcus%20Vin%20C3%ADcius%20R.%20Lima.PDF>>. Acesso em abr 2016.

LIMA, Wesley de. Da evolução constitucional brasileira. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XI, n. 49, jan 2008. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=artigos_leitura_pdf&artigo_id=4037>. Acesso em maio 2016.

LO BIANCO, Vittorio Leandro Oliveira. **O legado dos megaeventos esportivos em questão: as mudanças ou as continuidades na cidade Rio de Janeiro pós-sede**. 2010. 125 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas, Estratégia e Desenvolvimento), Universidade Federal do Rio de Janeiro. Disponível em: <http://www.ie.ufrj.br/images/pos-graduacao/pped/defesas/28-Vittorio_Leandro_Oliveira_Lo_Bianco_Preliminar.pdf>. Acesso em jun 2016.

MACEDO, Aruza Albuquerque de; SILVA, Cleyton Barreto e. **A fundamentalidade dos direitos sociais**. In: ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA DO CURSO DE DIREITO DA FACULDADE 7 DE SETEMBRO, 5., 2009, Fortaleza, CE. Disponível em: http://www.fa7.edu.br/recursos/imagens/File/direito/ic/v_encontro/afundamentalidadedossdirei tossociais.pdf. Acesso em abr 2016.

MASCARENHAS, Paulo. **Manual de Direito Constitucional**. Salvador: 2008. Disponível em: http://www.paulomascarenhas.com.br/manual_de_direito_constitucional.pdf. Acesso em jun 2016.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O DIREITO DO TRABALHO COMO INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO DA DIGNIDADE SOCIAL DA PESSOA HUMANA NO CAPITALISMO. In: **Rev. Trib. Reg. Trab.** 3ª Reg., Belo Horizonte, v.49, n.79, p.149-162, jan./jun.2009.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MORAES, Paulo Ricardo Silva de. **Terceirização e precarização do trabalho humano**. Rev. TST, Brasília, vol. 74, n. 4, out/dez 2008. Disponível em: <<http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Doutrina/artigos/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho/2008/n%204/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho,%20v%2074,%20n%204,%20p%20148-168,%20out-dez%202008.pdf>>. Acesso em jun 2016.

MOREIRA, Carla Marisa; PESTANA, Gui Duarte. **Algumas reflexões sobre a ética desportiva.** Revista Motricidade v. 4, n. 3. 2008. Disponível em: <<http://revistas.rcaap.pt/motricidade/article/view/276/234>>. Acesso em abr 2016.

MOURÃO, Pablo Augusto Lima. **Contexto histórico da evolução dos direitos sociais.** Ieprev, Belo Horizonte, ano 07, n. 252, 11 mar. 2013. Disponível em: <<http://www.ieprev.com.br/conteudo/id/29549/t/contexto-historico-da-evolucao-dos-direitos-sociais>>. Acesso em jun 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NOGUEIRA, Juliana Cardoso. **Dano Moral Coletivo Trabalhista.** 2013. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI183545,91041-Dano+moral+coletivo+trabalhista>. Acesso em: 09 mai 2016.

NUNES, Dymaima Kyzzy. As gerações de direitos humanos e o estado democrático de direito. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 77, jun 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7897>. Acesso em maio 2016.

OLIVEIRA, Márcio Batista de. O direito ao lazer na formação do homem social. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIII, n. 76, maio 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7406>. Acesso em abr 2016.

OST, Stelamaris. **Princípios do direito do trabalho,** 2009. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/principios-do-direito-do-trabalho/14088/>>. Acesso em abr 2016.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **Falta de registro do empregado e as consequências atribuídas à empresa.** 2010. Disponível em <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/falta_registro.htm>. Acesso em junho 2016.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito.** 25 ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

RIBEIRO, Paulo Silvino. **Conflitos e precarização no mundo do trabalho; Brasil Escola.** Disponível em <<http://brasilecola.uol.com.br/sociologia/conflitos-precarizacao-no-mundo-trabalho.htm>>. Acesso em jun de 2016.

RUBIO, Katia. **Os valores olímpicos que os jogos carregam.** 2016. Disponível em: <<http://www.cartaeducacao.com.br/aulas/fundamental-1/os-valores-olimpicos-que-os-jogos-carregam/>>. Acesso em abr 2016.

_____. **Da Europa para a América: a trajetória do movimento olímpico brasileiro.** 2005. Disponível em: <<http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn-200.htm>>. Acesso em jun 2016.

SAVAGET, Júnia Castelar. **O papel do Ministério Público perante a Justiça do Trabalho.** 2000. Disponível em:

<http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_61/Junia_Savaget.pdf>. Acesso em jun 2016.

SIMÕES, Janice Macêdo da Matta. **Trabalho infantil – o retrocesso nas possibilidades de desenvolvimento da criança e da sociedade.** 2013?. Disponível em: <<http://www.promenino.org.br/trabalho infantil/trabalho-infantil---o-retrocesso-nas-possibilidades-de-desenvolvimento-da-crianca-e-da-sociedade>>. Acesso em jun. 2016.

SOUZA, Ismael Francisco de. **Causas, mitos e consequências do Trabalho Infantil no Brasil.** AmicusCuriae: Revista de Iniciação Científica do Curso de Direito da UNESC. Criciúma/SC: Ed. Unesc, vol. 03, n° 3, 2006, p. 259-276.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho.** 11 ed. São Paulo: LTr, 1991.

TEIXEIRA, Erika Ferraz *et al.* **A permanência do racismo na sociedade brasileira.** 2014. Disponível em: <<http://www.seduc.mt.gov.br/Paginas/A-permanência-do-racismo-na-sociedade-brasileira.aspx>>. Acesso em jun 2016.

ZANETTI, Tania Maria. Os direitos sociais: garantia de dignidade do ser humano. In: **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF: 08 out 2013. Disponível em:<<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.45414&seo=1>>. Acesso em abr 2016.

REFERÊNCIAS RECOMENDADAS

ALARCÓN, Manuel-Ramón Caracuel. “*Derecho al Trabajo, libertad profesional y deber de trabajar*”. Revista de Política Social (RPS), N. 121, enero-marzo, Madri: 1979.

ALMEIDA, Fernando Barcellos de. **Teoria geral dos direitos humanos**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1996.

ARRUDA, Kátia. A efetividade dos direitos sociais. In: **Cadernos da Amatra IV**. 13º Caderno de estudos sobre processo e direito do trabalho. Porto Alegre: HS Editora Ltda, 2010.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Danos morais no Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

BOBBIO, Norberto. **Democracia e liberalismo**. São Paulo: Brasiliense, 1994.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 21. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente**. Análise jurídica da exploração do trabalho - trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno. São Paulo: LTr, 2004.

CALVET, Otávio Amaral. **Direito ao lazer nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

CARVALHO, Willian Ricardo do Amaral. **Exigibilidade judicial dos direitos fundamentais sociais**. 2006. 240 f. Dissertação (Mestrado) – Instituição Toledo de Ensino, Bauru, 2006.

CLÈVE, Clèmerson Merlin. A eficácia dos direitos fundamentais sociais. In: **Revista Crítica Jurídica**, Curitiba, n. 22, p. 17-29, jul./dez. 2003.

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

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

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 2. ed., São Paulo: LTr, 2004.

DUMAZEDIER, Joffre. **Lazer e cultura popular**. São Paulo: Perspectiva, 1976.

GOMES, Christianne Luce (Org.). **Dicionário crítico do lazer**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2004.

HERKENHOFF, João Baptista. **Gênese dos direitos humanos**. 2. ed. Aparecida: Santuário, 2002.

JACCARD, Pierre. “*Historia social del trabajo*”. Barcelona: Plaza y Janés, 1971.

LAFER, Celso. **A reconstrução dos direitos humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt**. São Paulo: Companhia das Letras, 1988.

LEDUR, José Felipe. **A realização do direito ao trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998.

LIMA JUNIOR, Jayme Benvenuto. **Os direitos humanos econômicos, sociais e culturais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

LOBATO, Marthius Sávio Cavalcante. **O valor constitucional para a efetividade dos direitos sociais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006. p. 35.

MAÑAS, Christian Marcello. **Tempo e trabalho: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre**. São Paulo: LTr, 2005.

MARCELLINO, Nelson C. **Lazer e educação**. Campinas: Papirus, 1987.

MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direitos fundamentais trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2008.

MAYER, Jean. "*El concepto de derecho al trabajo en las normas internacionales y en la legislación de los Estados Miembros de la OIT*". In: **Revista Internacional del Trabajo (RIT)**, Genebra, v. 104, 1985.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Direito ao trabalho**. São Paulo: Ltr, 1974.

PIOVESAN, Flavia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 4. ed. São Paulo: Max Limonad, 2000.

RESENDE, Vera Lúcia Pereira. **Os direitos sociais como cláusulas pétreas na Constituição Federal de 1988**. 2006. 150 f. Dissertação (Mestrado) – Centro Universitário Fieo, Osasco, 2006.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1993.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SASTRE, Rafael Ibarreche. "*El derecho al trabajo*". Madrid: Trota, 1996.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 20. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

THEODORO JUNIOR, Humberto. **Dano Moral**. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 2007.

WEIS, Carlos. **Os direitos humanos contemporâneos**. São Paulo: Malheiros, 1999.