

TRABALHO: UM DIREITO HUMANO

TATIANE SIMFRONIO¹

Resumo: O presente artigo descreve a partir de uma pesquisa bibliográfica, possíveis maneiras de efetivar os direitos humanos no que diz respeito ao trabalho, através de agentes não estatais. Para alcançar elaborar esta pesquisa foi necessário conhecer a Declaração Universal dos Direitos Humanos e outros princípios que defendem o trabalho como um direito do homem. Com base nestes princípios estudou-se quais ações empresas e organizações não governamentais vem fazendo para efetivar estes direitos, e se os esforços estão contribuindo para a devida implementação dos mesmos.

Palavras-chave: Direito humano, trabalho, emprego, geração de renda, inclusão social

¹ TATIANE SIMFRONIO, Administradora de empresas (Feevale NH), Pós graduanda do Curso de Responsabilidade Social, Diretora da Inclusion Consultores Ltda, empresa de consultoria, onde atua na implementação de sistema integrado de gestão (ISO9001, OHSAS18001, ISO14001; SA8000), 5S's, ferramentas da qualidade, qualificação de fornecedores.

INTRODUÇÃO

O tema deste artigo é o Trabalho, mais especificamente os direitos humanos em relação ao trabalho, o artigo aborda as questões relacionadas não somente ao direito que um cidadão tem de trabalhar, mas também em que condições estes devem trabalhar.

Com base neste tema, o objetivo central desta pesquisa é verificar a efetivação dos direitos humanos no que diz respeito ao trabalho através de projetos agentes não estatais, porém para que este seja alcançado se faz necessário analisar os artigos relacionados ao trabalho da Declaração Universal de Direitos Humanos e outros princípios que regem as condições do trabalho; analisar possíveis formas de efetivar estes direitos em parceria com agentes não estatais; estudar algum projeto de inclusão social através do trabalho; analisar se este projeto contempla os artigos relacionados ao trabalho da Declaração Universal de Direitos Humanos e dos demais princípios.

A efetivação dos direitos humanos no que diz respeito ao trabalho através de projetos em agentes não estatais foi escolhido, pois os projetos na área de geração de emprego e renda, profissionalização são projetos que envolvem diretamente a questão trabalho, mas nem sempre a boa intenção observa os preceitos legais, e neste caso mais especificamente fala-se em direitos humanos.

Além disto a intenção de conhecer mais profundamente esta forma de projeto para então elaborar futuramente um material para orientar na construção destes, também foi relevante para a escolha do assunto.

O trabalho é máquina propulsora da economia, sem ele não há renda, não há consumo, e há desemprego, assim desenvolver atividades que gerem trabalho é fundamental, mas é preciso observar as condições em que estas atividades são executadas. E somente com estudos e boas práticas que se conseguirá tal feito.

Também a escolha deste assunto é justificado pela necessidade de que as empresas possuem em adequar seu ambiente de trabalho às condições regidas pela declaração dos Direitos humanos.

Então ao estudar este assunto pretende-se verificar de que forma pode haver a efetivação dos direitos humanos no que diz respeito ao trabalho através de projetos em agentes não governamentais (aqui inclui as empresas).

Ao pesquisar as respostas para esta pergunta imagina-se que a efetivação destes direitos do trabalho possa ser feita através de cooperativas, ou então seleção de profissionais voluntários para serem efetivados em algum projeto, ou ainda em projetos de empresas que implementam a responsabilidade empresarial.

Uma resposta que também pode ser encontrada é a necessidade de observação e aplicação da devida legislação e direitos humanos em projetos de geração de emprego e renda, por exemplo, pois em função deste iniciarem pela vontade de algumas pessoas, que no afã de fazer o bem, e também por desconhecimento, acabam esquecendo de alguns preceitos legais.

Para resolver o problema deste artigo, este projeto adota a pesquisa bibliográfica, com base na consulta da bibliografia existente sobre o assunto deste projeto.

Uma pesquisa bibliográfica, que, segundo Gil (1999), é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído de livros e artigos científicos. Nesse estudo, são utilizados materiais existentes sobre trabalho e direitos humanos, como livros, periódicos, artigos extraídos de sites especializados no assunto.

1 DESENVOLVIMENTO

1.1 Declaração Universal dos Direitos Humanos – O trabalho

Igualdade, palavra que reveste muitos discursos, a busca pela igualdade, pelo direito a vida, pelo direito ao trabalho.

E é nesta linha que este artigo trabalha, no estudo ao direito pelo trabalho. Segundo a Declaração Universal pelos Direitos Humanos, o artigo 23 traz a seguinte fala:

1 Toda pessoa tem o direito ao trabalho, a livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias do trabalho e a proteção contra o desemprego.

2 Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.

3 Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com sua dignidade humana e completa, se possível, por todos os outros meios de proteção social.

4 Toda pessoa tem direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar a sindicatos para defesa dos seus interesses.

Complementando a Declaração Universal dos Direitos Humanos existe The Global Compact que defende dez Princípios universais, derivados da Declaração Universal de Direitos Humanos, da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, da Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento e da Convenção das Nações Unidas Contra a Corrupção. Os 10 princípios a seguir apresentados e comentados são baseados no site do The Global Compact:

Princípios de Direitos Humanos

1. Respeitar e proteger os direitos humanos;
2. Impedir violações de direitos humanos;

Estes princípios convocam as empresas além de desenvolver uma consciência dos direitos humanos, também a trabalhar dentro de sua esfera de influência para proteger estes direitos humanos universais, tendo em vista que a responsabilidade recai sobre cada indivíduo e cada grupo em sociedade. O imperativo moral crescente de se comportar com responsabilidade está aliado ao reconhecimento de que um bom desempenho em direitos humanos pode favorecer o aprimoramento do desempenho comercial.

Muitas são as questões pelas quais as empresas defendem a utilização dos Direitos Humanos dentre elas pode-se citar, o cumprimento à lei local e à lei internacional, a promoção da norma legal, abordagem das preocupações com o consumidor, administração da cadeia de fornecimento, aumento da produtividade e da retenção da força de trabalho; formação de bons relacionamentos na comunidade.

Princípios de Direitos do Trabalho

3. Apoiar a liberdade de associação no trabalho;
4. Abolir o trabalho forçado;
5. Abolir o trabalho infantil;
6. Eliminar a discriminação no ambiente de trabalho;

Os princípios dos Direitos do Trabalho 3, 4, 5 e 6, tratam dos princípios fundamentais no local de trabalho, e o desafio empresarial é adotar estes valores aceitos universalmente e aplicá-los na empresa.

Princípios de Proteção Ambiental

7. Apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais;
8. Promover a responsabilidade ambiental;
9. Encorajar tecnologias que não agredem o meio ambiente.

Estes princípios são baseados na Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento. A empresa ganha legitimidade através do atendimento das necessidades da sociedade, e cada vez mais a sociedade está expressando a clara necessidade de mais práticas sustentáveis ambientalmente. Uma forma das empresas serem responsáveis sociais é adequar seus meios de produção, para uma produção limpa, onde muitos são os benefícios, desde a redução dos custos de produção até, e principalmente, a eliminação da poluição.

Princípio contra a Corrupção

10. Combater a corrupção em todas as suas formas inclusive extorsão e propina.

O combate à corrupção está intimamente vinculado à transparência. Transparência e combate à corrupção é um princípio que se aplica a entidades em todas as áreas, incluindo governos, organizações de trabalhadores, organizações da sociedade civil e empresas.

Estes princípios que deveriam norteiam as atividades do mundo do trabalho, muitas vezes são negligenciados, mas o contrário também é verdadeiro.

McIntosh (2001) faz uma abordagem significativa sobre os direitos humanos no local de trabalho, o autor expressa que há uma dicotomia entre mundos próximos, num os pais pagam para deixar seus filhos em creches enquanto podem trabalhar, e em outro os filhos (ainda crianças) trabalham para sustentar seus pais.

Triste mas, real, algum tempo atrás casos envolvendo as marcas como a Nike, a Gola e a Reebok e lojas como a C&A e a Marks & Spencer sendo acusadas de lucrarem intencionalmente da exploração de mão-de-obra infantil na fabricação de seus produtos. As empresas negaram e adotaram técnicas para não serem pegadas com estes problemas novamente, para isto estendem seus controles a cadeia de fornecimento.(McIntosh, 2001).

Estes fatos fazem com que as empresas, mas não só elas, os cidadãos também, reflitam sobre a responsabilidade de exigir que os direitos humanos sejam atendidos, então pode-se iniciar pelos direitos relacionados ao trabalho.

1.2 Possíveis formas de efetivar os Direitos Humanos em relação ao trabalho

A efetivação dos direitos humanos não é apenas uma responsabilidade dos órgãos governamentais, e como aqui o assunto é o trabalho, não basta a criação de leis que contemple estas questões.

A exemplo do que fala Gomes (2002), “o Brasil é um país de direitos de papel”, ou seja, grande parte dos trabalhadores não usufrui os direitos do trabalho previstos em lei.

Quando uma empresa possui uma postura ética ela atende as questões trabalhista principalmente no que diz respeito a condições de trabalho, uma forma de efetivar os direitos humanos dentro da empresa é sem dúvida implantando, por exemplo, normas de Responsabilidade social, a SA 8000, é uma que observa os seguintes requisitos:

a) trabalho infantil: a empresa deve evitar trabalho realizado por crianças e recuperação das crianças encontradas trabalhando;

b) trabalho forçado: a empresa deve evitar trabalho ou serviço obtido de pessoas sob a condição de qualquer penalidade ou para o qual não se tenha oferecido voluntariamente;

c) saúde e segurança: as empresas devem garantir um ambiente de trabalho saudável e seguro, adotando medidas para prevenir acidentes, lesões e doenças decorrentes da atividade normal do trabalho;

d) liberdade de sindicalização e direito à negociação coletiva: o trabalhador pode filiar-se ao sindicato de sua categoria profissional, ou ao sindicato a que a empresa está associada. Através dos sindicatos, os trabalhadores realizam as suas convenções e reivindicações;

e) discriminação: as empresas devem proibir entre seus colaboradores a prática de qualquer tipo de discriminação. As discriminações mais encontradas nas organizações são:

raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, idade, filiação a sindicatos e a partidos políticos;

f) práticas disciplinares: não-utilização de punições físicas e/ou mentais para o convencimento ou adesão dos empregados, abuso verbal (palavreado inadequado, tom de voz impróprio para o local de trabalho), constrangimento entre os colegas (repreensões públicas);

g) horário de trabalho: as organizações devem atender a todas as leis e normas relacionadas com a jornada de trabalho, além de respeitar as 48 h semanais e não exceder 12 h extras por semana por trabalhador.;

h) remuneração: os salários e benefícios pagos aos empregados são relativos ao período de um mês de trabalho e devem obedecer às leis, convenções e acordos trabalhistas das categorias.

i) sistema de gestão: as organizações devem elaborar um Sistema de Gestão coerente com a operação, negócio e os valores da empresa e que trate dos seguintes temas:

- política social: divulgada, interna e externamente, às partes interessadas envolvidas com a empresa;

- análise crítica pela alta administração: melhoria contínua e acompanhamento da conformidade do sistema de gestão pela diretoria;

- definição de representantes: da empresa e dos trabalhadores não gerentes;

- planejamento e implementação: responsabilidade e autoridade, recursos e treinamento, monitoramento e índices de desempenho;

- controle de fornecedores, subcontratados e subfornecedores: atender aos requisitos da norma, facilitar dados de controle e reparar não conformidades;

- tratamento das preocupações e tomada de ação corretiva: investigar, tratar e responder às preocupações dos empregados em relação ao cumprimento desta norma e tomar as devidas ações corretivas;

- comunicação externa: procedimentos para comunicar regularmente às partes interessadas o desempenho do sistema de gestão frente à norma;

- acesso para verificação: quando em contrato, fornecer informações às partes interessadas sobre o sistema de gestão;
- controle de registros: registros legais e para comprovar conformidade.

Esta norma vem ao encontro dos direitos humanos e é uma forma de contribuição para a efetivação dos direitos humanos.

Mas, pior do que não usufruir os direitos previstos em lei, é não ter trabalho, o monstro do desemprego assombra o país.

Para tentar reduzir o desemprego existem atualmente projetos sociais, que desenvolvem ações na área de geração de emprego e renda, e também projetos de profissionalização, os quais visam qualificar as pessoas, de tal forma que possam ser inseridas novamente no mercado.

Outros projetos que mesmo não tendo como objetivo principal a inserção de profissionais no mercado, mas assim podem ser analisado, são o projetos de voluntariado, muitas pessoas ao desenvolverem ações de voluntariado em organizações de terceiro setor, por exemplo, podem adquirir experiência e após se candidatar a uma vaga neste meio.

Os projetos de geração de emprego e renda são sem dúvida uma forma de dar oportunidade, aquelas pessoas que estão sem trabalho. Neste âmbito estão os trabalhos de cooperativas de costureiras, de agricultores, dentre outros.

Ações estas que nem sempre são de origem governamental, mas pelo contrário partem da iniciativa privada, da iniciativa de cidadãos cansados de ver tanta diferença.

A questão a ser abordada é de que forma estas ações são efetivadas, será que os preceitos legais são observados? Será que os artigos da declaração universal dos direitos humanos são analisados.

No Fórum de inovação tecnológica, inclusão social e redes de cooperação que aconteceu em Araraquara em outubro de 2005, no grupo de trabalho 4, o presidente do sindicato de trabalhadores rurais Sr. Avelino Antônio, participou da formação da cooperativa de citricultores de pequenos produtores, a cooperativa foi um sucesso, no entanto as condições de trabalho dos empregados rurais continuou a mesma.

Então nesta cooperativa, por exemplo, gerou mais emprego e renda, mas e a condições de trabalho?

Assim ao desenvolver projetos sociais de geração de emprego e renda, ou de profissionalização, é importante observar a legislação vigente e a declaração dos direitos humanos.

Isto traz credibilidade ao projeto, pois para que este seja sustentável, necessita ter num primeiro momento investidores que abracem a causa. A credibilidade pode ser adquirida no momento em que as ações não são utilizadas apenas para mascarar um falso aprendizado, ou burlar a fiscalização.

O trabalho infantil também é proibido nos direitos humanos, assim todas as organizações que lutam para a erradicação desta forma de trabalho também estão contribuindo para a efetivação deste direito.

O IBGE demonstra que o Brasil conseguiu baixar, nos últimos dez anos, de 9 milhões para 2,7 milhões o número de crianças e de jovens, na faixa dos 5 aos 15 anos, que trabalham. (CORREIO DO POVO, 2005).

Mas este número ainda não é satisfatório, devido a isto muitas ações podem e já estão sendo feitas por organizações governamentais e não governamentais.

No Rio Grande do Sul ainda existem 204,3 mil crianças trabalhando entre 5 e 15 anos, principalmente nas áreas agrícolas e domésticas. Em contraponto com este número há uma visão de que o trabalho infantil é a solução para a pobreza, como explicou o coordenador do programas Internacional para a Eliminação do trabalho infantil. (CORREIO DO POVO, 2005).

Em função desta visão alguns projetos são montados para beneficiar o jovem, e adolescente, mas podem estar infringindo alguns direitos, como é o caso do projeto que é apresentado a seguir.

1.3 Projeto de Inclusão Social através da profissionalização e do trabalho

Nesta fase do artigo relata-se de forma breve um projeto da cidade de Novo Hamburgo, sem identificá-lo para preservar a imagem de seus mantenedores, este estudo foi feito através de folder e pesquisa no site do projeto.

O projeto tem como objetivo a capacitação profissional, promovendo a inclusão social de adolescentes e jovens excluídos, utilizando como base a formação profissional aliado a prática de produção, onde há geração de produtos que são comercializados em lojas.

1.4 Comparação do projeto relatado os direitos humanos em relação ao trabalho

O projeto relatado tenta assegurar o direito ao trabalho, através da profissionalização e geração de renda, protegendo assim os participantes de um possível futuro desemprego. No entanto não fica claro como é feito o pagamento por este, se a legislação é respeitada.

O projeto beneficia adolescentes e jovens e pode ser visto como de grande valia, porém se o analisar de uma forma desprovida do caráter social, supondo que fosse uma empresa (tendo em vista que a produção é vendida) inclusive no site há endereço de lojas que comercializam o produto, então alguns preceitos não estão sendo observados e poderiam ser melhorados, como por exemplo, o direito a associação a sindicatos. Mas o mais grave é uma possível caracterização de trabalho infantil. E ainda uma possível discriminação, pois existe uma área específica para as meninas. Dentre outras práticas que não puderam ser observadas no material de consulta.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para uma pessoa viver em condições dignas necessita sem dúvida de segurança (pública, financeira, e em relação a saúde), a qual pode ser adquirida através do trabalho onde uma renda lhe é gerada, no entanto, ter trabalho, nem sempre significa dizer que a pessoa está com seus direitos assegurados.

Gerar emprego e renda, não é o suficiente para ter os direitos humanos relacionados ao trabalho atendidos, uma série de questões precisam ser observadas, como foi relatado no desenvolvimento deste artigo, desde o respeito às condições do ambiente de trabalho (saudável e seguro) até a abolição do trabalho infantil, dentre outros.

Muito se espera dos governos, mas ao longo dos anos é possível perceber que o atendimento das necessidades das nações não é única e exclusiva obrigação do Estado. Cabe sim uma união entre as forças políticas e privadas para a geração de alternativas, que venham atender os Direitos Humanos.

Para efetivar estes direitos é necessário que empresas ao gerirem seus negócios observem a legislação trabalhista vigente e também os princípios de direito humano em relação ao trabalho. Somente assim os trabalhadores terão ambiente de trabalho saudável, direito a se associarem a sindicatos e uma remuneração justa.

Sabe-se também que existem atualmente muitas empresas que possuem certificados que atestam seu atendimento as questões de trabalho, a exemplo das empresas certificadas nas Normas SA 8000 e OHSAS18001.

Porém trabalho não é obtido apenas em empresas, atualmente existem muitos projetos de geração de emprego e renda, seja através de cooperativas e ou oficinas desenvolvidas em bairros periféricos.

Possivelmente estes projetos, preocupem-se em atender mais precisamente a necessidade de gerar um emprego, esquecendo dos demais direitos humanos e legislação no trabalho.

Este artigo apenas analisou um projeto, onde percebe-se que uma melhoria em relação ao trabalho infantil deve ser implantada, pois um projeto com caráter social não pode de forma alguma utilizar mão de infantil, mesmo que seja com a intenção de profissionalizar estes jovens.

A efetivação dos direitos humanos pode sim ser feita através de projetos sociais e empresariais, porém é necessário se ter o cuidado para que problemas futuros não sejam criados.

Neste sentido, é importante que o parceiro (não governamental) responsável pela execução do projeto, antes de executá-lo procure informações de como fazer dentro da lei. Para isto surge, a necessidade da criação de parcerias públicas privadas, onde as organizações não governamentais, ou empresas tenha suporte do estado para implementar legalmente seus projetos.

O assunto abordando neste artigo foi apenas um ensaio, pois a partir deste, podem surgir outras pesquisas, desde analisar um determinado número de projetos (respeitando uma amostragem correta) para verificar o atendimento dos direitos humanos, até quem sabe uma pesquisa ação onde um manual seja criado para orientar a implementação de projetos de geração de emprego e renda que atendam os Direitos Humanos no que diz respeito ao trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFIAS

BRASIL retira crianças do trabalho. **Correio do Povo**, Porto Alegre, 10 nov. 2005.

CERTIFIED SA 8000 FACILITIES. Disponível em: < <http://www.sa-intl.org/index.cfm?&stopRedirect=1>> Acesso em: 10 nov.2005.

DECLARAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE OS DIREITOS HUMANOS. Disponível em: <[http:// www.unhchr.ch/udhr/lang/por.htm](http://www.unhchr.ch/udhr/lang/por.htm) - 23k - > Acesso em: 5 nov. 2005.

DEZ PRINCÍPIOS DO PACTO GLOBAL. Disponível em: <http://www.pactoglobal.org.br/pg_principio.php > Acesso em: 5 nov. 2005.

FÓRUM DE INOVAÇÃO TECNOLÓGICA, INCLUSÃO SOCIAL E REDES DE COOPERAÇÃO, 2005, Araraquara. Geração de emprego e renda (economia solidária). 2005. Disponível em:< [http:// home.uniemp.org.br/forunsregionais/regioes/regiao02/relatorios/economia_solidaria.pdf](http://home.uniemp.org.br/forunsregionais/regioes/regiao02/relatorios/economia_solidaria.pdf)>. Acesso em: 9 nov. 2005.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa Social**. 5ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOMES, Ângela Maria de. **Cidadania e direitos do trabalho**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed.,2002.

LAKATOS, Eva Maria, Marconi, Marina de Andrade. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MCINTOSH, Malcom. **Cidadania corporativa; estratégias bem sucedidas para empresas responsáveis.** Tradução de Bazan Tecnologia e Linguística. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed, 2001.

Social Accountability International. SA 8000/2001. Disponível em: <<http://www.ceepa.org>>. Acesso em: 03 mar. 2002.