

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO

SARA SIEBERT BELTRAME

**UMA TENTATIVA DE CONCEITUAÇÃO DE TRABALHO DECENTE A PARTIR  
DA TEORIA DO RECONHECIMENTO**

Porto Alegre

2010

SARA SIEBERT BELTRAME

## TÍTULO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como cumprimento de requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito pela Universidade federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Luciane Cardoso Barzotto

Porto Alegre

2010

SARA SIEBERT BELTRAME

TÍTULO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como cumprimento de requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito pela Universidade federal do Rio Grande do Sul.

Aprovada em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Banca Examinadora

---

Prof. Dr. Luciane Cardoso Barzotto  
Orientadora  
Universidade Federal do rio Grande do Sul - UFRGS

---

Prof. Dr. Glênio José Wasserstein Hekman  
Universidade Católica do Rios Grande do Sul – UFRGS

---

Prof. Dr. Francisco Rossal de Araújo  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul . UFRGS

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	4
<b>2. TRABALHO DECENTE</b>	5
2.1 O QUE REPRESENTA O TRABALHO DECENTE	5
2.2 DÉFICIT DE TRABALHO DECENTE	6
2.3 TRABALHO DECENTE COMO META	7
<b>3. RECONHECIMENTO</b>	<b>12</b>
3.1 A FORMAÇÃO DA IDENTIDADE SEGUNDO HONNETH	12
3.2 AS FORMAS DE RECONHECIMENTO	15
3.3 O RECONHECIMENTO SOB A PERSPECTIVA ECONÔMICA	16
3.4 A MORALIDADE DA ESTRUTURA CAPITALISTA	18
3.5 JUSTIÇA SOCIAL	21
<b>4. ELEMENTOS CONCEITUAIS DO TRABALHO DECENTE E RECONHECIMENTO</b>	21
4.1. PRODUTIVIDADE	21
4.2 JUSTA REMUNERAÇÃO	23
4.3 LIBERDADE	24
4.4 EQUIDADE	26
4.5 SEGURIDADE	26
4.6 DIGNIDADE	27
<b>6. CONCLUSÕES</b>	29
<b>REFERÊNCIAS</b>	30

## 1. INTRODUÇÃO

O Trabalho Decente é um conceito recente trazido pela OIT em seu intuito sempre constante de promover a justiça social. É considerado trabalho decente o trabalho que seja produtivo, justamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, seguridade e dignidade.

O conteúdo das condições que remontam a um trabalho verdadeiramente digno ganha fundamento filosófico na noção de reconhecimento teorizada por Axel Honneth, representante da Teoria Crítica. Sua teoria do reconhecimento começa com os estudos de Hegel e sua atribuição dos conflitos sociais a lutas por reconhecimento. O reconhecimento é a valorização do indivíduo em múltiplas formas, e afirmação de sua dignidade. Para aproximar a noção de reconhecimento da realidade, Honneth acrescenta contornos econômicos e sociais oferecidos pela psicologia social de George Herbert Mead, concluindo sua teoria a ponto de introduzir o reconhecimento como elemento fundamental na formação da identidade do indivíduo.

Honneth anota, assim, que somente através de suas diversas formas de reconhecimento é que pode-se alcançar a justiça social, de tal sorte que Trabalho Decente e Reconhecimento mostram-se como conceitos complementares visando a atingir um objetivo comum.

## 2. TRABALHO DECENTE

### 2.1 O QUE REPRESENTA O TRABALHO DECENTE

O Trabalho Decente foi introduzido e concebido pelo Diretor-Geral da Organização Internacional do Trabalho, Juan Somavia, em 1999, como “uma forma de expressar o objetivo fundamental da OIT em linguagem corrente, um conceito integrado a partir do qual analisar e entender melhor o impacto de aspectos específicos dos esforços da OIT e um meio para organizar o labor da Oficina” (HONNETH, 2008). Desse modo, seu conceito tem sido construído de modo a sintetizar os meios de busca pela justiça social, a fim de alcançar a paz universal e permanente.

Salienta, ao referir o Trabalho Decente como o termo que expressa o objetivo fundamental da OIT, o caráter multidimensional do conceito, uma vez que a expressão “trabalho”, mais ampla do que emprego ou ocupação, quer abarcar todas as formas de contribuição econômica ou social, na economia formal ou informal, e o termo “decente” visa a reunir todas as legítimas aspirações relativas ao trabalho e aos direitos no trabalho. E traz como último aspecto contextual da definição, a consideração de que o trabalho decente é “uma meta global que integra as prioridades de todos os participantes da OIT – empregadores, trabalhadores e governos – constituindo uma base sobre a qual construir o consenso”, alargando assim sua multidimensionalidade para alcançar os atores sociais procurando contemplar seus diversos interesses. O trabalho decente orienta a função legislativa do Estado e a ação das instituições públicas, mas também pode ser um objetivo atrativo para os empregadores, que aspiram a um trabalho produtivo em empresas viáveis, e integra assim mesmo as exigências fundamentais dos trabalhadores em termos de direitos e seguridade.

O conceito de Trabalho Decente, assim, foi elaborado para ser uma meta não apenas dos trabalhadores, mas também dos empregadores e dos governos, constituindo-se em um marco comum também em relação aos sujeitos representados no tripartismo da Organização. Sobre esse ponto, Somavía refere, comentando os desafios diante dos quais se viu ao ser eleito Diretor-Geral da OIT

Terminé la campaña de mi elección con un claro sentimiento de que los mandantes de la OIT tenían imágenes muy distintas de la Organización, y de que, de alguna forma, el fin de la guerra fría, combinado con un modelo de globalización contrario a los valores fundadores de la OIT, estaban dispersando la energía de la institución. Necesitábamos reavivar su espíritu, dar un nuevo impulso al tripartismo y lograr que se la considerara

importante para el siglo XXI. Esse sentimento fue el origen del Programa de Trabajo Decente. (RODGERS,2009,p.238)

## 2.2 DÉFICIT DE TRABALHO DECENTE

É sabido que existe em nossas sociedades atuais, por todos os continentes, um grande déficit relativo ao trabalho. A insuficiência de empregos, a proteção social inadequada, a negação dos direitos no trabalho e a falta de representação efetiva são expoentes desse déficit, que se apresenta tanto quantitativa quanto qualitativamente. (MINISTÉRIO DA FAZENDA,s.d.)

O modelo de trabalho que, ao ser implementado, é capaz de reduzir as desigualdades sociais, superar a pobreza e promover o desenvolvimento sustentável sob a égide de uma governabilidade democrática (ABRAMO,2006) é o que a OIT, em 1999, convencionou chamar de Trabalho Decente, em sua luta constante por justiça social como meio de alcançar a paz permanente. Assim, em termos gerais, trabalho decente é o trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, e que seja capaz de garantir uma vida digna. Entretanto, a meta da OIT, estabelecida nesse moldes, está ainda longe de alcançar um nível de realização global satisfatório.

Como reflexo da crise mundial de empregos, tem-se que entre 1995 e 2005, a taxa de desemprego aberto global aumentou 25%, resultando no desemprego de aproximadamente 195 milhões de pessoas, o que representa 6,3% de toda a força de trabalho. Metade dos economicamente ativos, entretanto, sobrevive com menos de US\$ 2 por dia, o que significa 1,4 bilhões de pessoas abaixo da linha da pobreza, restando ainda 18% delas em situação de extrema pobreza, o que significa dizer que vivem com menos de US\$ 1 por dia (ALVES,s.d.). Na América Latina, 51% da força de trabalho enfrentam problemas como desemprego, informalidade, emprego precário, instabilidade de rendimentos, falta de proteção social e desrespeito aos direitos do trabalho, o que equivale a uma carência de trabalho decente para mais da metade dos trabalhadores latino-americanos. Quanto à taxa global de informalidade, a OIT calcula, ainda, que ela abarca entre metade e dois terços de todos os trabalhadores. (MINISTÉRIO DA FAZENDA,s.d.).

Esse contexto de insuficiência de postos de trabalho e conseqüente precarização do emprego acarreta a disseminação do trabalho infantil e escravo, da discriminação no mercado por motivos de sexo, raça, etnia, idade e diversos outros. De fato, são superiores as taxas de desemprego das mulheres em relação às dos homens em todas as regiões do mundo, e estima-

se que 44% do total das pessoas desempregadas, o que equivale a 86,3 milhões de pessoas, são jovens entre 15 e 24 anos (ALVES,s.d.). Outras formas generalizadas de discriminação prejudicam portadores de deficiência e HIV, que se vêem com grandes dificuldades para ingressar no mercado de trabalho. Ademais, as taxas de desemprego e a insegurança causada pela desigualdade econômica evidenciam a xenofobia, a discriminação racial e religiosa. (MINISTÉRIO DA FAZENDA,s.d.).

Uma vez em atividade, o trabalhador depara-se com o déficit de direitos, mormente aqueles enunciados na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, adotada pela OIT em 1998, cuja carência vem sendo aferida anualmente pela Organização, desde a Declaração, e que dizem respeito à liberdade sindical e à negociação coletiva, à erradicação do trabalho forçado e infantil e à eliminação da discriminação no emprego em suas múltiplas formas. (MINISTÉRIO DA FAZENDA,s.d.).

De fato, existe grande dificuldade ao exercício da liberdade sindical por parte dos trabalhadores, que de muitos modos são coagidos ao não exercício de seus direitos, sofrendo até mesmo prisões e assassinatos.(MINISTÉRIO DA FAZENDA,s.d.)

Há cerca de 246 milhões de crianças em plena atividade laboral, estando dois terços delas envolvidas com empregos perigosos, de acordo com a definição da 182ª Convenção da OIT, que trata das piores formas de trabalho infantil. (MINISTÉRIO DA FAZENDA,s.d.) A destinação do trabalho infantil à atividade bélica, à escravidão agrária, ao tráfico de drogas e à indústria do sexo atingem a casa dos 8 milhões. O regime de trabalho forçado contempla 12 milhões de pessoas. (MINISTÉRIO DA FAZENDA,s.d.)

A OIT calcula, ainda, que somente 20% de todos os trabalhadores do mundo gozam de uma proteção social adequada. (MINISTÉRIO DA FAZENDA,s.d.)

A extensão da garantia de diálogo social aos trabalhadores agrícolas, domésticos, públicos e de pequenas empresas também constitui um déficit significativo e um grande desafio. (MINISTÉRIO DA FAZENDA,s.d.)

### 2.3 TRABALHO DECENTE COMO META

Juan Somavía, Diretor-Geral da OIT e primeiro responsável pela introdução do modelo de trabalho decente, confirma que “existe um déficit global de trabajo decente que es um reflejo de lãs diversas desigualdades de nuestras sociedades, lo cual es um motivo de profunda preocupación” (SOMAVIA,2001,P.178) e identifica quatro áreas de atuação através



das quais a OIT deve se empenhar na busca pela implantação do Trabalho decente no mundo, ao referir

El déficit de trabajo decente se manifiesta en: la brecha del empleo, caracterizada por el desempleo y el subempleo en gran escala; la brecha de los derechos, que se expresa en la denegación generalizada de los derechos en el trabajo; la brecha de la protección social, que se traduce en condiciones de trabajo inseguras y también en la inseguridad de los ingresos, y la brecha del diálogo social, que se pone de manifiesto en una representación inadecuada y en la falta de instituciones en las que la gente pueda hacer oír su voz. (SOMAVIA,2001,p.178)

Assim, tem-se que a) a criação de emprego de qualidade, b) o respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, c) a extensão da proteção social e d) a promoção do diálogo social (RODGERS,2009,p.239) constituem-se nos pilares da promoção do que chamamos Trabalho Decente. Em que níveis, entretanto, dar-se-ia uma promoção chamada satisfatória? Erradicar completamente qualquer forma de trabalho forçado, garantir a observância total da liberdade sindical ou assegurar uma remuneração verdadeiramente justa para todos os tipos de trabalhadores parece um tanto quanto utópico, dadas as conjunturas socioeconômicas atuais. Sendo assim, em que patamar poderíamos considerar contemplado o Trabalho Decente, visto que ele, como sublinha Juan Somavía, é uma meta? (SOMAVIA,2001,p.177)

Certamente não se pode almejar o alcance de iguais níveis de trabalho decente a um mesmo tempo em todos países e regiões, dada a diversidade política, social, econômica e cultural existente no mundo. Assim, as agendas de trabalho decente, firmadas pela OIT com governos nacionais, desenham-se conforme o nível estrutural de cada nação e visam a atender suas específicas maiores necessidades. (MINISTÉRIO DA FAZENDA,s.d.)

Desse modo, o Trabalho Decente constitui-se como um objetivo contínuo que tende a alcançar e garantir cada vez mais direitos ao trabalhador até ao ponto de poder dizer que cada trabalhador em qualquer canto do mundo goza de um trabalho produtivo, justamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, e garante por meio dele uma vida digna para si e para sua família.

A satisfação de tais requisitos de trabalho tem sido colocada pela OIT como condição para a realização de justiça social, como assinala seu Diretor-Geral, referindo-se ao déficit de trabalho decente ao referir eu se não logramos vencer esse déficit, a meta de justiça social seguirá fora de nosso alcance. (SOMAVIA,2001).

Tal compreensão vem se expandindo e se firmando como orientação para os governos ao redor do mundo. Nas Américas, a colocação do Trabalho Decente como prioridade foi

discutida em 11 reuniões e conferências internacionais de grande importância entre setembro de 2003 e novembro de 2005 (ABRAMO,2006)

Adotada em setembro de 2005, a Resolução final da Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), que trazia o parecer de seus chefes de Estado, rezava o seguinte:

“Apoiamos firmemente uma globalização justa e resolvemos fazer com que os objetivos do emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos, especialmente para as mulheres e os jovens, sejam uma meta fundamental das nossas políticas nacionais e internacionais e de nossas estratégias nacionais de desenvolvimento, incluindo as estratégias de redução da pobreza, como parte de nossos esforços para atingir os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio.” (Parágrafo 47)

Em outubro, na XV Cúpula Ibero-Americana, realizada na Espanha, 22 chefes de Estado e governo interpretaram o Trabalho Decente como “direito humano e fator fundamental para uma distribuição equitativa dos benefícios do crescimento econômico, favorecendo a inclusão social” (ABRAMO,2006)

Em novembro, ainda do mesmo ano, na Cúpula das Américas, realizada em Mar Del Plata, na Argentina, 34 chefes de Estado e de governo firmaram compromisso com os objetivos do Trabalho Decente, ao demonstrarem adesão à Declaração e Plano de Ação de Mar del Plata nos seguintes termos

nosso compromisso de combater a pobreza, a desigualdade, a fome e a exclusão social para melhorar as condições de vida de nossos povos e fortalecer a governabilidade democrática nas Américas. Conferimos ao direito ao trabalho, tal como está estipulado nos instrumentos de direitos humanos, um lugar central na agenda hemisférica, reconhecendo assim o papel essencial da criação de trabalho decente para a realização desses objetivos (Parágrafo 1º da Declaração de Mar del Plata)

Comprometeram-se a implementar, assim

políticas ativas que gerem trabalho decente e criem condições de emprego de qualidade, que dotem as políticas econômicas e a globalização de um forte conteúdo ético e humano, que coloquem a pessoa no centro do trabalho, da empresa e da economia. Promoveremos o trabalho decente, ou seja, os direitos fundamentais no trabalho, o emprego, a proteção social e o diálogo social. (Parágrafo 21)

Houve, no encontro, uma exortação do Diretor-Geral da Organização, o embaixador Juan Somavia, para que os chefes de Estado ali presentes adotassem agendas de trabalho decente em seus países. (ABRAMO,2006)

Em abril de 2006, o Conselho Econômico e Social das Nações Unidas (ECOSOC), ao realizar em Nova Iorque suas sessões de alto nível, elegeu como seu tema central a “criação

de um ambiente no âmbito nacional e internacional que propicie a geração de emprego pleno e produtivo e de trabalho decente para todos, e suas conseqüências sobre o desenvolvimento sustentável” (RAMOS,s.d.)

No Brasil, o Trabalho Decente foi assumido como compromisso perante a OIT quando o Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, e o Diretor-Geral da Organização assinaram, em junho de 2003, o Memorando de Entendimento que prevê o estabelecimento de um Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, com consulta aos empregadores e trabalhadores organizados. (AGENDA NACIONAL DE TRABALHO DECENTE,2006)

A aceitação dos valores apresentados sob o conceito comum de Trabalho Decente impõe-se pelo fato de reunir diferentes aspirações dos trabalhadores e representar uma busca unificada pela garantia dos diversos direitos pelos quais a OIT vem empreendendo esforços ao longo das décadas desde 1919. Em outras palavras, não houve a criação de novos direitos, senão apenas a reunião de todos aqueles já reconhecidos aos trabalhadores sob um único marco comum, que agora incorpora um modelo de trabalho e passa a orientar de modo crescente as políticas governamentais dos países integrantes da Organização Internacional do Trabalho.

Nesse sentido, observa-se que a maioria dessas aspirações já estavam preconizadas na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, que em seu artigo 23 enuncia que “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todos tem direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual”.

Em sua primeira Memoria a la Conferencia Internacional del Trabajo, Juan Somavia tece algumas considerações acerca do Trabalho Decente, considerando-o como “uma forma de expressar o objetivo fundamental da OIT em linguagem corrente, um conceito integrado a partir do qual analisar e entender melhor o impacto de aspectos mais específicos dos esforços da OIT e um meio para organizar e gerir o labor da Oficina”, deixando clara a característica norteadora que o novo conceito traz para a Organização. Salienta, ao referir o Trabalho Decente como o termo que expressa o objetivo fundamental da OIT, o caráter multidimensional do conceito, uma vez que a expressão “trabalho”, mais ampla do que emprego ou ocupação, quer abarcar todas as formas de contribuição econômica ou social, na economia formal ou informal, e o termo “decente” visa a reunir todas as legítimas aspirações relativas ao trabalho e aos direitos no trabalho.

Ainda na memória, no último aspecto de definição, considera que o trabalho decente é “uma meta global que integra as prioridades de todos os participantes da OIT – empregadores, trabalhadores e governos – constituindo uma base sobre a qual construir o consenso”, alargando assim o aspecto multidimensional para alcançar os atores sociais, procurando contemplar seus diversos interesses.

O conceito de Trabalho Decente, assim, foi elaborado para ser uma meta não apenas dos trabalhadores, mas também dos empregadores e dos governos, constituindo-se em um marco comum também em relação aos sujeitos representados no tripartismo da Organização. Vê-se, assim, a pretensão de fazer do Trabalho Decente uma proposta interessante sob o ponto de vista econômico, e não apenas sob o ponto de vista dos interesses sociais.

Nesse sentido, vale aqui trazer uma noção econômica que vem crescendo e parece ter uma aspiração semelhante ao trabalho decente, ou ao menos se coadunar com ele: a noção de pleno emprego.

Tal noção representa uma situação econômica de equilíbrio em que todo o capital e toda a força de trabalho são empregados, não havendo ociosidade produtiva. É o estado máximo de instalação da capacidade econômica de uma sociedade.

A Constituição Federal refere a busca pelo pleno emprego no contexto da ordem econômica, em seu artigo 170

A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (...) III – função social da propriedade; (...) VIII – busca do pleno emprego.

A meta 1B dos Objetivos do Desenvolvimento do Milênio (ODM), acrescida na Cúpula do Milênio +5, intenta “alcançar o emprego pleno produtivo e o trabalho decente para todos, incluindo mulheres e jovens”, demonstrando a ligação entre os dois institutos e sua vocação para a erradicação da pobreza e mazelas sociais.

Anote-se que tanto a noção de pleno emprego quanto a de trabalho decente visam a promover o bem-estar social através da aplicação máxima da força de trabalho, constituindo tais objetivos como de responsabilidade de todos e conferindo ao homem uma situação digna por mérito próprio, com as normas devidamente estabelecidas pelo Estado, sem assistencialismo, o que significa que subjaz aí a noção de emancipação social.

### 3. RECONHECIMENTO

#### 3.1 A FORMAÇÃO DA IDENTIDADE SEGUNDO HONNETH

À percepção filosófica comum que compreende a idéia de que a vida do sujeito contempla esferas diversas no âmbito de suas relações, abarcando desde a consciência de si mesmo até a consciência do outro nas interações com os sujeitos da vida social em diferentes níveis parece ter sido relegada menor importância no mundo liberal, concebido a partir de uma supervalorização do indivíduo. Curioso perceber, no entanto, que mesmo a idéia do indivíduo como parâmetro só pode ser fixada no seio de uma sociedade. Relações sociais têm relevância para o sujeito até mesmo sob a perspectiva de sua individualidade, que só se torna singular na comparação com os demais membros da sociedade. A sociabilidade inerente ao ser humano não é, assim, renegada pela teoria liberal, mas colocada como decorrência de manifestações conjuntas de individualidade, de modo que a identidade do sujeito, como corolário de sua liberdade, é considerada predecessora de sua vida interativa na sociedade.

Hegel lembra, entretanto, que a liberdade dos indivíduos necessariamente será exercida em meio a relações de interdependência. (FLICKINGER,2008) A partir dessa premissa e dos estudos do filósofo alemão, pois, é que Honneth irá traçar um caminho inverso, no qual a individualidade é consequência e só se forma a partir da sociabilidade. Nesse sentido, as interações sociais e a percepção do indivíduo acerca delas serão imprescindíveis para a formação de uma individualidade singular, contexto no qual a teoria do reconhecimento se reveste de especial relevância.

É marco comum a compreensão da sociedade a partir da perspectiva do indivíduo, já que essa se constrói pela interação entre os sujeitos nos mais variados níveis. Contudo, diferentemente de Hobbes, em que o sujeito conflitua por sua autoconservação, e de Maquiavel, em que o mesmo sujeito o faz por resistência ao poder constituído, Hegel identifica na natureza do conflito social uma busca por reconhecimento. Assim, o indivíduo não pretende apenas defender-se e sobreviver ou ver-se livre da tirania por vezes imposta pelos representantes do Estado, mas pela necessidade intrínseca que tem de socializar-se, é que o conflito, segundo Hegel, decorre da negação de reconhecimento dirigida de um sujeito a outro. (SILVA,2008)

O conflito, em seu papel revelador das impertinências existentes entre as aspirações dos indivíduos e as oportunidades sociais de vivência, é atribuído dessa forma a impulsos

morais. Os sujeitos reclamam porque suas aspirações morais não encontram eco na sociedade. Dessa forma, Hegel eleva o reconhecimento mútuo entre os indivíduos a um patamar de realização moral.

Tal realização, portanto, deve dar-se através de relações intersubjetivas, onde tem lugar a luta por reconhecimento (HONNETH,2009). Essa luta, travada entre o indivíduo e seu defrontante, constitui, em projeções maiores, a natureza das lutas sociais de grupos. E talvez aí se identifique mais claramente a decorrência do conflito em razão de uma busca moral por reconhecimento.

Situado no centro do conflito, está o desrespeito social, causador de tensões morais. A cada vez que uma tensão é superada, os sujeitos nela envolvidos são conduzidos a um patamar superior de reconhecimento, e essa travessia por níveis morais cada vez mais elevados é o que, segundo Hegel, possibilita o progresso ético.

A observância de tais experiências, entretanto, não conferem por si só uma identidade singular a cada indivíduo. O reconhecimento recíproco tratado até agora lhe confere apenas o *status* de sujeito de direitos, na medida em que se vê portador das mesmas necessidades do outro e, portanto, digno do mesmo respeito.

O sujeito só será reconhecido em suas especificidades no momento em que as integrar em processos de participação social. Entretanto, Hegel parece não dar conta dessa justificção, desviando-se das relações intersubjetivas para as relações estabelecidas entre o sujeito e o Estado, fugindo assim da contextualização social e do projeto de explicar a eticidade coletiva através de etapas sucessivas de luta por reconhecimento.

Nesse ponto, Honneth retoma o projeto original do filósofo alemão de construir, através de processos crescentes de reconhecimento, a teoria de uma evolução ética para explicar as transformações sociais. Faz isso tomando como ponto de partida as pressuposições normativas do reconhecimento, (HONNETH,2009) para comprová-las através da psicologia social de Mead. Assim, o intento de Honneth é conferir normatividade à filosofia do reconhecimento de Hegel validando-a experimentalmente através dos estudos de Mead.

Mead introduz o empirismo que confere concretude à teoria crítica de Honneth ao transportar o reconhecimento de Hegel para o âmbito do trabalho. Anota, assim, que em um sistema transparente de divisão funcional do trabalho, o sujeito que executa bem suas tarefas tem seu modo de execução particular valorizado e, assim, sente-se reconhecido de modo singular através de seu trabalho. A partir daí, cria-se nele uma consciência não apenas de sua individualidade, mas de sua singularidade. (HONNETH,2009)

Além disso, o engajamento comum em torno dos mesmos objetivos e valores que ocorre na divisão funcional do trabalho propicia o desenvolvimento de um reconhecimento solidário, o que leva a teoria do reconhecimento um passo adiante.

Desse modo, Honneth desenvolve a filosofia do reconhecimento de Hegel considerando as implicações práticas dos apontamentos de Mead, que conferem à teoria crítica validade empírica sob um ponto de vista econômico e social. É sobre essa base que Honneth sugere a formação da identidade do indivíduo a partir de suas relações intersubjetivas, uma vez que a confirmação de sua individualidade dar-se-ia pela valorização de suas particularidades pelos demais e, por conseguinte, após a consciência da coletividade.

Na análise de Honneth, isso acontece porque o sujeito somente forma a consciência de si mesmo ao colocar-se como objeto de observação do outro. A percepção de si mesmo a partir da perspectiva de um parceiro de interação irá integrar a autoconsciência do indivíduo, de modo a tornarem-se imprescindíveis as relações sociais no processo de formação da identidade de cada sujeito.

A síntese de todas as impressões dos parceiros de interação acerca do indivíduo é o elemento externo que irá influenciar os contornos de sua identidade. Cada impressão acerca do sujeito gerará em relação a ele uma expectativa correspondente, e a generalização das expectativas de comportamento criadas ao seu redor originarão normas de ação individual, que serão internalizadas de modo a interferir na autorrelação prática desse indivíduo. Assim, as pretensões de individuação ancoradas em impulsos particulares terão de ser validadas pela expectativa geral acerca do sujeito, de modo que passa a existir uma “tensão entre a vontade global internalizada e as pretensões da individuação, o que deve levar a um conflito moral entre o sujeito e seu ambiente social” (HONNETH,2009)

Assim, o enquadramento das exigências íntimas do indivíduo nas expectativas dos parceiros de interação traduzem a necessidade de assentimento social para a ação individual, uma vez que tais expectativas são internalizadas como norma. As normas internalizadas são aptas a levar o sujeito à socialização, confrontando-o com a realidade da vida e levando-o à definição de sua identidade. Para poder, pois, internalizar normas que permitam-lhe dar vazão a suas pretensões individuais, o sujeito amplia seu engajamento social buscando novas formas de reconhecimento a fim de obter assentimento para todas as suas aspirações subjetivas. Assim, liberta cada vez mais sua individualidade, desenhando todos os aspectos da formação de sua identidade. (HONNETH,2009)

Uma vez estabelecidas as normas de ação do indivíduo provindas da internalização das impressões dos demais sujeitos, cada indivíduo tem consciência das expectativas que ele

legitimamente pode dirigir aos seus parceiros de interação e também das expectativas que seus parceiros podem ter em relação a ele.

.....

### 3.2 AS FORMAS DE RECONHECIMENTO

A teoria do reconhecimento desenvolvida por Honneth desdobra-se em três níveis de relação em que ele se concretiza. A esses três níveis (amor, reconhecimento jurídico e estima social), que correspondem a formas distintas de interação, Honneth pretende associar as etapas da plena formação de identidade do sujeito até ao ponto de ele saber-se merecedor de respeito em toda a sua dignidade (HONNETH,2009), de modo que tais níveis de reconhecimento interferem diretamente na autorrelação prática do indivíduo. (HONNETH,2007)

O primeiro nível de reconhecimento é o amor tomado na acepção mais neutra possível. Aqui estariam as relações primárias, lugar de desenvolvimento da autoconfiança. O sujeito adquire confiança em si mesmo por sentir-se amado, sendo o amor a primeira das formas de reconhecimento em que o indivíduo se satisfaz, experimentando-o predecessoramente a todas as outras formas na experiência do amor maternal. A dependência absoluta do bebê em relação à mãe - e não obstante sua necessária sujeição a ela, o uso desse poder maternal de modo a fazer a criança sentir-se confortável e amada – proporciona a ele a experiência necessária para saber-se importante a ponto de adquirir essa autoconfiança, que depois será confirmada em outras relações familiares, de amizade ou de erotismo. Embora seja inerente a essa forma de reconhecimento a consciência de si como um ser de necessidades (RICOEUR,2006), a satisfação dessas necessidades provindas de fora internalizam no sujeito as sensações de aceitação e encorajamento (HONNETH,2007).

O segundo nível de reconhecimento é de caráter jurídico, pois realiza-se na garantia dos direitos cívicos atribuídos universalmente ao homem (HONNETH,2009). Diferentemente do amor, que é oferecido pela mãe de modo instintivo, os direitos do homem só são reconhecidos por meio de um processo histórico de evolução dependente da identificação das características constitutivas da pessoa humana, uma vez que tal forma de reconhecimento dar-se-á pelo respeito às suas propriedades universais, como a liberdade, a igualdade e a sociabilidade.



O processo histórico de reconhecimento da universalidade do homem pautou-se nas lutas sociais dos grupos civilmente desfavorecidos, como o dos negros na luta pela liberdade que o sistema escravista lhes tolhia e o das mulheres na busca pela igualdade através da educação universitária e do mercado de trabalho. Para Honneth, essa é uma exigência moral do indivíduo, que quer ter o mesmo valor dos demais na vivência coletiva (HONNETH,2009). Tais lutas, continuamente travadas, revelam a vocação da sociedade moderna para a ampliação sempre crescente dos direitos individuais fundamentais, em contraste com as sociedades tradicionais, em que a distribuição de direitos e de deveres relacionava-se ao status social. De fato, o não reconhecimento da universalidade humana relegava à atribuição de direitos o papel de distinguir os indivíduos a quem se devia maior estima, sendo o direito não um lugar de igualdade, mas de distinção social. (HONNETH,2009).

O terceiro nível de reconhecimento dá-se nas relações sociais propriamente ditas, pela valorização individual das aptidões específicas de cada pessoa, de tal sorte que aqui o homem não é valorizado por sua universalidade, mas por sua singularidade, recebendo a estima dos demais de acordo com a relevância social de suas capacidades (SAAVEDRA,2008). É estima social, assim, qualquer forma de reconhecimento que extrapole a igualdade de direitos e valorize as especificidades desenvolvidas pelo indivíduo a partir de sua liberdade e de sua igualdade em relação aos demais.

Justamente por ressaltar as diferenças, é que esse nível de reconhecimento só pode ser aferido coletivamente (SAAVEDRA,2007), na comparação entre os sujeitos. A individuação, portanto, dá-se a partir de uma concorrência horizontal, e não mais em função do status social(HONNETH,2009). Assim, o sujeito sente-se destinatário da estima de modo individual, pois as propriedades passíveis de reconhecimento deixaram de ser coletivas (HONNETH,2009).

### 3.3 O RECONHECIMENTO SOB A PERSPECTIVA ECONÔMICA

O mundo do trabalho insere-se na teoria do reconhecimento na medida em que se constitui como fenômeno social traduzido pelo desenvolvimento de relações intersubjetivas em torno ao exercício de capacidades humanas. Assim, os elementos morais que subjazem às relações sociais contemplam da mesma forma as relações

concernentes ao modo de organização do trabalho, que já não pode ser visto como um espaço neutro de interesses autorregulados. (HONNETH,2008)

O desenvolvimento da economia capitalista de mercado foi explicitada por Karl Polanyi como “um processo no qual o agir econômico é desvinculado no sentido de ser separado de todos os costumes e de prescrições morais, e com isso totalmente autonomizada” (HONNETH,2008,p.57)

A idéia de uma economia totalmente autônoma poderia trazer conseqüências ao instituto do trabalho, favorecendo sua desregulamentação em algum nível, uma vez que a força produtiva do trabalho é fator que influencia diretamente o mercado, constituindo um fenômeno não apenas social, mas também econômico.

Por isso, cumpre aqui mencionar que, a tese de Polanyi acerca da desvinculação da economia de qualquer regulação foi posteriormente rechaçada pela sociologia econômica a partir de uma análise da própria estrutura do mercado capitalista, que identificou parâmetros regulatórios dos quais o agir econômico não poderia prescindir, como o consenso acerca do valor de determinados bens ou do que legitimamente se pode esperar quando ocorre uma troca mediada pelo mercado. Essa base consensual que compreende um conjunto de premissas sociais e pré-requisitos conceituais necessários à dinâmica econômica (“ordem social” dos mercados, na nova terminologia) compreende a anteposição de regulamentações institucionais e normativas, justificando a regulação do mercado, mesmo que em mínima medida. (HONNETH,2008,p.58)

Assim, a necessidade de regulação do trabalho, já amplamente reconhecida pelas demandas sociais da diminuição das desigualdades e erradicação da pobreza como forma de promoção da dignidade, também se confirma por sua perspectiva econômica, uma vez que as expectativas geradas pelo consenso identificado nas estruturas da organização capitalista se caracterizam como “certezas normativas do agir”. (HONNETH,2008,p.58)

Não obstante se justifique a regulação do trabalho também sob a perspectiva de um fenômeno econômico, resta indagar acerca da natureza dessa regulação a fim de saber se - tal qual acontece com os pressupostos normativos sociais do reconhecimento, que são informados pela moralidade - as normas subjacentes ao mundo econômico também devem ser de cunho moral. Honneth pergunta se o que deve prevalecer são valores morais ou uma “economia eficiente” e, embora sua resposta aponte para a prevalência de valores morais em detrimento da eficiência, tal

contradição é apenas aparente, uma vez que a própria economia tem escopo social, e portanto só pode ser considerada eficiente se atende à demanda social que deve servir.

De fato, a força do social irradia para todas as estruturas de organização da sociedade, pois onde existem homens interagindo entre si sobre bases comuns, existe sociedade. Assim, tanto quanto a política deve se revestir de moralidade, também a economia o deve, porque tais estruturas atendem a demandas sociais específicas da sociedade, como a organização do poder e a organização e distribuição da produção, respectivamente, de modo que eficiente é a economia que bem realiza a tarefa de produção dos bens e a de sua distribuição justa entre todos os membros da sociedade, de acordo com a demanda social para a qual foi concebida.

### 3.4 A MORALIDADE DA ESTRUTURA CAPITALISTA

A precarização do trabalho, experimentada atualmente sob muitas formas, como o exercício desregulamentado ou a terceirização que muitos trabalhadores vêm acontecer com os seus postos, é um contexto social resultante da baixa oferta de empregos face às necessidades que as pessoas tem de satisfazerem suas necessidades vitais básicas. O trabalho, por ser imprescindível à vida do homem, ainda que não corresponda a suas expectativas laborais, é aceito pelo trabalhador, sob o argumento prático do suprimento das necessidades. Diante disso, Honneth anota que os esforços teóricos por um conceito emancipatório e humano de trabalho nunca estiveram tão escassos, na medida em que os debates voltaram-se para os processos de transformação cultural contínuos no contexto da globalização. (HONNETH,2008)

Honneth vai tomar as estruturas de organização do modo de produção capitalista para tecer suas considerações, extraíndo delas exigências racionais que lhe permitam introduzir o trabalho social em sua teoria crítica.

Analisando tais estruturas sob uma perspectiva interna, ele pretende viabilizar um modelo de trabalho que não seja utópico, mas que efetivamente sirva como norte na busca de um labor diário que contemple as exigências morais dos trabalhadores em suas lutas por reconhecimento, conferindo-lhes dignidade. Essa perspectiva interna sob a qual Honneth faz sua crítica leva-o a fazer uma distinção entre crítica externa e crítica imanente, apontando que a eficácia social de uma teoria crítica só pode ser atribuída à sua imanência em relação ao sistema. (HONNETH,2008)

Hegel já havia constatado que o mundo do trabalho era característico das relações de reconhecimento, na medida em que o consumo de bens e serviços produzidos pela sociedade conjuntamente implica a necessidade que um sujeito individualmente tem dos demais. De fato, com a especialização do trabalho ocorrida desde o sedentarismo e da formação das sociedades, cada homem deixou de produzir tudo o que precisava individualmente para dedicar-se a uma atividade específica de produção. Dessa forma, cada homem passou a ter necessidade dos demais pelos bens que não produzia e a ser necessário a todos pelo bem que produzia. Assim, a atividade laboral do indivíduo passa a ser uma atividade social, servindo ao suprimento da carência da coletividade como um todo. Tal contexto leva a um reconhecimento recíproco dos indivíduos pela contribuição social dada por cada um. A atividade econômica, assim, constitui-se como fator de reconhecimento, pois cada um só é autônomo se inserido na troca social de realizações mediada pelo mercado (HEGEL,2000)

Honneth reconhece já em Hegel, assim, a visualização de que às estruturas da organização capitalista de trabalho subjazem normas morais ancoradas nas relações de reconhecimento, uma vez que além de uma justa remuneração, deve haver a valorização do indivíduo por sua contribuição social na produção de um bem ou serviço específico para a coletividade (HONNETH,2008)

Somente em Durkheim, porém, é que Honneth encontra os elementos de que uma teoria mais sólida do reconhecimento no mundo do trabalho ainda careciam, pois embora Hegel tenha fundamentado a organização capitalista do trabalho nas relações sociais de troca, seu enfoque está na relação do indivíduo com a coletividade, na medida em que enfatiza a satisfação das necessidades por meio de uma remuneração como contrapartida ao seu trabalho, também dirigido à comunidade como um todo. Durkheim, porém, toma o sujeito a partir da relação dinâmica com seus parceiros de interação laboral, considerando a influência que o trabalho de um exerce sobre o do outro, em uma rede integrada de produção que propicia ao trabalhador vislumbrar a importância de sua atividade na medida em que conhece sua procedência e sua destinação, sabendo-se assim relevante dentro do processo de produção no qual está inserido.

O enfoque sobre as relações laborais de produção é o único capaz de, segundo Durkheim, criar um sentimento de pertinência social entre os indivíduos, que se vêem engajados em um mesmo projeto, o que recria com mais intensidade a noção de dependência

recíproca entre eles. (HONNETH,2008) A divisão social do trabalho mediada pelo mercado exige o reconhecimento recíproco das contribuições de todos para o bem-estar geral, desenvolvendo o que Durkheim chama de uma “solidariedade orgânica” e auxiliando o homem a superar seu egoísmo por meio da consciência que tem de ser dependente da sociedade. Por isso Durkheim refere que as atividades individuais dos trabalhadores devem se relacionar da forma mais transparente e inteligível possível.

Como condição para bem cumprir o papel de integração social que a economia tem a realizar, Durkheim coloca ainda as noções de equidade e de justiça. De acordo com a primeira, o consentimento do trabalhador em empregar sua força de trabalho só pode ser válido se forem-lhe asseguradas condições iguais na obtenção da qualificação necessária. Ou seja, todos devem ter as mesmas oportunidades para desenvolverem suas capacidades. Já a noção de justiça se materializa em uma remuneração que reflita a contribuição do trabalho realizado para a comunidade (DURKHEIM,1999)

As condições equânimes se dão em um momento anterior ao trabalho, quando o sujeito analisa as possibilidades de que dispõe projetando nelas as capacidades individuais que pode desenvolver. A justiça realiza-se em um momento posterior, quando, realizado o trabalho, ele é reconhecido em todo o seu valor contributivo e, assim, remunerado, constituindo essa remuneração em retribuição material. Entretanto, o reconhecimento moral propriamente dito só pode ser efetivado na análise do trabalho em si, nem anteriormente, nem posteriormente, portanto. Realiza-se com a consciência do indivíduo de que sua atividade é direcionada a um fim que pode ser vislumbrado por ele. É o que Durkheim chama de trabalho dotado de sentido, e é assim que o explica

A divisão do trabalho supõe que o trabalhador, longe de permanecer debruçado sobre sua tarefa, não perca de vista seus colaboradores, aja sobre eles e sofra sua ação. Ele não é, pois, uma máquina que repete movimentos cuja direção não percebe, mas sabe que tendem a algum lugar, a uma finalidade que ele concebe pelo menos distintamente. Ele sente servir a algo. Para tanto, não é necessário que se abarque vastas proporções do horizonte social, mas basta que perceba o suficiente dele para compreender que suas ações têm uma finalidade fora de si mesmas. Assim, por mais especial, por mais uniforme que possa ser sua atividade, ela será a atividade de um ser inteligente, pois terá um sentido, e ele o sabe. (DURKHEIM,1999,p.390)

O empreendimento de Honneth é analisar essa vinculação direta do trabalho a elementos morais ao ponto de extrair pressupostos normativos próprios, formando uma base teórica à qual os trabalhadores podem recorrer em seus pleitos de luta por reconhecimento. Não há mais a necessidade de se invocar valores transcendentais, como a dignidade humana, em suas

reivindicações, uma vez que essas estão amparadas por pressupostos morais subjacentes à própria estrutura das relações de produção.

### 3.5 JUSTIÇA SOCIAL

Na concepção moderna, a justiça social representa a simples distribuição dos bens. Para Honneth, entretanto, esse é um conceito limitado de justiça, porque exclui a justiça moral, que seria aquela que abrange formas de reconhecimento recíproco entre os indivíduos.

Honneth anota que o conceito de justiça não pode recair sobre a redistribuição ou sobre a ação do Estado, uma vez que se concretiza em relações intersubjetivas com conteúdo moral. Observa ainda que o conceito distorcido de justiça social na modernidade (HONNETH,2009) se deve a uma supervalorização da liberdade, na medida em que essa é entendida como independência em relação aos outros indivíduos. Quanto menos um indivíduo depende do outro, mais livre ele é. Ora, essa concepção de liberdade é equivocada, uma vez que as relações de interdependência são base da formação da identidade do indivíduo e fundamentais para as relações de reconhecimento por meio das quais será exercida a justiça moral e a justiça material. Assim, para Honneth, a redistribuição é um aspecto da justiça social, que se concretiza por meio das relações de reconhecimento, as quais conferem respeito e dignidade por meio da valorização do indivíduo, abarcando a redistribuição material.

## 4. ELEMENTOS CONCEITUAIS DO TRABALHO DECENTE E RECONHECIMENTO

Conforme visto, trabalho decente é aquele considerado produtivo, justamente remunerado e exercido em condições de liberdade, equidade, seguridade e dignidade. Cada um desses elementos conceituais relacionam-se de forma estreita à noção de reconhecimento e, ao ser feita essa análise, vê-se a complementaridade existente entre o conceito trazido pela OIT e a teoria de Axel Honneth.

### 4.1 TRABALHO PRODUTIVO

A produtividade insere-se na teoria do reconhecimento de modo muito claro, na medida em que ela é um elemento oportunizado pela especialização do trabalho, integrando aquele pacto de produção conjunta e bens identificado na análise hegeliana. Hegel refere que

em determinado grau de evolução, o homem não mais produz o que precisa e nem precisa mais do que produz (HEGEL,2000)

De fato, a especialização do trabalho e a conseqüente produção concentrada de cada bem tomado particularmente nas mãos de um trabalhador dedicado àquela específica atividade produtiva representou uma revolução na vida homem social, que, ao mesmo tempo em que passou a contar com uma produção mais especializada de todos os bens e serviços que consumia, também passou a um aprimoramento contínuo na execução de sua atividade, tornando seu trabalho mais produtivo. Assim, a produtividade é elemento decorrente da especialização de tarefas experimentada ao longo da história do homem, e constitui-se como condição de reconhecimento nas relações sociais no âmbito do trabalho, sendo essencial na definição de um trabalho que atenda às necessidades morais do trabalhador, visto que foi visando à promoção de sua dignidade que a OIT lançou o conceito de um trabalho decente.

Só por meio do trabalho decente o indivíduo se realiza integralmente no âmbito de sua atividade laboral. O estabelecimento do trabalho decente como meta para alcançar a justiça social é pertinente na medida em que o trabalho é o modo mais sólido, visível e abrangente de sociabilidade, uma vez que implica toda a rede de produção e distribuição de bens e serviços em um comércio global. Não se ignorando, portanto, o papel realizador de justiça social conferido pela OIT a esse novo conceito, tal função só se realiza por meio do trabalhador, que é o indivíduo destinatário da justiça social e, portanto, o objeto a ser contemplado pela promoção do trabalho decente.

Na análise dos elementos conceituais desse modelo de trabalho, curioso notar que o primeiro elemento a ser elencado é a produtividade, único fator dirigido não diretamente à pessoa do trabalhador, mas à sociedade. De fato, ainda que seja necessário o oferecimento de condições de trabalho adequadas para a realização de um trabalho produtivo, tal diretriz não precisaria dispor de proteção normativa, uma vez que é interesse primeiro do empregador ou de quem dispõe da força de trabalho e, por conseguinte, auferirá o lucro, que o trabalho realizado seja produtivo. Dessa forma, a produtividade elencada pela OIT como elemento conceitual de um trabalho decente diz respeito ao próprio desempenho do trabalhador, que deve oferecer um trabalho produtivo. Se, porém, o trabalho decente foi concebido para constituir uma garantia ao trabalhador, qual seria o sentido de incluir nele um elemento que representa uma exigência dirigida ao trabalhador em prol do patrão de forma imediata e, de forma mediata, à sociedade?

Somente com a teoria do reconhecimento pode-se entender esse ponto aparentemente obscuro na definição do que seja um trabalho decente, pois embora a produtividade não esteja

direcionada diretamente à pessoa do trabalhador, aquilo que ela exige como contrapartida está, e essa contrapartida é o reconhecimento, do qual o trabalhador e a sociedade devem estar cientes. Só um trabalho que seja produtivo pode ensejar validamente reconhecimento, e a noção desse ensejo deve atingir tanto a sociedade, que sabe ser esse reconhecimento devido ao trabalhador, quanto o próprio trabalhador, ao saber-se merecedor desse reconhecimento.

Assim, do ponto de vista do trabalhador, o trabalho somente pode ser sentido como produtivo trazendo-se a noção de trabalho dotado de sentido, referida por Durkheim (HONNETH,2008), pois ao vislumbrar a importância de sua tarefa em meio a uma cadeia produtiva, o executor compreende a importância de sua parcela de participação, e entende o alcance de seu trabalho, reconhecendo o cumprimento da finalidade de seu labor, ou seja, a efetiva produção.

Do ponto de vista social, ademais, um trabalho só será tido como produtivo se seus resultados forem considerados úteis à coletividade, que prestará seu reconhecimento ao trabalhador. Assim, sob esse ponto de vista, faz-se necessária a noção de relevância social na análise da estima social como forma de reconhecimento, pois o trabalho produtivo só se consagra na medida em que a produção específica de sua atividade é tida como relevante para os membros da sociedade.

Vê-se, assim, que o trabalho produtivo é condição de reconhecimento no terceiro nível de relações sociais, uma vez que a produtividade especializada do trabalhador deve ser algo que o diferencie e reclame estima pelo trabalhador no exercício de seu trabalho.

#### 4.2 JUSTA REMUNERAÇÃO

O trabalho justamente remunerado constitui a contrapartida material do trabalho produtivo. Uma vez dada sua contribuição social à produção dos bens e serviços necessários à vida comunitária, o trabalhador deve ser reconhecido. Esse reconhecimento constitui-se em valorização moral de sua pessoa profissional, o que abrange o recebimento de sua parcela na redistribuição da produção coletiva de bens. Para Honneth, assim, a redistribuição é um corolário do reconhecimento.

Traçando um paralelo, pode-se dizer que à referência hegeliana de que o homem não mais precisa do que produz e não mais produz o que precisa [correspondem, respectivamente, a produtividade e a remuneração. Assim, porque o homem deixou de produzir o que precisa para dirigir à sociedade uma produção específica, ele passa a contar com a produção coletiva



para suprir suas necessidades, o que deve ocorrer por meio da remuneração, no papel de garantidora de redistribuição.

Assim, a remuneração deve garantir ao trabalhador tudo aquilo de que ele e sua família necessitam para ter uma vida digna, o que significa dizer que a remuneração deve cobrir todas as necessidades relativas a uma vida digna, como alimentação, moradia, educação e saúde.

Tal, portanto, é a pretensão do salário mínimo, elencado como garantia constitucional no art.7º, IV de nossa Carta Magna. Independentemente do tipo de atividade que exerça o trabalhador, a sua simples participação na troca social de realizações já o legitima a exigir, como forma de reconhecimento, um salário que garanta a ele a aquisição de todos os bens e serviços necessários à sua dignidade, pois tal é a contrapartida a que ele tem direito por participar da especialização do trabalho dedicando-se à produção de um bem ou a um serviço específico, que também será consumido ou tomado pelos demais em suas necessidades. Por isso, Hegel coloca como exigência moral que a aquisição dos bens necessários à vida se dêem pela remuneração, fruto do trabalho. Porque a participação do trabalhador na troca social de realizações confere a ele o direito de suprir suas necessidades como contrapartida por seu trabalho, de modo que as prestações assistencialistas do Estado, embora possam suprir tais necessidades materiais, não são aptas a confirmarem o que Hegel chama de “honra burguesa” (HONNETH,2008), pois não conferem o reconhecimento devido ao trabalhador por sua contribuição social. Desse modo, o suprimento das necessidades básicas deve dar-se por meio da remuneração conquistada com seu trabalho, pois trata-se de um direito de reconhecimento, e não de um favor.

Tal reconhecimento, contudo, ainda não é valorado, pois refere-se ao simples fato de o trabalhador estar ativo, ocupando um posto de trabalho e participando da produção coletiva conjunta dos bens sociais. Assim, o salário mínimo e outros direitos devidos aos trabalhadores, como férias e descansos semanais, são direitos relativos ao reconhecimento de segundo nível, concernente ao reconhecimento jurídico. De fato, toda pessoa precisa descansar para recobrar suas forças, não guardando o direito mencionado nenhuma relação com as particularidades do trabalhador ou de sua atividade.

Mas estabelecida a remuneração mínima, relativa à participação do trabalhador na troca social de realizações, ela poderá ser graduada de acordo com o seu valor. A partir daí, constitui reconhecimento na forma de estima social, pois são levados em conta o tipo de atividade, sua relevância social e também as particularidades do trabalhador em seu exercício. O direito de piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho, elencado no

art.7º, inciso V da Constituição Federal, é um direito de reconhecimento ligado à estima social atribuída ao trabalho de modo específico, uma vez que a partir dele é possível valorar a atividade exercida pelo trabalhador. A estima dirigida à pessoa do trabalhador, e não ao seu tipo de atividade, só pode ser valorada particularmente, no desempenho de seu trabalho. As promoções ocorridas dentro de uma empresa são exemplos de reconhecimento por estima social associada às particularidades do trabalhador em exercício.

#### 4.3 LIBERDADE

A liberdade é condição humana e está claramente relacionada ao segundo nível de reconhecimento, consubstanciando um direito a ser reconhecido a todos indistintamente.

Somente a partir do reconhecimento da liberdade do indivíduo é que suas ações são passíveis de sofrerem valoração, na medida em que podem ser atribuídas à consciência e à vontade do indivíduo. A liberdade é também, pois, pressuposto do reconhecimento gerado a partir de relações caracterizadas pela estima social, de modo que toda forma de trabalho forçado, que não se origina da decisão particular do indivíduo de trabalhar - como no trabalho escravo, em que não há vontade, ou no trabalho infantil, em que não há consciência – vicia o trabalho do ponto de vista do reconhecimento. Quando não há liberdade, há desclassificação do trabalhador como merecedor de estima social, uma vez que só em condições livres o trabalhador pode ter valorada, por verdadeiramente atribuída a ele, sua atividade.

Uma vez feita a escolha livre pelo trabalho, o direito de exercê-lo em condições de liberdade implica que o trabalhador não seja coagido ou impedido em sua prerrogativa de discutir suas condições laborais e lutar por novos direitos no âmbito trabalhista. Tais debates, embora tenham como escopo o trabalho, realizam-se fora de seu exercício, não interferindo no desempenho do trabalhador. Além disso, as condições e mudanças relativas ao seu trabalho influenciam mais aspectos de sua vida, de modo que tolher a influência do trabalhador sobre suas atividades laborais é tolher a liberdade que tem para tomar os rumos de sua própria vida. De fato, uma das principais preocupações da OIT atualmente é a garantia da liberdade sindical e o reconhecimento das negociações coletivas, pois tal garantia representa o efetivo exercício do trabalho em condições de liberdade.

#### 4.4 EQUIDADE

A equidade, como equação da igualdade e da justiça, consubstancia a exigência de que os trabalhadores sejam tratados da mesma forma no mundo do trabalho, não permitindo que a estima social seja prejudicada por particularidades que não gozam de legitimidade para interferir nessa esfera de reconhecimento, como, por exemplo, o fato de ser do sexo feminino, fator discriminante de preocupação da OIT. Características pessoais relativas a sexo, idade, etnia e outras não devem ser fator de individuação no mundo do trabalho, pois estão todas contempladas pela dignidade humana, de modo que homens, mulheres, idosos, jovens, negros, brancos, são todos merecedores do mesmo reconhecimento devido ao indivíduo que se dispõe a entrar no mercado de trabalho, de modo que somente as capacidades particulares ou desempenho individual podem servir de fator discriminante. As formas mais comuns de discriminação no mundo do trabalho acontecem no momento da admissão e na percepção da remuneração.

A equidade encontra lugar próprio na teoria de Durkheim, que salienta como requisitos de justiça prática “que existam condições de partida iguais na aquisição das qualificações necessárias e que todas as contribuições sociais sejam remuneradas segundo seu valor real para a comunidade” (HONNETH.2008,p.62)

Condições de partida iguais na aquisição de qualificações significam oportunidades iguais de educação e formação, restando implícita a idéia de igualdade substancial entre os indivíduos candidatos a um posto de trabalho, independentemente de características materiais, como são, por exemplo, as de cunho étnico. Quanto à remuneração, o que deve ser levado em conta é a importância e qualidade do trabalho para a sociedade, fatores que ensejam estima social direcionada ao trabalhador especificamente e reconhecida a partir da noção de igualdade entre ele e os demais colaboradores.

#### 4.5 SEGURIDADE

A seguridade insere-se na teoria do reconhecimento na medida em que a proteção social do indivíduo constitui o reconhecimento da pessoa em um estado de carência. Trata-se da reafirmação de sua dignidade, cuja substância não é atingida pelas circunstâncias e, portanto, deve continuar sendo destinatária de reconhecimento.

A garantia que cobre o indivíduo, portanto, em situações em que ele não está apto ou não encontra lugar no mercado de trabalho, como a velhice, a doença e o desemprego,

reafirma sua importância como pessoa, na medida em que impede que sua dignidade seja afetada pelas privações decorrentes da ausência de uma remuneração.

Muito embora a previdência social tenha meios próprios de financiamento, dos quais inclusive o trabalhador é colaborador, seus benefícios trazem o caráter de gratuidade, em uma espécie de amparo solidário ao trabalhador que não consegue fazer uso de sua força de trabalho. Assim, a seguridade relaciona-se ao amor, pois o reconhecimento de que goza o indivíduo ao receber um seguro-desemprego, por exemplo, não constitui contrapartida de prestação alguma, mas assim como a mãe compreende a situação indefesa de seu bebê, a sociedade, que financia a seguridade social, compreende a fragilidade daquele que não pode trabalhar.

Tal relação de reconhecimento situa-se, portanto, em um grau pré-jurídico, em que os sujeitos se confirmam como seres de necessidades, pois da mesma forma nenhum trabalhador ativo ignora a possibilidade de ser acometido por algum mal que lhe impossibilite de trabalhar.

Honneth coloca que a forma de violação característica decorrente da falta de reconhecimento na forma do amor é aquela que atinge a integridade física, o que também cabe na seguridade, que deve proteger de modo especial a saúde do trabalhador, reconhecendo sua integridade física como bem mais elementar à sua dignidade de pessoa humana.

A atividade econômica é forma essencial de realização do indivíduo, que, ao ver-se impossibilitado de trabalhar, é atingido em sua autoconfiança. Muito embora o recebimento de um benefício não o recoloca no mercado de trabalho, tem a característica de auxiliar na recuperação da autoconfiança perdida por meio do amparo oferecido, gerando um efeito similar ao sujeito que recebe amor e compreensão em suas relações primárias.

#### 4.6 DIGNIDADE

A dignidade é a base de todas as formas de reconhecimento e, portanto, está presente em todas elas. A dignidade do indivíduo é o valor atribuído a ele, seja na condição de pessoa humana, o que representaria a dignidade na primeira e segunda formas de reconhecimento, seja em razão de suas particularidades, pelo valor atribuído ao sujeito através da estima social. A dignidade confere assim, à pessoa, a prerrogativa de ser tratada com respeito por aquilo que ela é, desde sua natureza humana até suas características singulares.

Como ser racional e autônomo, apto a fazer suas escolhas, o homem é considerado como único em sua dignidade, o que implica que ele não deve servir a fins diversos, mas

constituir-se como um fim em si mesmo. (FILHO,2004) Assim, não se pode falar em dignidade se o homem, ao ser fim em si mesmo, não se realiza em suas necessidades materiais e morais. De fato, não há dignidade sem saúde, sem trabalho ou sem o direito de participação na vida comunitária. (FILHO,2004) A dignidade deve, assim produzir efeitos no plano material, como vetor que impõe obrigações ao Estado e a toda sociedade.

## 5. CONCLUSÃO

Somente através da valorização do indivíduo e do reconhecimento de sua dignidade de modo amplo pode ser promovida a justiça social desejada por todos. A dignidade humana é a base para a construção de um trabalho que possa atender às aspirações de homens e mulheres que anseiam por reconhecimento moral e material, perpassando todos os demais aspectos que devem ser observados no âmbito da atividade laboral, que sintetizam na justa remuneração, na liberdade, na equidade e na segurança as diversas formas por que os trabalhadores devem ser reconhecidos.

O desenvolvimento das relações intersubjetivas são fundamentais para a criação de uma consciência de si mesmo, a partir da qual o sujeito atribui um valor à sua personalidade, valor esse que pode ser chamado de dignidade. A construção da dignidade como efeito de relações intersubjetivas que alcançam todos os atores sociais é protótipo da busca pela construção de um trabalho digno por meio do diálogo social que a OIT vem tentando promover na equação dos interesses de todos os segmentos sociais do mundo do trabalho.

A promoção de cada um dos elementos conceituais do trabalho decente atende às demandas sociais pelo reconhecimento honnethiano que leva à conjugação da justiça moral e material, consubstanciando o objetivo da OIT de promoção de justiça social para alcance da paz permanente.

## REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. Trabalho Decente. **Desafios do desenvolvimento**, Brasília, n. 21, 4 abr. 2006. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/desafios/edicoes/21/artigo16480-1.php>>. Acesso em:

AGENDA NACIONAL DO TRABALHO DECENTE. Brasília: [s.n.], 2006. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=237>>. Acesso em: *dia mês (ex. 22 nov)*, 2010

ALVES, José Eustáquio Diniz. Pleno Emprego e trabalho Decente. Disponível em: <<http://opensadorselvagem.org/ciencia-e-humanidades/demografia/pleno-emprego-e-trabalho-decente>>. Acesso em:

DURKHEIM, Émile. **Da divisão do trabalho social**. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

FILHO, José C. M. de Brito. **Trabalho Decente: Análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno**. São Paulo: LTr, 2004.

FLICKINGER, Hans-Georg. Os graus do reconhecimento social: a crítica de um conceito chave a partir de G. W. F. Hegel. **Civitas: Revista de Ciências Sociais**, Porto Alegre, v. 8, n. 1, p. 46 – 67, jan./abr. 2008.

HEGEL, George Wilhelm Friedrich. **Princípios da Filosofia do Direito**. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento: A gramática moral dos conflitos sociais**. 2 ed. São Paulo: Editora 34, 2009.

HONNETH, Axel. Reconhecimento ou redistribuição? A mudança de perspectiva na ordem moral da sociedade. In: SOUZA, Jessé; MATOS, Patrícia (org.). **Teoria crítica no século XXI**. São Paulo: Annablume, 2007.

HONNETH, Axel. Trabalho e reconhecimento: Tentativa de uma redefinição. **Civitas: Revista de Ciências Sociais**, Porto Alegre, v. 8, n. 1, p. 46 – 67, jan./abr. 2008.

MINISTÉRIO DA FAZENDA. O conceito do trabalho decente: GRPE Acesso ao trabalho decente. Brasília: UniSERPRO, [20--]. Disponível em: <<https://moodle.ead.serpro.gov.br/mod/book/view.php?id=310&chapterid=207>>. Acesso em:

RAMOS, Christian. O Trabalho Docente. Disponível em: <[http://white.oit.org.pe/proyectoactrav/pry\\_rla\\_06\\_m03\\_spa/actividades/documentos/brasil/jornadanac\\_agendasindical\\_anexo3.pdf](http://white.oit.org.pe/proyectoactrav/pry_rla_06_m03_spa/actividades/documentos/brasil/jornadanac_agendasindical_anexo3.pdf)>. Acesso em:

RICOUER, Paul. **Percurso e Reconhecimento**. São Paulo: Edição Loyola, 2006.

RODGERS, Gerry; SWEPSTON, Lee Eddy, DAELE. **La OIT y la lucha por la justicia social, 1919 – 2009**. Ginebra: OIT, 2009.

SAAVEDRA, Giovani Agostini. A teoria crítica de Axel Honneth. In: SOUZA, Jessé; MATTOS, Patrícia (org.). **Teoria crítica no século XXI**. São Paulo: Annablume, 2007.

SAAVEDRA, Giovani Agostini. SOBOTTKA, Emil Albert. Discursos filosóficos do reconhecimento. **Civitas: Revista de Ciências Sociais**, Porto Alegre, v. 9, n. 3, p. 386 – 401, set./dez. 2009.

SOMAVÍA, Juan. Reducir el deficit de trabajo decente: un desafio global. In: CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 89., 2001, Ginebra. **Anais**. Ginebra: OIT, 2001.

SILVA, Josué Pereira da. **Trabalho, Cidadania e Reconhecimento**. 1 ed. São Paulo: Annablume, 2008.