

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Faculdade Mineira de Direito
Programa de Pós-Graduação em Direito

Luiz Antônio da Silva Bittencourt

**O TRABALHO DECENTE NA PERSPECTIVA DA ORGANIZAÇÃO
INTERNACIONAL DO TRABALHO E SUA REALIZAÇÃO NO BRASIL**

Belo Horizonte
2019

Luiz Antônio da Silva Bittencourt

**O TRABALHO DECENTE NA PERSPECTIVA DA ORGANIZAÇÃO
INTERNACIONAL DO TRABALHO E SUA REALIZAÇÃO NO BRASIL**

Dissertação de mestrado apresentada ao Departamento de Pós-Graduação em Direito da Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC/MG na área de concentração de Direito Privado, linha de pesquisa Direito do Trabalho, Modernidade e Democracia, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito Privado.

Orientador: Prof. Dr. Cléber Lúcio de Almeida

Belo Horizonte

2019

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

B624t Bittencourt, Luiz Antônio da Silva
O trabalho decente na perspectiva da Organização Internacional do Trabalho e sua realização no Brasil / Luiz Antônio da Silva Bittencourt. Belo Horizonte, 2019.
178 f. : il.

Orientador: Cléber Lúcio de Almeida
Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.
Programa de Pós-Graduação em Direito

1. Trabalhadores - Dignidade (Direito). 2. Direito do trabalho. 3. Direitos humanos. 4. Organização Internacional do Trabalho. 6. Direito internacional do trabalho. 7. Igreja Católica – Doutrinas. I. Almeida, Cléber Lúcio de. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Direito. III. Título.

CDU: 331.16

Luiz Antônio da Silva Bittencourt

**O TRABALHO DECENTE NA PERSPECTIVA DA ORGANIZAÇÃO
INTERNACIONAL DO TRABALHO E SUA REALIZAÇÃO NO BRASIL**

Dissertação de mestrado apresentada ao Departamento de Pós-Graduação em Direito da Faculdade Mineira de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC/MG na área de concentração de Direito Privado, linha de pesquisa Direito do Trabalho, Modernidade e Democracia, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito Privado.

Prof. Dr. Cléber Lúcio de Almeida – PUCminas
Orientador e presidente da banca

Prof.^a Dr.^a Maria Cecília Máximo Teodoro – PUCminas
Membro titular interno

Prof. Dr. Deilton Ribeiro Brasil – UIT
Membro titular convidado

Prof. Dr. Rodolpho Sampaio Barreto Júnior – PUCminas
Membro suplente

Belo Horizonte, 19 de fevereiro de 2019

Aos meus pais, com amor, carinho e simplicidade. A vida de vocês é minha inspiração.

AGRADECIMENTOS

O que é agradecer? Para mim, é reconhecer que alguém nos proporcionou algo que nos ajudou a alcançar nossos objetivos ou propósitos. É questão de humildade, pois, sozinhos, nada somos. Afinal, como afirma Lima Vaz, somos seres abertos e em construção, por isso precisamos do outro.

Hoje, agradeço e reconheço que muitos caminharam comigo durante esses dois anos e que cada um, a sua maneira, me ajudou a crescer.

A Deus, por acreditar na humanidade a cada dia, renovando a sua esperança de que o homem tem solução. Ele quem me criou e me deu possibilidade de existir. Creio e acredito na sua existência e imanência.

Aos meus amados pais, Maria Jerônima Bittencourt da Silva, mulher honesta e trabalhadora que, no seu jeito simples, me mostra, dia a dia, o significado de acreditar, diz que o amanhã será melhor e, cada dia, me motiva a querer ser um ser verdadeiramente humano, e Geraldo Camilo da Silva, homem justo de um imenso coração. Assim como o pelicano retira parte de seu corpo para dar de comer a seus filhos, meu pai assim o procede. Para seus filhos, sua bondade não tem limites.

Aos meus amados irmãos, que caminham ao meu lado, apoiando-me e acreditando em mim. Obrigado.

Aos meus mestres do ensino elementar, fundamental e médio, que plantaram a semente que está a frutificar.

À PucMinas, instituição de ensino de qualidade que acreditou em mim, dando-me a oportunidade de realizar o curso de mestrado.

Ao meu estimado orientador, professor Cleber Lúcio de Almeida. Palavras não expressam a minha gratidão e admiração. Sua visão do Direito do Trabalho cativa-nos, seu pensamento assíduo e coerente revela uma face da ciência do direito que precisa ser resgatada. Obrigado pela orientação! Sua ajuda valiosa me proporcionando estar apresentando um pouco de meu amadurecimento intelectual.

Ao amigo professor Vitor Salino, profissional do Direito Processual do Trabalho, que contribuiu, de forma fervorosa, para meu crescimento acadêmico. Como professor, aprendi que o Direito do Trabalho é a mais autêntica expressão da fundamentalidade dos direitos humanos.

Aos professores Marcio Tulio Viana, Maria Cecília Máximo Teodoro, Lucas Alvarenga Gontijo, José Roberto Freire Pimenta e Rodolfo Sampaio Barreto Junior

agradeço penhoradamente pelos momentos de reflexão que tivemos nesses dois anos. Cada um, na sua linha de pensamento, me ajudou a forjar uma compreensão mais humana do Direito do Trabalho.

Aos meus amigos mestrandos e doutorandos, juntos tivemos oportunidades singulares de reflexão.

À minha querida amiga Neiva, muito compartilhamos ideias nesse período de pesquisas. Sua ajuda sempre valorosa.

Ao meu estimado amigo Humberto de Oliveira, que tão gentilmente me ofereceu hospedagem durante as aulas e compartilhou comigo momentos de ansiedade na reta final deste trabalho. Sua ajuda foi de muita valia. Obrigado.

Ao monsenhor Celso Murilo Reis e Padre Luiz Antônio Reis, que, com suas grandes sabedorias, me forneceram chaves de leitura sobre o trabalho sob o aspecto da doutrina social da Igreja.

Aos meus amigos de trabalho, doutor Andersson Leão, doutora Deise Dutra, doutor Francisco do Carmo e doutor Márcio, cuja ajuda valiosa nesses dois anos me proporcionou dedicar mais tempo ao mestrado.

Aos meus amigos do seminário de Mariana e ao seminário de Mariana, que foi a base de sustentável de minha formação. Jamais conseguirei expressar em palavras minha gratidão.

Ao estimado amigo Padre Márcio Paiva, gratidão pelas longas conversas sobre o direito, a filosofia e a vida. Foram momentos de profundo aprendizado.

Ao amigo professor Francisco, que realizou as correções gramaticais. Agradeço pela imensa colaboração para o aprimoramento deste trabalho.

Ao querido amigo Eduardo, sua ajuda foi ímpar para a consecução deste trabalho.

“Quem começa um caminho pelo fim, perde a glória do aplauso da chegada”

(Simone)

“Ao retirar o véu que cobre o real, descobrimos a nós mesmos.”

(Hegel)

RESUMO

Este estudo analisa o trabalho decente na perspectiva da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a sua realização no Brasil. O trabalho decente é aquele que respeita e confere dignidade ao trabalhador, é crucial para que traga estabilidade familiar e por isso é uma aspiração das pessoas em todo o mundo. Uma globalização justa que combata a pobreza, gere segurança social, inclusão social, assegure a diversidade é um objetivo a ser efetivado na contemporaneidade. Assim, a pesquisa estrutura-se em três partes: a primeira contém uma análise histórica do contexto de surgimento da OIT, bem como suas principais funções até a construção histórica do conceito de trabalho e o conceito de direito do trabalho; a segunda é destinada à análise do trabalho decente na perspectiva da OIT; a terceira analisa o processo de implantação e execução da Agenda Nacional de Trabalho Decente no Brasil. A metodologia utilizada é dissertativa descritiva, com análise histórica e doutrinária. O objetivo então é responder o que é o trabalho decente para a OIT e como se deu a sua realização no Brasil, demonstrando que o Brasil, embora tenha assumido o compromisso com essa *Boreau*, ainda precisa avançar para que haja realmente um trabalho decente no Estado.

Palavras-chave: Agenda Nacional de Trabalho Decente. Organização Internacional do Trabalho. Trabalho decente.

ABSTRACT

This study analyzes decent work from the International Labor Organization (ILO) perspective and its implementation in Brazil. Decent work is one that respects and gives dignity to the worker, it is crucial for it to bring family stability and so it is an aspiration of people around the world. A fair globalization that combats poverty, generates social security, social inclusion, ensures diversity is an objective to be realized in the contemporary world. So, The research is structured in 3 (three) parts: the first contains a historical analysis of the context of the emergence of the ILO, as well as its main functions to the historical construction of the concept of work and the concept of labor law; the second is devoted to the analysis of decent work from the perspective of the ILO; the third examines the process of implementation and implementation of the National Decent Work Agenda in Brazil. The methodology used is descriptive, with historical and doctrinal analysis. The objective is then to respond to what decent work is for the ILO and how it has been accomplished in Brazil, demonstrating that Brazil, although committed to this Bureau, still needs to move forward in order for there to be decent work in the State.

Keywords: Decent Work National Agenda. International Labor Organization. Decent work.

LISTA DE QUADROS

- Quadro 1 – Direcionamento de investimentos públicos e privados e estímulos fiscais e financeiros a setores estratégicos para a geração de emprego e a promoção do desenvolvimento sustentável..... 134
- Quadro 2 – Fortalecimento do sistema público de emprego, trabalho e renda por meio da integração das políticas de qualificação profissional, de intermediação de mão de obra e de seguro-desemprego, e da ampliação das políticas de qualificação profissional e intermediação de mão de obra, especialmente para jovens, mulheres e população negra..... 136
- Quadro 3 – Manutenção e institucionalização da política de valorização do salário mínimo..... 138
- Quadro 4 – Erradicação progressiva do trabalho infantil..... 146
- Quadro 5 – Implementação, monitoramento e avaliação do II Plano Nacional de Erradicação de Trabalho Escravo..... 148

LISTA DE TABELA

Tabela 1 – Distribuição dos estabelecimentos e dos empregos formais, por classes de tamanho dos municípios Brasil 2009 e 2014 (em %)	136
--	-----

LISTA DE GRÁFICO

Gráfico 1 – Países analisados em porcentagem de trabalho infantil.....	145
--	-----

LISTA DE SIGLAS

- ALCA – Área de Livre Comércio das Américas
- ANTD – Agenda Nacional de Trabalho Decente
- Art. – Artigo
- CDES – Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social
- CEATAL – Conjunta da Comissão Empresarial de Assessoramento Técnico em Assuntos Trabalhistas
- CF – Constituição Federal
- CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
- CNIg – Conselho Nacional de Imigração
- CNPP – Comissão Nacional Paritária Permanente
- CNRT – Conselho Nacional de Relações de Trabalho
- CNT – Conselho Nacional do Trabalho
- CONAETI – Comissão Nacional para Erradicação de Trabalho Infantil
- CONATRAE – Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo
- COSATE – Conselho Sindical de Assessoramento Técnico
- CTIO – Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho
- CTPP – Comissão Tripartite Paritária Permanente
- CTRI – Comissão Tripartite de Relações Internacionais
- FGTS – Fundo de Garantia de Tempo de Serviço
- HIV – Vírus da Imunodeficiência Humana
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- INPC – Índice Nacional de Preços do Consumidor
- MP – Medida Provisória
- MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
- PEC – Proposta de Emenda Constitucional
- PNETD – Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente
- OIT – Organização Internacional do Trabalho
- ONU – Organização das Nações Unidas
- PETI – Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil
- PIB – Produto Interno Bruto
- PNETD – Plano Nacional Emprego de Trabalho Decente

Pronatec – Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego

RGPS – Regime Geral de Previdência Social

SINEs – Sistema Nacional de Emprego

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	31
2 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: DOS SEUS ANTECEDENTES HISTÓRICOS AO CONCEITO DE TRABALHO.....	35
2.1 Antecedentes da OIT: primeiros tratados internacionais.....	35
2.2 O contexto social e político em que foi criada a OIT.....	39
2.3 A criação da OIT	44
2.4 Funções da OIT	50
2.5 A evolução do conceito de trabalho.....	55
2.5.1 <i>Filosofia do trabalho</i>	56
2.5.2 <i>O conceito de trabalho na doutrina social da Igreja</i>	60
2.5.2.1 <i>A Rerum Novarum como marco institucional</i>	61
2.5.2.2 <i>Quadragesimo Anno</i>	64
2.5.2.3 <i>Laborem Exercens</i>	67
2.5.2.4 <i>Centesimus Annos</i>	69
2.5.3 <i>Conceito de trabalho à luz da OIT</i>	71
2.5.4 <i>Evolução do conceito de trabalho e do Direito do Trabalho</i>	74
3 O TRABALHO DECENTE NA PERSPECTIVA DA OIT	83
3.1 O conceito de trabalho decente	83
3.2 Os pilares estratégicos do trabalho decente	88
3.2.1 <i>O pilar dos direitos e princípios fundamentais</i>	89
3.2.1.1 <i>Convenções da OIT a tutelar os direitos e garantias fundamentais do trabalhador</i>	91
3.2.1.1.1 <i>Abolição do trabalho forçado: Convenções 29 e 105 da OIT</i>	93
3.2.1.1.2 <i>Convenções 87 e 98: direito de sindicalização e negociação coletiva</i>	97
3.2.1.1.3 <i>Convenções 100 e 111: eliminação de toda forma de discriminação em razão do emprego</i>	99
3.2.1.1.4 <i>Convenções 138 e 182: abolição de toda forma de trabalho infantil</i>	101
3.2.1.2 <i>O pilar da promoção do emprego de qualidade</i>	104
3.2.1.3 <i>O pilar da extensão da proteção social</i>	108
3.2.1.4 <i>O pilar do fortalecimento do diálogo social</i>	110
3.3 O trabalho decente como mecanismo de assegurar as condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade	112
4 A REALIZAÇÃO DO TRABALHO DECENTE NO BRASIL	119
4.1 Processo de discussão e implantação da Agenda Nacional de Trabalho Decente no Brasil	121
4.1.1 <i>Declaração de Salvador</i>	122
4.1.2 <i>A Declaração Mar del Plata</i>	125
4.1.3 <i>A Resolução da Assembleia Geral da ONU de 2005</i>	129
4.2 A Agenda Nacional de Trabalho Decente.....	130
4.2.1 <i>Prioridade 01: geração de emprego de qualidade e em igualdade de oportunidades</i>	132
4.2.1.1 <i>Investimento público e privado e desenvolvimento local e empresarial para a geração de emprego</i>	133
4.2.1.2 <i>Políticas públicas de emprego, administração e inspeção do trabalho</i>	135

4.2.1.3 Políticas de salário e renda.....	137
4.2.1.4 Promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento e combate à discriminação.....	138
4.2.1.5 Extensão da proteção social.....	141
4.2.1.6 Condições de trabalho.....	143
4.2.2 Prioridade 2: erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil	144
4.2.2.1 Desenvolvimento da base de conhecimento.....	145
4.2.2.2 Mobilização da consciência social e fortalecimento institucional de políticas e programas nacionais.....	149
4.2.2.3 Estratégias de intervenção.....	151
4.2.3 Prioridade 3: fortalecimento do diálogo social e tripartite como instrumento de governabilidade democrática.....	152
4.2.3.1 Promoção das normas internacionais e negociação coletiva.....	153
4.2.3.2 Mecanismos de diálogo social e fortalecimento dos atores.....	156
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	161
REFERÊNCIAS.....	167

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é uma realidade inexorável ao ser humano. É fonte de produção, de constituição de riqueza, de criação de laços de amizades e de vida social. Pelo trabalho, o homem¹ se torna participante da construção do Estado.

O trabalho possui diversas funções na sociedade. Sem o trabalho, o homem não consegue obter recursos suficientes para sua sobrevivência, sendo uma de suas dimensões. Outra dimensão importante do trabalho é que ele constitui instrumento de reafirmação do próprio homem como ser humano, não podendo ser considerado um bem de livre negociação ou mesmo como uma fonte de riqueza (ALMEIDA, 2015), transcendendo esse liame de necessidades de subsistência.

O problema a ser pesquisado é este: o que é o trabalho decente para a Organização Internacional do Trabalho e como se deu a sua realização no Brasil?

Todavia, para enfrentamento do problema do trabalho decente, adotou-se a metodologia dissertativa descritiva, o que influenciou na escolha direta do referencial teórico, como livros, periódicos indexados entre outros.

O trabalho decente reflete uma necessidade global para que ao trabalhador sejam asseguradas condições dignas de pleno desenvolvimento. Aos Estados, por terem o monopólio da força normativa, cabe assegurar aos seus trabalhadores condições de liberdade, segurança, equidade e justiça – condições proporcionadas pelo trabalho decente.

A OIT tem a incumbência de criar instrumentos que norteiem os Estados signatários a buscar estabelecer, em seus territórios, políticas públicas de pleno emprego, mas não um emprego qualquer, mas aquele que tome o homem em sua dimensão integral.

O Brasil, sendo signatário da OIT e tendo o respeito aos direitos humanos como um dos princípios estruturantes da ordem jurídica, não pode deixar de implementar no território nacional uma política de trabalho decente.

Os compromissos assumidos com a OIT levaram o Brasil à edição, entre os anos 2006 e 2015 de diversas leis no intuito de efetivar a implantação de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente – ANTD.

¹ A expressão homem é usada no texto para designar gênero humano.

O tema do trabalho decente é absolutamente relevante e atual, especialmente porque no ano de 2019 se comemora o centenário da OIT.

A organização deste trabalho apresenta-se de forma evolutiva para que, primeiramente, antes de adentrar no tema do trabalho decente, se busque construir uma análise histórica do contexto social e político do século XIX, eventos que antecederam o surgimento da OIT.

Tal análise é importante para demonstrar que o Direito do Trabalho nasce nacional e depois se torna internacional, tendo em vista que a tutela que se dá trata de Direitos Humanos, inerentes a todas as pessoas, e os fatores que antecederam o surgimento da OIT tiveram reflexo direto na criação dessa Organização Internacional.

Lado outro, quando se fala em trabalho, primeiramente é necessário entender, de fato, o que se compreende por trabalho e qual o nível de discurso. Assim, busca-se construir um conceito de trabalho mediante diversas perspectivas que dialogam entre si e se complementam.

Em contrapartida, quando se pensa no trabalho decente cunhado pela OIT, seu conceito e alcance, a preocupação é fazer uma análise sobre os quatro pilares estruturantes do conceito erigido pela *Boreau*². Essa forma de análise adotada difere das diversas bibliografias existentes sobre o tema, visto que a doutrina não se debruça na análise detalhada das convenções que compõem, por exemplo, o pilar do respeito aos direitos fundamentais estabelecidos pela OIT em 1998, quando da Declaração dos Princípios Fundamentais.

Nesse sentido, a adoção de uma bibliografia, mesmo que em boa parte estrangeira, permite demonstrar as mais recentes construções sobre o conceito e alcance do conceito de trabalho decente para a OIT, principalmente levando em consideração as condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.

Já outra preocupação, ao analisar como o Brasil buscou efetivar uma política de trabalho decente com base nos pressupostos lançados pela OIT, foi a de não somente por meio de uma análise teórica. O foco da realização do trabalho decente no Brasil tem o condão de trazer importante inserção social ao trabalho científico, pois o cientista do direito não pode apenas vagar pela teoria, devendo ter foco na

² Essa expressão é usada no texto para se referir a Organização Internacional de Trabalho.

passagem da teoria para a realidade. A abordagem, nessa ótica, teve esta função: demonstrar como o Brasil efetivou essa política de trabalho decente.

Sendo assim, a dissertação busca, num primeiro momento, fazer uma análise do contexto de surgimento da OIT, para depois procurar conceituar o trabalho por meio de diversas formas de compreensão e, enfim, definir o que é o trabalho decente para a *Boreau* e como está ocorrendo essa realização no Brasil. Para tanto, esta pesquisa estrutura-se em três capítulos.

No primeiro capítulo, busca-se construir uma análise histórica do contexto de surgimento da OIT, bem como suas principais funções. Para tanto, verifica-se o contexto histórico e social que antecedeu à criação da OIT, principalmente no século XIX, quando se percebeu o surgimento das primeiras legislações nacionais e também movimentos de tentativa de internacionalização do direito do trabalho, que culminou com a criação da OIT no início do século XX, após a Primeira Guerra Mundial, bem como as suas principais funções.

No segundo capítulo, pretende-se construir um conceito de trabalho. Nesse sentido, primeiramente buscará apresentar a concepção filosófica de trabalho e após será analisada a visão da doutrina social da igreja com base em quatro Cartas Encíclicas: *Rerum Novarum*, *Quadragesimo Anno*, *Laborem Exercens* e *Centesimus Anno*. Finaliza-se com o conceito de Direito do Trabalho, mas com viés de seu processo de constitucionalização.

Já no terceiro capítulo, o foco é analisar o conceito de trabalho decente na perspectiva da OIT. Para tanto, analisará detalhadamente os quatro pilares estratégicos que estruturam o que essa organização entende por ser um trabalho decente, para, ao final, apresentar o que é um trabalho exercido em condições de liberdade, equidade, segurança e justiça.

No último capítulo, procede-se à análise das políticas adotadas pelo Brasil, visando à realização do trabalho decente. Para tanto, realizar-se-á a análise dos fatos importantes que antecederam a edição da Agenda Nacional de Trabalho Decente – ANTD – em 2006, como a Declaração de Salvador, a Declaração Mar del Plata e a Assembleia Geral da ONU de 2005.

Ainda nesse capítulo serão apresentadas as prioridades elencadas na ANTD, bem como algumas ações que foram realizadas no Brasil, para que se efetivassem tais prioridades, tendo por base o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente – PNETD –, que apresenta as metas a serem alcançadas, elencadas na ANTD.

Ao final, apresentam-se as considerações finais. Aqui são erichadas algumas observações sobre o tema pesquisado, observando que, longe de esgotar a reflexão sobre o trabalho decente e como está sendo a sua realização no Brasil, há um caminho a ser percorrido, para que seja realmente assegurado um trabalho decente a todos, nas condições de liberdade, segurança, equidade e justiça.

Observa-se, ao final, que o trabalho decente respeita e confere dignidade ao trabalhador, o que é crucial para que haja estabilidade familiar e, por isso, uma aspiração das pessoas em todo o mundo. Uma globalização justa que combata a pobreza, gere segurança social, inclusão social e assegure a diversidade se configura no objetivo a ser efetivado na contemporaneidade. Um trabalho que seja produtivo, bem remunerado, com proteção social e capaz de assegurar a cada trabalhador a sua liberdade e sua cidadania, condição essencial numa democracia.

2 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: DOS SEUS ANTECEDENTES HISTÓRICOS AO CONCEITO DE TRABALHO

Somente pelo trabalho humano é possível transformar a natureza em benefício do homem (ALMEIDA, 2016).

Esta pesquisa versa sobre a concepção de trabalho decente na perspectiva da Organização Internacional do Trabalho e a forma como tem sido a sua realização no Brasil, com foco na Agenda Nacional do trabalho Decente – ANTD – lançada no ano de 2006.

Todavia, antes de enfrentar o tema que constitui objeto desta pesquisa, cumpre estabelecer previamente os antecedentes de criação da OIT, o contexto social e político em que foi criada, o que é a OIT, quais são suas funções, bem como o próprio conceito de trabalho, levando em consideração algumas contribuições fornecidas pela Filosofia do Direito, pela Doutrina Social da Igreja, pela própria OIT e pelo processo de constitucionalização do Direito do Trabalho, para ajudar a compreender a sua grande preocupação com o trabalho decente.

2.1 Antecedentes da OIT: primeiros tratados internacionais

O contexto histórico do século XIX é marcado pela ampliação da consciência de classe operária, cujos movimentos foram se solidificando, resultando no surgimento de associações e sindicatos (ROBSBAWM, 2015).

A existência de escassas legislações nacionais que asseguravam direitos aos trabalhadores e os problemas surgidos da imigração geraram um sentimento de que era necessário haver uma preocupação para além do território de cada país no contexto europeu, porque a questão das condições do trabalho não poderia ficar adstrita nacionalmente.

Nesse sentido,

Houve várias razões que determinaram a convocação das primeiras Conferências Internacionais do Trabalho e dos tratados ou acordos originais que surgiram delas antes da Primeira Guerra Mundial. Por um lado, os paralelos óbvios nas primeiras leis trabalhistas ou industriais nacionais dos

diferentes países europeus fizeram com que muitos deles pensassem na conveniência de unificar seus critérios³.

Por outro lado, o movimento sindical dos trabalhadores, cada vez mais integrado ou de caráter internacional (a criação da Associação Internacional dos Trabalhadores em 1864 seguiu, por exemplo, outras associações trabalhistas internacionais, como a Federação Internacional dos Mineiros em 1892, a Federação Litografia internacional em 1896, etc.) também exigiu cada vez mais firmemente que esses acordos internacionais fossem adotados por meio das numerosas conferências que estavam realizando⁴ (VÁZQUEZ, 2017, p. 353, tradução livre).

Já em 1890, o rei da Alemanha convocou uma conferência para que fosse discutido o tema da criação de um tratado internacional, tendo o apoio da Igreja Católica e a participação destes países: Áustria, Bélgica, Dinamarca, Espanha, França, Grã-Bretanha, Itália, Luxemburgo, Países Baixos, Portugal, Noruega e Suíça (SUSSEKIND, 1989). Tal conferência não obteve resultado esperado, pois não contava com o apoio da classe operária, o que impossibilitou o acordo internacional entre os países participantes (VAZQUEZ⁵, 2015).

Mais tarde, em 1897, uma nova conferência ocorreu na cidade de Zurich, conhecida como Primeiro Congresso Internacional de Proteção dos Trabalhadores (POZZO, 1967), tendo a presença de

[...] representantes da Suíça, Alemanha, Inglaterra, Áustria, Hungria, Bélgica, França, Suécia, Holanda, Espanha, Itália, Luxemburgo, Rússia, Polônia e pela primeira vez também os Estados Unidos da América. No total, havia quatrocentos delegados de catorze países, incluindo representantes de organizações de trabalhadores, que debateram um programa muito semelhante ao do Congresso de Berlim e, apesar das diferenças marcantes entre os socialistas mais radicais e os católicos, conseguiram chegar a acordos em um ambiente de harmonia e cooperação⁶ (VÁZQUEZ, 2017, p. 355, tradução livre).

³ Original: “*Fueron varios los motivos que determinaron la convocatoria de las primeras Conferencias internacionales del trabajo, y de los primigenios tratados o acuerdos que surgieron de ellas antes de la Primera Guerra Mundial. De un lado, los evidentes paralelismos en las primeras leyes obreras o industriales de carácter nacional de los distintos países europeos, hicieron pensar a muchos de ellos en la conveniencia de unificar sus criterios.*”

⁴ Original: “*De otro lado, el movimiento sindical obrero, cada vez más integrado o de carácter internacional (a la creación de la Asociación Internacional de Trabajadores en 1864 siguieron, por ejemplo, otras asociaciones obreras internacionales, como la Federación Internacional de Mineros en 1892, la Federación Litográfica internacional en 1896, etc.), exigía también cada vez con mayor firmeza que se adoptaran estos acuerdos internacionales a través de los numerosos congresos que iba sosteniendo.*”

⁵ A tradução para o português de todas as citações estrangeiras foi realizada pelo próprio autor da dissertação.

⁶ Original: “*Acogió representantes de Suiza, Alemania, Inglaterra, Austria-Hungría, Bélgica, Francia, Suecia, Holanda, España, Italia, Luxemburgo, Rusia, Polonia, y por vez primera también los Estados Unidos de América. En total fueron cerca de cuatrocientos delegados de catorce países, incluidos representantes de organizaciones obreras, que debatieron un programa muy similar al del Congreso*

Dessa primeira conferência surgiram resolução e recomendações que podem ser consideradas embrião para o surgimento da OIT, principalmente os temas que foram tutelados. Vázquez (2017, p. 355-356) leciona que,

Para além das recomendações ou resoluções aprovadas a favor do descanso dominical, a limitação a 15 anos da idade mínima para o trabalho, a limitação do dia de trabalho dos jovens e das mulheres, a regulamentação do trabalho mineiro ou a criação de órgãos de inspeção para indústrias, especialmente aquelas onde máquinas eram usadas; este Congresso também resultou em uma nova declaração expressa em favor da legislação trabalhista internacional e, como novidade, o primeiro pedido formal aos vários estados participantes para a criação de um escritório internacional de trabalho⁷ (tradução livre).

Cumprе anotar que o direito do trabalho nasce nacional. As primeiras legislações europeias reconheciam, mesmo que de forma mínima, alguns direitos. Todavia, da legislação nacional, vai surgindo o embrião do Direito Internacional do Trabalho (SUSSEKIND, 1989). De acordo com Husek (2015, p. 63), esse novo ramo do direito que começa a surgir buscou

[...] universalizar os princípios de justiça social, bem como, se possível, buscar a uniformização das normas jurídicas dos diversos Estados, quanto à matéria do trabalho, desenvolvendo a cooperação internacional. O objetivo básico é a condição da melhoria da vida do trabalhador, não importa raça, sexo, idade, cultura, nível social, espécie profissional, nacionalidade, religião etc.

Para Sussekind (1987, p. 81), todavia

A ideia de universalização da legislação social-trabalhista surgiu, na primeira metade do século XIX, quando se generalizou, em diversos países, a tese de que o Estado deveria intervir nas relações de trabalho a fim de assegurar um mínimo de direitos irrenunciáveis (*jus cogens*) aos trabalhadores.

de Berlín y, a pesar de las acusadas diferencias entre los socialistas más radicales y los católicos, consiguieron llegar a acuerdos en un ambiente de armonía y cooperación.”

⁷ Original: “Además de las recomendaciones o resoluciones alcanzadas a favor del descanso dominical, la limitación a 15 años de la edad mínima para el trabajo, la limitación de la jornada de trabajo de jóvenes y mujeres, la regulación del trabajo minero, o la creación de órganos de inspección para las industrias, especialmente en las que se usaba maquinaria; de este Congreso resultaron también una nueva declaración expresa a favor de una legislación internacional del trabajo, y, como novedad, la primera solicitud formal a los diversos estados participantes para la creación de una oficina internacional del trabajo.”

Já em 1900, foi realizada uma nova conferência internacional na cidade de Paris, com a participação de diversos países da Europa e com representantes do México e Estados Unidos (SUSSEKIND, 1987).

Nessa conferência, além de temas que já haviam sido debatidos na conferência de 1889, foi criada a Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores com funções primordiais “[...] de estudo ou análise prévia ao desenvolvimento da legislação trabalhista internacional, a transmissão de informações entre os diversos estados membros e a publicação de seus estudos⁸” (VÁZQUEZ, 2017, p. 358, tradução livre).

E, no início do século XX, ocorreram três conferências internacionais: em 1905, 1906 e 1913.

A conferência realizada em 1905, em Berna, teve como tema central a proibição tanto de manuseio do fósforo branco, por ser considerado nocivo à saúde, quanto do trabalho noturno da mulher. As propostas debatidas nessa conferência serviram de projeto a ser debatido e aprovado na conferência de 1906 em Berna, onde foi finalmente celebrado o primeiro tratado internacional proibindo não só o uso do fósforo branco na indústria como também o trabalho noturno da mulher.

Vázquez (2017, p. 360) afirma que a assinatura desses tratados foi de extrema importância, pois, até então, a questão operária não era legislada em nível internacional. Diversos outros temas já haviam regulamentação, principalmente o que tratava do comércio marítimo.

A assinatura dessas duas primeiras Convenções dos direitos dos trabalhadores internacionais foi vivida na época como um verdadeiro símbolo do progresso. A importância destes residia, mais do que em seu conteúdo específico, no fato de que, pela primeira vez na história, os Estados Ocidentais de Direito conseguiram chegar a um acordo e legislar para além de meras questões diplomáticas, militares ou comerciais, abrindo as portas do direito internacional às questões sociais⁹ (tradução livre).

Assim, nascia um direito internacional do trabalho. Vazquez (2017, p. 363 apud RAYNAUD, 1907, p. 23) afirma que esse novo ramo do direito era considerado

⁸ Original: “[...] de estudio o análisis previo al desarrollo de una legislación obrera internacional, la transmisión de la información entre los diversos estados miembros y la publicación de sus estudios.

⁹ Original: “La firma de estos dos primeros Convenios de derecho internacional obrero se vivió en su época como un verdadero símbolo del progreso. La importancia de los mismos residía, más que en su contenido específico, en el hecho de que, por primera vez en la historia, los Estados de Derecho occidentales habían conseguido ponerse de acuerdo y legislar más allá de meras cuestiones diplomáticas, bélicas o de comercio, abriendo las puertas del derecho internacional a cuestiones sociales.”

“[...] a parte do direito internacional que regula o status legal dos trabalhadores estrangeiros, do ponto de vista das questões trabalhistas¹⁰” (tradução livre).

Lado outro, um fato muito importante ocorrido antes do surgimento da OIT foi a Carta Encíclica “*Rerum Novarum*”, do papa Leão XIII, que será objeto de análise mais à frente.

As sementes lançadas no século XIX e início do século XX vieram a frutificar com o Tratado de Versalhes em 1919, no qual foi criada a OIT.

2.2 O contexto social e político em que foi criada a OIT

A OIT foi criada em 1919, no contexto do Tratado de Versalhes, tratado que pôs fim à Primeira Guerra Mundial.

No contexto que antecedeu a criação da OIT, havia uma política de ausência de intervencionismo estatal o que ocasionou o aumento da pobreza e a exploração da força de trabalho, tendo crianças submetidas ao trabalho em atividades prejudiciais a saúde e desenvolvimento, bem como em carga horária exaustiva, além da exploração da mão de obra da mulher. De acordo com Brito Filho (2016, p, 16), “Essa inexistência de regras, a propósito, criou um ambiente explosivo, propiciando também o aparecimento das primeiras formas de agrupamento de trabalhadores [...]”.

Assim,

Diante da utopia da liberdade, típica dos primeiros estados de direito contemporâneos, segundo os quais o livre jogo das forças econômicas (o famoso ‘laissez faire, laissez passer’) criaria sociedades perfeitas nas quais o trabalho se autorregula em atenção à lei da oferta e da procura, dignificando-se como uma das propriedades mais sagradas do homem e salvando a população do pauperismo e da vadiagem. Logo surgiram vozes que começaram a denunciar as consequências desastrosas para a classe trabalhadora que eram derivadas do regime de liberdade absoluta de contratação: salários extremamente baixos, longas horas, falta de descanso, trabalho de mulheres e crianças, condições insalubres, falta de habitação, superlotação em torno de fábricas, doenças, etc.¹¹ (VÁZQUEZ, 2017, p. 338, tradução livre).

¹⁰ Original: “[...] aquella parte del Derecho internacional que regula la situación jurídica de los obreros extranjeros, desde el punto de vista de las cuestiones del trabajo.”

¹¹ Original: “Frente a la utopía de la libertad, propia de los primeros Estados contemporáneos de Derecho, según la cual el libre juego de las fuerzas económicas (el famoso ‘laissez faire, laissez passer’), crearía sociedades perfectas en las que el trabajo se autorregularían en atención a la ley de la oferta y la demanda, dignificándose como una de las propiedades más sagradas del hombre, y salvando a la población del pauperismo y la vagancia³; no tardaron en surgir voces que empezaron a denunciar las nefastas consecuencias para la clase trabajadora que se derivaron del régimen de la

O livre mercado não assegurava um mínimo de condições humanas no trabalho. A ausência de uma legislação que regulasse a exploração do trabalho infantil, o trabalho da mulher, salário, condições prejudiciais à saúde do trabalhador, carga horaria semanal, entre outros, estava causando conflito social, pois o mercado visava ao lucro e isso sob a imposição de condições que penalizavam o trabalhador.

Para Vázquez (2017, p. 338), na França, no início do século XIX, começou a despertar uma preocupação a que chamaram de “questão social”. Nesse contexto, um autor se destacou, Robert Owen, que “[...] defendeu a criação de uma lei internacional para a proteção dos trabalhadores em uma petição dirigida em 1818 ao Congresso da Santa Aliança¹²”. Nessa manifestação, teve a primeira tentativa de pensar um direito do trabalho internacional no contexto europeu.

Vázquez (2017, p. 338) afirma que Daniel Le Grand foi outro nome expressivo que se dedicou a estudar uma proposta de criação de um direito internacional do trabalho.

A busca por soluções globais para os problemas dos trabalhadores também seria defendida por Daniel Le Grand, um filantropo suíço baseado na França que dedicou boa parte de sua vida à tentativa de melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores e que, em 1840, embarcou no estudo sobre o *status* legal dos trabalhadores em vários países, começando a elaborar leis internacionais¹³ (tradução livre).

Os resultados dos estudos de Le Grand resultaram em projetos que tinham como pontos a fixação de jornada de trabalho, educação dos filhos dos trabalhadores, o trabalho noturno, o trabalho em condições prejudiciais à saúde (VÁZQUEZ, 2017; POZZO, 1967).

A questão sobre as condições sociais dos trabalhadores só aumentava no contexto europeu, e as ideias de Owen e Le Grand disseminavam-se. Ademais, a necessidade de ter uma legislação em nível internacional que protegesse os

absoluta libertad de contratación: salarios extremadamente bajos, jornadas larguísimas, falta de descanso, trabajo de mujeres y niños, condiciones insalubres, carencia de viviendas, hacinamiento en torno a las fábricas, enfermedades, etc.”

¹² Original: “*abogó por la creación de una ley internacional para la protección de los trabajadores en una petición dirigida en 1818 al Congreso de la Santa Alianza.*”

¹³ Original: “*La búsqueda de soluciones globales para los problemas de los trabajadores sería defendida también de manera temprana por Daniel Le Grand, un filántropo suizo afincado en Francia que dedicó buena parte de su vida a intentar mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores, y que a partir de 1840 se embarcó en el estudio de la situación jurídica de los obreros en diversos países, comenzando a redactar proyectos de leyes internacionales.*”

trabalhadores era cada vez mais constante. Associações privadas foram surgindo e fortalecendo a causa operária por condições humanas de trabalho.

De acordo com Vázquez (2017, p. 339):

Como é bem sabido, a visão internacional do problema dos trabalhadores anunciada pelo socialismo utópico de Owen seria herdada mais tarde pelo socialismo científico de Friedrich Engels, Karl Marx ou Mikhail Bakunin, que promoveu a Associação Internacional dos Trabalhadores (AIT), fundada em Londres, em 1864, com um caráter puramente privado, e, a partir desse momento, alimentou o pensamento das primeiras associações sindicais de trabalhadores em toda a Europa. Por seu turno, as ideias humanitárias de Le Grand foram coletadas por outros filantropos, como Édouard Ducpetiaux, Charles Rogier ou Ramón de la Sagra, e também foram defendidas no primeiro Congresso Internacional de Caridade Pública em Bruxelas, em 1856, e no de Frankfurt de 1857, que reiterou a necessidade de adotar uma série de leis internacionais sobre o trabalho na indústria, além de discutir outra série de medidas sanitárias e educacionais para os pobres¹⁴ (tradução livre).

Apesar desse movimento que pregava a necessidade de surgimento de legislação internacional que protegesse o trabalhador, ainda permanecia a corrente de juristas que afirmavam que o mercado se autorregularia, defendendo o mínimo de intervencionismo e a liberdade absoluta de poder contratar e estipular as condições do contrato de trabalho (VÁZQUEZ, 2017), e seria o próprio mercado que teria a incumbência e realmente conseguiria reajustar as desigualdades sociais, principalmente quando houvesse o “triunfo do mercado”.

Todavia, no contexto de defesa da liberdade absoluta de contratação em nível internacional, houve, na Inglaterra, uma preocupação com as condições dos trabalhadores, o que veio a estabelecer políticas nacionais que assegurassem um mínimo de dignidade aos trabalhadores, mas políticas ainda muito restritas que corrigiram tão somente algumas mazelas do liberalismo econômico.

De fato, conforme se percebe, na Inglaterra havia um grande movimento de operários que estavam preocupados com a classe operária e, conseqüentemente,

¹⁴ Original: “Como es bien sabido, la visión internacional del problema obrero anunciada desde el socialismo utópico de Owen, sería heredada más adelante por el socialismo científico de Friedrich Engels, Karl Marx o Mijaíl Bakunin, que impulsaron la Primera Internacional Obrera o Asociación Internacional de Trabajadores (AIT), fundada en Londres en 1864 con carácter meramente privado, y desde ese momento alimentaría el pensamiento de los primeras asociaciones sindicalistas de obreros en toda Europa. Por su parte, las ideas humanitarias de Le Grand fueron recogidas por otros filántropos, como Édouard Ducpetiaux, Charles Rogier o Ramón de la Sagra, y se defendieron, además, en el primer Congreso Internacional de Beneficencia Pública de Bruselas de 1856, y en el de Frankfurt de 1857, que reiteraron la necesidad de adoptar una serie de leyes internacionales sobre el trabajo en la industria, además de debatir otra serie de medidas sanitarias y educativas para los pobres.”

estava gerando um sentimento de que a união dessa classe teria mais voz. Há o fortalecimento da consciência de classe e surgimento dos primeiros sindicatos (ROBSBAWM, 2015).

Em diversos países da Europa, como França, Espanha, Inglaterra, Alemanha, começaram a disseminar pensamentos que levassem em consideração melhores condições de trabalho para os operários, o que foi germinando a proposta de criação de legislação internacional que tratasse do mesmo tema, principalmente considerando a questão da imigração de trabalhadores que procuravam melhores condições de trabalho.

A Espanha deu uma grande contribuição, pois criou o *Institución Libre de Enseñanza en 1873*, e os resultados das discussões tiveram reflexo direto na causa operária por melhores condições (VÁZQUEZ, 2017).

Desde esses pressupostos científicos ou doutrinários, começou a ser construída a primeira legislação trabalhista, industrial, de proteção ao trabalhador ou de 'caridade legal', que, como dissemos, era de natureza excepcional e de âmbito puramente nacional. No entanto, seu caráter nacional não impediu que essa primeira legislação trabalhista compartilhasse as mesmas preocupações, questões, argumentos e soluções na maioria dos países europeus¹⁵ (tradução livre).

Diversos países foram criando suas legislações nacionais, o que serviu de germe para a evolução da necessidade de ampliar a proteção e não mais pensar em nível nacional somente, mas num contexto eurocêntrico.

Destaca Pera (1995, p. 7) que,

Em sua origem, numa função decisiva do surgimento e desenvolvimento do direito do trabalho, encontra-se a questão social ou operativa colocada no contexto da revolução industrial, com o advento do capitalismo e o triunfo da democracia liberal-liberal¹⁶ [...] (tradução livre).

Os direitos que foram tutelados nas legislações nacionais, segundo Vázquez (2017, p. 342), foram os seguintes:

¹⁵ Original: "Desde estos presupuestos científicos o doctrinales, comenzó realmente a construirse la primera legislación obrera, industrial, de protección de los trabajadores o de "caridad legal", que como hemos dicho era de carácter excepcional y ámbito puramente nacional. Ahora bien, su carácter nacional no impidió que esta primera legislación obrera compartiera las mismas preocupaciones, temas, argumentos y soluciones en la mayoría de los países europeos."

¹⁶ Original: "All' origine, in funzione determinante del sorgere e dello sviluppo del diritto del lavoro, si trova la questione sociale o operativa quale si pose nel contesto della rivoluzione industriale, con l'avvento del capitalismo ed il trionfo della democrazia liberale-liberalista."

[...] primeiro em termos da protecção especial dos grupos mais desfavorecidos antes do trabalho (crianças e mulheres), e depois em relação a outra série de questões gerais, que, nesse momento, foram entendidas, no entanto com uma natureza particular ou tendenciosa: salários, duração do dia de trabalho, descanso dominical, higiene ou saúde e segurança no trabalho¹⁷ (tradução livre).

Mas o primeiro direito trabalhista regulado na Europa foi o trabalho da criança. Na Inglaterra, previu-se uma jornada não superior a 12 horas diárias de trabalho, proibindo expressamente o trabalho noturno. Isso ocorreu em 1802. Em 1817, a idade mínima estabelecida para o trabalho foi 9 anos. Já na Prússia, em 1839, houve avanços na protecção aos menores, estabelecendo a carga horária de dez horas diárias para aqueles que estivessem na idade entre 9 e 16 anos. Na Espanha, em 1873, estabeleceu-se que a idade mínima para o trabalho seria 10 anos. Na França, em 1874, houve a previsão de proibir trabalho de menores em condições insalubres e perigosas, bem como a jornada de trabalho de menores de 12 anos não poderia ser superior a seis horas diárias (VAZQUEZ, 2017; POZZO, 1967).

Verifica-se que havia uma preocupação com o menor, visando ao seu desenvolvimento, e as condições fabris no século XIX não propiciavam um desenvolvimento saudável. O sistema de protecção foi evoluindo no contexto europeu.

Além disso, a protecção de crianças até 18 anos de idade e mulheres de qualquer idade foi aumentada em comparação com trabalhos considerados insalubres ou perigosos e trabalhos em minas ou pedreiras, permitindo regulamentações especiais no caso de crianças ou de acordo com o trabalho realizado. O trabalho de menores também foi expressamente proibido de 13 anos em representações públicas, e os limites do dia de 6 horas por dia foram estabelecidos para menores ou mulheres em outra série de estabelecimentos enumerados na lei¹⁸ (VÁZQUEZ, 2017, p. 346-347, tradução livre).

Diversos outros direitos eram debatidos em nível nacional. A luta pelo estabelecimento de uma jornada de trabalho menor, melhores salários, protecção à

¹⁷ Original: “[...] primero en cuanto a la protección especial de los grupos más desamparados ante el trabajo (los niños y las mujeres), y después en cuanto a otra serie de cuestiones más generales, que en este momento se entendían no obstante con carácter particular o sesgado: los salarios, la duración de la jornada, el descanso dominical, la higiene o salubridad, y la seguridad en el trabajo.”

¹⁸ Original: “Por lo demás, se aumentaba la protección de niños de hasta 18 años y mujeres de cualquier edad frente a los trabajos considerados insalubres o peligrosos y los trabajos en minas o canteras, permitiéndose reglamentaciones especiales en el caso de los niños o según el trabajo realizado. También se prohibió expresamente el trabajo de menores de 13 años en representaciones públicas, y se fijaron limitaciones de jornada de 6 horas diarias para menores o mujeres en otra serie de establecimientos enumerados en la ley.”

mulher e à maternidade, descanso semanal no domingo estava em pauta e cada país tentava tratar do assunto conforme a própria consciência (VÁZQUEZ, 2017; SUSSEKIND, 1987). A semente lançada no século XIX frutificou no início do século XX com a OIT.

2.3 A criação da OIT

A história da humanidade é marcada por momentos importantes, que moldam o futuro. Cada era constroem suas formas de pensamento que perpassam os limites da temporalidade, tendo em vista sua forma de influenciar o presente e o futuro. É a razão na história, uma história situada, e cada momento é essencial. É um movimento ascendente, aspiral e necessário (HEGEL, 2001).

Nesse sentido, no início do século XX, com o evento da Primeira Guerra Mundial, a grande preocupação era a paz universal e duradoura. Para isso, o trabalho era fator primordial, pois a maneira como era encarado alterava toda uma estrutura social. Os países em guerra tiveram essa preocupação com o tema do trabalho como instrumento de garantia da paz.

A OIT surge então como uma resposta das grandes potências mundiais, como um novo instrumento de proteção do trabalhador. Ela foi

Fundada em 1919 como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem como objetivo promover a justiça social. Ganhadora do Prêmio Nobel da Paz em 1969, a OIT é a única agência das Nações Unidas que tem estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 183 Estados-membros participam em situação de igualdade das diversas instâncias da Organização.

A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (Convenções e Recomendações) As Convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião (OIT, [s.d.], [s.p.]).

De acordo com Kinsky e Andrade (2018, p. 355),

O tratado de Versalhes, além de impor diversas medidas de contenção dos derrotados na guerra, deu, ao Direito do Trabalho, a maior contribuição, em nível mundial, que até hoje já foi dada: a criação da OIT (Organização Internacional do Trabalho).

O fato é que, no fim da Primeira Guerra Mundial em 1918, era necessário estabelecer a paz. E o tratado de Versalhes foi o instrumento mundial que tratou de diversos temas, entre os quais a criação da OIT.

Em 1919, Paris foi a capital do mundo. A Conferência de Paris era o assunto mais importante, e os promotores da paz, os peacemakers, as pessoas mais poderosas do mundo. Reuniram-se dia após dia. Argumentaram, debateram, brigaram e refizeram o mundo. Montaram acordos. Redigiram tratados. Criaram novos países e novas organizações. Jantaram juntos e juntos foram ao teatro. Por seis meses, de janeiro a junho, Paris foi, a um só tempo, o governo do mundo, seu tribunal de recursos e seu parlamento, o foco de seus receios e de suas esperanças. Oficialmente, a conferência durou ainda mais e entrou para o ano de 1920, mas aqueles primeiros meses foram os que valeram, quando as decisões-chave foram tomadas e as sequências cruciais de eventos postas em movimento. O mundo nunca viu algo parecido, e nunca mais verá (MACMILLAN, 2004 [s.p.]).

No Pacto da Sociedade das Nações, primeira parte do Tratado de Versalhes, ratificado no Brasil em 1919 e promulgado pelo Decreto n.º 13.990, de 12 de janeiro de 1920, foi manifestada a preocupação com a criação dos direitos internacionais do trabalho.

Nesse sentido, consta do art. 23 do tratado:

Art. 23. Sob a reserva e em conformidade com às disposições das Convenções internacionais actualmente existentes ou que serão ulteriormente concluídas, os membros da Sociedade:

1. esforçar-se-ão por assegurar e manter condições de trabalho equitativas e humanas para o homem, a mulher e a criança nos seus próprios territórios, assim como em todos os países aos quais se estendam suas relações de comércio e indústria e, com esse fim, por fundar e sustentar as organizações internacionais necessárias;

De acordo com Abramo (2015, p. 22):

A OIT nasce em abril de 1919, em meio a uma crescente comoção social, e a um movimento operário cada vez mais organizado, que exigia que o acordo de paz que colocaria fim ao primeiro conflito bélico de dimensão mundial contemplasse as reivindicações dos trabalhadores, já organizados em vários países, através da adoção de regras internacionais de proteção de seus direitos.

Além dos movimentos dos operários (ROBSAWN, 2015) que contribuíram para a formação de uma consciência de classe, os tratados internacionais até então celebrados e a massificação do trabalhador em face da Primeira Guerra Mundial, a

OIT surgiu, então, como fundamento na justiça social para assegurar a paz duradoura.

O preâmbulo da constituição da OIT definiu o espírito da nova organização que estava sendo criada,

Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social; considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais; e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio 'para igual trabalho, mesmo salário', à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas;

Considerando que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios (OIT, 1919).

O preâmbulo reflete a ideia que já existia no final do século XIX, preocupação com trabalho do menor, com as condições de trabalho em que eram submetidos, principalmente com base na Encíclica *Rerum Novarum*. A preocupação principal que levou à criação da OIT foi a defesa de um trabalho humano e em condições humanas.

Ademais, foi instituída uma organização tripartite, que possibilitou a participação dos representantes dos trabalhadores, empregadores e Estados nos debates e nas decisões.

Nesse sentido,

Artigo 3. 1. A Conferência geral dos representantes dos Estados-Membros realizará sessões sempre que for necessário, e, pelo menos, uma vez por ano. Será composta de quatro representantes de cada um dos Membros, dos quais dois serão Delegados do Governo e os outros dois representarão, respectivamente, os empregados e empregadores.

É sobremaneira importante a participação dos trabalhadores e das suas organizações, por exemplo, os sindicatos, no intuito de implementar os direitos que

lhes foram conferidos, visando à maior eficácia geral das normas da OIT. Mediante as reivindicações de direitos e a busca de dignidade para a vida dos trabalhadores, os sindicatos passaram a ter mais força, desempenhando, no fim do século XIX, papel decisivo nos países industrializados (CAIROLA; CHIARABINI, 2011).

A justiça social se torna o grande objetivo da OIT. A preocupação com as condições exaustivas de trabalho, o trabalho infantil, o movimento sindical, a limitação de horas diárias de trabalho e a proteção à mulher no trabalho foi fator que levou os representantes dos governos a considerar a necessidade da criação da OIT.

Para Cavalcante (2007, p. 144),

A chamada questão social, evidenciada no século XIX, representava a situação lamentável em que se encontravam os trabalhadores no alvorecer da sociedade industrial, sobretudo em razão dos salários insuficientes, das condições penosas de trabalho e de moradia, das jornadas extenuantes, dos riscos trazidos pelos trabalhos nas máquinas, das sequelas dos acidentes em seguridade social, do desamparo às enfermidades e à invalidez, além do abuso aos trabalhos das mulheres e das crianças, que eram pagos com salários ainda menores. A reação de todos esses problemas vividos pela classe trabalhadora se produziu a partir da tomada de consciência acerca da situação.

A preocupação com o trabalhador no ambiente de trabalho mecanizado, decorrência da Revolução Industrial, também influenciava no espírito de constituição da OIT. Nesse sentido, no ano de sua criação, na primeira conferência, foram adotadas seis convenções internacionais que refletiram a preocupação imediata da OIT.

Na primeira Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1919, a OIT adotou seis convenções. A primeira delas respondia a uma das principais reivindicações do movimento sindical e operário do final do século XIX e começo do século XX: a limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 horas semanais. As outras convenções adotadas nessa ocasião referem-se à proteção à maternidade, à luta contra o desemprego, à definição da idade mínima de 14 anos para o trabalho na indústria e à proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos (OIT, [s.d.], [s.p.]).

Também é importante observar que o México na Constituição de 1917, promulgada em plena Primeira Guerra Mundial, inseriu um título sobre o direito ao trabalho, estabelecendo, em seu art. 123, direitos como a limitação da jornada diária de trabalho de oito horas, jornada máxima noturna de sete horas, proibição do

trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada de menor de 16 anos para seis horas, descanso semanal, proteção à maternidade, direito ao salário mínimo, igualdade salarial, proteção contra acidentes no trabalho, direito de sindicalização, direito de greve, conciliação e arbitragem de conflitos, direito à indenização de dispensa e seguros sociais (MÉXICO, 1917). Isso demonstra que, antes da OIT, já havia a preocupação com a constitucionalização do direito do trabalho.

De 1919 a 2008, visando atender ao propósito de sua constituição, de acordo com Somavia (2008), houve três declarações que refletiram bem o que é a OIT, o que ela representa. A Declaração de Filadélfia em 1944, a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do trabalho em 1998 e a terceira, a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa em 2008. Esta última baseia-se nos pilares erigidos nas outras duas declarações.

Em 1944, com a Declaração de Filadélfia, ocorreu a reafirmação dos princípios fundamentais sobre os quais se funda a Organização Internacional do Trabalho, a saber:

A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes:

- a) o trabalho não é uma mercadoria;
- b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto;
- c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral;
- d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum (OIT, 1944, [s.p.]).

Esses princípios norteadores de tomada de novas decisões por meio de edições de convenções e recomendações reafirmaram o tema da dignidade do trabalho e do trabalhador. Se o trabalho não é uma mercadoria, ele não pode ser objeto de simples barganha, estando em livre comércio, e os direitos que advêm do trabalho não podem ser considerados disponíveis, pois se baseiam numa justiça social equitativa.

Para Supiot (2014, p. 52), o Espírito de Filadélfia oferece uma rica reflexão sobre o que se pode compreender por justiça social, quando afirma: “É extremamente espantoso ver no trabalho e não a causa, mas um efeito da riqueza”. Assim, os princípios de Filadélfia objetivam, então, entre outros pontos, perceber que o trabalhador na qualidade de partícipe social é causa de produção de riqueza e

é indispensável para que haja uma distribuição equitativa de renda e evite o chamado de efeito Mateus¹⁹, qual seja, quando poucos vivem com o fruto do trabalho de milhões.

A OIT, então, pensando o trabalho não como uma mercadoria, tem o objetivo de estabelecer políticas que reafirmem o direito do trabalho construído nos Estados-membros e favoreçam a consciência de que esse direito é instrumento de distribuição equitativa de renda e de efetivação de justiça social, e a justiça social como meio de acesso à cidadania, que é pressuposto da democracia.

A Declaração da OIT de 1998 sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho é um documento importante para o mundo do trabalho e tem ressonância direta no tema do trabalho decente. Já no preâmbulo, houve a reafirmação de que

[...] o crescimento econômico é essencial, mas insuficiente, para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza, o que confirma a necessidade de que a OIT promova políticas sociais sólidas, a justiça e instituições democráticas (OIT, 1998, p. 1).

Nessa Declaração, ficou consignado que o crescimento econômico é importante, mas não poder ser um crescimento a todo o custo, pois o trabalhador deve ser considerado nesse crescimento, senão ausentam-se a proteção social e a equidade. O objetivo da OIT nessa declaração foi “[...] estimular os esforços desenvolvidos pelos Membros da Organização com o objetivo de promover os princípios e direitos fundamentais consagrados na Constituição da OIT e a Declaração de Filadélfia, que a Declaração reitera” (OIT, 1998, p. 3). Por isso, a reafirmação da necessidade de os países-membros se esforçarem para ratificar oito convenções elencadas nesse texto, as quais tratam de direitos fundamentais, o que será trabalhado no próximo capítulo.

E a terceira declaração é a de 2008, que trata da justiça social para uma globalização equitativa.

Na ocasião, no intuito de realizar essa Declaração, a OIT levou em consideração o contexto social e o de produção que se encontravam no mundo globalizado, principalmente com o emprego de novas tecnologias para auxiliar na produção.

¹⁹ Porque a qualquer que tiver será dado, e terá em abundância; mas ao que não tiver até o que tem ser-lhe-á tirado (MATEUS, 25:29).

Considerando que o contexto atual da globalização, caracterizado pela difusão de novas tecnologias, a circulação das idéias, o intercâmbio de bens e serviços, o crescimento da movimentação de capital e fluxos financeiros, a internacionalização do mundo dos negócios e seus processos, do diálogo bem como da circulação de pessoas, especialmente trabalhadoras e trabalhadores, transforma profundamente o mundo do trabalho:

- por uma parte, o processo de cooperação e integração econômicas têm contribuído a beneficiar certo número de países com altas taxas de crescimento econômico e de criação de empregos, a integrar um número de indivíduos pobres da zona rural na moderna economia urbana, a elevar seus objetivos de desenvolvimento e a estimular a inovação na elaboração de produtos e circulação de idéias;

- por outra parte, a integração econômica mundial tem confrontado muitos países e setores com grandes desafios no tocante à desigualdade de ingressos, à persistência de níveis de desemprego e pobreza elevados, a vulnerabilidade das economias diante das crises externas e o aumento, tanto do trabalho precário como da economia informal, que têm incidência na relação de trabalho e na proteção que esta pode oferecer; (OIT, 2008, [s.p]).

O espírito dessa declaração é reafirmar que a OIT precisa trabalhar em conjunto com os países signatários, para que possam criar políticas que assegurem o pleno emprego e de qualidade e garantam realmente a proteção social, o diálogo social tripartite e o respeito aos princípios e direitos fundamentais declarados em 1998 (OIT, 2008).

2.4 Funções da OIT

Estabelecidas algumas premissas de criação da OIT, resta definir suas principais funções, as quais, na realidade, são as formas como exterioriza toda uma luta de criação do Direito do Trabalho em âmbito internacional e sua efetivação.

Nesse sentido,

Uma das funções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) é a elaboração, adoção, aplicação e promoção das Normas Internacionais do Trabalho, sob a forma de convenções, protocolos, recomendações, resoluções e declarações. Todos estes instrumentos são discutidos e adotados pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT), órgão máximo de decisão da OIT, que se reúne uma vez por ano (OIT, [s.d.], [s.p.]).

No magistério de Sussekind (1987), as funções da OIT se encontram inseridas no preâmbulo, tendo em vista que nele foram lançadas as bases para a construção de toda a atuação dessa organização de que se podem abstrair três

funções primordiais: gerar sentimento de justiça social, combater a injustiça social e criar políticas de melhores condições de trabalho.

Esse autor, em brilhante síntese sobre a finalidade da OIT após a Declaração da Filadélfia, afirmou que essa declaração apresentou uma nova filosofia de atuação da *Boreau*. De acordo com ele,

- a) o objetivo da OIT não se restringe a melhorar as condições de trabalho, mas a melhorar a condição humana no seu conjunto;
- b) a OIT não procura unicamente a melhoria das condições materiais de existência. Ela dá ênfase tanto à luta contra a necessidade, visando ao progresso material e à segurança econômica, como à defesa dos valores da liberdade – notadamente da liberdade de expressão e de associação – de dignidade e de igualdade – em particular da igualdade de oportunidades, independentemente da raça, da crença ou do sexo;
- c) a ação da Organização não se limita à proteção dos trabalhadores propriamente ditos, porquanto alcança o conjunto de seres humanos nas suas relações com o trabalho;
- d) os textos fundamentais da OIT insistem na necessidade de um esforço concentrado, internacional e nacional, para promover o bem comum, isto é, para assegurar o bem-estar material e espiritual da humanidade;
- e) esses princípios de base da OIT sublinham que a ação para melhorar as condições sociais da humanidade, no sentido mais amplo do termo, não deve constituir um setor distinto das políticas nacionais ou da ação internacional, pois representa o próprio objeto dos programas econômicos e financeiros e que estes devem ser julgados sob esse prisma. Afirma-se, assim, a primazia do social em toda planificação econômica e a finalidade social do desenvolvimento econômico (SUSSEKIND, 1987, p. 125).

Para assegurar sua finalidade ou função, principalmente de criar melhores condições de trabalho, a OIT emite documentos oficiais com força vinculante ou não, mas que refletem as novas diretrizes que essa *Boreau* estabelece no mundo do trabalho. Para tanto, a OIT, entre 1919 e 1939, editou 77 convenções e 66 recomendações, as quais tinham por foco principal a melhoria das condições de trabalho.

Nesse sentido, essa organização que fora criada em 1919 no pós-guerra, tinha como finalidade

[...] estabelecer uma estrutura social para a paz e a estabilidade, na qual a atividade econômica pudesse gerar prosperidade e justiça social, tanto em termos das condições de vida dos trabalhadores quanto do mundo do trabalho. Desde o início, tentou-se estabelecer essa estrutura combinando a ação normativa, a criação de instituições e a formulação de uma política pública. Ao longo de múltiplas lutas sociais e políticas, a mensagem da OIT foi incorporada, em vários sentidos, à lei e à prática daquelas que agora são descritas como sociedades desenvolvidas. A passagem do tempo demonstrou a importância que todos atribuem aos valores defendidos pela OIT (OIT, 1999, [s.p.]).

A primeira convenção dispunha sobre a duração da jornada de trabalho, de oito horas diárias e 48 semanais. Desde então, a OIT tem atuado sempre em busca da melhoria das condições de trabalho, da liberdade, de igualdade e da dignidade da pessoa humana.

A referida organização tem por finalidade precípua, enfim, proteger os direitos humanos fundamentais, melhorar as condições de vida e do trabalho digno e decente, bem assim a promoção do pleno emprego. Entretanto, diante das transformações tecnológicas, econômicas e sociais, surgiram novos desafios com os quais a organização deve preocupar-se, por exemplo, com os efeitos dessas transformações no ambiente de trabalho.

A função da OIT é tão importante, que, no anexo da Declaração de Filadélfia, foi reafirmado que, para haver paz universal, esta deveria fundar-se na justiça social, num trabalho realmente humano e com condições dignas de sobrevivência.

A Conferência, convencida de ter a experiência plenamente demonstrado a verdade da declaração contida na Constituição da Organização Internacional do Trabalho, que a paz, para ser duradoura, deve assentar sobre a justiça social, afirma que:

- a) todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades;
- b) a realização de condições que permitam o exercício de tal direito deve constituir o principal objetivo de qualquer política nacional ou internacional;
- c) quaisquer planos ou medidas, no terreno nacional ou internacional, máxime os de caráter econômico e financeiro, devem ser considerados sob esse ponto de vista e somente aceitos, quando favorecerem, e não entravarem, a realização desse objetivo principal;
- d) compete à Organização Internacional do Trabalho apreciar, no domínio internacional, tendo em vista tal objetivo, todos os programas de ação e medidas de caráter econômico e financeiro;
- e) no desempenho das funções que lhe são confiadas, a Organização Internacional do Trabalho tem capacidade para incluir em suas decisões e recomendações quaisquer disposições que julgar convenientes, após levar em conta todos os fatores econômicos e financeiros de interesse (OIT, 1948, [s.p.]).

De acordo com a OIT, convenções e protocolos

São tratados internacionais que definem padrões e pisos mínimos a serem observados e cumpridos por todos os países que os ratificam. A ratificação de uma convenção ou protocolo da OIT por qualquer um de seus 187 Estados-Membros é um ato soberano e implica sua incorporação total ao sistema jurídico, legislativo, executivo e administrativo do país em questão, tendo, portanto, um caráter vinculante (OIT, [s.d.], [s.p.]).

Já as recomendações emanadas pela OIT não possuem força vinculante e não são ratificadas, embora no Brasil, no Decreto 3.597/200, ao ratificar a Convenção 182, promulgou a Recomendação 190 (FONTOURA; GUNTHER, 2001).

Esse instrumento da OIT “[...] frequentemente complementa uma convenção, propondo princípios reitores mais definidos sobre a forma como esta poderia ser aplicada” (OIT, [s.d.], [s.p.]).

Lado outro, as resoluções e declarações se apresentam como instrumento destinados a orientar os Estados na adoção de políticas de proteção e avanço do direito do trabalho. Nesse sentido, “As resoluções representam pautas destinadas a orientar os Estados-Membros e a própria OIT em matérias específicas. Já as declarações contribuem para a criação de princípios gerais de direito internacional” (OIT, [s.d.], [s.p.]).

De fato, por meio de constituição tripartite, com representantes do governo, trabalhadores e empregadores, com foco em quatro linhas de ação: emprego, proteção social, diálogo social e direito do trabalho, a OIT busca cumprir sua função (OIT-LISBOA, [s.d.], [s.p.]).

Assim,

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) desenvolve o seu trabalho no âmbito da redução da pobreza, de uma globalização justa e na melhoria das oportunidades para que mulheres e homens possam ter acesso a trabalho digno e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana (OIT-LISBOA, [s.d.], [s.p.]).

Ao fomento de que os estados estabeleçam políticas de criação de mais e melhores condições de emprego, a OIT busca

Promover o emprego através da criação de um ambiente institucional e económico sustentável, de modo a que:

- os indivíduos possam desenvolver e actualizar as capacidades e competências de que necessitam para trabalhar produtivamente, tendo em vista a sua realização pessoal e o bem-estar colectivo;
- todas as empresas, públicas ou privadas, sejam sustentáveis, com vistas à promoção do crescimento e à criação de mais possibilidades e perspectivas de emprego e rendimentos para todos; e
- as sociedades possam realizar os seus objectivos de desenvolvimento económico, alcançar melhores níveis de vida e progresso social (OIT-LISBOA, [s.d.], [s.p.]).

De acordo com o inciso III do anexo da Declaração de Filadélfia:

A Conferência proclama solenemente que a Organização Internacional do Trabalho tem a obrigação de auxiliar as Nações do Mundo na execução de programa que visem:

- a) proporcionar emprego integral para todos e elevar os níveis de vida;
- b) dar a cada trabalhador uma ocupação na qual ele tenha a satisfação de utilizar, plenamente, sua habilidade e seus conhecimentos e de contribuir para o bem geral;
- c) favorecer, para atingir o fim mencionado no parágrafo precedente, as possibilidades de formação profissional e facilitar as transferências e migrações de trabalhadores e de colonos, dando as devidas garantias a todos os interessados;
- d) adotar normas referentes aos salários e às remunerações, ao horário e às outras condições de trabalho, a fim de permitir que todos usufruam do progresso e, também, que todos os assalariados, que ainda não o tenham, percebam, no mínimo, um salário vital;
- e) assegurar o direito de ajustes coletivos, incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores para melhoria contínua da organização da produção e a colaboração de uns e outros na elaboração e na aplicação da política social e econômica;
- f) ampliar as medidas de segurança social, a fim de assegurar tanto uma renda mínima e essencial a todos a quem tal proteção é necessária, como assistência médica completa;
- g) assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações;
- h) garantir a proteção da infância e da maternidade;
- i) obter um nível adequado de alimentação, de alojamento, de recreação e de cultura;
- j) assegurar as mesmas oportunidades para todos em matéria educativa e profissional (OIT, 1944, p. 19-20).

Além do mais, Melgar (2010, 13-14), ao falar sobre a Declaração de Filadélfia, afirma que

O Preâmbulo desta Declaração solene cita a base da liberdade, justiça e paz mundial na dignidade e igualdade de direitos de todos os seres humanos. Os artigos da Declaração reconhecem os diferentes direitos fundamentais; alguns comuns a todas as pessoas – direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança, à privacidade, ao acesso aos tribunais, à propriedade, à associação –, outros específicos aos trabalhadores – direito ao trabalho, à segurança social, à igualdade de remuneração, à fundação de sindicatos e filiação sindical, à limitação do tempo de trabalho e férias pagas, à formação profissional. A Declaração também contém uma regra importante sobre a aplicação prática desses direitos: o exercício destes não é absoluto, mas pode estar sujeito a limites legais ‘com o único propósito de assegurar o reconhecimento e o respeito dos direitos e liberdades de outros’ e para satisfazer as justas exigências de moralidade, ordem pública e bem-estar geral de uma sociedade democrática (Artigo 29.2). Além disso, e com toda a congruência, é proibido exercer os direitos acima mencionados’ em oposição aos propósitos e princípios das Nações Unidas²⁰.

²⁰ Original: “El Preámbulo de dicha solemne Declaración cifra en la dignidad e igualdad de derechos de todos los seres humanos la base de la libertad, la justicia y la paz mundiales. El articulado de la Declaración reconoce los distintos derechos fundamentales; algunos comunes a toda persona – derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad, a la seguridad, a la intimidad, al acceso a los tribunales, a la propiedad, a la asociación...–, otros específicos de los trabajadores –derecho al trabajo, a la seguridad social, a la igualdad retributiva, a la fundación de sindicatos y a la afiliación sindical, a la

Enfim, para a OIT, o trabalho não é uma mercadoria. Essa afirmação do preâmbulo da OIT demonstra que as políticas adotadas por essa *Boreau* buscaram assegurar à pessoa humana condições dignas de trabalho, proporcionando-lhe a sua realização nas funções desempenhadas.

2.5 A evolução do conceito de trabalho

O exame da evolução do conceito de trabalho é de suma importância, visto que serão lançadas as bases epistemológicas para o desenvolvimento de toda a dissertação.

O trabalho possui uma dimensão fundamental e estruturante na vida da pessoa humana, não se limitando à condição de instrumento destinado a apenas garantir o atendimento à sobrevivência do trabalhador e sua família; vai muito além: reafirma a própria humanidade e uma das condições de efetivar a dignidade do homem.

O trabalho é um aspecto fundamental na vida dos indivíduos. Não é somente um meio de sobrevivência e de satisfação das necessidades básicas do ser humano; é também um veículo para que as pessoas possam reafirmar a sua própria dignidade ao ocupar um lugar produtivo e sentir-se útil à sociedade e a sua família²¹ (SOMAVIA, 2001, p. 7).

Nesse sentido, para o exame da evolução do conceito de trabalho, serão consideradas quatro perspectivas: a visão filosófica do trabalho; a visão da doutrina social da igreja, definida em quatro Encíclicas papais; o conceito de trabalho adotado pela OIT; e a evolução constitucional e internacional de trabalho. Essa análise se faz necessária, pois buscará estabelecer o sentido de “trabalho” quando se fala de “trabalho decente”.

Na visão de Silva, Santos e Durões (2017, p. 740),

limitación del tiempo de trabajo y a las vacaciones retribuidas, a la formación profesional. La Declaración contiene también una importante regla sobre la aplicación práctica de estos derechos: el ejercicio de éstos no es absoluto, sino que puede someterse a límites legales «con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general de una sociedad democrática» (art. 29.2). Por añadidura, y con toda congruencia, se prohíbe ejercer los citados derechos «en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas».

²¹ Original: “El trabajo es un aspecto fundamental en la vida de los individuos. No solo es un medio de sustento y de formación de las necesidades básicas del ser humano; es también un vehículo para que las personas puedan reafirmar su propia dignidad al ocupar un lugar produtivo y sentirse útil a la sociedad y a su familia.”

A necessidade de refletir sobre o trabalho é fundamental para compreender as modificações e contradições assumidas enquanto categoria teórica e experiência prática no decorrer da história da humanidade. Se a análise decorrer dos princípios relativos aos sistemas de produção e reprodução da sociedade, certamente será possível perceber com maior clareza os motivos que conduziram e conduzem às recorrentes transformações no mundo do trabalho. As condições necessárias para exercer o trabalho ou demandadas a partir da sua realização também se modificam de acordo com o contexto econômico, histórico, político, social e cultural em que vivem os homens em sociedade.

É fato incontestável que a sociedade passa, cada dia mais, por mudanças e transformações expressivas. E a transformação social implica mudanças de paradigmas, sendo adotados novos valores. Nessa perspectiva de mudança social, o conceito de trabalho também se encontra em constante evolução, nunca acabado, absorvendo e interiorizando os valores de cada época.

Também não se pode desconsiderar que, ao pensar o trabalho positivado por intermédio do Direito, se tem em mente sua realidade histórico-cultural em suas diversas manifestações, pensando sempre no “[...] seu desenvolvimento dinâmico no transcurso do tempo” (MARTINS, 2014, p. 3).

Nessa perspectiva de evolução do conceito de trabalho a ser formulado, faz-se necessário trazer algumas formas de compreensão para demonstrar que o tema é uma construção constante, mas que pode ser abordado de diversas formas, uma vez que o trabalho não é “[...] só um meio de satisfazer as necessidades básicas, mas também uma fonte de autoestima, de desenvolvimento das capacidades humanas, de garantir a participação social e cidadania. O trabalho é uma forma de conquistar um lugar social”²² (GASDA, 2010, p. 34).

2.5.1 Filosofia do trabalho

No que concerne à primeira forma de tentar entender a evolução do conceito de trabalho, é necessário buscar a contribuição que a filosofia forneceu para a reflexão, cujos fundamentos perpassam os tempos.

Percebe-se que o trabalho possui uma ideologia (NUNES, 2017) que é construída com as lutas sociais de classe ao longo da história. É uma construção histórica, mas com fundamentos filosóficos que perpassam o tempo e com influência

²² Original: “No solo un medio de satisfacer las necesidades básicas, es también, fuente de autoestima, de desenvolvimiento de las capacidades humanas, de garantizar la participación social y la ciudadanía. El trabajo es una manera de conquistar un lugar social.”

direta na atualidade. Como leciona Bargolini (1997, p. 17), “Uma Filosofia do Trabalho pressupõe uma concepção de vida à qual o significado ou certos significados da palavra ‘trabalho’ sejam de alguma forma aplicáveis”. Mais:

[...] à noção de trabalho será dado um conteúdo diferente, de acordo com as respectivas perspectivas referentes a fins práticos e aos interesses que se querem realizar ou que suscitam o ressentimento e os protestos daqueles que não estão em condições de realizá-los (BARGOLINI, 1997, p. 28).

No entender de Bargolini (1997, p. 33), uma concepção filosófica de trabalho terá por instrumento de reflexão a noção de trabalho como atividade humana, esta entendida como processo de racionalização, “[...] como contínua superação de todo o limite que transcenda as possibilidades humanas”.

A filosofia do trabalho de Bargolini (1997, p. 35) é construída sobre as bases de uma reflexão direcionada para a atividade humana: “Todo trabalho é atividade [...] No trabalho está a liberdade”.

Na visão desse autor, o trabalho possui essa dimensão de atividade, mas, no desempenho dessa atividade, ele cria valores que são interiorizados na sociedade. Sendo assim, ele não deve ser analisado somente na sua dimensão econômica, pois, se assim proceder, o trabalho se tornará um meio e quem o executar poderá ser objetivado, abrindo inclusive espaço para formas de negação da liberdade de quem trabalha.

De fato, na tradição filosófica, o tema trabalho foi sempre muito controvertido. Na filosofia antiga, no pensamento aristotélico, conforme Schäfer (2012, p. 25), tinha-se uma visão de ausência de liberdade. A pessoa que trabalhava não tinha tempo para a vida política. Nesse sentido, a existência de escravo se justifica para que aqueles que sobrevivem dessa mão de obra gozem de sua liberdade.

Deste modo, a condição básica para alguém ser livre e participar ativamente da vida da πόλις é a inserção de um terceiro elemento entre ele, o sujeito e a natureza, para, de algum modo, satisfazer seus desejos e suas necessidades naturais sem, contudo, trabalhar. Por isso, na acepção de Aristóteles, o escravo é um simples instrumento mediante o qual os homens livres medeiam a natureza com vistas à satisfação de suas necessidades, que, diga-se de passagem, inerem à sua existência enquanto humanos, de tal modo que elas inelutavelmente o acompanham enquanto perseverarem em sua existência. Este era, em geral, o argumento mediante o qual se legitimava a escravidão por parte daqueles que se declaravam os cidadãos/livres.

De acordo com Cavalcanti (2015, p. 100):

O trabalho é por vezes reportado, num sentido amplo, como toda atividade produtiva que envolva o dispêndio de energia ou, em sua versão mais restrita, como dispêndio de energia especificamente humana para a produção de certa utilidade ou riqueza. Ao termo é, ainda, atribuído o significado de prestação de uma atividade para satisfação de necessidades de outrem em situação de dependência.

De qualquer forma, há certa dificuldade de delimitação do conceito de trabalho no sentido jurídico em razão da sua importância social e econômica, o que se justifica no fato de ser visto ora como fator de produção ora como forma de realização pessoal, sendo esta sua dimensão moral.

Nesse sentido, Battaglia (1958, p. 23) assevera que

[...] a filosofia visa a revelar todos os aspectos e unificá-lo numa noção integral: o conceito de trabalho como essência do homem, que é atividade, que em si atingem o objeto e o constitui. O ato de consciência e de criação que dá começo ao espírito é já trabalho.

Para Silva ([s.d.], p. 219),

O conceito de 'trabalho' se emoldura em vários matizes e perspectivas e serve de objeto a todos os setores do conhecimento humano, se partirmos do conceito de que trabalho 'é todo desdobramento do espírito, enquanto atividade, sejam os seus fins meramente teóricos, sejam, ao contrário, práticos'.

Cavalcanti (2015, p. 113) continua afirmando que a formação do conceito ou de uma visão filosófica teve influência no Renascimento, tendo em vista seu caráter de personalidade. Era o homem que transformava a natureza.

Com o Renascimento o homem passava a ser valorizado em sua personalidade. O subjetivismo cristão foi aprofundado, revelando o princípio da natureza do homem. Nesta fase, era o homem quem movia e impelia a natureza, por isso a vontade foi ressaltada como princípio de todo o domínio desta. Outrossim, para que não dominasse o impulso das paixões, a vontade deveria estar acompanhada da razão, posto que seria na razão que a vontade encontraria o necessário equilíbrio.

Ademais, o homem seria atividade a partir da vontade e da razão, pois a ação seria algo que se explicaria em si mesma, na sua iniciativa e liberdade. A ação seria um ato de escolha e, sendo assim, pressupunha um juízo cognitivo: o homem, enquanto sujeito, teria integral responsabilidade sobre a ação.

Nesse sentido, o trabalho encontrar-se-ia, sob a ética humanística, como uma atividade livre e racional, e não decorrente do pecado ou indigno do homem livre, como conceituado na Antiguidade clássica e na Idade Média.

Já para Locke, o trabalho é a forma de legitimar o direito de propriedade privada. Pelo trabalho, o homem constrói e transforma a natureza. O trabalho, então, é uma mediação entre o homem e a natureza, uma mediação transformadora e consciente. A todos são dados os recursos naturais existentes, mas, somente pelo trabalho, há a transformação de tais recursos.

Com o trabalho, ao se elaborar aquilo que é dado pela natureza ao usufruto de todos, institui-se algo não natural. Ora, sendo algo criado por alguém, aquele que trabalhou adquire o direito de usufruir o produto de seu trabalho. Desta forma, o trabalho aparece, em Locke, como aquela instância legitimadora da propriedade privada. Ou seja, aquele elemento natural no qual se misturou o trabalho, o trabalho de ao menos um ser humano, não é mais 'propriedade' de todos. O trabalho, portanto, engendra uma clivagem entre os bens comuns e o meu e o teu, a propriedade privada (SCHÄFER, 2012, p. 28).

Outro autor importante no pensamento filosófico a tratar do tema é Hume (2002), que repensa a natureza humana na sua forma de fragilidade e sustenta que, de todos os seres vivos, o mais carente de recursos é o homem. Além de carente de recursos, é o mais frágil. Basta uma gota d'água para matar um homem.

Todavia, a natureza é sábia, segundo Hume (2002). Pela capacidade de racionalidade e pelo trabalho, a pessoa humana cria condições e mecanismos de submeter e transformar a natureza a seu redor. Pelo trabalho criativo, a pessoa humana se adapta e constrói condições de sobrevivência. O autor ainda chama a atenção para o desenvolvimento do trabalho em sociedade. O ser humano sozinho, com o fruto de seu trabalho, não consegue manter a sua sobrevivência e segurança, mas, em sociedade, cada um é capaz de suprir a necessidade do outro.

De todos animais que povoam o globo não há nenhum para com o qual a natureza, segundo parece à primeira vista, tenha exercido mais crueldade do que para com o homem, pela quantidade infinita de carências e necessidades com que o encheu, e pela fraqueza dos meios que lhe concedeu para satisfazer essas necessidades. Nas outras criaturas, estas duas circunstâncias geralmente compensam-se. Se considerarmos o leão como animal voraz e carnívoro, descobrimos facilmente que tem grandes necessidades; mas, se dirigimos o nosso olhar para a sua constituição e modo de ser, a sua agilidade e coragem, as suas armas e força, verificaremos que as suas vantagens estão em proporção com as suas necessidades. [...] é só no homem que se pode observar, no mais alto grau de perfeição, esta conjunção antinatural da fraqueza e da necessidade. [...] é apenas através da sociedade que ele é capaz de suprir essas deficiências

e elevar-se à igualdade com as outras criaturas e mesmo adquirir superioridade sobre elas. [...] quando cada pessoa individual trabalha isoladamente e só para si, as suas forças são demasiado fracas para executar um trabalho importante; e como as suas forças e o seu êxito são sempre iguais, o menos deslize num ou noutra desses pontos será necessariamente acompanhado de inevitável catástrofe e desgraça (HUME, 2002, p. 559-560).

O que se percebe é que o conceito de trabalho está ligado diretamente a uma função criadora e transformadora. O trabalho é a atividade que transforma a natureza dada. Pelo trabalho, o ser humano cria e se mantém, reafirmando sua liberdade, a qual é compreendida como desenvolvimento (SEAN, 2010).

De fato, há muitos autores da filosofia que tratam do problema do trabalho, mas por ora já se consegue ter um conceito do tema por intermédio dos autores já citados. Enfim, para a filosofia, então, o trabalho é uma atividade fundamentalmente humana, porque somente o homem dá sentido àquilo que faz.

2.5.2 O conceito de trabalho na doutrina social da Igreja

Inicialmente insta destacar que, neste tópico, se trabalhará exclusivamente a contribuição que a Igreja Católica Apostólica Romana forneceu ao mundo do trabalho por meio de suas Cartas Encíclicas, entre as quais se destacam quatro: a *Rerum Novarum*, de 15 de maio de 1891, do papa Leão XIII; a *Quadragesimo Anno*, de 15 de maio de 1931, do papa Pio XI; a *Laborem Exercens*, de 14 de setembro de 1981, do papa João Paulo II; e a *Centésimus Annos*, de 1.º de maio de 1991, também do papa João Paulo II.

Sendo assim, quando se faz menção à Igreja, entende-se exclusivamente a Católica.

Almeida e Almeida (2017, p. 76) afirmam a importância da doutrina social da Igreja para o mundo do trabalho e, em especial, para o Brasil: “A doutrina social da igreja, cujos traços essenciais são estabelecidos pela Encíclica *Rerum Novarum*, exerceu forte influência no processo de formação e desenvolvimento do Direito do Trabalho no Brasil”.

É claro, poderia trazer visões de outras religiões, o que demandaria muito tempo de pesquisas, mas, por opção metodológica e natureza deste trabalho, optou-se por ericar a visão da Igreja Católica na evolução do conceito de trabalho.

2.5.2.1 A *Rerum Novarum* como marco institucional

A Encíclica *Rerum Novarum*, do papa Leão XIII, é um marco do pensamento social da Igreja Católica, pois chamou a atenção da sociedade para as questões sociais do trabalho e do trabalhador, bem como apresentou a preocupação da instituição para o capitalismo insurgente de exploração do homem (ÁVILA, 1992).

A Encíclica surge numa época em que havia uma grande transformação social, principalmente no mundo do trabalho. Tem-se o auge da Revolução Industrial, e a Igreja não poderia, em nome de sua função no mundo, ficar silente em face das constatações das formas a que os trabalhadores estavam sendo submetidos.

Ademais, além da preocupação da condição da pessoa humana na relação de trabalho, a reflexão teológica tinha que se preocupar com a forma de organização do trabalho. Para Aguirre (1999, p. 833), “A reflexão teológica sobre o trabalho é suscitada a partir da importância antropológica e das características históricas desta atividade humana. Definiu-se o homem como o animal que trabalha”.

A Carta Encíclica demonstra preocupação com as transformações sociais, como a concentração de renda na mão de poucos, o que contribui para o conflito social. Nesse sentido, afirma que

1. A sede de inovações, que há muito tempo se apoderou das sociedades e as tem numa agitação febril, devia, tarde ou cedo, passar das regiões da política para a esfera vizinha da economia social. Efectivamente, os progressos incessantes da indústria, os novos caminhos em que entraram as artes, a alteração das relações entre os operários e os patrões, a influência da riqueza nas mãos dum pequeno número ao lado da indigência da multidão, a opinião enfim mais avantajada que os operários formam de si mesmos e a sua união mais compacta, tudo isto, sem falar da corrupção dos costumes, deu em resultado final um temível conflito (LEÃO XIII, 1891, [s.p.]).

Leão XIII (1891) afirma, ainda, que fatores que antecederam a edição da *Rerum Novarum* contribuíram para que a Igreja chamasse a atenção para a causa operária, esclarecendo que a extinção das corporações de ofícios foi fator que retirou, de certa forma, a proteção do trabalhador e acirrou o conflito entre operários e patrões.

O século passado destruiu, sem as substituir por alguma coisa, as corporações antigas, que eram para eles proteção; os princípios e o

sentimento religioso desapareceram das leis e das instituições públicas, e assim, pouco a pouco, os trabalhadores, isolados e sem defesa, têm-se visto, com o decorrer do tempo, entregues à mercê de senhores desumanos e à cobiça duma concorrência desumana (LEÃO XIII, 1891, § 2.º).

No contexto europeu, como se verificou no capítulo anterior, alguns países, no século XIX, preocuparam-se com a questão dos trabalhadores, principalmente com a condição do trabalho infantil, do trabalho das mulheres, do trabalho em condições insalubres e perigosas, a estipulação de jornada de trabalho e política de salário (VÁZQUEZ, 2017). O papa Leão XIII foi um dos apoiadores da iniciativa de convocação de uma reunião internacional para tratar da causa operária em 1890.

Lado outro, Leão XIII (1891, § 9.º) chama a atenção para um aspecto muito importante na relação entre capital e trabalho, buscando reafirmar que existe uma interdependência entre ambos. Capital e trabalho devem, segundo o Papa, agir de forma harmônica, pois, se um quiser se sobrepor ao outro, cometerá um grande erro.

O erro capital na questão presente é crer que as duas classes são inimigas natas uma da outra, como se a natureza tivesse armado os ricos e os pobres para se combaterem mutuamente num duelo obstinado. Isto é uma aberração tal, que é necessário colocar a verdade numa doutrina contrariamente oposta, porque, assim como no corpo humano, os membros, apesar da sua diversidade, se adaptam maravilhosamente uns aos outros, de modo que formam um todo exactamente proporcionado e que se poderá chamar simétrico, assim também, na sociedade, as duas classes estão destinadas pela natureza a unirem-se harmoniosamente e a conservarem-se mutuamente em perfeito equilíbrio. Elas têm imperiosa necessidade uma da outra: não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital.

A Encíclica *Rerum Novarum* demonstrou uma preocupação com a causa do operário desprotegido em face do capitalismo implantado na Europa, uma vez que esse modelo de exploração da mão de obra de trabalho levava à exploração máxima dos trabalhadores.

De acordo com documento pontifício, “O trabalho do corpo, pelo testemunho comum da razão e da filosofia cristã, longe de ser um objecto de vergonha, honra o homem, porque lhe fornece um nobre meio de sustentar a sua vida” (LEÃO XIII, 1891, § 10). Por esse prisma, trabalho é o instrumento pelo qual o homem se sustenta.

Para a Igreja, a dignidade do trabalho reside justamente no fato de que o próprio Jesus Cristo trabalhou por um grande período de sua vida.

Quanto aos deserdados da fortuna, aprendam da Igreja que, segundo o juízo do próprio Deus, a pobreza não é um opróbrio e que não se deve corar por ter de ganhar o pão com o suor do seu rosto. É o que Jesus Cristo Nosso Senhor confirmou com o Seu exemplo. Ele, que “de muito rico que era, Se fez indigente” para a salvação dos homens; que, Filho de Deus e Deus Ele mesmo, quis passar aos olhos do mundo por filho dum artesão; que chegou até a consumir uma grande parte da Sua vida em trabalho mercenário: “Não é Ele o carpinteiro, o Filho de Maria?” Quem tiver na sua frente o modelo divino, compreenderá mais facilmente o que Nós vamos dizer: que a verdadeira dignidade do homem e a sua excelência reside nos seus costumes, isto é, na sua virtude; que a virtude é o património comum dos mortais, ao alcance de todos, dos pequenos e dos grandes, dos pobres e dos ricos; só a virtude e os méritos, seja qual for a pessoa em quem se encontrem, obterão a recompensa da eterna felicidade (LEÃO XIII, 1891, § 13).

Ademais, a preocupação com a pessoa humana que está inserida no mercado de trabalho é tanta, que o documento episcopal buscou afirmar que é necessário pensar que as forças humanas são limitadas e determinadas funções exigem maior grau de esforço, por isso o tempo gasto no desempenho dessas funções deve ser reduzido. Nesse ponto, a Igreja se preocupou com o estabelecimento de uma jornada de trabalho, tendo a dignidade da pessoa humana por vértice central. “Não é justo nem humano exigir do homem tanto trabalho a ponto de fazer pelo excesso da fadiga embrutecer o espírito enfraquecedor do corpo. A atividade do homem, restrita como a sua natureza, tem limites que se não podem ultrapassar” (LEÃO XIII, 1891, § 59).

O que se tem presente nesse documento pioneiro é que a Igreja apresentou uma preocupação crescente com a causa do trabalhador em face das novas formas de organização e produção estabelecida pelo capitalismo. O homem é percebido como um ser limitado, que precisa ser protegido, não podendo ficar à mercê da nova ordem econômica, em razão da sua dignidade humana.

Ainda conforma a Encíclica em questão:

Trabalhar é exercer a actividade com o fim de procurar o que requerem as diversas necessidades do homem, mas principalmente a sustentação da própria vida. “Comerás o teu pão com o suor do teu rosto”. Eis a razão por que o trabalho recebeu da natureza como que um duplo cunho: é pessoal, porque a força activa é inerente à pessoa, e porque a propriedade daquele que a exerce e a recebeu para sua utilidade; e é necessário, porque o homem precisa da sua existência, e porque a deve conservar para obedecer às ordens incontestáveis da natureza. Ora, se não se encarar o trabalho senão pelo seu lado pessoal, não há dúvida de que o operário pode a seu bel-prazer restringir a taxa do salário (LEÃO XIII, 1891, § 27).

Sobre a importância desse documento, anota Soares (2017, p. 30-31, apud TREVISIO, 2011, p. 112-113) que

[...] não há dúvidas de que a encíclica *Rerum Novarum* exerceu um papel fundamental, no combate a um modelo de Estado não interventor, abstencionista, em que a ampla liberdade (formal) prevalecia como regra entre na relação daqueles que viviam em sociedade. Por meio da encíclica *Rerum Novarum* começa a ser delineada uma sociedade mais justa, igualitária, fraterna, preocupada com o bem-estar do ser humano enquanto membro de uma sociedade.

Num primeiro momento, percebe-se que a noção de trabalho está ligada à capacidade de transformação da natureza por meio da técnica e pelo “[...] trabalho, o homem domina a natureza, configura o seu redor e o faz, de certa forma, à sua imagem” (AGUIRRE, 199, p. 833). Todavia, esse trabalho de transformação da natureza em favor de outrem deve sempre respeitar a dignidade do trabalhador.

Para Soares (2017, p. 33),

A RN, cujo significado é ‘das coisas novas’, trouxe algo que chamou de solução definitiva para os conflitos entre capital e trabalho: a caridade. A encíclica leonina – nomenclatura firmada em homenagem ao Papa Leão XIII – reafirmou os direitos fundamentais dos trabalhadores, realçando a dignidade do trabalhador e do trabalho. A RN tratou do princípio da subsidiariedade, condição que impede que o Estado interfira, prejudicialmente, na vida dos indivíduos, ao mesmo tempo em que deve intervir, para garantir a justiça social, para evitar o desequilíbrio social. Assim, a importância da RN se deveu ao fato de ela desenvolver o próprio Direito do Trabalho e reafirmar os direitos fundamentais do trabalho.

Assim, a contribuição que Leão III trouxe para o mundo do trabalho e para o próprio Direito do Trabalho foi importante, porque o documento reafirmou que o homem deve ser considerado em sua integralidade e não pode ser objetivado.

2.5.2.2 *Quadragesimo Anno*

Passados 40 anos da edição da *Rerum Novarum*, alguns pontos geraram margem de críticas na sociedade e dentro da própria Igreja, principalmente em relação à propriedade privada. Assim, Pio XI (1931) sentiu a necessidade de refletir a Encíclica, esclarecendo alguns pontos, e simultaneamente celebrar o aniversário da magnífica carta de Leão XIII (DE LA CUEVA, 1949).

A Encíclica *Quadragesimo Anno* se estruturou em três pontos, como afirmou Pio XI:

Por isso é que Nós, veneráveis Irmãos e amados Filhos, agora que todo o mundo e sobretudo os operários católicos, que de toda a parte acodem a esta Alma Cidade, comemoram com tanta solenidade e entusiasmo o quadragésimo aniversário da encíclica '*Rerum novarum*', julgamos dever Nosso aproveitar esta ocasião para *recordar os grandes benefícios* que dela advieram à Igreja católica e a toda a humanidade; *defender a doutrina social e económica* de tão grande Mestre satisfazendo a algumas dúvidas, desenvolvendo mais e precisando alguns pontos; finalmente, chamando a juízo o regime económico moderno e instaurando processo ao socialismo, *apontar a raiz do mal estar da sociedade contemporânea* e mostrar-lhe ao mesmo tempo a única via de uma restauração salutar, que é a reforma cristã dos costumes. Eis os três pontos da presente encíclica (PIO XI, 1931, p. 4, grifo nosso).

Ou seja, a missão da Igreja na presente Encíclica foi recordar os benefícios que a *Rerum Novarum* trouxe para o mundo do trabalho e concomitantemente buscar defender o magistério da doutrina da Igreja Católica, que ficou questionada pela incompreensão de alguns aspectos da carta de Leão XIII (1891), além de demonstrar que, mesmo após 40 anos do documento papal que repensou a causa operária, há muitas mazelas na sociedade.

Contudo, aqui não será analisada a Carta Encíclica como um todo, e sim buscará extrair o avanço do pensamento da Igreja Católica sobre o conceito de trabalho.

Pio XI (1931) afirma que a Igreja tem uma missão social e não pode ficar silente e declara que as contribuições que a carta de Leão XIII trouxe ao mundo do trabalho, com as legislações nacionais existentes, proporcionaram a construção jurisprudencial que assegura a dignidade do trabalhador. Afirmou ter sido a “[...] jurisprudência completamente desconhecida nos séculos passados, que se propõe defender com ardor os sagrados direitos do operário, provenientes da sua dignidade de homem e de cristão” (PIO XI, 1931, p. 8) e que as leis criadas, inspiradas na *Rerum Novarum*, “[...] protegem a alma, a saúde, as forças, a família, as casas, as oficinas, o salário, abrangem os acidentes de trabalho, numa palavra, tudo aquilo que interessa a classe trabalhadora, principalmente as mulheres e crianças” (PIO XI, 1931, p. 8).

Se, na *Rerum Novarum*, havia a concepção de trabalho prestado a favor de outrem, resultando na transformação da natureza, na *Quadragesimo Anno*, tem-se

uma ampliação desse conceito. “Muito diversa é a condição do trabalho, que vendido a outrem se exerce em coisa alheia. [...] Pois que é trabalhar, senão aplicar ou exercer as forças do corpo e do espírito nestas mesmas coisas ou por meio delas?” (PIO XI, 1931, p. 15).

O documento da Igreja continua afirmando que o trabalho é um instrumento de sobrevivência do ser humano e o meio de o trabalhador constituir um patrimônio (PIO XI, 1931) e não deve ser objeto de permuta a bel-prazer do empregador, pois nele está a dignidade do trabalhador.

Com efeito embora o trabalho, como muito bem expôs o Nosso Predecessor na sua encíclica não seja um simples gênero comercial, mas deva reconhecer-se nele a dignidade humana do operário, e não possa permutar-se como qualquer mercadoria [...] (PIO XI, 1931, p. 23).

O papa Pio XI (1931) chama a atenção para a questão que havia sido muito debatida no século XIX (VÁZQUEZ, 2017). A liberdade absoluta do mercado não reconhece a dignidade da pessoa humana, não reconhece a dignidade do trabalho. Sua função é visar somente ao lucro. As consequências são sempre negativas para o trabalhador e o empregador, pois isso gera conflito. Quanto mais se penaliza o trabalhador, mais conflito social ocorre. O capital por si, como afirma Pio XI (1931, p. 28),

[...] escraviza aos operários ou à classe proletária com o fim e condição de que os negócios e todo o andamento económico estejam nas suas mãos e revertam em sua vantagem, desprezando a dignidade humana dos operários, a função social da economia e a própria justiça social e o bem comum.

Almeida e Almeida (2017, p. 8) chamam a atenção sobre um fator importante da *Quadragesimo Anno*: o fato de que Pio XI reafirma que o trabalho não é uma mercancia.

9) o trabalho não é ‘um simples gênero comercial’, devendo ser nele reconhecida ‘a dignidade humana do operário’, e não pode ‘permutar-se como qualquer mercadoria’ (PIO XI, 2012, p. 48). É reiterado, portanto, o princípio segundo o qual o *trabalho não é mercadoria* (grifo dos autores).

A Igreja, por intermédio dessa Encíclica, além de repensar as questões levantadas por Leão XIII, pôs em relevo novamente a figura perversa do capitalismo

sem reciprocidade. Por isso, faz-se necessário sempre pensar que o trabalho é instrumento de sobrevivência do homem, devendo haver sempre harmonia entre o homem que trabalha e o capital (SUSSEKIND, 1987).

De acordo com De La Cueva (1949, p. 73), esse documento, em resumo, “[...] teve a finalidade aclarar as dúvidas de interpretação da Encíclica de Leão III e analisar as novas questões oferecias pelo problema social²³”.

Enfim, como reafirma a Encíclica, o trabalho não é mercadoria que esteja disponível para a livre negociação no mercado, mas ele é instrumento de reafirmação da dignidade do homem e possui uma função social extremamente importante: proporcionar ao homem meio hábil para que constitua família, gerando o sustento digno.

2.5.2.3 *Laborem Exercens*

A terceira Encíclica papal que reflete sobre o trabalho humano é a *Laborem Exercens*, que se dedica, na comemoração do 90.º ano da *Rerum Novarum*, quase que exclusivamente à reflexão sobre o trabalho (COMPAGNONI, 1997).

Segundo Ávila (1991), a *Laboren Exercens* vê o trabalho por dois prismas: o mecanismo que a pessoa humana possui para a sua sobrevivência e o meio que o homem tem para manter sua vida digna. João Paulo II (1981, p. 14) afirma que “[...] o trabalho constitui uma dimensão fundamental da existência humana”.

Outro aspecto importante levantado pelo documento papal é que o trabalho possui uma dimensão ética, por ser necessário pensar não no trabalho em si, mas no sujeito que trabalha, que é o próprio ser humano. Tal visão já fora apresentada por Leão XIII (1891).

Não há dúvida nenhuma, realmente, de que o trabalho humano tem um valor ético, o qual, sem meios termos, permanece diretamente ligado ao fato de aquele que o realiza ser uma pessoa, um sujeito consciente e livre, isto é, um sujeito que decide por si mesmo (JOÃO PAULO II, 1981).

Em vista disso, a dignidade do trabalho está na pessoa que o executa, pois ele em si, isolado, não gera subjetividade na visão desse documento, porque, em

²³ Original: “[...] cuya finalidad fué aclarar las dudas surgidas em la interpretación de la Encíclica de León XIII y analizar las nuevas custiones que ofrecía el problema social.”

última análise, “[...] a finalidade do trabalho, de todo e qualquer trabalho realizado pelo homem [...] permanece sempre o mesmo” (JOÃO PAULO II, 1981, p. 17).

De acordo com Ávila (1992), a doutrina social da Igreja por meio das Cartas Encíclicas oferece alguns princípios importantes para o mundo do trabalho, pois ela reafirma que no trabalho devem sempre prevalecer os princípios da dignidade inalienável da pessoa humana, da primazia do bem comum, da destinação universal dos bens, da primazia do trabalho sobre o capital, do princípio da subsidiariedade e do princípio da solidariedade.

Assim, na leitura da *Laborem Exercens*, verifica-se que o conceito de trabalho passa pela noção de condição existencial do ser humano. O trabalho é uma dimensão existencial e essencial da pessoa humana, sendo o mecanismo pelo qual ela busca reafirmar-se como humanidade e construir uma condição digna de sobrevivência.

Desse modo, pode-se afirmar que o trabalho, para a doutrina social da Igreja, “[...] é atividade na qual o homem domina a natureza, pondo-a a seu serviço, [...] e na qual, ao mesmo tempo, deve realizar integralmente a sua personalidade e desenvolver as suas capacidades” (AGUIRRE, 1999, p. 836). O trabalho é, então, um meio, e nunca um fim; é instrumento de realização da pessoa humana, sendo-lhe atribuído valor em razão de quem o exerce.

Para João Paulo II (1981, p. 35), a Igreja como representante de Cristo na Terra tem o dever apostólico de assegurar o primado do trabalho, pois se trata de trabalho humano e, por isso,

[...] a subjetividade do homem na vida social, devendo então se ter um respeito pelo trabalho, mesmo que este se revele em diversas formas, mas ele se dignifica por é o homem criado a imagem de Deus e que o próprio filho de Deus, Jesus de Nazaré, parta da sua vida dedicou a uma atividade, o ‘filho do carpinteiro’.

Há outros temas trabalhados por João Paulo II (1981), entre os quais o trabalho como um dever da pessoa humana, como direito, por isso o Estado deve assegurar medidas para que haja trabalho digno para todos e que este trabalho seja um valor social. Todavia, essa linha de análise torna-se desnecessária neste momento, tendo em vista tratar-se de uma dimensão mais ética, pois, se o trabalho é um direito e simultaneamente um dever, por constituir uma dimensão existencial do ser humano, aqueles que não possuem condições de trabalhar por razões de

físicas ou patológicas estão excluídos dessa dimensão. É claro que a própria natureza do Cristianismo tem em voga a questão da solidariedade advinda dos textos dos Evangelhos.

Entretanto, o fato é que o trabalho possui uma dimensão fundamental na sociedade pelo pensamento da Doutrina Social da Igreja e, nesse documento papal, assume uma importância ímpar, por ser considerado uma dimensão existencial do ser humano.

2.5.2.4 *Centesimus Annos*

A Encíclica *Centesimus Annos* foi o último documento episcopal a refletir a questão do trabalhador, mas fazendo uma releitura dos fundamentos erigidos pela *Rerum Novarum*, de Leão XIII (1891).

João Paulo II (1991) inicia esse documento lembrando o contexto social e político da ocasião de lançamento da *Rerum Novarum*, quando pairava a liberdade absoluta do mercado capital financeiro em face da nova ordem econômica que surgia. Os homens que dependiam do seu trabalho para a sobrevivência se encontravam sem nenhuma proteção social e eram submetidos às mais perversas formas de exploração, e a remuneração não era compatível com a força despendida.

O trabalho tornava-se assim uma mercadoria, que podia ser livremente comprada e vendida no mercado, e cujo preço era determinado pela lei da procura e da oferta, sem olhar ao mínimo necessário para o sustento vital da pessoa e de sua família (JOÃO PAULO II, 1991, § 4.º).

Essa forma de encarar o trabalho produzia um grande abismo, por isso a Igreja não podia permanecer inerte, pois a forma como se conduziam as coisas naquele século estava gerando inúmeros conflitos, “[...] a maior consciência que os trabalhadores adquiriram de si mesmos e, por conseguinte, uma maior união entre eles, e além da decadência dos costumes, todas estas coisas fizeram deflagrar um conflito”, destaca João Paulo II (1991, § 5.º). E continua afirmando que Leão XIII (1891)

[...] estava bem consciente do facto de que *a paz se edifica sobre o fundamento da justiça*: o conteúdo essencial da Encíclica foi precisamente a proclamação das condições fundamentais da justiça na conjuntura econômica e social de então (grifo do autor).

Todavia, após cem anos da *Rerum Novarum*, João Paulo II (1991) propõe repensar os fundamentos dessa carta no fim do século XX, porque, assim como Leão XIII afirmou os direitos fundamentais de todos os trabalhadores naquele século, o mesmo homem que se encontra no mercado de trabalho se apresenta agora sob a concepção de realização da pessoa humana. Assim ressalta:

Propondo-se projetar luz sobre o *conflito* que se estava a adensar entre capital e trabalho, Leão XIII afirmava os direitos fundamentais dos trabalhadores. Por isso, a chave de leitura do texto leonino é a *dignidade do trabalhador* em quanto tal e, por isso mesmo, a *dignidade do trabalho*, que aparece definido como 'a atividade humana destinada a prover às necessidades da vida, e especialmente à sua conservação'. [...] O trabalho pertence assim à vocação de cada pessoa; mais, o homem exprime-se e realiza-se na sua atividade laborativa (JOÃO PAULO II, 1991, § 6.º, grifo do autor).

Mas por que repensar, no fim do século XX, a questão do trabalho após a edição da *Laborem Exercens*, tendo em vista que a Encíclica editada na década de 1980 refletiu bastante a causa do trabalhador? João Paulo II (1991) vai afirmar que o pensamento socialista do fim do século XX adota uma postura nefasta, a de não reconhecer o homem em sua individualidade, mas o projeta como “[...] uma molécula social” (1991, p. 26). E continua afirmando: “O homem foi reduzido a uma série de relações sociais, e desaparece o conceito de pessoa como sujeito autônomo de decisão moral, que constrói, através dessa decisão, o ordenamento social” (JOÃO PAULO II, 1991, p. 26). A Igreja, então, deve pensar o homem na condição de pessoa, cada um com sua *ipseidade*²⁴.

João Paulo II (1991), ao repensar o homem inserido no mundo, a forma como ele pode ser compreendido, reafirma a dimensão do trabalho como um dos caminhos para essa compreensão. É o que ele chama de “acontecimentos fundamentais” que informam o ser da pessoa humana no mundo. O trabalho, então, é um desses acontecimentos que conduzem a uma compreensão mais totalizante, além, é claro, de fatores culturais. Afirma que

As culturas das diversas Nações constituem fundamentalmente modos diferentes de enfrentar a questão sobre o sentido da existência pessoal: quando esta questão é eliminada, corrompem-se a cultura e a vida moral

²⁴ *Ipseidade* é um conceito filosófico sartreano que diz que a pessoa deve ser considerada como em si mesma, como existência. “A ipseidade representa um grau de nadificação mais avançado que a pura presença a si do cogito pré-reflexivo, no sentido de que o possível que eu sou não é pura presença ao Para-si, como reflexo-refletidor, e sim presença ausente” (SARTRE, 1997, p. 156).

das Nações. Por isso, a luta pela defesa do trabalho une-se espontaneamente a esta, a favor da cultura e dos direitos nacionais (JOÃO PAULO II, 1991, p. 45).

Nessa perspectiva, o trabalho, além de ser um fator de compreensão da própria existência do ser humano, é, na visão da Igreja, instrumento de unificação nacional.

A *Centésimus Annos* é uma carta papal extensa que tem repensado diversos pontos abordados pela *Rerum Novarum*. Todavia, busca trazer para a atualidade o pensamento de Leão XII (1891) com base no contexto do fim do século XX. No entanto, percebe-se, nesse documento, que há uma evolução do conceito de trabalho, chamando a atenção para a sua função. É pelo trabalho, como diz o papa, que há

[...] o desenvolvimento integral da pessoa humana [...] o homem realiza através da sua inteligência e da sua liberdade e, ao fazê-lo, assume como objeto e instrumento as coisas do mundo e delas se apropria. [...] mediante o seu trabalho, o homem empenha-se não só para o proveito próprio, mas também *para os outros e com os outros*: cada um colabora para o trabalho e o bem dos outros (JOÃO PAULO II, 1991, p. 83, grifo do autor).

No trabalho, então, se encontra essa dimensão de abertura para o outro, porque é relacional. No ambiente de trabalho, o homem cria laços de amizade, reconhecendo no outro o próprio eu, a alteridade. Ao final, pode-se dizer que, para a doutrina social da Igreja, o trabalho é um direito humano e, a um só tempo, um dever. “A obrigação de ganhar o pão com o suor do próprio rosto supõe, ao mesmo tempo, um direito” (JOÃO PAULO II, 1991, p. 84), mas sempre respeitando a pessoa humana como imagem de Deus; daí sua dignidade. O trabalho não pode escravizar, mas deve libertar e reafirmar o ser humano enquanto existência real.

2.5.3 Conceito de trabalho à luz da OIT

Os conceitos de trabalho apresentados pela filosofia do direito e pela doutrina social da Igreja se completam à medida que um o apresenta como uma atividade livre e consciente própria do ser humano e, outro no sentido de que, além de ser uma atividade humana, é uma dimensão fundamental e existencial do próprio ser humano, pois pelo trabalho se criam relações sociais.

Resta, então, estabelecer o conceito de trabalho adotado pela OIT.

A OIT, conforme já se observou, foi criada no Tratado de Versalles, o qual, no art. 427, afirma que o trabalho não pode ser considerado uma mercadoria nem um artigo de comércio.

O inciso III da Declaração da Filadélfia oferece elementos que permitem entender o que a OIT entende por trabalho, da qual consta que:

A Conferência reconhece a obrigação solene de a Organização Internacional do Trabalho secundar a execução, entre as diferentes nações do mundo, de programas próprios à realização:

- a) do pleno emprego e da elevação do nível de vida;
- b) do emprego dos trabalhadores em ocupações nas quais tenham a satisfação de aplicar toda a sua habilidade e os seus conhecimentos e de contribuir da melhor forma para o bem-estar comum;
- c) para atingir esse objectivo, da concretização, mediante garantias adequadas para todos os interessados, de possibilidades de formação e meios próprios para facilitar as transferências de trabalhadores, incluindo as migrações de mão de obra e de colonos;
- d) da possibilidade para todos de uma participação justa nos frutos do progresso em termos de salários e de ganhos, de duração do trabalho e outras condições de trabalho, e um salário mínimo vital para todos os que têm um emprego e necessitam dessa protecção;
- e) do reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva e da cooperação entre empregadores e os trabalhadores para a melhoria contínua da organização e da produção, assim como da colaboração dos trabalhadores e dos empregadores para a elaboração e aplicação da política social e económica;
- f) da extensão das medidas de segurança social com vista a assegurar um rendimento de base a todos os que precisem de tal protecção, assim como uma assistência médica completa;
- g) de uma protecção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações;
- h) da protecção da infância e da maternidade;
- i) de um nível adequado de alimentação, de alojamento e de meios recreativos e culturais;
- j) da garantia de igualdade de oportunidades no domínio educativo e profissional (OIT, 1944, [s.p.]).

Sob o prisma da citada Declaração, portanto, pode-se perceber que o trabalho é uma atividade da pessoa humana e que proporciona acesso a bens e à própria sobrevivência. O trabalho, nessa ótica, gera protecção e seguridade social ao trabalhador.

Lado outro, afirma a OIT (2009, [s.p.]) que “O trabalho é a fonte primeira e essencial de direitos de cidadania social, confere liberdade individual, assegura o

progresso econômico, garante a coesão e a solidariedade social o oferece seguridade material²⁵” (tradução livre).

Na memória do diretor geral sobre o trabalho decente em 1999, a OIT reafirmou que deveria alargar os horizontes, pois a realidade do mundo do trabalho estava demonstrando que o contingente de trabalhadores assalariados e regime de subordinação era baixo, destacando-se para o fenômeno da informalidade. Assim, a OIT tinha de pensar nesses trabalhadores para que tivessem um mínimo de acesso à seguridade social.

Nesse sentido,

A OIT se interessa por todos os trabalhadores. Devido às suas origens, a OIT concentrou-se essencialmente nas necessidades dos trabalhadores assalariados – em sua maioria o sexo masculino – em empresas do setor formal, mas seu mandato não está esgotado, nem o mundo do trabalho. Quase todas as pessoas trabalham, mas nem todo mundo tem um emprego. É abundante, ademais, no mundo, pessoas que trabalham demasiadamente e também há demasiado o número de desempregados. A OIT deveria estar interessada naqueles que trabalham fora do mercado de trabalho formal: funcionários não regulamentados, trabalhadores autônomos, trabalhadores domésticos. A participação do setor informal no volume total de empregos atingiu quase 60% na América Latina. Na África, a economia informal foi responsável por mais de 90% dos novos empregos urbanos nos últimos dez anos²⁶ (OIT, 1999 [s.p.] tradução livre).

No primeiro momento, a preocupação da OIT se concentrou no trabalho subordinado. Todavia, a realidade mundial é outra, pois a maior parte da mão de obra disponível está no mercado informal, a proteção erigida não pode ser somente para aqueles que possuem um trabalho formal, estruturado, mas deve ser uma preocupação com aquele que trabalha.

Desse ponto de vista, o conceito de trabalho está para além da concepção de emprego subordinado, porque o emprego requer os requisitos legais de configuração, os chamados elementos fáticos e jurídicos configuradores da relação

²⁵ Original: “*El trabajo es la fuente primera y esencial de derechos de ciudadanía social, confiere libertad individual, asegura el progreso económico, garantiza la cohesión y la solidaridad social y ofrece seguridad material.*”

²⁶ Original: “*La OIT se interesa por todos los trabajadores. Debido a sus orígenes, la OIT ha centrado esencialmente su atención en las necesidades de los trabajadores asalariados – la mayoría de ellos de sexo masculino – en empresas del sector estructurado, pero no se agota con ello su mandato, ni tampoco el mundo del trabajo. Casi todas las personas trabajan, pero no todos tienen un puesto de trabajo. Abunda, además, en el mundo das personas que trabajan demasiado y las que están desempleadas. La OIT debe interesarse por quienes trabajan al margen del mercado de trabajo estructurado: asalariados no reglamentados, trabajadores por cuenta propia, trabajadores a domicilio. La participación del sector no estructurado en el volumen total del empleo ha llegado a casi el 60 por ciento en América Latina. En Africa, la economía no estructurada le ha correspondido más del 90 por ciento de los nuevos puestos de trabajo urbanos en los diez años últimos.*”

de emprego, não abrangendo aqueles que estão na informalidade ou prestam trabalho de forma autônoma.

Como uma das finalidades da OIT é garantir que o trabalho gere acesso à seguridade social, esse conceito não pode ser restrito, aplicado somente para aqueles que possuem vínculo formal de emprego ou trabalho, não tutelando quem está no mercado informal.

Assim, o conceito de trabalho da OIT é aquele que confere cidadania e acesso aos amparos social e material, que traz consigo a dignidade da pessoa humana, porque é o ser humano que trabalha.

2.5.4 Evolução do conceito de trabalho e do Direito do Trabalho

Os conceitos de trabalho apresentados dialogam e complementam de certa forma e vão influenciar diretamente na própria concepção do Direito do Trabalho. O tema central que se verifica é o da dignidade humana. Assim,

O Direito do Trabalho possui uma finalidade específica, qual seja, a tutela e promoção da dignidade humana daqueles que dependem da alienação da sua força de trabalho para atender às suas necessidades próprias e familiares, e duas funções principais, quais sejam, a realização da justiça social, por meio da distribuição, o mais equitativa possível, da riqueza e a construção da democracia, diante de sua atuação na criação das condições jurídicas para a ação coletiva dos trabalhadores, notadamente por meio do reconhecimento da liberdade de associação, e das condições materiais mínimas necessárias para a participação dos trabalhadores na tomada de decisões de política econômica e social (ALMEIDA, 2015, p. 5).

Entender ou mesmo ter uma consciência de que, de diversas formas, é possível compreender o trabalho humano, a depender do nível de discussão será o Direito do Trabalho quem vai buscar estabelecer normas aplicáveis, mas as que se construíram com base nos princípios universais desse ramo jurídico.

Para De La Cueva (1949, p. 265-266),

O direito do trabalho democratizou a vida social e, em particular, a vida econômica: o conceito e o fim do direito do trabalho carregam a ideia de democracia, pois, ao buscarem uma existência em harmonia com a dignidade da pessoa humana, contribuem para realizar o princípio da igualdade humana, que é essencial na democracia²⁷ (tradução livre).

²⁷ Original: “*El derecho del trabajo ha democratizado la vida social y, particularmente, la vida económica: el concepto y el fin del derecho del trabajo llevan la idea de la democracia, pues, al*

Para Almeida e Almeida (2018, p. 24), “O Direito do Trabalho surge com a finalidade de tutelar e promover a dignidade humana daqueles que dependem da alienação da sua força de trabalho para atender às suas necessidades próprias e familiares”.

De acordo com De La Cueva (1972, p. 12),

[...] a história do Direito do Trabalho é um dos episódios mais dramáticos da luta de classes, por seu profundo sentido de reivindicação dos valores humanos, talvez o mais profundo de todos, porque é a luta pela libertação e dignificação do trabalho, o que é o mesmo que dizer a libertação e dignificação do homem em sua integridade²⁸.

Percebe-se que, segundo De la Cueva (1972), a noção de Direito de Trabalho reafirma a visão da doutrina social da Igreja Católica sobre o trabalho como uma dimensão constitutiva existencial do homem, instrumento de dignificação (LEÃO XIII, 1892; JOÃO PAULO II, 1982).

De fato, o Direito do Trabalho, fundamentado na dignidade da pessoa humana, bem como na função social do trabalho, principalmente de reafirmação da própria pessoa humana, também visa assegurar ao ser humano a sua plena realização. Assegura uma condição digna de trabalho em diversos aspectos.

Como afirmam Almeida e Almeida (2017, p. 25), “O Direito do Trabalho faz valer uma concepção do homem, vem realizar a ‘humanidade real’, que é muito mais do que uma simples humanidade ideológica”. É como ressalta Schwartz (2008, p. 37):

[...] desde uma perspectiva utilitarista, por exemplo, a ideia de dignidade – ou de vida digna – está relacionada a um conjunto de condições que viabilizam a manutenção da integridade física e psíquica da pessoa e, em consequência, buscam minimizar as situações de mal-estar, dano ou opressão; desde outra perspectiva, construtivista, a ideia de dignidade está mais relacionada à autonomia e ao livre desenvolvimento da personalidade, algo mais próximo ao que chamamos de desenvolvimento humano.

Sendo assim, seja da visão utilitarista ou da construtivista, a dignidade da pessoa humana forma e informa a construção do Direito do Trabalho.

procurar a los hombres una existencia en armonía con la dignidad de la persona humana, contribuye a realizar el principio de igualdad humana, que es de esencia en la democracia.”

²⁸ Original: “[...] la historia del Derecho del Trabajo es uno de los episodios más dramáticos de la lucha de clases, por su profundo sentido de reivindicación de los valores humanos, tal vez el más profundo de todos, porque es la lucha por la liberación y la dignificación del trabajo, lo que es lo mismo que decir la liberación y dignificación del hombre en su integridad.”

O Direito do Trabalho atua a favor, conforme afirmam Almeida e Almeida (2017), da justiça social, da cidadania e da democracia. Continuam afirmando que

O Direito do Trabalho é uma *categoria histórica*, na medida em que o seu surgimento ocorre quando se apresentam determinadas condições econômicas, ideológicas, jurídicas, políticas e de organização e atuação da classe operária.

[...] o Direito do Trabalho surge quando estão presentes: *trabalho livre*, ou seja, trabalho que não é prestado em regime de escravidão ou servidão; *mercado de trabalho*, o que implica a possibilidade de o trabalhador, por meio de um contrato, dispor da sua força de trabalho em troca de salário [...] (ALMEIDA; ALMEIDA, 2017, p. 36).

Desta feita, agora é necessário pensar o processo de constitucionalização do Direito do Trabalho. Verificou-se que o direito do trabalho nasceu nacional e depois tornou-se internacional por intermédio da OIT.

Pensar o processo de constitucionalização do Direito do Trabalho é analisar, mesmo que de forma breve, como se deu o processo de “[...] transformação do Direito pela Constituição” (FIGUEROA, 2003, p. 163). Além do mais, esse processo de transformação no Brasil, processo de constitucionalização, ocorreu em duas fases (ALMEIDA; ALMEIDA, 2017, p. 82): em uma fase de “[...] inclusão de regras e princípios de Direito do trabalho na Constituição”; e na fase de construção da legislação laboral, mediante a interpretação jurisprudencial e doutrinária. Em resumo: “O processo de constitucionalização do Direito do Trabalho não é um fim em si mesmo, mas visa estabelecer as bases para a promoção e tutela da dignidade humana e construção da justiça social, cidadania e democracia” (ALMEIDA; ALMEIDA, 2017, p. 83).

De acordo com Barbagelata (2012, p. 86):

A constitucionalização e internacionalização dos direitos sociais, e dentro destes os trabalhistas, se configuraram e consolidaram no final de cada uma das grandes guerras do século XX. Ambos os processos foram influenciados pelas importantes mudanças de diversos tipos que se operaram ou que se estavam operando em várias regiões do mundo. Também influenciou decisivamente a inevitável exigência de se considerarem os sofrimentos experimentados pelos seres humanos afetados por ambos os conflitos e a convicção de que era necessário preservar a paz, buscar meios de conseguir superar as graves injustiças que subsistiam escandalosamente e impedir, no futuro, a reiteração de aberrantes abusos contra os direitos fundamentais.

Para falar em constitucionalização do Direito do Trabalho, segundo Almeida e Almeida (2017), é preciso percorrer o caminho traçado desde 1917, com a Constituição do México, que foi a primeira a abordar o tema, elencando um rol de direitos aos trabalhadores, embora, conforme afirma Sussekind (1996), na Constituição da Suíça de 1874, já houvesse referências ao Direito do Trabalho no seu texto. Nesse sentido, “[...] a maior abrangência da Constituição mexicana é que coloca como marco inicial no processo de constitucionalização do Direito do Trabalho” (ALMEIDA; ALMEIDA, 2017, p. 86).

Após a constituição mexicana, é promulgada na Alemanha, em 1919, a Constituição de Weimar, ano em que, pelo Tratado de Versalhes, é criada a OIT. Nessa Constituição, diversos direitos relacionados ao mundo do trabalho são reconhecidos como direito de associação, assistência social, entre outros.

Em 1931, tem-se a constituição espanhola que “[...] promoveu a constitucionalização formal do Direito do Trabalho” (ALMEIDA; ALMEIDA, 2017, p. 87).

Para Almeida e Almeida (2017), as Constituições do México, Alemanha e Espanha relacionaram o Direito do Trabalho com a dignidade do trabalhador, demonstrando que, de um lado, esse ramo do Direito tem sua dimensão estritamente humana e, de outro, buscou reafirmar a função do trabalho para questões sociais e políticas. Ou seja, nessas constituições, na realidade o que se buscou foi a realização da justiça social.

Diversas outras constituições no contexto europeu tiveram tutelas semelhantes às elencadas nessas três, mas pensando no bem-estar social, principalmente após a Segunda Guerra Mundial. Assim, o processo de constitucionalização do Direito do Trabalho “[...] é fruto de um compromisso político e que tem em vista alcançar um equilíbrio satisfatório entre capital e trabalho, [...] entre proteção social (razões sociais) e economia (razões econômicas) [...] (ALMEIDA; ALMEIDA, 2017, p. 87).

No Brasil, o processo de constitucionalização do Direito do Trabalho ocorreu de forma gradativa, principalmente tendo em vista que a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – é de 1943 e que foi erigida sob a égide da Constituição de 1937.

Todavia, antes de CLT, houve já um início de constitucionalização de direitos aplicados ao mundo do trabalho, mas isso ocorreu após a Independência do Brasil. As constituições do século XIX, ou seja, as de 1824 e 1891, não trataram

especificamente de temas relacionados ao mundo do trabalho, porque ainda não havia trabalho totalmente livre, se levar em consideração que a Lei Áurea foi promulgada em 13 de maio de 1888 (SUSSEKIND et al., 1996).

A Constituição de 1891 apenas abordou temas esparsos, como o de que todo trabalho é livre, garantido direito de associação e de reunião (PRADO, 1963; SOUZA, 2005; ALMEIDA; ALMEIDA, 2017).

Já, na Constituição de 1934, teve um avanço protetivo. No ano em que foi promulgada essa Constituição, o Brasil também ratificou as Convenções 3, 4, 5 e 6 da OIT. Nessa Constituição, foram constitucionalizadas a justiça social e proteção social do trabalhador, a dignidade da pessoa humana e a atuação coletiva dos trabalhadores (ALMEIDA; ALMEIDA, 2017).

Sussekind et al. (1996, p.77 apud CALMON, 1937), analisando a Constituição de 1934, esclarecem:

A Constituição de 1934 não é mais liberal-democrática, porém social-democrática. Institui a Justiça do Trabalho, salário mínimo, limitação de lucros, nacionalização de empresas, direta intervenção do Estado para normalizar, utilizar e orientar as forças produtoras, organização sindical. Ao direito de propriedade impôs um limite: interesse social ou coletivo, na forma que a lei determinar.

Já sob a égide da Constituição de 1937, tem-se promulgada a CLT. Sobre essa Constituição, é importante notar o trabalho por ser instrumento pelo qual o ser humano busca a sua subsistência, e o Estado tinha o dever de protegê-lo. Lado outro, diversas convenções foram promulgadas com diversos temas, entre os quais trabalho do menor, trabalho noturno, férias, etc.

Desde a Constituição de 1937 até a de 1988, diversos temas foram tratados, avançando na constitucionalização dos direitos trabalhistas, valorizando cada vez mais o trabalho humano (ALMEIDA; ALMEIDA, 2017; SOUTO MAIOR, 2017). Todavia, no período da ditadura, movimentos sindicais foram cerceados, limitando a atuação dos sindicatos na proteção institucional dos trabalhadores e extinguindo inclusive a negociação coletiva de trabalho. Além do mais, houve a edição de importantes leis que alteraram a CLT, como a lei que instituiu o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Contudo, na Constituição de 1988, houve um processo máximo de constitucionalização do Direito do Trabalho. Para Almeida e Almeida (2017), com a

Constituição de 1988, ocorreu o que chamam de “*constitucionalização qualificada do Direito do Trabalho*”. O trabalho foi elevado a fundamento da República, art. 1.º, inciso IV da CF, e o Brasil se fundamenta principalmente na valorização social do trabalho.

Almeida e Almeida (2017, p. 117) afirmam que “A Constituição reconhece o direito ao trabalho, expressamente, no seu art. 6.º”. Continuam afirmando que “O reconhecimento do direito ao trabalho também se dá de forma implícita, por meio da atribuição de valor social do trabalho e de sua inclusão, entre os princípios fundamentais da República [...]”.

Do art. 6.º ao 12.º, elencam-se direitos que devem ser assegurados aos trabalhadores empregados, pois “[...] a Constituição faz opção pelo trabalho prestado no contexto de uma relação de emprego, diante da adoção da *busca do pleno emprego* como princípio da ordem econômica [...]”.

Enfim, pode-se perceber que elevar a *status* constitucional o Direito do Trabalho, na verdade, busca reafirmar que o trabalho é instrumento de dignificação do ser humano, por isso merece estar no ápice protetivo pelo estado. Pelo trabalho, a pessoa humana se reafirma na sociedade, constitui família e se mantém.

Posto isso, esse trabalho deve ser visto num conjunto de fatores, devendo o Estado tomar atitudes ativas para que o homem não seja objetivado na relação de emprego e que a concorrência ou mesmo o desemprego não levem o trabalhador a se submeter às mais diversas formas de exploração que não efetiva sua condição existência. O trabalho gera acesso a direitos, direitos de inclusão e de cidadania.

3 O TRABALHO DECENTE NA PERSPECTIVA DA OIT

“O trabalho decente é um conceito ainda em construção, com profundo conteúdo ético e que tende a destacar a importância dos direitos dos trabalhadores e a qualidade das condições de trabalho²⁹” (URIARTE, 2001).

O tema do trabalho decente entrou oficialmente na pauta da OIT, na reunião anual ocorrida em 1999, quando, no relatório final que apresentou a memória do diretor, consignou, de forma sintetizada, a concepção da *Bureau* sobre o significado e extensão do trabalho decente.

3.1 O conceito de trabalho decente

A OIT, na 87.^a Conferência em junho de 1999, afirmou que o direito ao trabalho decente se tornou, no fim do século XX, uma meta global, por isso uma prioridade para todos os Estados-membros.

De acordo com a OIT, no relatório em que se apresentou a proposta do trabalho decente, há

[...] um propósito primordial para a OIT nesses momentos de transição global, a saber: a disponibilidade de trabalho decente para homens e mulheres em todo o mundo. É a necessidade mais difundida, compartilhada por indivíduos, famílias e comunidades em todos os tipos de sociedade e nível de desenvolvimento. O trabalho decente é uma demanda global com a qual líderes políticos e empresariais de todo o mundo são confrontados. Nosso futuro comum depende, em grande parte, de como enfrentaremos esse desafio³⁰ (OIT, 1999, [s.p.] tradução livre).

No relatório final da 87.^a Reunião da OIT em 1999, afirmou-se que o trabalho decente se tornou uma demanda da humanidade, sendo compromisso do governo, empregador e empregado, chamando a atenção sobre o fato de que somente essa *Bureau* tem a legitimidade para estabelecer políticas de proteção do trabalho.

²⁹ Original: “*El trabajo decente es un concepto aún en construcción, de profundo contenido ético y que tiende a resaltar la importancia de los derechos del trabajador y de la calidad de las condiciones de trabajo*”

³⁰ Original: “*La presente Memoria propone una finalidad primordial para la OIT en estos momentos de transición mundial, a saber, la disponibilidad de un trabajo decente para los hombres y las mujeres del mundo entero. Es la necesidad más difundida, que comparten los individuos, las familias y las comunidades en todo tipo de sociedad y nivel de desarrollo. El trabajo decente es una reivindicación mundial con la que están confrontados los dirigentes políticos y de empresa de todo el mundo. Nuestro futuro común depende en gran parte de cómo hagamos frente a ese desafío.*”

A função de conhecimento da OIT

É papel da OIT gerar, promover e disseminar informação e conhecimento sobre o mundo do trabalho. Esta função do conhecimento está no cerne do mandato da OIT. Tem uma obrigação constitucional de o fazer tanto para beneficiar a comunidade internacional em geral como para permitir que os próprios eleitores participem efectivamente do diálogo social e da elaboração de políticas.

Essa função de conhecimento destaca a identidade da OIT dentro da comunidade internacional e torna-a um participante credível na formulação de políticas. Somente a OIT tem a combinação de experiência histórica, legitimidade política e cobertura universal como o centro de conhecimento do mundo para emprego e trabalho. Não pode haver uma questão de abrir mão dessa função do conhecimento, mandatada para a OIT dentro do sistema multilateral, para qualquer outra organização pública ou privada. Sua principal tarefa é promover a primazia do emprego e dos direitos no trabalho na formulação de políticas económicas e ser o defensor do trabalho decente no mundo em geral. Uma capacidade de conhecimento é essencial para uma advocacia credível e para dar à OIT a capacidade técnica de promover a integração das questões de emprego nas políticas nacionais e internacionais³¹ (OIT, 1999, [s.p.], tradução livre).

A OIT (1999) define, no relatório os objetivos estratégicos do trabalho decente, consignando

Objetivos estratégicos da OIT

A primeira seção abaixo aborda os princípios e direitos fundamentais no trabalho. Ela exige uma atenção renovada aos padrões da OIT, bem como um novo olhar sobre os meios e instrumentos complementares para alcançar esse objetivo. A implementação efetiva da Declaração pode ser um grande passo em direção a um alcance verdadeiramente global dos direitos básicos. A segunda seção diz respeito à criação de maiores oportunidades de emprego e renda para mulheres e homens. A nova economia global mostrou um enorme potencial para a criação de empregos quando as condições são adequadas, assim como muitos perigos. Novas opções precisam ser exploradas para promover uma orientação favorável ao emprego nas estratégias macroeconómicas, na transformação dos sistemas de produção e como um meio de reduzir a pobreza e a desigualdade. A terceira seção aborda a questão da proteção social. Em uma situação económica cada vez mais volátil, a necessidade percebida de segurança

³¹ Original: *"The ILO's knowledge function*

It is the role of the ILO to generate, promote and disseminate information and knowledge about the world of work. This knowledge function lies at the heart of the ILO's mandate. It has a constitutional obligation to do so, both for the benefit of the international community at large and to enable its own constituents to participate effectively in social dialogue and policy-making.

This knowledge function highlights the identity of the ILO within the international community, and makes it a credible participant in policy formulation. The ILO alone has the combination of historical experience, political legitimacy and universal coverage to be the knowledge centre of the world for employment and work. There can be no question of relinquishing this knowledge function, mandated to the ILO within the multilateral system, to any other public or private organization. Its major task is to promote the primacy of employment and rights at work in economic policy-making, and to be the advocate for decent work in the world at large. A knowledge capability is essential for credible advocacy, and to give the ILO the technical ability to promote the mainstreaming of employment concerns within international and national policy-making."

torna-se cada vez mais importante. Os sistemas existentes estão sob pressão, e a cobertura da proteção social continua sendo uma grande preocupação. Finalmente, a quarta seção explora a questão do diálogo social e do tripartismo, examinando formas de fortalecer a capacidade institucional dos constituintes da OIT, bem como sua contribuição para o processo de diálogo.

Promover o trabalho decente

Esses quatro objetivos, juntos, definem as maneiras pelas quais a OIT pode promover o objetivo principal do trabalho decente. Trabalho decente significa trabalho produtivo em que os direitos são protegidos, o que gera uma renda adequada, com proteção social adequada. Isso também significa trabalho suficiente, no sentido de que todos devem ter pleno acesso a oportunidades de geração de renda. Ele marca o caminho para o desenvolvimento econômico e social, um caminho no qual o emprego, a renda e a proteção social podem ser alcançados sem comprometer os direitos e padrões sociais dos trabalhadores. O tripartismo e o diálogo social são objetivos por si sós, garantindo a participação e o processo democrático e um meio de alcançar todos os outros objetivos estratégicos da OIT. A economia global em evolução oferece oportunidades a partir das quais todos podem ganhar, mas estes deverão ser fundamentados em instituições sociais participativas, se quiserem conferir legitimidade e sustentabilidade às políticas econômicas e sociais³² (OIT, 1999, [s.p.], tradução livre).

Conforme enfatiza Lares (2016, p. 3), o conceito de trabalho decente apresentado pela OIT em 1999 pode ser expresso por meio dos quatro objetivos estratégicos.

O conceito de trabalho decente foi cunhado em 1999 pelo então Director Geral da OIT, Juan Somavia, para expressar, de forma gráfica, o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos dessa organização internacional singular, que são, nomeadamente, a proteção do emprego,

³² Original: *“Strategic objectives of the ILO. The first section below covers fundamental principles and rights at work. It calls for renewed attention to ILO standards, as well as a fresh look at complementary means and instruments for achieving this goal. The effective implementation of the Declaration can be a major step forward towards a truly global attainment of basic rights. The second section concerns the creation of greater employment and income opportunities for women and men. The new global economy has shown an enormous potential for job creation when the conditions are right, as well as many dangers. New options need to be explored to promote an employment- friendly orientation in macroeconomic strategies, in the transformation of production systems, and as a means of reducing poverty and inequality. The third section takes up the issue of social protection. In an increasingly volatile economic situation, the perceived need for security becomes ever more important. Existing systems are under pressure, and the coverage of social protection remains a major preoccupation. Finally, the fourth section explores the issue of social dialogue and tripartism, examining ways of strengthening the institutional capacity of ILO constituents as well as their contribution to the process of dialogue. To promote decent work. These four objectives together define the ways in which the ILO can promote the primary goal of decent work. Decent work means productive work in which rights are protected, which generates an adequate income, with adequate social protection. It also means sufficient work, in the sense that all should have full access to income-earning opportunities. It marks the high road to economic and social development, a road in which employment, income and social protection can be achieved without compromising workers' rights and social standards. Tripartism and social dialogue are both objectives in their own right, guaranteeing participation and democratic process, and a means of achieving all the other strategic objectives of the ILO. The evolving global economy offers opportunities from which all can gain, but these have to be grounded in participatory social institutions if they are to confer legitimacy and sustainability on economic and social policies.”*

direitos fundamentais no trabalho, proteção social e diálogo social³³ (tradução livre).

Assim, percebe-se que o ponto de partida do conceito de trabalho decente construído pela OIT se estrutura nos quatro pilares ou objetivos estratégicos, bem como as condições essenciais para a efetivação desse direito.

Nessa perspectiva, a análise do trabalho decente constrói-se na definição oferecida pela OIT, por meio da análise particularizada de cada pilar, percebendo-os como caminho para a efetivação do trabalho decente.

Desde o relatório da OIT em 1999, muito se avançou na construção do conceito de trabalho decente.

Mas, afinal, o que é o trabalho decente para a OIT?

O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais na Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no trabalho e seu seguimento adotado em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social³⁴ (OIT BRASIL, [s.d.], p. 1, tradução livre).

Ou, nas palavras da OIT (1999, [s.p.]):

Atualmente, o principal objetivo da OIT é promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.

Este é o objetivo principal da Organização hoje. O trabalho decente é o ponto de convergência dos seus quatro objetivos estratégicos: a promoção dos direitos fundamentais no trabalho; o emprego; a proteção social e diálogo social. Isso deve orientar as decisões da Organização e definir seu papel internacional nos próximos anos³⁵ (tradução livre).

³³ Original: “*El concepto de trabajo decente fue acuñado en 1999 por el entonces Director General de la OIT, Juan Somavia, para expresar de forma gráfica el punto de convergencia de los cuatro objetivos estratégicos de esa singular organización internacional, que son, a saber, la protección del empleo, los derechos fundamentales en el trabajo, la protección social y el diálogo social.*”

³⁴ Disponível em: www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente. Acessado em: 10 abr. 2018.

³⁵ Original: “*Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.*

Tal es la finalidad principal de la Organización hoy en día. El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social. Esto debe orientar las decisiones de la Organización y definir su cometido internacional en los próximos años.”

Dessa estrutura do conceito de trabalho decente apresentado pela OIT, percebe-se que ele possui a dimensão fundamental de conferir dignidade ao ser humano na relação de trabalho.

De acordo com Somavia (2005, p. 2):

O trabalho decente respeita e confere dignidade ao trabalho, fomenta a autoestima e é crucial para a estabilidade familiar. O trabalho decente é uma aspiração fundamental das pessoas em todo o mundo e elemento chave de suas aspirações econômicas e sociais³⁶ (tradução livre).

Para Romita (2015, p. 270):

O conceito de trabalho decente foi formulado pela OIT para assinalar as prioridades da Organização e atualizar seu enfoque para o século XXI, tendo como base o reconhecimento de que o trabalho é fonte de dignidade pessoal, de estabilidade familiar, de paz na comunidade, de democracias que produzem para as pessoas e de crescimento que aumenta as possibilidades de trabalho produtivo e o desenvolvimento das empresas.

E continua afirmado “[...] que o trabalho decente reflete as prioridades da agenda social, econômica e política do sistema internacional, a saber: globalização justa, atenuação da pobreza, segurança, inclusão social, dignidade e diversidade” (ROMITA, 2015, p. 270).

Almeida (2016, p. 133), ao analisar alguns documentos da OIT dos quais se abstraem o conceito e alcance do trabalho decente, sintetiza:

O trabalho decente pode ter seu conteúdo definido a partir, primeiro, de declarações e convenções da OIT, dentre as quais:

- a) a Convenção n. 122 da OIT que, no art. 1º, realça a necessidade de que haja trabalho para todas as pessoas disponíveis ou em busca de trabalho, assim como o trabalho seja o mais produtivo e criativo e possível;
- b) a Convenção n. 168, que, no seu preâmbulo reitera a preocupação com o trabalho produtivo e realça a relevância do trabalho para que o trabalhador alcance satisfação pessoal;
- c) na Declaração de Princípios Fundamentais do trabalho, de 1998, a OIT reconhece como direitos fundamentais, a liberdade sindical, o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado, abolição efetiva do trabalho infantil, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação;
- d) a OIT fez expressa referência ao trabalho decente, pela primeira vez, na 87ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1999,

³⁶ Original: “*El trabajo decente respeta y confiere dignidad al trabajo, fomenta la autoestima y es crucial para la estabilidad familiar. El trabajo decente es una aspiración fundamental de las personas en todo el mundo y elemento clave de sus aspiraciones económicas y sociales.*”

ocasião em que foi afirmado que o trabalho decente constitui o ponto de convergência de quatro objetivos estratégicos, quais sejam a promoção dos direitos fundamentais no trabalho, a geração de mais e melhores empregos, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

e) a OIT, em 2008, na 97ª Conferência Internacional do Trabalho, inovou o debate sobre as repercussões socioeconômicas e ambientais da globalização, reafirmando que o trabalho decente e produtivo, exercido por homens e mulheres em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, é o caminho capaz de converter a globalização em processo mais sustentável, integrador e socialmente justo.

[...]

À luz do que foi exposto, pode-se concluir que, para a OIT, o trabalho decente é trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho.

Em suma, para a OIT, o trabalho decente é um objetivo a ser efetivado na contemporaneidade. Um trabalho que seja produtivo, bem remunerado, com proteção social e capaz de assegurar a cada trabalhador a sua liberdade e sua cidadania, condição essencial numa democracia. As políticas a serem erigidas em cada país devem levar em consideração os pilares estratégicos, bem como as condições essenciais no trabalho.

Nesse sentido, a análise de cada pilar que fundamenta o trabalho decente é atividade necessária.

3.2 Os pilares estratégicos do trabalho decente

Abramo (2013) afirma que o trabalho decente é uma síntese dos objetivos estratégicos da OIT, pois objetiva a construção e promoção de melhores condições de emprego, estende a proteção social e busca aplicar as normas internacionais de direitos humanos, fortalecendo o diálogo tripartite.

Os pilares estratégicos para a promoção do trabalho decente – direitos e princípios fundamentais, promoção do emprego de qualidade, extensão da proteção social e diálogo social – orientam a OIT e os Estados nas suas políticas públicas. O trabalho decente consubstanciado em tais pilares, conforme afirma a OIT (1999), assegura as condições de liberdade, igualdade, equidade e segurança.

Para Abramo (2013, p. 367),

[...] o conceito de trabalho decente acrescenta, à noção anteriormente já consolidada de um emprego de qualidade, as noções de *direitos* (todas as pessoas que vivem do seu trabalho são sujeitos de direito e não apenas

aquelas que estão no setor mais estruturado ou formalizado da economia), *proteção social, voz e representação*. Reafirma que existem formas de emprego e trabalho consideradas inaceitáveis e que devem ser abolidas, como o trabalho infantil e todas as formas de trabalho forçado, obrigatório ou degradante. Afirma a necessidade imperiosa de reduzir os défices de trabalho decente na economia informal e de avançar no sentido de uma progressiva formalização. Define a equidade de gênero como um eixo transversal desse conceito.

Trata-se, portanto, de um conceito multidimensional (grifo da autora).

De acordo com a autora, os quatro pilares estratégicos são, na verdade, uma agenda, um compromisso para a efetivação das normas internacionais. O trabalho decente é, então, uma meta a ser alcançada, constituindo um patamar mínimo existencial a ser assegurado a todo ser humano que vive de sua força de trabalho (ABRAMO, 2013).

Lado outro, a preocupação com a realização de um trabalho que seja decente é essencial, pois, pelo trabalho, se “[...] tem o atendimento de necessidades humanas e progresso social e econômico” (ALMEIDA, 2016, p. 131).

Almeida (2016, p. 131) assevera que “Afirmar o trabalho decente exige definir, com maior precisão possível o seu alcance”. Para tanto, as normas da OIT, convenções e declarações são importância ímpar para que se compreendam o alcance e os fundamentos do conceito de trabalho decente.

Já tendo conceituado o trabalho decente, mister se faz a análise dos quatros pilares que o fundamentam.

3.2.1 O pilar dos direitos e princípios fundamentais

O pilar dos direitos e princípios fundamentais é o ideal de realização das oito convenções consideradas fundamentais, estabelecidas na reunião de 1998, quando se adotou a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho.

Abramo (2015) afirma que a Conferência de 1998, a qual fundamenta um dos pilares do trabalho decente, pode ser analisada com suporte em alguns postulados: primeiro, porque o crescimento econômico é importante e essencial, mas insuficiente para erradicar a pobreza; segundo, porque há necessidade de reafirmar sempre a imutabilidade dos direitos e garantias fundamentais em face do capitalismo, principalmente no âmbito da concorrência internacional; e, finalmente, é preciso estabelecer um patamar mínimo a ser observado e respeitado pelos estados

nacionais que são membros da OIT, pois, em nome do lucro e da competitividade, não se podem reduzir os custos da produção, principalmente mediante a retirada de direitos trabalhistas.

Ao apresentar as razões da Declaração de 1998, a OIT consignou “[...] que a criação da OIT procede da convicção de que a justiça social é essencial para garantir uma paz universal e permanente” (OIT, 1998, p. 1). Por isso,

[...] com o objetivo de manter o vínculo entre progresso social e crescimento econômico, a garantia dos princípios e direitos fundamentais no trabalho reveste uma importância e um significado especiais ao assegurar aos próprios interessados a possibilidade de reivindicar livremente e em igualdade de oportunidades uma participação justa nas riquezas a cuja criação têm contribuído, assim como a de desenvolver plenamente seu potencial humano (OIT, 1998, p. 1).

Pelo pilar dos direitos e princípios fundamentais, a OIT buscou reafirmar a importância das normas internacionais de trabalho e, por isso, todos os membros devem esforçar-se para ratificar tais convenções. Nesse sentido,

2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é:

- a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (OIT, 1998, p. 2).

O trabalho decente, fundado pelo pilar do respeito às oito convenções fundamentais, busca estabelecer um padrão mínimo de condutas esperadas entre os Estados (ABRAMO, 2015), porque, conforme afirma Rodgers ([s.d.]), existem estudos que mostram que um a cada cinco países estudados pelo Instituto Internacional de Estudos Laborais tem algum problema relacionado a uma dessas convenções, e a principal é a questão da liberdade sindical. Para Rogers ([s.d.], p. 15), os direitos elencados nas convenções fundamentais “[...] são direitos básicos que provêm de uma base sobre a qual se podem construir e fundar novos direitos e novas capacidades³⁷” (tradução livre).

³⁷ Original: “[...] son derechos básicos que proveen de una base sobre la cual se pueden fundar y construir otros derechos y capacidades.”

De acordo com Gunther (2015), a Declaração de 1998, que fundamenta esse pilar do trabalho decente, possui um valor mais do que histórico.

Estabelece novos contornos para ‘a questão cláusula social nos tratados internacionais’ [...] ao representar a reafirmação ‘da universalidade dos princípios fundamentais e direitos básicos em um momento em que se disseminavam a incerteza e o questionamento desses princípios’ (GUNTHER, 2015, p. 12-13).

Gunther (2015) continua afirmando que a Declaração de 1988 objetivou reafirmar a preocupação da OIT em estimular os países membros a imprimir esforços para gerar progresso social em consonância com o progresso econômico: “A finalidade da Declaração é promover o respeito dos direitos humanos e não castigar as omissões” (GUNTHER, 2015, p. 14).

3.2.1.1 Convenções da OIT a tutelar os direitos e garantias fundamentais do trabalhador

Um dos pilares do conceito de trabalho decente é o respeito aos direitos fundamentais erigidos nas Convenções da OIT 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182, visto que foi na reunião ordinária de 1998 da OIT, que estabeleceu como prioridade entre as nações a ratificação dessas oito convenções.

Tais convenções tratam de direitos fundamentais de todo ser humano, por isso é que os Estados teriam a incumbência de empreender esforços para suas ratificações.

Nesse sentido, essas oito convenções internacionais são partes estruturantes do conceito de trabalho decente, razão pela qual merecem uma análise pormenorizada, até porque não tem como pensar o pilar dos direitos fundamentais sem perceber o que trata cada uma das Convenções Internacionais que o compõem.

No discurso e eleição dos objetivos estratégicos que constituem conceito e pilares do trabalho decente, verifica-se que a OIT procurou evidenciar a importância da implementação e ratificação dos documentos.

Nessa Declaração do ano de 1998, houve um esforço promocional para que todas as nações signatárias da OIT se sensibilizassem pela necessidade de implementação dos princípios da Declaração da Filadélfia de 1944.

I.OBJETIVO GERAL

1. O objetivo do seguimento descrito a seguir é estimular os esforços desenvolvidos pelos Membros da Organização com o objetivo de promover os princípios e direitos fundamentais consagra dos na Constituição da OIT e a Declaração de Filadélfia, que a Declaração reitera.

2. De conformidade com este objetivo estritamente promocional, o presente seguimento deverá contribuir a identificar os âmbitos em que a assistência da Organização, por meio de suas atividades de cooperação técnica, possa resultar útil a seus Membros com o fim de ajudá-los a tornar efetivos esses princípios e direitos fundamentais. Não poderá substituir os mecanismos de controle estabelecidos nem obstar seu funcionamento; por conseguinte, as situações particulares próprias ao âmbito desses mecanismos não poderão discutir-se ou rediscutir-se no âmbito do referido seguimento (OIT, 1998).

A ratificação das convenções fundamentais organizadas em quatro grupos – a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação – constituiu os compromissos adotados na reunião de 1998, pois havia constatado que havia países membros da OIT que ainda não tinham ratificado todas essas convenções, entre os quais o Brasil.

Lado outro, destaca-se que, desde a fundação da OIT em 1919 até a presente data, a OIT já emitiu 189 convenções e 205 recomendações, e a última destas, datada de 5 de junho de 2017, traz o tema do trabalho decente como instrumento para a paz e a resiliência: “Recomendação sobre emprego e trabalho decente para a paz e resiliência”.

Diversos são os temas elencados nas convenções durante quase um século de sua criação. As convenções podem ser divididas nos seguintes temas: promoção do emprego (24 convenções); trabalho infantil (23 convenções); trabalho decente (21 convenções); igualdade e discriminação (20 convenções); igualdade de gênero (19 convenções); trabalhadores domésticos (17 convenções); emprego juvenil (16 convenções); trabalho forçado (15 convenções); migração laboral (8 convenções); formação profissional (8 convenções); liberdade sindical (8 convenções); economia familiar (7 convenções); proteção social (5 convenções); empregos verdes (4 convenções); organização de trabalhadores e empregadores, tripartismo e diálogo social (4 convenções); normas internacionais de trabalho (3 convenções); HIV/AIDS (2 convenções); salários e ingressos (2 convenções); povos indígenas (2

convenções); pequenas, médias e microempresas (1 convenção); e cooperativas (1 convenção) (OIT, 2018).

Verifica-se que a preocupação da OIT com o mundo do trabalho é ampla. As convenções existentes refletem o vasto campo de atuação da *Bureau*, procurando reafirmar a função essencial do trabalho realmente humano.

As convenções fundamentais elencadas na Declaração de 1998 apresentam uma preocupação peculiar da OIT, pois tratam de direitos que, não respeitados, cerceiam as liberdades individuais dos trabalhadores. Por isso, é necessário refletir sobre cada uma delas, para que se tenha consciência de sua razão de existir e os direitos que tutela.

3.2.1.1.1 Abolição do trabalho forçado: Convenções 29 e 105 da OIT

O tema do trabalho forçado é apresentado pela OIT com base em duas convenções fundamentais: a 29, aprovada pela 14.^a Reunião da OIT em Genebra, em 1930, teve a preocupação de repensar as formas existentes de trabalho forçado, percebendo-o como uma afronta à dignidade da pessoa humana, motivo pelo qual deveria ser erradicado, chamando a atenção para os estados contratantes, para que se realizassem esforços, para erradicar todas as formas de trabalho que privassem a liberdade das pessoas; e a 105, aprovada na 40.^a Reunião em Genebra, em 1957, entrando em vigor em 1957.

O art. 1.^o dessa convenção consignou que os estados que ratificassem essa convenção se obrigariam a adotar medidas as mais breves possíveis para suprimir o trabalho forçado ou obrigatório: “Art. 1 – Todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho que ratificam a presente convenção se obrigam a suprimir o emprego do trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas no mais curto prazo possível”.

No Brasil, a Convenção 29 foi ratificada em 1956 pelo Decreto Legislativo n.º 24, de 29 de maio de 1956, e entrou em vigor em 1957.

De fato, essas duas convenções refletem uma ideia fundamental da Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, a qual afirma, em seu art. 1.^o, que os homens nascem e são livres e iguais em direitos e o trabalho forçado é uma afronta direta à declaração.

Lado outro, a Constituição da Organização Internacional do Trabalho, no anexo II, afirma que “[...] todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade”.

Todavia, pela Convenção 29, o trabalho forçado ou obrigatório não foi totalmente abolido. De fato, o trabalho forçado ou obrigatório ficou proibido somente nas empresas privadas.

O art. 2.º, no item 2 e alíneas, apresentou as circunstâncias em que o trabalho obrigatório ou forçado não é alcançado pela convenção, situações em que é permitida ou tolerada a exigência do trabalho obrigatório ou forçado.

2. Entretanto, a expressão ‘trabalho forçado ou obrigatório’ não compreenderá, para os fins da presente convenção:
 - a) qualquer trabalho ou serviço exigido em virtude das leis sobre o serviço militar obrigatório e que só compreenda trabalhos de caráter puramente militar;
 - b) qualquer trabalho ou serviço que faça parte das obrigações cívicas normais dos cidadãos de um país plenamente autônomo;
 - c) qualquer trabalho ou serviço exigido de um indivíduo como consequência de condenação pronunciada por decisão judiciária, contanto que esse trabalho ou serviço seja executado sob a fiscalização e o controle das autoridades públicas e que dito indivíduo não seja posto à disposição de particulares, companhias ou pessoas privadas;
 - d) qualquer trabalho ou serviço exigido nos casos de força maior, isto é, em caso de guerra, de sinistro ou ameaças de sinistro, tais como incêndios, inundações, fome, tremores de terra, epidemias, e epizootias, invasões de animais, de insetos ou de parasitas vegetais daninhos e em geral todas as circunstâncias que ponham em perigo a vida ou as condições normais de existência de toda ou de parte da população;
 - e) pequenos trabalhos de uma comunidade, isto é, trabalhos executados no interesse direto da coletividade pelos membros desta, trabalhos que, como tais, podem ser considerados obrigações cívicas normais dos membros da coletividade, contanto, que a própria população ou seus representantes diretos tenham o direito de se pronunciar sobre a necessidade desse trabalho.

Assim, nessas circunstâncias, o trabalho forçado ou obrigatório é permitido de acordo com essa convenção fundamental. A preocupação da OIT para extinguir toda e qualquer forma de trabalho forçado é um esforço permanente, pois há diversas circunstâncias em que o trabalhador pode ser submetido a condições desumanas de trabalho, equiparando ao disposto nessa convenção.

De acordo com Rodrigues (2014), só a ausência de liberdade do trabalhador e a não espontaneidade já acarretam afronta a essa convenção.

Para Cacciamali (2011),

[...] o trabalhador pode estar sofrendo pelo menos quatro formas de coerção: i) econômica – possui dívida contraída com o transporte para a fazenda, compra de alimentos tenta pagar, mas não consegue, pois os preços são exorbitantes, superfaturados; ii) moral/psicológica – o patrão ou o responsável pela propriedade ameaça bater na pessoa e até matá-la, além disso, há o capataz que, armado, vigia o local da prestação de serviço; iii) física – os responsáveis pela fazenda agredem os trabalhadores e chegam a assassiná-los para impedir fugas ou amedrontar os demais^[5]; iv) localização da fazenda – o fator geográfico é bastante importante na restrição do direito de ir e vir; muitas vezes, trata-se de local tão isolado e de difícil acesso, que os trabalhadores não têm a menor condição de deixá-lo.

São exemplos enumerativos em que, segundo Cacciamali (2011), pode ocorrer o trabalho forçado, quando ficará ausente a liberdade pessoal do trabalhador, contrariando a Convenção 29.

Alvarenga (2016, p. 114 apud FLAITT, 2014, p. 272) afirma que haverá restrição à liberdade do trabalhador por diversas formas:

Por meio de ameaças físicas, terror psicológico, dívidas com o patrão, promessas de penalidades, dentre outras atitudes cruéis e desumanas do ofensor, em que pese muitas vezes possa ocorrer também de os trabalhadores serem trancados em locais indignos, sem alimentação adequada e sem o mínimo existencial para viver com dignidade, tal como na área escravocrata clássica, fator muito comum no tráfico de mulheres para fins de prostituição.

Já a Convenção 105 objetivou a “[...] interdição do recurso do trabalho forçado ou obrigatório para certos fins” (ALVARENGA, 2016, p. 115), tendo uma abrangência maior do que a Convenção 29, que, nos termos do art. 2.º, poderia ser exigido o trabalho forçado ou obrigatório em algumas circunstâncias.

A Convenção 105, em termos de conteúdo, possui somente dois artigos, e a forma de ratificação pelos Estados-membros fez remissão ao disposto nos arts. 15 a 22 da Convenção 88.

Se a Convenção 29 permitia, em algumas circunstâncias, o trabalho forçado, a 105 é clara que não será usado o trabalho forçado, “sob forma alguma”, como medida de disciplina no trabalho para aqueles que participaram de greves, como instrumento de discriminação racial, social, nacional ou religiosa, como medida de coerção, entre outras.

Art. 1 – Qualquer Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente Convenção se compromete a abolir toda forma de trabalho forçado ou obrigatório, e a não recorrer ao mesmo sob forma alguma:

- a) como medida de coerção, ou de educação política ou como sanção dirigida a pessoas que tenham ou expressem certas opiniões políticas, ou manifestem sua posição ideológica à ordem política, social e econômica estabelecida;
- b) como método de mobilização e de utilização da mão-de-obra para fins de desenvolvimento econômico;
- c) como medida de disciplina de trabalho;
- d) como punição por participação em greves;
- e) como medida de discriminação racial, social, nacional ou religiosa.

Assim sendo, verifica-se que a Convenção 105 complementa a Convenção 29 no sentido de exigência da abolição de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório, porque o trabalho é um direito do ser humano e deve ser desempenhado por meio do uso da liberdade; caso contrário, fere frontalmente o princípio da dignidade da pessoa humana, baluarte do Estado Democrático de Direito.

No Brasil, visando coibir a prática de trabalho forçado por particulares, o código penal, no art. 149³⁸, tipificou a figura do trabalho em condições análogas à

³⁸ Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. (Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem: (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

I - cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

II - mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

I - contra criança ou adolescente; (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

II - por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem. (Incluído pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003)

Tráfico de Pessoas (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

Art. 149-A. Agenciar, aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alojar ou acolher pessoa, mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso, com a finalidade de: (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

I - remover-lhe órgãos, tecidos ou partes do corpo; (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

II - submetê-la a trabalho em condições análogas à de escravo; (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

III - submetê-la a qualquer tipo de servidão; (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

IV - adoção ilegal; ou (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

V - exploração sexual. (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

Pena - reclusão, de 4 (quatro) a 8 (oito) anos, e multa. (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

§ 1º A pena é aumentada de um terço até a metade se: (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

escravidão. De acordo com Viana (2006), esse dispositivo teve por foco tanto situações de falta de liberdade em sentido estrito quanto o trabalho em jornada exaustiva e em condições degradantes.

3.2.1.1.2 Convenções 87 e 98: direito de sindicalização e negociação coletiva

Na Constituição da OIT, entre os princípios relativos aos direitos fundamentais, merecem ser destacados o que asseguram a liberdade de associação e o que reconhece o direito à negociação coletiva. Tais direitos têm suas raízes tanto na Constituição da OIT quanto na Declaração da Filadélfia. A negociação coletiva, reconhecida como um direito fundamental, é de máxima importância e efetividade, uma vez que protege os interesses coletivos, estando fundada e fundamentada na liberdade sindical, o que se tornou um pilar do trabalho decente, conforme memória de Juan Somavia, na reunião de 1999.

De fato, a negociação coletiva possibilita o diálogo entre as partes, para que elas cheguem a uma solução convencionada e produtiva e estabeleçam um vínculo de confiança entre si, tendo em conta que ela promove uma participação pacífica, integradora e democrática das organizações de trabalhadores e empregadores (OIT, 2008). Para que a liberdade sindical e a negociação coletiva sejam exercidas de forma ampla, é imperativo que haja um arcabouço legal que propicie a proteção às garantias necessárias para essa finalidade. Nesse sentido, a OIT editou diversas normas que tratam do alcance e do conteúdo das negociações coletivas, buscando estabelecer parâmetros para o seu exercício, com destaque para as Convenções 87 e 98.

A Convenção 87 não foi ratificada pelo Brasil até hoje. De acordo com Sussekind (1998, p. 467):

I - o crime for cometido por funcionário público no exercício de suas funções ou a pretexto de exercê-las; (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

II - o crime for cometido contra criança, adolescente ou pessoa idosa ou com deficiência; (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

III - o agente se prevalecer de relações de parentesco, domésticas, de coabitação, de hospitalidade, de dependência econômica, de autoridade ou de superioridade hierárquica inerente ao exercício de emprego, cargo ou função; ou (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

IV - a vítima do tráfico de pessoas for retirada do território nacional. (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência)

§ 2º A pena é reduzida de um a dois terços se o agente for primário e não integrar organização criminosa. (Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016) (Vigência).

O Brasil não se insere entre os países que aderiram a esse tratado multilateral. Em obediência à Constituição da OIT, o Presidente Eurico Gaspar Dutra encaminhou o texto da convenção ao Congresso Nacional (Mensagens n. 256, de 31.5.49). Entretanto, até hoje não foi possível sua aprovação, porque a Constituição de 1946 legitimou o exercício pelos sindicatos de funções delegadas pelo Poder Público, previstas na CLT; a Constituição de 1967 manteve essa norma e explicitou que essas funções se incluíam, desde logo, a de arrecadar contribuições instituídas por lei para custeio de suas atividades; a vigente, de 1988, impôs a unicidade de representação sindical em todos os níveis e manteve a contribuição compulsória dos integrantes das respectivas categorias para o custeio do sistema.

Na Convenção 87, têm-se enunciado questões relevantes acerca da liberdade sindical, estabelecendo que todos os trabalhadores e empregadores podem constituir as suas organizações, sem autorização prévia, de tal forma que promovam e protejam os seus interesses e ainda constituam as federações e confederações, podendo inclusive filiar-se a organizações internacionais. O texto dessa convenção tem reflexo no disposto no art. 8.º da Constituição (BRASIL, 1988), a que prescreve o direito à livre associação profissional e sindical.

Essa convenção tem como tema central a plena liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização. Para Alvarenga (2016, p. 116), “Ela estabelece o direito de todos os trabalhadores e empregadores constituírem organizações que considerem convenientes e de a elas se afiliarem, sem prévia autorização [...]”.

Ja a Convenção 98, de 1949, dispõe sobre direito de sindicalização e de negociação coletiva e não chega a conter uma definição do que vem a ser negociação coletiva. Todavia, o referido texto busca fomentar e desenvolver a negociação coletiva voluntária entre as organizações de trabalhadores e empregadores, visando, por intermédio das convenções, regular melhores termos e condições de emprego.

Art. 4. Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego.

O disposto no art. 4.º dessa convenção, de acordo com Alvarenga (2016, p. 122), trata de medidas que devem ser todas em nível nacional, para “[...] fomentar e promover o pleno desenvolvimento e a plena utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organização de empregadores e organizações de

trabalhadores com o objetivo de regular [...] os termos e as condições de emprego”.

Para Alvarenga (2014), a Convenção 98, ratificada pelo Brasil, busca trazer proteção contra toda e qualquer forma de discriminação que objetiva a redução da liberdade sindical ao direito de negociação, à proteção de trabalhadores.

3.2.1.1.3 Convenções 100 e 111: eliminação de toda forma de discriminação em razão do emprego

As Convenções 100 e 111 foram consideradas fundamentais em 1998 e fundam um dos pilares para a promoção do trabalho decente em nível mundial.

A Convenção 100, aprovada na 34.^a Reunião da OIT em Genebra, em 1951, entrou em vigor em 1953 e teve por objetivo “[...] promover a igualdade de possibilidades e de vencimento no domínio de emprego e da profissão sem discriminação, baseada nomeadamente na raça, cor, no sexo, na religião, na opinião política, na ascendência nacional e na origem social [...]” (ALVARENGA, 2016, p. 122).

O foco principal da Convenção 100 é a efetivação do princípio da isonomia entre homens e mulheres na relação de trabalho, no que diz respeito à remuneração.

Cada país, ao ratificar essa convenção, de acordo com o art. 2.º, assumiu o compromisso de estabelecer políticas públicas para “[...] assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor [...]”, sendo necessário, então, romper com a discriminação histórica entre o trabalho masculino e feminino, um sendo mais valorizado do que o outro. É o que leciona Quintana (2017, p. 37):

A verificação das causas, bem como a formulação de propostas para superar o obstáculo histórico da discriminação salarial das mulheres nos mercados de trabalho, constitui o segundo dos grandes núcleos que necessitam de atenção com propostas renovadas de intervenção. Esta materialização grosseira da discriminação das mulheres é, como corretamente foi adjetival, ‘a mãe de todas as discriminações’³⁹ (tradução livre).

³⁹ Original: “La verificación de las causas, así como la formulación de propuestas para superar la rémora histórica de la discriminación salarial de las mujeres en los mercados de trabajo constituye el segundo de los grandes núcleos necesitados de atención con propuestas renovadas de intervención.

Já a Convenção 111 da OIT ampliou a abrangência relativamente à Convenção 100, buscando trazer o que seria o alcance da palavra “discriminação” na relação de emprego ou ocupação.

De acordo com Alvarenga (2016, p. 124), essa convenção busca promover “[...] a igualdade de oportunidades e de tratamento e formular uma política nacional que elimine toda e qualquer discriminação no emprego [...] e que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou de profissão”.

Alvarenga (2016 apud SÜSSEKIND, 2000) afirma que a Convenção 111, de 1960, teve por inspiração alguns tratados internacionais de direitos humanos, como a Declaração de Filadélfia e a Declaração Universal de Direitos Humanos.

O art. 1.º dessa convenção é expresso ao afirmar que discriminação compreende:

Art. 1 – para os fins da presente convenção o termo ‘discriminação’ compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego e profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente convenção as palavras ‘emprego’ e ‘profissão’ incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego.

De fato, essa convenção busca dar proteção a qualquer pessoa na relação de trabalho. Assim, “A Convenção 111 da OIT protege o trabalhador em todos os ambientes de trabalho e em todas as fases da relação laboral – pré-contratual, durante o vínculo de emprego e até mesmo após a cessação do contrato individual de trabalho” (ALVARENGA, 2016, p. 126 apud GURGEL, 2010, p. 114).

De fundo, percebe-se que a Convenção 111 buscou, a exemplo da 100, reafirmar o princípio da igualdade, estirpando todas as formas de segregação na relação de emprego.

Para Dworking (2007, p. 247),

Não podemos esquecer da igualdade. Não podemos abandonar o ideal abstrato porque o mais fundamental compromisso de uma comunidade política legítima – compromisso de que sua legitimidade depende – é em si um compromisso igualitário abstrato. Nenhum governo será legítimo quando não demonstrar igual preocupação pelo destino de todas as pessoas sobre as quais afirma seu domínio e das quais requer fidelidade, e é imperativo considerarmos juntos, como teóricos e cidadãos, as implicações práticas dessa inegável responsabilidade política.

No esteio dessa convenção, o Brasil e os estados nacionais assumiram o compromisso de estabelecer políticas administrativas e legislativas para efetivar os termos dessa legislação internacional. Para tanto, devem ser tomadas ações afirmativas nas relações de trabalho para combater toda e qualquer forma de discriminação, pois o homem deve ser visto na sua dimensão integral, e por isso protegido (GURGEL, 2010).

Realmente, na relação de trabalho, sempre haverá duas partes, uma relação de poder desigual: de um lado, o trabalhador que tem, muitas vezes, seu poder negocial quase que zerado; e, de outro, o empregador que faz uso de seu grande poder potestativo.

Assim, o respeito a ambas vai proporcionar que o trabalho decente realize as condições de justiça e de equidade, pois partirá do princípio de que todos são iguais.

3.2.1.1.4 Convenções 138 e 182: abolição de toda forma de trabalho infantil

Desde o século XIX, houve uma grande preocupação com a situação da criança no mundo do trabalho. As primeiras legislações nacionais buscaram dar maior proteção, visando assegurar um mínimo de desenvolvimento.

Vázquez (2017) afirma que, no século XIX, os menores eram submetidos a condições que não propiciavam segurança: jornadas de trabalho exaustivas, não havia limites de idade para acesso ao trabalho, principalmente em condições prejudiciais à saúde. Foi um longo caminho percorrido neste século, até que surgiram as primeiras legislações nacionais com temas que estabeleciam idade

mínima, jornada de trabalho e as condições que poderiam desenvolver as atividades, até o surgimento das primeiras legislações internacionais no contexto europeu, como se verificou no primeiro anteriormete.

Ao visarem à proteção do menor num mundo globalizado, Teixeira e Miranda (2014, p. 198) afirmam que “[...] a proteção da criança e do adolescente constitui alvo de constante preocupação, mormente em um mundo globalizado, tendente à precarização das relações de trabalho”. Continuam:

A perversa prática do trabalho infantil constitui reflexo da globalização e da profunda desigualdade social, que acaba sendo perpetuada, em um nefasto ciclo vicioso, na medida em que impede que crianças e adolescentes alcancem seu pleno desenvolvimento físico, mental e social, ficando predestinados a tornarem-se adultos com reduzida qualificação e precário grau de inserção no mercado de trabalho (TEIXEIRA; MIRANDA, 2014, p. 203).

A Convenção 138 da OIT, oriunda da 53.^a reunião ordinária em 1973, que dispõe sobre a idade mínima para a admissão no emprego é um marco. Essa convenção expressou a preocupação global com a exploração do trabalho infantil mundo afora. Uma preocupação plena com o desenvolvimento infantil, visto que o trabalho exigido dos menores é um entrave para esse crescimento. O art. 1.^o adota a aplicação do princípio da progressividade no sentido de que aos estados cabe adotar políticas progressivas para a erradicação de toda e qualquer forma de trabalho infartil. A preocupação última é o desenvolvimento físico e mental completo das crianças.

Art. 1 – Todo Membro, para o qual vigore a presente Convenção, compromete-se a seguir uma política nacional que assegure a abolição efetiva do trabalho de crianças e eleve, progressivamente, a idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho a um nível que torne possível aos menores o seu desenvolvimento físico e mental mais completo.

Essa convenção estipulou um padrão mínimo a ser adotado. O art. 2.^o, no parágrafo terceiro, afirma que será padrão de idade mínima para o trabalho a idade escolar, sendo limite mínimo de 15 anos. “3. A idade mínima fixada em cumprimento do disposto no parágrafo 1 do presente artigo não deverá ser inferior à idade em que cessa a obrigação escolar, ou em todo caso, a quinze anos”. Todavia, em face do princípio da progressividade, os Estados poderiam adotar outro limite de idade mínima para a inserção do menor no trabalho, mas que essa idade não fosse inferior

a 15 (quinze) anos, excetuando para países em desenvolvimento, em que fora permitido por essa Convenção a adoção da idade mínima de 14 anos. Já no Brasil, essa idade é permitida para aqueles na qualidade de aprendiz.

Outro aspecto importante dessa convenção é o estabelecimento da vedação do trabalho do menor de 18 anos em atividades perigosas, insalubres que comprometam a segurança e a moralidade.

Na verdade, a Convenção 138, além de consagrar o princípio da progressividade, apresenta o princípio da tutela ou proteção integral do menor (CORRÊA, 2011).

Já a Convenção 182, adotada na 87.^a Reunião da OIT em 1999, “[...] dispõe sobre as piores formas de trabalho das crianças, defendendo a adoção de medidas imediatas e eficazes que garantam a sua proibição e sua eliminação” (ALVARENGA, 2016, p. 129).

Acompanhando o avanço cultural da humanidade, a Convenção 182 é bem mais ampla do que a Convenção 138. Estabelece mais regras para que seja autorizado o trabalho de criança.

O preâmbulo dessa convenção apresenta, de forma bem direta, a necessidade de adoção de um novo diploma normativo internacional para a proteção integral dos menores.

CONSIDERANDO a necessidade de adotar novos instrumentos para a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, principal prioridade da ação nacional e internacional, incluídas a cooperação e a assistência internacionais, como complemento da Convenção e Recomendação sobre a idade mínima de admissão ao emprego 1973, que continuam sendo instrumentos fundamentais sobre o trabalho infantil;

CONSIDERANDO que a eliminação efetiva das piores formas de trabalho infantil requer uma ação imediata e abrangente que leve em conta importância da educação básica gratuita e a necessidade de liberar de todas essas formas de trabalho as crianças afetadas e assegurar a sua reabilitação e sua inserção social ao mesmo tempo em que são atendidas as necessidades de suas famílias;

À vista disto, verifica-se que, só com a Convenção 138, a forma de tutelar a dignidade e a integridade da criança ainda era ineficiente, sendo necessária a adoção de novas medidas para assegurar que o trabalho infantil fosse uma realidade do passado. “Não é possível silenciar ou omitir, quando milhões de

crianças encontram-se laborando em condições desumanas, praticamente eliminando os seus sonhos em todo o mundo” (AZEVEDO NETO, 2014, p. 214).

Diversas formas de exploração do trabalho infantil se descortinaram no fim do século XX: exploração sexual infantil, tráfico internacional de crianças, crianças ainda trabalhando em ambientes insalubres e comprometendo o desenvolvimento físico, emocional e cultural. É um compromisso global, uma “[...] prioridade de ação nacional e internacional”. Nesse sentido, o art. 3.º dessa convenção procurou enumerar algumas situações em que abrange a expressão “[...] piores formas de trabalho infantil” (AZEVEDO NETO, 2014).

Art. 3º - Para efeitos da presente Convenção, a expressão ‘as piores formas de trabalho infantil’ abrange:

- a) todas as formas de escravidão ou práticas análogas à escravidão, tais como a venda e tráfico de crianças, a servidão por dívidas e a condição de servo, e o trabalho forçado ou obrigatório, inclusive o recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para serem utilizadas em conflitos armados;
- b) a utilização, o recrutamento ou a oferta de crianças para a prostituição, a produção de pornografia ou atuações pornográficas;
- c) a utilização, recrutamento ou a oferta de crianças para a realização para a realização de atividades ilícitas, em particular a produção e o tráfico de entorpecentes, tais com definidos nos tratados internacionais pertinentes; e,
- d) o trabalho que, por sua natureza ou pelas condições em que é realizado, é suscetível de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças.

Novamente se frisa o compromisso da OIT, ao editar essas convenções fundamentais: buscar tutelar a criança em sua dimensão integral, garantindo um desenvolvimento saudável e harmônico.

É importante destacar que o art. 2.º estabeleceu um conceito de criança que tem uma abrangência quase que mundial. Para os efeitos dessa convenção, todo aquele menor de 18 anos é considerado criança.

3.2.1.2 O pilar da promoção do emprego de qualidade

O segundo pilar estruturante do conceito de trabalho decente é o da promoção de emprego de qualidade, pois, para a OIT, não bastava ter um trabalho ou emprego, mas este deveria ser de qualidade, um trabalho decente (ALMEIDA, 2016).

Nesse sentido, para falar em um emprego de qualidade, é preciso estar atento tanto ao salário que o trabalhador recebe quanto às condições em que esse trabalho é prestado.

A preocupação da OIT (1999) é que haja uma responsabilidade com todos os trabalhadores, principalmente aqueles que estão no mercado informal de trabalho e não acobertados por seguridade social. É preciso ter um novo olhar para o trabalhador, tendo em vista que, a título de ilustração, na América Latina, quase 60% dos trabalhadores estão no setor informal e, na África, esse percentual aumenta expressivamente, chegando a 90% (OIT, 1999, [s.p]).

A OIT está interessada em todos os trabalhadores. Devido às suas origens, a OIT concentrou-se essencialmente nas necessidades dos trabalhadores assalariados – em sua maioria do sexo masculino – em empresas do setor formal, mas seu mandato não está esgotado, nem o mundo do trabalho. Quase todas as pessoas trabalham, mas nem todo mundo tem um emprego. No mundo, são abundantes as pessoas que trabalham demais e também aquelas que estão desempregadas. A OIT deveria estar interessada naqueles que trabalham fora do mercado de trabalho estruturado: funcionários não regulamentados, trabalhadores autônomos, trabalhadores domésticos. A participação do setor informal no volume total de empregos atingiu quase 60% na América Latina. Na África, a economia informal foi responsável por mais de 90% dos novos empregos urbanos nos últimos dez anos⁴⁰ (tradução livre).

Na realidade, percebe-se que a preocupação da OIT é ampla. Ao pensar a promoção do emprego de qualidade como um dos pilares para o trabalho decente, urge a necessidade de não somente ampliar a tutela jurídica ao trabalhador, aquele que está vinculado a um empregador formalmente, mas também estender a proteção àqueles que estão na informalidade, criando políticas de alcance da proteção social dos que têm um trabalho formal.

De acordo com Brito Filho (2016), quando se pensa no trabalho decente, é possível enumerar algumas condições mínimas no plano individual, coletivo e social de ações que representam um emprego de qualidade.

⁴⁰ Original: “La OIT se interesa por todos los trabajadores. Debido a sus orígenes, la OIT ha centrado esencialmente su atención en las necesidades de los trabajadores asalariados – la mayoría de ellos de sexo masculino – en empresas del sector estructurado, pero no se agota con ello su mandato, ni tampoco el mundo del trabajo. Casi todas las personas trabajan, pero no todos tienen un trabajo. Abundan, además, en el mundo de las personas que trabajan demasiado y las que están desempleadas. La OIT debe interesarse por quienes trabajan al margen del mercado del trabajo estructurado: asalariados no reglamentados, trabajadores por cuenta propia, trabajadores a domicilio. La participación del sector no estructurado en el volumen total del empleo ha llegado a casi el 60 por ciento en América Latina. En Africa, a la economía no estructurada le ha correspondido más del 90 por ciento de los nuevos puestos del trabajo urbanos en los diez años últimos.”

No plano individual, o autor enumera as seguintes condições:

- Direito do trabalho — Reforça a obrigação “[...] do Estado de criar condições para que o trabalhador possa exercer uma ocupação que lhe permita e à sua família a subsistência” (2016, p. 50).
- Liberdade de escolha de trabalho — O trabalhador deve, por essa condição, exercer livremente a sua escolha, para qual trabalho desempenhar, respeitadas as especificações legais. Nesse sentido, o trabalhador não poderá ser submetido a condições que lhe neguem o uso pleno de sua liberdade, até porque o pilar dos direitos fundamentais assegura essa plena liberdade.
- Igualdade de oportunidades para o exercício do trabalho — O que se busca é que não deve haver discriminação no local de trabalho em razão de qualquer natureza pessoal, como raça, sexo, etnia, preferência sexual, entre outros. Por essa condição, deve ser assegurado a todos o princípio da isonomia.
- Direito de exercer um trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador — Aqui se busca reafirmar que a saúde e a segurança são um direito humano e fundamental do trabalhador e que o empregador deve responder pelo risco da atividade. Então, os empregadores, para promoverem um emprego de qualidade, devem proporcionar a “[...] preservação do meio ambiente em condições insalubres e segurança, pois a qualidade de vida é o ponto de partida para qualquer forma de relacionamento ou de atividade” (2016, p. 52).
- Direito a uma justa remuneração — Nessa ótica, pela contraprestação pelo trabalho realizado, o trabalhador satisfaz suas necessidades de sobrevivência. A remuneração recebida proporciona a manutenção do trabalhador e de sua família; por isso, um emprego de qualidade deve ser bem remunerado para que assegure ao trabalhador condições de vida digna. Brito Filho (2016, p. 52) sustenta que a remuneração deve ser “[...] compatível com os serviços prestados, suficiente para a satisfação de suas necessidades e dos que lhes são dependentes”. E continua: “A justa remuneração pelo trabalho [...] deve ser considerada um dos principais direitos econômicos [...]”.
- Direito às justas condições de trabalho, principalmente limitação de jornada de trabalho e existência de períodos de repouso — Percebe-se que a força de

trabalho é limitada e o ser humano não pode ser considerado uma máquina. Assim, um trabalho decente e de qualidade assegura ao trabalhador um mínimo de condições de descanso, pois este é necessário uma vez que visa “[...] à proteção do trabalho humano e à dignificação do trabalhador” (SUSSEKIND, 1999, p. 800).

- Proibição do trabalho infantil — De acordo com Brito Filho (2016), o tema do trabalho infantil tem ultrapassado os séculos com discussões e alcançado avanços expressivos de proteção. A exigência de trabalho infantil sem uma limitação de idade e carga horária e condições desse trabalho prejudica o desenvolvimento saudável e equilibrado das crianças. Um emprego de qualidade deve levar em consideração que uma criança em plena formação e desenvolvimento não pode ser objetivada a ponto de a exigência da prestação lhe tenha cerceado o direito basilar de desenvolvimento integral.

Já no plano coletivo, para que o trabalho decente seja de qualidade, Brito Filho (2016) afirma que é imprescindível que os Estados realmente assegurem o direito de liberdade sindical, um dos pilares do direito do trabalho coletivo. O autor ainda destaca: “É da possibilidade de união dos trabalhadores, ressalta-se, que nascem as principais garantias contra a exploração do trabalho humano (BRITO FILHO, 2016, p. 55).

E, por fim, quando um emprego realmente é de qualidade, ele proporciona, segundo o autor, seguridade social. Nesse sentido, o Estado, ao promover um emprego de qualidade com vistas à seguridade, deve pensar na proteção contra o desemprego e outros riscos sociais.

Nesta espreita,

O trabalhador, tendo, na maioria das vezes, como único patrimônio sua força de trabalho, necessita de proteção contra os riscos sociais, aqueles que impedem ou diminuem sua capacidade de subsistência, sendo um deles o desemprego, que [...] assume proporções [...] que são gigantescas (BRITO FILHO, 2016, p. 55).

Em suma, o pilar do emprego de qualidade e produtividade é uma meta a ser alcançada, revelando a efetivação do princípio da isonomia a todos, pois trabalho decente visa a isto – tutelar a todos os homens nas relações de trabalho –, e, para a

paz universal, necessita-se de um trabalho ou emprego de qualidade com acesso a bens e serviços que proporcionem uma vida digna com padrões mínimos aceitáveis.

As condições enumeradas por Brito Filho (2016), se aplicadas, haverá, assim, um trabalho decente, de qualidade e produtividade, pois esse trabalhador assegurará socialmente contra as mazelas que porventura existam em face das más condições de trabalho.

3.2.1.3 O pilar da extensão da proteção social

O terceiro pilar do trabalho decente é da extensão da proteção social, e essa proteção social deve ser vista à luz do princípio do bem-estar social, que se insere na luta contra as mazelas sociais existentes que impedem o trabalhador de progredir e crescer em sociedade, refletindo na luta contra a pobreza, a fome, a violência e o desemprego.

Para Delgado (2015, p. 48), o bem-estar social é fruto do estado social de direito que tem a igualdade como pilar fundamental. “No Estado Social de Direito, o valor preponderante passou a ser o da *igualdade*: correspondente não apenas à igualdade formal, mas, sobretudo, à igualdade material, ou seja, as leis deveriam reconhecer materialmente as diferenças [...]” (grifo do autor).

Nesse sentido, a proteção social para OIT é a

Proteção contra vulnerabilidade e imprevistos. Visto que ela deseja que as condições de trabalho sejam humanas, a OIT precisa preocupar-se com a vulnerabilidade e os imprevistos que afastam as pessoas do trabalho, independentemente de serem ou não devedoras do desemprego, perda de meios de subsistência, doenças e na velhice⁴¹ (SOMAVIA, 1999, tradução livre).

Por esse pilar estruturante do trabalho decente, realmente a preocupação da OIT é a de assegurar que o trabalho desenvolvido não tenha somente a natureza da satisfação das necessidades materiais de sobrevivência, mas que o fruto do trabalho deve ter uma dimensão mais abrangente, porque o homem dedica quase que um terço do seu dia a dia à produção de bens e serviços e, no desempenho de suas

⁴¹ Original: “*Protección contra la vulnerabilidad y los sucesos imprevistos. Porque desea que las condiciones de trabajo sean humanas, la OIT tiene que interesarse por la vulnerabilidad y los imprevistos que retiran a la gente del trabajo, independientemente de que deban al desempleo, a la pérdida de los medios de subsistencia, a la enfermedad a la vejez.*”

atividades, está sujeito a mais diferentes formas de riscos que podem atingir diretamente sua capacidade de produção.

Reafirmar a proteção social é uma preocupação constante, pois, conforme assevera Castel (2012, p. 189), assiste-se a uma construção de política social no sentido de retrocesso, de retirada de direitos que foram conquistados com lutas; por isso, é preciso pensar realmente o que significa o pilar da proteção social.

Com efeito, [...] há uma transformação dos sistemas de proteção social no sentido de uma limitação de sua jurisdição. As performances são cada vez mais concebidas sob condições de recursos para audiências que devem experimentar dificuldades particulares para serem resgatadas. Essa instrumentalização assistencialista da proteção social, no entanto, não dá mais do que uma resposta muito restritiva à questão: O que significa ser protegido?⁴²

A proteção social que garanta à pessoa humana em sua relação de trabalho a realização integral é condição de efetivar a própria humanidade de cada ser humano, ou seja, segundo afirma Castel (2012), é condição de cidadania. Desta feita, percebe-se que estar protegido pelo pilar da proteção social é estar amparado pelo Estado por meio de mecanismos públicos de proteção social que efetive a condição de cidadania de cada pessoa humana. Esse é um dos compromissos dos estados, ao implementarem a política de trabalho decente.

A proteção social, então, está ligada aos direitos sociais, os quais são considerados como de segunda dimensão e concedem aos indivíduos acesso às prestações sociais propiciadas pelo Estado, tais como assistência social, saúde, educação e trabalho. Por serem prestações positivas, a sua eficácia está condicionada aos recursos do Estado. São também consagradas nessa dimensão as liberdades sociais, tais como a liberdade de sindicalização, o direito de greve, assim como o reconhecimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Esses direitos passam a ser contemplados por um número considerável de constituições do pós-guerra, no século XX, e têm por objetivo atingir a igualdade. Impende ressaltar que os direitos sociais, no seu sentido amplo, assim como os direitos da primeira dimensão, são direitos individuais, não podendo ser confundidos com os

⁴² Original: “*En efecto, [...] se assiste a una transformación de los sistemas de protección social en el sentido de una limitación de su jurisdicción. Las prestaciones son cada vez mas concebidas bajo condiciones de recursos a públicos que deben experimentar dificultades particulares para ser socorridos. Esta instrumentalización asistencialista de la protección social, sin embargo, no da mas que una resposta mui restritiva a la pregunta ¿Qué significa estar protegido?*”

direitos coletivos e/ou difusos (SARLET, 2007).

O bem-estar social deve ser o fim último de todas as ações do Estado. A proteção social é um dos mecanismos em que o Estado efetiva um de seus objetivos, pois “[...] os direitos sociais ‘asseguram’ os indivíduos contra os principais riscos [...] que ameaçam desconectá-los do curso normal das mudanças sociais”⁴³ (CASTEL, 2012, p. 198), ou seja, pelos direitos sociais garantidos, os homens se fazem parte das mudanças e transformações sociais. Estar protegido é estar garantido na participação dessa mudança social positiva.

3.2.1.4 O pilar do fortalecimento do diálogo social

O quarto pilar para a promoção do trabalho decente é o do diálogo social, que vem reforçar o diálogo tripartite entre trabalhador, empregador e governo, conforme art. 3.º, inciso 1, da Declaração da Filadélfia.

Art. 3.

1. A Conferência geral dos representantes dos Estados-Membros realizará sessões sempre que for necessário, e, pelo menos, uma vez por ano. Será composta de quatro representantes de cada um dos Membros, dos quais dois serão Delegados do Governo e os outros dois representarão, respectivamente, os empregados e empregadores (OIT, 1944).

O que esse pilar busca é reafirmar a importância das convenções fundamentais 87 e 98 da OIT que trazem os direitos da livre negociação coletiva, da liberdade sindical e da liberdade de associação.

Portanto,

A definição de diálogo social com a qual a OIT trabalha inclui todos os tipos de negociação, consulta ou simples troca de informações entre representantes de governos, empregadores e trabalhadores sobre questões de interesse comum relacionadas à política econômica e social. Pode tomar a forma de um processo tripartido em que o governo é uma parte oficial nesse diálogo ou consiste em relações bipartidas entre trabalhadores e empregadores, ou entre organizações de trabalhadores e de empregadores, com ou sem intervenção governamental indireta. A concentração pode ser informal ou oficial, sendo frequentemente uma combinação dos dois tipos. Pode acontecer em nível nacional, regional ou empresarial. Também pode

⁴³ Original: “[...] los derechos sociales ‘aseguran’ a los individuos contra los principales riesgos [...] que amenazan con desconectarlos del curso ordinario de los intercambios sociales.”

ser interprofissional, intersetorial ou uma combinação dessas formas⁴⁴ (OIT, 2010a, tradução livre).

Pelo fato de a OIT ter sua constituição tripartite composta por representantes de governo, empregadores e empregados, as mudanças legislativas que afetam a vida do mundo do trabalho devem respeitar tal diálogo social. Aqueles que são afetados pelas alterações legislativas devem ser ouvidos. Esse é um compromisso em que se efetiva a autonomia da vontade das partes.

Para a OIT (2007a), o tripartismo é a possibilidade, a capacidade e a oportunidade de representantes do governo, dos empregadores e dos empregados em apresentar e manifestar assuntos relacionados ao mundo do trabalho que afetam a todos. “O tripartismo se apoia na relação especial dos constituintes da OIT, na qual os trabalhadores, empregadores e governos contribuem para melhorar os padrões das relações no local de trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores no mundo.”

Para Merino (2011, p. 141), diálogo social

Quer parecer ser muito desejável que decisões que impactam no cotidiano desses três atores sociais de maneira tão contundente sejam por eles debatidas, para que possam gerar, no diálogo social, oportunidades de manifestarem uns aos [outros] suas opiniões, de enfrentarem pontos de divergência para, juntos, procurarem possíveis soluções para as dificuldades que enfrentam, estabelecer as melhores vias para esse debate, etc.

Assim, pelo pilar do diálogo social, os estados assumiram o compromisso de que todas as decisões ou alterações legislativas que alterem o mundo do trabalho deverão necessariamente ser objeto de diálogo tripartite, buscando consenso.

De fato, o diálogo social reflete a importância dos atores sociais do mundo do trabalho, cada um com sua importância: o governo como agente fiscalizador das condições saudáveis de trabalho; os empregadores como artífices de produção de

⁴⁴ Original: “La definición de diálogo social con que trabaja la OIT incluye dentro del mismo todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social. Puede cobrar la forma de un proceso tripartito donde el gobierno es parte oficial en dicho diálogo o consistir en relaciones de carácter bipartito entre trabajadores y empleadores, o bien, entre organizaciones de trabajadores y de empleadores, con o sin intervención indirecta del gobierno. La concentración puede ser oficiosa u oficial, siendo con frecuencia una combinación de ambos tipos. Puedo tener lugar en los planos nacional, regional o de la empresa. También puede ser interprofesional, intersectorial o una combinación de tales formas.”

empregos e de riquezas; e os trabalhadores como verdadeiros transformadores sociais e produtores de riquezas por meio de sua força de trabalho.

3.3 O trabalho decente como mecanismo de assegurar as condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade

O trabalho decente para a OIT, conforme consignado anteriormente, estrutura-se nos quatro pilares estratégicos. Todavia, além de estar fundamentado nos pilares do diálogo social, da promoção social, da promoção do emprego de qualidade e dos direitos fundamentais, o trabalho decente precisa ser desenvolvido em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

Nesse sentido, Somavia (1999, [s.p]) afirmou, no discurso já mencionado, que a “[...] finalidade primordial da OIT é promover oportunidades para que homens e mulheres possam conseguir um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas”.

Sendo assim, além de pensar os pilares fundantes do trabalho decente, faz-se necessário entender o que vem a ser, para a OIT, um trabalho decente desenvolvido sob as condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.

Como aduz Alvarado (2010, p. 128), o trabalho deve ser decente e assegurar essas condições, porque ele é visto

1) [Como] Mecanismo de satisfação das necessidades; 2) Como mecanismo socializante e socializador; e 3) Como mecanismo de realização pessoal. A confluência desses três papéis dirigidos ao dever ser, em cada caso, configura um trabalho decente⁴⁵.

Santillán et al. (2016) chamam a atenção para um fator muito importante relacionado ao trabalho decente e à proposta da OIT: afirmam que a proposta do trabalho decente desenvolvido em suas dimensões vem como um instrumento para combater as desigualdades proporcionadas pela globalização; afirmam, ainda, que a globalização é um processo importante e traz benefícios à sociedade, mas deve colocar o bem-estar social e dos trabalhadores em primeiro plano, efetivando a

⁴⁵ Original: “1) Como mecanismo de satisfacción de necesidades; 2) Como mecanismo socializante y socializador; y 3) Como mecanismo de realización personal. La confluencia de los tres papeles dirigidos al deber ser en cada caso, configura un trabajo decente.”

justiça social, e assegurar o desenvolvimento econômico, mas sem penalizar o trabalhador.

A primeira das dimensões do trabalho decente é a liberdade, a qual pode ser encarada sob dois enfoques: primeiro, pensar na liberdade como dimensão do trabalho decente que necessariamente perpassa pela efetivação das convenções fundamentais de eliminação de toda forma de trabalho forçado; segundo, como dimensão que assegure a efetivação das capacidades individuais dos trabalhadores.

Para Gunther (2015), o trabalho livre deve ser aquele exercido sem nenhuma discriminação, o que reforça o papel das convenções fundamentais. A questão é esta: como pode ser exercida a liberdade do trabalhador, se ele está submetido a condições desumanas de trabalho, sem manifestar sua vontade? A escravidão contemporânea se manifesta nas mais variadas formas, o que configura entrave para a realização e promoção pessoal do trabalhador.

Frisa-se, segundo Sachs (2004), que o desenvolvimento econômico não pode gerar mazelas, mas deve ser um desenvolvimento inclusivo em que todos os atores saiam ganhando; por isso, é necessário assegurar a liberdade do trabalhador para não excluí-lo da participação social. A participação do Estado, nesse caso, é fator determinante, pois, com as políticas públicas adotadas, terá maior controle das condições de trabalho de seus cidadãos, perseguindo, assim, o primado do bem-estar social.

Lado outro, mister se faz consignar que, para a OIT, além da dimensão da liberdade como eliminação de todas as formas de trabalho forçado previstas nas convenções internacionais, se inclui um fator importante: o de assegurar ao trabalhador no desempenho de suas funções na empresa a liberdade de criação.

O ambiente de trabalho deve ser propício para que o trabalhador consiga desenvolver-se na qualidade de profissional e desenvolver também suas habilidades criativas (GUNTHER, 2015), gerando, assim, a realização pessoal.

Nesse sentido, reforça o papel axiológico do trabalho, causando a emancipação do trabalhador (DELGADO, 2015, p. 207), pois, “[...] por meio do trabalho, o homem também deve realizar-se e revelar-se em sua identidade social e emancipação coletiva”.

Diferentemente, o trabalho tanto é uma necessidade quanto pode ser considerado um ato de liberdade humana, principalmente levando em conta que ele é um ato intencional e consciente e, na ótica da filosofia do trabalho, é ato

eminentemente humano. No trabalho essa liberdade é entendida como ausência de coação.

Já a segunda dimensão do trabalho apontada por Somavia (1999) é a equidade, que, para Gunther (2015, p. 69), trata de “[...] um elemento central na Agenda de Trabalho Decente e faz referência às diversas formas de desigualdade e exclusão que afetam os grupos humanos na sociedade [...]”.

Essa dimensão está ligada diretamente à efetivação das convenções fundamentais da OIT que dizem respeito à eliminação de todas as formas de discriminação na relação de emprego.

Pela equidade, busca-se dar um tratamento em condições de igualdade a todos os trabalhadores, mas levando em conta os aspectos pessoais de cada pessoa humana. É uma igualdade formal que considera o respeito a cada pessoa, porque todos são iguais em direitos, mas cada um deve ser visto de forma particular, pois carrega consigo uma trajetória.

Sendo assim, a equidade na relação de trabalho, além de gerar a igualdade entre os trabalhadores, vem como instrumento de efetivação de justiça. Por exemplo, na Declaração Universal de Direitos Humanos, consagra-se o princípio de que homens e mulheres são iguais: é o princípio da isonomia. Todavia, não se pode dar o mesmo tratamento ao homem e à mulher no sentido de equiparação material, porque cada sexo possui suas peculiaridades que devem ser respeitadas. O que não se pode admitir é que essas peculiaridades sejam instrumentos de preterição na contratação ou no desempenho das atividades.

Nesse sentido, pela equidade, a OIT busca assegurar que o trabalho decente garanta a igualdade e a justiça na relação de trabalho, tomando cada trabalhador em sua dimensão individual, é o que buscam efetivar com as Convenções 100 e 111.

A terceira dimensão é a da segurança que o trabalho deve proporcionar aos trabalhadores, os quais devem possuí-la no desempenho de suas funções.

O trabalho em si é tão necessário e importante como um motor móvel do mundo, pois “[...] sem trabalho nenhum outro direito se consagra na sua plenitude” (HUSEK, 2015, p. 144).

Um trabalho decente e em condições de segurança reflete “[...] as aspirações do ser humano na sua vida profissional” (OIT, 2007, p. 2), uma vez que o trabalho, para a OIT, além de gerar a realização pessoal do trabalhador, promove sua

segurança e estabilidade, pois é dele que retira o sustento e manutenção da sua família.

Para perseguir esse objetivo, o diálogo tripartite, consagrado na constituição da OIT e considerado como um dos pilares estruturantes do trabalho decente, é necessário que, para fazer frente ao processo de globalização, cada artífice social, cada governo, cada empregador e cada empregado possua papel importante, principalmente no estabelecimento de políticas que gerem segurança no emprego e do emprego.

Segundo a OIT (2007), para ter uma globalização justa, é necessário assegurar um trabalho decente, pois este mobiliza esforços dos estados para promover políticas coerentes com o alcance de segurança econômica.

Estamos convencidos da necessidade urgente de criar um ambiente, a nível nacional e internacional, que conduza ao êxito ao emprego pleno e produtivo e do trabalho digno para todos como a base para um desenvolvimento sustentável. Um ambiente que apoia o investimento, o crescimento e o empreendedorismo é fundamental à criação de novas oportunidades de emprego. Oportunidades para homens e mulheres de obterem um trabalho produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana são essenciais para assegurar a erradicação da fome e da pobreza, melhorar o bem-estar econômico e social de todos, alcançar o crescimento econômico e o desenvolvimento sustentável de todas as nações e uma globalização totalmente inclusiva e quitativa (OIT, 2007, p. 9).

Nesse sentido, crescimento econômico só produz desenvolvimento quando vem acompanhado de políticas que reduzem a pobreza e geram tanto segurança no emprego para os trabalhadores quanto condições de fortalecimento educacional (SACHS, 2004).

A quarta dimensão é a da dignidade humana.

Para Gunther (2015, p. 60), “[...] sem trabalho não há vida digna e saudável; e que, sem vida, não há como falar em dignidade da pessoa humana como condição necessária para o exercício da sua cidadania”. Verifica-se essa unidade necessária entre o trabalho, a vida digna e o exercício da cidadania, sendo o trabalho como chave para o exercício dos demais direitos, conforme ressalta Husek (2015).

O trabalho exercido em condições de dignidade humana está ligado diretamente à visão de trabalho erigido na *Laborem Exercens*. Ou seja, o trabalho constitui uma dimensão existencial do ser humano, por isso devem ser asseguradas as condições mínimas atinentes à condição de ser humano. Conforme afirma Brito

Filho (2013, p. 42), “[...] dar trabalho, e em condições decentes, então, é forma de proporcionar ao homem direitos que decorrem desse atributo que lhe é próprio: a dignidade”.

De fato, a preocupação da OIT é que o trabalho decente seja um objetivo a ser alcançado em nível global, exortando os países membros para que tenham o compromisso de ratificar todas as convenções consideradas fundamentais. Nesse quesito, o Brasil, mesmo tendo assumido compromisso com essa organização, ainda não ratificou todas as convenções fundamentais, no caso da 87.

Em brilhante síntese sobre o trabalho decente, Almeida (2016, p. 137) afirma:

[...] pode ser afirmado que o trabalho decente é aquele que proporciona uma retribuição adequada, é desempenhado em e com liberdade, equidade e segurança, propiciando vida digna ao homem que sobrevive da alienação da sua força de trabalho e à sua família.

O trabalho decente, então, para OIT, tornou-se indispensável no mundo moderno. Com isso,

[...] é essencial todo direito voltado à garantia do atendimento das necessidades básicas do trabalhador e sua família (*caráter existencial dos direitos inerentes ao trabalho*) e de condições dignas de trabalho (*essencialidade qualificada dos direitos inerentes ao trabalho*, na medida em que, muito mais do que garantir o atendimento a necessidades básicas, o que se pretende é garantir uma vida em sintonia com a dignidade humana) (ALMEIDA; ALMEIDA, 2018, p. 141, grifo dos autores).

Para Prieto (2017), o trabalho decente é aquele que contribui para que o trabalhador tenha uma vida digna, sendo um trabalho estável, seguro, remunerado e, principalmente, com direitos.

Já Egger e Sengenberger (2001, p. 29) afirmam que o trabalho decente implica

[...] acesso ao emprego em condições de liberdade, o reconhecimento de direitos básicos ao trabalho que garantam que não há discriminação ou assédio no trabalho, que é recebida uma renda que permite satisfazer as necessidades e responsabilidades econômicas básicas, questões sociais e familiares, e que um nível de proteção social é alcançado para seus familiares, bem como o direito de expressão e participação trabalhista, direta ou indiretamente através de organizações representativas eleitas por ele.

O trabalho decente é um verdadeiro reflexo da Constituição da OIT. A ideia expressa na Constituição de que 'o trabalho não é uma mercadoria' está implícita no conceito de trabalho decente⁴⁶ (tradução livre).

Egger e Sengenberger (2001) continuam afirmando que o trabalho decente é um conjunto de objetivos definidos internacionalmente, em que todos os países membros das Nações Unidas que adotaram a Declaração Universal dos Direitos Humanos, todas as nações membros da OIT, que ratificaram as convenções fundamentais, encontram nesses documentos os fundamentos e caminhos para a persecução do trabalho decente. O trabalho envolve o acesso ao convívio social e à seguridade social.

Enfim, pelo trabalho decente se assegura a liberdade do trabalhador para que expressar suas opiniões através dos mecanismos de diálogo social, organizando e participando efetivamente das negociações coletivas na busca das melhores condições de trabalho e emprego de qualidade para que se tenha um desenvolvimento justo e equilibrado, com distribuição de riquezas (URIARTE, 2001; CAIROLA, 2015, GHIONE, 2001).

⁴⁶ Original: “[...] el trabajo decente implica acceder al empleo en condiciones de libertad, de reconocimiento de los derechos básicos al trabajo que garantizan que no haya discriminación ni hostigamiento en el trabajo, que se reciba un ingreso que permita satisfacer las necesidades y responsabilidades básicas económicas, sociales y familiares, y que se logre un nivel de protección social para el trabajador y los miembros de su familia, así como el derecho de expresión y participación laboral, directa o indirectamente a través de organizaciones representativas elegidas por él mismo. El trabajo decente es un reflejo veraz de la Constitución de la OIT. E nel concepto de trabajo decente está implícita la idea expresada en la Constitución de que ‘el trabajo no es una mercancía.’”

4 A REALIZAÇÃO DO TRABALHO DECENTE NO BRASIL

Depois de ter traçado um percurso de análise do trabalho decente na perspectiva da OIT e constatado como essa organização buscou construir uma concepção de trabalho fundamentado nos quatro pilares estratégicos (diálogo social, promoção social, emprego de qualidade e dos direitos fundamentais), além de ter observado como devem ser asseguradas as condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana, agora o foco é analisar como o Brasil procurou implementar as políticas de trabalho decente.

Para Abramo (2015), a ideia de trabalho decente no Brasil é bem anterior à formalização da OIT na reunião de 1999. Ela sustenta que, tendo em vista que o trabalho é condição de acesso a uma vida digna, centro da agenda nacional do trabalho decente, houve, desde a década de 1970, no Brasil, um movimento que começou a repensar a finalidade e a fundamentabilidade de ter um trabalho que assegurasse condições mínimas de dignidade para o trabalhador.

Abramo (2015, p. 20) destaca que os movimentos operários surgidos no ABC paulista e a greve do Sindicato dos Metalúrgicos foram o início desse movimento de reafirmação do valor do trabalho como mecanismo de acesso a uma vida digna. Ademais, ressalta que esse movimento

[...] se espalhou pelas mais diversas categorias e regiões do país, tiveram um extraordinário significado e projeção na sociedade brasileira justamente porque o que estava na sua base era muito mais do que uma reivindicação por ajuste salarial, ou inclusive por respeito aos direitos de organização sindical e negociação coletiva. O que moveu os trabalhadores e trabalhadoras naquele momento foi, além disso, e mais essencialmente, uma reivindicação de *recuperação da dignidade* que havia sido profundamente violentada durante o regime autoritário (grifo da autora).

A realidade, à época, era de grande desrespeito aos direitos trabalhistas, à plena objetivação do homem na relação e trabalho, por isso precisava de uma reformulação e de lutas que reafirmassem a importância do trabalho como agente transformador. O foco das lutas sindicais e sociais, à época, era uma necessidade, uma reivindicação de trabalho digno para todos (ABRAMO, 2015).

As lutas sindicais nas décadas de 1970 e 1980, tendo por foco melhores condições de trabalho e mais valorização do trabalhador, eram o resultado de uma política empresarial que havia sido adotada, pois havia jornadas de trabalho

exaustivas, obrigatoriedade de horas extras, ausência de diálogo tripartite, pressões psicológicas, entre inúmeros fatores, propiciaram a reafirmação da consciência de classe operária. Era o desejo “[...] sentir-se devidamente recompensado e reconhecido pelo esforço dispendido” (ABRAMO, 2015, p. 21).

Após o período da ditadura militar no Brasil, surge a Constituição Federal em 1988, que teve uma grande preocupação com a dimensão social do trabalho.

Os arts. 6.º ao 12 da Constituição Federal são riquíssimos e refletiram o resultado de uma luta que surgiu na década de 1970, encontrando na Constituição o ápice dessa luta. Os direitos fundamentais de todo trabalhador relacionado na Constituição foi um marco e teve o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento da nova ordem constitucional, princípio aplicado nas relações de trabalho.

Nesse sentido, os direitos e garantias elencados para os trabalhadores na Constituição Federal de 1988 buscou realmente assegurar que o trabalho não é uma mercadoria e, sem trabalho digno, não há paz nem justiça social, ou seja, “[...] o trabalho deve ser a fonte de dignidade [...]” (ABRAMO, 2015, p. 24).

Feitos esses registros, cumpre anotar que, após a reunião de 1999 da OIT, em que se estabeleceu uma política internacional de efetivação de uma agenda para o trabalho decente, o Brasil, por meio do diálogo com a OIT e por intermédio de seu presidente, reafirmou com a organização compromisso para implantar uma agenda nacional de trabalho decente.

Para Abramo (2015) e OIT (2007a), o estabelecimento de uma agenda global para a promoção do trabalho decente foi uma tentativa de dar resposta ao processo de globalização, pois, até então, era constatado que havia uma grande exploração de trabalhadores, além do crescimento do desemprego. Sustentam, ainda, que a implantação dessa agenda era necessária, pois 1,4 bilhão de trabalhadores ganhavam menos de dois dólares por dia, um quarto desses trabalhadores recebia menos de um dólar por dia e ainda havia um déficit de mais de 40 milhões de novos postos de empregos para dar uma resposta satisfatória e assegurar a luta contra a pobreza. Havia, assim, uma crise global de falta de emprego de qualidade, e a OIT precisava dar uma resposta a essa crise, reafirmando seus princípios fundamentais de proteção do trabalhador.

Havia sido constatado um grande déficit de trabalho decente em nível mundial, além de existirem diversos problemas, como a “[...] oferta de empregos insuficientes

e de má qualidade, baixa cobertura e inadequação da proteção social, frequente negação dos direitos no trabalho e a debilidade dos processos de representação, organização e diálogo social” (ABRAMO, 2015, p. 49), o que, de fato, representava um entrave para a promoção do trabalho decente.

Abramo (2015, p. 35) afirma, então, que a agenda global do trabalho decente se constrói sobre três pilares: num primeiro momento, o trabalho representa “[...] a via fundamental para a superação da pobreza, das desigualdades e da exclusão social [...]”, visto que, para superar a pobreza constatada mundialmente, o papel do trabalho assume importância no sentido de ser a via de acesso a bens e serviços; no segundo, “[...] o trabalho é uma das formas mais diretas pelas quais o desenvolvimento pode favorecer as pessoas [...]”, sendo necessário, então, haver uma distribuição mais justa ao trabalhador que despende sua força motriz para a produção de bens e serviço; pelo trabalho, o trabalhador adquire sua renda e satisfaz as necessidades de sobrevivência; e, no terceiro, “[...] o trabalho é a via fundamental de inclusão social, condição básica para uma vida digna e para o exercício e o fortalecimento da democracia [...]”, o que revela ser uma dimensão essencial do trabalho, conforme já visto alhures. Posto isso, o trabalho é via de acesso a bens e serviços, reafirmando o homem na qualidade de ser partícipe social, transformador de sua realidade, realizando plenamente sua condição de cidadania participativa.

Entretanto cumpre anotar que, antes de ser implementada a Agenda Nacional de Trabalho Decente, diversos acontecimentos aconteceram, o que foi determinante na construção da ANTD.

4.1 Processo de discussão e implantação da Agenda Nacional de Trabalho Decente no Brasil

A formalização do trabalho decente pela OIT ocorreu oficialmente em 1999, revelando ser um conceito abrangente, um ideal a ser alcançado.

No Brasil, todavia, até a implantação de uma agenda nacional, houve um período considerável de discussões, principalmente entre 2003 e 2007. Abramo (2015) afirma que, em junho de 2003, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva, na sua primeira viagem internacional à sede da OIT, havia revelado o interesse de assumir uma política social de cooperação técnica com a OIT para a implementação de uma

política de trabalho decente, objetivando implantar a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ABRAMO, 2015).

Todavia, até a elaboração e lançamento da ANTD em 2006, diversos acontecimentos foram importantes para que se estabelecessem as linhas de ação em nível nacional, pois, para o governo brasileiro,

A promoção do trabalho decente é considerada uma prioridade política do Governo brasileiro, assim como dos demais governos do hemisfério americano. Essa prioridade foi discutida e definida em 11 conferências e reuniões internacionais de grande relevância, realizadas entre setembro de 2003 e novembro de 2005. Entre estas destacam a Conferência Regional de Emprego do Mercosul (Buenos Aires, abril de 2004), a XIII e a XIV Conferência Interamericanas de Ministros do Trabalho da Organização dos Estados Americanos (OEA) – Salvador, setembro de 2003, e Cidade do México, setembro de 2005 –, a Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU) – Nova York, setembro de 2005 – e a IV Cúpula das Américas – Mar del Plata, novembro de 2005 (BRASIL, 2005, p. 6).

Entre essas reuniões preparatórias, podem-se destacar três: a XIII Conferência Interamericana dos Ministros do Trabalho resultando na Declaração de Salvador de 2003; a reunião da Cúpula das Américas na cidade de Mar del Plata, que aconteceu em novembro de 2005, resultando na Declaração Mar del Plata, cujo tema foi “Criar trabalho para enfrentar a pobreza e fortalecer a governabilidade democrática”; e a Assembleia Geral das Nações Unidas em setembro de 2005, o que merece análise por ericar as bases para a construção da ANTD no Brasil.

4.1.1 Declaração de Salvador

A Declaração de Salvador é resultado do debate e tomadas de decisões da XIII Conferência Interamericana dos Ministros do Trabalho em 2003, levando em consideração diversos documentos internacionais (OEA, 2003).

Nessa conferência, o tema do trabalho se fez constante, pois foi ericada uma grande preocupação por parte dos ministros do trabalho dos estados americanos no desenvolvimento integral do ser humano, buscando reafirmar que, para que houvesse realmente um desenvolvimento integral, seria necessário que tivesse uma distribuição equitativa de riqueza, pois a concentração nas mãos de poucos só objetiva os trabalhadores. Nesse sentido,

Reafirmamos nosso firme compromisso com os princípios de solidariedade e cooperação interamericana da Carta da Organização dos Estados Americanos (OEA), para unir nossos esforços no sentido de lograr o desenvolvimento integral, que engloba os campos econômico, social, educacional, cultural, científico e tecnológico. Enfatizamos que a igualdade de oportunidades, a eliminação da pobreza extrema, a distribuição equitativa da riqueza e da renda e a plena participação dos povos nas decisões concernentes a seu próprio desenvolvimento constituem, entre outros, objetivos fundamentais do desenvolvimento integral. Para realizar esses objetivos, acordamos dedicar nossos esforços à consecução, entre outras metas, da distribuição equitativa da renda nacional, do pagamento de salário justo, da geração de oportunidades de emprego e de condições de trabalho consentâneas com padrões internacionalmente aceitos (OEA, 2003, p. 1).

Para gerar esse desenvolvimento integral com distribuição de renda equitativa com a eliminação da extrema pobreza, os ministros ressaltaram a proposta do OIT sobre a efetivação do trabalho decente. Para tanto, deveria haver por partes dos estados esforços regionais para que se estabelecessem políticas públicas em cooperação com a OIT para a promoção do trabalho decente.

Da análise dessa declaração, a questão do trabalho decente e de qualidade, capaz de assegurar a dignidade da pessoa humana, combater a pobreza extrema, proporcionando a distribuição equitativa de riqueza, é o caminho viável a ser tomado pelos países para viabilizar o desenvolvimento sustentável e integral.

É importante notar que os ministros do trabalho reafirmaram a

[...] convicção de que o trabalho honrado, tal como concebido pelos mandatários da OIT, é o instrumento mais eficaz de melhoria das condições de vida dos povos de nosso Hemisfério e de sua participação nos frutos do progresso material e humano. Acatamos a idéia de que o trabalho digno é condição para o desenvolvimento sustentável de cada um de nossos países e a bem sucedida integração econômica hemisférica. Por essa razão, a agenda de trabalho honrado deve constituir-se no eixo das políticas nacionais e regionais de desenvolvimento, juntamente com o investimento em saúde, educação e cultura. Ademais, reafirmamos nosso compromisso de integrar a perspectiva de gênero no desenvolvimento e implementação de todas as políticas trabalhistas.

Mais:

Por isso, apoiamos e incentivamos os esforços de desenvolvimento, modernização e fortalecimento dos Ministérios do Trabalho mediante uma ação regional que leve em conta o importante papel da cooperação horizontal e da assistência técnica. Com o mesmo objetivo, aprovamos a proposta de realização de um estudo de viabilidade das opções para o estabelecimento de um mecanismo, sob os auspícios da CIMT, orientado para a modernização da administração do trabalho, a promoção do trabalho decente e a capacitação, bem como para o incremento da colaboração e

coordenação internacional em apoio ao referido objetivo. Este estudo considerará as experiências e recursos disponíveis nos Estados membros e nas organizações regionais e internacionais, especialmente na OEA, na OPAS e na OIT. Os países da região contribuirão, de acordo com suas possibilidades, para o financiamento dos mencionados projetos. Para fortalecer esses esforços, propomos o estudo da possibilidade da criação de um mecanismo interamericano que promova o trabalho decente e fortaleça a capacitação (OEA, 2003, p. 3-4).

Ao final da Declaração, os participantes consignaram que, para que haja um trabalho realmente justo e decente, deviam ser asseguradas as condições de liberdade, segurança, igualdade e dignidade da pessoa humana, e com isso estaria assegurando a justiça social (OEA, 2003).

Vale observar que, no anexo da Declaração de Salvador, foi estabelecida a Declaração Conjunta formada pela Comissão Empresarial de Assessoramento Técnico em Assuntos Trabalhistas (CEATAL) e pelo Conselho Sindical de Assessoramento Técnico (COSATE), na qual assumiram o compromisso de estabelecerem políticas de integração social e trabalhista que garantam o respeito aos direitos fundamentais trabalhistas elencados na Declaração de 1998 da OIT.

Nesse sentido, afirmaram que

Fazemos um apelo aos governos para que assumam, com o apoio da OIT, o emprego como uma preocupação central e um elemento chave para o desenvolvimento de planos que conduzam à erradicação da pobreza, permitam superar as situações de desigualdade e atraso que persistem em muitos países de nossa região e criem maiores oportunidades de progresso e bem-estar; e gerem espaços para diálogo de alto nível entre governos e os interlocutores sociais com as instituições financeiras internacionais e regionais, para a discussão da situação do emprego e de seu impacto atual nos níveis de pobreza, que contribua para o avanço na elaboração de políticas harmônicas no contexto do trabalho decente.

Enfatizamos igualmente a necessidade de gerar um diálogo social sobre o fortalecimento da educação ao longo da vida, da formação profissional e da capacitação gerencial continuadas, como instrumentos chave para a promoção do emprego decente no âmbito de um desenvolvimento sustentável (OEA, 2003, p. 8).

Enfim, a implantação de uma agenda de trabalho decente em nível nacional foi um dos compromissos assumidos: o trabalho decente que proporcionasse distribuição equitativa de renda, combate à pobreza e inclusão social. Alguns compromissos assumidos nessa declaração estarão implementados na ANTD e no PNETD, como se verá mais à frente.

4.1.2 A Declaração Mar del Plata

A Declaração Mar del Plata é um documento importante no continente americano, tendo em vista que buscou reafirmar a função do trabalho para a construção de uma sociedade justa e mais igualitária.

As bases lançadas nesse documento serviram de sustentáculos para a criação da ANTD e também para uma Agenda de Trabalho Decente nas Américas.

Esse documento, em princípio, buscou reafirmar a fundamentabilidade do Direito do Trabalho, reconhecendo que, para combater a pobreza e criar trabalho decente nas Américas, é necessário que haja uma valorização desse ramo legislativo. O compromisso maior é combater a pobreza, e o trabalho decente é o instrumento eficaz. Nesse sentido:

[...] reafirmamos 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 (MAR DEL PLATA, 2005, § 1.º).

Os pontos de ações elencados na Declaração Mar del Plata foram os seguintes: crescimento de emprego; políticas econômicas apropriadas para aumentar renda e gerar emprego; ampliação do crescimento econômico com a criação de novos empregos; trabalho para enfrentar a pobreza; formação profissional de força de trabalho; estímulo às micro, pequenas e médias empresas como motor de crescimento do emprego; e criação de ambiente para a promoção do trabalho decente e o fortalecimento da governabilidade democrática.

Durante toda a construção dos princípios elencados na declaração para criar mais empregos em condição de trabalho decente, a preocupação foi tentar construir políticas que proporcionasse o “[...] crescimento econômico sustentado [...] que crie trabalho, reduza a pobreza, elimine a fome e eleve os níveis de vida da população [...]” (MAR DEL PLATA, 2005, § 4.º).

Houve a constatação de que, no hemisfério americano, a pobreza estava ainda muito presente e representava um obstáculo para o crescimento econômico. Para a geração do pleno emprego, necessário se torna o combate firme a todas as formas de obstáculos de acesso a bens suficientes e necessários para a vida digna.

Nesse sentido, um dos compromissos assumidos foi o de reduzir em 50% até 2015 o número de pessoas que viviam em pobreza extrema (MAR DEL PLATA, 2005, § 7.º).

Outro ponto de ação foi gerar políticas econômicas apropriadas para aumentar renda e gerar empregos. Para isso, o primeiro passo foi reconhecer que existem fatores externos que dificultam o crescimento, como desastres naturais causados pela ação irresponsável do homem quando intervém na natureza de forma irresponsável.

Para evitar esses desastres naturais, o crescimento econômico deve ser sustentável. Defende que

O crescimento econômico sustentado com equidade e inclusão social é uma condição indispensável para criar emprego, combater a pobreza extrema e superar a desigualdade no Hemisfério. Para tal, é necessário aprimorar a transparência e o clima de investimento em nossos países, desenvolver o capital humano, estimular o aumento da renda e melhorar sua distribuição, promover a responsabilidade social das empresas e incentivar tanto o espírito empreendedor como uma vigorosa atividade empresarial (MAR DEL PLATA, 2005, § 12).

É importante notar que, na Declaração Mar del Plata, houve a reafirmação de que, para combater a pobreza, a implementação de políticas assistenciais não é suficiente, pois devem ser implementadas ações conjuntas de acesso à educação e ao mercado de trabalho. “Um dos principais desafios [então] à estabilidade democrática é gerar empregos produtivos e de qualidade a fim de assegurar que nossos povos se beneficiem da prosperidade econômica” (MAR DEL PLATA, 2005, § 15).

Nesse documento, há também uma abertura para o diálogo sobre as negociações da Área de Livre Comércio das Américas (ALCA) – como mecanismo de ampliação do comércio e geração de mais e melhores empregos.

Todavia, para o direito do trabalho, especificamente a preocupação de geração de trabalho decente, a cúpula considerou que o trabalho é o caminho para enfrentar a pobreza.

Considerando a demanda generalizada no Hemisfério de contar com trabalho decente, digno e produtivo, a grande tarefa de nossas sociedades e governos no combate à pobreza e à exclusão social é a adoção de políticas destinadas à geração de mais e melhores empregos, tanto na zona rural quanto na urbana, com o objetivo de contribuir eficazmente para a

coesão e inclusão social, a prosperidade e a governabilidade democrática (MAR DEL PLATA, 2005, § 20).

Para combater a pobreza, houve o compromisso das nações em implementar políticas dinâmicas e progressivas que “[...] gerem trabalho decente e criem condições de emprego de qualidade” (MAR DEL PLATA, 2005, § 21). Para isso, a ratificação das convenções fundamentais da OIT seria um dos caminhos para fortalecer os atores tripartites do diálogo social. Assim,

Reconhecemos o papel consultivo fundamental e único que desempenham as organizações de empregadores e trabalhadores na definição de políticas de emprego e trabalhistas. Comprometemo-nos a promover e facilitar o diálogo tripartite nos âmbitos nacional, sub-regional e hemisférico (MAR DEL PLATA, 2005, § 37).

Foi também reforçado o papel da educação na construção de uma política de trabalho decente. Os representantes dos governos reafirmaram o papel da educação como instrumento de emancipação social e fortalecimento da cidadania democrática. Contudo, para isso, necessário se faz o maior investimento em educação de qualidade para a formação de mão de obra qualificada, atendendo às exigências da mecanização no mercado de trabalho. Em vista disso, afirmaram:

Nós nos empenharemos por uma a educação pública de qualidade, em todos os níveis, bem como promoveremos a alfabetização para assegurar uma cidadania democrática, promover o trabalho decente, combater a pobreza e alcançar uma maior inclusão social. A realização desses objetivos implica um investimento financeiro substancial por parte de nossos governos e das instituições financeiras internacionais. Tomamos nota com satisfação da sugestão dos Ministros da Educação para que nossos governos explorem, junto às instituições financeiras internacionais, formas inovadoras de aumentar o financiamento da educação, como a troca da dívida por investimentos em educação (MAR DEL PLATA, 2005, § 43).

Também se destaca a importância de valorização e apoio às micro, pequenas e médias empresas, para criar trabalho decente e combater a pobreza: “[...] estamos na luta contra a pobreza e a desigualdade, reconhecemos a contribuição para a economia e a criação de emprego decente por parte das organizações produtivas, de acordo com as características de cada país como cooperativas e outras unidades de produção” (MAR DEL PLATA, 2005, § 52).

E, para a construção desse ambiente propício para gerar novos empregos decentes, foi consignado que era necessário haver um ambiente institucional estável, sólido, capaz de propiciar a integração entre os atores sociais do diálogo tripartite da OIT, estender a proteção social, melhorar a qualidade e produtividade do trabalho. Desse modo, nesse fortalecimento, o resultado será “[...] a criação de trabalho decente [...] para promover a equidade, a mobilidade social, uma melhor qualidade de vida e inclusão social de nossos cidadãos, bem como para alcançar a justiça social” (MAL DEL PLATA, 2005, § 61).

Percebe-se que a Declaração Mar del Plata lançou as bases para a construção da ANTD no Brasil de 2006. Os compromissos assumidos pelos estados presentes na quarta cúpula das américas externaram a preocupação com a pobreza extrema que assola as américas e reafirmaram que o trabalho é um fator fundamental e determinante para erradicar a pobreza e possibilitar aos cidadãos o acesso a direitos, efetivando a cidadania.

Entretanto, para isso, não se pode conceber que os cidadãos tenham acesso a qualquer trabalho, mas um trabalho decente que assegure condições mínimas. Em todos os artigos desse documento, verifica-se, a fundo, que, somente pela construção de uma política pública que garanta o trabalho decente, vai gerar um crescimento econômico sustentável para todos.

Lado outro, houve, ao final, a reafirmação do trabalho como valor social, instrumento que dignifica o homem; por isso, deve ser um trabalho decente e de qualidade. Assim,

[...] reafirmamos o papel fundamental que conferimos à criação de trabalho decente para cumprir nossos compromissos de enfrentar a pobreza e fortalecer a governabilidade democrática. Reconhecemos uma vez mais o valor do trabalho como atividade que estrutura e dignifica a vida de nossos povos, é um instrumento eficaz de interação social e um meio para a participação nas realizações da sociedade, objetivo primordial de nossa ação governamental para as Américas (MAL DEL PLATA, 2005, § 76).

Os compromissos assumidos nesse documento refletem diretamente na Agenda de Trabalho Decente para a América, Agenda Hemisférica 2006-2015 e Agenda Nacional de Trabalho Decente no Brasil.

Ademais, o plano de ação estipulado na Declaração Mal del Plata serviu como instrumento para a implementação de política pública para o trabalho decente, refletido na ANTD, conforme se verá posteriormente.

4.1.3 A Resolução da Assembleia Geral da ONU de 2005

O terceiro documento importante para a construção da ANTD no Brasil foi a Resolução final da Assembleia Geral da ONU em setembro de 2005.

Diversos foram os temas tratados na reunião da ONU em 2005, pois houve uma preocupação grande com o desenvolvimento econômico estampado no novo milênio. Assim, diversas frentes de análise foram lançadas em nível global, pois desenvolvimento sem responsabilidade social gera mais mazelas.

Nesse sentido, a Declaração Final da ONU em setembro de 2005 pode ser compreendida como um documento que traz os princípios a serem observados pelas nações, para que gerem avanço com responsabilidade. Tais princípios servem como instrumentos para orientar a elaboração de políticas sociais nas mais diversas esferas.

Na esfera do desenvolvimento econômico, “Reiteramos o nosso empenhamento em erradicar a pobreza e promover o crescimento económico sustentado, o desenvolvimento sustentável e a prosperidade mundial para todos” (ONU, 2005, p. 5, § 19).

Apoiamos vigorosamente uma globalização justa e, como parte dos nossos esforços para alcançar os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio, tomamos a decisão de tornar as metas do emprego pleno e produtivo e do trabalho digno [decente] para todos, incluindo as mulheres e os jovens, um objectivo fulcral das nossas políticas nacionais e internacionais pertinentes, bem como das nossas estratégias de desenvolvimento nacionais, incluindo as estratégias de redução da pobreza. Estas medidas devem abranger, também, a eliminação das piores formas de trabalho infantil, em conformidade com a definição da Convenção Nº 182 da Organização Internacional do Trabalho, bem como do trabalho forçado. Tomamos também a decisão de garantir o pleno respeito pelos princípios e direitos fundamentais do trabalho (ONU, 2005, p. 16, § 47).

Sendo assim, um trabalho decente, para a ONU, é condição essencial para o desenvolvimento econômico e social, por isso deve ser um compromisso internacional. E, para que realmente se consiga alcançar um trabalho considerado decente, esse organismo internacional reafirma o compromisso que os Estados-

membros devem assumir em ratificar as convenções fundamentais da OIT, pois onde há trabalho escravo e forçado, discriminação na relação laboral com diferenciação de gênero, raça e *status*, exploração da mão de obra infantil, não haverá condições de reafirmar que há um trabalho decente, com condições de igualdade, equidade, segurança e justiça.

Para Abramo (2015, p. 37), a partir da data dessa assembleia, a ONU assumiu o trabalho decente “[...] como elemento central das estratégias de diminuição da pobreza [...]”.

Sendo assim, o Brasil, ao construir a ANTD, reafirmou a importância da Declaração da ONU de 2005, que traçou os objetivos nacional e internacional para o trabalho decente.

4.2 A Agenda Nacional de Trabalho Decente

A ANTD consigna que “O *Trabalho Decente* é uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável” (BRASIL, 2006, p. 5), o que demonstra, de imediato, as bases que serão lançadas para perseguir esse objetivo, qual seja, assegurar um trabalho capaz de combater essas desigualdades sociais em suas diversas formas de manifestação.

A agenda foi construída com suporte em diversos acontecimentos ocorridos entre 2003 e 2007 (ABRAMO, 2015), tendo como ponto de partida a XIII Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho da Organização dos Estados Americanos em 2003, que, na oportunidade, discutiu o tema e estabeleceu um compromisso governamental na América.

Para o Brasil, naquela oportunidade,

A proposta da Agenda Nacional de Trabalho decente foi definida como um compromisso dos governos ‘que buscam superar um período no qual se produziu um enorme déficit de trabalho decente, com desemprego, precarização das condições de trabalho decente e ausência de um diálogo social construtivo e respeitoso’ (ABRAMO, 2015, p. 36).

Além da XIII Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho, Mar del Plata, Resolução final da ONU, Abramo (2015) destaca que a Conferência Regional do Mercosul de 2004, a Conferência Regional Andina de Emprego em 2004, o

Fórum Tripartite Sub-Regional para o Emprego na América Central em 2005, a XIV e XV Conferência Interamericana de Ministros do Trabalho em 2005 e 2007, a Reunião do Conselho Econômico e Social da ONU em 2006 e a XVI Reunião Regional Americana em 2006 lançaram as bases para a criação da Agenda Nacional de Trabalho Decente.

Oliveira (2016) afirma que a ANTD se tornou para o governo brasileiro uma prioridade, resultado das mais diversas reuniões e conferências internacionais.

Para Abramo (2015), a construção da ANTD se tornou necessária porque se poderão determinar, por meio dela, as formas, os níveis e os processos pelos quais o trabalho decente será aplicado, mas cientes de que, quando se falar em trabalho decente, haverá um ponto de partida de proteção, que são os direitos e princípios universais e fundamentais; porém, nunca haverá um teto máximo, pois é uma construção social que avança de acordo com o desenvolvimento da sociedade.

Sendo assim, o trabalho decente na agenda passa a se tornar um “[...] paradigma que oriente uma estratégia de ação centrado na valorização do trabalho [...]” (ABRAMO, 2015, p. 45).

Além das várias reuniões que ocorreram de 2003 a 2006, reuniões internacionais resultaram em documentos importantes para o mundo do trabalho na América, principalmente a Declaração Mar del Plata, e, no Brasil, diversas reuniões ocorreram, diversos estudos em níveis estadual e municipal foram desenvolvidos. Realizaram-se “[...] reuniões técnicas tripartites com o objetivo de promover uma discussão inicial sobre os déficits de trabalho decente [...]” (ABRAMO, 2015, p. 62), levando em consideração inclusive a memória do diretor geral da OIT na 89.^a Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, na qual houve o compromisso global de reduzir o déficit de trabalho decente (OIT, 2001).

Os défices de trabalho decente elencados por Somavia (2001) poderiam ser analisados de diversas formas, como déficit de emprego, de proteção social, de representação e diálogo social e de equidade de gênero, raça e etnia.

Em maio de 2006, a ANTD é lançada pelo ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho na reunião Regional Americana da OIT, demonstrando que a agenda nacional se estrutura em três pilares ou prioridades: geração de emprego de qualidade e em igualdade de oportunidades, erradicação do trabalho escravo e trabalho infantil e fortalecimento do diálogo social e tripartite, tendo, como plano de

fundo, as quatro áreas estratégicas, que são os direitos do trabalho, emprego, proteção social e diálogo social.

Além disso,

O texto da Agenda também explicita que está expresso um compromisso entre o governo brasileiro e a OIT e que deveria ser implementada um diálogo com as organizações de empregadores e trabalhadores. Define que, a partir dela, deveria ser elaborado um Plano nacional de Trabalho Decente com metas, prazos, produtos e indicadores de avaliação, que deveriam estar em consonância com o PPA e ser periodicamente monitorados e avaliados, em consulta às organizações de empregadores e trabalhadores (ABRAMO, 2015, p. 63).

A agenda chama a atenção para a cooperação técnica entre os atores sociais do mundo trabalho, tendo a OIT um papel importante de acompanhamento das políticas nacionais de implementação dos compromissos assumidos.

Sendo assim, a ANTD estrutura-se em três prioridades que são apresentadas das seguintes formas: primeiro, lançam as prioridades; depois, os resultados esperados dessas prioridades; e, finalmente, linhas de ações para alcançar os resultados de cada prioridade.

4.2.1 Prioridade 01: geração de emprego de qualidade e em igualdade de oportunidades

Percebe-se que um dos pilares do trabalho decente é a geração de emprego. O déficit de trabalho decente constatado pela OIT mediante a memória de Somavia (2001) é de uma dimensão que precisa ser combatida.

De acordo com Somavia (2006, p. 4):

A crise global de emprego é um dos maiores riscos a segurança em nossos tempos. Se optarmos por manter o caminho que levamos, o mundo corre o risco de se tornar mais fragmentado, protecionista e propenso ao confronto. A falta contínua de oportunidades de trabalho decente, o investimento insuficiente e um nível excessivamente baixo de consumo levam à erosão do contrato social básico em que a sociedade democrática se baseia, ou seja, que todos devem participar do progresso⁴⁷ (tradução nossa).

⁴⁷ Original: “La crisis mundial del empleo es uno de los mayores riesgos para la seguridad de nuestros tiempos. Si optamos por mantener el camino que llevamos, el mundo corre el riesgo de hacerse más fragmentado, proteccionista y propenso al enfrentamiento. La falta continua de oportunidades de trabajo decente, la inversión insuficiente y un nivel de consumo excesivamente bajo provocan la erosión del contrato social básico en que descansa la sociedad democrática, a saber, que todos deben participar del progreso.”

A falta de emprego decente suficiente para propiciar o acesso ao mercado de consumo e, por consequência, a um patamar civilizatório mínimo é, para Somavia (2006), um risco à democracia em tempos hodiernos.

Oliveira (2016) afirma que o compromisso do governo brasileiro em gerar mais e melhores empregos em condição de igualdades e oportunidades buscou formentar o mercado de trabalho com vistas ao desenvolvimento local.

Para a promoção de emprego pleno para todos, segundo a OIT (2012, p. 6), os estados precisam tomar uma atitude pro-ativa, calcada três formas de políticas públicas:

a) políticas coordenadas e coerentes para gerar crescimento do emprego inclusivo; b) políticas de desenvolvimento de competências para aumentar a empregabilidade dos trabalhadores e trabalhadoras, a competitividade das empresas e o crescimento inclusivo; e c) políticas e programas para promover a sustentabilidade das empresas e o empreendedorismo.

Nesse sentido, para gerar mais e melhores empregos, a ANTD estabeleceu dois resultados esperados:

- Política Nacional de Emprego elaborada e implementada em um processo de diálogo com os interlocutores sociais.
- Metas de criação de emprego produtivo e de qualidade incorporadas nas estratégias nacionais de desenvolvimento econômico e social e nas políticas setoriais.

Sendo assim, para que os resultados esperados fossem alcançados, a agenda lançou um plano de ação que elencou seis pontos a serem perseguidos. Passamos a tratar de cada um com especificidade.

4.2.1.1 Investimento público e privado e desenvolvimento local e empresarial para a geração de emprego

Como se tem percebido, o projeto de implantação da Agenda Nacional de Trabalho Decente tem, por objetivo último, gerar mais e melhores empregos, assegurando as condições de liberdade, equidade, justiça e segurança: um trabalho decente que atenda às necessidades básicas do trabalhador, proporcionando-lhe oportunidade de acesso a bens e a serviços.

A primeira linha de ação na ANTD, quando se pensa na geração de mais empregos com igualdades de oportunidades, é a de fomentar “[...] investimento público e privado em projetos e setores produtivos com maior capacidade de geração de emprego” (BRASIL, 2006, p. 10).

Para que seja efetivada essa primeira linha de ação com o fomento de investimentos públicos e privados, metas foram traçadas no Plano Nacional Emprego de Trabalho Decente (PNETD).

O PNETD lançou metas para 2011 e 2015, com indicadores de efetivação das metas, conforme se verifica no quadro 1.

Quadro 1 – Direcionamento de investimentos públicos e privados e estímulos fiscais e financeiros a setores estratégicos para a geração de emprego e a promoção do desenvolvimento sustentável

METAS 2011	METAS 2015	INDICADORES
1.1.1 a. Aumento de 20% dos investimentos, do crédito e dos estímulos fiscais para os setores estratégicos e/ou intensivos em mão de obra.	1.1.1 b. Aumento de 35% dos investimentos, do crédito e dos estímulos fiscais nos setores estratégicos e/ou intensivos em mão de obra.	1.1.1.1. % do PIB investido em cada um dos setores e empreendimentos indicados. 1.1.1.2. N.º de empregos criados/R\$ milhão investido nos setores e empreendimentos indicados, desagregado por sexo.
1.1.2 a. Aumento de 25% no volume de operações de crédito a micro e pequenas empresas, cooperativas e empreendimentos de economia solidária por intermédio de órgãos governamentais.	1.1.2 b. Aumento de 40% no volume de operações de crédito a micro e pequenas empresas, cooperativas e empreendimentos de economia solidária por intermédio de órgãos governamentais.	1.1.2.1. Volume e número de operações de crédito a micro e pequenas empresas, cooperativas e empreendimentos de economia solidária por intermédio de órgãos governamentais, desagregado por sexo.
1.1.3 a. Aumento de 48% do volume de crédito para a agricultura familiar por intermédio de órgãos governamentais.	1.1.3 b. Aumento de 98% do volume de crédito para a agricultura familiar por intermédio de órgãos governamentais.	1.1.3.1. Volume e número de operações de crédito para a agricultura familiar, desagregado por sexo.

Fonte: Brasil, 2010, p. 19-20.

Nota-se que se estabeleceu uma meta crescente de investimentos públicos e privados até 2015, para criar mais e melhores empregos, tendo o Produto Interno Bruto (PIB) como indicador de avanço.

Uma das metas que obtiveram um avanço expressivo foi o investimento na agricultura familiar, criada pela Lei n.º 11.326/2006, que, em 2013, recebeu o valor

de 21 bilhões em investimento⁴⁸ e, para a safra de 2015, foram anunciados 24,1 bilhões de reais⁴⁹. Sendo assim, houve aumento expressivo no investimento governamental na política de fortalecimento da agricultura familiar, incentivando inclusive a permanência do trabalhador no campo.

4.2.1.2 Políticas públicas de emprego, administração e inspeção do trabalho

A segunda linha de ação traçada pela ANTD para gerar mais e melhores empregos é a da geração de emprego, administração e inspeção no trabalho.

Essa linha de ação estrutura-se em três pontos:

- Fortalecimento do sistema público de emprego, trabalho e renda, como agente de integração das políticas ativas e passivas de mercado de trabalho (seguro-desemprego, orientação profissional, intermediação de mão-de-obra, qualificação e certificação profissional, produção e gestão de informação sobre o mercado de trabalho e fomento ao empreendedorismo).
- Fortalecimento de políticas e programas de promoção do emprego de jovens, em consonância com as recomendações da Rede de Emprego de Jovens (*You th Employment Network – YEN*), bem como com a Resolução adotada pela Conferência Internacional do Trabalho sobre Emprego de Jovens (junho de 2005).
- Fortalecimento da inspeção e da administração do trabalho (BRASIL, 2006).

Para o cumprimento dessa linha de ação, o PNETD traçou metas a serem alcançados de 2011 a 2015. Foram metas audaciosas, pois previam o aumento de 30% de trabalhadores qualificados para 2011 e de 50% para 2015, usando como indicador o número de trabalhadores qualificados desempregados por raça, faixa etária e sexo.

O PNETD realçou a função dos SINEs como instrumento de intermediação entre o trabalhador e o empregador, sendo esse órgão responsável, até 2015, de intermediar um aumento de 45% de contratos de trabalho.

A administração pública teria um papel importante nessa linha de ação, pois assumiu o compromisso de, em 2015, aumentar o investimento de 50% em

⁴⁸ Informações contidas no site: <<http://g1.globo.com/economia/agronegocios/noticia/2013/06/governo-anuncia-r-21-bilhoes-de-credito-para-agricultura-familiar.html>>. Acessado em: 10 ago. 2018.

⁴⁹ <<http://www.brasil.gov.br/governo/2014/06/dilma-anuncia-investimento-recorde-na-agricultura-familiar-1>>. Acessado em: 10 ago. 2018.

qualificação profissional, pois, aumentando a qualificação profissional e o acesso ao emprego de qualidade, a renda da população também aumentará.

Um dado importante é que, entre 2009 e 2014, houve um crescimento de 5,6% de geração de emprego, conforme se ilustra na tabela abaixo.

Tabela 1 – Distribuição dos estabelecimentos e dos empregos formais por classes de tamanho dos municípios – Brasil, 2009 e 2014 – (em %)

Tamanho do município (em 1.000 habitantes)	2009		2014	
	Estabelecimentos	Empregos	Estabelecimentos	Empregos
Inferior a 10	25,2	21,3	25,0	21,5
De 10 a menos de 20	11,9	9,4	12,0	9,4
De 20 a menos de 30	7,4	6,0	7,5	6,0
De 30 a menos de 50	14,8	17,0	14,8	16,6
De 50 a menos de 70	3,8	3,5	3,9	3,4
De 70 a menos de 100	3,7	3,2	3,8	3,3
De 100 a menos de 200	6,3	5,5	6,4	5,8
De 200 a menos de 300	4,1	4,1	4,2	4,2
De 300 a menos de 500	4,0	4,5	4,1	4,5
De 500 a menos de 1.000	3,1	3,8	3,3	3,9
1.000 ou mais	15,7	21,7	15,1	21,3
Total⁽²⁾	100,0	100,0	100,0	100,0
Total⁽²⁾ (em n.º absolutos)	3.223.514	41.207.546	3.949.979	49.571.510

Fonte: MTPS. Rais
Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Refere-se aos vínculos ativos em 31/12 de cada ano
(2) Inclui vínculos não localizados

No quadro abaixo, verifica-se, de forma condensada, metas e indicadores do PNETD que foram estabelecidas entre 2011 e 2015.

Quadro 2 – Fortalecimento do sistema público de emprego, trabalho e renda por meio da integração das políticas de qualificação profissional, de intermediação de mão de obra e de seguro-desemprego, e da ampliação das políticas de qualificação profissional e intermediação de mão de obra, especialmente para jovens, mulheres e população negra

METAS 2011	METAS 2015	INDICADORES
1.3.1.a. Aumento de 30% do n.º de trabalhadores/as qualificados/as.	1.3.1.b. Aumento de 50% do n.º de trabalhadores/as qualificados/as.	1.3.1.1. N.º de trabalhadores/as qualificados/as, desagregado por faixa etária, sexo, raça/cor.
1.3.2.a. Aumento de 25% do n.º de trabalhadores/as colocados/as no mercado de trabalho por meio dos SINEs.	1.3.2.b. Aumento de 45% do n.º de trabalhadores/as colocados/as no mercado de trabalho por meio dos SINEs.	1.3.2.1. N.º de trabalhadores/as colocados/as por meio dos SINEs, desagregado por faixa etária, sexo, raça/cor.
1.3.3.a. Aumento real de 30% do investimento público em qualificação profissional e em intermediação de mão de obra.	3.3.b. Aumento real em 50% do investimento público em qualificação profissional e em intermediação de mão de obra.	1.3.3.1. % de crescimento real do investimento em políticas de qualificação e intermediação de mão de obra pelo setor público. 1.3.4.2. Volume de recursos investidos pelo setor público em qualificação profissional e intermediação de mão de obra.

1.3.4.a. Aumento de 30% do n.º de trabalhadores/as jovens qualificados/as e colocados/as no mercado de trabalho.	1.3.4.b. Aumento de 50% do n.º de trabalhadores/as jovens qualificados/as e colocados/as no mercado de trabalho.	1.3.4.1. N.º de trabalhadores/as jovens qualificados/as e colocados/as no mercado de trabalho, desagregado por sexo, raça/cor e faixa etária.
1.3.5.a. Aprovação e início da execução do Plano Nacional de Aprendizagem Profissional (PNAP).	1.3.5.b. Implementação integral do PNAP	1.3.5.1. N.º de ações do PNAP implementadas
1.3.6.a. 800.000 contratos de aprendizagem registrados de acordo com as diretrizes do PNAP.	1.3.6.b.1. 200.000 contratos de aprendizagem registrados de acordo com as diretrizes do PNAP.	1.3.6.1. N.º de novas vagas de aprendizagem com base nas disposições do PNAP. 1.3.6.2. N.º de contratos de aprendizagem registrados.

Fonte: Brasil, 2011, p. 20-21.

O governo federal, objetivando a qualificação profissional, implantou o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), criado pela Lei n.º 12.513/2011, que objetivou o fornecimento de bolsas de estudos para o nível médio técnico, que, entre 2011 e 2014, havia concedido mais de 8 milhões de bolsas de estudos⁵⁰.

4.2.1.3 Políticas de salário e renda

A Agenda Nacional de Trabalho Decente reafirmou a preocupação com o salário mínimo, pois era necessário que se estabelecessem políticas que assegurassem o poder de compra e, para isso, fossem adotadas duas linhas de ação:

- Recuperação e valorização do salário-mínimo como instrumento de política salarial e de melhoria da distribuição de renda.
- Aperfeiçoamento dos programas de transferência de renda condicionada e sua articulação com as políticas de geração de emprego, trabalho e renda e de desenvolvimento econômico local (BRASIL, 2006, p. 11).

Para alcançar os objetivos lançados na Agenda, o PNETD previu que seria necessária a institucionalização de uma política de valorização do salário mínimo, com metas estipuladas, conforme se ilustra no quadro 2.

⁵⁰ Dados fornecidos pelo Wikipedia.

Quadro 3 – Manutenção e institucionalização da política de valorização do salário mínimo

METAS 2011	METAS 2015	INDICADORES
Manutenção da política de valorização do salário mínimo	Institucionalização da política de valorização do salário mínimo	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumentos legais aprovados. • Evolução do valor do salário mínimo.

Fonte: Brasil, 2011, p. 20.

Assim, em 2011, visando efetivar a meta da valorização, foi editada a Lei n.º 12.382, de 25 de fevereiro de 2011, que dispôs sobre a política de valorização do salário mínimo, entre outras matérias, até 2015. Já em 2015, foi editada nova lei, a Lei n.º 13.152, que “[...] dispõe sobre a política de valorização do salário-mínimo e dos benefícios pagos pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS) para o período de 2016 a 2019”.

Essa lei preocupou-se em implementar uma política que conservasse o poder aquisitivo do salário mínimo, estabelecendo que o reajuste anual seria com base no acumulado de 12 meses do Índice Nacional de Preços do Consumidor (INPC) publicado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

O terceiro ponto da primeira prioridade da agenda e do PNETD foi buscar fortalecer o sistema público de emprego, e, para isso, a qualificação profissional dos trabalhadores foi considerada primordial, para que se chegasse à efetiva meta. Diversas políticas foram adotadas nos períodos de 2011 a 2015.

4.2.1.4 Promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento e combate à discriminação

A Constituição Federal de 1988 apresentou o princípio da isonomia como um dos pilares da nova ordem constitucional: todos são iguais perante a lei.

Nesse sentido, o PNETD afirmou que era necessário, então, o

Desenvolvimento de ações de promoção da igualdade de gênero e raça no mercado de trabalho, focalizadas especialmente nos seguintes aspectos:

- eliminação das barreiras de entrada das mulheres, especialmente das mais pobres, no mercado de trabalho;
- diminuição das taxas de desemprego e aumento das taxas de ocupação;
- diminuição das desigualdades de rendimento entre homens e mulheres, brancos(as) e negros(as);
- diminuição da informalidade e aumento da proteção social.

Implementação de programas e ações de combate à discriminação no trabalho, com atenção especial para mulheres, população negra, jovens, idosos, pessoas vivendo com HIV/Aids e pessoas com deficiência. Efetiva aplicação das seguintes convenções da OIT: Convenção nº 100, de 1951, sobre igualdade de remuneração para trabalho de igual valor; Convenção nº 103, de 1952, sobre proteção à maternidade; Convenção nº 111, de 1958, sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação; promoção da ratificação da Convenção nº 156, de 1981, sobre trabalhadores com responsabilidades familiares (BRASIL, 2011, p. 12).

Para que o Brasil alcançasse essa linha de ação de promoção do trabalho digno, o primeiro caminho foi o de chamar a atenção para as Convenções 100 e 111.

O foco central da Convenção 100 é assinalar que os estados têm o dever de garantir que não pode haver discriminação ou diferença de salário entre a mão de obra masculina e feminina para um mesmo trabalho e de igual valor. Na realidade, essa convenção reafirma o princípio da igualdade entre homens e mulheres, já consagrado na Declaração Universal de Direitos Humanos em 1948 e na Constituição Federal, no art. 7.º, inciso XXXI.

O Brasil, por ter ratificado, em 1956, essa convenção por meio do Decreto Legislativo n.º 24 e pelo Decreto Presidencial n.º 41.721/57, assumiu, então, diversos compromissos para alcançar o princípio da isonomia entre homens e mulheres. Todavia, a realidade de disparidades no mercado de trabalho entre homens e mulheres é muito grande.

Kinsky e Andrade (2017), ao analisarem os dados do *word economic forum* de novembro de 2017, constataram que há uma diferença entre o tratamento dado ao homem e à mulher no Brasil. Na pesquisa sobre igualdades entre homens e mulheres realizada entre 144 países, o Brasil ocupou o 90.º lugar em disparidades. A remuneração da mulher brasileira, de acordo com o fórum, é apenas de 58% em relação ao homem e o índice de desemprego é de 3% a mais do que o dos homens. Um dado alarmante que vai de encontro à Convenção 100 da OIT é que, pelo mesmo trabalho, o fórum aponta que a mulher recebe até 48% a menos do que os homens.

Outro dado interessante é a previsão de que, na América Latina e Caribe, ainda se levem 64 anos para que o homem e a mulher alcancem a igualdade de tratamento no mercado de trabalho.

Assim, há muito que fazer e, ao elaborar uma linha de ação para a promoção do trabalho decente no Brasil, a igualdade entre homens e mulheres no mercado de

trabalho ganhou pauta. Alba (2017) afirma que o futuro do trabalho que se busca é que homens e mulheres sejam vistos em condições de igualdade nas relações de trabalho, respeitando, em cada gênero, as especificidades do sexo, mas que isso não seja instrumento de discriminação.

Desta feita, o Brasil, compromissado com a OIT em implementar políticas nacionais que assegurem as condições de um trabalho decente, ao elaborar os planos de ação, não poderia deixar de repensar a igualdades de condições de trabalho e remuneração entre homens e mulheres.

Já a Convenção 111 da OIT, no intuito de buscar reduzir as desigualdades buscando a integração e inserção no mercado de trabalho, foi um instrumento muito importante em termos nacionais. O princípio da não discriminação elencado nesse documento internacional foi de natureza ímpar, principalmente quando se buscou dar tutela jurisdicional ao trabalhador portador de HIV.

O judiciário trabalhista foi pioneiro, ao buscar construir uma jurisprudência protetiva para o soropositivo, tendo em vista que

No Estado Democrático de Direito, não há lugar para o tratamento desigual e discriminatório, ante o disposto nos arts. 3º, inciso IV, 5º, caput, e 7º, inciso XXX, todos da Constituição da República de 1988. Outrossim, a dignidade da pessoa humana é erigida à categoria de princípio fundamental do Estado Democrático de Direito (art. 1º, inciso III, CR/88), impondo a observância da necessária estima que todas as pessoas merecem na qualidade de seres humanos (BITTENCOURT; FERREIRA, 2016, p. 32).

De acordo com Bittencourt e Ferreira (2016), o Tribunal Superior do Trabalho, em 2012, buscando tutelar os direitos dos trabalhadores portadores de HIV que eram vítimas de discriminação em face da condição de soropositivos, editou a Súmula 443, inspirada principalmente nos princípios da Convenção 111 da OIT: “Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego”.

Ademais, em face desse compromisso com a linha de ação da ANTD, em 2014 foi editada a Lei n.º 12.984, que “Define o crime de discriminação dos portadores do vírus da imunodeficiência humana (HIV) e doentes de Aids”.

Segundo essa lei,

Art. 1.º Constitui crime punível com reclusão, de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa, as seguintes condutas discriminatórias contra o portador do HIV e o doente de aids, em razão da sua condição de portador ou de doente:

I - recusar, procrastinar, cancelar ou segregar a inscrição ou impedir que permaneça como aluno em creche ou estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado;

II - negar emprego ou trabalho;

III - exonerar ou demitir de seu cargo ou emprego;

IV - segregar no ambiente de trabalho ou escolar;

V - divulgar a condição do portador do HIV ou de doente de aids, com intuito de ofender-lhe a dignidade;

VI - recusar ou retardar atendimento de saúde.

À vista disso, percebe-se que houve uma preocupação do Brasil com a questão do portador de HIV (ABRAMO, 2015), pois assim está respeitando o homem e o considerando como um fim em si mesmo (KANT, 2003) bem como o espírito da Convenção 111 da OIT:

CONSIDERANDO que a declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo, têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais;

CONSIDERANDO, por outro lado, que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem.

Assim, há muito que fazer para que se alcance a igualdade entre homens e mulheres. O Brasil precisa avançar na construção e ter consciência de que os compromissos assumidos mediante tratados internacionais e convenções internacionais vinculam e, por isso, não podem permanecer na parcimônia ou na inércia.

4.2.1.5 Extensão da proteção social

A próxima linha de ação para efetivar o trabalho decente no Brasil é a extensão da proteção social. Essa linha de ação está ligada diretamente ao pilar da proteção social da OIT, conforme já visto anteriormente. O foco nessa linha se volta para duas classes de trabalhadores no Brasil: as domésticas e os imigrantes, principalmente para aqueles que exercem suas atividades na informalidade.

Para a ANTD (2006, p. 13), era preciso que o Brasil, ao estabelecer políticas públicas de proteção social, buscasse “Melhoria das condições de trabalho, renda e

proteção social de trabalhadores e trabalhadoras domésticos, assegurando-lhes todos os direitos trabalhistas previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)”.

Nessa linha de ação, o Brasil, nesse interregno de tempo, avançou no estabelecimento de linhas de proteção. O primeiro grande passo foi a promulgação da PEC 72 em abril de 2013, ao inserir o parágrafo único do art. 7.º da Constituição.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social (NR).

Essa emenda constitucional não cumpriu, em todos os termos, a linha de ação da ANTD, pois estendeu aos trabalhadores domésticos vários dos direitos sociais previstos no art. 7.º da CLT, mas não abrangendo a sua totalidade.

Lado outro, para regulamentar a EC 72/13, em 2015 foi editada a Lei Complementar 150, rica de detalhes, que buscou trazer o conceito de trabalhador doméstico, forma de contribuição previdenciária, casos de proteção contra acidentes, entre outros. O fato é que a essa classe de trabalhadores foi proporcionado o acesso à proteção e seguridade social, efetivando um dos compromissos da ANTD.

Outro ponto importante dessa linha de ação é a questão dos imigrantes. A condição de imigrante não poderia ser, em solo brasileiro, instrumento de escravização moderna desses trabalhadores, submetendo-os a condições que atentem contra a dignidade da pessoa humana e as políticas de trabalho decente da OIT. Tal aspecto é importante, pois, em 2003, a Corte Interamericana de Direitos Humanos emitiu o Parecer Consultivo 173 sob a presidência de Antônio Augusto Cançado Trindade e consignou:

8. Que a qualidade migratória de uma pessoa não pode constituir uma justificativa para privá-la do desfrute e do exercício de seus direitos humanos, entre eles os de caráter trabalhista. O imigrante, ao assumir uma relação de trabalho, adquire direitos por ser trabalhador, que devem ser reconhecidos e garantidos, independentemente de sua situação regular ou irregular no Estado receptor. Estes direitos são consequência da relação trabalhista.

9. Que o Estado tem a obrigação de respeitar e garantir os direitos humanos trabalhistas de todos os trabalhadores, independentemente de sua condição

de nacionais ou estrangeiros, e não tolerar situações de discriminação em detrimento destes nas relações de trabalho que se estabeleçam entre particulares (empregador-trabalhador). O Estado não deve permitir que os empregadores privados violem os direitos dos trabalhadores, nem que a relação contratual viole os padrões mínimos internacionais.

10. Que os trabalhadores, ao serem titulares dos direitos trabalhistas, devem contar com todos os meios adequados para exercê-los. Os trabalhadores migrantes indocumentados possuem os mesmos direitos trabalhistas que correspondem aos demais trabalhadores do Estado receptor, e este último deve tomar todas as medidas necessárias para que assim se reconheça e se cumpra na prática.

11. Que os Estados não podem subordinar ou condicionar a observância do princípio da igualdade perante a lei e de não discriminação à consecução dos objetivos de suas políticas públicas, quaisquer que sejam estas, incluídas as de caráter migratório.

Já o aspecto da linha de ação da proteção social que surtiu efeito foi o compromisso de que, em 2006, com a ANTD (206, p. 13), a “[...] ratificação da Convenção da OIT n.º 102, de 1952, sobre seguridade social [...]”, em 2008 foi aprovada em âmbito internacional mediante o Decreto Legislativo n.º 269 do Congresso Nacional, de 19 de setembro de 2008, e ratificado em 15 de junho de 2009, passando a fazer parte de conjunto de normas internacionais de proteção ao trabalho em âmbito interno. O PNETD previu a adoção de várias medidas para a ampliação e proteção de trabalhadores domésticos e imigrantes. Algumas das medidas já foram implementadas por meio da PEC 72 e LC 150, mas há muito que percorrer para efetivar essa linha da ANTD.

4.2.1.6 Condições de trabalho

A última linha de ação da primeira prioridade da ANTD é repensar as condições de trabalho a que os brasileiros são submetidos.

São dois pontos a serem observados segundo a ANTD (2006, p. 13):

- Implementação de uma Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador, em consonância com as normas internacionais do trabalho;
- Identificação de mecanismos e desenvolvimento de ações voltadas à garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável.

O ponto central dessa linha de ação é como assegurar um meio ambiente saudável e equilibrado para que os trabalhadores possam desenvolver suas

atividades sem comprometer a saúde e segurança, principalmente para as atividades em condições insalubres e perigosas.

Segunda Alvarenga (2016, p. 134),

Meio ambiente do trabalho e proteção à saúde do trabalhador instauram-se, pois, sobre um caráter indissociável, uma vez que o respeito ao direito ao meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado implica na prática defensiva do direito à vida – o mais básico alicerce dos direitos fundamentais da pessoa humana.

Assim, não se pode desvincular meio ambiente do trabalho de qualidade de vida. A ANTD buscou reafirmar que o ambiente em que o homem desenvolve o trabalho deve proporcionar-lhe um mínimo de condições e segurança (SANTOS, 2010).

4.2.2 Prioridade 2: erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil

A segunda prioridade da ANTD tem por foco a erradicação do trabalho infantil e o trabalho escravo no Brasil. O fato é que “[...] o trabalho infantil persiste como um problema social de graves dimensões no país no início do século XXI” (BRASIL, 2011, p. 12) e, por isso, precisa avançar na adoção de medidas protetivas, não sendo entregues ao livre mercado de exploração.

Essa prioridade fundamenta-se em quatro convenções da OIT – 29, 105, 138 e 182 –, e o resultado esperado era que o Brasil, no interregno de 2006 a 2015, implantasse planos nacionais com base nos princípios elencados nesses documentos internacionais ratificados pelo Brasil.

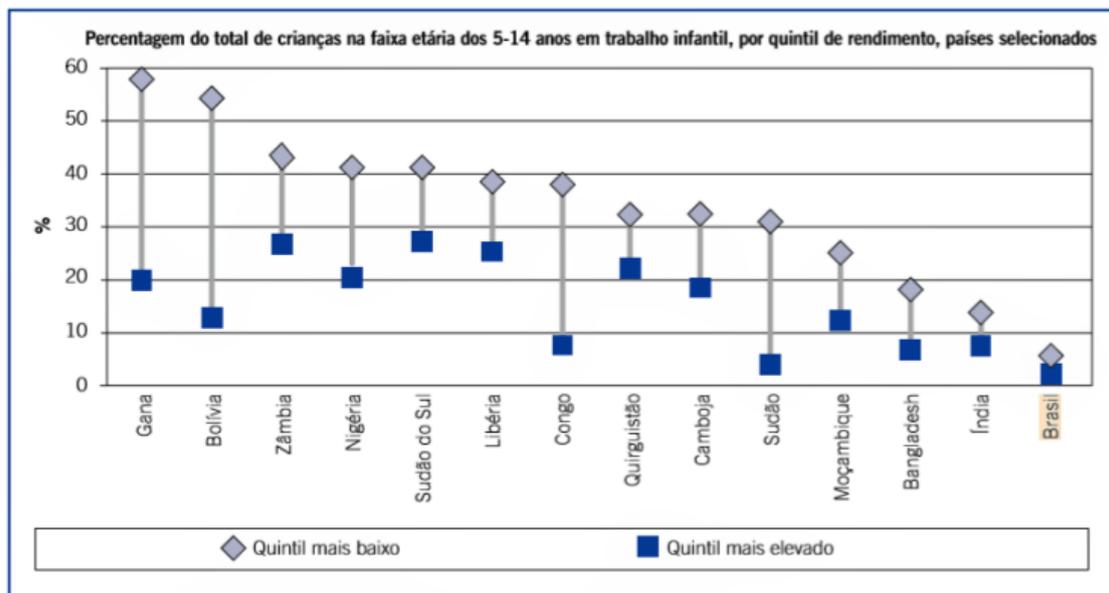
Nesse sentido, foram estabelecidas quatro linhas de ação: linha do desenvolvimento da base de conhecimento; linha da mobilização e conscientização social; linha do fortalecimento institucional de políticas e programas nacionais; e linha de estratégias de intervenção (BRASIL, 2006).

O PNETD, ao estabelecer metas a serem alcançadas entre 2011 e 2015, tendo em vista essa prioridade, apontou alguns dos caminhos a serem percorridos pelo Brasil, para alcançar um trabalho decente para todo trabalhador brasileiro.

A realidade do trabalho infantil é alarmante, pois prejudica o desenvolvimento saudável das crianças. Conforme se mostra no gráfico 1, a realidade do trabalho

infantil ainda é um problema muito grande no mundo, principalmente em países mais pobres.

Gráfico 1 – Países analisados em porcentagem de trabalho infantil



Nota: Entende-se por trabalho infantil a realização de atividades econômicas por crianças.

Fonte: Dados do UCW baseados em estudos nacionais dos agregados familiares, vários anos.

Fonte: OIT, 2013, p. xii.

Nesse sentido, o Brasil tem muito que avançar, pois ainda tem um índice alto de trabalho infantil, mesmo após mais de seis anos de execução da ANTD. A efetivação do plano de ação da de trabalho decente no Brasil foi importante e continua sendo, para que se zere esse índice.

4.2.2.1 Desenvolvimento da base de conhecimento

A ANTD, ao estabelecer suas metas a serem alcançadas e as linhas de ação, reforçou o papel de acesso à informação e conhecimentos, para que se pudessem combater as mazelas sociais que permitem a exploração da mão de obra infantil.

Lado outro, também foi reforçada uma outra grande preocupação: a questão do trabalho em condições análogas à escravidão ou mesmo do trabalho escravo. Segundo a agenda, era necessária a

Consolidação da base de conhecimentos sobre o trabalho infantil e o trabalho escravo, por meio da realização e divulgação de pesquisas,

estudos e avaliações, com especial atenção para as dimensões de gênero e raça.

Institucionalização de uma metodologia de identificação e de retirada de crianças do mercado de trabalho e de trabalhadores da situação de escravidão (BRASIL, 2006, p. 14).

A avaliação de dados técnicos oriundos de pesquisas quantitativas e qualitativas de trabalho infantil e trabalho escravo se tornou um instrumento de ação da ANTD e PNETD.

De acordo com o PNETD, até 2015 era previsto que cem por cento das crianças de até 17 anos estivessem devidamente matriculadas e frequentando a escola. E, para que se atingisse essa meta, seria necessária a adoção legal de obrigatoriedade.

Lado outro, umas das metas era a implementação do Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI) entre 2011 e 2015 (BRASIL, 2011), pois, no em 2009, de acordo com o PETI, havia um quantitativo de 4,25 milhões de crianças e adolescentes ocupados no Brasil, cuja adoção de medidas de acesso à educação deveria ser prioridade para alterar esse quadro de exploração de força de trabalho.

Nesse sentido, de acordo com a ANTD, o estudo técnico e estatístico do quantitativo de crianças e adolescentes inseridos no mercado de trabalho e atividades que mais empregam essas forças de trabalho eram o caminho viável para alcançar o resultado almejado nas convenções da OIT, que tem por tema o trabalho infantil.

Diversas medidas foram adotadas, principalmente com base nas políticas sociais de distribuição de renda, como o programa Bolsa-Família, que exigia o acesso e permanência na escola. No quadro a seguir, verifica-se, de forma mais detalhada, a proposta do PNETD.

Quadro 4 – Erradicação progressiva do trabalho infantil

METAS 2011	METAS 2015	INDICADORES
2.1.1.a. Aprovação e execução do II Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil.	2.1.1.b. II Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil implementado, monitorado e avaliado.	2.1.1.1. Nº de ações previstas implementadas.
2.1.2.a. 60% das crianças de 5 a 9 anos, com ocorrência de trabalho infantil, incluídas no PETI.	2.1.2.b. 90% das crianças de 5 a 9 anos com ocorrência de trabalho infantil, incluídas no PETI.	2.1.2.1. Nº de crianças entre 5 e 9 anos trabalhando.

2.1.3.a. 40% das crianças/adolescentes de 10 a 13 anos, com ocorrência de trabalho infantil, incluídas no PETI.	2.1.3.b. 60% das crianças/adolescentes de 10 a 13 anos, com ocorrência de trabalho infantil, incluídas no PETI.	2.1.3.1. Nº de crianças entre 10 e 13 anos trabalhando.
2.1.4.a. Ampliação da escolaridade obrigatória até os 17 anos.	2.1.4.b. 100% de inclusão escolar até os 17 anos.	2.1.4.1. Adoção legal da obrigatoriedade escolar até os 17 anos. 2.1.4.2. Nº de adolescentes até 17 anos incluídos no sistema escolar.
2.1.5.a. Ampliação do nº de escolas públicas com turno integral em áreas de maior incidência de trabalho infantil.	2.1.5.b. Ampliação do nº de escolas públicas com turno integral em áreas de maior incidência de trabalho infantil.	2.1.5.1. Nº de escolas com turno integral em áreas de maior incidência de trabalho infantil.
2.1.6.a. 50% das crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil e identificadas no Cadastro Único dos programas sociais do Governo Federal.	2.1.6.b. 90% das crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil identificadas no Cadastro Único dos programas sociais do Governo Federal.	2.1.6.1. Nº de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil identificadas no Cadastro Único dos programas sociais do Governo Federal.
2.1.7.a. 60% dos adultos economicamente ativos de famílias com crianças e adolescentes em situação de trabalho inseridos no mercado de trabalho e/ou nas políticas sociais.	2.1.7.b. 100% dos adultos economicamente ativos de famílias com crianças e adolescentes em situação de trabalho inseridos no mercado de trabalho e/ou nas políticas sociais.	2.1.7.1. Nº de adultos economicamente ativos de famílias com crianças e adolescentes em situação de trabalho inseridos no mercado de trabalho e/ou nas políticas sociais.
2.1.8.a. Combate às piores formas de trabalho infantil contemplada na Política Nacional da Criança e do Adolescente, e no seu Plano Decenal.	2.1.8.b. Implementação das ações de combate às piores formas de trabalho infantil contempladas na Política Nacional da Criança e do Adolescente, e no seu Plano Decenal.	2.1.8.1. Instrumentos legais e orçamento federal aprovados.

Fonte: Brasil, 2011, p. 27-28.

Outra preocupação da ANTD foi com a questão do trabalho escravo no Brasil, realidade ainda presente em pleno século XXI.

De acordo com PNETD, o caminho adotado para que se erradique qualquer forma de trabalho escravo ou trabalho forçado é a adoção de mais medidas de fiscalização por intermédio do Ministério do Trabalho e Emprego e de ação conjunta com o Ministério Público do Trabalho.

A grande preocupação do Brasil em compromisso assumido com a OIT ao estabelecer a ANTD é que as duas formas de ver o trabalho escravo ou forçado, “[...] trabalho ou serviço imposto sob ameaça de punição e executado involuntariamente [...]” (OIT, 2009, p. 23), deveria, até 2015, estar totalmente erradicado (BRASIL, 2011).

Assim, para alcançar esse objetivo da ANTD, o PNETD estabeleceu algumas ações a serem adotadas, principalmente tendo em vista o segundo plano nacional de erradicação do trabalho escravo.

No quadro a seguir, apresenta-se o compromisso do PNETD para erradicar o trabalho escravo no Brasil.

Quadro 5 – Implementação, monitoramento e avaliação do II Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo

METAS 2011	METAS 2015	INDICADORES
2.1.1.a. Aumento em 20% das ações de fiscalização das denúncias de trabalho escravo.	2.2.1.b. Aumento de 50% das ações de fiscalização das denúncias de trabalho escravo.	2.2.1.1. Nº de ações da fiscalização das denúncias de trabalho escravo.
2.2.2.a. Adoção de uma política de reabilitação psicossocial, qualificação profissional e reinserção econômica dos trabalhadores resgatados.	2.2.2.b. Aumento da capacidade de atendimento aos trabalhadores resgatados pela política de reabilitação psicossocial, qualificação profissional e reinserção econômica.	2.2.2.1. Nº de trabalhadores atendidos pelo programa de reabilitação psicossocial, qualificação profissional e reinserção econômica.
2.2.3.a. Consolidação e implementação do Programa Marco Zero nos 04 Estados.	2.2.3.b. Implementação do Programa Marco Zero em 10 Estados.	2.2.3.1. Nº de Estados nos quais o Programa Marco Zero é implementado.
2.2.4.a. Aumento de 30% do número de empresas que aderiram ao Pacto Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo.	2.2.4.b. Aumento de 50% do número de empresas que aderiram ao Pacto Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo.	2.2.4.1. Nº de empresas que aderiram ao Pacto Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo.

Fonte: Brasil, 2011, p. 29.

Para cumprir o PNETD, até 2015, diversas ações foram implementadas, embora não tivessem atingido o objetivo dos compromissos assumidos.

Como o PNETD reafirmou a importância de efetivação do II Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo de 2008, houve a previsão de adoção de 66 medidas em níveis nacional, estadual e municipal, com a participação de diversos órgãos estatais. Entre as medidas previstas, estão aquelas ações gerais, ações de enfrentamento e repressão, ações de reinserção e prevenção, ações de informação e capacitação e ações específicas de repressão econômica (BRASIL, 2008). Nesta última ação, destaca-se a manutenção da lista de empresas que fazem uso da mão de obra de trabalho escravo.

Na última atualização da lista de cadastros de empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo, ocorrido em 27 de

agosto de 2018, há 159⁵¹ empresas inscritas (BRASIL, 2018). Esses dados revelam quanto ainda é preciso avançar na consciência da função do trabalho decente na sociedade dada a necessidade de ampliação de fiscalizações por parte dos órgãos estatais.

Assim, o desenvolvimento de pesquisas, principalmente aquelas oriundas do IBGE, que tem contato direto com a realidade social dos trabalhadores, será instrumento efetivo para que o Brasil tenha conhecimento do que existe e de quais políticas são necessárias para mudar esse quadro.

4.2.2.2 Mobilização da consciência social e fortalecimento institucional de políticas e programas nacionais

O trabalho infantil no Brasil constitui um problema de todos, um problema social. É um tema que perpassa os séculos e, em triste realidade, ainda se faz presente em pleno século XXI.

Como se viu, no século XIX, o surgimento de primeiras legislações internacionais, a proteção do menor em face do mercado de trabalho sempre esteve presente, principalmente ao pensar a questão da proteção em atividades perigosas que não permitiam o desenvolvimento equilibrado e saudável dessas crianças (OIT, 2006; VÁZQUEZ, 2017).

Segundo a OIT (2006, p. 7),

Um futuro sem trabalho infantil está finalmente ao nosso alcance. Têm sido alcançados progressos significativos no combate ao trabalho infantil. As novas estimativas globais reforçam esta imagem de esperança. Contudo, é necessário um movimento a nível mundial forte e sustentado que dê o impulso adicional para a eliminação do flagelo do trabalho infantil. Esta não é uma altura para complacências.

O futuro pertence a quem tem visão para o configurar. A OIT e os seus parceiros defendem um mundo em que nenhuma menina ou menino seja forçado a trabalhar em prejuízo da sua saúde e desenvolvimento e das suas perspectivas futuras de ter um trabalho digno. O presente Relatório evidencia os progressos significativos que foram conseguidos para tornar esta visão em realidade.

51

Segundo a ANTD (2006, p. 14), era preciso um “Aumento da conscientização do público em geral, por meio da realização de campanhas de informação e prevenção”.

De acordo com a OIT (2006, p. 21), no Brasil do século passado, a exploração do trabalho infantil era em nível considerável, principalmente na cidade de São Paulo, onde 40% da mão de obra era de crianças. Por isso, era muito importante essa preocupação com a redução do trabalho infantil.

A história da industrialização no Brasil mostra que esta evoluiu em paralelo com o trabalho infantil, tal como acontecera na Grã-Bretanha. Por exemplo, na última década do século dezanove, 15 por cento dos trabalhadores nos estabelecimentos industriais em São Paulo eram crianças e adolescentes. Em 1920, as crianças constituíam 40 por cento da mão-de-obra no sector têxtil do estado.

Com o passar das décadas do século XX, foi moldando uma consciência social de que era necessário ampliar a proteção da criança no mercado de trabalho, principalmente com a edição de normas internacionais. O Brasil, como membro da OIT, tinha que ser exemplo, implementando diversos programas de proteção do trabalho infantil que tiveram efeitos esperados. De fato, “[...] em 2004 [das crianças de 7 a 14 anos], só 2,9 por cento estavam fora da escola” (OIT, 2006, p. 25).

Além do fortalecimento da mobilização da consciência social, a ANTD buscou reafirmar a importância do fortalecimento institucional de políticas e programas nacionais. Segundo a ANTD, havia necessidade da(o):

Integração das políticas e programas voltados à erradicação do trabalho infantil e à eliminação do trabalho escravo com as políticas e programas de formação profissional e de geração de emprego, trabalho e renda;

Definição de competências para o enfrentamento do trabalho infantil e do trabalho escravo;

Determinação da tipificação e responsabilização penal para casos de exploração do trabalho infantil e do trabalho escravo;

Promoção da aplicação da legislação relacionada com a exploração sexual comercial, o tráfico de pessoas e o trabalho escravo;

Intensificação do envolvimento dos atores tripartites e das organizações da sociedade civil com as ações de combate ao trabalho infantil e ao trabalho escravo;

Fortalecimento da Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil (CONAETI) e da Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE) (BRASIL, 2006, p. 15).

Diversas medidas legislativas foram tomadas para alcançar o objetivo de combate ao trabalho escravo e infantil (ABRAMO, 2015, DELGADO, 2015), as quais não serão analisadas no momento. O fato é que o Brasil se tornou referência para OIT no que diz respeito à proteção dos trabalhadores mediante as medidas de combate às formas de exploração de mão de obra que contraria a política de trabalho decente, principalmente quando o Estado elencou quais seriam as estratégias de intervenção no mundo do trabalho para a efetivação da dignidade do trabalhador.

4.2.2.3 Estratégias de intervenção

A última linha de ação da segunda prioridade da ANTD seriam as estratégias de ações a serem executadas no Brasil, para que fortalecesse o combate ao trabalho infantil e trabalho escravo. De acordo com a ANTD, seria necessária a implementação das seguintes medidas:

Definição de metas e prazos para a erradicação das piores formas de trabalho infantil e para a erradicação do trabalho escravo.

Garantia de prevenção e de reinserção social de crianças em situação de risco por meio do fortalecimento do sistema educacional.

Desenvolvimento de programas e ações no sistema educacional e de formação profissional para a prevenção das piores formas de trabalho infantil e do trabalho, bem como para a assistência de suas vítimas.

Implementação de uma rede de prevenção ativa capaz de focalizar as políticas públicas em áreas de vulnerabilidade social.

Coibição da existência de trabalho infantil e de trabalho escravo nas cadeias produtivas nacionais e internacionais, por meio da implementação de pactos e acordos intersetoriais (BRASIL, 2006, p. 15).

Para alcançar tais estratégias, é importante a realização de estudos técnicos de amostra, para que sejam verificadas onde se encontram as situações em que menores estejam em situações de trabalho infantil, aqueles que não são permitidos por lei, bem como o fortalecimento das fiscalizações dos órgãos estatais no combate ao trabalho em condições análogas à escravidão.

4.2.3 Prioridade 3: fortalecimento do diálogo social e tripartite como instrumento de governabilidade democrática

A última prioridade da ANTD é o fortalecimento do diálogo tripartite como instrumento de promoção do trabalho decente no Brasil. Como já visto anteriormente, um dos pilares do trabalho decente é o fortalecimento do diálogo entre os atores sociais do mundo do trabalho, governo, empregador e empregados.

Essa busca de fortalecimento terá influência direta na realização de instrumentos coletivos de proteção e de melhoria das condições de trabalho mediante os acordos e convenções coletivas.

De fato, percebe-se que, na constituição da OIT, houve a preocupação de elencar princípios que norteassem a efetivação da autonomia da vontade entre as partes, principalmente para assegurar os princípios relativos aos direitos fundamentais, o que assegura a liberdade de associação e o que reconhece o direito à negociação coletiva.

Tais direitos têm suas raízes tanto na Constituição da OIT quanto na Declaração da Filadélfia. A negociação coletiva, reconhecida como um direito fundamental, é de máxima importância e efetividade, visto que protege os interesses coletivos e está fundada no direito fundamental da liberdade sindical.

Quando se fala no fortalecimento do diálogo tripartite, pode ser visto de vários vieses. Primeiro na edição de leis nacionais que refletem diretamente no mundo do trabalho mediante a criação de novos direitos aos trabalhadores. A alteração de legislação trabalhista tem que se pautar no diálogo entre governo, empregador e empregado.

Segundo a ANTD, com o fortalecimento do diálogo tripartite e o diálogo social como instrumento de governabilidade democrática (BRASIL, 2006), o que se busca é a consolidação e institucionalização dos mecanismos que efetivem essa prática, a capacitação de grupos capazes de decidir quais políticas nacionais devem ser tomadas para o “[...] fomento ao emprego e trabalho decente” (BRASIL, 2006, p. 15).

Sendo assim, essa prioridade se embasa em quatro linhas de ações: a promoção das normas internacionais, o fortalecimento dos atores sociais, os mecanismos de diálogo social e da negociação coletiva.

4.2.3.1 Promoção das normas internacionais e negociação coletiva

Essas duas linhas de ações da ANTD devem ser analisadas em conjunto, porque a primeira busca reafirmar a importância das convenções internacionais no âmbito nacional e após reafirma a função da negociação coletiva como instrumento de assegurar a autonomia das partes no mundo do trabalho.

A ANTD estabeleceu como meta e linha de ação “A aplicação efetiva da Convenção da OIT nº 98, de 1949, sobre direito de sindicalização e de negociação coletiva, e promoção dos princípios da Convenção 87, de 1948, sobre liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização” (BRASIL, 2006, p. 16).

A Convenção n.º 98, de 1949, foi aprovada no Brasil, em 1952, por meio do Decreto Legislativo n.º 49/1952 e ratificada pelo Decreto Presidencial n.º 33.196/1953. Já a Convenção n.º 87 ainda não foi promulgada no Brasil e é um dos compromissos assumidos pela ANTD que não fora efetivado.

Lado outro, a linha de ação da negociação coletiva é a última da terceira prioridade da ANTD e tem uma importância ímpar no mundo do trabalho, além de ser um direito e uma garantia fundamental e muito discutida em convenções internacionais da OIT. Também é importante perceber que, para falar de negociação coletiva, tem que falar de liberdade sindical, principalmente no contexto legislativo nacional, que dá uma ênfase muito grande a esse instrumento de diálogo entre patrão e empregado.

A negociação coletiva possibilita que as partes cheguem a uma solução convencionada e produtiva, além de propiciar o estabelecimento de um vínculo de confiança entre si, tendo em conta que ela promove uma participação pacífica, integradora e democrática das organizações de trabalhadores e empregadores (OIT, 2008). Para que a liberdade sindical e a negociação coletiva sejam exercidas de forma ampla, é imperativo que haja um arcabouço legal que propicie a proteção às garantias necessárias para essa finalidade. Nesse sentido, a OIT editou diversas normas que tratam do alcance e do conteúdo das negociações coletivas, buscando estabelecer parâmetros para o seu exercício. Segundo a ANTD, essa linha de ação se fundamenta nos seguintes pilares:

- Apoio aos mecanismos e processos de negociação coletiva;
- Promoção da incorporação de cláusula de igualdade e de oportunidades e tratamento nos processos de negociação coletiva, com

especial atenção a dimensões de gênero e raça (BRASIL, 2006, p. 18).

De acordo com a Convenção n.º 87, de 1948, a qual dispõe sobre liberdade sindical e proteção do direito sindical, foram enunciadas questões relevantes acerca da liberdade sindical, estabelecendo que todos os trabalhadores e empregadores podem constituir as suas organizações, sem autorização prévia, de tal forma que promovam e protejam os seus interesses, e ainda constituam as federações e confederações, podendo inclusive se filiarem a organizações internacionais. O texto dessa convenção tem reflexo no disposto no art. 8.º da Constituição Federal, o qual prescreve o direito à livre associação profissional e sindical.

A negociação coletiva é definida nos instrumentos da OIT como uma atividade ou um processo que têm por finalidade obter um contrato ou um acordo coletivo de trabalho. Conforme Süssekind (2005), esse instrumento encontra-se definido pela Recomendação n.º 91, de 1951, sobre acordos coletivos, cujo parágrafo estabelece que convenções coletivas são todos os acordos celebrados por escrito, fixando condições de trabalho e de emprego, firmados entre um empregador ou grupo de empregadores, ou uma ou mais organizações de empregadores de um lado, e, de outro, uma ou mais organizações de trabalhadores, ou, na ausência de tais organizações, as representações de trabalhadores por eles eleitas e autorizadas em consonância com a legislação e regulamentação aplicáveis. Essa recomendação também preconiza que os Estados devem promover, se necessário, novos mecanismos, tanto para fomentar, celebrar e renovar as convenções como para auxiliar as partes. Dispõe, ainda, sobre os efeitos das referidas convenções, as quais deverão vincular os signatários:

A convenção coletiva do trabalho surge na Grã-Bretanha em 1924 devido à revogação da lei de delitos de colisão, os trabalhadores organizados nas chamadas *trades unions*, começaram a negociar com os empregadores as condições de trabalho, as quais deveriam ser respeitadas nas relações de emprego. Os primeiros países a legislarem sobre o referido tema foram a Holanda e França respectivamente. Tal instrumento hoje é comum na Europa, assim como no Brasil, enquanto que nos Estados Unidos e Canadá predominam o contrato coletivo de trabalho (GERNIGON; ODERO, 2005, p. 135).

Também merece ser destacada nesse contexto a Recomendação n.º 92, de 1951, que dispõe sobre a conciliação e arbitragem voluntárias, tendo por escopo dar apoio aos processos negociais mediante a utilização de meios extrajudiciais para a

solução de conflitos.

É importante observar que a Convenção n.º 98, de 1949, que dispõe sobre direito de sindicalização e de negociação coletiva, não chega a conter uma definição do que vem a ser negociação coletiva. Todavia, o referido texto busca fomentar e desenvolver a negociação coletiva voluntária entre as organizações de trabalhadores e empregadores, visando, por meio das convenções, regular melhores termos e condições de emprego. Assim dispõe o art. 4.º da Convenção n.º 98:

Art. 4.º - Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego.

A Convenção n.º 151, de 1978, que trata do direito de sindicalização e relações de trabalho na Administração Pública, dispõe, em seu art. 1.º, n.º 1, sobre as pessoas que serão por ela abrangidas. No referido instrumento, o termo “negociação” passou a ser interpretado como toda e qualquer forma de discussão formal ou informal, tendo por objetivo obter um acordo coletivo.

Por seu turno, a Convenção n.º 154, baixada em 1981, tem por objetivo fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoou, em seu art. 2.º, a definição contida na Recomendação n.º 91, ao determinar que a negociação coletiva se estenda a todas as negociações entre um empregador ou organização de empregadores de um lado e uma ou mais organizações de trabalhadores de outro, visando (a) à determinação de condições de trabalho e de emprego, (b) à regulamentação das relações entre empregadores e empregados e (c) à regulamentação das relações entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores.

Cabe ainda afirmar que a Recomendação n.º 163, de 1981, dispõe sobre a promoção da negociação coletiva e determina que os Estados devem estimular a negociação coletiva adotando as medidas que forem necessárias para facilitar, estabelecer e desenvolver organizações livres e independentes, tanto de empregadores como de trabalhadores, possibilitando que elas ocorram em qualquer nível.

No Brasil, muito se tem feito nesse contexto. O art. 611-A da CLT é um instrumento que reafirmou a função da negociação coletiva de trabalho, dando, inclusive, *status* hierárquico superior à lei infraconstitucional.

4.2.3.2 Mecanismos de diálogo social e fortalecimento dos atores

A terceira prioridade da ANTD é voltada para a dimensão coletiva do trabalho, objetivando reforçar a função dos instrumentos de participação da sociedade no mundo do trabalho. De fato, percebe-se que a OIT na sua constituição, como já assinalado outrora, buscou demonstrar que, no mundo do trabalho, era necessário um constante diálogo entre governo, empregadores e trabalhadores, o que foi reforçado na agenda.

A ANTD foi construída por meio de diversos eventos acadêmicos e técnicos, envolvendo os diversos segmentos da sociedade. Até 2006 (ABRAMO, 2015), as reuniões existentes tiveram como viés estabelecer os principais temas a serem alcançados, visando à produção de mais empregos e de qualidade.

O exercício efetivo da liberdade de organização e associação sindical e da negociação coletiva é considerado um direito fundamental do trabalho, conforme a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho, adotado pela OIT em 1998. A livre organização dos trabalhadores e empregadores e o diálogo aberto são também condições de fortalecimento da democracia e da coesão social e um dos fatores de avanço em direção a sociedades mais equitativas, nas quais todos podem desenvolver mais plenamente suas capacidades (BRASIL, 2009, p. 50).

Nesse sentido, como o diálogo social fundamenta um dos pilares do conceito de trabalho decente para a OIT, a ANTD buscou elencar como uma das prioridades de ação no Brasil. Segundo a agenda, para que realizasse o fortalecimento dos atores tripartite, seria necessária a “Regulamentação da participação das Centrais Sindicais nos fóruns de discussão e de elaboração das políticas públicas” (BRASIL, 2006, p. 16).

O que a agenda reafirma é a necessidade de participação dos empregadores e empregados por intermédio dos representantes de categorias nos estabelecimentos de políticas que envolvam o mundo do trabalho. Qualquer alteração ou modificação de legislações que afetem o trabalho precisa, de acordo com esse compromisso da agenda, ter a participação dos atores na discussão e elaboração de propostas.

O fortalecimento dos sindicatos com o incentivo de sindicalizações seria um caminho que efetivaria essa proposta do trabalho decente.

Já no que concerne às ações previstas na agenda para a questão dos mecanismos de diálogo social, foi prevista a tomada de sete, a saber:

- Criação e consolidação do Conselho Nacional de Relações do Trabalho (CNRT), como mecanismo institucionalizado de diálogo social.
- Apoio à consolidação e à institucionalização do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES).
- Apoio às instâncias de diálogo social existentes no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com atenção especial a:
 - Comissão Tripartite de Relações Internacionais (CTRI);
 - Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho (CTIO);
 - Comissão Quadripartite de Fortalecimento do Salário Mínimo;
 - Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP);
 - Conselho Nacional de Imigração (CNIg);
 - Comissão Nacional Permanente Portuária (CNPP).
- Apoio ao Conselho Nacional de Economia Solidária, como forma de promover a integração de trabalhadores e trabalhadoras da economia informal junto às instâncias e processos de diálogo social.
- Fortalecimento do Conselho Nacional de Previdência Social e outros órgãos colegiados de discussão sobre políticas públicas.
- Fomento à incorporação do tema da igualdade de oportunidades e tratamento nas instâncias de diálogo social, com especial atenção às questões de gênero e raça, bem como ao desenvolvimento de mecanismos que propiciem a participação de mulheres e negros nessas instâncias.
- Fomento à implementação de parcerias no local de trabalho para a promoção de uma cultura de prevenção de riscos e para a promoção da segurança e saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores.

A criação do Conselho Nacional de Relações de Trabalho, como a primeira forma de diálogo social, ocorreu ainda em 2006, mesmo de forma provisória. O governo federal editou a Medida Provisória (MP) 294 de maio de 2006, órgão ligado ao Ministério do Trabalho e Emprego. Todavia, a MP não foi convertida em lei.

Em 2017, o governo federal editou o Decreto-Lei n.º 9.028/2017, que dispôs sobre o Conselho Nacional do Trabalho, órgão ligado ao MTE.

De acordo com o decreto, o novo órgão criado é colegiado, com representantes tripartites. “Art. 1.º O Conselho Nacional do Trabalho (CNT), órgão colegiado de natureza consultiva, composto de forma tripartite, observada a paridade entre representantes dos trabalhadores e dos empregadores”, estrutura-se por meio de uma ampla participação de atores sociais.

Art. 2.º O CNT será composto por trinta membros titulares e igual número de suplentes, sendo:

I - dez representantes do Governo;

II - dez representantes dos empregadores; e

III - dez representantes dos trabalhadores.

§ 1.º Os dez representantes governamentais serão indicados pelos titulares dos seguintes órgãos:

I - Ministério do Trabalho, que o presidirá;

II - Casa Civil da Presidência da República;

III - Ministério das Relações Exteriores;

IV - Ministério da Fazenda;

V - Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento;

VI - Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços;

VII - Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão;

VIII - Ministério do Turismo; e

IX - Ministério dos Direitos Humanos.

§ 2.º O Ministério do Trabalho indicará dois representantes.

§ 3.º Os representantes dos empregadores, a que se refere o inciso II do **caput**, serão indicados, respectivamente, pelas dez confederações empresariais com registro ativo no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais com maior número de sindicatos filiados.

§ 4.º Os representantes dos trabalhadores, a que se refere o inciso III do **caput**, serão indicados pelas centrais sindicais que atenderem aos requisitos de representatividade de que trata o art. 2.º da Lei n.º 11.648, de 31 de março de 2008, observado o disposto no art. 3.º da referida Lei.

§ 5.º Por decisão do CNT, representantes de órgãos e entidades públicas e privadas poderão ser convidados a participar das reuniões do CNT para tratar de temas específicos das relações de trabalho, sem direito a voto.

Já o Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social foi criado pela Lei n.º 10.683 em 2003, quando o órgão estava vinculado diretamente à Presidência da República. A última alteração que sofreu o CADES em sua estrutura foi em 2017 mediante a Lei n.º 13.502, que, em seu art. 2.º, § 1.º, inciso II, estabeleceu que tal órgão integra a Presidência da República.

Assim, percebe-se que mais um compromisso da ANTD foi alcançado.

No que concerne à próxima linha de ação, que é o “[...] apoio às instâncias de diálogo social” (BRASIL, 2006, p. 17), diversas ações foram realizadas, objetivando o fortalecimento do diálogo social. As comissões têm-se consolidado por meio do diálogo social, oferecendo contribuição efetiva para a construção de políticas que afetem as relações de trabalho. Tais comissões ligadas ao Ministério do Trabalho e Emprego têm ampliado a consciência de reafirmação da participação social na tomada de decisões que afetem a vida dos trabalhadores. Nesse sentido, por exemplo, a Comissão Tripartite de Relações Internacionais, que foi instituída em 2004 e integrada ao Ministério do Trabalho e Emprego, teve a função de analisar as diversas agendas propostas por organismos internacionais sobre trabalho e de se manifestar sobre assuntos ligados ao ministro de Estado que lhe sejam submetidos. Já outra comissão quadripartite importante, de caráter consultivo, é a do fortalecimento do salário mínimo, instituída em 2005 e ligada ao MTE, a qual objetiva

propor “[...] programa de fortalecimento do salário mínimo e analisar os seus impactos no mercado de trabalho, na Previdência Social e nas políticas de assistência e desenvolvimento social no âmbito do Governo Federal e dos demais entes federativos” (CNF, 2008, [s.p.]).

Já os outros aspectos elencados pela ANTD como instrumento de diálogo social e fortalecimento de conselhos ligados à previdência social também tiveram avanços. Um exemplo foi o acordo celebrado entre o Brasil e os Estados Unidos, que permitirá a soma de tempo de contribuições para efeitos de aposentadoria.

O acordo permitirá que 1,3 milhão de brasileiros que vivem nos Estados Unidos e 35 mil americanos que residem no Brasil possam somar o tempo de contribuição realizado nos dois países ao requerer aposentadoria por idade, aposentadoria por invalidez e pensão por morte (BRASIL, 2018, [s.p.]).

A busca de fortalecimento do Conselho Nacional de Economia Solidária se apresentou também como forma de reafirmar a importância desse segmento da economia nacional que surgiu na década de 1980 e tem uma representação expressiva. Nesse sentido,

A economia solidária pode ser considerada uma reformulação no conceito de trabalho, entendido como algo que, além de acontecer em empresas ou de forma autônoma, pode também ter como possibilidade as cooperativas e as associações. Mostra-se como uma alternativa à escassez de emprego e é composta basicamente por atividades de produção, distribuição, consumo, poupança e crédito, organizada a partir da propriedade coletiva dos meios e gerida pela participação democrática. O público com potencial de envolvimento em ações de economia solidária é formado por trabalhadores autônomos ou informais, pequenos produtores rurais e urbanos, beneficiários dos programas de inclusão do governo. A estratégia de economia solidária, além de combater a precarização do trabalho, ainda tem por finalidade trazer a emancipação social, econômica e política da população participante (BRASIL, 2012, p. 13).

Um grande avanço que objetiva alcançar essa meta foi o fortalecimento do programa de compra direta do produtor rural em economia familiar, criado em 2003. Segundo esse programa, 30% dos alimentos consumidos em escolas devem ser comprados diretamente dos produtores rurais, o que gera renda para quem sobrevive do campo (BRASIL, 2016).

Ao final, pode-se perceber que diversos compromissos assumidos na ANTD e PNETD foram realizados. Muito se fez, mas há muito a progredir, para que se alcance o ideal do pleno emprego de qualidade, em condições de liberdade,

equidade, justiça e segurança. As bases estão lançadas, e o resgate da função social do trabalho, percebendo-o principalmente como instrumento de reafirmação da própria existência do homem (JOÃO PAULO II, 1989), será um indicativo a ser seguido.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Depois de traçado esse percurso de reflexão, é possível dar uma resposta à questão ou tecer algumas considerações: o que é o trabalho decente para a OIT e como ocorre a sua realização no Brasil?

Um primeiro ponto a ser considerado é o contexto social que proporcionou o surgimento da OIT, principalmente tendo em vista os fatos sociais relevantes que antecederam a sua criação.

Como visto, o modelo de produção antes da Revolução Industrial que empregava a técnica manual de transformação atendia a uma camada restrita da população, mas sem a exploração máxima do trabalhador. Antes, tinha-se uma produção manual, empregando as técnicas pessoais de cada trabalhador na produção individualizada de bens e serviços, técnicas aprendidas nos âmbitos das oficinas dos mestres. Nesse sentido, como bem asseverou a Encíclica *Rerum Novarum*, havia, mesmo que de forma ainda limitada, proteção aos trabalhadores no âmbito das oficinas.

Contudo, com a extinção das corporações de ofício e sem a proteção dos trabalhadores, a revolução industrial, gerou um novo modelo de produção em série com a concentração da mão de obra nas fábricas e uma produção em série.

Havia, no início do século XIX, com o novo modelo de produção infundido pelo capitalismo de exploração e com a revolução industrial, a ausência de proteção social e de segurança ao trabalhador no ambiente de trabalho, pois imperava a liberdade absoluta de contratação, e o Estado apresentava uma função de sancionador, uma posição passiva, menos intervencionista, havendo uma grande exploração do trabalhador. O que se pregava era que o mercado se autorregula.

Nesse contexto de exploração, foi surgindo a consciência de que a classe operária tinha que se unir para lutar por melhores condições de trabalho, condições estas capazes de gerar meios dignos de sobrevivência. Esse movimento de consciência de classe possibilitou a criação do direito do trabalho, que nasceu nacional no século XIX.

As condições de trabalho do século XIX como jornadas exaustivas, ausência de proteção de salário e ausência de proteção da mulher e do menor foram fatores que contribuíram para gerar consciência de que precisaria repensar a forma de como o homem deve ser visto na sociedade e também a função que ele possui.

A preocupação com as condições do homem no trabalho gerou movimentos internacionais nos contextos europeu e norte-americano, informados pela consciência da necessidade de editar normas voltadas à proteção dos trabalhadores.

Lado outro, a Igreja Católica, por meio da Encíclica *Rerum Novarum*, chamou a atenção da sociedade e dos Estados para a questão dos operários desprotegidos e da função social do trabalho, na perspectiva de que o homem não poderia ser considerado na relação de trabalho, tão somente na sua dimensão econômica. O trabalho, além de proporcionar sobrevivência ao trabalhador, tinha a função de reafirmar a própria condição existencial humana. Pelo trabalho, o homem se afirma e reafirma em sociedade, cria laços humanos. É uma dimensão relacional, por isso deveriam ser asseguradas condições mínimas que proporcionassem ao homem a sua realização nesse ambiente.

Assim, os tratados internacionais existentes no fim do século XIX e início do século XX que antecederam o surgimento da OIT objetivaram a proteção aos trabalhadores e simultaneamente evitaram a concorrência desleal entre Estados e empresas através do emprego de mão de obra mal remunerada.

Precedida então de diversos eventos e tratados internacionais, a OIT surge no contexto pós-guerra, criada pelo Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial, apresentou-se como uma Organização voltada para a proteção do trabalhador e reconheceu expressamente a função do trabalho como instrumento de assegurar a paz e justiça social, consignando, ainda, que os países signatários deviam assumir compromisso de implementar condições de emprego que assegurassem a plena realização do homem. O trabalho para essa *Bureau* não poderia ser considerado como uma mercancia, estando disponível para livre negociação, mas ia além, pois tinha de pensar em quem trabalhava, o homem.

Por quase um século de existência, a OIT foi consolidando-se como protetora dos trabalhadores e sempre ressaltando que a dignidade da pessoa humana deve sempre ser preservada, por isso nada justificaria a objetivação do homem. As três declarações, Filadélfia em 1944, Princípios Fundamentais em 1998 e Justiça Social em 2008, demonstram o olhar atento às transformações sociais ocorridas pelo passar dos tempos.

O fato é que ela tem cumprido seu papel institucional de gerar proteção ao trabalhador, editando diversas convenções, declarações, recomendações e

resoluções sobre o tema da proteção do trabalhador. E o compromisso assumido em 1999 de repensar um trabalho decente para todos, e este exercido nas condições de liberdade, segurança, justiça e equidade, tem se efetivado.

Como o trabalho decente é uma aspiração social e, mais do que isso, uma necessidade, a OIT, ao elencar os quatro pilares estratégicos que estruturam essa política que visa dar maior proteção ao trabalhador, buscou reafirmar a necessidade de que os Estados adotem políticas de respeito aos direitos fundamentais elencados nas oito convenções que estruturam a Declaração dos Princípios Fundamentais de 1998.

A questão importante de notar é a seguinte: como poderá haver trabalho decente num país se há exploração da mão de obra escrava, mão de obra infantil, onde o Estado não assegura a livre participação dos atores sociais nas relações de trabalho, onde não é assegurada a liberdade criativa do trabalhador, onde a mulher, por ter essa condição, recebe tratamento diferenciado, com menores salários? Onde a liberdade de associação não é assegurada?

Pelo trabalho decente, em que se asseguram o respeito aos direitos fundamentais do trabalho e o diálogo social e a proteção social, o resultado é um emprego de qualidade, no qual há liberdade, segurança equidade e dignidade humana.

Com efeito, Juan Somavia, diretor geral da OIT, ao proclamar o conceito de trabalho decente, afirma que ele deveria fundamentar-se em quatro pilares: o respeito aos direitos fundamentais consagrados na declaração de 1998; o diálogo social como mecanismo de participação dos atores sociais, governo, empregador e empregado na construção de políticas que alterem o mundo do trabalho; proteção social; e promoção de emprego de qualidade.

E, nesse sentido, o Brasil ainda tem muito a percorrer, principalmente para ratificar as oito convenções fundamentais da OIT. A eliminação de toda forma de trabalho forçada tem que ser mais do que um compromisso, mas uma meta a ser alcançada em pequeno espaço de tempo.

Ademais, a preocupação da OIT com trabalho diante de sua atividade de transformação consciente da realidade exterior em proveito próprio ou de terceiros, e, por estar presente essa ação consciente e necessária, ele reafirma o homem em uma de suas dimensões constitutivas; por isso, deve ser um trabalho realmente humano, comportando as condições de dignidade da pessoa humana. Sendo assim,

esse trabalho humano transformador prestado a favor de outrem, subordinado, deve comportar proteção de alguns direitos inerentes à condição humana. O homem não pode ser objetivado, entregue ao livre mercado, uma vez que, como afirmou a OIT, ele não é uma mercadoria de livre negociação, mas deve compreender que é instrumento de acesso à cidadania.

A preocupação com o trabalho decente surge em 1999, quando foi realçada a necessidade de garantir condições de trabalho decente e definidos os seus quatro pilares iniciais e as condições que devem ser proporcionadas. E os quatro pilares, quais sejam: pilar dos direitos e princípios fundamentais, pilar da promoção do emprego de qualidade, pilar da extensão da proteção social e pilar do fortalecimento do diálogo social, pois, respeitados, o resultado esperado é um trabalho em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade, tendo o homem como vértice central de proteção.

Diante disso, é possível notar uma evolução no conceito de trabalho decente, na medida em que os diversos documentos lançados pela OIT desde 1999 foram se complementando, como a Declaração de 2008 sobre justiça social era uma globalização justa.

Portanto, quando se propôs analisar o que é o trabalho decente na perspectiva da OIT, verifica-se, em suma, que é aquele que respeita e confere dignidade ao trabalhador, é crucial para que traga estabilidade familiar e, por isso, é uma aspiração das pessoas em todo o mundo. Uma globalização justa que combata a pobreza, gere segurança social, inclusão social, assegure a diversidade constitui o objetivo a ser efetivado na contemporaneidade. Um trabalho que seja produtivo, bem remunerado, com proteção social e capaz de assegurar a cada trabalhador a sua liberdade e sua cidadania, condição essencial numa democracia. O trabalho decente é aquele que proporciona realização do trabalhador, pois, sob esse primado, os direitos basilares estarão tutelados.

O Brasil, por ser signatário da OIT, não podia escusar-se de cumprir seu papel de implementar uma agenda nacional de trabalho decente, embora ciente de que ainda não havia ratificado as 8 (oito) convenções da Declaração Fundamental da OIT de 1998.

Nesse sentido, em 2006, foi lançada a Agenda Nacional de Trabalho Decente, que se estrutura em três prioridades para o Brasil: gerar mais e melhores empregos com igualdade de oportunidade e de tratamento; erradicar o trabalho escravo e

eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como instrumento de governabilidade democrática.

O projeto central da ANTD pode ser analisado mediante a seguinte ótica: como erradicar a pobreza que assola milhões de brasileiros e gerar emprego de qualidade e quantidade suficientes em que o homem tenha a sua plena realização? Ou como efetivar ou realizar o trabalho decente, levando em consideração as mazelas que assolam o país?

Para que se cumprissem as prioridades da ANTD, foi elaborado o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente, com metas a serem alcançadas entre os anos de 2011 a 2015.

Para tanto, desde 2006 até 2015, diversas políticas concretas foram implementadas, com o objetivo de efetivar as prioridades da ANTD e cumprir as metas do PNETD, entre as quais podem ser destacadas a implementação das medidas previstas no Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo II, a criação de programas de profissionalização técnica de jovens, o PRONATEC, a institucionalização da política de aumento do salário mínimo, a proteção da trabalhadora doméstica, além das apresentadas ao longo do texto, os quais são medidas que o Brasil tem feito para garantir o trabalho decente.

A realização das políticas de trabalho decente no Brasil ocorreu forma gradativa. Muito tem sido feito pelo Brasil desde 2006 com a edição da ANTD, mas o que foi realizado ainda não é suficiente para que seja assegurado um trabalho decente, para que o homem esteja realmente protegido no mundo do trabalho, porque se assiste a constantes transformações sociais, crises econômicas, e, para essa superação, o discurso é de desregulamentação, retirada de direitos já conquistados, sem observância dos compromissos assumidos pelo país. O discurso de que há excessos de direitos e, por isso, não se consegue criar mais empregos, do contrário, é uma das consequências do desemprego, é o caminho encontrado para conseguir fazer as reformas trabalhistas que contrariam dispositivos constitucionais, compromissos internacionais, bem como diversos princípios aplicados ao direito do trabalho.

É preciso, no entanto, assegurar as condições necessárias para a realização do trabalho decente, estando entre elas a valorização do direito internacional dos direitos humanos, como os princípios elencados no Pacto Internacional de Direitos

Econômicos, Sociais e Culturais: progressividade, vedação à inação e vedação ao retrocesso.

Pelo princípio do Pleno Emprego, todas as pessoas disponíveis no mercado conseguem um emprego de qualidade que lhes assegure condições mínimas de exercício de cidadania e democracia. O pleno emprego tem como resultado a progressiva eliminação das desigualdades socioeconômicas, da pobreza e o aumento dos salários reais. E a efetivação do trabalho decente no Brasil, com observância às três prioridades da ANTD, resultará na efetivação desse princípio. Eliminar as desigualdades sociais, combater a pobreza, gerar seguridade social, respeitando os atores sociais do mundo do trabalho, é, enfim, a grande aspiração no mundo do trabalho, observando e seguindo inclusive os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, implementando e efetivando os princípios que norteiam o mundo do trabalho e reafirmando que o trabalho é um direito humano e fundamental.

Enfim, assegurar que o trabalho seja desenvolvido nas condições de liberdade, igualdade, equidade e segurança é garantir a função essencial do trabalho, que é a promoção da dignidade da pessoa humana. Não é pensar o trabalho em si, mas pensar o trabalho desenvolvido pelo ser humano. Mais do que um paradigma, o trabalho decente é um caminho para assegurar ao homem que ele não será transformado em mercadoria. É instrumento para combater a tentativa de absolutização do mercado.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís. O trabalho decente como resposta à crise mundial do emprego. In. REIS, Daniela Murada; Mello, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (Coord.) **Trabalho e justiça social**. Um tributo a Maurício Godinho Delgado. São Paulo: LTr, 2013.
- ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil**: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Brasília: OIT, 2015.
- AGUIRRE, Refael. Trabalho. In. SAMANES, Cassiano Floristán. **Dicionário de conceitos fundamentais do cristianismo**. São Paulo: Paulus, 1999.
- ALBA, Laura Mora Cabello de. El futuro del trabajo que queremos hoy. In: ALBA, Laura Mora Cabello de; FERNANDEZ, María Luz Rodríguez (Coord.). **El futuro del trabajo que queremos**. Albacete: Bomarzo, 2017. p. 11-26.
- ALMEIDA, Cléber Lúcio de. Por um direito do trabalho de segunda geração: trabalhador integral e direito do trabalho integral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3.^a Região**, v. 60, n. 91, Belo Horizonte, jan./jun. 2015. p. 235-256.
- ALMEIDA; Cléber Lúcio de; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo. **Direito do trabalho e constituição**: a constitucionalização do direito do trabalho no Brasil. São Paulo: LTr, 2017.
- ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo. O direito ao trabalho decente: conteúdo e tutela jurisdicional perante o sistema interamericano de direitos humanos. In. TEODORO, Maria Cecília Máximo. (Coord.) **III Congresso Iatio-americano de direito material e processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016. p. 131-138.
- ALVARADO, Diony. Lo decente em el trabajo: ¿Responsabilidad Social, Moral o Política de la Empresa? **Observatorio Laboral Revista Venezolana**, n. 5, v. 3, jan./jun. 2010. p. 111-141.
- ALVARENGA, Rubia Zanoteli de. Trabalho decente como direito humano e fundamental. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, n. 310, v. 25, abr. 2015. p. 42-63.
- ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. **Trabalho decente**: direito humano e fundamental. São Paulo: LTr, 2016.
- ANDRADE, Amanda Martins Rosa; KINSKY, Felipe Cordeiro. Recomendações e Resoluções (OIT) e as respectivas forças vinculantes. In. BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva et al. (Org.) **Direito material e processual do trabalho**: desafios e possibilidades. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018. p. 335-376.
- ÁVILA, Fernando Bastos. **Pequena enciclopédia de doutrina social da igreja**. 2. ed. São Paulo: Loyola, 1991.

ÁVILA, Fernando Bastos. Da “Rerum Novarum” à “Centesimus Annus”. **Communio**, ano 7, n. 58, Rio de Janeiro, 1992. p. 139-146.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. Convenção n. 182 da OIT: o futuro do mundo está em nossas mãos. In. ALVARENGA, Rubia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Melo Rezende (Coord.). **Direito Internacional do Trabalho e as Convenções Internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2014.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **A evolução do pensamento do Direito do Trabalho**. São Paulo, LTr, 2012.

BATTAGLIA, Felice. **Filosofia do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1958.

BERGOLINI, Luigi. **Filosofia do trabalho: o trabalho na democracia**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1997.

BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva; FERREIRA, Silvânia. Trabalhador soropositivo: avanços legislativos e jurisprudenciais. In. CRISTO, Magno Moisés de; FERREIRA, Silvânia (Org.). **Direito do Trabalho: cenários contemporâneos**. Belo Horizonte: RTM, 2016.

BRASIL. **2.º Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo**. Brasília: SEDH, 2008. Disponível em: <<http://www.reporterbrasil.org.br/documentos/novoplanonacional.pdf?debug=true>>. Acessado em: 20 set. 2018.

BRASIL. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, 2006.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição [da] República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Constituição (1988). Emenda constitucional n.º 72, de 2 de abril de 2013. Altera a redação do parágrafo único do art. 7.º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, 03 abr. 2013**. Brasília: Senado Federal, 2013.

BRASIL. Decreto 9.028, de 6 de abril de 2017, dispõe sobre o Conselho Nacional do Trabalho, integrante da estrutura básica do Ministério do Trabalho. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, 07 abr. 2017**. Brasília: Presidência da República, 2017.

BRASIL. Decreto 33.196. de 29 de junho de 1953. Promulga a Convenção relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, adotada em Genebra, a 1.º de junho de 1949. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, 29 jun. 1953**. Rio de Janeiro: Senado Federal, 1953.

BRASIL. **Dilma anuncia investimento recorde na agricultura familiar**. 2014. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/governo/2014/06/dilma-anuncia-investimento-recorde-na-agricultura-familiar-1>>. Acessado em: 10 ago. 2018.

BRASIL. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **O Conselho Econômico de Economia Solidária na visão de seus conselheiros**. Brasília: IPEA, 2012.

BRASIL. Lei Complementar 150. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis n.º 8.212, de 24 de julho de 1991, n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, e n.º 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3.º da Lei n.º 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei n.º 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei n.º 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, 2 jun. 2015**. Brasília, 2015.

BRASIL. Lei n.º 11.326, de 24 de julho de 2006. Estabelece as diretrizes para a formulação da Política Nacional da Agricultura Familiar e Empreendimentos Familiares Rurais. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, 2 jul. 2016**. Brasília, 2006.

BRASIL. Lei n.º 12.382, de 25, de fevereiro de 2011. Dispõe sobre o valor do salário mínimo em 2011 e a sua política de valorização de longo prazo; disciplina a representação fiscal para fins penais nos casos em que houve parcelamento do crédito tributário; altera a Lei n.º 9.430, de 27 de dezembro de 1996; e revoga a Lei n.º 12.255, de 15 de junho de 2010. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, 28 fev. 2011**. Brasília, 2011.

BRASIL. Lei n.º 13.152, de 29 de julho de 2015. Dispõe sobre a política de valorização do salário mínimo e dos benefícios pagos pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS) para o período de 2016 a 2019. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, 30 jul. 2015**. Brasília, 2015.

BRASIL. Lei n.º 13.502, de 01 de novembro de 2017. Estabelece a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios; altera a Lei n.º 13.334, de 13 de setembro de 2016; e revoga a Lei n.º 10.683, de 28 de maio de 2003, e a Medida Provisória n.º 768, de 2 de fevereiro de 2017. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, 03 nov. 2017**. Brasília: Senado Federal, 2017.

BRASIL. Secretaria de Previdência. **Conselho Nacional de Previdência debate acordo entre Brasil e Estados Unidos**. 2018. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/2018/08/conselho-nacional-de-previdencia-debate-acordo-entre-brasil-e-estados-unidos/>>. Acesso em: 30 set. 2018.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo. 2018. Disponível em: <http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SIT/CADASTRO_DE_EMPREGADORES_S_2018-08-27_publicacao_semestral_ordinaria_DETAE_abril-2018.pdf>. Acessado em: 30 set. 2018.

BRASIL. **Perfil do trabalho decente no Brasil**. Brasília: OIT, 2009.

BRASIL. **Plano nacional de prevenção e erradicação do trabalho infantil e proteção do adolescente trabalhador**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2011. Disponível em: <<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro->

lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_233716.pdf>. Acessado em: 10 set. 2018.

BRASIL. Secretaria Especial de Agricultura Familiar e Desenvolvimento Agrário. **O que é a agricultura familiar**. Brasília: Casa Civil, 2016. Disponível em: <<http://www.mda.gov.br/sitemda/noticias/o-que-%C3%A9-agricultura-familiar>>. Acessado em: 18 out. 218.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 443**. Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Brasília, 2012.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho Decente**: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho Decente**: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 4. ed. São Paulo: LTr, 2016.

CACCIAMALI, Maria Cristina. Dilemas da Erradicação do Trabalho Forçado no Brasil. **VIII Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho** – ABET, 2005.

CAIROLA, Erico. Volver a los fundamentos: sindicación, negociación colectiva y promoción de un marco de trabajo decente en las cadenas de suministro globales. **Boletín Internacional de Investigación Sindical**, n. 1-2, v. 7, p. 9-15, 2015.

CAIROLA, Erico; CHIARABINI, A. **Organização Internacional do Trabalho – ACTRAV – Normas Internacionais do Trabalho Guia de Formação Sindical**. Disponível em: <http://training.itcilo.it/actrav/ils_pt/guia&decl/guianitoit.pdf>. Acesso em: 10 maio 2018.

CALMON, Pedro. **Curso de direito constitucional brasileiro**. [s.l]: [s.n.], 1937.

CASTEL, Robert. **El ascenso de las incertidumbres**: trabajo, protecciones, estatuto del individuo. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2012.

CAVALCANTE, Lygia Maria de Godoy Batista. A dignidade da pessoa humana como norma principiológica de aplicação do direito do trabalho. In. SOUTO MAIOR, Jorge Luiz et al. (Coord). **Direitos humanos**: essência do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2007.

CAVALCANTE, Lygia Maria de Godoy Batista. **O conceito de flexibilização como falácia do neoliberalismo uma análise desde a sociologia jurídica**. 2015. 455 f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Direito Administrativo, Constitucional e Filosofia do Direito da Faculdade de Direito da Universidad Del Pais Vascos. Donostia, 2015. Disponível em: <https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/18572/TESIS_GODOY_BATISTA-CAVALCANTI_LYGIA%20MARIA%20de.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acessado em: 12 ago. 2018.

COMPAGNONI, Francesco (Org.). **Dicionário de Teologia Moral**. São Paulo: Paulus, 1997.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS – CNF. **Comissões**. 2018. Disponível em: <<https://www.cnf.org.br/comissoes>>. Acessado em: 10 out. 2018.

CORRÊA, Flávia Soares. **Educação e trabalho na dimensão humana**. São Paulo: LTr, 2011.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **A condição jurídica e os direitos dos imigrantes indocumentados**. 2003. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/04/58a49408579728bd7f7a6bf3f1f80051.pdf>>. Acessado em: 10 set. 2018.

DE LA CUEVA, Mário. **Derecho mexicano del trabajo**. 3. ed. México: Porrúa, 1949.

DE LA CUEVA, Mário. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Editora Porrúa, 1972.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DWORKIN, Ronald. A igualdade importa? In: GIDDENS, Antony (Org.). **O debate global sobre a terceira via**. Tradução de: Roger Maioli dos Santos. São Paulo: UNE, 2007.

EÇA, Vitor Salino de Moura. Direito Constitucional do Trabalho Sul-Americano. In: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (Coord.). **Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015. p. 35-41.

EGGER, Philippe; SENGENBERGER, Werner. Problemas y políticas del trabajo decente. **Boletín Cinterfor**, n. 151, 2001.

FIGUEROA, Afonso Jaime García. La teoría del Derecho en tiempos del constitucionalismo. In: SANCHES, Miguel Carbonell (Coord.). **Neoconstitucionalismo(s)**. Madrid: Trota, 2003. p. 159-186.

FLAITT, Isabela Parelli Haddad. O trabalho escravo a luz das Convenções ns. 9 e 105 da Organização Internacional do Trabalho. In: ALVARENGA, Rubia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Melo Rezende **Direito internacional do trabalho e as convenções internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2014.

FONTOURA, Jorge; GUNTHER, Luiz Eduardo. A natureza jurídica e a efetividade das recomendações da OIT. **Rev. TST**, v. 8, n. 1, Brasília, jan./jun. 2001.

GASDA, Élio Estanislau. **El sentido del trabajo** Los impactos de la reconfiguración del capitalismo contemporáneo sobre los trabajadores: por una nueva comprensión del trabajo en la Teología Moral. 2010. 740 f. Tese (Doutorado em Teologia Moral) – Programa de Pós-graduação em Teologia Moral y Praxis de la Vida Cristiana, da Pontificia Universidad Comillas, Madrid, 2010. Disponível em: <file:///C:/Users/luizs/Dropbox/trabalho%20decente/El%20sentido%20del%20trabajo.%20Los%20impactos%20de%20la%20reconfiguración%20del%20capitalismo%20contemporáneo%20sobre%20los%20trabajadores.pdf>. Acessado em: 10 abr. 2018.

GERNIGON, Bernard; ODERO, Alberto, GUIDO; Horacio. Principios de la OIT sobre la negociación colectiva. In. **Revista Internacional del Trabajo**, n. 1, v. 119, 2000.

GHIONE, Hugo Barreto. Concepto y dimensiones del trabajo decente: entre la protección básica y la participación de los trabajadores en la empresa. **Boletín Cinterfor**, Montevideo, n. 151, p. 153-172, 2001.

GUNTHER, Luiz Eduardo. O trabalho decente como paradigma da humanidade no século XXI. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, n. 310, v. 25, p. 9-42, abr. 2015.

GURGEL, Yara Maia Pereira. **Direitos humanos, princípio da igualdade e não discriminação**: sua aplicação às relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2010.

HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. **A Razão na História**: Uma Introdução geral à Filosofia da História. Trad. Beatriz Sidou. São Paulo. Ed. Centauro. 2001.

HUME, David. **Tratado da Natureza Humana**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2002

HUSEK, Carlos Roberto. Convenções internacionais e os direitos humanos: um fenômeno moderno. In: ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. **Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015. p. 141-146.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso básico de Direito Internacional público e privado do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

JOÃO PAULO II, Papa. **Carta Encíclica Laborem exercens** (Sobre o trabalho humano, por ocasião do nonagésimo aniversário da Rerum Novarum). São Paulo: Loyola, 1981.

KANT, Immanuel. **A metafísica dos costumes**. Trad. Edson Bini. São Paulo: Edipro, 2003.

LARES, Francisco Lozano. La eficacia jurídica del concepto de trabajo decente. **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**, n. 4, v. 4, p. 1-36, out./dez. 2016.

LEÃO XIII, Papa. **Carta Encíclica Rerum Novarum** (Sobre a condição dos operários). São Paulo: Loyola, 1991.

MACMILLAN, Margaret. **Prefácio**. Paz em Paris, 1919: a Conferência de Paris e seu mister de encerrar a Grande Guerra. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2004.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MATEUS. In. BÍBLIA. Português. **Bíblia Sagrada**. Tradução de Padre Antônio Pereira de Figueredo. Rio de Janeiro: Encyclopaedia Britannica, 1980.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Incorporação e aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 167, p. 169-182, jan./fev. 2017.

MELGAR, Alfredo Montoya. La aplicación del Derecho del Trabajo y el sistema de principios, valores y derechos fundamentales. **Revista del Ministerio del Trabajo e Inmigración**, n. 88, p. 13-30, 2010. Disponível em: <http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/anyo2010/Revista_Trabajo_88.pdf>. Acessado em: 10 ago. 2018.

MENDES, Priscila. **Governo anuncia R\$ 21 bilhões de crédito para agricultura familiar**. 2013. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/agronegocios/noticia/2013/06/governo-anuncia-r-21-bilhoes-de-credito-para-agricultura-familiar.html>>. Acessado em: 10 ago. 2018.

MERINO, Lucyla Tellez. **A eficácia do conceito de trabalho decente nas relações trabalhistas**. 2011. 216 f. Tese (doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

NAÇÕES UNIDAS. **Documento Final da Cimeira Mundial 2005**. Disponível em: <<https://www.unric.org/html/portuguese/summit2005/World%20Summit%20Outcome-ptREV.pdf>>. Acessado em: 01 ago. 2018.

NUNES, Ana Flávia Paulineli Rogrigues. **Trabalho e subjetividade**: a necessária reconstrução de uma ideologia compromissária e idealizadora. 2017. 142 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Faculdade Mineira de Direito, Belo Horizonte, 2017.

OLIVEIRA, Olga Maria Bosch Aguiar de. Trabajo decente y vida digna: los desafíos de Brasil en el siglo XXI. **Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**, n. 4, v. 4, Espanha, out./dez. 2016.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS – OEA. **Declaração Mar Del Plata**. Mar del Plata, 2005. Disponível em: <http://www.summit-americas.org/Documents%20for%20Argentina%20Summit%202005/IV%20Summit/Declaracion/Declaracion_POR%20IV%20Cumbre-rev.1.pdf>. Acessado em: 17 jul. 2018.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS – OEA. **Declaração de Salvador**. Salvador: [s.n.], 2003. Disponível em:

http://www.oas.org/documents/conferenciatrabajobrazil/DeclaracionSalvador_por.pdf. Acessado em: 10 nov. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A OIT no Brasil**: trabalho decente para uma vida digna. 2012. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_234393.pdf. Acessado em: 04 ago. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre justiça social para uma globalização justa**. Genebra: OIT, 2008. Disponível em: https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/resolucao_justicasocial.pdf. Acessado em: 08 out. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração de Filadélfia**. Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acessado em: 03 jun. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Disponível em: http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acessado em: 27 jun. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **História da OIT**. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acessado em: 20 maio 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Normas Internacionais de trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/lang--pt/index.htm>. Acessado em: 10 out. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O fim do trabalho infantil**: um objteivo a nosso alcance. 1. ed. Genebra: OIT, 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **OIT – Lisboa**: trabalho digno para todos. Disponível em: https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/genebra_trab_digno_pt.htm. Acessado em: 08 out. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O que é trabalho decente**. Disponível em: www.oitbrasil.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente. Acessado em: 10 abr. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perfil do trabalho decente no Brasil**. Brasília: OIT, 2009.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Publicações**. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/lang--pt/index.htm>. Acessado em: 20 maio 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Reducir el Deficit de Trabajo Decente**: un desafío global. Ginebra, 2001. Disponível em: <<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/pdf/rep-i-a.pdf>>. Acessado em: 03 ago. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Relatório mundial sobre trabalho infantil**: vulnerabilidade econômica, proteção social e a luta contra o trabalho infantil. 1. ed. Ginebra, 2013. ISBN 978-92-2-826235-3.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Report of the Director-General**: decent work. Ginebra, 1999. ISBN: 92-2-110804-X. Disponível em: <<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>>. Acessado em: 10 ago. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho digno para uma globalização justa**. Lisboa, 2007.

PERA, Giuseppe. **Diritto del Lavoro**. 5. ed. Padova: CEDAM, 1995.

PIETRO, Carlos. El futuro del trabajo (decente): de la hegemonía a sus crisis, de la centralidad exclusiva a una centralidad compartida (con los ciudadanos). In. **El futuro del trabajo que queremos**. Conferencia nacional Tripartita. v. 2. Madrid: 2017. p. 233-242.

PIO XI, Papa. **Quadragesimo Anno**. Vaticano: [s.n.], 1931. Disponível em: <http://w2.vatican.va/content/pius-xi/pt/encyclicals/documents/hf_p-xi_enc_19310515_quadragesimo-anno.html>. Acessado em: 15 ago. 2018.

POZZO, Juan D. **Manual teórico práctico del derecho del trabajo**: parte general, derecho privado del trabajo. 2. ed. Buenos Aires: EDIAR, 1967.

PRADO, Roberto Barretto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1963.

QUITANA, Margarita Isabel Ramos. Emancipación y trabajo de las mujeres: el futuro igualitario que queremos. In. ALBA, Laura Mora Cabello de; FERNANDEZ, María Luz Rodríguez (Coord.). **El futuro del trabajo que queremos**. Albacete: Bomarzo, 2017. p. 27-44.

RAYNAUD, B. **Derecho Internacional obrero**. Tradução de Adolfo Buylla. Madrid: [s.n.], 1907.

ROBSBAWM, Eric. **Mundos dos trabalhos**: novos estudos sobre a classe operária. São Paulo: Paz e Terra, 2015.

RODGERS, Gerry. El trabajo decente como una meta para la economía global. **Boletín Cinterfor**, n. 153, p. 9-28. Disponível em: <https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/rodger.pdf>. Acessado em: 12 ago. 2018.

RODRIGUES, Adriana L. S. Lamounier. A escravidão contemporânea como ofensa máxima da dignidade do ser humano. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, v. 17, Belo Horizonte, 2014. p. 14-49.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5. ed. São Paulo; LTr, 2015.

SACHS, Ignacy. Desarrollo y trabajo decente para todos. **Revista Internacional del Trabajo**, n.1-2, v. 123, p. 187-213, 2004.

SANTILLÁN, Elizabeth Gálvez et. al. El trabajo decente, una alternativa para reducir la desigualdad en la globalización: el caso de México. **Región y Sociedad**, n. 66, ano 28, maio/ago. 2016. p. 56-94.

SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 7. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SARTRE, Jean-Paul. **O Ser e o Nada**: Ensaio de Ontologia Fenomenológica. Tradução e notas Paulo Perdigão. Petrópolis: Ed. Vozes, 1997.

SCHÄFER, Márcio Egídio. **O conceito de trabalho na filosofia de Hegel e alguns aspectos de sua recepção em Marx**. Dissertação (mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Filosofia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012. Disponível em: <<http://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/3540/1/000438145-Texto%2bCompleto-0.pdf>>. Acessado em: 10 maio 2018.

SCHWARZ, Rodrigo García. **Trabalho escravo**: a abolição necessária. São Paulo: LTr, 2008.

SEAN, Amartya. **O desenvolvimento como liberdade**. 6 reimp. Tradução de Laura Teixeira Motta. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SEAN, Amartya. Trabajo y derechos. **Revista Internacional del Trabajo**, v. 119, p. 129-139, 2000.

SILVA, Antônio Alvares da. Filosofia do trabalho como objeto das relações jurídicas. **Revista da faculdade de direito**. p. 217-238. Disponível em: <<https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/viewFile/830/775>>. Acessado em: 15 ago. 2018.

SILVA, Viviane Nascimento; SANTOS, Gilmar Ribeiro dos; DURÃES, Sarah Jane Alves. Trabalho: dimensões, significados e ampliação do conceito. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, n. 2, v. 12, 2017. p. 739-754.

SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. **Direitos fundamentais do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

SOMAVIA, Juan. **Cómo abordar la crisis mundial del empleo**. Oficina Internacional del Trabajo, 2005

SOMAVIA, Juan. Presentacion. In. TRABAJO, Oficina Internacional del. **Formación para el trabajo decente**. Montevideo: Cinterfor, 2001. p. 7-9.

SOMAVIA, Juan. **Como abordar la crisis mundial del empleo**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo: 2006.

SOMAVIA, Juan. **Trabajo decente**. Memória da 87ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho da OIT. 1999. Disponível em: <<http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>>. Acessado em: 12 maio 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **História do direito do trabalho no Brasil**: curso de direito do trabalho. V. I. São Paulo, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **Manual da reforma trabalhista**: pontos e contrapontos. São Paulo: AATSP, 2017.

SOUZA, Washington Peluso Aldino de. **Primeiras linhas de direito econômico**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2005.

SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia**: a justiça social diante do mercado total. Porto Alegre: Sulina, 2014.

SÜSSEKIND, Arnaldo. A negociação trabalhista e a lei. **Revista LTr**, n. 2, ano 69, São Paulo, fev. 2005.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1987.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. v. I. 16. ed. São Paulo: LTr, 1996.

TEIXEIRA, Marcelo Tomeleij; MIRANDA, Letícia Aguiar Mendes. Convenção n. 182 da OIT, o combate às piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para sua erradicação: breve estudo. In: ALVARENGA, Rubia Zanotelli de; COLNAGO, Lorena de Melo Rezende (Coord.). **Direito Internacional do Trabalho e as Convenções Internacionais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2014.

TREVINO, Marco Aurélio Marsiglia. A encíclica Rerum Novarum, o estado social e os direitos fundamentais. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César (Coords.) **Rerum Novarum**: estudos em homenagem aos 120 anos de Encíclica Papal. Curitiba: Juruá, 2011. p. 89-115.

URIARTE, Oscar Ermida. Trabajo decente y formación profesional. **Boletín Cinterfor**, Montevideo, n. 151, p. 9-26, 2001.

VÁZQUEZ, Isabel Ramos. Derecho internacional obrero: origen y concepto. **Iuslabor**, v. 3, 2017. p. 336-372.

VIANA, Márcio Túlio. **Trabalho escravo e “Lista Suja”**: um modo original de se remover uma mancha. OIT, 2006.