

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS**

ANA CAROLINA MENDONÇA RODRIGUES

**DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DECENTE NO
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

FRANCA

2020

ANA CAROLINA MENDONÇA RODRIGUES

**DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DECENTE NO
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, como pré-requisito para a obtenção do título de Mestre em Direito. Área de concentração: Tutela e efetividade dos direitos de Cidadania.

Orientadora: Profa. Dra. Luciana Lopes Canavez.

FRANCA

2020

R696d	Rodrigues, Ana Carolina Mendonça Direito fundamental ao trabalho decente no ordenamento jurídico brasileiro / Ana Carolina Mendonça Rodrigues. -- Franca, 2020 134 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca Orientadora: Luciana Lopes Canavez 1. Direito ao trabalho. 2. Direitos fundamentais. 3. Dignidade. 4. Políticas públicas. I. Título.
-------	---

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca. Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.

ANA CAROLINA MENDONÇA RODRIGUES

**DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DECENTE NO
ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Dissertação apresentada à Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, como pré-requisito para a obtenção do título de Mestre em Direito. Área de concentração: Tutela e efetividade dos direitos de Cidadania.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____

Profa. Dra. Luciana Lopes Canavez

1º Examinador: _____

2º Examinador: _____

Franca, _____ de _____ de 2020.

Com muito Amor e Gratidão dedico este trabalho aos meus
melhores professores, meus pais, Marcelo e Maria Irene e
ao meu querido irmão Felipe.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por sempre me guiar.

À minha família, Marcelo Garcia Rodrigues, Maria Irene Mendonça Rodrigues e Felipe Mendonça Rodrigues, pelo apoio incondicional.

À minha cunhada Maria Laura Bolonha Moscardini por toda a parceria.

Aos queridos primos Renato e Amanda por me guiarem durante essa jornada.

Aos queridos amigos, Anna Laura, Ana Laura Casemiro, Ana Laura Couto, Camila, Flávia, Heloísa, Julia, Maria Eduarda, Maria Paula, Vinicius e Sabrina, pela constante presença em minha vida.

À minha orientadora Luciana Lopes Canavez, pelos ensinamentos.

Aos Profs. Drs., cujas valiosas lições possibilitaram minha formação e crescimento acadêmico.

Em geral, agradeço a todos que estiverem ao meu lado em toda vida e fizeram parte da minha escolha e amor pela docência.

“Em todos os lugares, e para todas as pessoas, o trabalho decente se refere à dignidade humana.”

Gerry Rodgers.

RODRIGUES, Ana Carolina Mendonça. **Direito fundamental ao trabalho decente no ordenamento jurídico brasileiro**. Orientadora: Luciana Lopes Canavez. 2020. 134 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2020.

RESUMO

Em 1999, durante a 87ª Conferência Internacional do Trabalho, foi formalizado pela Organização Internacional do Trabalho o termo trabalho decente, o qual sintetiza a missão histórica da OIT em promover oportunidades para que homens e mulheres tenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. O Governo brasileiro, por meio do então Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, junto ao ex Diretor Geral da OIT, Juan Somavia, assinaram, em 2003, um Memorando de Entendimento que previa o estabelecimento de um programa de cooperação técnica para a promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente no País. A partir de então, a promoção do trabalho decente passou a ser uma prioridade política no Brasil. Posto isto, ante a convicção de que o direito fundamental ao trabalho é um direito universal de todos os homens e que o trabalho deve ser fator de dignidade, a presente dissertação analisará o conceito do trabalho decente, sua promoção no Brasil, a atuação das políticas públicas para o enfrentamento às piores formas de exploração de trabalho, bem como o modo pelo qual o trabalho decente tem sido abordado pelo Tribunal Superior do Trabalho. Quanto ao método científico, trata-se de uma abordagem multimetodológica dedutivo e indutivo, qualitativa e quantitativa, pautada no levantamento de dados por meio de pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial, visando o aprofundamento do conceito, dos elementos caracterizadores do instituto em investigação e a observação dos impactos sociais e jurídicos no contexto do trabalho decente.

Palavras-chave: trabalho decente. dignidade humana. direitos fundamentais. políticas públicas.

RODRIGUES, Ana Carolina Mendonça. **Fundamental right to decent work in the Brazilian legal system.** Advisor: Luciana Lopes Canavez. 2020. 134 f. Dissertation (Master of Law) – Faculty of Humanities and Social Science, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2020.

ABSTRACT

In 1999, during the 87th Internacional Labour Conference, the term decent work was formalized by the Internacional Labour Organization which summarises the ILO's historic mission to promote opportunities for men and women to have a productive and quality work environment, in terms of freedom, equity, safety and dignity. The Brazilian Government, through the then President of the Republic Luiz Inácio Lula da Silva, alongside with the former General Director of the ILO, signed in 2003 a Memorandum of Understanding which foresaw the establishment of a technical cooperation programme for the promotion of a National Agenda for Decent Work in the Country. Since then, promoting the so called decent work has become a political priority in Brazil. Having said that, the belief that the fundamental right to work is a universal right of all of mankind and that it should be a factor of dignity, this dissertation will analyze the concept of decent work, its advocacy in Brazil, the performance of public policies to fight the worst forms of work exploitation as well as the way in which decent work has been addressed by the Superior Labour Court. As for the scientific method, it is a qualitative and quantitative multimethodological approach, based on data collection from documents as well as through bibliographic and jurisprudential research. All of that aiming to deepen the concept, the characterizing elements of the institute under investigation and the observation of social and legal impacts within the context of decent work.

Keywords: decent work. human dignity. fundamental rights. public regulation.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AEPETI	Ações Estratégicas do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil
ANTD	Agenda Nacional do Trabalho Decente
ANTDJ	Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CF	Constituição Federal
CEI	Comitê Executivo Interministerial
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
COETRAEs	Comissões Estaduais para a Erradicação do Trabalho Escravo
CONANDA	Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente
CONATRAE	Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo
COORDINFÂNCIA	Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
CPC	Código de Processo Civil
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
FNPETI	Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil
FUNTRAD	Fundo de Promoção do Trabalho Decente
GEFM	Grupo Especial de Fiscalização Móvel
GTI	Grupo de Trabalho Interministerial
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INCRA	Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LINDB	Lei de Introdução às normas do Direito brasileiro

LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
MDS	Ministério do Desenvolvimento Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
MPT	Ministério Público do Trabalho
OEА	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PETI	Programa de Erradicação do Trabalho Infantil
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNETD	Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente
PNRSJT	Política Nacional de Responsabilidade Socioambiental da Justiça do Trabalho
PPA	Plano Plurianual
SIMTD	Sistema de Indicadores Municipais de Trabalho Decente
SINAN	Sistema de Informação de Agravos de Notificação
SBDI	Subseção Especializada de Dissídios Individuais
SINE	Sistema Nacional de Emprego
SIT	Secretaria de Inspeção do Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Nível de ocupação das pessoas de 5 a 17 anos e horas médias trabalhadas, segundo os grupos de idade	89
Figura 2. Nível de ocupação das pessoas de 5 a 17 anos de idade, segundo as Grandes Regiões	90
Figura 3. Pessoas de 5 a 17 anos ocupadas por atividade	91
Figura 4. Pessoas em ocupações informais	105
Figura 5. Tabela de rendimento médio habitual do trabalho principal da população de 25 a 49 anos de idade por sexo	107

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 OBJETIVO	16
2.1 Objetivo geral.....	16
2.2 Objetivos específicos.....	16
3 MÉTODO	17
4 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO	19
4.1 O direito ao trabalho nas Constituições anteriores à 1988	19
4.2 O trabalho como direito fundamental na Constituição Federal de 1988	24
4.3 Eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho	30
4.3.1 <i>Teoria da eficácia imediata ou da aplicabilidade direta</i>	32
4.3.2 <i>Teoria da eficácia mediata ou da aplicabilidade indireta</i>	33
4.3.3 <i>Teoria da State Action e Teoria da Não aplicação</i>	34
4.3.4 <i>A eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de trabalho.....</i>	34
4.4 A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos do trabalhador.....	36
4.4.1 <i>A evolução história da Organização Internacional do Trabalho</i>	37
4.4.2. <i>A estrutura e atuação da Organização Internacional do Trabalho.....</i>	40
4.4.3 <i>As Convenções Internacionais Fundamentais.....</i>	43
4.4.4 <i>Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa.....</i>	48
4.4.5 <i>Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho</i>	50
5 O TRABALHO DECENTE.....	51
5.1 Definição de trabalho decente	51
5.2 Componentes do conceito de trabalho decente	54
5.3 Direito fundamental ao trabalho decente na Constituição Federal de 1988	57
5.4 Programa de ação da Organização Internacional do Trabalho para o trabalho decente	59

5.5 Promoção do trabalho decente no Brasil.....	63
5.5.1 <i>Agenda Nacional do Trabalho Decente (ANTD)</i>	64
5.5.2 <i>Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD)</i>	65
5.5.3 <i>Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (ANTDJ)</i>	66
5.5.4 <i>I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente (I CNETD)</i>	68
5.5.5 <i>Agenda Bahia do Trabalho Decente</i>	69
5.5.5.1 <i>Fundo de Promoção do Trabalho Decente – FUNTRAD</i>	70
5.6. Indicadores de Trabalho Decente no Brasil.....	72
6 PERSPECTIVAS DO TRABALHO DECENTE NO BRASIL.....	77
6.1 Erradicação do trabalho infantil.....	80
6.1.1 <i>Números do trabalho infantil no Brasil.....</i>	87
6.2 Eliminação do trabalho forçado.....	92
6.2.1 <i>Números do trabalho escravo no Brasil.....</i>	98
6.3 Eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.....	100
6.3.1 <i>Números da desigualdade por cor ou raça e gênero no Brasil.....</i>	105
6.4 Análise jurisprudencial do trabalho decente no TST.....	108
7 CONCLUSÃO.....	119
REFERÊNCIAS	122

1 INTRODUÇÃO

Nos países de produção capitalista, o trabalho é o meio pelo qual o indivíduo garante recursos para sua sobrevivência e de sua família. Caracterizado como fonte de dignidade humana, é fator indispensável ao direito à vida, uma vez que, sem trabalho, o indivíduo não assegura uma vida digna.

No decorrer da história, o trabalho se modificou com as transformações sociais. Durante séculos, esteve ligado a um sentido depreciativo, descrito como atividade penosa, dolorosa, fatigante, visto como algo negativo e por esse motivo, tornou-se fomento de lutas sociais pela dignidade do homem trabalhador e por patamares mínimos de direitos fundamentais.

Com o Estado Democrático de Direito, resultado de anseios e esperança dos cidadãos, a pessoa humana e sua condição de dignidade tiveram um tratamento de destaque. O trabalho humano tornou-se ponto de partida da construção de normas que edificam a dignidade, sob a premissa de que o ser humano possui dignidade intrínseca e o trabalho humano deve ser protegido pelo direito.

O trabalho emancipa o homem e quando livremente escolhido, o diferencia de outras espécies, sendo característica que marca a condição humana (ARENDT, 2016). Diante disso, além de suprir as necessidades de subsistência do homem, é expressão de personalidade e o meio pelo qual o indivíduo se caracteriza como ser social.

Nesse contexto, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) criou o conceito de trabalho decente, caracterizado como uma meta, um marco para a melhoria das condições e relações de trabalho.

O trabalho decente é definido pela OIT como aquele desenvolvido em ocupação produtiva, justamente remunerada e que se exerce em condições de liberdade, equidade, segurança e respeito à dignidade da pessoa humana, consubstanciado em quatro objetivos estratégicos da Organização.

É considerado hoje, condição fundamental para a superação da pobreza, a diminuição das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e para o desenvolvimento sustentável.

Por essa razão, denota-se ser o trabalho decente um direito humano e fundamental do trabalho, posto que é atividade desenvolvida com o fim de atender às exigências básicas do ser humano, no plano da realidade material e espiritual, que proporciona garantia de vida e de

subsistência dignas e saudáveis, ligadas não apenas aos direitos da personalidade, mas também à sua afirmação econômica, social, cultural e pessoal.

Portanto, ao promover e efetivar o trabalho decente é assegurada a valorização do trabalho humano e a dignidade do trabalhador, posto que, sem dignidade, o trabalhador não adquire existência plena.

O estudo do trabalho decente apresenta os direitos mínimos do homem-trabalhador, para isso, o Estado deve tomar medidas para promovê-lo. O legislador constituinte, no preâmbulo da Constituição Federal de 1988, proclamou a preocupação com a pessoa humana e aos direitos sociais e elencou como fundamentos da República Federativa do Brasil e do Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (artigo 1º, incisos III e IV respectivamente).

Em 2003, o ex-Presidente brasileiro Luiz Inácio Lula da Silva e Juan Somavia, Diretor-Geral da OIT na época, assinaram um Memorando de Entendimento que previa o estabelecimento de um Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente no Brasil, que foi lançada em 2006.

Desde então, o País vem investindo na implementação desta Agenda e na elaboração de Planos para a promoção do trabalho decente, concomitantemente com a criação de políticas públicas para cumprir as prioridades definidas na Agenda Nacional do Trabalho Decente.

Definir política pública não é uma tarefa simples, uma vez que seu conceito abrange diversas ciências, existindo assim, várias definições para o termo. Todavia, para a presente pesquisa, pode-se concluir como política pública, o campo de conhecimento que almeja instigar ações governamentais e analisar seu percurso a fim de propor mudanças dessas ações quando necessário (SOUZA, 2006).

Assim, o objetivo da presente pesquisa é examinar a noção de trabalho decente no ordenamento jurídico brasileiro, a atuação do governo brasileiro para a sua promoção e enfrentamento das piores formas de exploração de trabalho, bem como levantar como tal instituto tem sido abordado pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Para isso, ela se estenderá à análise do conceito de trabalho decente, a sua promoção no Brasil e os resultados obtidos pelas políticas públicas brasileiras no que se refere às piores formas da exploração do trabalho: o trabalho infantil, o trabalho forçado e o trabalho com discriminação, além de examinar o termo nas decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Por conseguinte, a estrutura da presente dissertação compõe-se em três capítulos. No primeiro, apresenta-se o direito ao trabalho no ordenamento jurídico brasileiro e em seguida, a proteção desse direito pela Organização Internacional do Trabalho.

No segundo capítulo, propõe-se o estudo sobre a definição de trabalho decente, o programa de ação da Organização Internacional do Trabalho para a sua efetivação e por último, como este direito vem sendo promovido no Brasil.

No terceiro e último capítulo, expõem-se a análise das políticas públicas e dos dados das piores formas de exploração do trabalho, a fim de demonstrar os avanços no combate dessas formas. E por fim, apresenta-se o modo e frequência pelos quais o TST tem abordado o trabalho decente em suas decisões.

Na certeza de que esta pesquisa não esgota todo o estudo possível acerca do trabalho decente, espera-se que ela possa contribuir com reflexões e provocações sobre a realidade das condições de trabalho no Brasil e suscitar discussões no sentido de aclarar o olhar para a promoção deste direito fundamental.

2 OBJETIVO

2.1 Objetivo geral

O objetivo do presente estudo é examinar a noção de trabalho decente no ordenamento jurídico brasileiro, a atuação do governo brasileiro para sua promoção e enfrentamento das piores formas de exploração de trabalho, bem como levantar como tal instituto tem sido abordado pelo Tribunal Superior do Trabalho.

2.2 Objetivos específicos

- a) examinar a noção de trabalho decente, seu fundamento e reconhecimento como direito fundamental;
- b) identificar sua proteção pela Organização Internacional do Trabalho e sua promoção pelo governo brasileiro;
- c) Investigar as políticas públicas e suas evoluções para o enfrentamento das piores formas de exploração do trabalho;
- d) levantar a forma e frequência em que o termo trabalho decente tem sido abordado pelo Tribunal Superior do Trabalho.

3 MÉTODO

No desenvolvimento desta dissertação de mestrado, foi utilizada uma abordagem multimetodológica.

Foram adotados como método de procedimento, a pesquisa bibliográfica e a pesquisa documental, analisadas a luz do método de abordagem dedutivo. Como também, o método de pesquisa jurisprudencial, cujos dados foram analisados com base no método de abordagem indutivo, através de uma abordagem qualitativa e quantitativa.

A técnica de pesquisa bibliográfica consiste no contato direto com a bibliografia já tornada pública em relação ao tema, que propicia a análise sob nova abordagem (MARCONI; LAKATOS, 2017).

Para a presente pesquisa, foram analisados materiais já publicados, como livros, doutrinas, artigos científicos, teses e dissertações, sites eletrônicos e legislação que versem sobre a temática da dissertação.

Buscou-se pela pesquisa bibliográfica, levantar noções e precedentes acerca do termo trabalho decente, do direito fundamental ao trabalho, bem como do trabalho desenvolvido pela Organização Internacional do Trabalho para promover os direitos mínimos do homem trabalhador.

A pesquisa documental, a qual permite ao pesquisador apresentar um quadro que auxilia na compreensão do universo do tema pesquisado (MARCONI; LAKATOS, 2017), foi realizada por meio da consulta às Convenções Internacionais da Organização Internacional, às Agendas e Planos do Trabalho Decente do governo brasileiro, bem como as estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, a fim de apurar a promoção do trabalho decente no Brasil, bem como seu avanço e resultados obtidos a partir das políticas públicas.

Já a pesquisa jurisprudencial, uma investigação científica voltada a endereçar perguntas, que possam ser respondidas por meio da análise de julgados (QUEIROZ; FEFERBAUM, 2019), pretendeu apurar a frequência de julgamentos que versam sobre o trabalho decente e analisar como o termo tem sido abordado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Para a pesquisa jurisprudencial, foram feitos quatro recortes jurisprudenciais para delimitar a pesquisa: a) recorte institucional; b) recorte temático; c) recorte temporal; d) recorte processual.

O recorte institucional englobou os acórdãos disponibilizados digitalmente no sítio eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho. O recorte temático utilizou-se da expressão “trabalho decente” no campo “pesquisa jurisprudencial” no site do TST.

Quanto ao recorte temporal, utilizou-se o ano de 2006, ano de criação da Agenda Nacional do Trabalho Decente e o ano de 2019 como data limite, para haver tempo hábil de análise e formulação de conclusões até o restante do mestrado. Diante disso, foi escolhido o período jurisprudencial entre 01/01/2006 e 31/12/2019.

Por fim, em relação ao recorte processual, foram excluídos os acórdãos que não chegaram a ter o mérito discutido, ou seja, não utilizaram o termo trabalho decente no mérito da discussão; os acórdãos que mencionaram o termo “trabalho decente” apenas na jurisprudência, bem como as decisões prolatadas em Embargos de Declaração.

Na análise quantitativa, foi apurada a quantidade de acórdãos com as seguintes categorias temáticas: 1) “direitos fundamentais”, “direito fundamental”; 2) “emprego produtivo”; 3) “proteção social”; 4) “diálogo social”; 5) “liberdade sindical”; 6) “negociação coletiva”; 7) “discriminação”; 8) “trabalho forçado”; 9) “trabalho infantil”; 10) Outros.

A pesquisa jurisprudencial no TST foi realizada por meio da expressão completa “trabalho decente” e dos temas acima expostos, inseridos no campo “contendo as palavras (e)”, utilizando-se das aspas para a pesquisa exata dos termos e palavras compostas.

De acordo com o método explicado acima, foram recuperados 21 acórdãos. 9 contendo concomitantemente os temas negociação coletiva, liberdade sindical e diálogo social; 10 abordando o tema proteção social; 1, o trabalho forçado e 1, dentro do tema “outros”, sobre condições precárias de trabalho.

Importante destacar, que as categorias temáticas foram escolhidas com base nos 4 objetivos estratégicos da OIT que convergem no trabalho decente.

Já a análise qualitativa examinou os acórdãos coletados no repositório do sítio eletrônico do Tribunal Superior do Trabalho que tratassem de trabalho decente e que estivessem disponíveis para pesquisa on-line, a fim de observar a forma pela qual o TST fundamenta seus acórdãos a partir do termo “trabalho decente”.

4 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO

O presente capítulo visa demonstrar o caráter fundamental do direito ao trabalho no texto constitucional de 1988 e a proteção da Organização Internacional do trabalho para com os direitos do trabalhador.

Faz assim, um retrospecto dos textos constitucionais anteriores a 1988 e analisa-se a forma como esses documentos positivaram o direito ao trabalho. Em seguida, a discussão centra-se na Constituição Federal de 1988 e na fundamentalidade do direito ao trabalho, inclusive, discorre-se sobre aplicabilidade dos direitos fundamentais.

Após, a pesquisa passa a analisar a Organização Internacional do trabalho e a proteção aos direitos do trabalhador. Abordando a evolução da Organização, sua estrutura e as convenções internacionais fundamentais ao trabalhador.

4.1 O direito ao trabalho nas Constituições anteriores à 1988

O trabalho humano sempre foi tema central na vida do ser humano. No decorrer do tempo foi organizado de diferentes formas, com diversos sentidos e variados significados. Em sua origem, conservou um sentido de tribulação, dor e sofrimento, mas com a evolução da sociedade, o trabalho passou a ser fonte de existência digna, fator de dignidade e valorização do ser humano.

Posto isto, a fim de observar a proteção deste direito no texto constitucional de 1988, faz necessário um retrospecto dos textos constitucionais anteriores, buscando identificar a evolução desta proteção no decorrer do tempo.

O retrospecto inicia-se após a primeira Guerra Mundial, momento em que os Estados constitucionalistas passaram a proteger os direitos indispensáveis a toda vida coletiva e incorporaram a preocupação com a dignidade humana perante a estrutura do Estado.

Neste período, nasceu o chamado constitucionalismo social, o qual pode ser definido como o fenômeno de inserção dos direitos sociais nos textos constitucionais. Com ele, originou-se o direito constitucional do trabalho, um conjunto de normas e princípios estabelecidos pela constituição que visam à proteção dos direitos dos trabalhadores.

A análise da evolução político-institucional brasileira, depara-se com a primeira e mais longa das Constituições brasileiras: a Constituição Imperial de 1824. Acentuadamente liberal, influenciada pela Constituição francesa de 1814, foi a responsável por assentar os princípios da igualdade e liberdade (SILVA NETO, 2006, p.53).

Essa Constituição consagrava amplamente as liberdades, incluindo a liberdade de trabalho. Por meio dela, foram abolidas as corporações de ofícios, seus Juizes, Escrivães e Mestres.

Contudo, o documento que declarou o trabalho livre, seguindo o exemplo da Europa, manteve o trabalho escravo. Dessa forma, a Constituição de 1824 previu, restritivamente a liberdade de trabalho, mas não o direito ao trabalho (FONSECA, 2006, p.164-165).

Na verdade, esse texto apesar de ter consagrado direitos e garantias individuais, que permaneceram em todas as Constituições Brasileiras seguintes, em virtude da realidade social do país, não pôde instituir normas de cunho social.

Após a Proclamação da República de 1889, em um novo cenário político e econômico emergido pela abolição do trabalho escravo, a ampliação da indústria, o crescimento dos centros urbanos e pelo surgimento da inflação, foi criada a segunda Constituição, em 1891.

Marechal Deodoro da Fonseca, proclamador da República e chefe do governo provisório, juntamente com seu vice, Rui Barbosa, nomearam uma comissão, formada por cinco pessoas, para apresentar um projeto a ser analisado pela futura Assembleia Constituinte. Projeto este, que vigorou como Constituição Provisória da República até as conclusões da Constituinte (SENADO,2020).

Assim, foi estabelecida a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, datada de 24 de fevereiro de 1891. Que ainda bastante influenciada pelos ideais liberais, introduziu o Estado laico e um grande rol de liberdades.

No que diz respeito ao trabalho, não trouxe nenhuma nova previsão. Apenas reconheceu em seu Título IV “Dos Cidadãos Brasileiros”, na Seção II, pelos artigos 72 a 78, especificamente no artigo 72, § 24, o direito ao livre exercício da profissão¹. Ou seja, não existia a proteção do Estado para com os trabalhadores, cabendo ao trabalhador defender seus interesses.

Dessa forma, mais uma vez o texto constitucional não adentrou na questão do direito ao trabalho e nem no dever de trabalhar.

Entre os anos de 1910 a 1930, desencadeou-se uma forte ação da classe trabalhadora em busca de melhores condições de trabalho, de participação coletiva dos trabalhadores em um mercado de trabalho livre e a intervenção dos sindicatos (FONSECA, 2006, p.166).

Em 1933, presidido por Getúlio Vargas, foi realizada nova Assembleia Constituinte no Brasil. Inspirada nas Constituições do México, de 1917 e de Weimar, na Alemanha, em 1919,

¹ “§ 24. É garantido o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial”.

a Constituição de 1934 inseriu em nosso país a democracia social, estabelecendo em seu Preâmbulo “um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem estar social e econômico” (CAMARA DOS DEPUTADOS, 2020a).

A terceira constituição foi a primeira a incorporar os Direitos Sociais e a ordem econômica em nosso País, trouxe a marca getulista das diretrizes sociais e proporcionou ao trabalho, uma proteção mais justa, passando o trabalhador a ter direitos e garantias (HOLANDA, 2016, p.95).

A partir dela, houve a criação da Justiça do Trabalho² e de leis trabalhistas, instituindo a jornada de trabalho de oito horas diárias, repouso semanal e férias remuneradas.

Destaca-se o artigo 113, n. 13, que trouxe a liberdade de trabalho, o artigo 120 que reconheceu os sindicatos e categorias profissionais; o artigo 121 que elencou as garantias mínimas do trabalhador e o artigo 122 que instituiu a Justiça do Trabalho “para dirimir questões entre empregadores e empregados, regidas pela legislação social” (CAMARA DOS DEPUTADOS, 2020a).

Em novembro de 1937, Getúlio Vargas revogou a Constituição de 1934, dissolveu o Congresso e sem qualquer consulta prévia, outorgou a Carta Constitucional do Estado Novo.

Foi constituída assim, em 1937, Constituição dos Estados Unidos do Brasil, que inspirada em constituições autoritárias, marcou uma fase intervencionista do Estado.

Por meio dela, foi instituído o sindicato único, imposto por lei, vinculado ao Estado, exercendo funções delegadas de poder público, podendo inclusive, sofrer intervenção estatal direta em suas atribuições. Além disso, a greve e o *lockout* foram considerados recursos antissociais, contrários aos interesses da produção nacional (MARTINS, 2015, p.36).

A Carta Magna, em seu artigo 135³, estabeleceu que na iniciativa individual, o Estado somente interviria para suprir as deficiências e direcionar o pensamento para os interesses da

² Arnaldo Süssekind explica que a Constituição de 1934 instituiu a Justiça do Trabalho, sendo que em outubro de 1935, o anteprojeto da Justiça do Trabalho foi submetida pelo Ministro do Trabalho Agamemnon Magalhães ao Presidente da República e em 1936 o projeto foi encaminhado à apreciação do Congresso. In Arnaldo Süssekind; Délio Maranhão; Segadas Vianna; João de Lima Teixeira Filho. “Instituições de Direito do Trabalho”, Volume 1, p.60. Ver Maria Hemília Fonseca, “Direito ao Trabalho: um direito fundamental”, p.170.

³ Art 135 - Na iniciativa individual, no poder de criação, de organização e de invenção do indivíduo, exercido nos limites do bem público, funda-se a riqueza e a prosperidade nacional. A intervenção do Estado no domínio econômico só se legitima para suprir as deficiências da iniciativa individual e coordenar os fatores da produção, de maneira a evitar ou resolver os seus conflitos e introduzir no jogo das competições individuais o pensamento dos interesses da Nação, representados pelo Estado. A intervenção no domínio econômico poderá ser mediata e imediata, revestindo a forma do controle, do estímulo ou da gestão direta.

Nação. Já no artigo 136⁴, destacou que o trabalho seria um dever social (HOLANDA, 2016, p.95).

Este texto constitucional cuidou do dever social de trabalhar e do direito ao trabalho em um mesmo artigo (136), o que indica uma deficiência quanto à técnica redacional. Mas pela primeira vez, reconheceu-se explicitamente que o Estado tem o dever de proteger e promover este direito (FONSECA, 2006, p.174).

Na época, houve a criação de várias normas esparsas relacionadas ao trabalho, o que fez surgir a necessidade de sistematizar essas regras. Com isso, foi editado o Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (MARTINS, 2015, p.36).

Logo depois, com a derrota da Alemanha na Segunda Guerra Mundial, o Brasil sofreu as consequências do declínio do nazifascismo e a crise das ditaduras direitistas internacionais. Consequentemente, uma grande reação popular, apoiada pelas forças armadas, fez com que, em 29 de outubro de 1945, houvesse a deposição de Getúlio Vargas (SENADO, 2020).

O poder então foi entregue ao presidente do Supremo Tribunal federal, José Linhares, e de forma democrática, após quase 10 anos de ditadura, foi realizada uma eleição direta e pela primeira vez, as mulheres votaram para presidente do Brasil.

O então novo presidente eleito, Eurico Gaspar Dutra, empossado em 31 de outubro de 1946, governou o Brasil por meio de decretos-leis, até a nova Constituição de 1946.

A Constituição de 1946, resultado da reconstitucionalização brasileira⁵, prescreveu sua organização sobre o postulado da justiça social; equilibrou a livre iniciativa com a valorização do trabalho humano; e assegurou o direito a um trabalho que possibilite uma existência digna.

Em seu artigo 145, trouxe os princípios da livre iniciativa e da justiça social:

“A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano. Parágrafo único. A todos é assegurado trabalho que possibilite existência digna. O trabalho é obrigação social.” (CAMARA DOS DEPUTADOS, 2020b)

⁴Art 136 - O trabalho é um dever social. O trabalho intelectual, técnico e manual tem direito a proteção e solicitude especiais do Estado. A todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e este, como meio de subsistência do indivíduo, constitui um bem que é dever do Estado proteger, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa.

⁵ Em seu Preâmbulo estipula: “Nós representantes do povo brasileiro, reunidos, sob a proteção de Deus, em Assembleia Constituinte para organizar um regime democrático, decretamos a promulgamos a seguinte Constituição (...)”

E novamente, como na Carta de 1937, o direito ao trabalho e o dever de trabalhar foram discutidos em um mesmo parágrafo.

Paulo Bonavides declara, que apesar do caráter democrático da Constituição de 1946, ela foi apenas “um esforço malsucedido de querer conciliar o Estado Liberal com o Estado Social”, o que foi utilizado para instaurar o regime militar em 1964 (BONAVIDES, 2002, p.415).

O então governo militar, que controlava e dominava o Poder Legislativo, em 24 de janeiro de 1967, promulgou a nova Constituição.

A Constituição de 1967, foi emendada por diversas vezes pelos Atos Institucionais (AIs) que legitimavam e legalizavam as ações políticas dos militares, concedendo a eles, poderes extra-constitucionais.

Esta Constituição manteve os direitos trabalhistas das Constituições anteriores, sendo que a edição da Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969, ao que diz respeito às normas trabalhistas, repetiu praticamente a Carta de 1967.

A referida Constituição, em seu §23, do artigo 153, que previa o “livre exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, observadas as condições e capacidade que a lei estabelecer”, contudo, era limitado pelo artigo 154 que estabelecia que o abuso das liberdades profissional, de expressão, de reunião e associação poderia ser causa para a suspensão dos direitos políticos dos cidadãos (FONSECA, 2006, p.178).

O Título III regulamentava a “ordem econômica e social” e com o artigo 160 inseriu a ordem social ao lado da ordem econômica, ao prever que a “ordem econômica tem por fim realizar a justiça social”.

Seu artigo 165 assegurava aos trabalhadores direitos que visavam à melhoria de sua condição social como o salário-mínimo, proibição de diferença de salários e critérios de admissões por motivo de sexo, cor e estado civil, salário noturno superior ao diurno, duração diária de 8 horas de trabalho, repouso semanal remunerado, proibição de trabalho a menores de doze anos e de trabalho noturno a menores de dezoito.

Dessa maneira, apesar da Constituição de 1967 ter sido criada por um regime autoritário, os estudos doutrinários fundamentados na interpretação do artigo 160 da Carta contribuíram para o reconhecimento do direito ao trabalho e da obrigação do Estado à execução de uma política de emprego (FONSECA, 2006, p.181).

Em 1985, foi eleito como Presidente da República Tancredo Neves, um civil, que faleceu antes de assumir o cargo, assumindo então, seu vice, José Sarney.

Com a finalidade de elaborar um novo texto constitucional, foi convocada a Assembleia Nacional Constituinte, que em 1986, consagrou o Estado Social de Direito, lastreado no sistema democrático, apto a assegurar o exercício dos direitos sociais, elegendo como fundamentos da unidade política nacional a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa e o pluralismo político (SILVA NETO, 2006, p.57).

O texto final da Constituição foi aprovado pelo presidente da Constituinte Ulysses Guimarães, em 05 de outubro de 1988. Com 250 artigos, é a maior Constituição brasileira. Em virtude de ser a constituição mais liberal e democrática que o Brasil já teve, a atual Constituição ficou conhecida como Constituição Cidadã.

4.2 O trabalho como direito fundamental na Constituição Federal de 1988

A Constituição Federal de 1988, pela primeira vez, instaurou a valorização da condição humana, consubstanciada na tutela dos direitos fundamentais trabalhistas. De maneira inédita na história das Constituições brasileiras, a Carta Magna iniciou elencando os princípios e objetivos do Estado, assim como os direitos fundamentais de todos os cidadãos, para só depois estabelecer sobre a organização estatal.

Em seu artigo 1º, a Constituição da República positivou seus princípios e ergueu a dignidade da pessoa humana como eixo central do Estado Democrático de Direito e dos direitos humanos fundamentais.

A Constituição Federal de 1988 representa a Matriz do Direito Constitucional do Trabalho, dado que, além de conferir proteção aos direitos sociais trabalhistas, que trazem os direitos fundamentais trabalhistas, têm como fundamento a dignidade da pessoa humana.

Os direitos fundamentais constituem o conjunto de direitos e garantias do ser humano que repousam sobre o valor básico do reconhecimento da dignidade da pessoa humana.

A dignidade não se esgota nos direitos fundamentais, mas estes, quando observados e realizados, garantem que a dignidade do indivíduo seja respeitada (ROMITA, 2014, p.183).

A dignidade é própria da condição humana e pode ser definida pelas palavras de Ingo Sarlet (2004, p.159-160):

[...]temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e

promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida e comunhão com os demais seres humanos”.

Kant (2009, p.82) entende que a dignidade é o valor inerente a cada pessoa e para o qual não existe equivalente, que “no reino dos fins tudo tem ou um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e, portanto, não permite equivalente, então ela tem dignidade”.

Dessa forma, observa-se que a dignidade é inerente ao homem, não pode ser concedida nem retirada, todavia, ela pode e é, muitas vezes violada, razão em que necessita de proteção e reconhecimento.

O ordenamento jurídico brasileiro, pelo artigo 1º da Constituição Federal de 1988, elevou a dignidade da pessoa humana à condição de valor fundamental e com isso, demonstrou que o valor central do Estado está na pessoa humana e que esta deve ser o centro de convergência dos direitos fundamentais.

Gabriela Neves Delgado (2015, p.180) entende que:

[...] a defesa de uma construção normativa objetiva que possa, ao mesmo tempo, promover e proteger a dignidade da pessoa apresenta-se como diretriz calcada na segurança jurídica, elemento introjetado no paradigma do Estado Democrático de Direito.

Reitera-se, uma vez mais, que para se ter dignidade não é preciso necessariamente se ter direitos positivados, visto ser a dignidade uma intrínseca condição humana. De toda forma, quanto à sua proteção, reconhece-se que o Estado, pela via normativa, desempenha função singular para a manutenção da dignidade do homem.

Como aduz Häberle (2005, p.128), o respeito e a proteção da dignidade humana constitui premissa para todas as questões jurídico-dogmáticas particulares. A dignidade mais do que norma fundamental do Estado, é a responsável por fundamentar a sociedade constituída e a que ainda será constituída.

Segundo Sarlet (2005), o princípio da dignidade humana atua como um limite para atuação estatal, evitando violações da dignidade pessoal e implica em uma obrigação de proteger, promover e realizar uma vida condigna aos cidadãos.

Deve-se lembrar, contudo, que essa obrigação de respeito à dignidade humana não está restrita ao Estado, mas sim, à toda sociedade. É dever de todos promover a dignidade, uma vez que todos são reconhecidos como iguais em dignidade e convivem em comunidade.

Dessa forma, o princípio da dignidade da pessoa humana constitui um núcleo de onde irradiam todos os direitos fundamentais dos indivíduos. Consiste no valor básico a ser observado por todo ordenamento jurídico.

No tocante ao tema, Arion Sayão Romita sustenta:

Os direitos fundamentais constituem manifestações da dignidade da pessoa. Quando algum dos direitos fundamentais, qualquer que seja a família a que pertença, for violado, é a dignidade da pessoa que sofre a ofensa. Os direitos fundamentais asseguram as condições da dignidade e, não obstante a violação da norma, apesar da agressão, a dignidade estará preservada, porque ela é um valor intangível. A dignidade não se esgota nos direitos fundamentais, entretanto, só terá sua dignidade respeitada o indivíduo cujos direitos fundamentais forem observados e realizados (ROMITA, 2014, p.183).

Os direitos fundamentais estão juridicamente institucionalizados na esfera do direito positivo de determinado Estado, assim, a análise de um direito ser ou não fundamental se submete aos liames traçados por uma determinada Constituição, a qual apresenta os critérios normativos e interpretativos que indicam o caráter de fundamental.

A análise da fundamentalidade na Constituição de 1988 deve se pautar no critério formal, ou seja, no catálogo de direitos do Título II, independentemente de sua natureza. Os critérios materiais e procedimentais, devem ser levados em conta apenas na investigação de outros direitos que estão dispersos ao longo do texto e que são decorrentes do regime e princípios por ela adotados (FONSECA, 2006, p. 192).

A Constituição Federal de 1988, em seu Título II “Direitos e Garantias Fundamentais”, positivou os direitos fundamentais e os dividiu em cinco categorias: direitos e deveres individuais e coletivos, direitos sociais, direitos de nacionalidade, direitos políticos e partidos políticos. Evidencia-se, que os direitos fundamentais positivados na Constituição atual não são de rol exaustivo, podendo, com o tempo e as mudanças na sociedade, positivar novos direitos fundamentais.

No tocante ao direito ao trabalho, é um direito elevado à categoria de fundamental em nosso ordenamento jurídico, uma vez que está previsto no rol do artigo 6º, no Título II, Dos Direitos e Garantias Fundamentais da Constituição de 1988 e em virtude de representar um dever absoluto e inderrogável ao homem.

O trabalho alçado como fundamental diferencia-se do simples direito de trabalhar. O direito ao trabalho é um componente do mínimo existencial, definido como aquilo sem o qual o homem não pode sobreviver, o patamar civilizatório mínimo do cidadão e de sua família, que permitem a vida com dignidade.

Para Gabriela Neves Delgado (2015, p.27), o trabalho deve ser entendido como “elemento que concretiza a identidade social do homem, possibilitando-lhe autoconhecimento e plena socialização”. Assim, o direito ao trabalho é condição essencial do homem e quando prestado dignamente, é capaz de honrá-lo como pessoa e integrá-lo na sociedade.

Para autora (2015, p.188-189), é necessário estabelecer quais são os direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta capazes de assegurar ao trabalhador o patamar civilizatório mínimo do direito fundamental ao trabalho no ordenamento brasileiro.

O texto constitucional acolheu a valorização do trabalho humano ao prever que o trabalho é fundamento da República (art.1º, inciso IV), da ordem social (art.193⁶) e da ordem econômica (art.170⁷).

Desse modo, a Constituição estabeleceu que o desenvolvimento deve ser compatível com o trabalho humano e a livre iniciativa, ou seja, se pautar na valorização do trabalho humano, para que a ordem econômica possa assegurar a todos os cidadãos uma existência digna.

Mauricio Godinho Delgado (2010, p.32) elucida o esforço por parte do constituinte ao adotar o princípio da valorização do trabalho: “a Constituição não quer deixar dúvidas, pois conhece há séculos os olhos e ouvidos excludentes das elites políticas, econômicas e sociais brasileiras: o trabalho traduz-se em princípio, fundamento, valor e direito social”.

Tais preceitos demonstram que a Carta considera o trabalho como o meio pelo qual o cidadão garante seus direitos sociais como a educação, saúde, alimentação, moradia, lazer, possibilidade de progresso, realização pessoal e coletiva dentro do organismo social e assim, assegura uma vida digna.

O constituinte demonstrou a preocupação em realizar os valores da sociedade brasileira ao implantar um sistema de proteção que reconheceu a dignidade por meio do trabalho. Dessa forma, inovou ao declarar os direitos sociais dentro do Título II “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, mesmo título que declara os direitos civis e políticos, denotando assim, a mesma importância a todos eles.

⁶ Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais. Parágrafo único. O Estado exercerá a função de planejamento das políticas sociais, assegurada, na forma da lei, a participação da sociedade nos processos de formulação, de monitoramento, de controle e de avaliação dessas políticas.

⁷ “Art.170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por finalidade assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] VIII – busca do pleno emprego [...]”.

Quanto aos direitos sociais trabalhistas, eles foram divididos entre direitos individuais e direitos coletivos. Os direitos trabalhistas individuais são elencados pela Constituição Federal em seu artigo 7º e os coletivos nos artigos 8º a 11.

No que concerne ao artigo 7º, a Constituição da República elencou um rol exemplificativo dos direitos trabalhistas individuais, formando o patamar mínimo civilizatório admitido nas relações de trabalho no Brasil.

Por ele se alcançou o princípio da igualdade, pelo qual se prevê tratamento isonômico entre empregados urbanos e rurais e entre os gêneros. Também, por meio dele, foi proibido e regulamentado o trabalho para os menores de 16 anos, com exceção do trabalho na condição de aprendiz, permitido a partir dos 14 anos.

No tocante aos direitos coletivos, o artigo 8º disciplinou o estudo sobre os sindicatos, abordando assuntos como sua liberdade e autonomia e a liberdade de filiação e de desfiliação sindical.

Em sequência, seu artigo 9º assegurou o direito de greve e por fim, o artigo 11 estabeleceu que “nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”.

Destaca-se ainda, quanto o tema, o princípio da justiça social, no qual a Constituição Federal em seu artigo 193 prevê que “a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”, o dispositivo reafirma assim o primado da do trabalho na ordem constitucional e ainda, que a ordem social tem a justiça social como um de seus fundamentos.

A Constituição Federal de 1988 ainda trata dos direitos trabalhistas nos demais artigos do Título VIII “Da Ordem Social”; nos artigos 200, inciso VIII e 225, que trazem a proteção ao meio ambiente geral, no qual se inclui o meio ambiente do trabalho; como também são previstos no *caput* e incisos II, III, IV, V, VIII, IX, X, XII, XIII, XIV, XVI, XVII, XIII, XIX, XX, XXI, XXXV, XXXVI, XLVII e XLI do art.5º.

Feita as considerações acerca dos dispositivos que reconhecem o direito ao trabalho e os direitos dos trabalhadores na Constituição Federal de 1988, faz-se necessária a observação de que comumente o direito ao trabalho é interpretado apenas como um garantidor da subsistência ou seja, tão-somente como um direito protegido pelo Estado, com o fim de suprir as necessidades materiais básicas.

Contudo, o trabalho também é fator de contribuição para a evolução do homem, de aperfeiçoamento de suas potencialidades. Iamamoto, (2001, p.39-40) nesse sentido, entende que

o trabalho é atividade vital específica do homem, pois ele transforma a realidade material em valores de uso. O homem, através do trabalho, é capaz de dar respostas prático-conscientes às suas necessidades e como agente ativo, ele vive em um universo humanizado, sendo ele mesmo produto da atividade humana de gerações de precedentes: “de objetivações de suas experiências, faculdades e necessidades”.

Como elucida Leonardo Wandelli (2009, p.5-6), o direito ao trabalho é o direito social mais essencial e ao mesmo tempo é talvez o mais inefetivo, pois sofre os impactos do esvaziamento de seu sentido:

A modernidade capitalista reduziu o trabalho humano a uma específica forma de trabalhar, que subsume o trabalho como produtor de valor para o capital, mas que não resulta em valor de uso para o sujeito que trabalha. Promoveu uma separação radical entre trabalho e vida, ao tempo que excluiu progressivamente os outros modos de relacionar trabalho e vida. Ato contínuo, esse específico modo de trabalhar, que nega o trabalho como direito, no extremo, um trabalho “não-vida”, torna-se uma presença avassaladora para a vida das pessoas. Quem não tem um “trabalho” continua tendo o trabalho, que não está, como o referencial de identificação e reconhecimento social e a única via possível de alcançar bens, a começar pelos de sobrevivência. Quem tem um “trabalho”, se exaure cada vez mais, ante o medo do risco de desestabilização que pode produzir a sua perda, numa precariedade que raramente viabiliza a construção de um projeto de vida digna.

Assim, faz-se necessário promover a reestruturação do sentido do trabalho, ou seja, entendê-lo como o meio provedor de uma vida digna às pessoas. Também, compreender que para que o trabalho promova essa dignidade, devem ser garantidos e protegidos um núcleo de direitos mínimos que assegurem a cidadania do trabalhador.

A subjetividade da definição do padrão de referência das condições mínimas para a garantia da vida digna é sempre um problema enfrentado pelas doutrinas. Como ressalta Sarlet (2013, p. 35), o mínimo pode ser considerado sob uma perspectiva mais restrita (mais próxima ou equivalente a um mínimo vital ou fisiológico), no sentido de garantia apenas das condições materiais mínimas que impedem de colocar a sobrevivência do indivíduo em risco, ou por uma perspectiva mais ampla, que cobre a inserção social e a participação na vida política e cultural, que tudo indica ser o entendimento adotado pela doutrina e jurisprudência brasileira.

A garantia ao mínimo existencial independe de expressa previsão constitucional para ser reconhecida, uma vez que ela decorre da proteção da vida e da dignidade da pessoa humana (SARLET, 2013, p.37).

Nos tempos de hoje, o direito fundamental ao trabalho transcende a obtenção de um mínimo, pois o trabalho assegura a satisfação profissional, o acesso à bens materiais, o bem-

estar psíquico e emocional e a integração na sociedade. Garantindo, dessa forma, a sua dignidade e sua cidadania.

O trabalho faz parte da vida do ser humano e essa vida deve ser digna. Logo, no contexto das relações trabalhistas, o valor da dignidade deve ser o alicerce para qualquer trabalho humano, deve-se ser assegurado todos os direitos fundamentais do trabalhador, os quais são capazes de dignificá-lo em sua condição humana. Posto isto, passa-se a analisar a eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho.

4.3 Eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho

A teoria dos direitos fundamentais está historicamente ligada ao chamado Constitucionalismo liberal. Eles surgiram, inicialmente, como direitos de defesa frente ao Estado, a princípio, violador desses direitos. Assim, conforme a teoria liberal, o alcance dos direitos fundamentais era limitado à regência das relações públicas.

Dessa forma, pode-se dizer que, conforme os fundamentos consagrados nos direitos de liberdade do estado Liberal, os direitos fundamentais possuíam uma concepção unidirecional, uma vez que eram oponíveis apenas aos poderes públicos (KRETZ, 2005, p. 83).

A primeira função dos direitos fundamentais era proteger e garantir aos indivíduos autonomia frente ao Estado, visto que era o principal violador desses direitos naquele momento histórico. Vigorando apenas a eficácia vertical dos direitos fundamentais, como explica Steinmetz:

Nos primeiros documentos da aurora do constitucionalismo nas declarações de direitos e nas constituições, é possível identificar dois pilares estruturantes: o reconhecimento de direitos fundamentais e a separação dos poderes. Esses pilares definem a concepção segundo a qual os direitos fundamentais são por substância e função os limites ao poder do Estado. Os direitos fundamentais individuais e a separação dos poderes são as notas essenciais daquilo que Schmitt denominou conceito ideal de Constituição do estado burguês de Direito (STEINMETZ, 2004, p. 67-68).

Os direitos fundamentais eram oponíveis somente aos poderes públicos e exerciam a função de limitar o exercício estatal, logo, sua primeira função decorria apenas de uma eficácia vertical. Entretanto, constado que as violações e opressões também se originavam de atores privados, passaram a ser aplicados nas relações entre particulares.

Essa incidência é ainda mais imperiosa em contextos sociais, como no Brasil, onde permeiam pela sociedade a desigualdade e assimetria de poder. “Em quadros como o nosso,

excluir as relações privadas do raio de incidência dos direitos fundamentais importa em mutilar seriamente estes direitos, reduzindo a sua capacidade de proteger e promover a dignidade da pessoa humana” (SARMENTO; GOMES 2011, p.61).

Portanto, temos que a eficácia dos direitos fundamentais pode ter efeitos verticais, que recaem sobre a relação entre o Estado e seus cidadãos, bem como ter efeitos horizontais, que envolvem as relações entre particulares.

Apesar de originalmente os efeitos dos direitos fundamentais terem sido direcionados para a relação entre Estado e cidadãos, necessidades fáticas impõem a superação desta premissa na medida em que violações aos direitos fundamentais são praticadas entre os particulares.

Os direitos fundamentais possuem como elemento central a dignidade da pessoa humana, atributo inerente à condição humana, devendo assim, serem respeitados em todas as esferas, seja na pública ou na privada.

Segundo Steinmetz (2004, p.103), o primeiro fundamento da tese da eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, repousa no princípio da supremacia da constituição. Ou seja, tal princípio torna a *lex major* fonte direta e imediata dos direitos fundamentais, na qual vincula aos seus preceitos constitucionais, todos os três poderes bem como todos os atos normativos ou fáticos.

O autor ainda ressalta, que além de ser uma imposição da Constituição, a vinculação dos particulares aos direitos fundamentais é um instrumento socialmente necessário a fim de preservar e promover os direitos fundamentais ante as transformações das sociedades capitalistas contemporâneas (STEINMETZ, 2004, p.159).

O tema da eficácia horizontal abarca inúmeras questões importantes, contudo, o foco do presente trabalho será nas noções gerais das teorias mais propagadas no assunto e em seguida, os aspectos da eficácia dos direitos fundamentais nas relações de emprego.

As duas teorias que mais se destacam quanto a aplicação dos direitos fundamentais nas relações entre particulares são a teoria da eficácia imediata e direta e a teoria da eficácia mediata e indireta.

A título de informação, a eficácia é entendida como existência, validade da norma, enquanto aplicabilidade é o modo como ocorre a eficácia, como ela produz seus efeitos, que no caso da presente pesquisa, poderá ser de maneira direta/imediata ou indireta/mediata.

4.3.1 Teoria da eficácia imediata ou da aplicabilidade direta

A Teoria da eficácia imediata, também chamada de teoria da aplicabilidade direta, tem sua origem na Alemanha e foi inicialmente defendida por Hans Carl Nipperdey, a partir do início da década de 50. Nipperdey defendia que embora existisse apenas a vinculação de alguns direitos fundamentais com o Estado, por conta da natureza desses direitos, poderia ser invocada diretamente nas relações privadas, independentemente de interferência do legislador, sendo oponível *erga omnes*. Justificava sua afirmação com base de que a ameaça aos direitos humanos não provinha apenas do Estado, mas também dos poderes sociais e de terceiros em geral (SARMENTO; GOMES, 2011, p.72).

Como ensina Steinmetz:

Postula-se por uma eficácia não condicionada à mediação concretizadora dos poderes públicos, isto é, conteúdo, a forma e o alcance da eficácia jurídica não dependem de regulações legislativas específicas e nem de interpretação e de aplicações judiciais, conforme aos direitos fundamentais, de textos de normas imperativas de direito privado, de modo especial, daqueles portadores de cláusulas gerais (STEINMETZ, 2004, p.167).

Desse modo, a teoria aduz que os direitos fundamentais podem impor seus efeitos às relações privadas, sem a necessidade de intermediação, por serem esses direitos fundamentados no texto constitucional. Ou seja, da mesma forma que eles são aplicados entre o Estado e os cidadãos, sem nenhuma ação intermediária, devem ser aplicados entre os particulares.

A teoria fundamenta-se na concepção de que os direitos fundamentais, na qualidade de princípios, manifestam valores que são aplicáveis em todo o ordenamento jurídico. Assim, pela supremacia das normas constitucionais, não é possível aceitar a não vinculação direta do Direito Privado à Constituição (KRETZ, 2005, p. 91).

Em 1957, ocorreu o caso prático mais conhecido para o desenvolvimento da teoria imediata. O Caso tratava da igualdade de salários entre homens e mulheres, no Tribunal Federal do Trabalho da Alemanha, cujo presidente era o próprio Nipperdey (SARMENTO, 2004, p.246).

Os adeptos da teoria não negam a necessidade da ponderação dos direitos quando da sua utilização em um caso concreto, nem a existência de especificidades nesta incidência (SARMENTO; GOMES, 2011, p.72). Dessa forma, para a aplicação da teoria da eficácia imediata, deverá existir um sopesamento entre os direitos em conflitos.

A teoria é amplamente aceita no cenário brasileiro, sustentada por autores como Ingo Wolfgang Sarlet, Luís Roberto Barroso, Luiz Edson Fachin, Gilmar Ferreira Mendes, Gustavo

Tepedino, Wilson Steinmetz e Jane Reis Gonçalves Pereira, Daniel Sarmento, Fábio Rodrigues Gomes e Thiago Luís Santos Sombra.

4.3.2 Teoria da eficácia mediata ou da aplicabilidade indireta

A segunda teoria indicada é a Teoria da eficácia mediata, também denominada de aplicabilidade indireta. Tem seu surgimento na Alemanha, como precursor Günter Dürig, em sua obra publicada em 1956, sendo hoje adotada predominantemente naquele país e pela sua Corte Constitucional.

A teoria tornou-se conhecida no caso Lüth, em 1958, adotada pelo Tribunal Constitucional Alemão. A teoria traz que as normas de direito fundamentais, por meio de parâmetros dogmáticos hermenêuticos do Direito Privado (Direito do trabalho, civil e consumidor), produzem efeitos nas relações entre particulares (STEINMETZ, 2004, p. 137).

Essa teoria nega a aplicação direta dos direitos fundamentais nas relações privadas, pois acabaria com a autonomia da vontade, condicionando a efetividade à mediação de um órgão estatal. Com essa aplicação, é reconhecido um direito geral de liberdade, impedindo um efeito absoluto nas relações privadas. Dessa forma, os direitos fundamentais poderiam ser relativizados quando aplicados na relação entre particulares, podendo as partes decidir como usar sua liberdade.

Conforme definição de Steinmetz (STEINMETZ, 2004, p.138):

Para a teoria da eficácia mediata, os direitos fundamentais não incidem nas relações entre particulares como direitos subjetivos constitucionais, mas como normas objetivas de princípio (princípios objetivos) ou, para usar uma terminologia da teoria exilológica dos direitos fundamentais, como sistema de valores (*Westsystem*) ou uma ordem objetiva de valores.

Dessa forma, o ponto de partida desta teoria é o reconhecimento de um direito geral de liberdade. Esse direito, consagrado por grande maioria das Constituições, impede que os direitos tenham um efeito absoluto nas relações privadas (SILVA, 2003, p.75). Assim, os direitos fundamentais poderiam ser relativizados quanto sua aplicação entre particulares, para que as partes, usando de sua liberdade e igualdade, decidam livremente entre si.

Pode-se dizer, portanto, que a aplicação dos direitos fundamentais nas relações entre particulares ocorre através da intermediação do legislador ou juiz, sendo necessário normas e princípios entre o Direito Público e o Privado. Cabe então, primeiramente, a criação de regulamentação específica para condicionar a aplicação desses direitos entre os particulares.

4.3.3 Teoria da *State Action* e Teoria da Não aplicação

Ainda, nesta perspectiva, relevante fazer um breve apontamento sobre as teorias minoritárias sobre a eficácia horizontal: A doutrina *State Action* com a teoria da não aplicação.

A teoria do *State Action* – ação estatal, criada nos Estados Unidos, apoia-se no texto constitucional norte-americano e na concepção liberal de direitos fundamentais, portanto, os direitos fundamentais não se estendem às relações privadas e se aplicam somente nas relações verticais, entre Estado e indivíduo, a não ser que se possa vislumbrar alguma ação estatal.

Existe uma divergência doutrinária em que muitos igualam as duas teorias, mas conforme José Afonso da Silva, a doutrina do *State Action*, tem como objetivo definir as situações em que conduta privada é equiparável à ação estatal para a aplicação dos direitos fundamentais, ao invés de negar a aplicabilidade às relações privadas (SILVA, 2003, p.99).

À vista disso, a teoria é encontrada em vários julgados da Suprema Corte norte-americana.

A Teoria da não aplicação dos direitos fundamentais, sendo a mais conhecida a do autor Uwe Diederichsen, defende que os direitos fundamentais não devem se comunicar com o sistema do direito privado, uma vez que são de sistemas diversos.

Percebe-se que, apesar das teorias negarem a aplicação, a jurisprudência encontra maneiras de reparar a violação dos Direitos Fundamentais nas relações privadas, pois somente com a efetivação desses direitos é garantida a dignidade da pessoa humana e o Estado Democrático de Direito.

Posto isto, parte-se para a verificação da efetividade horizontal dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, já que frequentemente, observa-se os desrespeitos pelos empregadores aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

4.3.4 A eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações de trabalho

Após a análise anteriormente apresentada, parte-se para a verificação da eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. Como já mencionado anteriormente, os direitos fundamentais são também oponíveis entre os particulares e a teoria da eficácia imediata foi a mais aceita no Brasil.

Nas relações laborais, constantemente, são verificados desrespeitos dos direitos fundamentais dos trabalhadores por parte dos empregadores. Afirmando-se, assim, a

necessidade da incidência dos direitos fundamentais nessas relações para garantir um equilíbrio entre as partes.

É o que confirma Júlio Ricardo de Paula Amaral:

[...] como acontece nos demais campos das relações jurídico-privadas, a maioria da doutrina entende pela “aplicação direta” ou “imediata” dos direitos fundamentais no âmbito das relações trabalhistas, tendo em vista que, apenas e somente dessa maneira, seria possível a efetiva proteção dos direitos e liberdades públicas dos trabalhadores, no contexto da dinâmica relação trabalhista (2014, p.106).

Esse desrespeito se verifica com base no próprio contexto da relação entre empregador e empregado, onde o primeiro detém maior poder em detrimento do empregado, e por isso possui mais “elevada potencialidade de afrontar os direitos dos trabalhadores” (AMARAL, 2014, p.99).

Visto que o trabalhador se sujeita ao poder de mando do empregador, a incidência dos direitos fundamentais ocorre de forma mais intensa. Contudo, a relação contratual entre as partes da relação de trabalho não pode servir de pretexto para a não aplicação dos direitos fundamentais, de impedir que o trabalhador goze de seus atributos de personalidade e cidadania (SIQUEIRA, 2016, p.96).

No entanto, isto também não significa a não ponderação da autonomia privada, a qual permite o empregador, por exemplo empregar um candidato que teve uma maior afinidade. Ou também, de requisitos específicos que decorrem da relação contratual. Assim, a aplicação dos direitos fundamentais nas relações de trabalho deve ser analisada conforme cada caso concreto, e analisar se justificaria a limitação da autonomia privada.

A Constituição brasileira determina a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador e visa impedir o empregador, detentor do poder diretivo, de violar esses direitos. Os artigos 7º, 8º, 9º, 10 e 11 da Carta elencam inúmeros direitos conferidos à classe operária.

Contudo, não deve ser deixado de lado a visão do trabalhador como cidadão, dotado de direitos de cidadania, que também devem ser respeitados dentro da relação de trabalho. Logo os direitos fundamentais de primeira geração devem ser respeitados assim como os de segunda geração. Todos devem ser exercidos na condição de empregado.

É o que bem observa José João Abrantes (2005, p.61):

Para os operários do século XIX e da primeira metade do século XX, o problema, pode dizer-se, não fazia praticamente sentido. As longas jornadas de trabalho e as precárias condições de vida e de trabalho opunham-se a isso, não deixando qualquer espaço para uma vida extraprofissional, social ou cultural. Só após um longo processo de consolidação das condições mínimas do ponto de vista estritamente laboral é que

se desenvolveu uma situação em que o trabalhador tem a possibilidade de se realizar como pessoa, com interesses próprios e um espaço próprio de vida extraprofissional.

À vista disso, ainda que o trabalhador seja subordinado ao contrato de trabalho, não é motivo suficiente para afastar os direitos fundamentais do trabalhador. O que denota que os direitos fundamentais devem ser aplicados de forma direta e imediata ao contrato de trabalho.

Os direitos trabalhistas específicos, como limitação da jornada de trabalho, férias, salário etc., devem ser garantidos e respeitados, assim como seus direitos inespecíficos como o direito à ampla defesa e intimidade. A condição de trabalhador não afasta os direitos e garantias individuais da primeira geração.

O empregado não perde a sua condição de pessoa humana ao ingressar na relação de trabalho, desse modo, é imprescindível a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e a garantia a sua dignidade como pessoa. A sua condição de trabalhador não pode ser dissociada da sua condição de ser humano.

Nos dizeres de Gabriela Neves Delgado:

O trabalho deve ser compreendido em sua significação ética, ou seja, em qualquer época e cultura o homem deve afirmar e consolidar, na universalidade do tempo e do espaço, considerada qualquer hipótese e circunstância, sua condição de ser humano. Além disso, por meio do trabalho, o homem também deve realizar-se e revelar-se em sua identidade social e emancipação coletiva (DELGADO, 2015, p.207).

Posto isso, conclui-se que a incidência dos direitos fundamentais nas relações de trabalho garante uma relação mais justa e humanizada, prevalecendo sempre as liberdades e a dignidade da pessoa humana. Deve ser assegurado ao trabalhador condições mínimas de trabalho, como uma remuneração justa, segurança e salubridade, sem as quais não se pode falar em dignidade do trabalhador.

4.4 A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos do trabalhador

Durante toda sua história, a Organização Internacional do Trabalho concentrou esforços para a promoção dos princípios fundamentais e direitos do trabalho, procurando sempre oferecer cooperação técnica aos programas governamentais dos Estados-membros, na busca de melhores condições de trabalho.

A sua criação baseou-se na necessidade de internacionalizar a proteção do trabalhador e de aplicar justiça social no âmbito internacional do trabalho. Assim, fundada no princípio da

paz universal, justiça social e proteção do trabalhador e sob o argumento de condições injustas e indignas de trabalho, foi criada a OIT.

4.4.1 A evolução história da Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho foi criada em junho de 1919, pela Conferência da Paz, como parte do Tratado de Versalhes, logo após a Primeira Guerra Mundial. O Tratado foi elaborado pelos países vitoriosos da Guerra, com o objetivo de promover a justiça social. Por meio do Tratado, o Direito do Trabalho foi consagrado como um novo ramo da ciência jurídica e instituiu a OIT com o fim de universalizar suas normas (ALVARENGA, 2016, p.97).

Em julho de 1919, o Tratado de Versalhes criou a “Liga das Nações”, cujos primeiros membros foram os países membros da Conferência da Paz e signatários do Tratado de Versalhes. A Liga foi criada para garantir a paz e comprometer os países membros a seguirem rigorosamente as exigências do Direito Internacional e não recorrerem à guerra para resolver suas diferenças.

A regra de conduta imposta pela Liga das Nações aos seus membros, de não recorrer à guerra para resolver suas diferenças, tinha como objetivo conquistar a justiça e fazer respeitar todas as obrigações do Tratado ente os governos.

Apesar do seu fracasso com a eclosão da Segunda Guerra Mundial, a Liga das Nações estabeleceu dentre os preceitos e regras, na Parte XIII do Tratado de Versalhes, a criação de uma organização responsável pela proteção ao trabalho humano.⁸

⁸ Dentre os preceitos e regras do Tratado de Versalhes, na Parte XIII, especificamente nos artigos 387 ao 427, encontra-se a criação de um organismo responsável pela proteção ao trabalho humano: “Considerando que a Liga das Nações tem por objetivo estabelecer a paz universal, e que esta paz não pode fundar-se senão sobre a base da justiça social; Considerando que existem condições de trabalho que acarretam para um grande número de pessoas a injustiça, a miséria e as privações, o que gera descontentamento tão grave que a paz e a harmonia universais estão em perigo; e considerando que é urgente melhorar ditas condições, por exemplo, concernente a regulamentação das horas de trabalho, a fixação de uma duração máxima da jornada e da semana de trabalho, ao recrutamento de mão-de-obra, à luta contra a paralisação do trabalho, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção do trabalhador contra enfermidades gerais ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, a defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio da liberdade de associação sindical, à organização do ensino profissional e técnico e à outras medidas análogas. Considerando que a não adoção por uma nação qualquer de um regime de trabalho realmente humano põe obstáculo aos esforços das demais nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores em seus próprios países: A Altas Partes contratantes, movidas por um sentimento de justiça e de humanidade, assim como pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, convencionam o que segue: É fundada uma organização permanente encarregada de trabalhar pela realização do programa exposto no preâmbulo (TRATADO DE VERSALHES, Parte XIII, Preâmbulo).

Assim, no mesmo ano de 1919, a Organização Internacional do Trabalho foi criada como parte do Tratado de Versalhes, ante a missão de promover oportunidades para que homens e mulheres tenham acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade (ONU, 2020a).

As condições degradantes dos trabalhadores explorados na sociedade industrial e a falta de intervenção Estatal durante a Revolução Industrial fez surgir a “questão social”. Os trabalhadores, conscientes de que não podiam mais aceitar a miséria, os salários irrisórios, as longas jornadas e a desigualdade econômica e social, formaram centros de pressão para reivindicar melhores condições de vida e trabalho.

Diante de tais reivindicações, o Estado se viu obrigado a interferir diretamente nas relações privadas, ascendendo assim o Estado de Bem-estar Social. Como consequência dessa interferência, houve a regulamentação da relação de trabalho e com ela, o surgimento do Direito do Trabalho.

A Organização Internacional do Trabalho, fundada sob o princípio da paz universal para concretizar ideias de justiça social e melhoria das condições de trabalho, foi a grande responsável por internacionalizar e universalizar os direitos dos trabalhadores.

Imediatamente após a sua criação, em outubro de 1919, a Organização realizou sua primeira Conferência em Washington, nos Estados Unidos, momento em que foram adotadas de seis Convenções Internacionais de Trabalho. Estas versavam sobre a limitação de horas de trabalho nas indústrias, o desemprego, proteção da maternidade, o trabalho noturno para as mulheres, idade mínima e ao trabalho noturno de jovens na indústria.

Em 1920, sua sede foi instalada em Genebra, na Suíça, tendo Albert Thomas como o seu primeiro diretor, que assegurou fortemente a presença da OIT no mundo durante 13 anos. Em 1932, após seu falecimento, seu sucessor, Harold Butler, teve de enfrentar a alta taxa de desemprego causada pela Grande Depressão, nesse contexto, as Convenções já adotadas pela OIT ofereceram um mínimo de proteção a esses desempregados (OIT, 2020a).

Entre os anos de 1919 a 1939 foram adotadas 67 Convenções e 66 Recomendações, processo este, que foi interrompido com a eclosão da II Guerra Mundial.

Em 1940 o americano John Winant assumiu a Direção da OIT e transferiu, temporariamente, por razões de segurança, a sede para a cidade de Montreal, no Canadá. No ano seguinte, deixou o cargo para se tornar Embaixador dos Estados Unidos na Grã-Bretanha sendo substituído pelo Irlandês Edward Phelan, responsável por organizar a Reunião da Conferência Internacional do Trabalho na Filadélfia, nos Estados Unidos em 1944 (OIT, 2020a).

Como resultado dessa Reunião, a Organização Internacional do Trabalho adotou a Declaração da Filadélfia como anexo de sua Constituição, a qual serviu de referência para a adoção da Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

A declaração de 1944 reafirmou os objetivos da OIT e definiu quatro valores e princípios da Organização que vigoram até hoje: o trabalho deve ser fonte de dignidade; o trabalho não é uma mercadoria; a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos; e todos os seres humanos têm o direito de perseguir o seu bem estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades⁹ (OIT, 2020a).

Em 1942, durante a Segunda Guerra Mundial, ocorreu a extinção da Liga das Nações, (uma vez que não cumpriu seu objetivo de impedir uma nova guerra). E em seguida, em 1945, com o final da Segunda Guerra Mundial, foi fundada a Organização das Nações Unidas (ONU).

Em 1946, para que não houvesse duas organismos internacionais com mesmas funções e atribuições, a OIT declarou-se integrante da ONU, tornando a sua primeira agência especializada¹⁰.

No ano de 1948, o americano David Morse assumiu a Direção Geral da OIT, permanecendo no cargo até 1979. Em 1960 foi criado o Instituto Internacional de Estudos do Trabalho, em 1965 foi estabelecido o Centro Internacional de Formação e em 1969 a Organização ganhou o Prêmio Nobel da Paz, no mesmo ano de comemoração do seu 50º aniversário (STUCHI, 2009, p.86).

⁹ “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. AS ALTAS PARTES CONTRATANTES, movidas por sentimentos de justiça e humanidade e pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, visando os fins enunciados neste preâmbulo, aprovam a presente Constituição da Organização Internacional do Trabalho” (CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) E SEU ANEXO (Declaração de Filadélfia, 1944).

¹⁰ Preceitua o Artigo 57 da Carta das Nações Unidas que a OIT é um organismo especializado e vinculado à ONU, in verbis: Artigo 57. 1. As várias entidades especializadas, criadas por acordos intergovernamentais e com amplas responsabilidades internacionais, definidas em seus instrumentos básicos, nos campos econômico, social, cultural, educacional, sanitário e conexos, serão vinculadas às Nações Unidas, de conformidade com as disposições do Artigo 63. 2. Tais entidades assim vinculadas às Nações Unidas serão designadas, daqui por diante, como entidades especializadas.

A Organização ainda teve como seus Diretores Gerais o inglês C. Wilfred Jenks (1970-1973), o francês Francis Blanchard (1974-1989), o belgo Michel Hansenne (1989-1999), o chileno Juan Somavia (1999-2012) e Guy Ryder (2012- atual).

O chileno Juan Somavia foi o responsável por formalizar a noção de trabalho decente e destacar sua importância para a superação da pobreza.

4.4.2. A estrutura e atuação da Organização Internacional do Trabalho

A organização Internacional do Trabalho é a única agência das Nações Unidas que possui uma estrutura tripartite, na qual todos os órgãos que compõem a sua estrutura são constituídos por representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores em todos os níveis de sua estrutura.

Consoante dispõe o artigo 2º da sua Constituição, a OIT é formada por três organismos, a Conferência Internacional do Trabalho, o Conselho de Administração e o Escritório Internacional do Trabalho.

O primeiro, a Conferência Internacional do Trabalho, constitui o órgão supremo da OIT, responsável por definir as políticas gerais da OIT e elaborar convenções internacionais e recomendações, que são normas de regulamentação internacional do trabalho.

As convenções são, como explica Arnaldo Süssekind (1994, p29):

[...] tratados multilaterais abertos, de caráter normativo. Multilaterais, porque podem ter um número irrestrito de partes; abertos, porque podem ser ratificadas, sem limitação de prazo, por qualquer dos Estados-Membros da OIT (...) de caráter normativo, porque contém normas cujo destino é a incorporação ao direito interno dos países que manifestaram a sua adesão ao respectivo tratado.

Assim, enquanto as convenções são tratados internacionais, as recomendações são apenas diretrizes que sugerem ao legislador dos países vinculados à OIT alterar seu regimento interno no tocante à disciplina tratada por elas, ou seja, as recomendações não possuem caráter normativo.

A Conferência também é responsável por supervisionar a aplicação de Convenções e de Recomendações no nível nacional e resolve as questões relativas à inobservância das normas internacionais ratificadas pelos estados membros.

Ela é composta por quatro representantes de cada um dos estados membros, sendo dois delegados do governo, um delegado de empregadores e um delegado de trabalhadores. Todos

os delegados desfrutam dos mesmos direitos, podendo se expressarem livremente e votarem como desejarem (OIT, 2020b).

O segundo órgão, o Conselho de Administração, é um órgão executivo, responsável por tomar decisões sobre a política da OIT, bem como determinar a Ordem do Dia da Conferência Internacional do Trabalho, adotar o Programa e Orçamento antes de sua apresentação à Conferência e eleger o Diretor Geral. O Conselho é composto por 56 membros titulares (28 representantes dos governos, 14 representantes dos empregadores e 14 representantes dos trabalhadores) e por 66 membros adjuntos (28 representantes dos governos, 19 dos empregadores e 19 dos trabalhadores) (Nações Unidas Brasil, 2012).

Já a Repartição Internacional do Trabalho, é o secretariado técnico-administrativo da Organização Internacional do Trabalho. É o órgão que centraliza e distribui todas as informações referentes à regulamentação da condição de trabalho e as condições sociais no mundo, realiza estudos e prepara documentação para a Conferência, para o Conselho de Administração e as demais reuniões, além de efetuar estudos e investigações e ser encarregada de dar resposta a consultas e da publicação de trabalhos e revistas (SOUZA, 2006, p.439).

A Organização Internacional do Trabalho possui um sistema de controle, único no nível internacional, que ajuda a assegurar a implementação das convenções ratificadas por seus membros. Por meio dele, ela analisa a aplicação de normas nos Estados membros e aponta uma melhor aplicação (OIT, 2020c).

Quanto sua atuação, a OIT foi fundada para promover a defesa da justiça social e dos Direitos Humanos e estabelecer normas e programas para promover a proteção e valorização do trabalho humano, gerando oportunidades para o acesso a um trabalho decente e produtivo.

A importância de sua ação para a promoção de melhores condições de trabalho foi reconhecida em 1969, data em que ganhou o Prêmio Nobel da Paz. A premiação considerou a OIT como “influência perpétua sobre a legislação de todos os países” e como “consciência social da Humanidade”, pelo Presidente do Comitê do Prêmio Nobel (OIT, 2020a).

Tal importância é reforçada por Arnaldo Sussekind (2000):

O sistema das Convenções da OIT, sobretudo depois da criação da Organização das Nações Unidas (ONU) em 1945, e das suas agências especializadas (OMS, Unesco, FAO etc.) acabou por inspirar esses organismos internacionais, que se serviram do modelo vitorioso para assegurar e regular direitos fundamentais do ser humano e diversas relações jurídicas de relevante interesse geral. O mesmo se verificou nos organismos regionais. Ao lado do direito internacional clássico, nascia o que se chamou de direito comum da humanidade o qual teve incremento com a nova Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada em 1948 pela Assembleia Geral das Nações Unidas, e os dois pactos de 1966 que regulamentaram os direitos

civis, políticos, econômicos, sociais e culturais nela consagrados (SUSSEKIND, 2000, p. 19)

A Organização, durante grande parte do século XX, desempenhou papel fundamental na definição das legislações e políticas trabalhistas. Em 1998, 50 anos depois da Declaração de Filadélfia, durante sua 87ª Sessão, adotou a “Declaração da OIT sobre os Princípios Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento”.

Esse documento foi declarado como uma “reafirmação universal do compromisso dos Estados Membros, e da comunidade internacional em geral, de respeitar, promover a aplicar de boa-fé os princípios fundamentais e direitos no trabalho.” (OIT, 1998).

Por meio da Declaração, passou a ser obrigação respeitar a promover: 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 efetiva abolição do trabalho infantil; d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Dessa forma, os Princípios Fundamentais do trabalho passaram a ser objetivo de Convenções Internacionais reconhecidas como fundamentais.

A Declaração designou oito Convenções Internacionais do Trabalho para efetivar os princípios e os direitos mínimos reconhecidos como fundamentais ao trabalhador, que devem ser seguidas e respeitadas por todos os Estados-Membros da OIT, independentemente de tê-las ratificado ou não, uma vez que aderiram à Constituição da OIT.

Ela foi a primeira norma da Organização Internacional do Trabalho a utilizar do conceito de direitos fundamentais e por este motivo, demonstra sua relevância uma vez que elegeu os direitos humanos básicos para a dignidade dos trabalhadores.

Para Rúbia Zanotelli de Alvarenga (2017, p. 1380):

A OIT – como foro privilegiado das discussões trabalhistas e como uma das instituições internacionais responsáveis pela internacionalização do sistema de proteção dos direitos humanos no plano internacional – definiu o atual papel das normas internacionais do trabalho, propondo a Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho em 1988 como uma plataforma social mínima de âmbito mundial. Assim, a OIT vincula, expressamente, a discussão das normas trabalhistas internacionais aos direitos humanos.

Além disso, o texto da Declaração também reconhece a obrigação da Organização de auxiliar seus Membros para alcançar os objetivos das Convenções, oferecendo cooperação técnica e serviços de assessoramento destinados a promover a ratificação e aplicação das convenções fundamentais; assistindo os Membros que ainda que não estejam em condições de ratificar todas ou algumas das Convenções, para respeitar, promover e tornar realidade os

princípios relativos aos direitos fundamentais das Convenções; e auxiliando aos Membros para criar um meio ambiente favorável de desenvolvimento econômico e social (OIT, 1998).

4.4.3 *As Convenções Internacionais Fundamentais*

Como visto, a Declaração de 1998 associou os quatro direitos e princípios em oito Convenções declaradas fundamentais. São elas a Convenção n. 29, Convenção n.87, Convenção n.98, Convenção n.100, Convenção n.105, Convenção n.111, Convenção n.138 e Convenção n.182.

Em suma, as Convenções confirmaram a necessidade da Organização Internacional do Trabalho promover políticas sólidas, a justiça social e instituições democráticas, para então assegurar equidade, o progresso e a erradicação da pobreza (OIT, 1998).

A primeira Convenção, nº 29 da OIT, denominada “Convenção sobre o Trabalho Forçado, de 1930”, dispõe quanto à eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório

Aprovada durante 14ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, no dia 28 de junho de 1930, a Convenção n.29, com 33 artigos, entrou em vigor no plano internacional em 1º de maio de 1932 e foi ratificada pelo Brasil apenas em 25 de abril de 1957.

Nos termos de seu artigo 1º, a Convenção dispõe sobre a obrigação de todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho que a ratificarem, de “suprimir o emprego do trabalho forçado ou obrigatório sob todas as suas formas no mais curto prazo possível” (OIT,1930).

Em seu artigo 2º, a Convenção define trabalho forçado ou obrigatório como “todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de sanção e para o qual ela não tiver se oferecido espontaneamente”. Entretanto, o mesmo artigo exclui desta definição, diversas formas de trabalho que conforme a Convenção, podem ser realizados de forma obrigatória.

Foram considerados admissíveis o trabalho exigido em virtude do serviço militar obrigatório ou de caráter puramente militar ou que faça parte das obrigações cívicas comuns de cidadãos de um País soberano; o trabalho exigido em decorrência de condenação pronunciada por decisão judiciária; serviços exigidos nos casos de força maior, como em caso de guerra, incêndio, inundações etc.; e de serviços executados no interesse de uma comunidade, considerados como obrigações cívicas.

Porém, em seu artigo 12, limita em sessenta dias durante doze meses o período máximo pelo qual um indivíduo poderá ser submetido a trabalho forçado ou obrigatório. Limitou

também, em seu artigo 13, o número de horas de trabalho que toda pessoa submetida a trabalho forçado ou obrigatório, que deverá ser o mesmo adotado para o trabalho livre.

Após ter tomado conhecimentos das disposições da Convenção sobre o trabalho forçado, a OIT adotou, no dia 25 de junho de 1957, a Convenção n. 105, conhecida como a “Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957”.

Ratificada pelo Brasil em 18 de junho de 1965, a Convenção em seus 10 artigos, determina que todos os Estados membros que a ratificarem deverão se comprometer em suprir o trabalho forçado ou obrigatório, e não recorrer ao mesmo sob forma alguma (OIT, 1957).

Além disso, a Convenção dispõe o dever de adotarem medidas eficazes para abolir o trabalho forçado ou obrigatório.

Em relação a obrigação de promover a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo da negociação coletiva, a OIT tratou como fundamentais as Convenções n. 87 e 98. Elas dispõem sobre os aspectos da liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização; não intervenção do empregador na gestão dos sindicatos; e o direito à negociação coletiva.

A primeira Convenção, de número 87, baseada no Preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, que anuncia que “o reconhecimento do princípio da liberdade sindical constitui um meio de melhorar as condições de trabalho e de promover a paz” e na Declaração de Filadélfia que reafirma que “a liberdade de expressão e de associação é condição essencial para a continuidade do progresso”, foi denominada como a “Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical, 1948” (OIT, 1948b).

Adotada em 9 de julho de 1948, é a única, entre as fundamentais, ainda não ratificada no Brasil. Ela prega a liberdade plena de constituição de entidades sindicais, sem prévia autorização, assim como o direito de filiação, autonomia na elaboração de seus estatutos e liberdade em eleger seus representantes, de organizar a gestão e seu funcionamento.

Dessa forma, por meio dela, as organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, e de a elas se filiarem. Também, conforme artigo 5, toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

Além disso, a Convenção possibilita a criação de organizações que tenham a finalidade de promover e defender os interesses dos trabalhadores.

À vista disso, os dispositivos da Convenção n. 87 asseguram o pluralismo sindical, o que contraria a Constituição Federal brasileira, que prevê o sistema da unicidade sindical. No tocante ao tema, Rodolfo Pamplona Filho e Claudio Dias Lima Filho elucidam que a unidade sindical adotada é contrária ao Estado Democrático de Direito e incompatível com a democracia

promulgada pelo artigo 1º da Constituição Federal de 1988 (PAMPLONA FILHO; LIMA FILHO, 2013, p.163).

Os autores ainda argumentam que “a unidade sindical não se harmoniza com a liberdade sindical. E, optando por manter a unicidade em âmbito constitucional, o Brasil afasta-se da efetiva liberdade sindical em seu direito interno” (PAMPLONA FILHO; LIMA FILHO, 2013, p.78).

Platon Teixeira de Azevedo Neto ainda complementa que:

Torna-se impossível, no atual sistema, enquanto não ratificada pelo Brasil a Convenção n.87, alcançarmos um patamar de evolução denominado “trabalho decente”. Desrespeitado, pois, em nosso meio, o pressuposto da liberdade sindical, essencial para as lutas dos trabalhadores e o avanço nas conquistas de direitos, faz-se necessário um debate político para uma reforma sindical (AZEVEDO NETO, 2015, p.86).

Ao contrário da Convenção n. 87, a Convenção n.98 da OIT (aprovada em 1949, entrou em vigor no plano internacional em 18 de julho de 1951), foi ratificada pelo Brasil em 1952. Denominada “Convenção Relativa ao Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949”, ela estipulou, em 16 artigos, a proteção contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego (OIT,1949).

Segundo o item 2 do artigo 1º da Convenção, essa proteção deverá aplicar-se a atos destinados a: a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato; b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas (OIT, 1949).

Insta destacar, que a Convenção inovou ao assegurar e valorizar a negociação coletiva. Em seu artigo 4º, impõe o dever de estabelecer medidas, quando necessário, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação coletiva voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular os termos e condições de emprego por meio de convenções (OIT, 1949).

Quanto ao tema da eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, foram as Convenções n. 100 e 111 as designadas como fundamentais.

A Convenção n. 100, composta por 14 artigos, foi adotada em 20 de junho de 1951 e ratificada pelo Brasil em 1957. Denominada “Convenção sobre a Igualdade de Remuneração,

1951”, a Convenção dispõe sobre a igualdade de remuneração, pagamentos e benefícios entre homens e mulheres (OIT, 1951).

De acordo com essa Convenção, remuneração compreende o salário ou o tratamento ordinário, podendo ser um valor normal, básico ou mínimo, além de outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou *in natura* desde que resultantes da relação de emprego (OIT, 1951).

A aplicação desse princípio, de acordo com a Convenção, se dá por meio da legislação nacional; de qualquer sistema de fixação de remuneração estabelecido ou reconhecido pela legislação; de convenções coletivas ou da combinação desses diversos meios (OIT, 1951).

A segunda Convenção sobre a eliminação da discriminação, a de n.111 da OIT, foi além da questão do gênero. Aprovada em 04 de junho 1958 e ratificada pelo Brasil em 1965, foi denominada como “Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958”.

Baseada na Declaração de Filadélfia a qual” afirma que todos os seres humanos têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança econômica e com oportunidades iguais, independente da sua raça, credo ou sexo.” E, que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, declara que:

Art.1 – 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 ou 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 (OIT, 1958).

Com o fim de afastar e até extinguir os tratamentos discriminatórios nas relações de trabalho, a Convenção estabelece em seu artigo 3º, métodos adequados para os Estados-Membros adotarem como: a colaboração dos organizações de empregadores e trabalhadores e de outros organismos com o objetivo de favorecer a aceitação e aplicação da política nacional; a promulgação de leis e o encorajamento de programas educacionais de natureza que assegurem a aceitação e observância dessa política e indicar, em relatórios anuais sobre a aplicação da Convenção, as medidas adotadas na execução da política e seus resultados alcançados (OIT, 1958).

No tocante ao tema da abolição efetiva do trabalho infantil, a OIT considerou com fundamentais a Convenção n.138 e a Convenção 182.

A primeira, conhecida como “Convenção sobre a Idade Mínima, 1973”, foi adotada no em 26 de junho de 1973 e ratificada pelo Brasil em 2001. Ela dispõe que todo Estado Membro deve se comprometer a seguir uma política nacional que assegure a efetiva abolição do trabalho infantil e eleve, progressivamente, a idade mínima de admissão a emprego (OIT, 1973).

A Convenção n.138 define a idade mínima de 15 anos para admissão a emprego, salvo condições particulares do Estado-Membro que autorizam a partir dos 14 anos, entretanto, para os empregos que são suscetíveis de comprometer a saúde, segurança ou a moralidade, a idade mínima não pode ser inferior a 18 anos (OIT, 1973).

Segundo essa Convenção, todos Estados-Membros devem se comprometer a seguir uma política nacional que assegure a abolição efetiva do trabalho de crianças e eleve, progressivamente, a idade mínima de admissão a emprego ou a trabalho a um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental dos menores (OIT,1973).

E a última, a Convenção n. 182, denominada como “Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil”, adotada em 17 de junho e 1999 e ratificada pelo Brasil em 2000, dispõe sobre as piores formas de trabalho de crianças e defende a adoção de medidas imediatas e eficazes que garantam a sua proibição e sua eliminação.

Consoante a norma, as piores formas de trabalho infantil abrangem as formas de escravidão ou práticas análogas; a utilização, demanda e oferta de crianças para fins de prostituição, produção de pornografia ou atuações pornográficas; utilização, recrutamento e oferta de crianças para atividades ilícitas, particularmente para a produção e o tráfico de entorpecentes; e os trabalhos que, pela sua natureza, ou pelas condições em que são executadas, podem prejudicar a saúde, a segurança e a moral da criança (OIT,1999).

O cumprimento da Convenção, conforme Platon Teixeira de Azevedo Neto (2015, p.75), preenche, ao menos, dois objetivos da Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, ou seja, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; e a abolição efetiva do trabalho infantil. Ambos considerados objetivos estratégicos da OIT para o alcance do direito humano ao “trabalho decente”.

Posto isto, a consequência prática da adoção da Declaração de 1998 foi o fortalecimento da cooperação técnica da OIT com os seus Estados Membros, para contribuir com a efetiva aplicação e definição de mecanismos de monitoramento em áreas importantes como o combate do trabalho infantil, o trabalho forçado e a não discriminação (ABRAMO, 2013. p.367).

Ainda, dado o seu caráter positivado, além de suas exigências morais, a Declaração reafirma os direitos básicos que passam a fazer parte dos ordenamentos jurídicos nacionais e enfatiza a existência de padrões mínimos de trabalho decente, digno, no mundo (BARZOTTO, 2007, p.13).

Dessa forma, com a ratificação das Convenções da OIT, ou pelo menos de suas 8 Convenções Fundamentais, garante-se o trabalho decente e com ele os direitos humanos e a dignidade da pessoa humana.

Confirma-se assim, a necessidade da Organização Internacional do Trabalho promover políticas sociais, estimular a formação profissional e promover políticas para a criação de emprego e para a participação justa do empregado para o pleno desenvolvimento das suas potencialidades humanas.

Dessa forma, apenas poderá se falar em trabalho decente, dignidade do trabalhador e direitos humanos, caso sejam respeitadas e aplicadas as normas internacionais dos trabalhadores.

4.4.4 Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa

A Organização Internacional do Trabalho, em 10 de junho de 2008, durante sua 97ª reunião, em Genebra, aprovou sua terceira declaração em 89 anos, a “Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa”.

Para a Declaração foi considerada a profunda mudança na realidade do trabalho gerada pelo contexto atual da globalização, caracterizada pela difusão de novas tecnologias, circulação de ideias, bens e serviços, bem como a internacionalização da economia (OIT, 2008).

A realidade econômica e social em cada país é diferente, tornando diverso o resultado da globalização em cada um deles. Há países que o processo de integração econômica contribuiu para o crescimento econômico, a criação de empregos, e o desenvolvimento. E em outros, essa integração tem confrontado com a desigualdade de ingressos, com altos níveis de desemprego e pobreza, trabalho precário e com uma economia informal.

Ciente dessa realidade, a OIT, por meio da Declaração, reconheceu a necessidade de obter melhores resultados a fim de “alcançar o pleno emprego, assegurar a sustentabilidade das sociedades abertas e da economia mundial, conquistar a coesão social e lutar contra a pobreza e as desigualdades crescentes (OIT, 2008).

Assim, o documento refletiu sobre o auxílio da Organização Internacional do Trabalho aos seus Estados-membros a fim de atingir um resultado justo para todos os trabalhadores. Para isso, a Declaração reafirmou os valores da OIT e a missão de promover o trabalho decente.

Tanto a Organização como seus Membros, comprometeram-se a adotar uma abordagem integrada para promover o trabalho decente, colocando-o no centro de suas políticas econômicas e sociais e baseando-se nos quatros objetivos estratégicos da OIT, sobre os quais se articula a Agenda do Trabalho Decente.

A Declaração apontou que os quatro objetivos estratégicos são indissociáveis, interdependentes e se reforçam mutuamente, sendo que a falta de promoção de qualquer um, prejudicaria na realização dos demais. Assim, para obter um maior impacto, os Estados-Membros deveriam compor uma estratégia global e integrada em benefício do Trabalho Decente (OIT, 2008).

Além disso, declarou que para o alcance desses objetivos, cada Membro deve observar as obrigações internacionais assumidas e os princípios e deveres fundamentais do trabalho (OIT, 2008).

A OIT assumiu a necessidade em intensificar seus esforços, conjuntamente com o Estados-Membros, melhorar sua governança e capacidades, apoiando-se em sua estrutura e seu sistema normativo a fim de: compreender melhor as necessidades de seus Membros; reforçar e coordenar sua cooperação técnica e conhecimentos especializados; favorecer o intercâmbio de conhecimentos; estabelecer novas parcerias com entidades não-estatais e atores econômicos e por fim, assistir os membros nos acordos bilaterais e regionais de comércio (OIT, 2008).

Uma globalização mais equitativa, somada a um desenvolvimento equilibrado e sustentável e um crescimento econômico pautado no progresso social, é capaz de erradicar a pobreza, as desigualdades e assegurar a justiça social e a dignidade da pessoa humana.

Dessa forma, a Declaração sobre a Justiça Social, somada à Constituição da OIT, à Declaração de Filadélfia (que formam um único documento); à Declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho (1998) e Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, que será abordado a seguir, formam o conjunto de normas da OIT que tem por objetivo comum a promoção e efetivação do trabalho decente, que é meio de enfrentar os desafios da globalização.

4.4.5 *Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho*

A OIT, durante a 108ª Conferência Internacional do Trabalho, por ocasião de seu centenário (1919-2019), adotou em 21 de junho de 2019, a “Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho”, documento que prega um mundo do trabalho mais justo e equilibrado e reafirma a missão de justiça social, da democracia e da paz universal (OIT, 2019).

A Conferência declarou que no cenário atual, em que o mundo atravessa mudanças profundas, impulsionadas por inovações tecnológicas, oscilações demográficas e desigualdades persistentes, nas quais todas refletem na natureza e futuro do trabalho, no lugar que as pessoas ocupam nesse mundo e na sua própria dignidade, é imperativo agir com urgência para construir um futuro do trabalho mais justo, inclusivo e mais seguro, que garanta um emprego produtivo e livremente escolhido e um trabalho digno para todas as pessoas (OIT, 2019).

Pois, apenas dessa forma, se garantirá um desenvolvimento sustentável que acabe com a pobreza, as desigualdades e assegure a justiça social e a dignidade da pessoa humana, realizando assim, a missão histórica da Organização Internacional do Trabalho.

Para isso, a OIT se comprometeu pela Declaração, em concentrar seus esforços para assegurar medidas como garantir uma transição mais justa para um futuro do trabalho; explorar todo o potencial do progresso tecnológico e do crescimento da produtividade para alcançar o trabalho decente e o desenvolvimento sustentável; desenvolver políticas eficazes destinadas a criar pleno emprego produtivo e livremente escolhido; bem como intensificar sua cooperação para reforçar a coerência das políticas em consonância com o trabalho decente (OIT, 2019).

A Declaração ainda apela a todos os Estados-membros para continuarem a desenvolver a abordagem ao futuro do trabalho centrada no ser humano, de forma a proporcionar proteção adequada a todos os trabalhadores e trabalhadoras, garantir o gozo ao trabalho decente e promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável (OIT, 2019).

Por todo esse itinerário citado, incluindo todas as Declarações, Convenções e Recomendações, conclui-se que a OIT sempre procurou enfrentar os problemas no mundo do trabalho e encontrar medidas para promover um trabalho que proporcione uma vida digna, a justiça social e a paz universal. Desse modo, o próximo capítulo analisará o conceito de trabalho decente formalizado pela Organização Internacional do Trabalho e sua promoção no Brasil.

5 O TRABALHO DECENTE

O presente capítulo visa apresentar a noção de trabalho decente criada pela Organização Internacional do Trabalho e o desenvolvimento de sua promoção no Brasil.

Assim, num primeiro momento, são analisados os conceitos e componentes do termo trabalho decente e a sua positivação na Constituição Federal de 1988. Posteriormente é verificada sua promoção a partir das Agendas e Planos elaborados pelo Governo brasileiro.

5.1 Definição de trabalho decente

O conceito de trabalho decente foi criado pela Organização Internacional do Trabalho e definido como “um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”; considerado “uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.” (MTE, 2006).

Essa noção foi formalizada, pela primeira vez, durante a 87ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, no ano de 1999. Em discurso proferido na referida Conferência, Juan Somavia, então Diretor-Geral da OIT, afirmou que a finalidade primordial da Organização passou a ser promover oportunidades para que homens e mulheres possam conseguir um trabalho decente e produtivo em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidades humanas. Defendeu ser o trabalho decente uma reivindicação mundial pela qual confrontavam dirigentes políticos e empresariais de todo o mundo. Dependendo o nosso futuro, em grande parte, de como enfrentaríamos esse desafio (AZEVEDO NETO, 2015, p.59).

Nas palavras de Laís Abramo, ex Diretora do Escritório da Organização Internacional do Trabalho no Brasil:

[...] 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 direitos e não apenas aquelas que estão no setor mais estruturado ou formalizado da economia), *proteção social*, *voz e representação*. Reafirma que existem formas de empregos e trabalho consideradas inaceitáveis e que devem ser abolidas, como o trabalho infantil e todas as formas de trabalho forçado, obrigatório ou degradante. Afirmar a necessidade imperiosa de reduzir os déficits de trabalho decente na economia informal e de avançar no sentido de uma progressiva formalização” (grifos da autora). (ABRAMO, 2013, p.367).

José Claudio Monteiro de Brito Filho (2016, p.56), grande estudioso do tema, também contribui para a definição do trabalho decente, entendendo ser:

[...] um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: ao direito ao trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho em condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem a sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais.

Para o autor, “negar o trabalho nessas condições, é negar os Direitos Humanos do trabalhador e, portanto, atuar em oposição aos princípios básicos que os regem, principalmente o maior deles, a dignidade da pessoa humana.” (BRITO FILHO, 2016, p.56).

A própria Constituição da OIT, de 1946, em seu preâmbulo, estabelece parâmetros que auxiliam no conceito de trabalho decente instituído pela Organização:

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; (OIT, 1948).

O trabalho decente foi considerado um objetivo nacional e internacional em setembro de 2005, na Resolução final da Assembleia Geral da ONU, a qual em seu parágrafo 47, afirmou apoiar firmemente uma globalização justa e colocou como meta fundamental das políticas nacionais e internacionais, a promoção do emprego pleno e produtivo e o trabalho decente (OEA, 2005).

Do mesmo modo, durante a Quarta Cúpula das Américas, na cidade de Mar del Plata, na Argentina, 34 chefes de Estado e de Governo de todo o hemisfério americano assinaram a Declaração e o Plano de Ação de Mar del Plata, nos quais reafirmaram o compromisso de combater a pobreza, a desigualdade, a fome e a exclusão social e conferiram “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.” (OEA, 2005, Parágrafo 1º).

Posto isto, o trabalho decente assegura uma condição digna de trabalho, que corresponde aos direitos fundamentais do trabalhador. Ele valoriza a dignidade do trabalhador ao estabelecer condições de saúde, segurança e higiene no ambiente de trabalho e uma justa

remuneração. Ele ainda defende a liberdade de exercer o trabalho, a igualdade entre os trabalhadores e a não discriminação nas relações laborais.

Nessa linha de pensamento, faz-se necessária a reflexão sobre a nomenclatura “trabalho decente” acolhida pelo Brasil.

O adjetivo decente, que acompanha o substantivo trabalho, de acordo com o Dicionário Houaiss (2009), tem significado de honrado, honesto, correto e digno. Que está em conformidade com os padrões morais e éticos da sociedade. No Dicionário Michaelis (2020), ainda se encontra o significado de que está de acordo com a expectativa, adequado, apropriado; que tem ou revela asseio, asseado, limpo.

Percebe-se, dentre os traços semânticos encontrados, a ligação do termo decente com o aspecto moral. Contudo, quando confrontado com o conceito da Organização Internacional, a noção indica sentido diverso.

A expressão adotada pela língua inglesa, conforme site da *Internacional Labor Organization*, é “*decent work*”. Dessa forma, a tradução literal do termo, sem levar em consideração os elementos culturais dos países da língua, seria, de fato, trabalho decente. No espanhol, a tradução utilizada é *trabajo decente*; em francês, *travail décent*. e em italiano, *lavoro dignitoso*. Mas o que mais chama a atenção, é a tradução adotada por Portugal, que com a mesma língua no Brasil, adotou a expressão trabalho digno (PESSANHA, 2016, p. 47).

Verifica-se, assim, que apesar do Brasil ter adotado o termo trabalho decente, não seria ele o único possível, já que em um outro país, que possui a mesma língua, foi adotada outra terminologia.

À vista disso, ao analisar o conceito de trabalho decente da OIT, a associação do conceito pesa muito mais para a dignidade do que para a moralidade. Nesse sentido, a terminologia trabalho digno é a nomeação que mais se assemelha aos objetivos propostos pela Organização.

Platon Teixeira de Azevedo Neto (2015, p.30) dispõe que o trabalho ao estar ligado ao adjetivo decente, passa por uma resignificação. Ele deixa de ser visto no sentido de pena e castigo e passa a ser como um valor pessoal, como realização da essência humana e agregador à dignidade humana.

O autor declara que o assunto deve ser observado sob dois aspectos: o positivo, uma vez que o trabalho decente é a expressão da dignidade humana no trabalho e da garantia dos direitos fundamentais à liberdade e à igualdade, bem como a preservação da segurança e da saúde no meio ambiente laboral e sob o aspecto negativo, dado que o trabalho decente só será

concretizado quando o trabalho escravo e o infantil for erradicado, eliminada a discriminação no emprego e ter a liberdade sindical assegurada (AZEVEDO NETO, 2015, p.60-61).

Ainda, Azevedo Neto classifica os elementos positivos em endógenos e exógenos, no plano individual e na esfera coletiva, essenciais e complementares. Os endógenos essenciais (internos e indispensáveis durante a relação), em seu entendimento, são a dignidade, a liberdade, a igualdade, a saúde e segurança. E como elementos endógenos complementares, no plano individual, a remuneração justa e a atividade lícita. Como elemento exógeno essencial (externo e complementar), elenca a equidade e como elementos complementares, o lazer e a aposentadoria digna (AZEVEDO NETO, 2015, p.65).

No mesmo sentido, Laís Abramo declara que a noção de trabalho decente integra as dimensões quantitativa e qualitativa do emprego, ou seja, a OIT propõe medidas dirigidas à geração de postos de trabalho e também medidas para superar as formas de trabalho que geram renda insuficiente para a superação da pobreza bem como as atividades insalubres, perigosas e degradantes (ABRAMO, 2012, p.367).

Vencida a etapa da análise terminológica, importante neste momento discorrer sobre os componentes do conceito de trabalho decente apresentado pela OIT.

5.2 Componentes do conceito de trabalho decente

Como citado anteriormente, o conceito de trabalho decente elaborado pela Organização Internacional do Trabalho possui cinco componentes, sendo eles o emprego produtivo e adequadamente remunerado; a liberdade; a equidade; a segurança; e a vida digna.

O primeiro componente, o emprego produtivo e adequadamente remunerado, corresponde ao direito a uma justa remuneração, em virtude de ser ela, o meio de subsistência do trabalhador e de sua família.

A remuneração deve ser justa e compatível com os serviços prestados e suficiente para suprir suas necessidades e de seus dependentes (BRITO FILHO, 2016, p.52).

Remunerar justamente o trabalhador, significa conceder-lhe dignidade, visto que é por meio dela, que o homem é capaz de garantir direitos como a educação, saúde, habitação e lazer. Dessa forma, o trabalhador deve receber um valor compatível com a atividade desenvolvida.

Como alerta Platon Teixeira de Azevedo Neto (2015, p.110), “devemos nos atentar a, pelo menos, três parâmetros: 1) valor razoável; 2) compatibilidade com a função exercida; 3) igualdade em relação aos cumpridores das mesmas tarefas na mesma localidade e dentro do mesmo estabelecimento.”

Para isso, o salário mínimo é considerado o ponto de partida, pois é o piso mínimo estipulado por cada país, que atende as necessidades vitais do trabalhador, além de ser um instrumento para a redução da desigualdade e meio de inclusão social.

Como complementa Amauri Mascaro Nascimento:

O salário mínimo atende a um imperativo de tutela das classes de baixa renda e qualificação profissional, como forma de intervenção do Estado ou da autonomia privada coletiva destinada a impedir que os níveis socioeconômicos inferiores da escola de remuneração possam ser protegidos através de uma regra jurídica proibitiva (2008, p.164).

Esse tema é objeto de preocupação por parte da OIT há muitos anos. A Convenção n.26 da OIT, aprovada em 1928 e ratificada pelo Brasil em 1957, trata dos métodos de fixação de salários mínimos.

Também, a Convenção n.131, adotada em 1970, ratificada pelo Brasil em 1983, em seu artigo 1º demonstrou a preocupação com tema ao dispor a obrigação por parte dos Membros da Organização que ratificarem a Convenção, de estabelecer um sistema de salários mínimos que proteja todos os grupos de assalariados aconselháveis de proteção. Proíbe-se, pelo artigo 2º da Convenção, a diminuição do salário mínimo e a sua não aplicação acarretará a aplicação de sanções, penais ou outras. Ainda, por meio de seu artigo 3º, determina parâmetros de fixação do salário mínimo conforme as condições nacionais.

Contudo, o salário mínimo não é suficiente para uma abordagem completa sobre o componente, pois também deve-se levar em conta as atividades desempenhadas e as particularidades de cada profissão para verificar qual será a remuneração justa e razoável. Para então, assim, a remuneração proporcionar a dignidade do trabalhador.

O segundo componente, a liberdade, refere-se a todas as formas existentes nas relações de trabalho, como a liberdade para escolha de trabalho, ofício e profissão, a liberdade de se associar profissionalmente e sindicalmente e a liberdade de contratação.

O trabalho deve ser de “livre escolha do trabalhador, respeitadas as condições que a lei estabelecer, não sendo possível sujeitar o trabalhador ao exercício não espontâneo do trabalho” (BRITO FILHO, 2016, p.51).

O trabalhador deve ter o direito de manter a sua essência na atividade laboral, deve ter a liberdade na escolha do seu caminho profissional, a liberdade de exercício da profissão e não ser forçado, como ocorre nos trabalhos análogos à de escravo.

Deve haver liberdade de associação, para fins lícitos, permitindo a criação de associações, tanto associação profissional quanto sindical, sendo vedada a interferência do

Estado em seu funcionamento. Além disso, em sentido oposto, ninguém deve ser compelido a se associar ou permanecer associado.

Quanto à liberdade de contratação, é concebida na celebração do contato, uma vez que a vinculação dos sujeitos é voluntária. Contudo, a liberdade do trabalhador em disponibilizar sua energia laborativa deve ser limitada pelas normas de ordem pública e garantias fundamentais do trabalho.

O terceiro componente, a equidade, remete à noção de justiça, em corrigir as injustiças cometidas ao trabalhador, contra todas as formas de desigualdade e exclusão, seja baseado em sexo, raça, etnia, classe social, nacionalidade, entre outras.

A OIT busca promover a prática de políticas laborais para a igualdade nas relações de trabalho, principalmente na questão do gênero. Deve-se dar atenção especial à situação das mulheres trabalhadoras, que sofrem discriminação e se encontram em vulnerabilidade, como as negras e indígenas. Muitas mulheres se encontram desprotegidas e invisíveis no mundo do trabalho pois estão no trabalho em domicílio, no trabalho familiar não remunerado, no trabalho doméstico (ABRAMO, 2012, p.369).

Dessa forma, esse componente tem o intuito de criar direitos específicos para grupos vulneráveis. Deve-se, então, garantir a mesma proteção para homens e mulheres, avançar na igualdade e promover empregos de qualidade e a promoção do diálogo social.

O quarto componente, a segurança, refere-se as normas relativas à saúde, segurança, medicina e higiene do trabalho, significa dizer que “o ser humano, na prestação de serviço, tem o direito de serem observados os padrões e normas de segurança do trabalho, implantados como medida de proteção à saúde, à incolumidade física e psíquica, bem como à própria vida do trabalhador” (PESSANHA, 2016, p. 44).

Completa Laís Abramo que:

Muitas ocupações são inseguras porque irregulares ou provisórias, porque a sua remuneração é instável, porque envolvem riscos físicos ou expõem trabalhadores e trabalhadoras a diversos tipos de enfermidades físicas ou psíquicas. Dessa forma, a proteção social – especialmente os direitos associados à maternidade, à saúde, à proteção em situações de desemprego e de procura de emprego – é fundamental para assegurar a qualidade de vida dos trabalhadores e trabalhadoras (ABRAMO, 2012, p.369).

Também, temos a segurança das relações jurídicas, aplicável às relações de trabalho, que envolve segurança ao celebrar um contrato, o cumprimento deste e proteger sua extinção arbitrária, imotivada ou sem justa causa (STUCHI, 2009, p.110-111).

O quinto componente, a vida digna, é o objetivo central do enunciado é obtido através do cumprimento dos componentes já abordados anteriormente.

De acordo com Flávia Piovesan (2012, p.86), é no princípio da dignidade humana que a ordem jurídica encontra o próprio sentido. O superprincípio da dignidade humana orienta o Direito Internacional e o Direito interno. É o ponto de partida e o ponto de chegada para a hermenêutica constitucional contemporânea.

A dignidade possui um caráter tríplice de princípio-regra-valor, surge como um princípio a ser aplicado, mas por estar positivado, também exsurge como regra, sem deixar de ser um valor (AZEVEDO NETO, 2015, p.93).

A dignidade deve ser observada em qualquer forma de trabalho e deve ser viabilizada por meio de sua proteção jurídica, como nos dizeres de Gabriela Neves Delgado (2015, p.67): “o direito ao trabalho digno, como elemento de concretização das liberdades básicas dos homens, deve gozar de aplicabilidade imediata, já que alçado à condição de direito fundamental”.

Dessa forma, o trabalho decente promove o valor da dignidade, ou seja, somente o trabalho exercido em condições dignas é capaz de viabilizar uma vida com os direitos mínimos garantidos e capaz de afirmar a identidade social e coletiva do trabalhador.

5.3 Direito fundamental ao trabalho decente na Constituição Federal de 1988

Como já exposto no primeiro tópico, percebe-se na seara constitucional o destaque dado ao direito fundamental ao trabalho, especialmente quanto ao princípio da dignidade humana, a justiça social e o valor social do trabalho.

A Constituição Federal de 1988 descreve as dimensões da dignidade da pessoa humana especialmente em seus artigos 170 e 193, ao determinar que a existência digna seja garantida pela ordem econômica e que a ordem social tenha como objetivos o bem-estar e a justiça social (DELGADO, 2015, p.74).

A dignidade da pessoa humana é, pela Constituição da República, o valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem. A justiça social traduz a ideia de que o bem-estar das pessoas depende além das suas condutas individuais, das políticas públicas e normas jurídicas. Já o valor social do trabalho é um parâmetro para a vida da comunidade brasileira e para as políticas públicas em torno do valor do trabalho.

Além disso, quanto aos direitos trabalhistas, importante ressaltar que a Constituição Federal de 1988 lhes prescreve um capítulo próprio.

Quanto ao trabalho decente, ele representa os direitos mínimos do homem-trabalhador no plano individual, coletivo e no da seguridade social. Como apresenta José Claudio Monteiro de Brito Filho, no plano individual o trabalho decente assegura: o direito ao trabalho; a liberdade de escolha do trabalho; igualdade de oportunidades para e no exercício do trabalho; direito de exercer o trabalho em condições que preservem a saúde do trabalhador; direito a uma justa remuneração; direito a justas condições de trabalho, principalmente limitação da jornada de trabalho e existência de períodos de repouso; e proibição do trabalho infantil. No plano coletivo assegura: liberdade sindical. Por fim, no plano da seguridade: a proteção contra o desemprego e outros riscos sociais (BRITO FILHO, 2016, p.50-55).

Dessa forma, para o autor:

Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca às horas de trabalho e aos períodos de repouso. Não há trabalho decente sem justa remuneração pelo esforço despendido. Não há trabalho decente se o Estado não toma todas as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não há, por fim, trabalho decente se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho humano (BRITO FILHO, 2016, p.56).

Platon Teixeira de Azevedo Neto (2015, p.119) complementa que o trabalho decente é aquele que respeita a dignidade do trabalhador e dos demais entes envolvidos da relação de forma que:

[...] corresponde à soma necessária da dignidade à liberdade (que abrange o pressuposto da erradicação do trabalho forçado), à igualdade (que abarca o pressuposto do fim da discriminação), à segurança e à saúde, à atividade lítica e à remuneração justa, bem como a liberdade sindical, desde que não haja trabalho infantil.

Depreende-se assim, que o princípio da valorização do trabalho está ligado diretamente com a existência digna, assim, quando o trabalho não recebe a valorização adequada, a dignidade da pessoa humana não é alcançada.

Além disso, faz-se necessário promover uma reconstrução da compreensão da relação do trabalho com a subjetividade humana. O trabalho vai além de ser um cumprimento de uma obrigação; ele consiste também no acesso aos bens socialmente distribuídos; no exercício de um direito indispensável para o desenvolvimento das capacidades e da personalidade; a partir dele o trabalhador conquista sua identidade e autonomia para o aprendizado moral e político do trabalhador (WANDELLI, 2012, p.218).

Dessa forma, “uma nova concepção de trabalho exsurge, à luz dos direitos humanos na sociedade contemporânea, adjetivada do termo “decente”, que não pode estar mais ligado a ideia de castigo, pena e sofrimento, e sim tido como elemento de valorização social e agregador à dignidade humana” (AZEVEDO NETO, 2015, p.119). Ou seja, o trabalho prestado de forma decente, satisfaz todas as necessidades do homem trabalhador, seja no aspecto social, pessoal, econômico ou político.

Verifica-se assim, que o trabalho é fator de dignidade e valorização do ser humano e a Constituição Federal de 1988 estabelece o compromisso do Estado e da sociedade de zelar por tais direitos. Logo, ao assegurar o exercício pleno dos direitos do trabalhador, a Carta Magna o dignifica em sua condição humana.

5.4 Programa de ação da Organização Internacional do Trabalho para o trabalho decente

A Organização Internacional do Trabalho, durante a 87ª Conferência Internacional do Trabalho estabeleceu que sua atual missão é melhorar a situação da pessoa humana no mundo do trabalho e afirmou o trabalho decente como seu principal objetivo, a fim de promover oportunidades de trabalho decente para todos (OIT, 1999b).

Para Organização Internacional do Trabalho, o trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da organização:

- 1.o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil;
2. a promoção do emprego produtivo e de qualidade;
3. a ampliação da proteção social;
4. o fortalecimento do diálogo social (OIT, 2020d).

A estratégia de ação da OIT para alcançar esses quatro objetivos, está consubstanciada na Agenda Global de Trabalho Decente. A Agenda definiu um piso mínimo dos direitos e princípios que devem ser respeitados por todos, possibilitando, que o trabalho decente seja aplicado a níveis e processos de desenvolvimento distintos no âmbito mundial, regional ou nacional.

O primeiro objetivo da Agenda é promover os dos direitos do trabalho, ou seja, as normas internacionais do trabalho consubstanciadas nas convenções e recomendações da OIT. A Agenda coloca como prioridade, promover a ratificação universal das 8 convenções

declaradas como fundamentais pela Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, em 1998.

O segundo objetivo, o emprego, segundo Laís Abramo (2013, p.368), “é importante não apenas gerar postos de trabalho, mas também garantir um padrão mínimo de qualidade de emprego gerado.

O desemprego é um problema geral de crescimento e desenvolvimento ou um problema social no mercado de trabalho. Mesmo nas grandes economias, muitas vezes, trabalhadores qualificados conseguem empregos produtivos e bem remunerados, enquanto outros não recebem essa oportunidade (OIT, 1999).

A Convenção n. 122 da OIT, trata das políticas de emprego e elevação do nível de vida. Ela se refere o termo “pleno emprego” e traz em seu texto elementos que moldam o conceito de trabalho decente como o combate contra o desemprego, a garantia de um salário mínimo, a liberdade de escolha e a igualdade de oportunidades e a busca da elevação do nível de vida.

Em suas considerações iniciais são expostos elementos que constroem a noção do trabalho decente:

Considerando que a Declaração de Filadélfia reconhece a obrigação solene da Organização Internacional do Trabalho de incentivar entre as nações do mundo programas que procurem alcançar o pleno emprego e a elevação dos níveis de vida e que o Preâmbulo da Organização prevê a luta contra o desemprego e a garantia de um salário que assegure as condições de vida adequadas;

Considerando outros sim que nos termos da Declaração de Filadélfia cabe à Organização Internacional do Trabalho examinar e considerar as repercussões das políticas econômicas e financeiras sobre política de emprego à luz do objetivo fundamental, segundo o qual todos os seres humanos, qualquer que seja sua raça, credo ou sexo, tem o direito de assegurar o seu bem-estar material e o seu desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades;

Considerando que a declaração universal dos direitos do homem prevê que toda pessoa tem direito a trabalhar, à livre escolha de emprego, e condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego;

Tendo em conta os termos das convenções e recomendações internacionais do trabalho existentes que estão diretamente relacionadas com a política do emprego e em particular a convenção e a recomendação sobre, o serviço do emprego em 1949, a recomendação sobre a formação profissional em 1962, assim como a convenção e a recomendação concernente à discriminação (emprego e profissão), em 1958; Considerando que estes instrumentos deveriam estar localizados dentro de um contexto mais largo de um programa internacional visando assegurar a expansão econômica fundada sobre o pleno emprego, produtivo e livremente escolhido; (OIT, 1965).

Muito embora a OIT tenha adotado essa Convenção, muitos discordam das medidas políticas adotadas para a criação de emprego, alguns entendem que a solução é a qualificação do trabalhador, enquanto outros entendem que está na repartição do trabalho disponível.

O terceiro objetivo da Agenda, segurança e a proteção social, visa garantir um trabalho que seja seguro, que não envolva riscos físicos, além de proteger direitos associados à maternidade, à saúde, à aposentadoria, à proteção em situações de desemprego e procura de emprego (ABRAMO, 2013.p.369).

A necessidade de promover a segurança e estabelecer consensos e promover a inclusão social, sempre foi enfatizada pela OIT. Um local de trabalho seguro, além de atender às necessidades humanas vitais, deve aumentar a produtividade e facilitar o crescimento e a prosperidade dos negócios (OIT, 1999).

E por último, o quarto objetivo, o diálogo social. Os trabalhadores devem ter voz e representação para compor e equilibrar todo tipo de negociação. Assim, o objetivo consiste na promoção da construção de um consenso e a participação democrática dos trabalhadores no mundo do trabalho.

Para esse objetivo, é fundamental respeitar o princípio da liberdade de associação e facilitar a negociação coletiva.

Nos anos que se seguiram à formalização do conceito de trabalho decente, diversos fóruns, como a Conferência Regional de Emprego do Mercosul (2004); XIII, XIV e XV Conferências Interamericanas de Ministros do Trabalho da Organização dos Estados Americanos – OEA (2003, 2005 e 2007), a Assembleia Geral das Nações Unidas – ONU (2005), a IV Cúpula das Américas (Mar del Plata, 2005), a XVI Reunião Regional Americana (2006), entre outros, multiplicaram os compromissos e reafirmaram ideias e propostas importantes da revalorização do trabalho e dos direitos a ele associados (ABRAMO, 2013.p.371).

Conforme Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa, de 2008, “os quatro objetivos estratégicos são indissociáveis, interdependentes e se reforçam mutuamente. A falta de promoção de qualquer um deles prejudicaria a realização dos demais” (OIT, 2008).

Além da Declaração sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa, a Agenda de Trabalho Decente foi fortalecida pelo Pacto Mundial pelo Emprego. O Pacto, de 2009, é uma iniciativa do ex-secretário da ONU, Kofi Annan, cujo objetivo é “mobilizar a comunidade empresarial internacional para a adoção, em suas práticas de negócios, valores

fundamentais e internacionalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção em 10 princípios.” (ONU, 2020b).

Os dois documentos expressam a necessidade do consenso tripartite (organizações de trabalhadores, organizações de empregadores e governos) para fortalecer diretrizes para a promoção de crescimento sustentável, dos mecanismos de proteção social e o respeito aos direitos no trabalho.

Mais recentemente, em 2015, a Organização das Nações Unidas lançou a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Ela anuncia 17 objetivos de Desenvolvimento Sustentável e 169 metas, que buscam concretizar os direitos humanos, a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres e meninas, por meio do equilíbrio entre as dimensões econômica, social e ambiental (ONU, 2015).

Entre esses objetivos e metas de ação para os próximos 15 anos, se encontra, como o ODS 8 (Objetivo de Desenvolvimento Sustentável), o trabalho decente:

Objetivo 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos:

8.1 Sustentar o crescimento econômico per capita de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, um crescimento anual de pelo menos 7% do produto interno bruto [PIB] nos países menos desenvolvidos

8.2 Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e dos setores intensivos em mão de obra

8.3 Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros

8.4 Melhorar progressivamente, até 2030, a eficiência dos recursos globais no consumo e na produção, e empenhar-se para dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental, de acordo com o Plano Decenal de Programas sobre Produção e Consumo Sustentáveis, com os países desenvolvidos assumindo a liderança

8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor

8.6 Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação

8.7 Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças e adolescentes, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas

8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários

8.9 Até 2030, elaborar e implementar políticas para promover o turismo sustentável, que gera empregos e promove a cultura e os produtos locais

8.10 Fortalecer a capacidade das instituições financeiras nacionais para incentivar a expansão do acesso aos serviços bancários, de seguros e financeiros para todos

8.a Aumentar o apoio da Iniciativa de Ajuda para o Comércio [Aid for Trade] para os países em desenvolvimento, particularmente os países menos desenvolvidos,

inclusive por meio do Quadro Integrado Reforçado para a Assistência Técnica Relacionada com o Comércio para os países menos desenvolvidos
 8.b Até 2020, desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho (ONU, 2015).

Quanto ao Brasil, a OIT mantém representações desde 1959, assessorando o país em diversas áreas, com programas e atividades que refletem seus objetivos. A Organização, além de promover as normas internacionais do trabalho, se esforça para apoiar o país na promoção do trabalho decente. Em 2003, o Governo brasileiro assinou um memorando que previa o estabelecimento de um Programa de Cooperação Técnica, com o objetivo de construir uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, que será abordada a seguir.

5.5 Promoção do trabalho decente no Brasil

Em junho de 2003, o governo brasileiro assumiu o compromisso de promover o trabalho decente no país. O então Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva e o Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia, assinaram o Memorando de Entendimento para o estabelecimento de um Programa Especial de Cooperação Técnica para a promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente.

O Memorando de Entendimento estabeleceu quatro áreas prioritárias de cooperação: a) geração de emprego, micro finanças e capacitação de recursos humanos, com ênfase na empregabilidade dos jovens; b) viabilização e ampliação do sistema de seguridade social; c) fortalecimento do tripartismo e do diálogo social; d) combate ao trabalho infantil e à exploração sexual de crianças e adolescentes, ao trabalho forçado e à discriminação no emprego e na ocupação (MTE, 2006, p.8).

De acordo com o Memorando, um Comitê Executivo, formado pelos Ministérios e Secretarias de Estado, coordenados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (incorporado pelo Ministério da Economia, Ministério da Cidadania e pelo Ministério da Justiça e Segurança Pública, durante o governo de Jair Bolsonaro, atual Presidente da República), será responsável por formular projetos nas quatro áreas prioritárias.

Por meio dessa iniciativa, o governo brasileiro, juntamente com a OIT e em consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores elaboraram a Agenda Nacional de Trabalho Decente.

5.5.1 Agenda Nacional do Trabalho Decente (ANTD)

Lançada em maio de 2006, durante a XVI Reunião Regional Americana da OIT, a Agenda Nacional do Trabalho Decente (ANTD) se estrutura a partir de três prioridades: I. gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; II. erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial suas piores formas; III. fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática (MTE, 2006).

A definição das prioridades da Agenda, levou em consideração os eixos programáticos previstos no Plano Plurianual (PPA) 2004-2007, os resultados do Relatório Nacional de Acompanhamento dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e os objetivos da Agenda Nacional de Desenvolvimento.

A Agenda, ao estruturar suas prioridades, indicou os resultados esperados por cada uma delas e as linhas de ação a serem seguidas pelo governo.

Assim, de acordo com a ANTD, a prioridade I, (gerais mais e melhores empregos), espera ter como resultados: uma 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 (incluídas as estratégias de redução da pobreza e da desigualdade social) e nas políticas setoriais (industrial, agrícola, agrária, de promoção do turismo e de promoção da economia criativa) (MTE, 2006).

Para isso, apresenta como linhas de ação: o investimento público e privado e de desenvolvimento local e empresarial para geração de emprego; políticas públicas de emprego, administração e inspeção do trabalho; políticas de salário e renda; promoção da igualdade de oportunidades e de trabalho e combate à discriminação; extensão da proteção social; e condições de trabalho, através da implementação de uma Política Nacional de Segurança e Saúde do Trabalhador.

Quando à segunda prioridade (erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil), a Agenda espera criar e implementar Planos Nacionais de Erradicação do Trabalho Infantil e Erradicação do Trabalho Escravo. Para esse fim, traça como linhas de ação o desenvolvimento da base de conhecimento, por meio da consolidação de conhecimentos sobre o trabalho infantil e o trabalho escravo; a mobilização e conscientização social; o fortalecimento institucional de políticas e programas nacionais; e estratégias de intervenção.

E por último, como resultados da terceira prioridade, a Agenda pretende consolidar os mecanismos de diálogo social; constituintes tripartites capacitados para participar ativamente nas políticas nacionais de fomento ao emprego e trabalho decente e o fortalecimento da cultura do diálogo social. Para tanto, necessitam da promoção das normas internacional, em especial a aplicação da Convenção n. 98 e n. 87 da OIT; o fortalecimento dos atores, pela participação das Centrais Sindicais nos fóruns de discussão e elaboração das políticas públicas; e de mecanismos de diálogo social.

Como forma de monitorar e avaliar a implementação das ações da Agenda, serão realizadas reuniões periódicas do Comitê Executivo. Como mecanismo de implementação da Agenda estava previsto a elaboração de um Programa Nacional de Trabalho Decente, que foi concretizado com o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente.

Assim, a Agenda Nacional de Trabalho Decente consubstancia a prioridade política do governo brasileiro assumida em 2003, em promover o trabalho decente no país, a fim de superar a pobreza, reduzir as desigualdades sociais e garantir a governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

A Agenda, mais do que um compromisso do governo brasileiro, concretizou mais uma parceria efetiva com a OIT. Ela consubstancia a necessidade de respeitar e efetivar as normas internacionais do trabalho e de promover políticas públicas para dignificar o trabalho humano.

5.5.2 Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD)

O passo seguinte ao da Agenda Nacional de Trabalho Decente foi a elaboração do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD). O Plano, formalizado em 4 de junho de 2009, por Decreto Presidencial, foi elaborado pelo Comitê Executivo Interministerial, coordenado pelo MTE e assistido pela OIT e serviu como instrumento de implementação da ANTD. (OIT, 2020e).

O Comitê Executivo Interministerial (CEI), foi assessorado pelo Grupo de Trabalho Interministerial (GTI), composto por representantes dos Ministérios e Secretarias Especiais que integram o CEI, em consulta com o Grupo de Trabalho Tripartite (GTT), formado por representantes do governo, dos trabalhadores e dos empregadores.

As prioridades do Plano foram definidas levando em conta as prioridades da ANTD e os eixos programáticos previstos no Plano Plurianual (PPA) 2008-2011 e na Agenda Hemisférica do Trabalho Decente, bem como nos Relatórios Nacionais de Acompanhamento

dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e nos objetivos da Agenda Nacional de Desenvolvimento.

O Plano, com a finalidade de promover o trabalho decente no Brasil:

[...] tende a fortalecer a capacidade do Estado brasileiro para avançar no enfrentamento dos principais problemas estruturais da sociedade e do mercado de trabalho, entre os quais se destacam: a pobreza e a desigualdade social; o desemprego e a informalidade; a extensão da cobertura da proteção social; a parcela de trabalhadoras e trabalhadores sujeitos a baixos níveis de rendimentos e produtividade; os elevados índices de rotatividade no emprego; as desigualdades de gênero e raça/etnia; as condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, sobretudo na zona rural (MTE, 2010).

O PNETD visa respaldar os governantes para garantir a promoção do trabalho decente por meio da implementação e aprimoramento das políticas, programas e ações, devendo constituir-se em mecanismo de gestão das políticas públicas de trabalho, emprego e proteção social e de redução das desigualdades sociais implementadas por todas as esferas de governo, integrantes do Comitê Executivo Interministerial da ANTD (MTE, 2010).

As suas prioridades acompanham a três prioridades definidas pela Agenda Nacional do Trabalho Decente e a partir delas, estabeleceu os resultados e as metas para os anos de 2011 e 2015: 1: Gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; 2: Erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas; 3: Fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática (MTE, 2010).

O Plano, foi incluído no PPA e deveria ser monitorado e periodicamente avaliado, em consulta com as organizações de empregadores e trabalhadores. Conforme o PNETD, para que o plano possa cumprir sua finalidade, é necessário o fortalecimento de mecanismos de gestão que possibilitem a promoção do diálogo intersetorial entre os atores envolvidos.

Para isso, o Plano prevê reuniões periódicas do Comitê Executivo para acompanhar a implementação das ações, avaliar os resultados e revisar o PNETD.

5.5.3 Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (ANTDJ)

Como resposta à especificidade da questão do trabalho para jovens, foi lançada, em 2011, a Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude. A juventude pode ser definida como o período de transição entre a infância e a vida adulta. Para as Nações Unidas e a OIT, a

juventude é estabelecida entre a faixa etária de 15 a 24 anos, contudo a política nacional para a juventude definiu que a faixa etária para sua atuação vai dos 15 aos 29 anos.

O mesmo Decreto Presidencial que criou o Comitê Executivo Interministerial para a implementação da Agenda Nacional do Trabalho Decente criou também um Subcomitê para promover uma agenda específica para a juventude.

O Subcomitê é coordenado conjuntamente pela Secretaria-Geral da Presidência da República, por meio da Secretaria Nacional da Juventude, e pelo MTE, com a assistência técnica da OIT, e composto por integrantes do Conselho Nacional da Juventude, do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, do Ministério da Ciência e Tecnologia, do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada e representantes de outros órgãos indicados pelo Comitê Executivo (MTE, 2011).

A necessidade da criação de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude é explicada pelo alto número de adolescentes e jovens entre 15 e 19 anos que trabalham ou procuram trabalho. A dificuldade em combinar trabalho e estudo; a desigualdade da idade de ingresso no mercado marcada pelas desigualdades sociais; o desemprego juvenil e a informalidade elevada entre os jovens foram considerados para a importância da elaboração dessa agenda específica.

A ANT DJ é constituída de três partes. A primeira apresenta uma síntese da situação juvenil no mercado de trabalho; a segunda contém um breve diagnóstico dos avanços e desafios das políticas públicas e programas voltados para a juventude no Brasil e a terceira, que define as prioridades e várias linhas de ação para cada uma das prioridades.

Conforme a Agenda (MTE,2020), são quatro as suas prioridades:

I. Mais e melhor educação: com a elevação do acesso e qualidade em todos os níveis de ensino para os jovens, garantindo a igualdade de oportunidades e tratamento de gênero e raça, elevação da escolaridade, melhoramento do ensino médio profissionalizante e tecnológico, ampliação do acesso ao ensino superior, facilitação do acesso ao patrimônio cultural brasileiro; com políticas públicas que garantam a observância da idade mínima para o trabalho e políticas de educação.

II. Conciliação de estudos, trabalho e vida familiar: a partir de oportunidades e possibilidades para conciliar as três áreas, de forma que o trabalho não se sobreponha ou prejudique a educação e a integração social.

III. Inserção ativa e digna no mundo do trabalho: através da ampliação de oportunidades de emprego assalariado e com melhor qualidade; igualdade de oportunidades e tratamento; promoção da saúde; enfrentamento da rotatividade; acesso à terra e melhoria da

qualidade do trabalho nos campos e a geração de trabalho e renda por meio da economia popular e solidária, associativismo rural e do empreendedorismo.

IV. Diálogo social: com a ampliação e fortalecimento do debate em torno das alternativas para a melhor inserção do jovem no mercado de trabalho, além da estimulação da participação juvenil, urbana e rural, nos instrumentos de defesa de direitos do trabalho, na organização sindical e nas negociações coletivas.

A criação de uma agenda nacional voltada para a juventude retrata a importância de promover oportunidades de trabalho decente aos jovens, pois são o potencial econômico de grande parte da população, já que a juventude brasileira é uma juventude trabalhadora.

No entanto, existe a dificuldade entre os jovens trabalhadores em conciliar trabalho, estudo e vida familiar. Além disso, a idade de ingresso no mercado de trabalho é marcada pelas desigualdades sociais brasileiras. Muitos jovens de famílias de baixa renda ingressam no mundo do trabalho antes mesmo da idade legal para o trabalho, enquanto os de renda mais elevada, ingressam a partir dos 18 anos, em melhores condições de trabalho e tendo completado o ensino médio.

Diante disso, a agenda para a juventude sinaliza a importância de políticas públicas voltadas para uma inserção mais protegida do jovem no mercado de trabalho, principalmente os jovens de baixa renda, mulheres, negros e de determinadas áreas rurais e urbanas metropolitanas.

Posto que a informalidade se apresenta mais elevada entre os jovens do que entre os adultos; o jovem que não tem acesso ao ensino médio completo e de qualidade tem menores chances de acesso a um trabalho melhor; muitos jovens estão presentes em ocupações precárias, sem carteira assinada; a desigualdade de remuneração e condições de trabalho entre jovens de baixa renda, negros e jovens de melhor renda e brancos ainda é grande, além da pouca visibilidades da juventude rural e de comunidades tradicionais.

5.5.4 I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente (I CNETD)

Em agosto de 2012, foi realizada, em Brasília, a I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente, cujo objetivo foi promover um amplo debate no país sobre as políticas públicas de trabalho, emprego e proteção social para a construção e promoção de uma Política Nacional de Emprego e Trabalho Decente, baseada a partir das prioridades estabelecidas no PNETD em 2010 (OIT, 2020e)

Coordenada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, o diálogo quadripartite entre representantes dos trabalhadores, dos empregadores, Poder Público e organizações da sociedade civil, envolveu mais de 20 mil participantes.

Através de conferências municipais, intermunicipais e regionais, foram eleitos delegados para a Conferência Nacional na seguinte proporção: 30% de delegados do Governo, 30% dos empregadores, 30% dos trabalhadores e 10% de delegados representantes das organizações da sociedade civil.

A OIT avaliou a Conferência de forma positiva, afirmando que “houve ampliação muito significativa do processo de discussão do trabalho decente.” A presidente da Organização na época, Laís Abramo acrescentou que “foram aprovadas muitas propostas por consenso tripartite o que já constitui uma base importante para avançar na discussão do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente” (OIT, 2013).

Apesar da reunião plenária final ter sido suspensa devido a retirada da delegação dos empregadores, a Conferência representou o resultado das discussões de 273 conferências preparatórias, sendo 26 estaduais, 104 regionais, 4 microrregionais e 38 municipais. Se mostrando como a maior discussão em torno do trabalho já ocorrida no Brasil.

5.5.5 Agenda Bahia do Trabalho Decente

Lançada em 6 de dezembro de 2007 a Agenda Bahia do Trabalho Decente foi a primeira agenda subnacional no mundo. Conforme prefácio da Agenda:

O Governo da Bahia, entendendo que a promoção do trabalho decente é uma questão central para que o Estado possa construir uma trajetória nova, de desenvolvimento com inclusão social, aderiu ativamente a essa convocatória global. Desde o início da atual gestão, tomou a iniciativa de lançar a proposta de construção, de forma participativa, de uma Agenda de Trabalho Decente para o Estado. Para tanto, convocou e coordenou um processo de diálogo social ampliado com o objetivo de estabelecer as prioridades e linhas de ação da referida Agenda (BAHIA, 2007).

Como prioridades a Agenda traz como eixos prioritários a erradicação do trabalho escravo; a erradicação do trabalho infantil; a segurança e saúde do trabalhador; promoção da igualdade; serviço público; juventude; trabalho doméstico e empregos verdes.

Para o primeiro eixo, a erradicação do trabalho escravo, a Agenda espera construir um Plano Estadual de Enfretamento ao Trabalho Escravo, elaborado, implementado e monitorado, definido com estratégias de prevenção, atendimento e responsabilização.

O segundo eixo, a erradicação do trabalho infantil, espera um Plano Estadual de Erradicação do Trabalho Infantil implementado e monitorado pelas Comissões Estaduais e Municipais de Erradicação do Trabalho Infantil.

Quanto à segurança e saúde do trabalhador, o terceiro eixo espera políticas públicas e um Plano Estadual de Segurança e Saúde do Trabalhador implementados conforme as normas nacionais e internacionais. Além disso, espera-se a incorporação da promoção da segurança e saúde do trabalhador aos planos e programas de desenvolvimento econômico e geração de emprego, trabalho e renda.

Para a promoção da igualdade, espera-se uma política e programas para o fim da discriminação no acesso, permanência e ascensão ao trabalho como resultado do quarto eixo. O quinto eixo, o serviço público, como resultado esperado tem-se a implementação de programas e ações que visam garantir um ambiente de trabalho mais seguro e saudável ao servidor público a fim de contribuir para uma prestação de serviços mais eficazes para a sociedade.

Como sexto eixo, a juventude, a Agenda pretende melhorar as oportunidades de trabalho decente para a juventude a partir de políticas públicas, programas e projetos. E para o trabalho doméstico, o sétimo eixo, visa melhorar as condições de vida da categoria por meio de estratégias de valorização deste trabalho.

O oitavo e último eixo, empregos verdes¹¹, objetiva definir estratégias e metas que resultem em condições de trabalho decente incorporadas aos empregos verdes e em iniciativas para o fomento a atividades econômicas sustentáveis.

5.5.5.1 Fundo de Promoção do Trabalho Decente – FUNTRAD

O Fundo de Promoção do Trabalho Decente (FUNTRAD), criado pela Lei Estadual nº 12.356 de 22 de setembro de 2011, posteriormente alterada pela Lei nº 12.596 de 05 de novembro de 2012, é fundo de natureza contábil-financeira que objetiva financiar as ações de

¹¹ Conforme o “os trabalhos de agricultura, atividades de fabricação, pesquisa e desenvolvimento, administração e serviço que contribuem de forma considerável para preservar ou restaurar a qualidade do meio ambiente”. Para a OIT, “empregos verdes” “são aqueles que reduzem o impacto ambiental de empresas e de setores econômicos para níveis que, em última análise, sejam sustentáveis.” [...] são os “trabalhos nas áreas agrícola, industrial, dos serviços e da administração que contribuem para a preservação ou restauração da qualidade ambiental.” (PNUMA; OIT; OIE; CSI, 2009) Disponível em: OIT. Empregos verdes: rumo ao Trabalho Decente em um mundo sustentável e com baixas emissões de carbono.

promoção do trabalho decente, no âmbito do Programa Bahia do Trabalho Decente (BAHIA, 2013).

O Programa Bahia do Trabalho Decente foi instituído pelo Decreto nº 13.149, de 08 de agosto de 2011 e consiste em um conjunto de Planos de Ação para a implementação da Agenda Bahia do Trabalho Decente.

O FUNTRAD, então, opera como um instrumento de captação de recursos para colaborar na execução desses Planos de Ação e promover, dessa forma, o trabalho decente no estado da Bahia.

Os projetos que poderão ter recursos do FUNTRAD devem seguir as diretrizes e finalidades do Programa, com o intuito de alcançar os eixos prioritários da Agenda Bahia do Trabalho Decente.

As fontes de doação do Fundo podem ser decorrentes dos Termos de Ajustamento de Conduta (TACs), de condenações decorrente de ações judiciais por violação de direitos trabalhistas, como também, de contribuições de entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras.

A escolha da aplicação dos recursos do FUNTRAD fica a cargo do Conselho Deliberativo, que possui a seguinte composição: o secretário do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte, que o presidirá; o secretário do Planejamento; o secretário da Fazenda; o secretário de Desenvolvimento Social e Combate à Pobreza; o secretário de Justiça, Cidadania e Direitos Humanos; o secretário da Saúde; o secretário de Promoção da Igualdade Racial; o secretário da Administração; 01 (um) representante do Ministério Público do Trabalho; 01 (um) representante da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego; 01 (um) representante da Associação dos Magistrados do Trabalho da 5ª Região; 01 (uma) organização representante de empregadores, integrante do Comitê Gestor para o Programa Bahia de Trabalho Decente, escolhida por estes (BAHIA, 2013).

Ainda poderão integrar o Conselho Deliberativo, 01 (um) representante do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região; 01 (uma) organização representante dos trabalhadores, integrante do Comitê Gestor para o Programa Bahia de Trabalho Decente, escolhida por estes (BAHIA, 2013).

O Conselho Deliberativo ainda é competente por expedir seu Regimento Interno; manter os recursos do Fundo em depósito remunerado, em conta especial de Banco Oficial; elaborar prestação de contas anual (BAHIA, 2013).

Na busca por projetos a serem financiados pelo Fundo, a Secretaria do Trabalho, Emprego, Renda e Esporte, tornou público um edital de seleção pública de projetos de

instituições governamentais e entidades civis sem fins lucrativos para formação de um Banco de Projetos, facilitando assim, a destinação de recursos.

O Conselho Deliberativo também poderá sugerir projetos a serem financiados, desde que respeitem os requisitos do FUNTRAD, não sejam do Banco de Projetos, sejam de interesse público e atendam a uma demanda excepcional ou a demanda específica dos doadores de verbas.

Dessa forma, o FUNTRAD, juntamente com ações de Governo do Estado da Bahia, devidamente previstas no Plano Plurianual – PPA, recursos de instituições do Comitê Gestor e de outras diversas instituições, colabora para a promoção do trabalho decente na Bahia.

5.6. Indicadores de trabalho decente no Brasil

Conforme Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa (2008)¹², é de fundamental importância que os Estados-membros considerem “o estabelecimento de indicadores ou estatísticas apropriadas, se necessário com a assistência técnica da OIT, para monitorar e avaliar o progresso feito [em matéria de trabalho decente].”

Em setembro de 2008, a partir de uma Reunião de Peritos especialistas em medição do trabalho decente, foram fornecidas diretrizes para que o Escritório da OIT compilasse um conjunto de indicadores que cobrem dez áreas temáticas: oportunidades de emprego, rendimentos adequados e trabalho produtivo, jornada de trabalho decente, conciliação entre o trabalho, a vida pessoal e familiar, o trabalho a ser abolido, a estabilidade e segurança do trabalho, a igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego, o ambiente de trabalho seguro, a seguridade social e a representação de trabalhadores e empregados (OIT, 2009).

Em fevereiro de 2009 teve início o Projeto MAP (Monitorando e Avaliando o Progresso do Trabalho Decente), financiado pela União Europeia, para desenvolver experiências piloto de medição do trabalho decente em dez países em diferentes regiões do mundo. O Projeto MAP selecionou o Brasil como um desses países e iniciou suas atividades no país em julho de 2009.

Em agosto de 2009 foi organizada uma Oficina Tripartite de Indicadores de Trabalho Decente que contou com a participação de representantes do Ministério do Trabalho e Emprego, organizações de empregadores e trabalhadores, IBGE, IPEA e academia (OIT, 2009).

¹² Vide Parágrafo II.B. ii) da Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na 97ª Sessão em Genebra no 10 de junho de 2008, e disponível no link: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/cabinet/documents/publication/wcms_099766.pdf

A Oficina avaliou os indicadores propostos pelo Brasil e a inclusão de outros e discutiu as fontes estatísticas que poderiam ser usadas para medir o progresso do trabalho decente no Brasil. A OIT então, a partir da Oficina, preparou o relatório chamado Perfil do Trabalho Decente no Brasil, que representou a primeira tentativa sistematizada de medir este progresso.

O relatório, lançado em dezembro de 2009, analisou o progresso do trabalho decente durante o período 1992-2007, utilizando-se da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), como sua fonte principal de informação. Foram levados em consideração a população a partir de 16 ou mais, em razão da idade mínima para o trabalho no país, com exceção dos indicadores para a medição do trabalho infantil. Sempre que possível os indicadores desagregavam por sexo e cor/raça e situação do domicílio (urbana e rural).

O relatório apontou progressos em diversas áreas, como o declínio do trabalho infantil, o crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho, o aumento do número de trabalhadores com contrato formal de trabalho e ampliação da proporção de idosos que recebem aposentadoria ou pensão.

Contudo, mesmo diante dos avanços, foi possível constatar muitos desafios como a erradicação do trabalho infantil, o combate às altas taxas de desemprego juvenil e a grande proporção de jovens que não estudavam e nem trabalhavam.

Em 2012, foi lançada a segunda edição do relatório, o Perfil do Trabalho Decente no Brasil: Um Olhar sobre as Unidades da Federação, com o objetivo de analisar o trabalho decente na grande heterogeneidade do território brasileiro.

A elaboração deste segundo relatório também foi precedida de um processo de consulta com os constituintes tripartites da OIT e em parceria com o IBGE, foi realizada em junho de 2011, a Oficina Técnica de Construção de uma Pesquisa Suplementar Domiciliar em Temas de Trabalho Decente. Foram organizadas seis oficinas regionais de capacitação em construção e análise de indicadores de trabalho decente, oficinas estas que fizeram parte do processo de assistência técnica da OIT para a realização das Conferências Estaduais de Emprego e Trabalho Decente, preparatórias à I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente (OIT, 2012).

Em maio de 2012, foi realizada nova Oficina de consulta tripartite, que discutiu a metodologia e os resultados preliminares do segundo relatório, além de possíveis desdobramentos em torno de políticas de promoção do Trabalho Decente. O relatório foi elaborado por José Ribeiro Soares Guimarães, coordenador do Projeto MAP no Brasil (OIT, 2012)

A análise do relatório foi baseada novamente em fontes de estatísticas oficiais e conforme notas técnicas do relatório, só a partir do ano de 2004 a PNAD foi implantada em toda a Região Norte do país, dessa forma, os indicadores de Trabalho Decente, baseados na mesma, se referem ao período 2004/2009. Alguns outros indicadores foram baseados nos anos de 2010 e 2011, tendo como fonte principal o Censo Demográfico de 2010 do IBGE.

O relatório acrescentou um capítulo pioneiro sobre as empresas e o trabalho decente, no qual apresentou um conjunto de indicadores e análises relativos às empresas que podem contribuir para novas políticas para a promoção do trabalho decente. Incluiu também, uma série de dados relativos às 27 Unidades da Federação que além da sua importância analítica, é essencial para a criação das políticas públicas (OIT, 2020f)

Em 2013, a OIT, por intermédio de seu Escritório no Brasil e do Departamento de Estatística (STATISTICS) em Genebra, em cooperação técnica do IBGE e o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) e apoiada pela União Europeia, decidiu construir indicadores de trabalho para os municípios brasileiros existentes no ano de 2010. Em 2014, foi então lançado um sistema inédito de indicadores municipais (OIT, 2020g).

O SIMTD – Sistema de Indicadores Municipais de Trabalho Decente é composto por uma base de informações que contém os dados absolutos e os indicadores de trabalho decente e por relatórios de cada um dos 5.565 municípios. O Sistema também utiliza o Censo 2010 como informações do IBGE, registros administrativos, estatísticas oficiais oriundas de diversas instituições integrantes do sistema Estatístico Nacional como fontes de informações. Os dados colhidos predominam no período compreendido entre 2012-2013 (OIT, 2020g).

Os diagnósticos de todos os municípios estão disponíveis no site da OIT e está disponível também o download da base de dados e as principais evidências para o conjunto dos municípios.

A OIT ainda implementou, em parceria com o Ministério do Desenvolvimento Social (MDS), um projeto de elaboração de Diagnósticos Intersetoriais Municipais para estabelecer ações e estratégias de prevenção e combate ao trabalho infantil. Por meio dos Diagnósticos é possível obter o retrato individualizado dos serviços, equipamentos, projetos, programas, principais incidências de trabalho infantil do município servindo como planejamento e execução do redesenho do PETI – Programa de Erradicação do Trabalho Infantil. (OIT, 2020h).

No site da OIT estão disponíveis para download os diagnósticos de todos os municípios brasileiros, bem como a metodologia para melhor entendimento do diagnóstico.

No ano de 2017, em parceria com o Ministério Público do Trabalho e com o SMARTLAB, a OIT lançou o Observatório Digital do Trabalho Escravo no Brasil e o Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho.

O Observatório Digital de Trabalho Escravo é uma iniciativa para “fomentar a gestão eficiente e transparente de políticas públicas, de programas e de projetos de prevenção e de erradicação do trabalho escravo” (SMARTLAB MPT-OIT, 2017).

Seu desenvolvimento baseia-se em três premissas: escravidão é uma indústria organizada com conceitos e estatutos de análise próprios; essa indústria se distribui de forma estruturada pelo território brasileiro; como uma indústria organizada e espacialmente estruturada, o trabalho escravo possui curvas de oferta e de demanda (SMARTLAB MPT-OIT, 2017).

Os principais bancos de dados considerados pelo Observatório foram o Sistema de Controle de Erradicação do Trabalho Escravo e o Sistema do Seguro-Desemprego, modalidade trabalhador resgatado do Ministério do Trabalho. O Observatório compila de forma inteligente os registros administrativos e dados e estatísticas oficiais coletados no Brasil desde 2003.

Com base nas análises do Observatório, é possível definir as áreas e locais que necessitam da atuação do Poder Público e permite ações imediatas desenhadas para atender a exigências específicas de cada território.

O site da OIT disponibiliza o link para o acesso do Observatório e por meio dele, são disponibilizados o panorama geográfico, o perfil dos casos de trabalho escravo, a proteção social e garantia de direito e os fluxos migratórios nacionais de cada município.

Já o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, tem como objetivo fundamental” informar políticas públicas de prevenção de acidentes e doenças no trabalho, de modo que todas as ações, programas e iniciativas passem a ser orientadas por evidências não apenas em nível nacional, mas principalmente em cada um dos 5.570 municípios brasileiros” (SMARTLAB MPT-OIT, 2020).

A partir das informações obtidas pelo Observatório, espera-se a criação de novas iniciativas e o aumento da eficiência das ações já existentes na área de segurança e saúde no trabalho.

Também, no site da OIT, consegue-se acessar o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho e obter as informações sobre a frequência de notificações do CAT; a frequência de afastamentos do INSS; a frequência de notificações do SINAN; prevalência de notificações do CAT; prevalência de afastamentos do INSS; perfil dos casos do CAT; perfil dos afastamentos do INSS; perfil dos casos do SINAN; duração dos afastamentos do INSS e a despesa do INSS.

O Escritório da OIT no Brasil, também, durante os anos de 2016 e 2017, divulgou 4 Diálogos Nacionais sobre o Futuro do Trabalho e junto com essa iniciativa, foram lançadas outras sete: Iniciativa para o Fim da Pobreza; Iniciativa sobre Mulheres no Trabalho; Iniciativa Verde; Iniciativa sobre Normas; Iniciativa sobre Empresas e Iniciativa sobre Governança.

6 PERSPECTIVAS DO TRABALHO DECENTE NO BRASIL

Como se evidenciou nos capítulos passados, o trabalho decente promove o valor da dignidade e exerce papel fundamental para a superação da pobreza, para a redução das desigualdades sociais e para o incentivo de condições mais favoráveis ao crescimento econômico.

Sem o trabalho decente não há oportunidades de emprego suficientes, proteção social adequada, nem a garantia dos direitos fundamentais. Assim, ele representa princípios que devem ser aplicados por todos os povos, a fim de tornar o trabalho digno uma realidade.

No Brasil, nos últimos anos, ocorreram avanços no campo das políticas públicas voltadas para a proteção e promoção do trabalho decente, como as que visam a erradicação do trabalho escravo; do trabalho infantil; de proteção e incentivo ao trabalho da mulher; e a valorização do trabalho humano.

Não existe uma única definição para entender o que sejam políticas públicas. Celine Souza registra que (2006, p.24):

Mead (1995) a define como um campo dentro do estudo da política que analisa o governo à luz de grandes questões públicas e Lynn (1980), como um conjunto de ações do governo que irão produzir efeitos específicos. Peters (1986) segue o mesmo veio: política pública é a soma das atividades dos governos, que agem diretamente ou através de delegação, e que influenciam a vida dos cidadãos. Dye (1984) sintetiza a definição de política pública como “o que o governo escolhe fazer ou não fazer”. A definição mais conhecida continua sendo a de Laswell, ou seja, decisões e análises sobre política pública implicam responder às seguintes questões: quem ganha o quê, por quê e que diferença faz.

Maria Paula Dallari Bucci (2002, p.241), entende que políticas públicas são “[...] programas de ação governamental visando a coordenar os meios à disposição do Estado e as atividades privadas, para a realização de objetivos socialmente relevantes e politicamente determinados.”

A política pública é um meio legitimado para resolução de problemas da sociedade, é a forma de intervir na realidade social para promover e garantir direitos. Ela possui finalidades concretas, meios de ação para atingi-las, formas de atuação e mecanismos de controle a avaliação dos resultados e do uso de recursos (DIMOULIS e LUNARDI, 2016).

Carmem Mehedff complementa que:

Política Pública é entendida como um processo de decisão, onde se estabelecem os princípios, as prioridades, as diretrizes que organizam programas e serviços nas

diversas áreas que afetam a qualidade de vida do cidadão. A noção de política pública corresponde a formas de intervenção econômica-social – expressa em serviços, ações e programas – com vistas a um projeto de nação. É diferente de uma política de governo, que cuida da administração e gestão do Estado, pois, na política pública, participam do processo de decisão o governo e a sociedade civil organizada. Diretamente relacionada à situação econômica e social do país, a política pública está em permanente processo de mudança e aperfeiçoamento – em construção (MEHEDFF, 2002, p.13).

Dessa forma, as políticas públicas permitem distinguir entre o que o governo pretende fazer e o que, de fato, faz. Ela envolve vários atores e níveis de decisão, embora seja materializada nos governos (SOUZA, 2007).

A implementação das políticas públicas é tarefa do Poder Executivo, contudo, muitas vezes, não é desempenhada a contento. Dessa forma, faz surgir a necessidade de controle, que pode ser feito através da judicialização da política. Essa forma de controle é “a reação do Judiciário frente à provocação de um terceiro e tem por finalidade revisar a decisão de um poder político tomando como base a Constituição” (CARVALHO NETO, 2004).

O Ministério Público, como encarregado da defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (artigo 127, CF), é órgão de controle da Administração pública e legitimado para atuar no que concerne a políticas públicas. Ao fazer o controle externo da implementação de políticas públicas, promove os direitos fundamentais previstos na Constituição.

O Ministério Público, conforme artigo 128 da Constituição foi dividido em dois grandes ramos, o Ministério Público da União e os Ministérios Públicos dos Estados. O Ministério Público da União compreende o Ministério Público Federal; o Ministério Público do Trabalho; o Ministério Público Militar e o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios.

A atuação do MP se dá quando a inércia da Administração ou o mau funcionamento do serviço público impede a concretização de um direito constitucional. A fiscalização do órgão não se limita ao exame da legalidade, ela abrange também a pertinência ou a adequação da política ou programa governamental para com seu objetivo (ISMAIL, 2014, p.186).

Assim, cabe a ele, promover medidas judiciais ou extrajudiciais, que visem à implementação das políticas públicas. Quando a questão está em nível administrativo, o Ministério Público age como conciliador, buscando debater com os atores envolvidos, como gestores, técnicos e sociedade civil, para encontrar uma melhor solução.

Pode este órgão utilizar-se de meios extrajudiciais, como a instauração de procedimentos administrativos e inquéritos civis, expedição de recomendação, celebração de

termo de ajustamento de conduta e promoção de audiências públicas. (ISMAIL, 2014, p.187-188).

Quando as medidas extrajudiciais são ineficazes, parte para a propositura de uma ação judicial, com o ingresso de ação civil pública contra o ente político.

Dessa forma, por meio da judicialização da política pública, requer-se provimento jurisdicional para a promoção do direito fundamental objeto de tal política. É o que complementa Rodolfo de Camargo Mancuso (2005, p.294):

[...] Em contraposição, o acesso à Justiça dos novos direitos vem emprestando judicialidade a certos interesses legítimos concernentes a sujeitos indeterminados, e onde o objeto se mostra indivisível, conduzindo, naturalmente, à necessidade de uma coisa julgada de eficácia erga omnes ou ao menos ultra partes, como fica visível nas ações civis públicas voltadas ao controle judicial das políticas públicas. Nesse caso, já escrevemos, onde e quando a Constituição Federal estabelece um fazer, ou uma abstenção, automaticamente fica assegurada a possibilidade de cobrança dessas condutas comissiva e omissiva, em face da autoridade e/ou órgão competente, como, por exemplo, se dá em caso de descumprimento das normas tuteladoras do meio ambiente, onde o infrator se sujeita ‘a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados’ (CF, art. 225, § 3º); ou na política de atendimento aos precatórios judiciais, onde o descumprimento das normas de regência fundamenta o ‘sequestro da quantia necessárias à satisfação do débito (CF, § 2º do art. 100), a par de eventual intervenção no ente político faltoso (CF, art. 35, I).

O Supremo Tribunal Federal (STF) possui farta jurisprudência que admite a judicialização das políticas públicas. É o que se confirma consoante decisão proferida, no Recurso Extraordinário com Agravo (ARE 639337), da qual o relator, o Ministro Celso de Mello, reconheceu a legitimidade constitucional da intervenção do poder judiciário em caso de omissão estatal na implementação de políticas públicas previstas na Constituição.

No corpo do acórdão está consignado que:

DESCUMPRIMENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS DEFINIDAS EM SEDE CONSTITUCIONAL: HIPÓTESE LEGITIMADORA DE INTERVENÇÃO JURISDICIONAL.

- O Poder Público - quando se abstém de cumprir, total ou parcialmente, o dever de implementar políticas públicas definidas no próprio texto constitucional - transgredir, com esse comportamento negativo, a própria integridade da Lei Fundamental, estimulando, no âmbito do Estado, o preocupante fenômeno da erosão da consciência constitucional. Precedentes: ADI 1.484/DF, Rel. Min. CELSO DE MELLO, v.g.

- A inércia estatal em adimplir as imposições constitucionais traduz inaceitável gesto de desprezo pela autoridade da Constituição e configura, por isso mesmo, comportamento que deve ser evitado. É que nada se revela mais nocivo, perigoso e ilegítimo do que elaborar uma Constituição, sem a vontade de fazê-la cumprir integralmente, ou, então, de apenas executá-la com o propósito subalterno de torná-la aplicável somente nos pontos que se mostrarem ajustados à conveniência e aos desígnios dos governantes, em detrimento dos interesses maiores dos cidadãos.

- A intervenção do Poder Judiciário, em tema de implementação de políticas governamentais previstas e determinadas no texto constitucional, notadamente na área

da educação infantil (RTJ 199/1219-1220), objetiva neutralizar os efeitos lesivos e perversos, que, provocados pela omissão estatal, nada mais traduzem senão inaceitável insulto a direitos básicos que a própria Constituição da República assegura à generalidade das pessoas. Precedentes. (ARE 639.337- AgR, Rel. Min. Celso de Mello, Segunda Turma)

Nesse passo, o Ministério Público tem auxiliado a sociedade em busca da consolidação da democracia e cidadania plena ao assegurar a implementação de políticas públicas ligadas aos objetivos fundamentais do Estado Democrático de Direito, promovendo dessa forma, a efetividade dos direitos fundamentais sociais.

Posto isto, o presente capítulo pretende analisar a evolução do trabalho decente no Brasil, principalmente no tocante ao que se acredita serem as piores formas de exploração do trabalho: o trabalho infantil, o trabalho forçado e o trabalho com discriminação. Aqui não se pretende esgotar todos os assuntos, mas sim, levantar as principais questões.

A análise baseia-se nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD); da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT); do Observatório da Erradicação do trabalho escravo e do Tráfico de Pessoas e de outros estudos e pesquisas disponibilizados pelo IBGE.

6.1 Erradicação do trabalho infantil

O trabalho infantil é o trabalho realizado por crianças e adolescentes abaixo da idade mínima de admissão ao emprego/trabalho, segundo a legislação do país. É definido como o “trabalho que priva as crianças de sua infância, seu potencial e sua dignidade, e que é prejudicial ao seu desenvolvimento físico e mental.” (OIT, 2020i).

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, XXXIII, proíbe o trabalho dos menores de 18 anos em local insalubre, perigoso e na jornada noturna e ao menor 16 anos é vedado qualquer trabalho, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 anos.

A Carta Magna, em seu artigo 227 determina que:

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

Ainda, traça seis princípios básicos em relação ao trabalho da criança e do adolescente:

a) princípio da idade mínima – art.7.º, XXXIII, e art.227, § 3.º, I; b) princípio da tutela especial

– art. 7.º, XXXIII e art. 227, § 3.º, I; c) princípio da aprendizagem e formação para o trabalho – art. 7.º, XXXIII, e art. 214; d) princípio da integração ao mercado de trabalho – art. 203, III; e) princípio das garantias trabalhistas – art. 7.º XXXIII, e art. 227, § 3.º, II; f) princípio da garantia da educação (qualificação para o trabalho) – art. 205 (MORAES, 2002, p.45).

Quanto a normatização infraconstitucional, existe a CLT e outras normas vigentes que protegem o trabalho infanto-juvenil no Brasil, com destaque para o Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA, que trouxe a preocupação da proteção diferenciada das crianças e adolescentes, especialmente quanto ao trabalho, no qual enfatiza a importância da aprendizagem e da profissionalização.

Em 1991, foi criado pela Lei nº 8.242, o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do adolescente – CONANDA. Este Conselho é um órgão colegiado permanente, de caráter deliberativo e composição paritária, que contribui para a definição das políticas para a infância e a adolescência e fiscaliza as ações executadas pelo poder público no tocante ao atendimento da população infanto-juvenil (MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS, 2018a).

O Conselho, por meio da Resolução nº 113/2006, institucionaliza o Sistema de Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente, que se constitui na “articulação e integração das instâncias públicas governamentais e da sociedade civil, na aplicação de instrumentos normativos e no funcionamento dos mecanismos de promoção, defesa e controle para a efetivação dos direitos humanos da criança e do adolescente.” (CONANDA, 2006).

O objetivo é que o Sistema se articule com todos os sistemas nacionais de operacionalização de políticas públicas, em especial, nas áreas da saúde, educação, assistência social, trabalho, segurança pública, planejamento, orçamentária, relações exteriores e promoção da igualdade e valorização da diversidade, bem como o fomento a integração do princípio do interesse superior da criança e do adolescente nos processos de elaboração e execução de atos legislativos, políticas, programas e ações públicas, bem como nas decisões judiciais e administrativas que afetem crianças e adolescentes (CONANDA, 2006).

No ano de 1996, foi criado o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI), no âmbito do então Ministério da Previdência e Assistência Social. Em 2005, tal política foi integrada ao Programa Bolsa Família e em seguida, incorporada na LOAS (Lei Orgânica da Assistência Social) em 2011.

Em 2013, crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil foram incluídos no atendimento do Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos de Proteção Social Básica.

No ano seguinte, como resposta a um acordo firmado durante a III Conferência Global sobre Trabalho Infantil e com o objetivo de acelerar o combate ao trabalho infantil, surgiu as AEPETI – Ações Estratégicas do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil.

As AEPETI correspondem a uma série de iniciativas como parte de um processo de redesenho do PETI. Elas têm como objetivo, fortalecer os serviços socioassistenciais, da gestão e da agenda intersetorial e são estruturadas em cinco eixos (REDE PETECA).

Apesar dos avanços trazidos por tais políticas públicas, com relevante redução do número de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil, o tema ainda necessita de maior atenção.

A dificuldade de combate ao trabalho infantil ocorre, pois em sua maioria, é praticado informalmente ou em âmbito domiciliar, o que torna difícil a identificação e a punição dos responsáveis. O que torna imprescindível, a aplicação de políticas públicas para concretizar os princípios e direitos constitucionais das crianças e adolescentes.

Como citado anteriormente, a jurisprudência legitima a intervenção do judiciário na implementação de políticas públicas, inclusive para a adequação da política ou programa governamental, como foi o caso do Processo n. 0011115-04.2018.5.15.0015 que tramitou na 2ª Vara do Trabalho de Franca.

No caso em questão, a então Juíza do Trabalho da 2ª Vara do Trabalho de Franca, Eliana dos Santos Alves Nogueira, julgou procedente a Ação Civil Pública impetrada pelo Ministério Público do Trabalho para determinar ao Município de Franca destinar 95% das vagas ofertadas por meio do “Programa Primeira Chance” aos adolescentes em situação de vulnerabilidade social. A questão trazia como centro o princípio da proteção integral à criança e ao adolescente, especificamente aos adolescentes aptos ao contrato de aprendizagem e em situação de vulnerabilidade socioeconômica, através de ações a serem implementadas pelo Município.

Na r. sentença, foi fundamentado que:

[...] A interpretação adequada do princípio constitucional evidencia que a criança, o adolescente e o jovem receberam, do legislador constituinte, o reconhecimento de que são titulares de direitos específicos e que os mesmos devem ser garantidos com prioridade absoluta frente a outras demandas recebidas pela família, sociedade ou o Estado. Não se trata aqui de existir poder discricionário do Estado. Neste caso esta discricionariedade não existe.

Cabe a todos, e, no caso que ora examinamos, ao poder público representado pelo Município, cumprir fielmente tal princípio. Dentre as garantias constitucionais está expressa a que envolve o direito à profissionalização, alcançável, no caso em tela, através do contrato de aprendizagem.

Mas a profissionalização está estabelecida em sequência à garantia do direito à vida, à saúde, à alimentação e à educação. Temos que a escolha não foi aleatória. É preciso

primeiro garantir o direito à vida, à saúde, à alimentação e à educação para, garantidos estes direitos fundamentais, outro, tão fundamental quanto, possa ser garantido na sequência, como é o da profissionalização.

E aqui encontra-se a chave para interpretação adequada do princípio da proteção integral.

Isto porque, quando ameaçados o direito à vida, à saúde, à alimentação e à educação, crianças, adolescentes e jovens, invariavelmente, são vítimas do trabalho infantil e, via de regra, nas suas piores formas, como o trabalho nas vias públicas, o tráfico de drogas e a exploração sexual. Romper este ciclo de violência contra crianças e adolescentes em grave situação de vulnerabilidade social e econômica passa, necessariamente, por políticas educacionais adequadas e uma destas alternativas é o encaminhamento de tais adolescentes aos contratos de aprendizagem, cujo viés educacional preponderante permite que eles frequentem a escola até o final do ensino fundamental II e, ao mesmo tempo, adquiram aprendizagem profissional, que possibilite o rompimento do ciclo da pobreza e lhes garanta oportunidade de um futuro como cidadãos.

Neste sentido, os adolescentes e jovens que se encontram em situação de vulnerabilidade ou risco social estão em situação de risco quanto a tais direitos fundamentais.

Que risco é esse? Exatamente o risco à sua vida, à sua saúde, à alimentação e à educação. [...]

Os adolescentes dentro das situações de risco social não podem ser equiparados aos demais, exatamente em razão da gravidade da situação na qual se encontram.

São eles as maiores vítimas das piores formas de trabalho infantil, despontando na cidade o tráfico de drogas e a exploração sexual. A atenção especial e prioritária visa impedir que, em tais atividades, se concretizem os riscos à sua vida, saúde e educação. A aprendizagem deve ser utilizada como uma das alternativas para garantir aos adolescentes o efetivo rompimento do ciclo da pobreza no qual estão inseridos, transformando-se na porta de ingresso protegido ao mercado de trabalho, garantindo-se a permanência escolar até o final do Ensino Médio, a profissionalização adequada por meio de aprendizagem e a perspectiva de uma vida profissional e um trabalho decente no futuro, exatamente como almeja a Organização Internacional do Trabalho, dentro das iniciativas em defesa do trabalho decente para todos. [...]

Portanto, com base nestas premissas, e considerando que cabe ao Estado promover a proteção integral das crianças e dos adolescentes, entende este Juízo que cabe ao Município de Franca, na política pública adotada para contratação de aprendizes, direcionar os esforços e recursos, de forma integral, aos adolescentes mais vulneráveis, nos termos do artigo 227 da Constituição Federal, dos artigos 4º, parágrafo único, "c" e "d", e do artigo 259, parágrafo único da Lei n. 8.069/90 (Estatuto da Criança e do Adolescente), até mesmo porque o artigo 37 da Constituição Federal estabelece que a Administração Pública deve obedecer aos princípios ali estabelecidos, dentre os quais o da eficiência. (Processo nº 001115-04.2018.5.15.0015 (ROT)).

O município de Franca recorreu da decisão, contudo, a Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, por unanimidade, negou provimento, mantendo a r. sentença íntegra, confirmando que é dever do Município estabelecer políticas públicas de inclusão da criança e do adolescente.

No caso do combate ao trabalho infantil, havia controvérsia sobre a competência para processar a julgar Ação Civil Pública em que o Ministério Público do Trabalho postulava a implementação de políticas públicas por ente federativo.

Em alguns casos, foi considerada a Justiça do Trabalho como competente. Como é o caso do Recurso de Revista nº 75700-37.2010.5.16.0009 no TST, no qual o relator fundamentou

que a Constituição Federal de 1988 e a OIT, por meio de vários documentos normativos cardeais, asseguram a valorização do trabalho e do emprego, a implementação de trabalho efetivamente decente para os seres humanos, a proibição do trabalho da criança e o trabalho imediato e prioritário às piores formas de trabalho do adolescente.

Ainda, que Estado Democrático de Direito, impõe ao Poder Público a adoção de medidas normativas e administrativas para o cumprimento desses documentos. Assim, quando ocorre a lesão ao direito difuso de crianças e adolescentes, desrespeitados pelo Município, o Ministério Público do Trabalho, mediante Ação Civil Pública (art.5º,XXXV, CF; art.129, I, II e III, CF), pode levá-la ao Poder Judiciário.

Sob esta fundamentação, o ministro relator reconheceu a Justiça do Trabalho competente para julgar a Ação Civil Pública, ao passo que o fulcro da lide são as relações de trabalho irregulares e conforme artigo114, CF, compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho e de outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho. Conforme ementa:

RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EFETIVAÇÃO DE PRINCÍPIOS E REGRAS CONSTITUCIONAIS E INTERNACIONAIS RATIFICADOS, RELATIVOS À PESSOA HUMANA E ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO. TRABALHO DECENTE E COMBATE IMEDIATO E PRIORITÁRIO AO TRABALHO INFANTIL E ÀS PIORES FORMAS DE TRABALHO DO ADOLESCENTE. OIT: CONSTITUIÇÃO DE 1919; DECLARAÇÃO DA FILADÉLFIA DE 1944; DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO DE 1998; CONVENÇÃO 182 DA OIT. EFETIVIDADE JURÍDICA NO PLANO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e a Organização Internacional do Trabalho, por meio de vários de seus documentos normativos cardeais (Constituição de 1919; Declaração da Filadélfia de 1944; Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998; Convenção 182) asseguram, de maneira inarredável, a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e do emprego, a implementação de trabalho efetivamente decente para os seres humanos, a proibição do trabalho da criança e o combate imediato e prioritário às piores formas de trabalho do adolescente. O Estado Democrático de Direito - estruturado pela Constituição da República e que constitui também o mais eficiente veículo para implementar esses comandos do Texto Máximo da República e dos documentos normativos da OIT - impõe ao Poder Público a adoção de medidas normativas e administrativas para o cumprimento prioritário dessas normas constitucionais e internacionais ratificadas e absolutamente imperativas. A lesão ao direito difuso de crianças e adolescentes, manifestamente desrespeitado no Município, submetidos a relações de trabalho flagrantemente proibidas ou gravemente irregulares, pode ser levada ao Poder Judiciário, mediante Ação Civil Pública, pelo Ministério Público do Trabalho (art. 5º, XXXV, CF; art. 129, I, II e III, CF), sendo competente a Justiça do Trabalho para conhecer e julgar a ACP (art. 114, I e IX, CF). O fulcro da lide são as relações de trabalho irregulares, ao passo que o Município é potencial devedor de medidas públicas eficazes para sanar ou reduzir a lesão – circunstâncias que enquadram, inapelavelmente, o litígio nos marcos da competência da Justiça do Trabalho. Recurso de revista conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS QUE VISAM À

ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL. EFETIVIDADE DE DIREITOS SOCIAIS. O Direito do Trabalho é campo decisivo no processo de inserção justrabalhista no universo geral do Direito, tendo a Constituição da República firmado o conceito e a estrutura normativos do Estado Democrático de Direito, em que ocupam posições cardeais a pessoa humana e sua dignidade, juntamente com a valorização do trabalho. Cabe à Justiça do Trabalho cumprir o estratégico objetivo de cimentar as balizas de atuação dos distintos atores sociais e estatais, assegurando a efetividade da ordem jurídica de Direito Material. Resta claro, portanto, que a erradicação do trabalho infantil é medida de manifesto interesse ao Direito do Trabalho e, com igual razão, ao campo de atuação do Ministério Público do Trabalho. No presente caso, discute-se pedido decorrente de relação de trabalho que visa à implantação de políticas públicas, pelo Município de Codó, no tocante ao combate ao trabalho infantil e a outras formas degradantes de trabalho. A atuação do Poder Judiciário, em caso de omissão do administrador público para a implementação de tais políticas públicas previstas na CF, insere-se na competência material da Justiça do Trabalho, definida em razão da matéria, nas hipóteses disciplinadas no art. 114, I a IX, da CF. Precedentes do STF. Recurso de revista conhecido e provido (RR-75700-37.2010.5.16.0009, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 20/09/2013).

E em outros casos, competente a Justiça Comum Estadual, como o Recurso de Revista nº 44-21.2013.5.06.0018 no TST, que entendeu que não obstante a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações oriundas da relação de trabalho e outras controvérsias dela decorrentes, conforme art.114, I e IX, CF, a apreciação de Ação Civil Pública que objetiva a implementação de políticas públicas voltadas para a erradicação do trabalho infantil, não caracteriza-se como derivada de relação de trabalho, uma vez que o objeto da ação possui nítido conteúdo social:

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Preliminar não examinada, na forma do art. 249, § 2º, do CPC/73 (art. 282, § 2º, do CPC/2015). AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS. ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL. Cinge-se a controvérsia acerca da competência desta Justiça Especializada para apreciar Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho que objetiva a imposição de realização de políticas públicas pelo Município do Recife, com vistas a erradicar o trabalho infantil. É certo que à luz do artigo 1º, III e IV, da Constituição, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho constituem direitos fundamentais. E, com base na preservação desses direitos o Ministério Público, como representante da sociedade, no desempenho de sua função, pretende a adoção de medidas tendentes à erradicação do trabalho infantil (art. 7º, XXXIII, da CF). De outro lado, não se pode olvidar que, não obstante a Emenda Constitucional nº 45 de 2004 tenha ampliado significativamente a competência da Justiça do Trabalho, passando a estabelecer em seu artigo 114, I e IX, a competência para processar e julgar ações oriundas da relação de trabalho e outras controvérsias dela decorrentes, a matéria objeto de debate não se caracteriza como derivada de relação de trabalho. Isso porque o objeto da presente ação possui nítido conteúdo social, consistente tanto na prevenção e erradicação do trabalho infantil, como na redução das desigualdades e a profissionalização de adolescentes e jovens, cabendo ao Município, que detém autonomia político-administrativa, a realização de medidas administrativas, tais como: a garantia de verba suficiente para implementação adequada do programa de erradicação do trabalho infantil, a fiscalização e a regularização do trabalho, a promoção de parcerias permanentes com outras entidades, bem como encaminhamento de projetos de lei,

questões que não se confundem na competência material da Justiça do Trabalho. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido (RR-44-21.2013.5.06.0018, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 20/09/2019).

Contudo, no dia 06 de agosto de 2020, a Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu que a Justiça do Trabalho é competente para julgar ação civil pública sobre elaboração e implementação de políticas públicas, por Município, para combate e erradicação do trabalho infantil (MPT, 2020).

A decisão foi dada nos autos da ação civil pública movida pela procuradora regional do trabalho Margaret Matos de Carvalho, em face do município de Campo Largo (PR), com vistas para implantação de políticas públicas a fim de incluir a criança e o adolescente no orçamento do município. A 9ª Vara do Trabalho de Curitiba declarou a incompetência absoluta da Justiça do Trabalho para apreciar o pedido. O MTP no Paraná recorreu da decisão, contudo o TRT da 9ª Região manteve a declaração de incompetência (MTP, 2020).

No TST, a Quarta Turma manteve o acórdão Regional. O subprocurador-geral do Trabalho Manoel Jorge e Silva Neto opôs embargos à SBDI-1 por divergência jurisprudencial que defendeu que “o caráter difuso dos direitos albergados pela demanda coletiva permite uma análise mais ampla das atribuições da Justiça Especializada no que se refere ao labor de crianças e adolescentes” (MTP, 2020).

Os ministros, por maioria, deram provimento aos embargos por divergência jurisprudencial e, no mérito, afastaram a declaração de incompetência da Justiça do Trabalho quanto aos pedidos da ação civil pública relativos à elaboração e implementação de políticas públicas pelo Município para combate e erradicação do trabalho infantil. Em 10 de agosto de 2020 foram remetidos os Autos para Gabinete do Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira para redigir acórdão (Processo TST RR – 44-64.2013.5.09.0009).

Posto isso, fica demonstrado o papel fundamental do Ministério Público do Trabalho na defesa dos direitos e interesses das crianças e adolescentes.

O órgão, ainda demonstra sua preocupação quanto ao tema, ao criar uma coordenadoria exclusivamente destinada à erradicação do trabalho infantil, a Coordinfância (Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente).

A Coordinfância, criada por meio da Portaria nº 299, de 10 de novembro de 2000, promove, supervisiona e coordena ações contra a exploração do trabalho de crianças e adolescentes. Ela atua principalmente na promoção de políticas públicas para a prevenção e a erradicação do trabalho infantil; efetivação da aprendizagem; proteção de atletas mirins; trabalho infantil artístico; exploração sexual comercial; autorizações judiciais para o trabalho

antes da idade mínima; trabalho infantil doméstico; trabalho em lixões; entre outras (MPT, 2020).

Ela organiza, por exemplo, a lista de municípios que serão alvo de inspeções do MPT, fiscaliza o cumprimento dos Termos de Compromisso de Ajustamento de Conduta, monitora os resultados das ações civis e ainda atua na promoção de políticas públicas (REDE PETECA, 2018).

Os procuradores do Trabalho que integram a Coordenadoria Nacional de Combate à exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente “têm a consciência de que é preciso sair dos gabinetes e reverter a realidade dos estados de uma forma ainda mais efetiva, enfrentando diretamente o problema, que é um problema social, fundado na miséria.” (REDE PETECA, 2017).

6.1.1 Números do trabalho infantil no Brasil

Uma vez estudadas as principais políticas públicas e ações para a erradicação do trabalho infantil, passa-se ao levantamento dos números do trabalho precoce no contexto brasileiro.

Nesse sentido, os dados colhidos para o desenvolvimento deste subcapítulo provêm da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), ambas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e do documento Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda década de 2000, da Organização Internacional do Trabalho.

A série histórica formulada pela Pesquisa Nacional de Amostra de Domicílios (PNAD) demonstra diminuição entre os anos de 1992 e 2015, com a redução de 65,62% do número de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil, o equivalente a redução de 5.101 milhões de casos (IBGE, 2016).

Entre 2004 e 2009, a PNAD constatou que o número de adolescentes ocupados entre 5 e 17 anos, reduziu-se em 1,05 milhão, passando de 5,30 para 4,25 milhões nesses cinco anos. Dessa forma, o percentual diminuiu de 11,8% para 9,8% (OIT, 2012, p.165).

A proporção de crianças ocupadas na faixa de 05 a 09 anos, neste mesmo período, diminuiu de 1,4% para 0,8%, correspondente a 123 meninos e meninas trabalhando em 2009. A região Nordeste abrigava 46,3% desse contingente (57 mil crianças), seguida pelas regiões Sudeste (24 mil ou 19,5% do total) e Norte (20 mil ou 16,2% do total) (OIT, 2012, p.165).

A faixa etária de crianças de 10 a 13 anos, sofreu redução de 8,4% para 5,7% entre 2004 e 2009, contudo, cerca de 785 mil crianças dessa faixa etária trabalhavam. As Regiões Nordeste e Norte superavam a média do país, abrigando respectivamente 8,9% e 7,4% dessas crianças (OIT, 2012, p.166).

O percentual de meninos e meninas com 14 e 15 anos que trabalhavam diminuiu de 19,9% para 16,1%, entretanto, cerca de 1,15 milhão de pessoas nessa faixa etária ainda trabalhavam no ano de 2009. Importante ressaltar que o elevado número de pessoas ocupadas nessas idades, não podia ser atribuído ao trabalho vinculado à aprendizagem (OIT, 2012, p.167).

Por fim, os adolescentes ocupados entre 16 e 17 anos diminuiu de 35,1% para 32,1% durante o período de análise, sendo que em 2009 ainda existiam cerca de 2,19 milhões de adolescentes ocupados, o correspondente a mais da metade (51,5%) do contingente total de crianças e adolescentes que estavam trabalhando (OIT, 2012, p.167).

No ano de 2015, PNAD verificou que 2,7 milhões de crianças e adolescentes entre 5 a 17 anos trabalhavam em todo o território nacional. Registrou-se 2,2 milhões de trabalhadores entre 14 e 17 anos e, 333 mil entre 10 e 13 anos. Entre as idades de 5 a 9 anos, a pesquisa constatou 79 mil casos, um aumento de 12,3% entre 2014 e 2015 (IBGE, 2016).

Já em 2016, a partir da PNAD Contínua (2016), aferiu que 1,8 milhões de crianças e adolescentes de 5 a 17 anos trabalhavam no país. Foi constatado que 54% deles (998 mil), estavam em situação de trabalho infantil por dois motivos, ou por terem entre 5 a 13 anos (190 mil pessoas), ou porque não possuíam registro em carteira de trabalho (808 mil), conforme a legislação, entre 14 e 17 anos (IBGE, 2017).

Importante mencionar deste momento, antes de aprofundar na análise da PNAD Contínua de 2016, que não se pode comparar os dados de 2016 com os anteriores, no sentido de declarar se o trabalho infantil no Brasil aumentou ou diminuiu, uma vez que a pesquisa alterou o modo como o trabalho infantil é aferido no país.

Até o ano de 2015, a PNAD era realizada no mês de setembro e considerava a pesca e o plantio de alimentos entre as atividades computadas. A partir de 2016, a pesquisa que passou a ser nomeada como PNAD Contínua, passou a pesquisar separadamente as atividades econômicas das atividades destinadas à produção para o próprio consumo e aos cuidados de pessoas ou afazeres domésticos, denominada “outras formas de trabalho”.

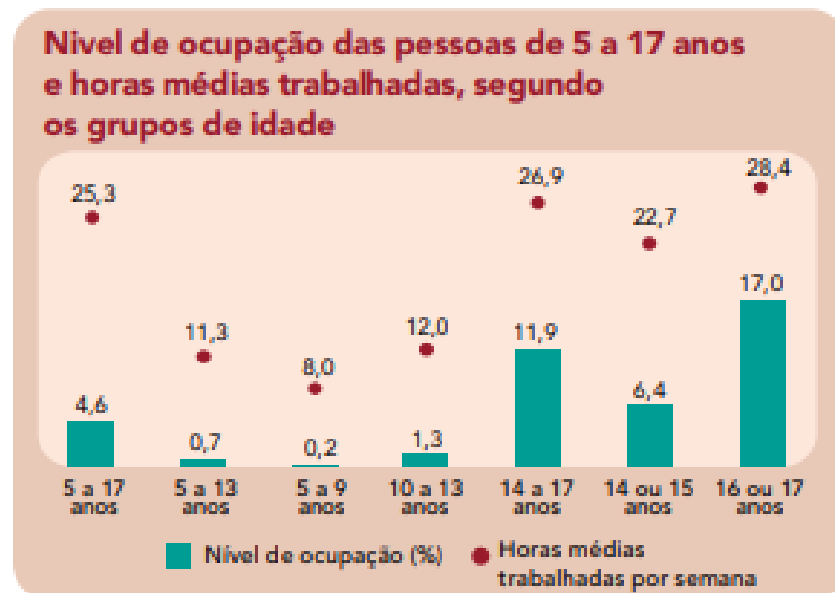
Dessa forma, tais atividades não foram mais computadas ao número do trabalho infantil. Além disso, a pesquisa passou a ter uma base amostral diferente, que passou a ser feita ao longo de cinco trimestres e em pontos diferentes, de 1.100 para 3.464 municípios.

Como explicou Flávia Vinhares, técnica do IBGE, “não podemos usar a última PNAD como referência porque essa é uma outra pesquisa. A PNAD Contínua é muito mais abrangente, tem muito mais capilaridade”. Dessa forma a PNAD Contínua tem maior penetração no interior do país e em regiões que não eram alcançadas, “foi um salto quantitativo, mas, claro, perdemos a comparabilidade [...]”. Essas mudanças foram discutidas internacionalmente e se tornaram uma orientação da OIT desde 2013. Não é uma decisão do IBGE” (REDE PETECA, 2017).

Portanto, após efetuadas ponderações sobre a mudança da metodologia adotada pela nova PNAD Contínua, a presente dissertação passará a analisar os dados disponibilizados pela última pesquisa do IBGE, em 2016, a fim de apresentar os dados do trabalho infantil no Brasil.

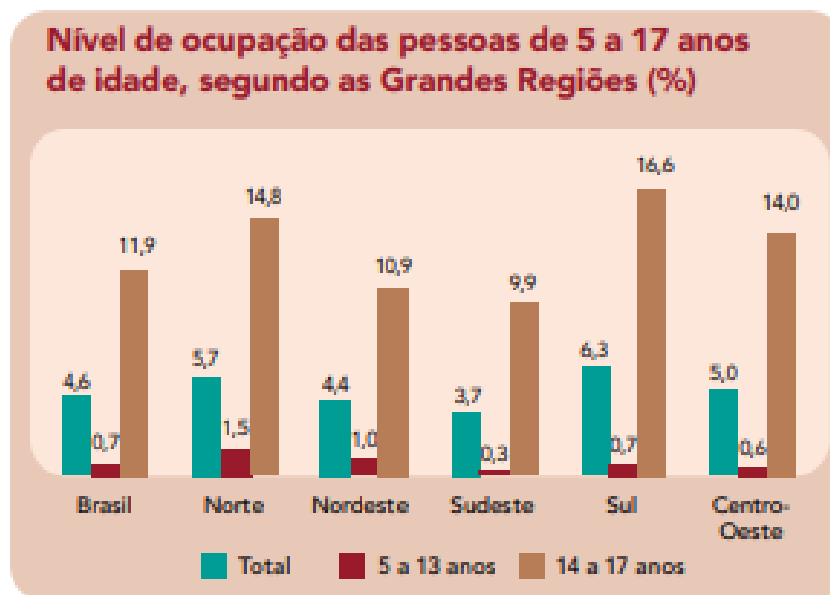
Conforme a pesquisa, em 2016 a região com a maior proporção de trabalho infantil, entre 5 a 13 anos, foi a Região Norte, com um nível de ocupação da ordem de 1,5% (aproximadamente 47 mil crianças), seguida pela Região Nordeste, com 1,0% (aproximadamente 79 mil crianças). Já o trabalho entre crianças de 14 e 17 anos foi maior na Região Sul, representando 16.6% deste grupo etário, conforme tabelas:

Figura 1: Nível de ocupação das pessoas de 5 a 17 anos e horas médias trabalhadas, segundo os grupos de idade



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016.

Figura 2: Nível de ocupação das pessoas de 5 a 17 anos de idade, segundo as Grandes Regiões



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016.

Quanto ao sexo, do total de crianças em trabalho infantil em 2016, 34,7% eram do sexo feminino e 65,3% do sexo masculino e foi registrado um aumento da participação feminina na ocupação do grupo de 14 a 17 anos de idade, se comparado com o grupo dos menores, de 5 a 13 anos.

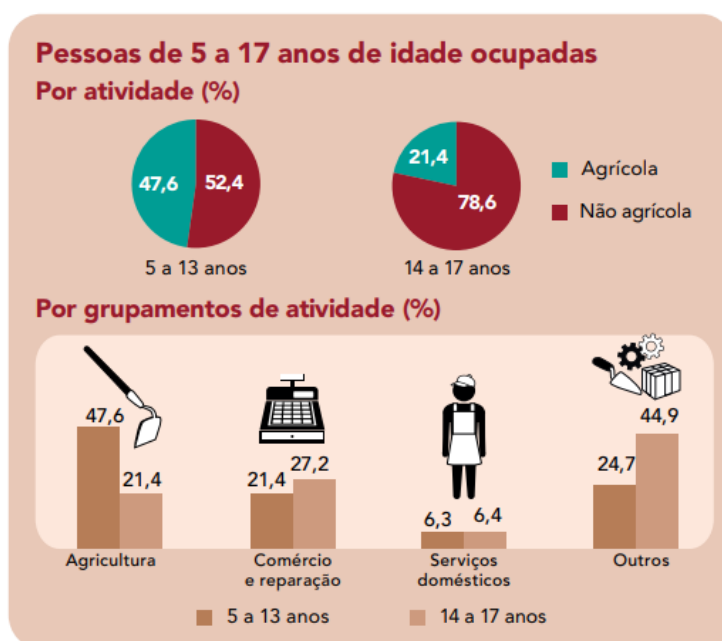
Em relação à cor ou raça, foi constatado um predomínio de crianças pretas e pardas, sendo 71,8% no grupo etário de 5 a 13 anos e 63,2% no grupo de 14 a 17 anos, com exceção da Região Sul, onde as brancas ponderavam na população ocupada, uma vez que a população branca é predominante na região.

No tocante da situação de ocupação e remuneração, a pesquisa demonstrou em média 81,4% das crianças ocupadas frequentavam a escola em 2016, sendo 98,4% das crianças ocupadas entre idade de 5 a 13 anos e 79,5% no grupo de 14 a 17 anos. Sendo que no total, 94,8% estudavam na rede pública. Foi constatado também, que apenas 26,0% das crianças ocupadas entre 5 a 13 anos recebiam remuneração, enquanto 78,2% do grupo de 14 a 17 anos recebiam remuneração.

Sobre os grupamentos de atividade, foi apurado que as crianças menores estavam concentradas no grupamento de atividades agricultura, enquanto os maiores se concentravam

mais no comércio e reparação. Quanto aos serviços domésticos, a participação de ambos os grupos era semelhante.

Figura 3: Pessoas de 5 a 17 anos ocupadas por atividade



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016.

Em relação a posição na ocupação, 66,0% do grupo de 14 a 17 anos estavam ocupadas na condição de emprego e 17% do grupo de 5 a 13 anos estavam na condição de trabalhador familiar auxiliar. Sendo que, 89,5% das que estavam empregadas, entre 14 ou 15 anos, não tinham carteira de trabalho assinada (grupo que só pode trabalhar na condição de aprendiz) e entre 16 ou 17 anos, apenas 29,2% tinham registro na carteira de trabalho.

O rendimento mensal de todas as crianças ocupadas foi estimado em R\$514,00 e apresentou variações por sexo e grupos de idade. Na análise foi constatado que as crianças ocupadas que não estudavam tinham rendimentos maiores das que estudavam.

Como já citado anteriormente, além das 1,8 milhão de crianças ocupadas, aproximadamente mais 716 mil, de 5 a 17 anos de idade, realizavam trabalho na produção para o próprio consumo, sendo que 91,6% estudavam e as demais não.

Dessa forma, com PNAD Contínua de 2016, concluiu-se que, não obstante os referidos avanços, ainda há um elevado número de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil no país, fazendo necessária a manutenção das políticas públicas de fiscalização e

promoção de empregos de qualidade que respeitem os direitos fundamentais no trabalho, para que seja caracterizado o trabalho decente.

Em 15 de julho de 2020 foi protocolado pelo FNPETI (Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil) um requerimento ao IBGE, de divulgação imediata dos dados sobre trabalho infantil de 2017 e 2018. Em resposta, o Instituto declarou que a divulgação ocorrerá em dezembro de 2020.

Por fim, vale lembrar, que mesmo o Brasil possuindo responsabilidades constitucionais na erradicação do trabalho infantil e sendo signatário de convenções da OIT sobre o tema e signatário dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (Agenda 2030), que tem como uma das suas metas a erradicação do trabalho infantil até 2025, não mostra vontade política e compromisso por parte do governo brasileiro com o cumprimento de suas responsabilidades.

Sem enfrentar os problemas estruturais da sociedade como a pobreza, a informalidade, a concentração de renda, a exclusão escolar e o desemprego, o Brasil não conseguirá erradicar o trabalho infantil.

6.2 Eliminação do trabalho forçado

O trabalho forçado, conforme Convenção nº 29 da OIT, é “todo trabalho ou serviço exigido de uma pessoa sob a ameaça de uma sanção e para o qual a pessoa não se ofereceu espontaneamente”. A exploração do trabalho pode ser feita por autoridades do Estado, pela economia privada ou por pessoas físicas. (OIT,2020j).

O trabalho forçado abrange situações de restrições à liberdade de circulação, retenção de salários ou de documentos de identidade, violência física ou sexual, ameaças e intimidações, dívidas fraudulentas que os trabalhadores não conseguem pagar, entre outros (OIT, 2020j).

Ele pode resultar de movimento transfronteiriço interno e externo, o que afeta as pessoas em suas áreas de origem, onde nascem ou são manipuladas para viver em estado de escravidão ou servidão (OIT, 2020j).

Define-se, dessa forma, como “o trabalho que for prestado por trabalhador a tomador de serviços em caráter obrigatório, quando não decorrer da livre vontade do primeiro, ou quando a obrigatoriedade for consequência, por qualquer circunstância, da anulação de sua vontade (BRITO FILHO, 2016, p.85).

A definição de trabalho forçado da OIT abrange a maioria das situações de trabalho escravo ou tráfico de pessoas, que apesar de serem termos relacionados e reprimidas pela legislação constitucional, penal e trabalhista, possuem sentido jurídico diferente.

A maneira mais comum de trabalho forçado é a chamada escravidão por dívidas, na qual um aliciador, conhecido como “gato” no Brasil, patrocina viagem e alimentação até o local de trabalho prometendo salários e condições dignas. Contudo, quando a pessoa chega ao local, já é considerada devedora e proibida de deixar o local antes de quitar a dívida (MUÇOUÇAH, 2016, p.120).

Em muitos casos, essas dívidas nunca terminam, uma vez que esses trabalhadores não recebem remuneração suficiente e os valores cobrados por moradia e alimentação estão muito acima do preço usual.

Em todos os casos existe a ameaça física ou psíquica à vítima ou a seus familiares.

O Código Penal Brasileiro, em seus artigos 149 e 149-A define o conceito de trabalho em condição análoga à de escravo e o tráfico de pessoas, e descreve as condutas que configuram os crimes.

Artigo 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou 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: Pena – reclusão de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. §1º Nas mesmas penas incorre quem: I. Cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; II. Mantém vigilância ostensiva no local ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local; §2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: I. Contra criança ou adolescente; II. Por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

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: I. remover-lhe órgãos, tecidos ou partes do corpo; II. submetê-la a trabalho em condições análogas à de escravo; III. submetê-la a qualquer tipo de servidão; IV. adoção ilegal; ou V. exploração sexual. Pena - reclusão, de 4 (quatro) a 8 (oito) anos, e multa. § 1º A pena é aumentada de um terço até a metade se I. o crime for cometido por funcionário público no exercício de suas funções ou a pretexto de exercê-las; II. o crime for cometido contra criança, adolescente ou pessoa idosa ou com deficiência; 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 IV. a vítima do tráfico de pessoas for retirada do território nacional. § 2º A pena é reduzida de um a dois terços se o agente for primário e não integrar organização criminosa.

Nota-se com a redação do artigo 149 do Código Penal, que o trabalho em condições análogas à de escravo, consuma-se quando o trabalhador é submetido a trabalho forçado, jornada extenuante e condições degradantes.

As condições degradantes são aquelas que não possuem garantias mínimas de saúde, segurança, trabalho, moradia, higiene, respeito e alimentação. As condições degradantes podem ser caracterizadas com base em três elementos: 1. A existência de uma relação de trabalho; 2. A negação das condições mínimas de trabalho; 3. A imposição dessas condições contra a vontade do trabalhador, ou com a anulação da sua vontade (BRITO FILHO, 2016, p.99).

Para José Claudio Monteiro de Brito Filho, grande estudioso do tema, de todas as formas de superexploração do trabalho, o trabalho em condições análogas à de escravo ou o trabalho escravo, como é mais conhecido, é a mais grave, uma vez que os princípios da igualdade, liberdade e legalidade são ignorados e por se tratar do mais alto grau de exploração da miséria e das necessidades do ser humano (BRITO FILHO, 2016, p.85).

No Brasil, em 1971, Dom Pedro Casaldáliga, bispo católico e defensor dos direitos humanos na Amazônia, realizou as primeiras denúncias de formas contemporâneas de escravidão. Em 1978, a Comissão Pastoral da Terra (CPT) denunciou fazendas no Sul do Pará, ligadas a multinacionais, que cometiam esse crime (ARRUDA, 2013, p.376).

Em 1995, o país reconheceu oficialmente a existência de trabalho forçado perante a comunidade internacional e adotou a terminologia “trabalho escravo” ao instituir um conjunto de políticas públicas sobre o crime e sua erradicação, o que fez ser referência mundial no combate desta prática (OIT, 2020k).

Em seguida, lançou em 2003, o Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo, que impôs medidas a serem cumpridas pelo Poder Executivo, Legislativo e Judiciário, Ministério Público, entidades da sociedade civil brasileira e classe empresarial. Além disso, fixou como principal objetivo, integrar e coordenar as ações de diferentes órgãos públicos e da sociedade (MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS, 2020b).

No mesmo ano foi criada por decreto presidencial, a CONATRAE – Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo, um órgão colegiado, composto por representantes governamentais, de organizações da sociedade civil e observadores, como a OIT e os Ministérios Públicos, cuja principal função é monitorar a execução do Plano Nacional (CIDH, 2006).

Em 2008, a CONATRAE produziu o 2º Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo, que representa a atualização do primeiro Plano e é referência nacional para a erradicação do trabalho escravo no país. O 2º Plano incluiu monitoramento ao redor de 65 ações e garantiu maior impacto sobre a destinação orçamentária nas ações, a tomada de decisões da implementação das políticas e a indicação de melhorias na gestão da política de combate a este

tipo de trabalho no Brasil. Um terceiro plano está em fase de elaboração (MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS, 2018b).

Junto com a CONATRAE, as Comissões Estaduais para a Erradicação do Trabalho Escravo as COETRAEs, exercem papel importante de descentralização da execução da política de combate ao trabalho escravo. Atualmente existem 16, nos estados da Bahia, Ceará, Espírito Santo, Goiás, Maranhão, Minas Gerais, Mato Grosso do Sul, Mato Grosso, Pará, Piauí, Paraná, Rondônia, Rio de Janeiro, São Paulo e Tocantins e nove deles possuem um Plano Estadual (MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS, 2018c).

A repressão do trabalho escravo está centrada no Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), criado em 1995. O Grupo coordenado por auditores-fiscais do Trabalho, em parceria com o Ministério Público do Trabalho, a Polícia Federal, a Polícia Rodoviária Federal, o Ministério Público Federal e a Defensoria Pública da União, entre outras instituições, é responsável pelas fiscalizações e resgates de trabalhadores em condições de trabalho escravo (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2020).

A finalidade das operações do GEFM é retirar os trabalhadores dos locais em que se encontram, assegurar-lhes o recebimento das verbas trabalhistas devidas e acionar o Poder Judiciário, para as providências cabíveis (CIDH, 2006).

O resgate desses trabalhadores vai além de retirá-los do local, por se tratar de um conjunto de procedimentos administrativos que reconhecem e devolvem ao trabalhador seus direitos fundamentais.

Após 25 anos de atividade, o Grupo Especial de Fiscalização Móvel já resgatou mais de 55 mil trabalhadores de condições análogas à de escravo e hoje conta com o Sistema Ipê, uma nova plataforma para o recebimento de denúncias, que permite a facilitação no trabalho de inteligência e planejamento e possibilita o aumento da eficiência na política de combate ao trabalho escravo contemporâneo (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, 2020).

O MPT ainda, por meio da CONAETE – Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo, atua em duas frentes de repressão, ou seja, nas inspeções e na propositura e acompanhamento das ações (BRITO FILHO, 2016, p.110). A Coordenadoria foi criada pela Portaria n.231, de setembro de 2002 e atua através de fiscalizações nos locais de trabalho por equipe de trabalho interinstitucional.

Em 2004, por meio da Portaria nº 540, o antigo Ministério do Trabalho e Emprego criou o Cadastro de Empregadores, conhecido como “Lista Suja”. O Cadastro é formado por pessoas físicas e jurídicas colhidas pela fiscalização na prática do trabalho escravo ou análogo à escravidão e é atualizado semestralmente (CIDH, 2006).

A “lista suja”, é um dos principais instrumentos da política pública de combate ao trabalho escravo, uma vez que:

Primeiro, porque garante publicidade para casos que exploram trabalho em situação análoga à de escravidão, garantindo transparência e ampliando o controle social que ajuda a combater a prática do trabalho escravo contemporâneo. Segundo, porque é um instrumento que organiza os casos de infrações existentes. Terceiro, porque fortalece a área técnica que formula a lista a partir de critérios pré-estabelecidos, garantindo uma formulação técnica e não política do cadastro. Sendo um dos principais instrumentos da política de combate ao trabalho escravo, a manutenção do cadastro de empregadores/Lista Suja é de fundamental importância para o sucesso do combate ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil (MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS, 2020d).

A inclusão do infrator ocorre após conclusão do processo administrativo dos autos de infração lavrados no decorrer das inspeções. Ao longo de dois anos, aqueles não reincidirem na prática e corrigirem os problemas encontrados pelos fiscais podem ter seus nomes excluídos da lista.

O instrumento impede que empregadores e empresas incluídos no cadastro recebam financiamentos públicos e diminui a credibilidade destes, uma vez que seus nomes ficam estampados na relação, que pode ser acessada no site do Ministério da Economia.

Além disso, o Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (INCRA), pode desapropriar os imóveis que forem autuados, por descumprimento da “função social trabalhista”, razão que declara interesse social às terras para reforma agrária.

Conforme atualização mais recente, em abril de 2020, o cadastro totalizou 151 empresas. Os estados com mais empresas na tabela são Minas Gerais (40), Pará (20), Bahia (10) e Maranhão (10). Entre as atividades ilegais estão garimpo, agropecuária, comércio e construção civil (SIT, 2020).

Conforme Lei nº 10.608 de 20 de dezembro de 2002, o trabalhador que for identificado como submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido a condição análoga à de escravo tem o direito de receber três parcelas do Seguro-Desemprego Especial para Resgatado, no valor de um salário mínimo cada.

Ainda, a lei prevê que o trabalhador resgatado nas condições acima, deverá ser encaminhado, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, atual Ministério da Economia, para qualificação profissional e recolocação no mercado de trabalho, por meio do SINE – Sistema Nacional de Emprego.

Além do seguro-desemprego, o trabalhador resgatado é inserido no Programa Bolsa Família, a fim de facilitar a sua reinserção social e resgatar a sua cidadania. A Portaria

GM/MDS nº 341 de 2008 estabeleceu que esses trabalhadores possuem prioridade para a concessão no benefício, ou seja, mesmo que o limite de benefícios do município tenha sido alcançado, o trabalhador receberá o benefício.

Além da punição criminal, as graves lesões a direitos fundamentais e da dignidade da pessoa humana ocasionadas pela delinquência patronal, também são punidas pelo sistema trabalhista.

Nessa linha de pensamento, segundo Renato de Almeida Oliveira Muçouçah (2016, p.140-141) a condenação no juízo trabalhista se dá a título de dano moral coletivo uma vez que:

Quando a dignidade humana é aviltada de forma tão evidente quanto na questão do trabalho escravo, é evidente que há, de fato – e não apenas por retórica – uma lesão coletiva, que gera dano a toda a sociedade. Mesmo o sistema de produção capitalista poderá ser tido como *vítima* dessa prática, uma vez que o produtor que se vale de mão de obra remunerada em preço justo e cumpre com todas as suas obrigações trabalhistas poderá sofrer concorrência desleal de outro produtor que se vale de trabalho escravo. [...] A toda evidência, o dano ora aventado não se restringe aos produtores, e nem mesmo a seus subordinados, mas a toda uma coletividade – vale dizer, à sociedade.

O Ministério Público do Trabalho, que definiu o combate ao trabalho escravo como uma das suas prioridades, possui papel fundamental na prevenção e repressão ao trabalho escravo, pois que, além de participar das operações do GEFM, utiliza-se da ação civil pública para coibir a prática.

A ação civil pública possui a finalidade de evitar a reincidência da prática do trabalho forçado, bem como buscar a condenação do réu na obrigação de indenizar por danos morais, uma vez que esse tipo de dano corresponde à uma lesão injusta e intolerável, que viola valores fundamentais da sociedade.

Ele poderá requerer na mesma ação, a indenização por danos morais coletivos, bem como o pleito de dano moral individualmente sofrido pelas vítimas do trabalho escravo. A condenação do empregador poderá ser revertida à fundos sociais específicos, com fins de interesses coletivos.

Exemplo de tudo isso é o acórdão proferido nos autos do processo n.TRT 2ª T./RO n. 0000607-55.2014.5.11.0401, que tem a seguinte ementa:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO. CONDUTA INTOLERÁVEL. DANOS MORAIS INDIVIDUAIS E COLETIVOS. Demonstrado que o empregador contratava trabalhadores por intermédio de "aviados" e mantinha-os em condições degradantes, alojados precariamente em barracos de palha, no interior da floresta amazônica, sem água potável e alimentação adequada, apurando-se, ainda, a existência de servidão por dívidas, expediente que afronta a

liberdade do indivíduo, que se vê coagido moralmente a quitar "dívidas" contraídas em decorrência da aquisição dos instrumentos de trabalho, resta caracterizada a submissão dos contratados à condição análoga a de escravo, o que exige pronta reprimenda do Judiciário, a fim de restaurar a ordem jurídica lesada.¹³

No caso discutido acima, foi ajuizada pelo órgão Ministerial ação civil pública, vez que o empregador submetia seus trabalhadores à condição análoga a de escravo, que eram contratados por intermédio de “aviados” e mantidos em condições degradantes, no interior da floresta amazônica, sem água potável e alimentação adequada e submetidos a servidão por dívidas. Condições estas, que foram noticiadas por meio de operação do Grupo Móvel Interinstitucional.

A Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região, no julgamento do Recurso Ordinário, manteve inalterada a decisão de primeiro grau, que bloqueou o valor de R\$255.472,04 (duzentos e cinquenta e cinco mil, quatrocentos e setenta e dois reais e noventa e quatro centavos) do empregador, como medida cautelar para assegurar o pagamento das parcelas rescisórias dos trabalhadores resgatados das condições análogas às de escravo; a condenação dos réus ao cumprimento de 26 obrigações de fazer e não fazer; pagamento de verbas rescisórias e indenização por dano moral individual e coletivo. O acórdão apenas reduziu o a valor da indenização por danos morais coletivo de 5.000.000,00 (cinco milhões) para R\$100.000,00 (cem mil reais).

Assim, o mutualismo entre a Justiça do Trabalho e o MPT cria instrumentos importantes para erradicação da exploração do trabalho forçado, contudo, pela pesquisa, não foi possível concluir a proporção do papel inibitório das condenações pelo dano moral coletivo e nem se os valores das penalidades aplicadas tornaram a exploração do trabalho escravo economicamente desvantajosa.

6.2.1 Números do trabalho escravo no Brasil

Citadas as principais políticas públicas e ações para a erradicação do trabalho forçado, passa-se ao levantamento dos números do trabalho escravo no país.

Para o desenvolvimento deste subcapítulo foram coletados dados disponibilizados pela SIT – Secretaria de Inspeção do Trabalho; do Observatório da Erradicação do Trabalho

¹³ Julgamento em 20 de setembro de 2016, sendo Relatora a Desembargadora Solange Maria Santiago Morais, do TRT da 11ª Região.

Escravo e do Tráfico de Pessoas e do documento Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda década de 2000, da OIT.

Durante os anos de 1995 e 2011, pesquisas demonstraram que cerca de 41,608 pessoas foram resgatas e libertadas de situações de trabalho análogo ao de escravo pelo GEFM e por outras operações de fiscalização no Brasil (OIT, 2012, p.154-155).

Com base nos dados disponibilizados pela SIT – Secretaria de Inspeção do Trabalho, 85,8% desse contingente, foram libertados entre 2003 e 2011, sendo que cerca de 13.841 trabalhadores foram resgatados apenas durante os anos de 2008 a 2011, somando a região Centro-Oeste a região com maior número de resgates (3.592) (OIT, 2012, p.155).

As Unidades da Federação que concentravam quase a metade do total de pessoas libertadas (6.454 ou 46,6%) eram: Pará (1.929 ou 13,9%); Goiás (1.848 ou 13,4%); Minas Gerais (1.578 ou 11,4%) e Mato Grosso (1.099 ou 7,9%) (OIT, 2012, p.155).

Os dados foram atualizados e até este ano, 2020, mais de 55 mil trabalhadores foram resgatados, 5.379 estabelecimentos fiscalizados, 36.686 guias de Seguro Desemprego Emitidas e 108.783.650,13 milhões em verbas rescisórias recebidas pelos trabalhadores (SIT, 2020).

A maior concentração continua nas mesmas Unidades Federativas: Pará (13.173), Minas Gerais (6.622), Goiás (4.035), Mato Grosso (6.172), seguidos pelo Maranhão (3.457), Bahia (3.317); Tocantins (2.992); Mato Grosso do Sul (2.774); São Paulo (1.709); Rio de Janeiro (1.709); Piauí (1.233); Paraná (1.179); Santa Catarina (936); Rondônia (933); Pernambuco (846); Alagoas (840); Espírito Santo (802); Ceará (608); Amazonas (451); Rio Grande do Sul (341); Acre (236); Distrito Federal (158); Roraima (91); Rio Grande do Norte (79); Paraíba (72); Amapá (37) e em Sergipe não foi resgatado nenhum trabalhador (SIT, 2020).

Conforme Observatório da Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas, os principais municípios de naturalidade dos resgatados eram Amambai/MS; São Paulo/SP; Codó/MA; Campos dos Goytacazes/RJ e Caarapó/MS (Smartlab, 2020a).

Posto isto, conclui-se que a atuação no combate ao trabalho escravo evoluiu positivamente, contudo, ainda há muito o que fazer. Os dados demonstram que o combate aumentou, no entanto, a prática não diminuiu.

Já é sabida a origem e o destino desses trabalhadores e o problema ainda persiste.

A atividade repressiva, por si só, não resolverá o problema. Devem ser adotadas políticas públicas nos locais de origem dos trabalhadores resgatados a fim de qualificá-los e criar oportunidades de emprego e renda, como também, promover programas de inclusão desses trabalhadores com o objetivo de impedir que retornem ao trabalho indigno.

Além disso, há a necessidade de conscientizar os operadores do Direito, vinculados a temática, da importância da judicialização de políticas públicas, fazendo cumprir e exigir que se cumpra todas as obrigações impostas no Plano Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo.

Dessa forma, é imperioso a união de forças entre o Estado e a sociedade civil para a eliminação dessa forma de trabalho que viola gravemente os direitos humanos e fundamentais do homem trabalhador e impede o trabalho decente.

6.2 Eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação

A última forma de superexploração tratada no presente capítulo é o comportamento discriminatório ou excludente dos tomadores de serviços, que por qualquer circunstância, transforma as diferenças em desigualdades e discrimina pessoas de certos grupos vulneráveis ou lhes proporcionam tratamento diferenciado.

Pode-se definir discriminação como “toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão” e também como “qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão” (Convenção nº111, OIT).

Conforme José Claudio Monteiro de Brito Filho, a discriminação no trabalho possui várias classificações, como quanto aos efeitos, que podem ser antes da contratação, que pode resultar na não contratação ou na contratação de nível inferior ao de outros grupos ou durante a contratação, que pode causar a extinção do contrato, a preterição do trabalhador à ascensão funcional ou a designação para funções mais penosas ou inferiores (BRITO FILHO, 2016, p. 121-122).

Quanto à forma, a discriminação pode ser direta ou indireta, na qual a primeira pressupõe tratamento diferenciado fundado em razões proibidas e socialmente repugnantes, caracterizada pela exclusão aberta. Enquanto a segunda, possui um tratamento formalmente igual, contudo produz resultados diferentes em determinados grupos, ou seja, é dissimulada.

As distinções, que podem ser por gênero, raça, origem, idade, deficiência, preferências diversas, saúde, entre outras, desrespeitam a dignidade, uma vez que todos os seres humanos merecem tratamento igualitário.

Conforme leciona Brito Filho (2016, p.125), o combate às práticas discriminatórias pode ocorrer, basicamente, de duas formas. A primeira, se dá pela adoção de normas que vedam e reprimam a discriminação, impondo sanções de natureza criminal, administrativa, civil e trabalhista, o denominado modelo repressor, e a segunda forma, pelas ações afirmativas.

O referido autor afirma que a principal diferença entre esses dois modelos é a postura ativa das ações afirmativas, “postura que se caracteriza pela adoção, em maior ou menor grau, de condições para que as pessoas e grupos discriminados e, portanto, excluídos, passam (re)integrar-se à coletividade” (BRITO FILHO, 2016, p.126).

Além disso, a ação afirmativa é capaz de:

[...] acelerar o ritmo de participação de membros de grupos sub-representados no acesso ao emprego, educação, treinamento para o trabalho e promoção social. Tem por finalidade implementar uma igualdade substantiva, que a igualdade formal, a igualdade de tratamento perante a lei, por si só, não consegue realizar. Desse modo, a ação afirmativa amplia a noção de igualdade de oportunidades e de não-discriminação, no acesso aos bens sociais.

A Constituição Federal de 1988 acolheu em seu texto a proteção do princípio da igualdade e da não discriminação. Estabeleceu como objetivo da República Brasileira promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, igualdade e quaisquer outras formas de discriminação (artigo 3º, inciso IV).

Em seu artigo 5º, incisos XLI e XLII, ela prevê que a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais e que a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão.

Os incisos XXX, XXXI, XXXII de seu artigo 7º são voltados ao combate da discriminação pelo modelo repressor, o qual proíbe a diferença de salários, de exercício de funções, de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; qualquer distinção relacionada aos portadores de deficiência; e a proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual.

Já o artigo 7º, inciso XX e o artigo 37, inciso VIII, são dispositivos que combatem a discriminação por meios de programas de ação afirmativa, uma vez que dispõem sobre a proteção do mercado de trabalho da mulher e a reserva de percentual de cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência por parte da Administração Pública direta e indireta e de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

As políticas de ação afirmativa se apresentam como um terceiro estágio na correção de desigualdades. Normalmente, primeiro é assegurado o princípio da isonomia e depois

executadas normas de proibição da discriminação. A aplicação do princípio da igualdade e do princípio da não-discriminação, assegura a isonomia de todos. Dessa forma, a ação afirmativa se consubstancia em medidas específicas, destinadas a eliminar desvantagens relacionadas com sexo, origem, cor, raça, etnia etc (OIT, 2006, p.610).

Uma das modalidades existentes de ação afirmativa no Brasil, é o sistema de quotas, ou seja, “a reserva de espaço em favor de grupos sociais que se deseja beneficiar, para promover-lhes a inserção social” (OIT, 2006, p.615).

No tocante as pesquisas sobre relações raciais, Valter Roberto Silvério (2003, p.326) apresenta três grandes fatores de estruturação das desigualdades raciais que ocasionam a desigualdade salarial por raça: a desigualdade locacional, as desvantagens educacionais e as desigualdades ocupacionais.

Em relação a promoção da igualdade de gênero e raça, o Brasil desenvolveu políticas nacionais expressas nos Planos Nacionais de Políticas para as Mulheres e o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial, que serão citados a seguir.

Em 2003, foi criada a Secretaria de Políticas para as Mulheres com o objetivo de construir um país mais igualitário, por meio da valorização da mulher e de sua inclusão no processo de desenvolvimento social, econômico, político e cultural. A Secretaria atua especialmente nas políticas de trabalho da mulher, que tem como principais programas e ações a agenda do trabalho decente, acompanhamento às políticas e à legislação sobre os direitos do trabalho das mulheres (RIGONI; GOLDSCHMIDT, 2015, p. 62-63).

Em seguida, no ano de 2005 foi publicado o Plano Nacional de Políticas para as Mulheres, que tem elencou como seus objetivos:

1. a igualdade de gênero, raça e etnia;
2. o desenvolvimento democrático e sustentável, levando em consideração as 2. diversidades regionais com o objetivo de superar as desigualdades econômicas e culturais;
3. ratificados pelo Governo Brasileiro, relativos aos direitos humanos das mulheres;
4. o pleno exercício de todos os direitos e liberdades fundamentais para distintos grupos de mulheres;
5. o equilíbrio de poder entre mulheres e homens, em termos de recursos econômicos, direitos legais, participação política e relações interpessoais;
6. o combate às distintas formas de apropriação e exploração mercantil do corpo e da vida das mulheres;
7. o reconhecimento da violência de gênero, raça e etnia como violência estrutural e histórica, que expressa a opressão das mulheres que precisa ser tratada como questão de segurança, justiça e saúde pública;
8. o reconhecimento da responsabilidade do Estado na implementação de políticas que incidam na divisão social e sexual do trabalho;
9. a construção social de valores, por meio da Educação, que enfatizem a importância do trabalho historicamente realizado pelas mulheres, além da necessidade de viabilizar novas formas para sua efetivação;

10. a inclusão das questões de gênero, raça e etnia nos currículos escolares, além do reconhecimento e busca de formas que alterem as práticas educativas, a produção de conhecimento, a educação formal, a cultura e a comunicação discriminatórias;
11. a inclusão de recursos nos Planos Plurianuais, Leis de Diretrizes Orçamentárias e Leis Orçamentárias Anuais para implementação de políticas públicas para as mulheres;
12. a elaboração e divulgação de indicadores sociais, econômicos e culturais sobre a população afro-descendente e indígena, como subsídios para a formulação e implementação de políticas públicas de saúde, previdência social, trabalho, educação e cultura, que levem em consideração a realidade urbana e rural;
13. a capacitação de servidores(as) públicos(as) em gênero, raça, etnia e direitos humanos, de forma a garantir a implementação de políticas públicas voltadas para a igualdade;
14. a participação e o controle social na formulação, implementação, monitoramento e avaliação de políticas públicas, disponibilizando dados e indicadores relacionados aos atos públicos e garantindo a transparência das ações;
15. a criação, o fortalecimento e a ampliação de organismos específicos de defesa dos direitos e de políticas para as mulheres no primeiro escalão de governo, nas esferas federal, estaduais e municipais (SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES, 2005).

O II Plano Nacional de Políticas Públicas para as mulheres, lançado em 2008, ampliou e aprofundou o campo de atuação do governo federal nas políticas públicas para as mulheres e acrescentou mais seis novos objetivos: Participação das mulheres nos espaços de poder e decisão; Desenvolvimento sustentável no meio rural, na cidade e na floresta, com garantia de justiça ambiental, inclusão social, soberania e segurança alimentar; Direito à terra, moradia digna e infraestrutura social nos meios rural e urbano, considerando as comunidades tradicionais; Cultura, comunicação e mídia não-discriminatórias; Enfrentamento ao racismo, sexismo e lesbofobia; e Enfrentamento às desigualdades geracionais que atingem as mulheres, com especial atenção às jovens e idosas (SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES, 2008).

Um importante programa público voltado para a promoção da igualdade de gênero e raça é o Observatório Brasil da Igualdade de Gênero, lançado em 8 de março de 2009. É uma iniciativa da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República em parceria com outras instituições públicas, organizações da sociedade civil e organismos internacionais, que visa subsidiar o processo de formulação e implementação de políticas sobre o tema (OBSERVATÓRIO BRASIL DA IGUALDADE DE GENERO, 2020).

Quanto a questão racial, também em 2003, foi criada a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR), com a finalidade de formular políticas públicas para a promoção da igualdade e proteção dos direitos dos grupos raciais e étnicos.

No ano de 2009, por meio do Decreto nº 6.872, foi aprovado o Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial (PLANAPIR) e instituído o seu Comitê de Articulação e Monitoramento. O Plano possui 12 eixos de ação: Trabalho e desenvolvimento econômico;

Educação; Saúde; Diversidade cultural; Direitos humanos e segurança pública; Comunidades remanescentes de quilombos; Povos indígenas; Comunidades tradicionais de terreiro; Política internacional; Desenvolvimento social e segurança alimentar; Infraestrutura; e Juventude (BRASIL, 2009).

Na luta contra a discriminação sofrida pelo trabalhador também se encontra o Ministério Público do Trabalho. Em 28 de outubro de 2002, o órgão criou, por meio da Portaria nº 273, a Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho.

A coordenadoria tem por objetivo definir estratégias coordenadas e integradas de políticas de atuação institucional no combate à exclusão social e à discriminação do trabalho.

Além de sua Coordenadoria, o órgão fiscaliza o cumprimento de imposições legislativas contra a discriminação, propõe ações socioeducativas de orientação às empresas e sociedade civil e por meio da Ação Civil Pública, atua de forma repressiva de modo a afastar qualquer discriminação na relação de trabalho.

Como se denota no acórdão proferido nos autos do processo n. TRT 1ª Turma/ RO n. 0001144-61.2015.5.17.0009, que negou provimento ao recurso ordinário interposto pela reclamada e manteve a sentença que determinou a abstenção de atos de discriminação no momento da admissão, uma vez que a reclamada preferia pela contratação de empregados do sexo masculino e condenou o pagamento de indenização por danos morais coletivos no importe de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), conforme ementa abaixo transcrita:

DISCRIMINAÇÃO DE SEXO DA CONTRATAÇÃO. OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. DANO MORAL COLETIVO CONFIGURADO. Para efeito de dano moral coletivo, o ilícito e seus consectários hão de ser dotados de tal gravidade que impliquem na imediata repulsa social, ultrapassando, portanto, aquela reação decorrente da mera inobservância de determinada norma trabalhista. Destarte, evidenciada a discriminação na contratação por razão de sexo, há submissão da coletividade (grupo, categoria ou classe de pessoas) a uma situação capaz de ensejar a indenização por dano moral coletivo.¹⁴

Dessa forma, imprescindível a atuação do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho para fiscalizar e exigir o cumprimento da igualdade no mercado de trabalho.

¹⁴ Julgamento em 20 de maio de 2018, sendo Relator o Desembargador José Luiz Serafini, do TRT da 17ª Região.

6.3.1 Números da desigualdade por cor ou raça e gênero no Brasil

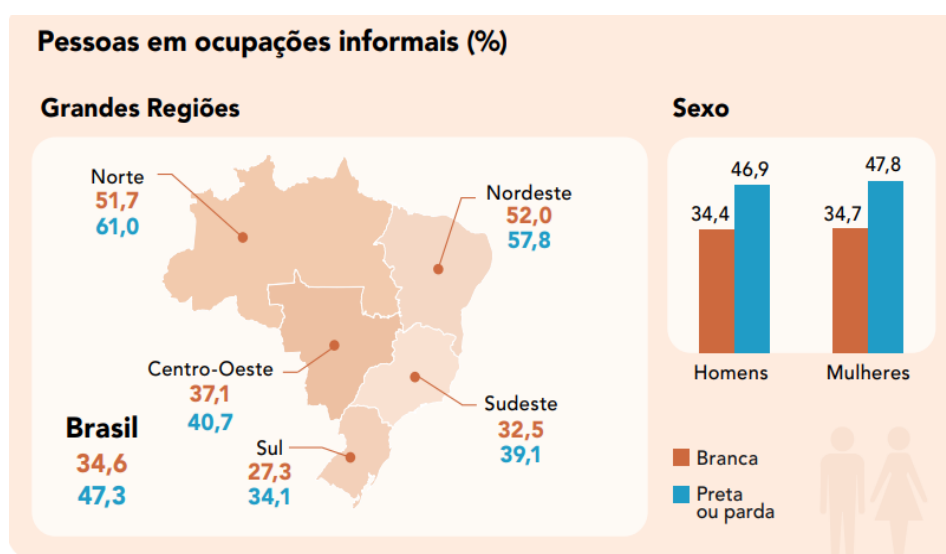
Posta as principais ações contra a discriminação no Brasil, passa-se ao levantamento dos dados dos números da desigualdade em relação à cor, raça e gênero no país.

Os dados foram coletados a partir da pesquisa Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil, da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua, ambas do IBGE, além do documento Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda década de 2000, da OIT.

No ano de 2018, conforme a pesquisa Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil realizada pelo IBGE, a maior parte da força de trabalho no Brasil constitui-se de pessoas de cor ou raça preta ou parda, correspondente a 57,7 milhões de pessoas. Ou seja, 25,2% a mais do que a população de cor ou raça branca na força de trabalho, que corresponde a 46,7 milhões. Todavia, em relação à população desocupada e à população subutilizada, as pessoas pretas ou pardas representam 64,2% dos desocupados e 66,1% dos subutilizados (IBGE, 2018).

A informalidade se vê maior, também, entre as de cor ou raça preta ou parda, chegando a 47,3% das pessoas ocupadas sem carteira de trabalho assinada, representando as Regiões Norte e Nordeste aproximadamente 60% dessas pessoas. A informalidade está ligada, muitas vezes ao trabalho precário e/ou à falta de acesso a algum tipo de proteção social, que limita o acesso a direitos básicos, como a remuneração pelo salário mínimo e a aposentadoria (IBGE, 2018).

Figura 4: Pessoas em ocupações informais



Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2018.

A desigualdade entre a população branca também se encontra no tocante aos rendimentos do trabalho. Em 2009, foi observado que o nível da desigualdade de rendimentos entre brancos e negros era significativamente superior, na qual negros recebiam em média apenas 58,3% do que recebiam os brancos (OIT, 2012, p.199)

Em 2018, o rendimento médio mensal das pessoas brancas ocupadas foi 73,9% (R\$2.796) superior ao das pretas ou pardas (R\$1.608). A pesquisa ainda demonstrou, que o diferencial de rendimentos entre categorias de cor ou raça e de sexo indicam que o diferencial por cor ou raça é maior do que o diferencial por sexo (IBGE, 2018).

A diferença também está entre as mulheres pretas ou pardas, que recebem menos da metade do que os homens brancos auferem (44,4%). As mulheres brancas possuem rendimentos superiores às mulheres pretas e pardas (58,6%) e também superiores aos dos homens dessa cor ou raça (74,1%). Por sua vez, os homens pretos ou pardos possuem rendimentos superiores aos das mulheres da mesma cor e raça (79,1%) (IBGE, 2018).

Em relação aos cargos gerenciais, apesar da população ocupada preta ou parda ser superior à de cor ou raça branca, apenas 29,9% eram ocupados por pretos ou pardos. Além disso, quanto a classe de rendimento mais elevado, apenas 11,9% das pessoas ocupadas em cargos gerenciais eram pretas ou pardas. Por outro lado, em relação aos cargos gerenciais de rendimento mais baixo, 45,3% eram de pessoas pretas ou pardas (IBGE, 2018).

A pesquisa evidenciou, em suma, a grande desvantagem que a população de cor ou raça preta ou parda ainda sofre, no que tange ao mercado de trabalho.

Em relação às mulheres no mercado de trabalho, a PNAD observou a diminuição dos diferenciais de rendimentos no trabalho, apesar de ainda continuarem elevados. Em 2004, as mulheres recebiam, em média, aproximadamente 69,5% do valor do rendimento auferido pelos homens. Em 2009, a proporção aumentou para 70,7% (OIT, 2012, p. 196).

Em 2019 a PNAD Contínua apurou que o valor médio da hora trabalhada para mulheres em 2018 era R\$13,0, enquanto os homens recebiam R\$14,2, indicando que o valor do rendimento da mulher representava 91,5% daquele recebido pelos homens (IBGE, 2019).

Figura 5. Tabela de rendimento médio habitual do trabalho principal da população de 25 a 49 anos de idade, por sexo

Tabela 1 - Rendimento médio habitual do trabalho principal da população de 25 a 49 anos de idade ocupada na semana de referência, por sexo, segundo os grupamentos ocupacionais, participação de mulheres na ocupação e razão (%) do rendimento de mulheres em relação ao de homens - Brasil - 4º trimestre -2018

Grupamentos ocupacionais	Rendimento médio habitual do trabalho principal (R\$)		Participação de mulheres na população ocupada (%)	Percentual de horas trabalhadas na semana de referência pela mulheres em relação a de homens (%)	Razão do rendimento médio habitual de mulheres em relação ao de homens (%)
	Homem	Mulher			
Total	2.491	1.978	45,6	88,4	79,4
Diretores e gerentes	6.216	4.435	41,8	95,5	71,3
Profissionais das ciências e intelectuais	5.890	3.819	63,0	90,3	64,8
Técnicos e profissionais de nível médio	3.320	2.386	45,2	95,4	71,9
Trabalhadores de apoio administrativo	2.071	1.785	64,5	97,2	86,2
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	1.958	1.295	59,0	88,0	66,2
Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais, da caça e da pesca	1.397	999	21,1	82,6	71,5
Trabalhadores qualificados, operários e artesões da construção, das artes mecânicas e outros ofícios	1.752	1.150	16,2	83,0	65,7
Operadores de instalações e máquinas e montadores	1.895	1.303	13,8	92,3	68,8
Ocupações elementares	1.060	951	55,3	86,1	89,8
Membros das forças armadas, policiais e bombeiros militares	5.301	5.338	13,2	89,8	100,7

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.

Outro aspecto analisado foi a comparação do rendimento entre homens e mulheres segundo os grupos de idade. A pesquisa dividiu a população em três grupos etários: 25 a 29 anos; 30 a 39 anos e 40 a 49 anos e foi observada a queda do rendimento da mulher com o aumento da idade (IBGE, 2019).

As mulheres do primeiro grupo (25 a 29 anos) recebiam 86,9% do rendimento médio do homem; do segundo grupo (30 a 39 anos) baixava para 81,6% e no terceiro grupo (40 a 49 anos), chegava a 74,9%. A diminuição do rendimento recebido pelas mulheres mais velhas acompanhava também a redução da jornada média (IBGE, 2019).

O indicador pela cor ou raça da população ocupada mostrou que é outro fato que desagregava. Foi observado pela PNAD Contínua que o rendimento médio da população ocupada de cor preta ou parda correspondia, em média, a 60% da população de cor branca. Restando demonstrado a desagregação simultânea do rendimento médio, por cor/raça e sexo.

Ante o que foi demonstrado, percebe-se que as distinções, seja por raça ou cor ou gênero, desrespeitam a dignidade, uma vez que todos devem receber tratamento igual, independentemente de suas características. Observa-se que apesar das propostas de promoção da igualdade no mercado de trabalho não serem recentes, as desigualdades ainda existem.

Assim, é preciso que haja forte pressão social para a implementação das políticas de promoção de igualdade no mercado de trabalho, que haja instituições públicas comprometidas em articular novas propostas, bem como para fiscalizar a sua execução e denunciar o seu não cumprimento, além de órgãos como a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do trabalho exigirem a sua execução adequada. Pois, somente eliminando a discriminação, é que se alcançará um trabalho decente.

6.3 Análise jurisprudencial do trabalho decente no TST

Por meio da pesquisa jurisprudencial é possível compreender como o Tribunal Superior do Trabalho, instância mais elevada de julgamento dos temas que envolvem o direito do trabalho no Brasil, vem aplicando o termo “trabalho decente” em suas decisões.

Em um primeiro momento, dentro do período entre 01/01/2006 e 31/12/2019, tentou-se separar os acórdãos entre os temas 1) “direitos fundamentais”, “direito fundamental”; 2) “emprego produtivo”; 3) “proteção social”; 4) “diálogo social”; 5) “liberdade sindical”; 6) “negociação coletiva”; 7) “discriminação”; 8) “trabalho forçado”; 9) “trabalho infantil”; 10) Outros. Temas estes, escolhidos a partir dos 4 objetivos estratégicos da OIT para o trabalho decente.

Diante da metodologia proposta na presente pesquisa, foram coletados 21 acórdãos que analisaram o instituto em questão. Dentre eles, o trabalho decente foi analisado apenas entre as categorias temáticas: negociação coletiva, liberdade sindical, diálogo social, proteção social, trabalho forçado e condições de trabalho. Observa-se, portanto, que o termo “trabalho decente” não é popular na jurisprudência do tribunal superior.

Quanto aos temas negociação coletiva, liberdade sindical e diálogo social, a pesquisa aferiu 9 acórdãos que abordaram todos os temas conjuntamente. Todos trataram da análise dos

limites da autonomia negocial em relação a supressão das horas *in itinere* suprimidas em norma coletiva. E em apenas 1 acórdão o TST considerou válida a norma coletiva:

RECURSO DE REVISTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS - LABOR EM DOMINGOS E FERIADOS - QUITAÇÃO - FATOS E PROVAS DA CAUSA. A Corte de origem, soberana no exame de fatos e provas, consignou que todas as horas extraordinárias e o labor em domingos e feriados foram corretamente quitados. É inadmissível recurso de revista em que, para se chegar à conclusão pretendida pelo reclamante, seja imprescindível o reexame do contexto fático-probatório dos autos. Incide a Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. HORAS IN ITINERE - SUPRESSÃO PREVISTA EM NORMA COLETIVA - LIMITES DA AUTONOMIA NEGOCIAL - SISTEMA CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTEÇÃO AO TRABALHO - CONCESSÕES RECÍPROCAS - VANTAGENS COMPENSATÓRIAS - VALIDADE DA NORMA. 1. A análise jurídica dos limites da autonomia negocial coletiva deve observar as recentes transformações do trabalho e do sindicalismo na última quadra do sistema capitalista e considerar a modificação das funções que a própria negociação coletiva sofreu nesse contexto. 2. O respeito e reconhecimento de outras esferas criativas de direitos que não o Estado são consequências do paradigma do Estado Democrático de Direito, de compatibilização entre os valores da liberdade e da igualdade, no reconhecimento da autonomia dos sujeitos e de suas organizações representativas. 3. A efetivação desse ideal não se dá a partir de abstrações, mas, sim, de contextos, estruturas e institucionalidades concretas. Envolvem, portanto, pensar a autenticidade dessa autonomia considerando as peculiaridades de um dado mercado de trabalho, de uma dada estrutura sindical e de um dado cenário de reestruturação produtiva e desregulação do trabalho. 4. A ideia de uma autonomia negocial absoluta é indefensável, sobretudo sob a égide de um Estado Democrático de Direito. 5. A existência de limites jurídicos e condições de validade para a autonomia coletiva da vontade decorre da exegese Constitucional e do sistema internacional de proteção ao trabalho. **6. A Organização Internacional do Trabalho, por meio das Convenções nº 98 e 154, fomenta amplamente o processo de negociação democrática entre empregados e empregadores, com potencial de ampliação e oxigenação do direito do trabalho, mas delimita quais temas podem ser remetidos ao processo negocial e não abre mão do respeito à sua Declaração de Princípios Fundamentais e dos postulados que orientam o conceito de Trabalho Decente.** 7. Um dos limites objetivos que se coloca às negociações é o de que elas efetivamente consistam em transações, ou seja, acordos efetivados por meio de concessões recíprocas a respeito de parcelas sobre as quais paire alguma incerteza jurídica. 8. Embora fique clara a posição do STF no sentido de questionar alguns aspectos da jurisprudência do TST a respeito dos limites da negociação coletiva, manifestando aquela Corte Suprema a intenção de alargar o espaço negocial, não se pode perder de vista que, cumprindo sua missão Constitucional, a Corte Suprema o fez mediante determinados critérios vinculantes, razão pela qual toda e qualquer aplicação do referido entendimento jurisprudencial deverá considerar tais critérios e atentar para os compromissos constitucionais em matéria trabalhista. 9. No presente caso, o Tribunal Regional validou a norma coletiva que suprimiu as horas de trajeto, mas concedeu contrapartidas suficientes para compensar a perda salarial - complementação do benefício do auxílio-doença, auxílio funeral, auxílio creche e custeio pela empresa de 90% do plano de saúde dos empregados. 10. Assim, considerado a representatividade, a legitimidade e a equidade das transações realizadas no espaço da negociação coletiva (que assim se qualifica quando o processo negocial é vantajoso para ambas as partes), a redução salarial levada a cabo por meio da supressão do pagamento das horas *in itinere* implicou vantagem compensatória aos trabalhadores envolvidos no processo de negociação, devendo ser considerada válida segundo o critério adotado pelo Supremo Tribunal Federal. Recurso de revista conhecido e desprovido (RR-130500-75.2009.5.23.0002, 7ª Turma, Redator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 17/05/2019). (Grifo nosso).

O redator, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, destacou que o postulado da autonomia negocial coletiva necessita fixar as normas que não são suscetíveis de negociação, como as que disciplinam o direito ao salário mínimo, a anotação de CTPS, a proteção à maternidade, a vinculação à Previdência Social, as regras de proteção à saúde e segurança do trabalho, a natureza de parcelas trabalhistas e os parâmetros de jornadas previstos na Constituição Federal.

Ele apontou que a delimitação da duração do trabalho foi objeto das principais lutas operárias e que ela transcende o aspecto meramente patrimonial e atinge a própria tutela da saúde e da segurança do trabalho. Enfatizou, que a limitação da jornada de trabalho integra o próprio conceito de trabalho decente. Devendo assim, a limitação da jornada, ser considerada um direito de preservação do trabalhador.

Antes da reforma trabalhista, havia a possibilidade de negociação coletiva do tempo médio despendido pelo empregado, desde que fossem observados os parâmetros razoáveis de duração, fixados em até 50% do tempo de percurso e se transacionadas de maneira adequada, razoável ou proporcionalmente.

Assim, o Ministro fundamentou que a Organização Internacional do Trabalho, por meio das Convenções nº 98 e 154, fomenta o processo de negociação democrática entre empregadores e empregados, de modo a ampliar e oxigenar o direito do trabalho, contudo, delimita quais temas podem ser negociados e impõe o respeito à sua Declaração de Princípios Fundamentais e dos postulados que orientam o conceito de trabalho decente.

Concluiu, que os limites jurídicos e condições de validade para a autonomia coletiva de vontade decorre da interpretação Constitucional e do sistema internacional de proteção ao trabalho, e que no caso em questão, a norma coletiva que suprimiu as horas *in itinere* e, em contrapartida, concedeu vantagens razoáveis e adequadas para a categoria, foi considerada válida.

No caso dos outros 8 julgados em questão, todos como Relator o Ministro Douglas Alencar Rodrigues, embasados nos mesmos fundamentos do acórdão anterior, não consideraram válidas as normas coletivas que transacionaram as *horas in itinere*, e apontaram que:

O direito à limitação da jornada, portanto, deve ser considerado como o direito de preservação do trabalhador, pois, fora de sua jornada, não está laborando ou à disposição do empregador. Nesses instantes, deve ser preservada ao trabalhador a faculdade de exercitar sua liberdade como bem lhe aprouver, vivenciando outras dimensões existenciais relevantes, que podem alcançar a afirmação e realização de sua cidadania (direitos civis e políticos), assim como outros direitos sociais fundamentais (lazer, ao convívio social e familiar, à educação, à cultura, à saúde etc). (RR-25233-04.2015.5.24.0091, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 27/10/2017).

O referido acórdão, trouxe que a flexibilização da legislação trabalhista, extraída dos artigos 7º, VI, XIII e XIV e XXVI e 8º, VI, da CF, apenas pode ser compreendida no contexto do princípio da dignidade da pessoa humana, consagrada como fundamento da República e nos valores sociais do trabalho e na livre iniciativa, que possuem como objetivo, assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social.

Considerou a necessidade de edição no Brasil de legislação de sustento ou fomento à negociação coletiva, como preconizam as Convenções 98 e 154 da OIT, pois o STF vem sinalizando a ampliação do conteúdo da negociação coletiva, contudo, sem delimitá-la objetivamente.

Assim, afirmou ser preciso ressaltar se o objeto da negociação coletiva se encontra em contexto de autênticas concessões recíprocas, a fim de afastar o risco da ação de negociação renunciar direitos assegurados pela legislação social, como é o caso da limitação da jornada.

Em relação à segunda categoria temática, a proteção social, o termo trabalho decente foi encontrado em 10 acórdãos do TST. Todos eles discutiram sobre a aplicação da jornada especial prevista para os bancários e tiveram também como relator, o Ministro Douglas Alencar Rodrigues:

I. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA (POTENCIAL SERVIÇOS TERCEIRIZADOS LTDA. - ME). CORRESPONDENTE BANCÁRIO. TERCEIRIZAÇÃO. LICITUDE. APLICAÇÃO DA JORNADA ESPECIAL PREVISTA PARA OS BANCÁRIOS (ART. 224 DA CLT). Configurado o dissenso de teses, nos termos do artigo 896, a, da CLT, impõe-se dar provimento ao agravo de instrumento para melhor análise da matéria no recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. II. RECURSO DE REVISTA DA PRIMEIRA RECLAMADA (POTENCIAL SERVIÇOS TERCEIRIZADOS LTDA. - ME) E DO SEGUNDO RECLAMADO (BANCO POPULAR DO BRASIL S.A.). ANÁLISE CONJUNTA. CORRESPONDENTE BANCÁRIO. TERCEIRIZAÇÃO. LICITUDE. APLICAÇÃO DA JORNADA ESPECIAL PREVISTA PARA OS BANCÁRIOS (ART. 224 DA CLT). Verificada a licitude da terceirização de atividades-meio pelas instituições financeiras em favor dos correspondentes bancários, em estrita consonância com os atos expedidos pelo Conselho Monetário Nacional, no exercício legítimo de sua competência normativa, não se mostra possível enquadrar os empregados vinculados a essas atividades na categoria profissional dos bancários, reconhecendo-lhes todos os direitos previstos em normas de origem legal e negocial. **Nada obstante, a realidade dinâmica das relações de produção -- gerando novas e inusitadas situações e causando perplexidades e dificuldades de enquadramento nos modelos legais superados -- há de exigir posturas interpretativas que sejam capazes de resguardar a eficácia das normas de proteção social, que estão voltadas, em última análise, à tutela do trabalho decente e à promoção da melhoria da condição social do trabalhador.** Disso decorre que a assunção por empresas da condição de correspondentes bancários -- apesar de legitimada por normas legais e de não convolar sua identidade jurídica em instituição financeira típica (art. 17 da Lei 4.595/64) -- deve determinar a incidência das normas de proteção específicas, relativas à duração do trabalho, aos empregados envolvidos nas atividades bancárias. Precedentes desta Turma. Recursos de revista conhecidos e parcialmente providos (RR-1628-43.2010.5.03.0138, 7ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 03/10/2014). (Grifo nosso).

Em todos os acórdãos, o Ministro fundamentou que, devido a dinâmica das relações de produção, novas situações são geradas, o que dificulta o enquadramento do empregado em determinada função, profissão. Exigindo-se assim, novas posturas interpretativas a fim de resguardar as normas de proteção social, que são voltadas à tutela do trabalho decente e à promoção de uma melhor condição social do trabalhador.

Neste contexto, em relação a categoria profissional de bancário, disse ser razoável a aplicação, estrita, das normas de proteção à duração do trabalho. Se o empregador se apropria dos resultados do trabalho exercido em serviços bancários, irrecusável a aplicação da jornada especial dos bancários ao empregado.

Ou seja, uma vez que o trabalhador que se ativa como correspondente bancário, vivencia rotina coincidente e assume os riscos e responsabilidades que decorrem das operações financeiras. Dessa forma, merece ser beneficiado pelas mesmas normas de saúde e segurança do trabalho.

Sob esta argumentação, discutiu-se se a função exercida pelo empregado era ou não de natureza bancária, o que resultaria ou não, no direito à jornada especial dos bancários e no pagamento de horas extras após a 6ª diária e seus reflexos e a jornada semanal de 30 horas.

Quanto ao terceiro tema, ligado às condições precárias de trabalho, o Relator Vieira de Mello Filho apontou no único acórdão encontrado, que as condições de trabalho do empregado eram degradantes e violadoras dos direitos humanos e fundamentais ao trabalho decente, o que gerou a condenação ao pagamento de indenização por danos morais ao trabalhador, conforme ementa:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE – DONO DE OBRA – SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA – INAPLICABILIDADE DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 191 DA SBDI-1 DO TST – CONTRATAÇÃO DE OBRA REGIDA PELA LEI Nº 8.666/93 – CULPA IN VIGILANDO CARACTERIZADA – RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Prevalece nesta Corte o entendimento de que o contrato de empreitada de construção civil entre o dono de obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono de obra uma construtora ou incorporadora (Orientação Jurisprudencial nº 191 da SBDI-1 do TST). Ocorre que, em se tratando de demanda envolvendo ente da Administração Pública indireta, existe regramento próprio e diferenciado no que toca ao estabelecimento de sua responsabilidade pelas obrigações trabalhistas decorrentes da contratação de obras e serviços. A lei de regência aplicável é a Lei nº 8.666/93. Portanto, incide na hipótese o dever da Administração Pública de fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas assumidas pela contratada, nos termos dos arts. 58, III, e 67, caput e § 1º, da Lei nº 8.666/93. É à luz desses critérios que deve ser apreciada a pretensão do reclamante quanto à responsabilização subsidiária da segunda-reclamada, sem a excludente contida na Orientação Jurisprudencial nº 191 da SBDI-1 do TST. No caso, entretanto, a primeira-reclamada foi julgada revel e, embora os efeitos da confissão ficta atribuída

à empregadora do reclamante pudessem ser elididos pela produção probatória pela segunda-reclamada, nenhum documento comprobatório da quitação das obrigações trabalhistas foi aportado aos autos pela COPEL, o que demonstra que o ente público tomador de serviços não detinha consigo elementos fiscalizatórios mínimos a respeito do contrato de trabalho. **Não bastasse essa evidência, houve condenação da empregadora ao pagamento de indenização por danos morais porque comprovado que o empregado esteve submetido a condições precárias de repouso, alimentação e higiene no ambiente laboral. O fato aproxima a prestação de serviços do trabalho degradante, assumindo a gravidade de violação dos direitos humanos e fundamentais ao trabalho decente.** A convivência do ente público com tais condições de trabalho e a ausência de demonstração de atos que pudessem elidi-los cristaliza a culpa *in vigilando* no caso concreto. Não se trata meramente de conduta omissiva, mas de conduta omissa levada a cabo quando havia expresso dever de agir (arts. 58, III, e 67, § 1º, da Lei nº 8.666/93). A permanência de condições atentatórias à dignidade da pessoa humana do reclamante não se equipara, certamente, ao mero inadimplemento de obrigações contratuais por parte da empresa contratada. Recurso de revista conhecido e provido (RR-422-42.2011.5.09.0671, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 16/05/2014). (Grifo nosso).

Este acórdão, reportou a convivência do ente público, um dos reclamados, com as precárias condições de repouso, alimentação e higiene as quais o trabalhador era submetido, uma vez que não demonstrou atos que pudessem elidi-los, o que configura a culpa *in vigilando*, já que incumbe ao ente público fiscalizar a execução dos contratos administrativos, conforme artigos 58, III e 67 da Lei nº 8.666/93.

O relator expôs que a permanência do reclamante às condições atentatórias à dignidade da pessoa humana, não se equipara ao mero inadimplemento de obrigações contratuais por parte da empresa contratada para executar a obra. Por conseguinte, foi declarada a responsabilidade subsidiária Administração Pública pelas verbas trabalhistas devidas ao reclamante.

O último acórdão dentre os 21 analisados, tratou o trabalho decente dentro da temática trabalho forçado trouxe a seguinte ementa:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. MULTA PREVISTA NO ART. 475-J DO CPC. INAPLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO. Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para melhor análise da alegada violação do art. 475-J do CPC. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE POR CERCEAMENTO DE DEFESA. VALORAÇÃO DA CONFISSÃO DO PREPOSTO. APELO DESFUNDAMENTADO À LUZ DO ART. 896 DA CLT. 2. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PRESCRIÇÃO. AUTO DE INFRAÇÃO. INEXISTÊNCIA DE DATAS RELEVANTES COMO LANÇAMENTO DE LAVRATURA DO AUTO DE INFRAÇÃO OU TÉRMINO DO PROCESSO ADMINISTRATIVO. IMPOSSIBILIDADE DE AFERIÇÃO NESTE MOMENTO RECURSAL. SÚMULA 126/TST. 3. MULTA A FAVOR DO FAT. RECURSO DESFUNDAMENTADO. AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO DOS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE RECURSAL DO ARTIGO 896 DA CLT. 4. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. EFETIVAÇÃO DE PRINCÍPIOS E REGRAS CONSTITUCIONAIS E INTERNACIONAIS RATIFICADOS, RELATIVOS À PESSOA HUMANA E ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO.

TRABALHO DECENTE E COMBATE IMEDIATO E PRIORITÁRIO AO TRABALHO FORÇADO E OUTRAS FORMAS DEGRADANTES DE TRABALHO. RETENÇÃO DE SALÁRIO DOS EMPREGADOS. OIT: CONVENÇÕES 29 E 105; CONSTITUIÇÃO DE 1919; DECLARAÇÃO DA FILADÉLFIA DE 1944; DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO DE 1998. EFETIVIDADE JURÍDICA NO PLANO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO. ART. 149 DO CÓDIGO PENAL. 5. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DANO MORAL COLETIVO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. 6. QUANTUM INDENIZATÓRIO. APELO DESFUNDAMENTADO. AUSÊNCIA DE INDICAÇÃO DOS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE RECURSAL DO ARTIGO 896 DA CLT. O Estado Democrático de Direito envolve a presença não apenas de instituições estatais democráticas e inclusivas, realizando a centralidade da pessoa humana na ordem jurídica, como também uma sociedade civil com as mesmas atribuições, características e deveres, assegurando eficácia jurídica e efetividade real aos direitos fundamentais trabalhistas no âmbito privado. Por essa razão, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e a Organização Internacional do Trabalho, por meio de vários de seus documentos normativos cardeais (Constituição de 1919; Declaração da Filadélfia de 1944; Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998; Convenção 182) asseguram, de maneira inarredável, a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e do emprego, a implementação de **trabalho efetivamente decente** para os seres humanos, a proibição do trabalho forçado e outras formas degradantes de trabalho. Nesse quadro, o recurso de revista não preenche os requisitos previstos no art. 896 da CLT, pelo que inviável o seu conhecimento. Recurso de revista não conhecido nos temas. 7. MULTA PREVISTA NO ART. 475-J DO CPC. A Dt. SBDI-1 do TST, em 26/06/2010, nos autos do processo E-RR 38300-47.2005.5.01.0052, acerca da aplicabilidade do art. 475-J do CPC, firmou entendimento no sentido de que o processo do trabalho deve seguir as normas específicas contidas na CLT quanto à execução de suas decisões. Ressalvado o posicionamento do Relator, confere-se efetividade à jurisprudência dominante. Recurso de revista conhecido e provido no tema" (RR-161500-69.2008.5.08.0124, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 22/05/2015). (Grifo nosso).

O então Relator Mauricio Godinho Delgado manteve a condenação do reclamado por dano moral coletivo, uma vez que foi identificado que o reclamado mantinha trabalhadores com apenas 16 anos em um ciclo de trabalho forçado, no qual não cumpria com seus encargos trabalhistas, desrespeitava as condições mínimas de trabalho, sem as mínimas condições de higiene e segurança, em total desrespeito à dignidade da pessoa humana e fundamentou a decisão registrando o seguinte:

O Estado Democrático de Direito envolve a presença não apenas de instituições estatais democráticas e inclusivas, realizando a centralidade da pessoa humana na ordem jurídica, como também uma sociedade civil com as mesmas atribuições, características e deveres, assegurando eficácia jurídica e efetividade real aos direitos fundamentais trabalhistas no âmbito privado.

Nesse quadro conceitual, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e a Organização Internacional do Trabalho, por meio de vários de seus documentos normativos cardeais (Constituição de 1919; Declaração da Filadélfia de 1944; Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998; Convenção 182 da OIT) asseguram, de maneira inarredável, a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e do emprego, a implementação de trabalho efetivamente decente para os seres humanos, a proibição do trabalho análogo à escravidão e outras formas degradantes de trabalho.

O Estado Democrático de Direito - estruturado pela Constituição da República e que constitui também o mais eficiente veículo para implementar esses comandos do Texto Máximo da República e dos documentos normativos da OIT - impõe ao Poder Público a adoção de medidas normativas e administrativas para o cumprimento prioritário dessas normas constitucionais e internacionais ratificadas e absolutamente imperativas.

O Direito do Trabalho é campo decisivo no processo de inserção justrabalhista no universo geral do Direito, tendo a Constituição da República firmado o conceito e a estrutura normativos de Estado Democrático de Direito, em que ocupam posições cardeais a pessoa humana e sua dignidade, juntamente com a valorização do trabalho. Resta claro, portanto, que a erradicação do trabalho escravo e outras formas degradantes de labor é medida de manifesto interesse ao Direito do Trabalho e, com igual razão, afeto ao campo de atuação do Ministério Público do Trabalho.

Contudo, apesar do acórdão discutir um tema tão essencial para a promoção do trabalho decente, que é a erradicação do trabalho forçado, ele apenas citou o termo e não aprofundou sobre a discussão de seu conceito, fundamentos e relevância.

Durante a pesquisa jurisprudencial, foi encontrada a proposta de edição de resolução conjunta visando à instituição da Política Nacional de Responsabilidade Socioambiental da Justiça do Trabalho (TST, 2020):

ATO NORMATIVO. PROPOSTA DE EDIÇÃO DE RESOLUÇÃO CONJUNTA VISANDO À INSTITUIÇÃO DA POLÍTICA NACIONAL DE RESPONSABILIDADE SOCIOAMBIENTAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. A Justiça do Trabalho tem pautado suas ações em políticas com foco na sustentabilidade, a exemplo do Guia de Contratações Sustentáveis, referência nacional sobre o tema. Com efeito, constatou-se em Correições Ordinárias realizadas no corrente ano que diversos Tribunais Regionais do Trabalho estão desenvolvendo ações relativas à sustentabilidade e à responsabilidade socioambiental, quer instituindo grupos de trabalho, quer criando comissões permanentes, o que demonstra a necessidade e premência de que seja implementada uma política nacional para integração e uniformização das diversas políticas adotadas, sendo de se ressaltar, aqui, a imperatividade de que a política nacional se dê sempre em respeito à realidade e às necessidades de cada região. Assim, estabelecida a política nacional, cada Tribunal poderá desenvolver sua política própria, alinhada à Política Nacional, mas adequada às particularidades enfrentadas em cada região. De fato, a instituição de uma política nacional sobre o tema acarreta não só a integração pretendida, como também propicia os meios para a efetivação das ações nacionais e regionais, com ampliação do leque de parcerias e consequente redução de recursos financeiros necessários à implementação dos programas e do tempo empreendido no desenvolvimento de ações específicas. Pontua-se, por fim, conquanto não menos nobre, que a adoção de política nacional sobre o tema traduz o absoluto comprometimento da Justiça do Trabalho com sua função social, realçando a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho (CSJT-AN-6503-27.2014.5.90.0000, Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Relator Conselheiro Joao Batista Brito Pereira, DEJT 14/11/2014).

A política, instituída em 2014, pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), estabelece princípios, objetivos, instrumentos e diretrizes a serem observados na formulação de políticas próprias do CSJT, do TST e dos TRTs (TST, 2020).

Dentre seus princípios, a PNRSJT prevê em seu artigo 7º que “Na elaboração das Políticas, bem como nas atividades dos órgãos, deverão ser considerados [...] II. Compromisso com o trabalho decente.”. Além disso, determina como um de seus objetivos, no artigo 8º, a promoção do valor social do trabalho e a dignificação do trabalhador.

Posto isto, observa-se que além do pequeno número de acórdãos que trouxeram o termo “trabalho decente” em debate, pouco se discutiu ou aprofundou sobre a temática. O movimento verificado por meio das decisões do TST, demonstra que o termo não está sendo acatado para a proteção efetiva das massas vulneráveis e sim, apenas analisada de forma superficial.

O que demonstra, que apesar de passados mais de 14 anos em que o trabalho decente foi considerado prioridade política do governo brasileiro, através da Agenda Nacional do Trabalho Decente, o próprio TST, órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, pouco o aplica em suas fundamentações.

Dessa forma, as decisões encontradas no TST sobre o tema, não trouxeram notas diferenciadoras que pudessem contribuir para a análise qualitativa desta pesquisa.

Nesse sentido, encontra-se o objetivo do presente capítulo, que buscou analisar as políticas públicas, seu desenvolvimento e resultados quanto aos trabalhos que devem ser abolidos para se garantir um trabalho decente, além de examinar a forma com que o TST vem se utilizando do termo trabalho decente.

Constatou-se que, apesar do desenvolvimento positivo das políticas públicas e dos resultados obtidos, o Brasil ainda não consegue garantir vida digna aos trabalhadores. Todavia, a dignidade humana e os direitos fundamentais não podem mais circunscrever apenas à esfera teórica. O complexo de normas jurídicas e a execução das políticas públicas devem ser postos em prática, pois somente o trabalho exercido em condições dignas é capaz de dignificar o homem trabalhador.

O Memorando de Entendimento assinado pelo governo brasileiro em junho de 2003, o qual afirmou o compromisso de promover efetivamente o trabalho decente no Brasil, apesar de não existir norma específica de internalização, deve ser aplicado no País.

Partindo do ponto que o direito do trabalho é direito privado, o artigo 14 da LINDB prevê que, “não conhecendo a lei estrangeira, poderá o juiz exigir de quem a invoca prova do texto e da vigência”. Assim, o magistrado diante de um caso de direito internacional privado, pode decidir em aplicar o direito estrangeiro ao verificar a inaplicabilidade da norma brasileira.

Ainda, de acordo com o artigo 376, CPC, "a parte que alegar direito Municipal, estadual, estrangeiro ou consuetudinário provar-lhe -a o teor e a vigência, se assim o juiz o

determinar." Dessa forma, o direito estrangeiro tem aplicação obrigatória, não dependendo de invocação e nem comprovação pela parte a quem interessa.

Também, a Convenção Interamericana sobre Normas Gerais de Direito Internacional Privado, que ocorreu no Uruguai, em 8 de maio de 1979 e ratificada pelo Brasil em 27 de novembro de 1995 prevê, em seu artigo 2º que juízes e autoridades dos Estados Partes deverão aplicar o direito estrangeiro, como fariam os juízes do Estado cujo direito seja aplicável.

Com isso, o Poder Judiciário pode invocar de forma direta o Memorando de Entendimento, ainda que não invocado pelas partes. Determinando como ônus da parte provar o teor e vigência do direito estrangeiro, que apesar de ser direito privado, também é norma de ordem pública por proteger direito fundamental, constituindo-se uma cláusula pétrea da Constituição Federal, passível de controle de constitucionalidade.

Deste modo, a não aplicação do Memorando de Entendimento dificulta a pulverização de seus efeitos no direito nacional, o que, a contrário sensu, pode-se afirmar que contribui para a manutenção do trabalho não decente como um aspecto cultural do subdesenvolvimento humano histórico em nossa sociedade. Portanto, o que carece não é a falta de norma, mas sim, a falta de invocação direta ao preceito internacional.

Outrossim, pautadas pelo princípio da norma mais favorável, as convenções e recomendações da OIT também devem ser aplicadas no ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que o trabalhador, como sujeito de direitos, é a parte mais vulnerável dentro da relação de trabalho.

As convenções ao serem ratificadas pelo Estado-membro, passam a fazer parte da legislação nacional, constituindo fonte formal de direito aplicável a todos os cidadãos. A Constituição Federal de 1988, regula a vigência dos tratados e convenções internacionais firmados pelo Presidente da República, que, uma vez aprovados e ratificados, tornam-se obrigatórios no ordenamento jurídico brasileiro (artigos 49, inciso I e 84, incisos IV e VIII).

A aplicação das Convenções Internacionais do Trabalho ratificadas pelo Brasil, é imediata, visto que os §1º e §2º do artigo 5º, autorizam essa forma de aplicação aos tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos.

Permite-se assim, a interpretação de que as Convenções da OIT possuem caráter de tratados de Direitos Humanos e podem ser aplicadas pelos operadores de direito imediatamente após as suas ratificações.

Essa aplicação se torna necessária, visto que as sanções aplicadas pela OIT às violações de suas Convenções, são geralmente, apenas de caráter moral. Isto porque, suspender ou eliminar um Estado-Membro da Organização, significa liberá-lo de suas obrigações

protetivas aos direitos dos trabalhadores e aos direitos humanos, além de atestar seu fracasso perante a comunidade internacional.

O Brasil, como um dos membros que mais ratificou normas da OIT, somando 82 convenções em vigor no país, deveria demonstrar um maior comprometimento com a proteção dos padrões mínimos de trabalho e promover o trabalho decente em todas suas formas.

7 CONCLUSÃO

Ao final da década de 90, a Organização Internacional do Trabalho, em razão das profundas transformações geradas pela globalização, adotou nova estratégia a fim de garantir melhores condições de trabalho. Assim, em 1999, lançou o desafio da promoção do trabalho decente, um compromisso e objetivo compartilhado por governos e organizações de trabalhadores e empregadores ao redor do mundo.

Nesse sentido, a pesquisa de mestrado acadêmico ora apresentada, teve por finalidade analisar o trabalho decente no ordenamento jurídico brasileiro e demonstrar a importância e necessidade de promovê-lo.

O trabalho é o meio pelo qual o trabalhador garante a sua subsistência, preserva sua identidade pessoal e realiza seus sonhos e anseios.

O trabalhador, dentro do sistema capitalista, não deve ser visto e valorizado apenas como um instrumento, mas sim como detentor de direitos. Para que o trabalhador se dignifique como pessoa humana, é necessário que exista um patamar mínimo de direitos.

Dessa forma, através da proteção desses direitos, edificados sobre o princípio da dignidade da pessoa do trabalhador, é assegurada a realização do indivíduo como ser humano. O trabalho humano somente é considerado digno, quando é, na essência, um trabalho decente. Portanto, o trabalho decente é um direito fundamental que deve ser respeitado por todos.

O Governo brasileiro, em 2003, assumiu o compromisso perante a OIT de promover o trabalho decente no País. Para tanto, em 2006, foi elaborada a Agenda Nacional de Trabalho Decente e em seguida, direcionadas políticas públicas de atendimento às suas prioridades.

O país avançou no reconhecimento da necessidade de garantir efetivamente os direitos do trabalhador e no engajamento de órgãos como o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho, na luta de melhores condições de trabalho.

Contudo, foi constatado pela pesquisa, que o país não conseguiu superar as formas de superexploração do trabalho, as profundas desigualdades e as condições deploráveis de trabalho de milhares de pessoas. O que demonstra que o processo de transformação das políticas públicas já implementadas ainda é lento e que apenas fiscalizar e aplicar multas, não altera o quadro indigno de muitos trabalhadores.

Apesar de existir um número considerável de políticas públicas, não existe investimento, por parte do governo, em diagnosticar, detalhadamente, as dimensões do déficit do trabalho decente no país.

Primeiro, porque a operação é dispendiosa, tanto em técnica quanto em humano, segundo, em razão de ser inviável, no cenário internacional e econômico, comprovar a inefetividade de suas políticas públicas na área do desenvolvimento humano do trabalho, uma vez que traz reflexos na questão do Risco País e também na possibilidade de financiamentos internacionais através do BIRD.

O que já vem sendo afetado, principalmente desde de 2010, com os escândalos de corrupção no cenário político, como a Operação Lava-Jato, o Mensalão e o Petrolão.

Além disso, a ausência de sanções contribui na falta de eficácia das políticas públicas brasileiras e na promoção no trabalho decente. O Brasil é um dos Estados-Membros que mais ratificou Convenções da OIT, totalizando 82.

Todavia, a maior sanção que pode receber por descumpri-las é ser suspenso ou eliminado como Estado-membro da OIT, o que o faz ser liberado de suas proteções jurídicas e aumenta o desrespeito e as violações dos direitos fundamentais do trabalhador.

Imprescindível, portanto, manter os investimentos públicos e privados, especialmente nos setores com uma maior capacidade de gerar empregos; fortalecer os mecanismos de proteção social; desenvolver políticas eficazes, implementadas de forma articulada e executadas de forma consistente, bem como criar políticas anticíclicas que promovem o crescimento econômico e o número de empregos. Colocando o trabalho decente como parâmetro de instituição e interpretação das políticas públicas.

O conceito de trabalho decente deve ser parâmetro para alterações legislativas, para a criação e efetivações de políticas públicas, bem como ser critério de fundamentação e interpretação do Poder Judiciário, a fim de promover a justiça social no Brasil.

A jurisprudência também precisa ser ativa e voltar sua atenção ao trabalho decente, principalmente nas discussões sobre a dignidade humana, igualdade e liberdade, a fim de efetivar e tornar concreto tal direito.

No terceiro capítulo constatou-se que não é exigida legislação interna específica para a aplicação no direito interno do Memorando de Entendimento, assinado pelo governo brasileiro para a promoção do trabalho decente, razão pela qual é possível ao magistrado, em sua sentença, utilizar-se do memorando de forma direta através da LINDB.

Assim, não pode mais ser admissível retrocessos e limitações do que é essencial para dignificar o trabalhador como ser humano.

A Constituição Federal de 1988, fundada nos princípios da dignidade da pessoa humana e nos valores sociais do trabalho, elevou o direito ao trabalho à categoria de direito

fundamental e determinou em seus objetivos, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, capaz de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais.

A Carta Magna também estabeleceu, que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano, tem por fim assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditamos da justiça social.

Logo, o caráter de direito fundamental do trabalho impôs um regime de proteção especial para sua efetivação. A condição de dignidade do trabalhador é afirmada por meio da declaração e concretização dos direitos fundamentais. Portanto, o trabalho decente se constrói na proteção constitucional dos direitos fundamentais do trabalho.

Essa proteção permite que o trabalho revele seu sentido social, proteja a integridade física e moral do trabalhador e sirva como suporte de valor para proteger o homem em seus direitos. Assim, depreende-se que o trabalho a ser valorizado pelo Texto Constitucional é o trabalho decente, por assegurar acesso a bens materiais, satisfação profissional, realização pessoal e integração social. Somente pela efetivação do direito fundamental ao trabalho decente, o trabalhador adquire existência plena e respeita-se o conteúdo proclamado pelo artigo 1º, inciso III e o *caput* do artigo 170 da Constituição Federal.

A garantia ao direito fundamental ao trabalho decente pelo Estado Democrático de Direito, corresponde a uma conquista da humanidade, indo contra a vertente histórica de mercantilização do trabalho. Visto que o trabalhador não adquire existência plena sendo mero instrumento econômico em prol do capital.

O valor do trabalho humano deve significar igualdade, seu esforço deve ser valorizado dentro da relação de trabalho, a fim de suprir suas necessidades, sonhos, anseios e dignificá-lo como ser humano trabalhador.

Assim, o trabalho decente é fator primordial para a redução da pobreza, das desigualdades e garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Portanto, indispensável para o crescimento e desenvolvimento econômico de forma mais justa e igualitária.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Lais. O trabalho decente como resposta à crise mundial do emprego. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa da Castro (Orgs.) **Trabalho e justiça social: um tributo a Mauricio Godinho Delgado**. São Paulo: LTr, 2013. p. 367-375.
- ALEXYY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. 5.ed São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2006.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção aos Direitos Humanos no Trabalhador. **Rev. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Rio Grande do Sul, 2007. Ano III, n.38, 2ª quinzena de jan. 2007. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/80598/2007_alvarenga_rubia_org_anizacao_internacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 jun. 2019.
- _____. O Trabalho Decente Como Direito Humano e Fundamental. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária** nº 310. Abr. 2015. Disponível em: <http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST%20310_miolo.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2019.
- _____. **O Trabalho Decente: um direito humano e fundamental**. São Paulo: LTr, 2016.
- _____. Proteção internacional aos direitos humanos dos trabalhadores: a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1988. **Revista LTr**, Ano 81, n.7, Jul. 2017. Disponível em: <https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/3/2018_03_1359_1393.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2019.
- AMARAL, Julio Ricardo de Paula. **Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações Trabalhistas**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2014.
- ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução de Roberto Raposa. 13. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.
- ARRUDA, Kátia Magalhães. **Direito constitucional do trabalho, sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal**. São Paulo: LTr, 1998
- ARRUDA, Kátia Magalhaes. Trabalho forçado no Brasil: o difícil percurso entre o reconhecimento e a ruptura. In: REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa da Castro (Orgs.) **Trabalho e justiça social: um tributo a Mauricio Godinho Delgado**. São Paulo: LTr, 2013. p. 376-381.
- ÁVILA, Humberto. **Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. 14. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2013.
- AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O Trabalho Decente Como um Direito Humano**. São Paulo: LTr, 2015.

BAHIA, Governo do Estado. **Agenda Bahia do Trabalho Decente**. Salvador, 2007.

Disponível em:

<http://www2.setre.ba.gov.br/trabalhodecente/agenda_bahia_do_trabalho_decente.pdf>.

Acesso em: 15 maio. 2020.

_____. **Fundo de Promoção do Trabalho Decente**. Salvador, 2013 Disponível em:

<http://www.setre.ba.gov.br/arquivos/File/Trabalho/Agenda_Bahia_do_Trabalho_Decente/Fundad.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2020.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Direitos Humanos**. Salvador: Juspodvm, 2014

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Nova ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 12ª ed., São Paulo: editora Saraiva, 2002.

BRANCO, Ana Paula Tauceda. **A colisão de princípios constitucionais no direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2007.

BRASIL. **Constituição Federal**. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Poder Executivo, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 5 ago. 2017.

_____. **Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004**. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Poder Executivo, Brasília, DF, 31 dez. 2004. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc45.-htm#art1>.

Acesso em: 5 ago. 2019.

_____. **Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial – PLANAPIR**. Brasília, 2009.

Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6872.htm>. Acesso em: 10 ago. 2020

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho Decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. São Paulo: LTr, 2016.

BUCCI, Maria Paula Dallari. **Direito Administrativo e Políticas Públicas**. São Paulo: Saraiva, 2002.

CAMARA DOS DEPUTADOS. **Constituição de 1934**. Rio de Janeiro, 1934. Disponível em:

<<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1930-1939/constituicao-1934-16-julho-1934-365196-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 25 abr. 2019.

_____. **Constituição de 1946**. Rio de Janeiro, 1946. Disponível em:

<<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1940-1949/constituicao-1946-18-julho-1946-365199-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em: 25 abr. 2019.

CALVO, Adriana. **O conflito entre o Poder do Empregador e a privacidade do empregado no ambiente de trabalho**. São Paulo: Revista LTr, 2009.

CARVALHO NETO, Ernani Rodrigues de. Em busca da judicialização da política no Brasil: apontamentos para uma nova abordagem. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, nº 23 nov. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-44782004000200011&lng=en&nrm=iso&tlng=pt>. Acesso em: 10 ago. 2020.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 10 ed. – São Paulo: Saraiva, 2015.

COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. **Combate ao trabalho escravo no Brasil**. Brasília, out. 2020. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/documentos/oea_governo.pdf>. Acesso em: 05 ago. 2020.

CORONA, Roberto Brocanelli (org.). **20 anos da Constituição da República Federativa do Brasil: influência no direito privado e no direito processual civil**. Franca: UNESP/FHDSS: Civitas, 2008.

CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: Ltr, 2010.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTR 2010.

DIMOULIS, Dimitri; LUNARDI, Soraya Gasparetto. Dimensões da constitucionalização das políticas públicas. **Revista de Direito Administrativo**. Rio de Janeiro, v.273, p.237-267, set. 2016. ISSN 2238-5177. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/66662>>. Acesso em: 19 ago. 2020.

FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao Trabalho: Um Direito Fundamental no ordenamento jurídico brasileiro**. 2006. Tese (Doutorado em Direito das Relações Sociais) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo 2006. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/7259/1/MariaHemiliaFonseca.pdf>>. Acesso em: 25 mar. 2019.

HÄBERLE, Peter. A dignidade humana como fundamento da dignidade estatal. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.) **Dimensões da dignidade: ensaios de Filosofia do Direito e Direito Constitucional**. Tradução Ingo Wolfgang Sarlet; Pedro Scherer de Mello Aleixo; Rita Dostal Zanini. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005. p. 89-152.

HOLANDA, Marcus Mauricius. **Análise constitucional do acesso ao trabalho digno, como instrumento do desenvolvimento econômico e social**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

HOUAISS, A. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro, Ed. Objetiva, 2009.

IAMAMOTO, Marilda Villela. Trabalho e indivíduo social: um estudo sobre a condição operária na agroindústria canavieira paulista. In: DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2015.

IBGE. **População: PNAD 2015**. Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98887.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2020.

_____. **PNAD Contínua 2016: trabalho infantil**. Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101388_informativo.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2020.

_____. **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101388_informativo.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2020.

_____. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Divulgação Especial – Mulheres no Mercado de Trabalho**. Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101641.pdf>>. Acesso em: 23 ago. 2020.

ISMAIL, Mona Lisa Duarte Abdo Aziz Ismail. O papel do Ministério Público no controle de políticas públicas. **Boletim Científico ESMPU, Brasília**, a.13 – n. 42-43, p.179-208 – jan/dez. 2014. Disponível em: <<http://boletimcientifico.escola.mpu.mp.br/boletins/boletim-cientifico-n-42-43-janeiro-dezembro-2014/o-papel-do-ministerio-publico-no-controle-de-politicas-publicas#:~:text=Autor%3A%20Mona%20Lisa%20Duarte%20Abdo,Procuradora%20da%20Rep%C3%BAblica%20em%20Pernambuco.&text=4.1%20Limites%20para%20interven%C3%A7%C3%A3o%20judicial%20no%20controle%20de%20pol%C3%ADticas%20p%C3%BAblicas.>>>. Acesso em: 24 ago. 2020.

KANT, Immanuel. Fundamentação da metafísica dos costumes. Tradução de Paulo Quintela In: SIQUEIRA, Rodrigo Espiúca dos Anjos. **Relações de trabalho e direitos fundamentais sociais**. Curitiba: Juruá, 2016.

KRETZ, Andrietta. **Autonomia da vontade e eficácia horizontal dos direitos fundamentais**. Florianópolis: Momento atual, 2005.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 15.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MANCUSO, Rodolfo de Camargo. A projetada participação equânime dos co-legitimados à propositura da ação civil pública: da previsão normativa à realidade forense. In: Rocha, João Carlos de Carvalho; Henrique Filho, Tarcísio H. P.; Cazetta, Ubiratan. **Ação civil pública: 20 anos da Lei n. 7.347/85**, Belo Horizonte: Del Rey, 2005.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia cinética**. 8. Ed – São Paulo: Atlas, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direitos fundamentais trabalhistas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MEHEDFF, Carmem Guimarães. **Trabalho, renda e participação social: questões básicas para a atuação de conselheiros e técnicos municipais**. Brasília: Plano Editora, 2002.

MICHAELIS. **Dicionário Online de Português**. São Paulo: Melhoramentos, 2009.

Disponível em:

<<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/decente%20/>>.

Acesso em: 23 abr. 2019.

MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. **Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (CONANDA)**. Brasília, 31 jul. 2018a.

Disponível em:

<<https://www.gov.br/mdh/pt-br/acao-a-informacao/participacao-social/conselho-nacional-dos-direitos-da-crianca-e-do-adolescente-conanda/conanda>>. Acesso em: 10 ago. 2020.

_____. **Plano Nacional para Erradicação do Trabalho Escravo** Brasília, 23 abr. 2018b.

Disponível em:

<<https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/combate-ao-trabalho-escravo/plano-nacional-para-erradicacao-do-trabalho-escravo>>. Acesso em: 20 ago. 2020.

_____. **Comissões Estaduais para a Erradicação do Trabalho Escravo**. Brasília, 23 abr. 2018c. Disponível em:

<<https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/combate-ao-trabalho-escravo/comissoes-estaduais-para-a-erradicacao-do-trabalho-escravo#:~:text=As%20Comiss%C3%B5es%20Estaduais%20para%20a,do%20judici%C3%A1rio%20e%20sociedade%20civil.>>. Acesso em: 25 ago. 2020.

_____. **Cadastro de Empregadores – “Lista Suja”**. Brasília, 23 abr. 2018d. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/combate-ao-trabalho-escravo/cadastro-de-empregadores-201clista-suja201d>>. Acesso em: 25 ago. 2020.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Aos 25 anos, Grupo Especial de Fiscalização Móvel do Trabalho lança novo sistema para denúncias**. Brasília, 18 maio. 2020. Disponível em:

<<https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/maio/aos-25-anos-grupo-especial-de-fiscalizacao-movel-do-trabalho-lanca-novo-sistema-para-denuncias>>. Acesso em: 25 ago. 2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**.

Brasília, 2006. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_226229.pdf>. Acesso em: 02 maio. 2020

_____. **Plano Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, 2010. Disponível em:

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_226249.pdf>. Acesso em: 10 maio. 2020

_____. **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília, 2011. Disponível em:

<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_302678.pdf>. Acesso em: 10 maio. 2020

MINISTÉRIO PÚBLICO. **Resolução Nº 113 – CONANDA**. Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente. Brasília, 19 abr. 2006. Disponível em:

<<https://www.mpam.mp.br/attachments/article/1984/Resolu%C3%A7%C3%A3o%20n%C2%BA%20113%20do%20Conanda.pdf>>. Acesso em: 10 ago. 2020.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **TST declara competência da Justiça do Trabalho para julgar ação sobre implementação de políticas contra trabalho infantil.** Brasília, 11 ago. 2020. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/crj/noticias/tst-declara-competencia-da-justica-do-trabalho-para-julgar-acao-sobre-implementacao-de-politicas-publicas-contr-trabalho-infantil>>. Acesso em: 20 ago. 2020.

_____. **Criança e Adolescente.** Brasília, 2020. Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/areas-de-atuacao/coordinfancia>>. Acesso em: 20 ago. 2020.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional.** 25. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais.** 9.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MORAES, Antonio Carlos Floras de. **Trabalho do adolescente, proteção e profissionalização.** 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2002

MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. A Efetividade da Tutela Trabalhista na Repressão ao Trabalho Escravo Contemporâneo. **Revista Direitos Humanos e Democracia.** Editora Unijuí • ano 4 • n. 7 • jan./jun. • 2016 • ISSN 2317-5389 Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Unijuí Disponível em: <<https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia>> Acesso em: 15 ago. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Salário: conceito e proteção.** São Paulo: LTr, 2008.
NOVELINO, Marcelo. **Leituras complementares de constitucional, direitos fundamentais.** 2ª.ed. Salvador: JusPodivm, 2007.

OBSERVATÓRIO BRASIL DA IGUALDADE DE GÊNERO. **O que é.** Brasília, 2020. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/quem-somos>>. Acesso em: 20 ago. 2020.

OEA. **Cúpula das Américas**, 4., 2005, Mar del Plata. Declaração de Mar del Plata. Disponível em: <http://www.summitamericas.org/Documents%20for%20Argentina%20Summit%202005/IV%20Summit/Declaracion/Declaracion_POR%20IV%20Cumbre-rev.1.pdf>. Acesso em: 01 ago. 2020.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Paris, 10 dez. 1948. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2020.

_____. **Última reunião do Conselho de Administração da OIT.** Brasília, 2012a. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/ultima-reuniao-do-conselho-de-administracao-da-oit-em-2012-se-realiza-em-novembro/>>. Acesso em: 30 mar. 2020.

_____. **Última reunião do Conselho de Administração da OIT.** Brasília, 2012b. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/ultima-reuniao-do-conselho-de-administracao-da-oit-em-2012-se-realiza-em-novembro/>>. Acesso em: 30 mar. 2020.

_____. **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.** Nova York, 2015. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>>. Acesso em: 26 abr. 2020.

_____. **OIT Organização Internacional do Trabalho.** Brasília, 2020a. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/agencia/oit/>>. Acesso em: 15 abr. 2020.

_____. **Pacto Global/PNUD.** Rio de Janeiro, 2020b. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/onu-no-brasil/pacto-globalpnud/#:~:text=O%20Pacto%20Global%20%C3%A9%20uma,humanos%2C%20rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20trabalho%2C%20meio>>. Acesso em: 25 abr. 2020

OIT. **Convenção n. 29.** Genebra, 1930. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 01 abr. 2020.

_____. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho e seu anexo.** Genebra, 1948a. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2020.

_____. **Convenção n.87.** Genebra, 1948b. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/WCMS_239608/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 20 ago. 2020.

_____. **Convenção n. 98.** Genebra, 1949. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/normas/WCMS_235188/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 10 ago. 2020.

_____. **Convenção n. 100.** Genebra, 1951. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235190/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 10 ago. 2020.

_____. **Convenção n. 105.** Genebra, 1957. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235195/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 01 abr. 2020.

_____. **Convenção n. 111:** Sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão. Genebra, 1958. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 25 ago. 2020.

_____. **Convenção n. 122.** Genebra, 1965. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235572/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 20 abr. 2020.

_____. **Convenção n. 138.** Genebra, 1973. Disponível em:
<<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 20 ago.2020.

_____. **Declaração da OIT sobre os Princípios Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento.** Genebra, 1998. Disponível em:
<https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>. Acesso em: 01 abr. 2020.

_____. **Convenção n. 182.** Genebra, 1999. Disponível em:
<https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236696/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 20 ago. 2020.

_____. **Conferencia Internacional del Trabajo.** 87ª reunión. Memoria Del Director General: Trabajo decente. Genebra: Oficina Internacional del Trabajo. Genebra, 1999b. Disponível em: <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>>. Acesso em: 12 out. 2019.

_____. **Igualdade Racial:** principais Resultados. Brasília, DF, 2006. Disponível em:
<https://crianca.mppr.mp.br/arquivos/File/publi/oit/oit_igualdade_racial_completo.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2020.

_____. **Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa.** Genebra, 2008. Disponível em:
<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2020.

_____. **Perfil do trabalho decente no Brasil.** Brasília e Genebra, 2009. Disponível em:
<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_226245.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2020.

_____. **Perfil do trabalho decente no Brasil:** um olhar sobre as Unidades da Federação surante a segunda metade da década de 2000. Brasília, 2012. Disponível em:
<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_234424.pdf>. Acesso em: 05 jun. 2020.

_____. **Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente representou avanço na discussão do tema.** Brasília, 13 ago. 2013. Disponível em:
<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/WCMS_302661/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 10 maio. 2020.

_____. **Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho.** Genebra, 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_749807.pdf>. Acesso em: 02 ago. 2020.

_____. **História da OIT.** Brasília, 2020a. Disponível em:
<<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 15 abr. 2020.

_____. **Sobre a Conferência Internacional do Trabalho.** Brasília, 2020b. Disponível em:
<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS_740928/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 28 jun. 2020.

_____. **Conheça a OIT.** . Brasília, 2020c. Disponível em:
< <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm> >. Acesso em: 28 jun. 2020.

_____. **Trabalho Decente.** Brasília, 2020d. Disponível em:
<<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 20 abr. 2020.

_____. **Promoção do Trabalho Decente no Brasil.** Brasília, 2020e. Disponível em:
<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/WCMS_302660/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 02 mai. 2020.

_____. **Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação.** Brasília, 2020d. Disponível em:
<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/WCMS_234424/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 10 mai. 2020.

_____. **Sistema de Indicadores Municipais de Trabalho Decente (SIMTD).** Brasília, 2020g. Disponível em:
<<http://www.bsb.ilo.org/simtd/>>. Acesso em: 23 mai. 2020.

_____. **Diagnóstico Intersetorial Municipal.** Brasília, 2020h. Disponível em:
<<http://www.bsb.ilo.org/dimbr/>>. Acesso em: 23 mai. 2020.

_____. **OIT Organização Internacional do Trabalho.** Brasília, DF, 2020g. Disponível em:
<<https://nacoesunidas.org/agencia/oit/>>. Acesso em: 15 abr. 2020.

_____. **O que é trabalho infantil.** Brasília, DF, 2020h. Disponível em:
<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-infantil/WCMS_565163/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 20 jun. 2020.

_____. **O que é trabalho forçado.** Brasília, DF, 2020i. Disponível em:
<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-escravo/WCMS_393058/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 12 ago. 2020.

_____. **O trabalho forçado no Brasil.** Brasília, DF, 2020j. Disponível em:
<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-escravo/WCMS_393066/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 12 ago. 2020.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LIMA FILHO, Cláudio Dias. **Pluralidade sindical e democracia.** 2. Ed. São Paulo: LTr, 2013.

PLANALTO. **Constituição de 1937.** Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm>. Acesso em: 05 abr. 2019.

PESSANHA, Vanessa Vieira. Análise da noção de trabalho decente em seus aspectos conceitual, terminológico e legal. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho** e-ISSN: 2525-9857 | Curitiba | v. 2 | n. 2 | p. 39 - 57 | Jul/Dez. 2016.

Disponível em:

<<https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/1232/1663>>. Acesso em: 20 jun. 2019.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 13. Ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

REDE PETECA. **Coordinfância: Procuradores saem dos gabinetes e buscam erradicar o trabalho infantil na prática**. São Paulo, 12 fev. 2017. Disponível em:

<<https://www.chegadetrabalho infantil.org.br/glossario/coordinfancia/>>. Acesso em: 15 ago. 2020.

_____. **IBGE muda metodologia e Brasil tem oficialmente 1,8 milhão de crianças e adolescentes trabalhando**. São Paulo, 30 nov. 2017. Disponível em:

<<https://www.chegadetrabalho infantil.org.br/noticias/materias/brasil-tem-tem-quase-1-milhao-de-criancas-trabalhando-de-modo-proibido/>>. Acesso em: 15 ago. 2020.

_____. **Coordinfância**. São Paulo, 15 ago. 2018. Disponível em:

<<https://www.chegadetrabalho infantil.org.br/glossario/coordinfancia/>>. Acesso em: 15 ago. 2020.

_____. **Ações Estratégicas do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (Aepeti)**. São Paulo, 2018. Disponível em:

<[https://www.chegadetrabalho infantil.org.br/glossario/aepeti/#:~:text=As%20A%C3%A7%C3%B5es%20Estrat%C3%A9gicas%20do%20Programa,do%20Trabalho%20Infantil%20\(Peti\)](https://www.chegadetrabalho infantil.org.br/glossario/aepeti/#:~:text=As%20A%C3%A7%C3%B5es%20Estrat%C3%A9gicas%20do%20Programa,do%20Trabalho%20Infantil%20(Peti)>)>. Acesso em: 15 ago. 2020.

QUEIROZ, Rafael Mafei; FEFERBAUM, Marina. **Metodologia da pesquisa em direito: técnicas e abordagens para elaboração de monografias, dissertações e teses**. 2.ed. – São Paulo: Saraiva, 2019.

RIGONI, Carlina Luiza, GOLDSCHMIDT, Rodrigo. Políticas públicas de proteção e incentivo ao trabalho da mulher. **Revista da AJURIS** – Porto Alegre, v. 42, n. 139, Dezembro, 2015. Disponível em:

<http://ajuris.kinghost.net/OJS2/index.php/REVAJURIS/article/view/416/Ajuris139_DT3.pdf>. Acesso em: 07 fev. 2019.

RODRIGUES JR., Otavio Luiz. Livre-docência. **Distinção sistemática e autonomia epistemológica do Direito Civil contemporâneo em face da Constituição e dos direitos fundamentais**. Tese (Livre-docência) - Faculdade de Direito (Largo São Francisco) da Universidade de São Paulo, FDUSP, Brasil, 2017.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 5.ed. São Paulo: LTr, 2014.

SARLET, Wolfgang Ingo. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição da República de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado. 2004.

_____. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídicoconstitucional necessária e possível. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.) **Dimensões da dignidade: ensaios de Filosofia do Direito e Direito Constitucional**. Tradução Ingo Wolfgang Sarlet; Pedro Scherer de Mello Aleixo; Rita Dostal Zanini. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

_____. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 11.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

_____. Dignidade da Pessoa Humana, Mínimo Existencial e Justiça Constitucional: Algumas aproximações e alguns desafios. **Revista do CEJUR/TJSC: Prestação Jurisdicional**, Florianópolis, v.1, n.1, p.29-44, nov.2013. ISSN 2319-0884. Disponível em: <<https://cejur.emnuvens.com.br/cejur/article/view/24>>. Acesso em: 11 set. 2019

SARMENTO, Daniel. **Direitos Fundamentais e Relações Privadas**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2004.

_____. GOMES, Fábio Rodrigues. A eficácia dos Direitos Fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho. **Rev. TST**. Brasília, vol. 77, nº 4, out/dez 2011, p.61. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/28342>>. Acesso em: 11 set. 2019.

SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO. **Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo**. Brasília, 12 ago. 2020. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/portal/images/CADASTRO_DE_EMPREGADORES/CADASTRO_DE_EMPREGADORES.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2020.

SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO. **Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil**. Brasília, 2020. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em: 20 ago. 2020.

SECRETARIA ESPECIAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES. **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Brasília, 2005. Disponível em: <http://www.observatoriodegenero.gov.br/eixo/politicas-publicas/pnpm/i-pnpm/I%20PNPM_versao%20compacta.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2020.

_____. **II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Brasília, 2008. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/planonacional_politicamulheres.pdf>. Acesso em: 25 ago. 2020.

SENADO FEDERAL. **Constituições Brasileiras**. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/constituicoes-brasileiras>>. Acesso em: 18 mar. 2019.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 22.ed. rev. e atual., São Paulo: Malheiros, 2003.

SILVA, Virgílio Afonso da Silva. **A constitucionalização do direito: os direitos fundamentais nas relações entre particulares**. São Paulo: Malheiros, 2008.

SILVA NETO, Manoel Jorge e. **Curso de Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

SILVÉRIO, Valter Roberto. Ação Afirmativa: percepções da “casa grande” e da “senzala”. In De preto a afro-descendentes: trajetos de pesquisa sobre o negro, cultura negra e relações étnico-raciais no Brasil. [Org.] Lúcia Maria de Assumpção Barbosa. São Carlos: EdUFSCar, 2003.

SIQUEIRA, Rodrigo Espíúca dos Anjos. **Relações de trabalho e direitos fundamentais sociais**. Curitiba, Juruá, 2016.

SMARTLAB MPT-OIT. **Observatório Digital do Trabalho Escravo no Brasil**. Brasília, 2017. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_555892.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2020.

Trabalho escravo. Brasília, 2020a. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/trabalhoescravo>>. Acesso em: 20 ago. 2020.

_____. **Observatório de Segurança e Saúde no trabalho**. Brasília, 2020. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/sst>>. Acesso em: 25 jun. 2020.

SOUZA, Celina. Políticas públicas: uma revisão da literatura. Sociologias, Porto Alegre, n. 16, p. 20-45, dez.2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222006000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 23 ago. 2020.

SOUZA, Celina. **Estado da arte da pesquisa em políticas públicas: conceitos e principais tipologias**. XXVII Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Ciências Sociais (ANPOCS). Caxambu, Minas Gerais. 2003. Disponível em: <<https://anpocs.com/index.php/papers-27-encontro-2/gt-24/gt14-16/4232-csouza-estado-da/file>>. Acesso em: 20 fev. 2019.

SOUZA, Elden Borges. Uma análise do programa para o trabalho decente na Organização Internacional do Trabalho. **Rev. TST**, São Paulo, vol. 84, no 2, abr/jun 2018. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/143774/2018_souza_elden_analise_programa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 30 set. 2019

SOUZA, Zoraide Amaral de. A Organização Internacional do Trabalho – OIT. **Revista da Faculdade de Direito de Campos**. Campos dos Goitacases. Ano VII, n. 9, dez. 2006. Disponível em: <<http://fdc.br/Arquivos/Mestrado/Revistas/Revista09/Artigos/Zoraide.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2019.

STEINMETZ, Wilson. **A vinculação dos particulares a direitos fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 2004.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1994.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

TST. **Política Nacional de Responsabilidade Socioambiental da Justiça do Trabalho – PNRST**. Brasília, 13 nov. 2014. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/52380/2014_atc0024_tst_csjt_copilado.pdf>. Acesso em 20 set. 2020.

STUCHI, Victor Hugo Nazário. **Trabalho Decente**. Tese (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2009. Disponível em:

<<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/8658/1/Victor%20Hugo%20Nazario%20Stuchi.pdf>>. Acesso em: 12 fev. 2020

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O trabalho como direito fundamental**: elementos para sua fundamentação e concretização. 2009. 431f. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2009. Disponível em:

<<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/20912/o%20direito%20ao%20trabalho%20como%20direito%20humano%20e%20fundamental%28leonardo%20wandelli%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 15 dez. 2019.