

**TRABALHO DECENTE: SUA SIGNIFICAÇÃO PARA O DIREITO
DO TRABALHO A PARTIR DAS NORMAS DA OIT**

DECENT WORK: ITS MEANING TO LABOR LAW AND ILO'S REGULATIONS

*Kátia Ragnini Scherer **

*Daniel Tomaselli ***

Resumo: Este artigo apresenta uma análise do significado de trabalho decente no âmbito do Direito do Trabalho, proveniente da atividade normativa da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Para tanto, aborda aspectos pertinentes ao desenvolvimento, contextualização histórica e avaliação da evolução normativa da organização, destacando documentos que propiciaram o surgimento do conceito de trabalho decente no âmbito do Direito Internacional do Trabalho. Além disso, analisa os elementos que compõem o conceito de trabalho decente.

Palavras-chave: Organização Internacional do Trabalho. Normas Internacionais. Trabalho Decente.

Abstract: In this article, the meaning of decent work is discussed within the context of Labor Law and the normative procedure of International Labor Organization - ILO. The analysis includes aspects related to ILO's development, historical context, and the evaluation of its organizational normative capacity, with emphasis on documents that have caused the appearing of the concept decent work within the field of International Labor Law. Besides, the article analyzes the elements present in the formation of the concept.

Key words: International Labor Organization. International Regulations. Decent Work.

* Mestre em Ciência Jurídica pela Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI. Professora das disciplinas de Direito do Trabalho e de Prática de Escritório da Universidade Regional de Blumenau – FURB. Coordenadora do Núcleo de Prática Jurídica da FURB. Advogada. E-mail: katia@furb.br

** Pós-graduando do Curso de Especialização em Direito Processual Civil pela Rede de Ensino Luiz Flávio Gomes – Rede LFG. Bacharel em Direito pela Universidade Regional de Blumenau – FURB. Técnico Judiciário do TRT – 12ª Região - SC. E-mail: danieltomaseili@ig.com.

1 INTRODUÇÃO

O século XXI, sob certo ponto de vista, passou a apresentar, aos povos dos países ocidentais de regime capitalista, novas perspectivas para a questão do trabalho, emprego e renda. Avanços na área da saúde e inovações tecnológicas, em princípio, prometiam trazer esperanças para melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e de seu poder aquisitivo. Porém, a realidade revelou-se diversa. A presença de pessoas vivendo em condições miseráveis, sem poder usufruir do progresso conquistado por uma parte da sociedade, epidemias de proporção quase mundial e graves conflitos bélicos confirmaram que antigas e latentes questões sociais restavam ser superadas.

O conflito entre o capital e o trabalho mostrou-se novamente presente diante desses contextos político-sociais, exigindo, por isso, perspectivas diferenciadas de análise e de ações. Num mundo em que as barreiras das fronteiras nacionais passam a ser ignoradas pela economia, a OIT, ao estabelecer normas para esse novo cenário sócio-trabalhista, instaurou um paradigma no Direito Internacional do Trabalho: o *trabalho decente*, objeto de análise deste estudo.

Num primeiro momento, pretende-se apresentar uma visão panorâmica sobre o desenvolvimento da OIT, contextualizando-a historicamente desde a origem até a situação atual, e analisar três documentos de destacada relevância: o Tratado de Versalhes, de 1919, a Declaração da Filadélfia, de 1944 e a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, de 1998.

Na continuidade, será examinado e formulado o conceito da expressão *trabalho decente*, fundamentado em seus elementos constitutivos, os quais serão analisados com o escopo de compreender o significado de categoria *trabalho decente* para o Direito Internacional do Trabalho.

2 CONSTRUÇÃO DO ATUAL PANORAMA DO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO A PARTIR DOS PRINCIPAIS DOCUMENTOS RELACIONADOS À OIT

Qualquer discussão a respeito do Direito Internacional do Trabalho envolve a Organização Internacional do Trabalho – OIT, por ser a instituição normativa dessa área jurídica. Com natureza de pessoa jurídica de Direito Público Internacional, a OIT é integrada por cento e oitenta e um países. Constitui, além disso, uma das agências especializadas da Organização das Nações Unidas – ONU, mas possui uma característica que a torna ímpar: a

sua estrutura tripartite, formada por delegados dos Estados, Empregadores e Empregados¹ que, de acordo com Schmidt, *privilegia o diálogo social*.²

Sua composição engloba a Conferência Internacional do Trabalho ou Assembléia Geral, o Conselho de Administração e a Repartição Internacional do Trabalho, além de Comissões específicas, escritórios em diversos países e o Centro Internacional de Formação de Turim³, na Itália.

A OIT alcançou o *status* jurídico-social que usufrui no mundo, em princípio, pela qualidade das normas por ela emanadas. Para Schmidt, “A elaboração de normas internacionais do trabalho constitui uma das mais antigas e importantes funções da OIT”⁴ e destaca que “As NIT [Normas Internacionais do Trabalho] são denominadas de ‘instrumentos promocionais’, tamanho é o impacto que podem causar em termos de progresso econômico e social dos países.”⁵ Nascimento ressalta que a OIT “defende as suas convenções como mínimos éticos de proteção da dignidade do trabalhador diante da sua absorção pelo processo econômico.”⁶

As principais normas instituídas pela OIT são as Convenções, as Recomendações e as Resoluções Internacionais. As Convenções Internacionais, consoante Nascimento, “são normas jurídicas emanadas da Conferência Internacional da OIT, destinadas a constituir regras gerais e obrigatórias para os Estados deliberantes, que as incluem no seu ordenamento interno, observadas as respectivas prescrições constitucionais.”⁷

Desse conceito, extraem-se as características principais da Convenção, apontadas pela doutrina: o seu caráter geral (ou universal) e obrigatório. Ora, como a OIT integra diversos países, com traços geográfico-culturais distintos, as normas devem ser as mais amplas e genéricas possíveis, a fim de poderem ser aplicadas de acordo com as especificidades de cada região. Inócua seria o esforço da organização se seus preceitos fossem destituídos de força cogente, caso em que por falta de possibilidades de aplicação comprometeriam sua eficácia.

A obrigatoriedade, porém, é atingida quando o país membro da Organização ratifica a Convenção. Pela ratificação, o Estado soberano afirma a sua concordância com a norma internacional e insere-a em seu ordenamento jurídico. Por esses atos, ela passa a ter força normativa no país signatário constituindo seu descumprimento uma ilicitude. Nota-se, com isso, o *status* que possui uma Convenção ratificada ou como afirma Moraes Filho, “A Convenção é o instrumento mais eficaz no caminho de um Direito Internacional do Trabalho uniforme e homogêneo.”⁸

A Recomendação, por sua vez, possui o objetivo geral, mas não é de aplicação obrigatória. Assim, enquanto a Convenção deve ser ratificada pelo Estado signatário, a Recomendação prescinde de ratificação. Martins avalia que se trata de “uma norma da OIT em que não houve número suficiente de adesões para que ela viesse a se transformar numa Convenção”⁹ e, em consequência, ela “passa a ter validade apenas como sugestão ao Estado, como mera indicação, de modo a orientar seu direito interno.”¹⁰

Desse modo, percebe-se que a diferença entre Convenção e Recomendação reside na obrigatoriedade que possui a primeira, sendo ambas normas gerais que podem tratar da mesma matéria. Por essa razão, a doutrina interpreta que a distinção entre uma e outra alcança apenas o aspecto formal e não o material da natureza dessas normas.

Quanto às Resoluções, Martins aduz que elas “servem para dar seguimento aos procedimentos das normas internacionais, como se fossem decisões ordinatórias.”¹¹ Possuem, dessa maneira, caráter procedimental e não estabelecem diretrizes basilares, apenas atos capazes de alcançar o fim pretendido pelas Convenções e Recomendações, sendo, portanto, extremamente práticas e não abstratas. Corroborando a evolução histórica da OIT com análise de seus principais documentos editados, obtêm-se subsídios para a análise do atual contexto jurídico-laboral em que se encontra inserido o *trabalho decente*.

A história dessa instituição pode ser traduzida num difícil caminho da barbárie à valorização do trabalhador. Sua origem remonta ao pacto internacional firmado após a I Guerra Mundial. Nesse sentido, Rodrigues Pinto observa que “As Guerras de 1914/18 e 1939/45 projetaram consideráveis reflexos sobre o Direito do Trabalho, influenciando na sua evolução contemporânea.”¹²

Como é sabido, os conflitos armados constituem uma das atrocidades mais violentas produzidas pela humanidade que ocasionam destruição e morte. E, lamentavelmente, no século XX ocorreram dois dos maiores confrontos da espécie. Todavia, não restaram apenas destroços desses combates, haja vista que nesse contexto surgiram diversas alterações de ordem territorial, política, jurídica e social dos Estados. A partir dos horrores da guerra, o Estado concebido como instituição racionalmente organizada compreendeu que, acaso pretendesse alcançar a desejada *paz universal e duradoura*, com uma *sociedade* mais justa, solidária e formada por pessoas livres, deveria, também, tutelar o trabalhador e, sobretudo, a dignidade de sua pessoa.

Ao que parece, tal como ocorreu à época da primeira e da segunda Revolução Industrial, novamente os Estados constataram as drásticas consequências sociais provenientes da ausência de proteção jurídica ao trabalhador. Contudo, no século XX a

questão assumiu perspectiva diversa, não limitada apenas aos ordenamentos nacionais. Foi necessário um esforço conjunto dos Estados a fim de atingirem escopos comuns, pois a ausência de regulamentação trabalhista por um país poderia prejudicar outro, devido a razões de ordem econômica como, por exemplo, as condições de produtividade.¹³

Nesse contexto, terminada a I Guerra, os representantes dos Estados envolvidos no confronto celebraram, em 1919, no Palácio de Versalhes, em Paris, o Tratado de Paz¹⁴ conhecido como Tratado de Versalhes, o qual, na sua Parte XIII, criou a OIT. Esse ponto do pacto é de suma relevância para o *direito*, pois, além de explicitar significativas normas trabalhistas, em especial no art. 427 que relacionou “os *princípios fundamentais do Direito do Trabalho*”¹⁵, compôs a primeira Constituição da organização e “consagrou o Direito do Trabalho como o novo ramo da ciência jurídica”¹⁶, conforme afirma Süsskind.

Esse pacto foi celebrado após a I Guerra Mundial, posterior a outro importante conflito desencadeado no mundo capitalista ocidental em meados do século XVIII, caracterizado não pelo aspecto bélico, mas pelas questões sociais: a Revolução Industrial, conceituada por Manus como “a mudança radical no modo de produção, em decorrência da utilização da máquina como fonte energética, em substituição à força humana, à força animal e à força hidráulica, usadas até então.”¹⁷

Essa alteração no modo de produção gerou uma ampla tensão entre empregados e empregadores porque o Estado, baseado na égide do liberalismo econômico, não intervinha nas relações de trabalho e, com isso, o trabalhador, possuindo apenas a sua força de trabalho e desvalorizada frente à máquina num mundo industrial competitivo, era explorado por seu patrão, o detentor do capital, por meio de extensas jornadas de labor, baixos salários, falta de higiene e segurança no trabalho e ausência de descanso remunerado.

Entretanto, muitas foram as manifestações contrárias a esse sistema, incluindo entre elas, além das dos próprios operários, também a de pensadores e até da Igreja Católica que acabaram por impor a intervenção estatal na relação empregatícia a fim de tutelar a parte hipossuficiente. Nesse contexto, as primeiras leis demonstravam a preocupação dos países em regular e atenuar a crítica situação. Trouxeram, por isso, restrições ao trabalho da criança, do adolescente e da mulher, regularam a jornada de labor, o descanso remunerado, ao mesmo tempo em que reconheceram os órgãos representativos de classe e matérias vinculadas à previdência social que se encontravam ligadas ao direito do trabalho.

Esses foram os primeiros assuntos regulamentados pela legislação trabalhista que, de acordo com Rodrigues Pinto¹⁸, passou a desenvolver-se tardiamente, haja vista as rápidas alterações provenientes da Revolução Industrial.

Em princípio, não poderia ter sido outro o conteúdo normativo do Tratado de Versalhes, senão o de caráter tutelar individualista do direito do trabalho, ao estabelecer, entre outros, preceitos relacionados a salários adequados, delimitação da jornada de trabalho, descanso semanal, proteção ao trabalho das crianças e adolescentes e igualdade salarial.¹⁹

Na linha das diretrizes principiológicas emanadas pelo Tratado de Versalhes, a OIT passou a editar normas que regulamentavam o contrato de trabalho. A tutela laboral voltou-se principalmente à relação jurídica entre o empregado e o empregador (perspectiva de contrato individual de trabalho), com destaque para dois aspectos: o primeiro estava relacionado à pessoa do trabalhador e, o segundo, a certas atividades laborais.

Foi assim que passaram a ser editadas normas regulamentadoras da prestação de serviços em razão de condições físicas como o sexo e a idade, ocorrendo, em consequência, uma discriminação não no sentido pejorativo, mas com o objetivo de proteger o trabalho do menor e da mulher como, por exemplo, a partir de determinadas proibições e limitações para o labor dessas pessoas. O segundo aspecto implicava a regulamentação de certas atividades prejudiciais à saúde do trabalhador, como as atividades noturnas, penosas, insalubres e perigosas. Entre outras, para estes labores havia prescrições específicas referentes à jornada de trabalho, às férias e ao adicional devido. Essas questões referiam-se à relação entre empregados e empregadores, cabendo ao Estado atuar como fiscal das prescrições legais e, no caso de descumprimento, como solucionador do conflito instaurado e aplicador das sanções cabíveis.

A OIT, desde a sua criação até a II Guerra Mundial, de acordo com Sússekind²⁰, exerceu suas atribuições com louvor no tocante à regulamentação internacional da tutela do trabalhador, por intermédio de sua atividade normativa e por suas contribuições à integração dessa proteção aos ordenamentos dos Estados-membros, além de afirmar o tripartismo como meio de excelência para resolução de conflitos.

Todavia, eis que a II Guerra Mundial se desencadeia. A violência, o extermínio de vidas e a implantação de desumanas ditaduras em alguns Estados impõem-se sobre a democracia, em completa afronta ao princípio da dignidade do ser humano. Não obstante, em meio à contenda bélica, na 26ª reunião da Conferência, realizada na Filadélfia, em 1944, foi aprovada a Declaração Referente aos Fins e Objetivos da OIT, a Declaração da Filadélfia que, segundo Sússekind²¹, substituiu o art. 427 do Tratado de Versalhes e ampliou a competência da OIT. Além disso, essa Declaração compôs também a atual forma de constituição da Organização.

A partir da Declaração da Filadélfia de 1944, novos rumos são tomados. Por esse documento, a competência da OIT é ampliada, passando a Organização a estar comprometida com questões mais amplas e complexas, e não restritas apenas ao contrato de trabalho. Reafirmando os seus princípios fundamentais e que a paz universal depende da justiça social, esse documento impôs à OIT a missão de auxiliar os Estados em busca de novos ideais jurídico-laborais como geração de emprego, elevação do nível de vida, formação profissional, salário-mínimo, negociação coletiva e segurança social.²² Assim, temas não apenas jurídicos do vínculo empregatício, mas também questões econômicas e sociais passam a compor a competência da OIT. Um campo maior de atuação é traçado para a Organização²³.

A proteção ao trabalhador, então, não fica restrita ao contrato de trabalho, alcança matérias que envolvem atuação estatal por meio de políticas públicas, principalmente, por intermédio de normas programáticas, a fim de propiciar ao trabalhador um emprego que lhe garanta um salário justo e capaz de satisfazer suas necessidades vitais básicas como saúde, alimentação e lazer, além de possibilitar ao empregado a sua formação profissional, devendo a legislação, por isso, atentar também para as condições etárias e de gênero, além das de higiene e segurança no trabalho.

Na comparação entre as diretrizes do Tratado de Versalhes com as da Declaração da Filadélfia, constata-se que as do Tratado implicam uma atuação estatal marcada por ações negativas, por intermédio de normas que proíbem ou limitam a atividade laboral, enquanto que nas da Declaração, sobressaem-se ações positivas a fim de fomentar o emprego e o desenvolvimento profissional e social do trabalhador.

Nesse itinerário, percebe-se que com o fim da II Guerra Mundial há, novamente, uma redefinição do contexto político, econômico e social de boa parte do planeta. Persiste, entretanto, a busca pela paz, cujo papel principal para esse escopo é da ONU. Vinculada a essa organização, a OIT prossegue com sua atividade normativa no que concerne à relação de trabalho. Na última década do século XX, o número de Convenções e Recomendações editadas já se aproximava de duzentas.

Não obstante, Romita²⁴ aduz que a partir da última metade do século XX, tem início uma alteração comercial em termos mundiais proveniente da evolução tecnológica que se deu em virtude da utilização da computação e da robótica, bem como pelo desenvolvimento das telecomunicações e dos transportes.

É o fenômeno da globalização, entendido nas palavras de Sandroni como “o fim das economias nacionais e a integração cada vez maior dos mercados, dos meios de comunicação

e dos transportes”²⁵ e que, para Lourival de Oliveira, “não se constitui apenas em algo econômico. Diz respeito também ao social, ao político, o que significa que transcende a questão do espaço nacional.”²⁶ A globalização reestruturou a economia mundial, fomentou o comércio entre as nações e, ao mesmo tempo, colocou os povos em contato uns com os outros.

Entretanto, Romita²⁷ avalia que a globalização também se revelou negativa em razão de seu desenvolvimento rápido e desacompanhado dos setores que ela alterava, os quais envolviam, além da área industrial, também a comercial, a financeira e a de serviços. Disso resultou, em certa medida, mais desemprego, perecimento de ofícios e profissões, criminalidade e miséria.

Essas cruciais alterações são sentidas no direito do trabalho. Isso porque, no mercado globalizado, o detentor do capital tem a possibilidade de realizar a sua atividade empresarial em qualquer região do globo terrestre, escolhendo, por certo, a que lhe seja mais favorável (isto quer dizer, nas em que implica a menor remuneração do trabalhador). Ao mesmo tempo, o trabalhador concorre com a inteligência do computador para lhe ser assegurado o trabalho.

Uma análise desse contexto permite concluir que há repetição de um episódio recorrente no *direito laboral*, ou seja, a preocupação do empregador de garantir seu máximo lucro e a luta do trabalhador com a máquina. Aquele acumulando mais ganho e este empobrecendo em meio ao desemprego e aos baixos salários. Assim, embora houvesse vasta legislação trabalhista, a busca por uma remuneração numa economia competitiva subsidiava o desrespeito às normas tutelares e sujeitavam o trabalhador a condições legais impróprias.²⁸

Pereira²⁹ menciona que, nos países em desenvolvimento, havia um quadro jurídico-laboral caracterizado pela informalidade, (presente nas contratações clandestinas e ilegais), trabalho infantil e desvirtuamento da aprendizagem, desrespeito violento à liberdade sindical e ao direito de negociação, cooperativas de mão-de-obra não coerentes com o modelo cooperativista, além de remuneração inferior à mínima fixada e a discriminação; o que contrariava diversas normas da OIT. Embora estivesse dotada de prescrições específicas, a OIT não alcançava o cumprimento eficaz de seus preceitos e, por isso, uma atitude da Organização frente a esse contexto se fazia necessária.

Assim, em 1998, na 86^a reunião da Conferência Internacional do Trabalho, é assinada a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, a qual, de acordo com Romita, constitui “uma resposta aos desafios gerados pela globalização da economia”³⁰ e, conforme Perone, “sintetiza e manifesta, com força e sem possibilidade de

equivocos, quais são a inspiração e a estratégia da Organização diante das mais graves questões do mundo contemporâneo do trabalho.”³¹ Para Schmidt, esse Documento firma “alguns princípios e prevê um mecanismo de seguimento, com vista a tornar mais efetivos os princípios e direitos fundamentais.”³²

No seu preâmbulo, a Declaração³³ reafirma que a criação da OIT procede da convicção de que justiça social é essencial para garantir uma paz universal e permanente e constata que o crescimento econômico é essencial, mas insuficiente, para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza, o que confirma a necessidade de que a OIT promova políticas sociais sólidas, a justiça e instituições democráticas. No item 2, estabelece quatro princípios de direitos fundamentais do trabalho:

- a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.³⁴

Romita³⁵ expõe que relacionadas a esses direitos encontram-se: a) a Convenção n.º. 87, de 1948, sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização e a Convenção n.º. 98, de 1949, sobre o direito de sindicalização e negociação coletiva; b) a Convenção n.º. 29, de 1930, sobre trabalho forçado e a Convenção n.º. 105, de 1957, sobre a abolição do trabalho forçado; c) Convenção n.º. 138, de 1973, sobre a idade mínima de admissão no emprego e a Convenção n.º. 182, de 1999, sobre as piores formas de trabalho das crianças; d) Convenção n.º. 100, de 1951, sobre igualdade de remuneração e a Convenção n.º. 111, de 1958, sobre a discriminação no emprego e ocupação. Essas são as Convenções fundamentais que, no entendimento de Schmidt³⁶, formam o núcleo central das Normas Internacionais do Trabalho desde a Declaração de 1998.

Contudo, Romita³⁷ critica essa Declaração por rebaixar as convenções diversas das fundamentais a menor importância, além de não apresentar instrumentos que lhe tornem efetiva, muito menos sanções (a não ser as morais) aos Estados que não se empenharem em efetivar os princípios fundamentais como, diferentemente, possuem as convenções ratificadas pelos Estados membros.

Sobre esse posicionamento, em parte, aqui se discorda porque tendo focalizado alguns documentos, deve-se observar que como o próprio nome indica, essa Declaração possui natureza principiológica e por tal razão traduz valores basilares da ordem trabalhista internacional. Renega a infração legislativa proveniente do acúmulo de normas editadas,

preocupa-se em revelar o cerne lógico do sistema e apresenta consonância com o contexto histórico.

De qualquer forma, porém, vê-se, por meio dessa Declaração, a preocupação atual da OIT. Baseada nos princípios trabalhistas consagrados pelo Tratado de Versalhes segue as diretrizes traçadas pela Declaração da Filadélfia e constitui uma síntese para o direcionamento jurídico dessa Organização, qual seja a de conciliar o progresso econômico com a proteção ao trabalhador no intuito final de ser atingida a paz universal e duradoura.

3 TRABALHO DECENTE: CONCEITO E ELEMENTOS CONSTITUTIVOS

A Declaração da Filadélfia de 1944 deflagrou novas perspectivas no âmbito normativo com a ampliação da competência da OIT, seguida pela Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho de 1998, que sistematiza os direitos fundamentais do trabalho em quatro grandes categorias.

Os direitos humanos dos trabalhadores, citados pela Declaração de 1998, refletem uma concepção de princípios que apontam objetivos e o modo de ação estatal, por intermédio de políticas públicas, considerando que são necessidades do ser humano trabalhador e que constituem um consenso para implementar o *trabalho decente* no mundo.³⁸

A significação atribuída pela OIT é a que concebe o *trabalho decente* como trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido com condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminações e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem do seu trabalho.³⁹ A expressão *trabalho decente*, no âmbito das publicações jurídicas trabalhistas internacionais, foi utilizada pela primeira vez no relatório da OIT do ano de 2000, pelo Diretor Geral da Repartição Internacional do Trabalho.⁴⁰

A partir de então, a Comissão Mundial constituída pela OIT, em fevereiro de 2004, que discute a dimensão social da globalização, recomenda que a concepção do *trabalho decente* se converta em um objetivo global a ser efetivado mediante políticas complementares em escala nacional e internacional.⁴¹ Os diversos pronunciamentos do Diretor Geral têm ratificado que o *trabalho decente* para homens e mulheres é um dos objetivos centrais a ser alcançado pela OIT.

Observa-se que a categoria *trabalho decente* pode ser traduzida por respeito aos direitos fundamentais no trabalho e demonstra uma nova estratégia da OIT na sua produção normativa que objetiva a inclusão social do conjunto dos trabalhadores.⁴² Acresce-se que a

produção normativa descentralizada que marcou a fase do século XX, visando à proteção dicotomizada contra discriminação no trabalho – Convenções n.º. 138 e 182, trabalho forçado – Convenções n.º. 29 e 105, liberdade de associação e organização sindical – Convenções n.º. 87 e 98 e eliminação do trabalho forçado – Convenções 138 e 182; passa a ser abrangida por uma concepção ampla de proteção social.

Em 2006, o Conselho Econômico e Social das Nações Unidas aprovou Declaração Ministerial sobre *trabalho decente* e pleno emprego no mundo, sendo que a partir desse ato foram efetivadas várias medidas promocionais, com destaque para a agenda hemisférica de *trabalho decente* nas Américas – período 2006 – 2015.

No dia 12 de fevereiro de 2007, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e a OIT decidiram fortalecer sua colaboração e associação mediante uma nova e importante iniciativa para impulsionar as atividades das Nações Unidas destinadas a reduzir a pobreza e criar mais *trabalho decente*.⁴³

O Diretor-Geral da OIT, Juan Somavia e o Administrador do PNUD, Kemal Dervis assinaram um *acordo conjunto* em cerimônia pública realizada em Genebra que visa *promover o crescimento sem exclusões* e com desenvolvimento social que beneficie os 20 a 40% mais pobres da população e que impulsiona as iniciativas das Nações Unidas para atingir os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio até 2015.

As palavras dos chefes dos dois organismos foram assim são traduzidas: “Vivemos em uma época de prosperidade sem precedentes; ainda que também de crescentes injustiças que dificultam a redução da pobreza. Junto à participação democrática, necessitamos um impulso econômico que se traduza em trabalho decente para todos”.⁴⁴

O acordo é resultado direto da Declaração Ministerial aprovada pelo Conselho Econômico e Social das Nações Unidas em 2006, sobre *trabalho decente* e pleno emprego, e uma medida prática para a aplicação das iniciativas do sistema das Nações Unidas para cumprir seu dever como uma organização unida na ação.

A compreensão do *trabalho decente* remete a uma contextualização sobre promoção da democracia e diálogo social em geral e no âmbito do mercado de trabalho em particular. Não é possível promover a democracia se não se associa o diálogo social a processos de participação⁴⁵ cidadã que a consolidam e fortalecem. Portanto, a participação cidadã deve ultrapassar o conceito de exercício de direito ao voto e requer processos de participação que necessitem de um diálogo aberto e de um compromisso da *sociedade* e de seus atores que devem ter voz para opinar sobre as decisões que os afetam tanto no âmbito nacional, local e também no ambiente de trabalho.⁴⁶

O diálogo social deve manifestar-se em suas diversas formas e níveis, desde a cooperação e consultas nacionais tripartites (governo, trabalhadores e empregadores), até a negociação coletiva na própria empresa. Não obstante, o conceito *jus* trabalhista dado pela OIT para *trabalho decente* permite a subtração dos elementos que o compõe e que merecem ser destacados de maneira isolada e conjunta.

Para Moura Jacinto⁴⁷, o trabalho produtivo não teria um fim em si mesmo, mas se constituiria instrumento destinado a atingir outras finalidades como, por exemplo, conseguir meios de subsistência. Trabalha-se não porque se quer o que se faz, mas porque se quer aquilo pelo que se faz.

A OIT, ao tratar do *trabalho decente* nas Américas, enfrenta a questão do trabalho adequadamente remunerado em duas dimensões. Uma primeira refere-se à recuperação do salário mínimo como instrumento de política salarial e, uma segunda, constitui-se na vinculação progressiva das remunerações às mudanças de produtividade e do aumento do custo de vida.⁴⁸ Por isso, o salário mínimo deve ter a finalidade de ser o piso de escala de salários do setor privado e avaliado com regularidade.

O *trabalho decente* exige um trabalho em condições de liberdade, haja vista que, conforme Perone, “trabalhador não pode nunca significar escravo.”⁴⁹ Para a OIT, tais condições se traduziriam em efetivar direitos fundamentais no trabalho como:

- a) Liberdade sindical – Convenção n.º. 87⁵⁰ (1948) dispõe sobre o direito dos trabalhadores, sem distinção de qualquer espécie de constituírem organizações da sua escolha e de a elas se afiliarem, sem prévia autorização, e dispõe sobre uma série de garantias para o livre funcionamento dessas organizações, sem ingerência das autoridades públicas;
- b) A Negociação Coletiva decorrente da liberdade sindical é um direito traduzido pela Convenção n.º. 98⁵¹ (1949) que estipula proteção contra ato de discriminação que reduza a liberdade sindical, proteção das organizações de trabalhadores e de empregadores contra atos de ingerência de umas nas outras, e medidas de promoção da negociação coletiva. Perone⁵² complementa que liberdade sindical é um direito dos trabalhadores e empregadores de organizarem livremente suas organizações (sem prévia autorização e com liberdade de filiação) assim como também é liberdade de ação deles regularem a relação empregatícia por intermédio de convenções e acordos coletivos, sob a advertência do autor de que sindicatos sejam organizações para defesa de seus

filiados e, com este fim, devem atuar; não, porém, como entidades assistenciais prestando serviços gerais;

- c) Combate a qualquer forma de trabalho forçado, explicado pelas Convenções sobre Trabalho Forçado da OIT n.º. 29 (1930) e 105 (1957) que, em síntese, mostram ser o trabalho forçado e trabalho análogo ao escravo como trabalho realizado sem liberdade, tráfico de trabalhadores, trabalho de imigrantes ilegais. As formas mais comuns desse tipo de trabalho são: servidão por dívida, retenção por documentos, dificuldade de acesso ao local de trabalho e presença de guardas armados. Essas características são, com frequência, acompanhadas de condições subumanas de vida, de trabalho e de absoluto desrespeito à dignidade da pessoa; e
- d) Erradicação do trabalho infantil, inserido nas Convenções n.º. 138 de (1973)⁵³ sobre a idade mínima para admissão a emprego e n. 182 (1999) sobre as piores formas de trabalho infantil e de ação imediata para sua eliminação.

O trabalho realizado em condições de segurança é o trabalho em que inexistente ou esteja significativamente reduzida a incidência de acidentes e enfermidades. A segurança, nesse sentido, tem por finalidade a integridade física do trabalhador.⁵⁴ A Convenção n.º. 155 (1981), ao dispor sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho, no art. 3º, estabelece a extensão do conceito de saúde com relação ao trabalho e menciona de modo expresso os *elementos mentais*. Essa norma promocional atenta ainda para a necessidade de políticas públicas aliadas à ampla participação das organizações de trabalhadores e empregadores para definir, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança, saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho.

Na avaliação de Oliveira⁵⁵, a partir da interpretação da Convenção n.º. 155 da OIT, o trabalhador tem direito à redução de todos os riscos, quais sejam: físicos, biológicos, fisiológicos e psíquicos que afetam sua saúde no ambiente de trabalho.

Nessa norma, há a previsão de quatro esferas de atuação de uma política nacional para redução de riscos no trabalho que se constituiriam em: a) concepção, experimentação, escolha, substituição, instalação, organização, utilização e manutenção dos componentes materiais do trabalho, compreendidos aqui como locais de trabalho, ambiente de trabalho, ferramentas, máquinas e materiais, substâncias e agentes químicos, físicos, biológicos e processos de trabalho; b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que executam ou supervisionam o trabalho, assim como a adaptação das máquinas,

materiais, tempo de trabalho, organização do trabalho e processos de trabalho às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores; c) formação necessária à qualificação e a motivação das pessoas que intervêm, a qualquer título, no sentido de serem alcançados níveis de segurança e higiene suficientes e; d) comunicação e cooperação no grupo de trabalho e da empresa.⁵⁶

Trabalho exercido sem quaisquer formas de discriminação é aquele que, segundo a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho de 1998, elimina todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação. Por sua vez, a Convenção n.º. 100 (1951) trata sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor⁵⁷ e a Convenção n.º. 111 (1958) considera discriminação toda a extinção, exclusão ou preferência, com base na 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, excetuando-se as qualificações profissionais exigidas para determinado emprego.⁵⁸

Ao lado das formas tradicionais de discriminação no trabalho, como é caso da discriminação por gênero, idade, raça e origem social, a OIT, em recente relatório⁵⁹, enumera a existência de novas formas de discriminação, como o tratamento injusto ao contratar trabalhadores jovens ou mais velhos, pessoas com deficiência, pessoas portadoras do HIV, e discriminação com base na orientação sexual. Também explora os novos desafios apresentados por práticas que afetam os que têm uma predisposição genética a desenvolver certas doenças, ou os que têm um estilo de vida considerado pouco saudável por situações como uso do tabaco ou a obesidade.⁶⁰

O conceito de *trabalho decente* traz ainda o trabalho realizado em *condições de equidade*. A significação de equidade deve aqui estar conexas ao ideal de justiça aplicado na interpretação, integração e adaptação das normas⁶¹, que formam um conjunto sistêmico de Convenções, Recomendações, Resoluções, Declarações e Relatórios da OIT, construtores dessa nova e ampla concepção de dignidade no exercício do trabalho e dignidade para os trabalhadores que vivem desse tipo de trabalho.

Portanto, o *trabalho produtivo e adequadamente remunerado*, exercido em condições de segurança, liberdade e sem quaisquer formas de discriminação é um trabalho realizado em condições de equidade, permeado pelo princípio moral⁶² que, na linguagem filosófica, concebe o ser humano como um fim e não como um meio, ou seja: trabalho digno.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tutelar o trabalhador no mundo globalizado do trabalho foi o grande desafio enfrentado pelo Direito Internacional do Trabalho a partir do final do século passado.

Para subsidiar esta árdua empreitada, a OIT editou a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho de 1998. Assentada nos princípios consagrados pelo Tratado de Versalhes (que, embasado numa perspectiva jurídico-laboral individualista, criou a organização) e em sintonia com as diretrizes normativas traçadas pela Declaração da Filadélfia (a qual não ampliou apenas a competência da OIT como também a área de atuação do Direito Internacional do Trabalho), essa Declaração sistematizou os princípios de direitos fundamentais do trabalho, enunciando-os em quatro grandes categorias: liberdade sindical e direito de negociação; eliminação do trabalho forçado ou obrigatório; abolição do trabalho infantil; e eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Nesse contexto, no qual a tutela ao trabalhador conflitava com a situação econômico-social negativa proveniente do fenômeno da globalização, embasada no documento em referência, origina-se a expressão *trabalho decente*, compreendido pela OIT como o *trabalho produtivo e adequadamente remunerado*, exercido com condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem do seu trabalho.

Consolidou-se, assim, o *trabalho decente* como um paradigma do Direito Internacional do Trabalho diante dos desafios apresentados pela conjuntura da globalização do início deste século, constituindo-se, em razão disso, na meta primacial da OIT para proteção jurídico-social do trabalhador, por intermédio do exercício consciente da democracia e do diálogo social, com o objetivo principal da organização: atingir a paz universal.

Consigna-se, por fim, que a partir desse conceito revela-se a concepção de trabalho idealizada pelo Direito Internacional do Trabalho para o homem deste ainda novo milênio: a ocupação apta a lhe prover existência, com uma adequada remuneração, ao mesmo tempo exercida em condições de equidade, segurança, ampla liberdade, sem a prática de quaisquer formas de discriminação, para, enfim, promover a dignidade da pessoa humana.

NOTAS

- ¹ Süsssekind informa que “Como regra, quase absoluta, os órgãos colegiados são constituídos de representantes de governos, de associações sindicais de trabalhadores e de organizações de empregadores. Somente não possuem representação classista os órgãos que concernem interesses específicos de governos (p. ex.: Comissão de Representantes Governamentais para Questões Financeiras, da Conferência) e o exame exclusivo de questões técnicas (p. ex.: Comitê de Peritos para a avaliação dos 10 Estados de importância industrial mais considerável, constituído geralmente de estatísticos) ou jurídicas (p. ex.: Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações, integrada por personalidades independentes). In SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*, p. 148.
- ² SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. Breves anotações sobre as convenções fundamentais da OIT. In LAGE, Êmerson José Alves; LOPES, Mônica Sette. *O direito do trabalho e o direito internacional, questões relevantes: homenagem ao professor Osiris Rocha*, p. 95.
- ³ A respeito destes três últimos, vide Martha Halfeld Furtado de Mendonça Schmidt in SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. Breves anotações sobre as convenções fundamentais da OIT. In LAGE, Êmerson José Alves; LOPES, Mônica Sette. *O direito do trabalho e o direito internacional, questões relevantes: homenagem ao professor Osiris Rocha*, p. 96-97.
- ⁴ SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. Breves anotações sobre as convenções fundamentais da OIT. In LAGE, Êmerson José Alves; LOPES, Mônica Sette. *O direito do trabalho e o direito internacional, questões relevantes: homenagem ao professor Osiris Rocha*, p. 97.
- ⁵ SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. Breves anotações sobre as convenções fundamentais da OIT. In LAGE, Êmerson José Alves; LOPES, Mônica Sette. *O direito do trabalho e o direito internacional, questões relevantes: homenagem ao professor Osiris Rocha*, p. 97-98.
- ⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*, p. 54.
- ⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*, p. 90.
- ⁸ MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. *Introdução ao direito do trabalho*, p. 226.
- ⁹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*, p. 87.
- ¹⁰ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*, p. 87.
- ¹¹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*, p. 87.
- ¹² PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de direito individual do trabalho: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual*, p. 34.
- ¹³ Todos estes aspectos podem ser inferidos do Preâmbulo da Parte XIII do Tratado de Versalhes, o qual assim proclama: “Considerando que a Sociedade das Nações tem por objetivo estabelecer a paz universal e que tal paz não pode ser fundada senão sobre a base da justiça social; em atenção a que existem condições de trabalho que implicam, para um grande número de pessoas, injustiça, miséria e privações, e que origina tal descontentamento que a paz e a harmonia universais correm perigo; em vista de que é urgente melhorar essas condições (por exemplo, no que concerne à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima da jornada e da semana de trabalho, ao aproveitamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições convenientes de existência, à proteção dos trabalhadores contra as enfermidades gerais ou profissionais e os acidentes resultantes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores ocupados no estrangeiro, à afirmação do princípio da liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico e outras medidas análogas); - tendo presente que a não-adoção por uma nação qualquer de um regime de trabalho realmente humanitário é um obstáculo aos esforços das demais desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios países; - as Altas Partes Contratantes, movidas por sentimentos de justiça e humanidade, assim como pelo desejo de assegurar uma paz duradoura e mundial, convencional o que segue.” In SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*, p. 101-102.

- ¹⁴ O acordo regulamentava ainda outras condições, sobretudo territoriais e econômicas, as quais não serão abordadas neste estudo, por serem estranhas ao seu objeto.
- ¹⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*, p. 103.
- ¹⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*, p. 26.
- ¹⁷ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do trabalho*, p. 23.
- ¹⁸ PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de direito individual do trabalho: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual*, p. 32.
- ¹⁹ Conforme Sússekind, Para orientar a construção desse Direito o art. 427 do tratado enunciou os seguintes princípios e normas: “1º - O princípio diretivo antes enunciado de que o trabalho não há de ser considerado como mercadoria ou artigo de comércio. 2º - O direito de associação visando alcançar qualquer objetivo não contrário às leis, tanto para os patrões como para os assalariados. 3º - O pagamento aos trabalhadores de um salário que lhes assegure um nível de vida conveniente, em relação com sua época e seu país. 4º - A adoção da jornada de oito horas ou a duração semanal de quarenta e oito horas. 5º - A adoção de um descanso semanal de vinte e quatro horas, sempre que possível aos domingos. 6º - A supressão do trabalho das crianças e obrigação de impor aos trabalhos dos menores de ambos os sexos as limitações necessárias para permitir-lhes continuar sua instrução e assegurar seu desenvolvimento físico. 7º - O princípio do salário igual, sem distinção de sexo, para um trabalho de igual valor. 8º - As leis promulgadas em cada país, relativas às condições de trabalho deverão assegurar um tratamento econômico equitativo a todos os trabalhadores que residem legalmente no país. 9º - Cada Estado deverá organizar um serviço de inspeção, que inclua mulheres, a fim de assegurar a aplicação das leis e regulamentos para a proteção dos trabalhadores” In SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*, p. 26-27.
- ²⁰ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*, p. 106.
- ²¹ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*, p. 23.
- ²² Dispôs a Declaração no seu item terceiro: “A Conferência proclama solenemente que a Organização Internacional do Trabalho tem a obrigação de auxiliar as Nações do mundo na execução de programas que visem: a) proporcionar emprego integral para todos e elevar os níveis de vida; b) dar a cada trabalhador uma ocupação na qual ele tenha a satisfação de utilizar, plenamente, sua habilidade e seus conhecimentos e de contribuir para o bem geral; c) favorecer, para atingir o fim mencionado no parágrafo precedente, as possibilidades de formação profissional e facilitar as transferências e migrações de trabalhadores e de colonos, dando as devidas garantias a todos os interessados; d) adotar normas referentes aos salários e às remunerações, ao horário e às outras condições de trabalho, a fim de permitir que todos usufruam do progresso e, também, que todos os assalariados, que ainda não o tenham, percebam, no mínimo, um salário vital; e) assegurar o direito de ajustes coletivos, incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores para melhoria contínua da organização da produção e a colaboração de uns e outros na elaboração e na aplicação da política social e econômica; f) ampliar as medidas de segurança social, a fim de assegurar tanto uma renda mínima e essencial a todos a quem tal proteção é necessária, como assistência médica completa; g) assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações; h) garantir a proteção da infância e da maternidade; i) obter um nível adequado de alimentação, de alojamento, de recreação e de cultura; j) assegurar as mesmas oportunidades para todos em matéria educativa e profissional.” In SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*, p. 24.
- ²³ Elucidando, Arnaldo Sússekind cita as palavras do Diretor Geral Francis Blanchard, no período de 1974 a 1989: “Com a Declaração de Filadélfia, a OIT assumiu a responsabilidade de examinar e estudar todas as políticas e medidas internacionais, tanto econômicas como financeiras, à luz do objetivo fundamental de uma paz baseada na justiça social [...]. e, em parte, graças aos esforços da OIT, foi reconhecida a estreita interrelação dos fatores econômicos e sociais, ao mesmo tempo que essas questões passaram a ocupar, especialmente do ponto de vista do desenvolvimento, um lugar muito importante nas Nações Unidas e no seu sistema.” In SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*, p. 26.
- ²⁴ ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*, p. 199.

- ²⁵ SANDRONI, Paulo. *Dicionário de economia do século XXI*, p. 376.
- ²⁶ OLIVEIRA, Lourival José de. *Direito do trabalho: organização de trabalhadores & modernização*, p. 47.
- ²⁷ ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*, p. 201.
- ²⁸ Inclusive, comenta Arion Sayão Romita a respeito dos efeitos da globalização sobre o movimento sindical que “A desverticalização da indústria, fragmentando a produção em grande número de unidades, enfraquece o poder de aglutinação dos sindicatos, a braços com a dispersão dos trabalhadores, já desinteressados das lutas coletivas e muito mais preocupados com a manutenção do próprio emprego. Como o trabalho se torna ‘bem escasso (Manoel Alonso Olea), quem tem um emprego cuida, antes de qualquer outra coisa, de preservá-lo. O trabalhador tende a guiar seu interesse pela lógica dos valores empresariais. A subjetividade do interesse individual sobrepõe-se à (já quase inexistente) consciência de classe e afasta a noção de homogeneidade profissional.” In ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*, p. 203.
- ²⁹ PEREIRA, Armand F. Juristas frente à declaração de princípios e direitos fundamentais da OIT e a globalização. In Encontro do Grupo de Bologna. *Impactos da globalização: relações de trabalho e sindicalismo na América Latina e Europa: teses do grupo de Bologna / Seminário Internacional do Direito do Trabalho*; Diana de Lima e Silva, Edésio Passos (coordenadores), p. 32-33.
- ³⁰ ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*, p. 207.
- ³¹ PERONI, Giancarlo. OIT: funcionamento e independência. In LAGE, Êmerson José Alves; LOPES, Mônica Sette. *O direito do trabalho e o direito internacional, questões relevantes: homenagem ao professor Osiris Rocha*, p. 85.
- ³² SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. Breves anotações sobre as convenções fundamentais da OIT. In LAGE, Êmerson José Alves; LOPES, Mônica Sette. *O direito do trabalho e o direito internacional, questões relevantes: homenagem ao professor Osiris Rocha*, p. 95.
- ³³ OIT. Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho, *op. cit.*
- ³⁴ OIT. Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho, *op. cit.*
- ³⁵ ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*, p. 208.
- ³⁶ SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. Breves anotações sobre as convenções fundamentais da OIT. In LAGE, Êmerson José Alves; LOPES, Mônica Sette. *O direito do trabalho e o direito internacional, questões relevantes: homenagem ao professor Osiris Rocha*, p. 98.
- ³⁷ ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*, p. 213.
- ³⁸ CARDOSO, Luciane. Direitos humanos dos trabalhadores. In LAGE, Êmerson José Alves; LOPES, Mônica Sette. *O direito do trabalho e o direito internacional, questões relevantes: homenagem ao professor Osiris Rocha*, p. 67-69.
- ³⁹ OIT. Disponível em; <www.oitbrasil.org.br/trab_decente_2.php>. Acesso em 28 fev. 2007.
- ⁴⁰ ROMITA, Arion Sayão. *Direitos Fundamentais nas relações de trabalho*, p. 214.
- ⁴¹ ROMITA, Arion Sayão. *Direitos Fundamentais nas relações de trabalho*, p. 214.
- ⁴² ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*, p. 215.
- ⁴³ Vide <http://www.oitbrasil.org.br/news/nov/ler_nov.php?id=3054>. Acesso em 28 fev. 2007.
- ⁴⁴ Vide <http://www.oitbrasil.org.br/news/nov/ler_nov.php?id=3054>. Acesso em 28 fev. 2007.
- ⁴⁵ A participação, definida aqui no sentido dado por Stiglitz, compreende a abertura ao diálogo, à transparência e o fortalecimento da representatividade tanto no setor público como o no privado. Ver STIGLITZ, Joseph. *Participation and development: perspectives from the comprehensive development paradigm*. Review of Development Economics, New York, U. 6, n2, p. 163-182, 2002, *apud* Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015. XVI Reunião Regional Americana. Brasília, maio de 2006, p. 13.

- ⁴⁶ Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015. XVI Reunião Regional Americana. Brasília, maio de 2006, p.13. Disponível em: <www.oitbrasil.org.br>. Acesso em 30 abr. 2007.
- ⁴⁷ JACINTO, José Luís de Moura. *O trabalho e as relações internacionais*, p. 39-40.
- ⁴⁸ Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015. XVI Reunião Regional Americana. Brasília, maio de 2006, p.70. Disponível em; <www.oitbrasil.org.br>. Acesso em 30 abr. 2007.
- ⁴⁹ PERONE, Giancarlo. OIT: funcionamento e independência. In LAGE, Émerson José Alves; LOPES, Mônica Sette. *O direito do trabalho e o direito internacional, questões relevantes: homenagem ao professor Osiris Rocha*, p. 90.
- ⁵⁰ OIT. Convenção n. 87. Convenção sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical, *op. cit.*
- ⁵¹ OIT. Convenção n. 98. Sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva, *op. cit.*
- ⁵² PERONE, Giancarlo. OIT: funcionamento e independência. In LAGE, Émerson José Alves; LOPES, Mônica Sette. *O direito do trabalho e o direito internacional, questões relevantes: homenagem ao professor Osiris Rocha*, p. 89.
- ⁵³ OIT. Convenção n. 138. Sobre a idade mínima para admissão de emprego, *op. cit.*
- ⁵⁴ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*, p. 131.
- ⁵⁵ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*, p. 131.
- ⁵⁶ OIT. Convenção n. 155. Convenção sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho, *op. cit.*
- ⁵⁷ OIT. Convenção n. 100. Sobre a igualdade de remuneração de homens e mulher por trabalho de igual valor, *op. cit.*
- ⁵⁸ OIT. Convenção n. 111. Sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão, *op. cit.*
- ⁵⁹ Relatório divulgado em 10 de maio de 2007. Disponível em: <www.oit.org.br>.
- ⁶⁰ Vide <www.oit.org.br/news/nov/ler_nov.php?id=3125>. Acesso em: 3 mai. 2007.
- ⁶¹ Sobre equidade, vide DINIZ, Maria Helena. *Dicionário jurídico*, v. 2, p.353.
- ⁶² Sobre dignidade, vide DINIZ, Maria Helena. *Dicionário jurídico*, v. 2, p.133.

REFERÊNCIAS

CARDOSO, Luciane. Direitos humanos dos trabalhadores. In LAGE, Émerson José Alves; LOPES, Mônica Sette. *O direito do trabalho e o direito internacional, questões relevantes: homenagem ao professor Osiris Rocha*. São Paulo: LTr, 2005.

DINIZ, Maria Helena. *Dicionário jurídico*. Saraiva, 1998. v. 2.

JACINTO, José Luís de Moura. *O trabalho e as relações internacionais*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas, 2002.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. *Introdução ao direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

OIT, Convenção n°. 100. Sobre a igualdade de remuneração de homens e mulher por trabalho de igual valor. Disponível em: <www.ilo.org/ilolex/portug/docs/C100.htm>. Acesso em 3 mai. 2007.

OIT, Convenção n°. 111. Sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: <www.ilo.org/ilolex/portug/docs/C111.htm>. Acesso em 3 mai. 2007.

OIT, Convenção n°. 138. Sobre a idade mínima para admissão de emprego. Disponível em: <www.ilo.org/ilolex/portug/docs/C138.htm>. Acesso em: 3 mai. 2007.

OIT, Convenção n°. 155. Convenção sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho. Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilolex/portug/docs/convdisp1.htm>>. Acesso em: 10 mai. 2007.

OIT, Convenção n°. 87. Convenção sobre a liberdade sindical e a protecção do direito sindical. Disponível em: <www.oit.org/ilolex/portug/doxs/C087.htm>. Acesso em: 6 dez. 2006.

OIT, Convenção n°. 98. Sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva. Disponível em: <www.oit.org/ilolex/portug/doxs/C098.htm>. Acesso em: 6 dez. 2006.

OIT, Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/info/download/declarac_port.pdf> Acesso em: 21 fev. 2007.

OIT, Declaração sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/info/download/declarac_port.pdf> Acesso em: 21 fev. 2007.

OIT, Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/news/nov/ler_nov.php?id=3054>. Acesso em: 28 fev. 2007.

OIT, Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/news/nov/ler_nov.php?id=3054>. Acesso em: 28 fev. 2007.

OIT, Disponível em: <www.oit.org.br/news/nov/ler_nov.php?id=3125>. Acesso em: 3 mai. 2007.

OLIVEIRA, Lourival José de. *Direito do trabalho: organização de trabalhadores & modernização*. Curitiba: Juruá, 2003.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Protecção jurídica à saúde do trabalhador*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002.

PEREIRA, Armand F. Juristas frente à declaração de princípios e direitos fundamentais da OIT e a globalização. *In Encontro do Grupo de Bologna. Impactos da globalização: relações de trabalho e sindicalismo na América Latina e Europa: teses do grupo de Bologna / Seminário Internacional do Direito do Trabalho; Diana de Lima e Silva, Edésio Passos coordenadores*. São Paulo: LTr, 2001.

PERONE, Giancarlo. OIT: funcionamento e independência. In LAGE, Émerson José Alves; LOPES, Mônica Sette. *O direito do trabalho e o direito internacional, questões relevantes: homenagem ao professor Osiris Rocha*. São Paulo: LTr, 2005.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de direito individual do trabalho: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2003.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos fundamentais nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

SANDRONI, Paulo. *Dicionário de economia do século XXI*. Rio de Janeiro: Record, 2005.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. Breves anotações sobre as convenções fundamentais da OIT. In LAGE, Émerson José Alves; LOPES, Mônica Sette. *O direito do trabalho e o direito internacional, questões relevantes: homenagem ao professor Osiris Rocha*. São Paulo: LTr, 2005.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015. XVI Reunião Regional Americana. Brasília, maio de 2006. Disponível em: <www.oitbrasil.org.br>. Acesso em: 30 abr. 2007.

Trabalho decente. Disponível em: <www.oitbrasil.org.br/trab_decente_2.php>. Acesso em: 28 fev. 2007.