

O TRABALHO DECENTE
COMO PARADIGMA
TRANSFORMADOR PARA O
SÉCULO XXI À LUZ DA
CONSTITUIÇÃO FEDERAL E DAS
CONVENÇÕES
INTERNACIONAIS*

DECENT WORK AS A
TRANSFORMING PARADIGM
FOR THE 21st CENTURY IN THE
LIGHT OF THE FEDERAL
CONSTITUTION AND THE
INTERNATIONAL CONVENTIONS

Vinícius Gozdecki**

RESUMO

A Constituição da República de 1988 apresentou enormes avanços no campo social, trabalhista e previdenciário, uma vez que estabeleceu garantias aos trabalhadores brasileiros. No presente artigo, será analisado o trabalho conforme a Constituição da

* Artigo enviado em 4/6/2018 e aceito em 12/9/2018.

**Mestre em Direitos Fundamentais e Democracia pelo Centro Universitário Autônomo do Brasil - UNIBRASIL (2018). Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Escola da Associação dos Magistrados do Trabalho do Paraná (2015). Graduado em Direito pelo Centro Universitário Autônomo do Brasil - UNIBRASIL (2014). Integrante do Grupo de Pesquisa Trabalho e Regulação no Estado Constitucional (GPTREC). Advogado trabalhista.

República, o papel da Organização Internacional do Trabalho em 1998, as Convenções fundamentais da OIT e o trabalho decente como paradigma transformador para o século XXI. O trabalho decente visa a aumentar as conquistas sociais, eliminando a discriminação no ambiente laboral, seja no tocante aos salários, seja no tocante à igualdade de oportunidades, seja em relação ao gênero, seja em relação às condições de trabalho. Por fim, será verificado se há compatibilidade entre a reforma trabalhista e o referido trabalho decente.

Palavras-chave: Trabalho decente. Organização Internacional do Trabalho. Reforma trabalhista.

1 O TRABALHO CONFORME A CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE 1988

A dignidade da pessoa humana está apontada entre os fundamentos da República Federativa do Brasil, pois inserida no inciso III do artigo 1º da Constituição da República¹, devendo ser compreendida como fonte do ordenamento jurídico, pois, a partir desse fundamento, é possível alcançar os demais objetivos, como, por exemplo, a erradicação da pobreza e a construção de uma sociedade justa.

BRITO FILHO (2014, p. 47) assevera:

Mas há, [...], um bem maior a proteger, que é a dignidade da pessoa humana, considerada o principal fundamento da República, e prevista no art. 1º, inciso III. A dignidade da pessoa humana, é patente, sustenta a existência de todos os direitos fundamentais previstos no texto constitucional, e revela que o ordenamento jurídico está construído para a proteção dos direitos básicos, essenciais, dos seres humanos, entre eles os previstos para a proteção daqueles que vivem de sua força de trabalho.

¹ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político.

Destaca-se que a ordem econômica é baseada na valorização do trabalho do homem. Do mesmo modo que o princípio da dignidade da pessoa humana (inciso III) foi alçado aos princípios fundamentais na Constituição da República, o valor social do trabalho (inciso IV) está igualmente inserido no mesmo título, fazendo parte dos fundamentos do Estado Democrático de Direito.

WANDELLI (2012, p. 226) aborda que

[...] não há como se conceber a dignidade da pessoa humana como fundamento nuclear de todo o ordenamento jurídico, de modo tal que não contemple a intensa vinculação com o trabalho enquanto dimensão essencial dessa dignidade.

Já DELGADO (2014, p. 78) ensina:

A Constituição da República firmou, no Brasil, 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, especialmente do emprego, o que insere o ramo trabalhista no coração e na mente jurídicos definidores do melhor espírito da Constituição.

O direito ao trabalho adquiriu a especificidade de fundamental na Constituição da República de 1988. Assim, pode-se dizer que isso representou um marco na história dos direitos fundamentais trabalhistas.

Vale destacar, por oportuno, o modelo de Estado social na Constituição da República.

NOVAIS (1987, p.192-193) já abordava o Estado social e democrático de direito, tendo em vista que já havia constatado que o Estado almejava o crescimento da justiça social, rejeitando, assim, os propósitos e as intenções do liberalismo. Além das intervenções do Estado, o desígnio era também para que as relações com a sociedade fossem majoradas.

Como bem destacou, “[...] o homem moderno, a quem foi subtraído o controle da sua existência, não vive apenas no Estado, mas sobretudo do Estado.” (NOVAIS, 1987, p. 197). O cidadão deve

ter participação ativa na sociedade, pois não deve ser encarado apenas como “[...] mero recipiente da intervenção social do Estado.” (NOVAIS, 1987, p. 202).

A Constituição da República assinala o trabalho como um direito social fundamental, conforme estabelece o artigo 6º.

NOVAIS ensina que

[...] os direitos fundamentais são posições jurídicas individuais face ao Estado, ter um direito fundamental significará, então, ter um trunfo contra o Estado, contra o Governo democraticamente legitimado [...]. (NOVAIS, 2006, p. 17).

O título II da Constituição da República - CR/88 - é destinado à positivação dos direitos e garantias fundamentais. O artigo 5º, XIII, estabelece que “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.” Veja-se que o referido inciso apresenta a característica da liberdade de trabalho. A CR/88 reconhece o dever de trabalhar, a liberdade de trabalho, bem como o direito ao trabalho.

MELLO (2003, p. 228) aborda que o direito ao trabalho é “[...] o mais importante, ou o direito básico dos direitos sociais.”

GEMIGNANI (2014, p. 45.) destaca:

Num país marcado por profundas diferenças culturais, econômicas e sociais, a constitucionalização dos direitos trabalhistas representa inequívoco avanço institucional, ao erigir o trabalho como valor estruturante da república brasileira.

Os direitos previstos no artigo 7º da Constituição da República são desenvolvidos a partir do direito social fundamental ao trabalho tratado no artigo 6º. Salienta-se que o artigo 6º reconhece o direito ao trabalho como um direito social, já o artigo 7º e seguintes estabelecem os direitos dos trabalhadores.

SILVA (2003, p. 288) destaca que

[...] são direitos dos trabalhadores os enumerados nos incisos do art. 7º além de outros que visem à melhoria de sua condição social. Temos,

assim, direitos expressamente enumerados e direitos simplesmente previstos.

Além disso, versa que

[...] as normas que os definem, com eficácia imediata ou não, importam em obrigações estatais no sentido de proporcionar aos trabalhadores os direitos assegurados e programados. Toda atuação em outro sentido infringe-as. (SILVA, 2003, p. 288).

No tocante à aplicação dos direitos fundamentais nas relações laborais, SABINO (2010, p. 212) versa que:

Os direitos fundamentais podem ser aplicados nas relações de trabalho de três maneiras. A primeira é pela aplicação direta do artigo 7º da Constituição Federal, norma essa que já possui como finalidade a aplicação dos direitos fundamentais em relações de trabalho. A segunda forma é com a aplicação indireta de direitos fundamentais não dirigidos especificamente aos trabalhadores, desde que exista lei disciplinando a aplicação do direito fundamental. A última hipótese é a aplicação direta dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, quando não houver lei prevendo como será a incidência.

WANDELLI (2012, p. 223) apresenta a diferença entre direito fundamental do trabalho e direito fundamental ao trabalho, sendo que o primeiro modelo apresentado

[...] refere-se às normas materialmente fundamentais de proteção ao trabalho - ou ao trabalho assalariado, para aqueles que pretendem que o objeto do direito do trabalho esteja restrito exclusivamente ao assalariamento.

E o segundo

[...] constitui o direito primeiro, que, a par de ter uma normatividade própria, também constitui, com outros direitos, o fundamento desses conteúdos jusfundamentais, nos quais se desdobra e especifica. (WANDELLI, 2012, p. 223-224).

Os direitos sociais dos trabalhadores podem ser verificados em dois modos, sendo os individuais que estão estabelecidos no artigo 7º e os coletivos, nos artigos 8º, 9º, 10 e 11.

CENEVIVA (2003. p. 95) destaca que o regramento,

[...] embora extenso, está longe de ser exaustivo. Quando se repete conceito incluído entre direitos e garantias individuais, quer acentuar a importância para a comunidade geral.

Vale lembrar que o reconhecimento do direito ao trabalho na Constituição da República não está somente elencado no artigo 6º, mas também no *caput* e inciso VIII do artigo 170:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

[...]

VIII - busca do pleno emprego.

O artigo 6º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, tratado vigente no âmbito interno brasileiro, aborda que:

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.

Além disso, o artigo 193 da CR/88 determina: “A ordem econômica tem como base o primado do trabalho, e como objetivos o bem-estar e a justiça sociais.”

Analisando o trabalho decente com base nos artigos supramencionados, BRITO FILHO ensina que (2013, p. 55):

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.

A classe operária, ao exercer a atividade laborativa, deve executá-la com fundamento nos princípios constitucionais, ou seja, há necessidade de que a valorização do trabalho humano e a dignidade da pessoa humana estejam presentes em toda a jornada diária. Quando não há dignidade e valorização, a finalidade do direito protetivo do trabalho não está sendo alcançada. Desse modo, “[...] dar trabalho, e em condições decentes, então, é forma de proporcionar ao homem os direitos que decorrem desse atributo que lhe é próprio: a dignidade.” (BRITO FILHO, 2013, p.42).

WANDELLI (2012, p. 222) destaca que:

A prestação entregue pelo trabalhador ao disponibilizar sua força de trabalho leva consigo, inseparável, a pessoa do trabalhador, o trabalho vivo. A separação entre tempo de trabalho e tempo de vida é, portanto, mera negação da vida no trabalho. E a ausência de possibilidade de trabalho é ausência de possibilidade de vida digna. Por isso, a proteção jurídica do trabalho é essencial para a proteção e para o respeito à dignidade humana. Portanto, uma constituição e um direito constitucional que não estejam intensamente vinculados ao mundo do trabalho estão alheios à vida concreta da maioria das pessoas.

Conclui-se, portanto, que o Direito do Trabalho obteve a característica de social fundamental a partir da Constituição da República, bem como que, após 1988, passou a existir o Direito Constitucional do Trabalho no Brasil, que visa à valoração social e objetiva promover a justiça social, pois é visto como fundamento da República e base da ordem econômica.

2 O PAPEL DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO EM 1998

Os direitos humanos devem ser verificados como corolários de lutas históricas, as quais sempre objetivaram ampliar e melhorar as condições de vida dos mais desfavorecidos na sociedade, sejam estes os pobres, sejam os negros, sejam os operários, sejam os marginalizados (BOBBIO, 2004, p. 25):

Do ponto de vista teórico, sempre defendi - e continuo a defender, fortalecido por novos argumentos - que os direitos do homem, por mais fundamentais que sejam, são direitos históricos, ou seja, nascidos em certas circunstâncias, caracterizadas por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas.

No tocante aos direitos humanos dos trabalhadores, DELGADO (2010, p. 1288) os analisa como

[...] patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana [...].

Impende realçar que, no início do século XX, passou a existir um órgão internacional com o intuito de apresentar um leque mínimo de proteções ao trabalhador.

Os países vencedores da Primeira Guerra Mundial reuniram-se em conferência para a paz em Paris e decidiram pela instituição de uma comissão de legislação internacional no tocante ao trabalho. Desse modo, em 1919, ocorreu a instituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) através do Tratado de Versalhes. Foram estabelecidas as explicações e as razões da criação da entidade, as regras e o modo como deveria ocorrer o seu funcionamento visando à observância de normas internacionais de trabalho, relacionando o desenvolvimento econômico à justiça social.

O artigo 427 do Tratado de Versalhes estabeleceu que “[...] o trabalho não há de ser considerado como mercadoria ou artigo de comércio.”

A OIT possui uma enorme história no tocante ao progresso dos princípios fundamentais e do Direito do Trabalho, tendo em vista que supervisiona e aplica normas objetivando a sua efetivação; contribuindo, assim, para que os Estados eliminem a precarização, bem como aniquilem a exploração, a escravidão e o trabalho forçado.

Ressalta-se que a OIT, desde seu surgimento, exerce “[...] papel notável na defesa e promoção de padrões sociais compatíveis com a dignidade própria da pessoa humana.” (REIS, 2010. p. 97). Ela busca o progresso econômico e social, analisando as políticas nacionais, bem como a cooperação no plano internacional.

No preâmbulo da Constituição da OIT, já é demonstrada a preocupação com a adoção de medidas com intuito de aprimorar as condições mínimas de trabalho, ou seja, melhorar a vida dos trabalhadores.

Ao abordar sobre direito fundamental ao trabalho, subentende-se que deve haver proteção à vida, saúde física e mental, condições dignas em ambiente laboral, boas condições ambientais, além de barrar a exploração, não restringir o uso ao banheiro, o salário digno, a igualdade de partes no contrato de trabalho, a proteção contra acidentes, a proteção contra a precarização, entre outras.

GUNTHER (2015, p. 116) pontua:

A OIT promove padrões sociais compatíveis com a dignidade da pessoa humana valendo-se de sua competência normativa. Produz, também, esse organismo internacional diplomas que levam em conta a promoção integral do ser humano e os progressos sociais, econômicos e tecnológicos.

A OIT é pertencente à Organização das Nações Unidas (ONU); assim, cumpre seus princípios e normas. O artigo n. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 estabelece:

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

A Declaração de Filadélfia (1944) foi englobada pela Constituição da OIT, uma vez que abrangia inúmeros direitos trabalhistas. A Conferência Internacional do Trabalho abordou, em seu preâmbulo, que a OIT possui alguns princípios fundamentais vistos como base, como, por exemplo, analisar que o trabalho não deve ser tratado como mercadoria.

Em 1998, ocorreu um dos fatos mais marcantes da história do Direito do Trabalho Internacional, já que a OIT apresentou uma declaração, apelidada de “Declaração da OIT de 1998”, contendo os princípios fundamentais do trabalho, ou seja, direitos que devem ser observados no plano mundial no tocante às normas juslaboristas. A referida Declaração determina o caráter pedagógico da OIT, contribuindo com países que apresentam dificuldades nas questões trabalhistas.

CECATO (2007, p. 361) leciona que a Declaração que disciplina as condições fundamentais no tocante ao trabalho,

[...] adotada pela OIT, em 1998, e reconhecida, no nível mundial, como paradigma dos direitos humanos do trabalhador, tem conteúdo de oito Convenções adotadas ao longo da existência da Organização.

GUNTHER (2015, p. 14) ensina que

[...] praticamente todos os países pertencem à OIT, e que o número de Estados independentes é, atualmente, muito maior do que em 1919. A OIT, em 2013, compreendia 185 Estados-membros.

Da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho consta que “[...] a criação da OIT procede da convicção de que a justiça social é essencial para garantir uma paz universal e permanente.” Além disso, a aludida Declaração apresenta os princípios referentes aos direitos fundamentais, os quais devem ser respeitados por todos os membros, ainda que as convenções não tenham sido ratificadas por eles. Os temas centrais contemplados pela multicitada Declaração são: 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, bem como d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

A Declaração

[...] é um marco histórico e jurídico, pois reconhece a preponderância do social sobre o econômico e preocupa-se em melhorar as condições de trabalho dos seus Estados-membros. (GUNTHER, 2015, p. 17).

Além da OIT, que visa a proteger os direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores, há também com objetivo aproximado a Organização Mundial do Comércio (OMC).

Não há como negar que comércio e trabalho estão entrelaçados, ou seja, existe vasta vinculação entre labor e economia. O salário foi um dos grandes responsáveis por essa ligação.

No Japão, eram notórios os salários ínfimos, bem como o desrespeito às legislações laborais; assim, a Inglaterra não pretendia o ingresso daquele país no GATT (*General Agreement on Trade and Tariffs* - Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio), tendo em vista a concorrência injusta, a qual prejudicaria as relações de comércio.

Contudo, em 1955, o Japão ingressou no GATT, uma vez que prometeu respeitar as leis trabalhistas, principalmente no tocante às jornadas de trabalho.

Já a China - ao contrário do Japão que chegou a ser protestado em razão da utilização de mão de obra barata - quando almejou o

ingresso no GATT, foi questionada em relação ao cumprimento dos direitos humanos, em virtude da utilização de mão de obra infantil.

Em conjunto com a OIT, a OMC possui competência para cobrar dos países a observância dos referidos princípios, tendo em vista que comércio e trabalho estão interligados.

A OMC foi criada no ano de 1995 (DI SENA JUNIOR, 2003, p. 41-42):

[...] em 1º/1/1995, passou a funcionar a Organização Mundial do Comércio (OMC), criada pelo Acordo de Marraqueche, assinado em Marrocos, em 12/4/1994. Associado aos instrumentos legais resultantes da Rodada Uruguai (GATT 1994), a criação da OMC completou a estrutura do tripé planejado em Bretton Woods (BIRD, FMI e OMC) e absorveu integralmente o GATT.

O fato de surgirem novos métodos de produção e comercialização de bens fez com que fosse gerada uma competição entre as empresas, as quais buscavam melhores colocações no mercado. Assim, inúmeros empresários verificam meios a fim de que as empresas permaneçam estáveis. Em meio a esse contexto, eis que surge o *dumping*, o qual, nas palavras de MASSI (2017, p. 5), é verificado como:

[...] uma forma de concorrência desleal de caráter internacional, que consiste na venda de produtos pelo país exportador com preços abaixo do valor normal, não necessariamente abaixo do preço de custo, praticado no mercado interno do país exportador, podendo causar ou ameaçar causar danos às empresas estabelecidas no país importador ou prejudicar o estabelecimento de novas indústrias no mesmo ramo neste país.

Desse modo, com a definição supramencionada, pode-se dizer que o *dumping* visa a eliminar concorrentes que fabricam produtos semelhantes ao da empresa que se vale dessa concorrência desleal para que esta, tornando-se a principal fornecedora do mercado aumente futuramente os preços dos seus produtos, uma vez que já terá conquistado o consumidor com a política de preço anterior. Tal “estratégia” é fiscalizada pela OMC.

No ano de 1995, foi criado o Código *Antidumping*. Desse modo, os países-membros da OMC amoldaram as suas legislações domésticas às normas estabelecidas no referido Código. O Brasil, por exemplo, adotou-o a partir do Decreto n. 1.355, de 30 de dezembro de 1994.

No tocante ao Direito do Trabalho, tem-se o *dumping* social, o qual é verificado quando o empregador aplica métodos, descumprindo as legislações trabalhistas, com o intuito de aumentar os lucros e sobressair-se quando comparado aos concorrentes, atingindo os direitos fundamentais dos trabalhadores. Com a prática de tais atos, além do empregado prejudicado, a referida conduta atinge os demais empregadores que respeitam e obedecem às leis. Infelizmente, muitos desses empregadores que atuavam em conformidade com a lei alteraram os métodos e encetaram a prática das mesmas condutas inadequadas, precarizando as relações trabalhistas e sociais.

Ao longo dos anos, houve a necessidade de estabelecer um padrão de modo internacional em relação aos direitos humanos; logo, de igual modo, no tocante aos direitos trabalhistas. Assim, ocorreu a implementação da cláusula social na OMC em razão das práticas reiteradas referentes ao *dumping* social. Dessa forma, visando a padronizar em nível mundial questões fundamentais e humanas no tocante ao trabalho, houve necessidade de estabelecer um modelo de quesitos mínimos a serem respeitados.

No que diz respeito à cláusula social, CECATO (2006, p. 67) diz que ela poderia vincular ao “[...] comércio internacional a aplicação de direitos fundamentais já contemplados nas Convenções de base da OIT, de forma a coibir o desrespeito aos direitos referidos, através da desvantagem comercial.” Para ROCHA (2002, p. 326),

[...] é a imposição de normas em tratados internacionais de comércio internacional que objetivam assegurar a proteção ao trabalhador, estabelecendo padrões mínimos a serem observados pelas normas que regulam o contrato nos processos de produção de bens destinados à exportação.

Os países desenvolvidos, como, por exemplo, os Estados Unidos, apresentam posicionamento favorável à cláusula social, pois almejam eliminar as concorrências desleais, uma vez que o mercado interno enfraquece, quando os países que praticam condutas injustas e desonestas apresentam produtos com valores mais vantajosos ao utilizarem mão de obra mais barata em desrespeito às legislações trabalhistas.

Há autores que entendem que apenas a OIT deve tratar sobre as questões trabalhistas.

Contudo, não há mecanismo que impeça a atuação conjunta de entidades com o intuito de eliminar tais práticas.

QUEIROZ (2007, p. 180), nesse sentido, ensina:

Sem o exagero de se estabelecer um padrão mínimo de salário a ser implementado por todos os Estados-membros, entendemos ser possível uma atuação interligada entre OIT e OMC, não somente para o estabelecimento de relações comerciais mais justas, mas, e, principalmente, para uma efetivação do que é essencial ao homem que trabalha para o mercado produtor e consumidor. Certo que não é fácil essa ação interligada, uma vez que os países envolvidos no comércio internacional parecem não jogar com transparência: os países desenvolvidos discursam em favor dos trabalhadores, quando intencionam barreiras protecionistas - acusam os países contrários; os países em desenvolvimento emperram a melhoria de suas condições de trabalho, para melhor competir no mercado - acusam os defensores da cláusula social.

A OMC possui o Sistema de Solução de Controvérsias (SSC), o qual foi “[...] concebido com o objetivo de assegurar maior efetividade à aplicação das regras que pautam o sistema multilateral de comércio.” Também há o efetivo método de punir e impor sanções aos países que utilizam meios contrários às legislações.

3 AS CONVENÇÕES FUNDAMENTAIS DA OIT E O TRABALHO DECENTE COMO PARADIGMA PARA O SÉCULO XXI

GUNTHER (2015, p. 16) ensina que

[...] um dos pilares sobre os quais se construiu a ideia do trabalho decente é a Declaração da OIT de 1998. Reafirma-se, nesse instrumento, a universalidade dos princípios fundamentais e dos direitos básicos.

A OIT é a maior referência no tocante ao trabalho decente, pois é a responsável e a formadora de doutrina e informações sobre o tema; assim, ela é vista como um organismo capaz de defender o referido trabalho, sendo referência mundial de defesa da classe operária, para assegurar dignidade ao trabalhador:

Somos evidentemente a favor de uma globalização justa e decidimos que o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos, nomeadamente para as mulheres e os jovens, serão um dos objetivos centrais das nossas políticas nacionais e internacionais e que as estratégias nacionais de desenvolvimento, nomeadamente as estratégias de erradicação da pobreza, farão parte do nosso esforço para concretizar os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio.²

Conforme constatado pela OIT, o trabalho decente:

[...] é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho (em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento adotada em 1998: (i) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (ii) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (iii) abolição efetiva do trabalho infantil; (iv) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação), a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.³

² BRASIL. *Implementação da Agenda Global para o Emprego: estratégias de emprego para apoiar o trabalho digno*. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_140850.pdf>. Acesso em: 1º jun. 2018.

³ BRASIL. *Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 1º jun. 2018.

A OIT e a OMC defendem o trabalho decente, tendo em vista que fiscalizam e verificam métodos de eliminar práticas desleais, as quais precarizam as relações trabalhistas.

Há que se ressaltar que o trabalho, mais do que um meio de subsistência humana, também se revela como emancipatório para o ser humano e, como tal, já se diz, desde os mais remotos discursos ideológicos, não deve ser tratado como mera mercadoria, ou seja, ainda que sob a égide do capitalismo, as condições mínimas de dignidade para a pessoa do trabalhador devem ser garantidas pelo Estado e observadas pelos particulares.

O modo de produção capitalista tem como fonte de riqueza a exploração do trabalho, tendendo, assim, a ser preponderantemente contrário ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Acontece que o trabalho decente deve proteger o empregado, o qual não está, geralmente, em posição de igualdade quando comparado ao empregador; logo, deve haver limite no poder diretivo do empregador a fim de que o trabalho não seja precarizado, abrangendo as condições mínimas de dignidade, segurança, igualdade e liberdade dentro da empresa.

Segundo GOSDAL (2007, p. 130), o “[...] trabalho decente está voltado à promoção do progresso social, à redução da pobreza e a um desenvolvimento equitativo e integrador [...].”

O trabalho deve ser o modo pelo qual deve ocorrer a inclusão social, ou seja, não deve haver exclusão, mas sim a integração de mulheres, idosos e pessoas com deficiência, os quais muitas vezes são excluídos do mercado de trabalho.

Quanto ao trabalho ser um fator que visa à integração social, DINIZ (2009, p. 233) ensina:

Além dos fatores de integração social, a busca do poder, do saber, da participação na pirâmide social e da hierarquização, orgulho de si mesmo, de autovalorização e autorreconhecimento, de uma sequência de tentativas do encontro com o próprio eu, por vezes é uma forma de gratificação pela sua existência.

Vale destacar, por oportuno, que, no ano de 2006, foi constituída a Agenda Nacional do Trabalho Decente. No respectivo sumário são apresentadas três prioridades: “I) gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidade e de tratamento; II) erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas” e “III) fortalecer os atores tripartites e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática.”

BRITO FILHO (2004, p. 61) conceitua trabalho decente como:

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

O trabalho decente deve visar à garantia de uma vida digna aos trabalhadores, proporcionar segurança, combater a discriminação seja em relação ao sexo, seja em relação ao gênero, seja em relação à cor, seja em relação à idade, bem como objetivar remuneração adequada, favorecer a inclusão social, bem como superar a pobreza. Logo, ele se apresenta como um direito fundamental, por sua vinculação à dignidade. Vale lembrar que a Constituição Federal proíbe toda e qualquer forma de discriminação, conforme preconiza o seu artigo 3º, IV.

A terceirização, por exemplo, é totalmente contrária ao trabalho decente, uma vez que os salários reduzem, ao passo que aumentam os acidentes de trabalho, a exploração de mão de obra, bem como as doenças ocupacionais.

A tese defendida pelo trabalho decente de que o trabalhador deve perceber uma remuneração justa significa que esta deve satisfazer as necessidades mínimas do obreiro, tais como moradia, saúde, alimentação, bem como promover o desenvolvimento humano (GUIMARÃES, 2012, p. 16):

O crescimento econômico tem potencial de expandir as capacidades humanas, mas, para isso, ele deve ser equitativo e aumentar as oportunidades que permitam às pessoas tomar decisões sobre como viver uma vida que elas valorizem. Todas as oportunidades que constituem o desenvolvimento humano são importantes - liberdade para ir e vir e liberdade de expressão, oportunidades de acesso a serviços básicos de educação e saúde, oportunidades de acesso à moradia digna, com água potável e saneamento, entre outras. Porém, só o acesso ao Trabalho Decente pode converter o crescimento econômico em desenvolvimento humano.

O entendimento de que o trabalho decente visa à liberdade também se dá no sentido da liberdade sindical, da livre associação, bem como no direito à negociação coletiva com o intuito de auferir benefícios e melhorias para os trabalhadores.

O artigo 170 da Constituição da República garante igualmente a valorização do trabalho humano, no qual se encontram os principais aspectos garantidores de uma agenda para o trabalho decente, como visto.

Por oportuno, registre-se que, no interesse do empregador, ocorre enorme ligação entre desemprego e precarização. Em períodos designados como “tempos de crise”, empregadores utilizam-se do momento difícil para dispensar funcionários; assim, eliminam postos de trabalho. As empresas lutam entre elas, sendo que as menores tendem a fraquejar.

Nesse sentido, LAURELL (1995, p. 151) aborda:

A queda vertiginosa dos salários e o crescente aumento do sub e do desemprego na América Latina da última década leva ao reconhecimento unânime de que houve nesses anos um retrocesso social dramático; o problema revela-se no empobrecimento generalizado da população trabalhadora e na incorporação de novos grupos sociais à condição de pobreza ou extrema pobreza.

Com a definição de trabalho decente, demonstram-se as suas três principais características: direito fundamental ao trabalho, emprego e proteção social.

O termo trabalho decente percebeu da OIT os atributos de reduzir as desigualdades sociais, superar a pobreza, oferecer igualdade em oportunidades entre homens e mulheres, garantir liberdade, superação do desemprego, exclusão do trabalho infantil, bem como respeito aos direitos do trabalhador.

A magnitude social do trabalho é clara, pois está no rol de Direitos Fundamentais da declaração da OIT.

Pode-se dizer que, formalmente, o trabalho decente teve início na Declaração de 1998, uma vez que esta já abordava sobre liberdade, proteção ao desemprego, igualdade, remuneração justa e proteção social.

Destacam-se oito convenções que visam a implantar princípios e direitos fundamentais para os trabalhadores com base no trabalho decente: I) Convenção n. 87 de 1948: trata de liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização; II) Convenção n. 98 de 1949: versa sobre o direito de sindicalização e de reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; III) Convenção n. 29 de 1930: aborda sobre o trabalho escravo; IV) Convenção n. 105 de 1957: versa sobre a abolição do trabalho forçado; V) Convenção n. 138 de 1973: versa sobre a idade mínima para admissão no emprego; VI) Convenção n. 182 de 1999: trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para a sua eliminação; VII) Convenção n. 100 de 1951: dispõe sobre a igualdade de remuneração e VIII) Convenção n. 111 de 1958: aborda a discriminação no emprego e ocupação.

A Convenção n. 87 é tida como uma das mais importantes. Tanto isso é verdade que, em 1950, foi criado o Comitê de Liberdade Sindical e, além disso, ela foi ratificada por 150 dos 183 Estados-membros da Organização. Destaca-se:

As convenções fundamentais da OIT em matéria de liberdade sindical completaram 60 anos em 2008 (Convenção n. 87) e 2009 (Convenção n. 98), respectivamente. Após 60 anos de sua adoção, essas Convenções já não constituem tratados internacionais relevantes unicamente para os países que as tenham ratificado, mas se converteram em uma referência universal em matéria de liberdade sindical e negociação coletiva.

A Convenção n. 29, a qual aborda o trabalho forçado ou obrigatório, foi ratificada por 174 países. Assim, ela apresentou o maior número de ratificações, uma vez que apenas nove não assentiram com seus termos. Referida Convenção, em seu artigo segundo, apresenta a seguinte definição no tocante ao trabalho forçado: “[...] todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade.”

Ressalta-se, por oportuno, que o trabalho forçado é visivelmente contrário ao trabalho decente.

Já a Convenção n. 105, que versa sobre a abolição do trabalho forçado, foi ratificada por 171 países. É notório o interesse dos países em eliminar o trabalho escravo/forçado, e tão somente o número de ratificações comprova tamanha relevância.

No tocante aos temas relacionados ao trabalho infantil, há as Convenções n. 138 e n. 182, sendo que a primeira foi ratificada pelo Brasil em 28 de junho de 2001 e a segunda, em 02 de fevereiro de 2000.

Com base na Convenção n. 138, o Estado compromete-se

[...] a adotar uma política nacional que assegure a efetiva abolição do trabalho infantil e eleve, progressivamente, a idade mínima de admissão em emprego ou trabalho a um nível adequado ao pleno desenvolvimento físico e mental do jovem. (GUNTHER, 2015, p. 24).

No mesmo sentido, conforme consta da Convenção n. 182, o Estado deve “[...] adotar medidas imediatas e eficazes para lograr a proibição e a eliminação das piores formas de trabalho infantil, aplicando-se a qualquer pessoa menor de dezoito anos.”

As Convenções da OIT n. 100 e 111 - sendo a segunda ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto Legislativo de n. 104, datado de 24 de novembro de 1960, entrando em vigor no território nacional, em 26 de novembro de 1966 -, tratam, respectivamente, da igualdade de remuneração entre homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor e da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

A Convenção n. 111 da OIT tem por objeto as condições de equidade em âmbito laboral, principalmente no tocante aos fatores de gênero, raça, religião, estado civil e idade.

No tocante à discriminação, CHIARELLI (2007, p. 305-306) ensina:

[...] as mulheres, em média, ganham trinta por cento (30%) menos do que os homens, mesmo ocupando empregos iguais. Elas detêm apenas um por cento (1%) da riqueza mundial, e ganham dez por cento (10%) das receitas mundiais, apesar de constituírem quarenta e nove por cento (49%) da população.

Para GUNTHER (2015, p. 31), a reconhecimento da igualdade entre mulheres e homens

[...] e o impedimento da discriminação em matéria de emprego e ocupação são temas essenciais, também, pelos quais a OIT desenvolve acompanhamentos em todos os seus Estados-membros.

A Convenção n. 122 da OIT trata da política de pleno emprego e possui enorme importância no conceito de trabalho decente, tendo em vista que, ao abordar sobre o pleno emprego, faz com que fique subentendida a proteção ao trabalhador, bem como versa sobre a luta contra o desemprego e a garantia de um trabalho digno com o qual o prestador de serviços terá acesso aos bens mínimos com o intuito de assegurar uma vida adequada.

REIS e SANMARTIN (2013, p. 155) pontuam:

É a partir do seu ingresso no mundo do trabalho que o cidadão se vê em condições de adentrar e participar do universo econômico e social que o rodeia, distanciando-se da posição de mero espectador das ações estatais e assumindo a sua condição de ator social comprometido com a efetivação do bem comum. Essa atuação efetiva possibilita que o mesmo seja o protagonista da sua própria vida, da mesma forma que permite uma participação mais efetiva e mais comprometida nos processos decisórios pertinentes à comunidade na qual está inserido.

O pleno emprego, sendo entendido como a garantia de emprego e o fim do tempo ocioso do obreiro, por si só, não é adequado e

suficiente, pois deve ser analisado de forma conjunta com os princípios do Direito do Trabalho, visando à dignidade do trabalhador.

Outro ponto da Convenção n. 122 que contribui para o entendimento do trabalho decente é o fato de se pretender a elevação do nível de vida, dado que intenciona a melhoria das condições do trabalhador.

A Convenção n. 158 da OIT visa a prevenir a redução de dispensas, evitando, assim, impacto social. Desse modo, a dispensa só pode ocorrer desde que justificada. A referida Convenção não aborda tão somente o Direito do Trabalho, mas também direitos humanos, ou seja, ela realiza a união do trabalho com os campos sociais e econômicos, isto é, compatibiliza a função social do trabalho com a dignidade da pessoa humana.

Com fundamento nas convenções apresentadas, o conceito de trabalho decente apresentado pela OIT pode ser visto como base para a alteração de leis, principalmente na linha constitucional, objetivando melhores condições e dignidade em ambiente laboral, efetivando as políticas de pleno emprego e fazendo com que o Poder Judiciário limite o poder diretivo do empregador. Logo, o trabalho decente é o parâmetro para a justiça social.

4 A REFORMA TRABALHISTA E O TRABALHO DECENTE

Um estudo apresentado pelo Ministério Público do Trabalho - MPT - concluiu que “o ‘único propósito’ da reforma é ‘permitir a exclusão de direitos trabalhistas’.”⁴

Primeiramente, a matéria seria disciplinada em Medida Provisória, mas o tema foi objeto de Projeto de Lei (PL), o qual recebeu o n. 6.787/2016, uma vez que não estavam preenchidos os requisitos de uma MP, os quais são relevância e urgência (artigo 62 da Constituição da República).

⁴ BRASIL. *Reforma trabalhista tira direitos e permite jornada de 24 horas, diz MPT*. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/01/24/reforma-trabalhista-tira-direitos-e-permite-jornada-de-24-horas-diz-mpt.htm>>. Acesso em: 1º jun. 2018.

Algumas instituições, como, por exemplo, o MPT, a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) e a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), apresentaram uma nota pública⁵ demonstrando posição contrária ao citado PL, em 10 de julho de 2017.

Dela consta que “[...] a reforma é açodada, carente da participação adequada de todos os segmentos sociais envolvidos”, bem como que as audiências públicas que ocorreram

[...] durante a tramitação do projeto demonstraram categoricamente que o texto a votar está contaminado por evidentes e irreparáveis inconstitucionalidades, formais e materiais, e retrocessos de toda espécie.

Há clara violação à Constituição Federal, tendo em vista que o predomínio do negociado sobre o legislado não está autorizado pelo artigo 7º da Constituição da República, a prorrogação da jornada via mero acordo individual colide com o inciso XIII do mesmo dispositivo, e a limitação das indenizações em relação ao dano moral utilizando como base o salário da vítima viola o princípio da dignidade da pessoa humana, bem como a isonomia, uma vez que os cenários são idênticos, mas a reparação é diferenciada.

A votação do PL ocorreu em julho de 2017. A reforma foi aprovada e, assim, a Lei n. 13.467/2017 alterou a Consolidação das Leis do Trabalho. A publicação no Diário Oficial da União ocorreu em 14 de julho de 2017, entrando em vigor em 11 de novembro de 2017.

FLEURY, Procurador-Geral do Trabalho, trata da questão:

Nos momentos de crise é que os trabalhadores precisam de mais proteção. Em todos os países em que houve a flexibilização do Direito do Trabalho, fundada numa crise econômica, não houve a criação de emprego. Ao contrário, houve um decréscimo. Houve a precarização permanente do

⁵ BRASIL. *Nota pública reitera posição contrária ao projeto de reforma trabalhista*. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25460-entidades-reiteram-posicao-contraria-ao-projeto-de-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 1º jun. 2018.

trabalho e, até, em alguns casos, o agravamento da crise econômica, como na Espanha e Grécia, por exemplo.⁶

Importante ressaltar que a ANAMATRA apresentou, em 19 de outubro de 2017, 125 enunciados no tocante à interpretação da Lei n. 13.467/2017 com base na Constituição da República e nas convenções internacionais, os quais foram aprovados na Segunda Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho.

Ademais, o Conselho Federal da OAB emitiu uma nota técnica elencando dezoito pontos contrários ao texto da Constituição da República. O referido documento menciona que há necessidade de atualizar a legislação, desde que seja cumprido o desígnio de proteção do Direito do Trabalho.

Contudo, não houve preservação dessa finalidade, considerando que a reforma “[...] traz consigo inúmeros outros que resultarão na precarização das relações de trabalho e em obstáculos para o acesso à justiça, afrontando, assim, o ordenamento constitucional.”⁷

Impende realçar que

[...] os direitos sociais dos trabalhadores pressupõem limites mínimos, em atenção aos princípios constitucionais do valor social do trabalho, da livre iniciativa e da dignidade da pessoa humana.⁸

Infelizmente esses parâmetros foram flexibilizados, demonstrando prejuízo à classe operária, quando da aprovação da reforma trabalhista.

⁶ BRASIL. *Estudo aponta que reforma trabalhista é inconstitucional*. Disponível em: <<http://www.prt6.mpt.gov.br/informe-se/noticias-do-mpt-go/768-estudo-aponta-que-reforma-trabalhista-e-inconstitucional>>. Acesso em: 1º jun. 2018.

⁷ BRASIL. *Nota Técnica - Projeto de Lei da Reforma Trabalhista (PL 6.787/2016 - Câmara Federal e PLC 38/2017 - Senado Federal) Proposição n. 49.0000.2017.004049-7/Conselho Pleno - Conselho Federal da OAB*. Disponível em: <<http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/07/Para-conhecer-os-demais-pontos-abordados-pela-Nota-T%C3%A9cnica-do-Conselho-Federal-da-OAB-clique-aqui.pdf>>. Acesso em: 1º jun. 2018.

⁸ *Ibidem*, p. 3.

O retrocesso social é claramente verificado no texto, pois a história de luta dos movimentos sociais e da classe trabalhadora não foi levada em consideração quando da elaboração do PL citado, muito embora as propostas não interessassem, conforme consta da nota técnica, “[...] sequer aos detentores dos meios de produção, já que são os próprios trabalhadores que compõem o mercado interno de consumo que serão os mais afetados.”

CANOTILHO (2003, p. 338-339), no tocante ao princípio da vedação ao retrocesso social, ensina que

[...] os direitos sociais e econômicos (ex.: direito dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez obtido um determinado grau de realização, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia institucional e um direito subjectivo. A “proibição de retrocesso social” nada pode fazer contra as recessões e crises econômicas (reversibilidade fáctica), mas o princípio em análise limita a reversibilidade dos direitos adquiridos (ex.: segurança social, subsídio de desemprego, prestações de saúde), em clara violação do princípio da protecção da confiança e da segurança dos cidadãos no âmbito econômico, social e cultural, e do núcleo essencial da existência mínima inerente ao respeito pela dignidade da pessoa humana.

Como o princípio supramencionado apresenta relação com a segurança jurídica, faz com que o legislador não possa reverter as conquistas sociais. Referido princípio atua com o escopo de impedir que os direitos fundamentais sejam suprimidos, vale dizer, resguarda-os contra as arbitrariedades.

Sobre o tema, SARLET (2010, p. 445) leciona:

Em linhas gerais, o que se percebe é que a noção de proibição de retrocesso tem sido por muitos reconduzida à noção que José Afonso da Silva apresenta como sendo de um direito subjetivo negativo, no sentido de que é possível impugnar judicialmente toda e qualquer medida que se encontre em conflito com o teor da Constituição (inclusive com os objetivos estabelecidos nas normas de cunho programático), bem como rechaçar medidas legislativas que venham, pura e simplesmente, subtrair supervenientemente a uma norma constitucional o grau de concretização anterior que lhe foi outorgado pelo legislador.

Os direitos sociais fundamentais dos trabalhadores previstos nos artigos 6º e 7º da Constituição da República são direitos e garantias individuais; assim sendo, não há que se falar em supressão. Os direitos dos trabalhadores constituem cláusula pétrea; assim, não podem ser alterados *in pejus* em razão de emenda constitucional, conforme consta do artigo 60, § 4º, IV, CR/88.

Contudo, são claras e notórias as reduções dos direitos sociais e das políticas que visam à proteção dos setores e das pessoas que têm menos favorecimento e se encontram em situações desvantajosas na sociedade.

Ao tratar da reforma trabalhista, os seus apoiadores alegam que as medidas referentes à flexibilização, à terceirização e ao aumento do poder do empregador são necessárias para que sejam gerados mais e melhores empregos.

No entanto, após a entrada em vigor da referida lei, o “[...] Brasil fechou 12.292 vagas com carteira assinada em novembro, de acordo com dados do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) [...]”⁹

Assim sendo, demonstra-se que não há compatibilidade da reforma trabalhista com o trabalho decente, uma vez que os direitos dos trabalhadores foram eliminados ou suprimidos. A redução de benefícios é clara. A jornada de trabalho foi ampliada, o intervalo intrajornada foi reduzido, o período de férias foi diluído, a terceirização foi estendida, o trabalho da gestante foi precarizado, entre outros. Não foram constatados benefícios destinados à classe operária.

CONCLUSÃO

Há necessidade de o trabalho ser decente, não basta apenas haver a figura do labor. Deve-se sim almejar a igualdade, eliminar o

⁹ BRASIL. *Após reforma, país interrompe 7 altas e fecha 12,3 mil vagas com carteira*. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2017/12/27/caged-novembro-2017-saldo-empregos-carteira-assinada.htm>>. Acesso em: 1º jun. 2018.

trabalho em condições análogas às de escravo, proteger o empregado, integrar mulheres e idosos no mercado de trabalho, buscar o progresso social e a redução da pobreza.

Ademais, o trabalho decente está entrelaçado com o princípio da dignidade da pessoa humana. Todos devem almejar e lutar por um trabalho digno e decente, que é um direito social fundamental conforme destacado pela Constituição da República.

ABSTRACT

The Constitution of 1988 presented enormous advances in the social, labor and social security field, since it established guarantees to the Brazilian workers. This article will analyze the work according to the Federal Constitution, the role of the International Labor Organization in 1998 and of the World Trade Organization, the ILO's fundamental Conventions and decent work as a transformative paradigm for the twenty-first century. Decent work aims to increase social achievements by eliminating discrimination in the working environment, be it with respect to wages, equal opportunities, gender, or working conditions. By the way, it will be verified if there is compatibility between the labor reform and the said decent work.

Keywords: *Decent work. International Labor Organization. Labor reform.*

REFERÊNCIAS

- BOBBIO, Norberto. *Era dos direitos*. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- BRASIL. *Após reforma, país interrompe 7 altas e fecha 12,3 mil vagas com carteira*. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2017/12/27/caged-novembro-2017-saldo-empregos-carteira-assinada.htm>>. Acesso em: 1º jun. 2018.

- _____. *Constituição Federal*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 1º jun. 2018.
- _____. *Convenção n. 29 da OIT*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/449>>. Acesso em: 1º jun. 2018.
- _____. *Convenção n. 111 da OIT*. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/472>>. Acesso em: 1º jun. 2018.
- _____. *Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho*. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf>. Acesso em: 1º jun. 2018.
- _____. *Declaração universal dos direitos humanos*. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em: 1º jun. 2018.
- _____. *Decreto n. 1.355, de 30 de dezembro de 1994*. Promulgo a Ata Final que Incorpora os Resultados da Rodada Uruguai de Negociações Comerciais Multilaterais do GATT. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d1355.htm>. Acesso em: 1º jun. 2018.
- _____. *Estudo aponta que reforma trabalhista é inconstitucional*. Disponível em: <<http://www.prt6.mpt.gov.br/informe-se/noticias-do-mpt-go/768-estudo-aponta-que-reforma-trabalhista-e-inconstitucional>>. Acesso em: 1º jun. 2018.
- _____. *Implementação da agenda global para o emprego: estratégias de emprego para apoiar o trabalho digno*. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/publication/wcms_140850.pdf>. Acesso em: 1º jun. 2018.
- _____. *Ministério do Trabalho e Emprego*. Agenda Nacional do Trabalho Decente. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BD50168314818/pub_Agenda_Nacional_Trabalho.pdf>. Acesso em: 1º jun. 2018.
- _____. *Nota pública reitera posição contrária ao projeto de reforma trabalhista*. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25460-entidades-reiteram-posicao-contraria-ao-projeto-de-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 1º jun. 2018.

- _____. *Nota Técnica* - Projeto de Lei da Reforma Trabalhista (PL 6.787/2016 - Câmara Federal e PLC 38/2017 - Senado Federal) Proposição n. 49.0000.2017.004049-7/Conselho Pleno - Conselho Federal da OAB. Disponível em: <<http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/07/Para-conhecer-os-demais-pontos-abordados-pela-Nota-T%C3%A9cnica-do-Conselho-Federal-da-OAB-clique-aqui.pdf>>. Acesso em: 1º jun. 2018.
- _____. *O sistema de solução de controvérsias da OMC*. Disponível em: <<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/politica-externa/diplomacia-economica-comercial-e-financeira/15581-o-sistema-de-solucao-de-controversias-da-omc>>. Acesso em: 1º jun. 2018.
- _____. *Organização Internacional do Trabalho*. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 1º jun. 2018.
- _____. *Pacto internacional sobre direitos econômicos, sociais e culturais*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0591.htm>. Acesso em: 1º jun. 2018.
- _____. *Reforma trabalhista tira direitos e permite jornada de 24 horas, diz MPT*. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/01/24/reforma-trabalhista-tira-direitos-e-permite-jornada-de-24-horas-diz-mpt.htm>>. Acesso em: 1º jun. 2018.
- _____. *Reforma trabalhista: Anamatra divulga íntegra dos enunciados aprovados na 2ª Jornada*. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 1º jun. 2018.
- BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho - trabalho forçado e outras formas de trabalho indigno*. São Paulo: LTr, 2004.
- _____. *Trabalho decente*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- _____. *Trabalho escravo: caracterização jurídica*. São Paulo: LTr, 2014.
- CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.
- CECATO, Maria Áurea Baroni. A relativa relevância da declaração de 1998 da OIT para a definição dos direitos humanos do trabalhador. *Revista Prima Facie*. Ano 5, n. 8, v. 5, p. 62-74.

- jan.-jun./2006. p. 67. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/primaface/article/viewFile/6783/4218>>. Acesso em: 1º jun. 2018.
- _____. Direitos humanos do trabalhador: para além do paradigma da declaração de 1998 da OIT. In: Rosa M. Godoy et al. *Educação em direitos humanos: fundamentos teórico-metodológicos*. João Pessoa: Editora Universitária, 2007.
 - CENEVIVA, Walter. *Direito constitucional brasileiro*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.
 - CHIARELLI, Carlos Alberto. *Temas contemporâneos na sociedade do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.
 - DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.
 - _____. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.
 - DINIZ, Bismarck Duarte. Apontamentos acerca do direito ambiental do trabalho. In: MAZZUOLI, Valerio de Oliveira; IRIGARAY, Carlos Teodoro José Hugueney (Org.). *Novas perspectivas do direito ambiental brasileiro: visões interdisciplinares*. Cuiabá: Cathedral, 2009. p. 223-257.
 - DI SENA JÚNIOR, Roberto. *Comércio internacional e globalização: a cláusula social na OMC*. Curitiba: Juruá, 2003.
 - GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. De algodão entre os cristais a protagonista na formação da nacionalidade brasileira. In: GEMIGNANI, Daniel (Coord.). *Direito constitucional do trabalho*. São Paulo: LTr, 2014.
 - GOSDAL, Thereza Cristina. *Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra*. São Paulo: LTr, 2007.
 - GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. *Perfil do trabalho decente no Brasil: um olhar sobre as unidades da federação*. Brasília: OIT, 2012.
 - GUNTHER, Luiz Eduardo. O trabalho decente como paradigma da humanidade no século XXI. *Revista Síntese*, ano XXV, n. 310, p. 9-42. abril/2015. Disponível em: <http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST%20310_miolo.pdf>. Acesso em: 1º jun. 2018.

- LAURELL, Asa Cristina. Avançando em direção ao passado: a política social do neoliberalismo. In: LAURELL, Asa Cristina (Org). *Estado e políticas sociais no neoliberalismo*. Trad. Rodrigo Leon Contrera. São Paulo: Cortez, 1995.
- MASSI, Juliana Machado. *O dumping e a concorrência empresarial*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/XIVCongresso/075.pdf>>. Acesso em: 1º jun. 2018.
- MELLO, Celso de Albuquerque. A proteção dos direitos humanos sociais nas Nações Unidas. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). *Direitos fundamentais sociais: estudos de direito constitucional, internacional e comparado*. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.
- NOVAIS, Jorge Reis. *Contributo para uma teoria do estado de direito*. Coimbra: Almedina, 1987.
- _____. *Direitos fundamentais: trunfos contra a maioria*. Coimbra: Coimbra, 2006.
- QUEIROZ, Maria Socorro de Azevedo. A cláusula social na OMC: por uma inter-relação OMC e OIT e o respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores. *Revista Scientia Iuris*, Londrina, v. 11, p. 165-183, 2007. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/iuris/article/viewFile/4116/3520>>. Acesso em: 01 jun. 2018.
- REIS, Daniela Muradas. *O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.
- REIS, Suzéte da Silva; SANMARTIN, Ligiane. Consolidação da cidadania e efetivação do direito fundamental ao trabalho: perspectivas a partir do trabalho decente. In: COSTA, Marli Marlene Moraes da; PORTO, Rosane T. C.; VEZENTINI, Sabrina Cassol (Org.). *Direito, cidadania & políticas públicas*. Santa Cruz do Sul: Imprensa Livre, 2013.
- ROCHA, Dalton Caldeira. Cláusula social. In: BARRAL, Welber (Org.). *O Brasil e a OMC*. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2002.
- SABINO, João Filipe Moreira Lacerda. Os direitos fundamentais nas relações de trabalho. *Revista do Ministério Público do Trabalho*. Brasília, ano XX, n. 39, p. 194-213, março/2010.

- SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 10 ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.
- SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 26. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.
- WANDELLI, Leonardo Vieira. *O direito humano e fundamental ao trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.