I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ILTON GARCIA DA COSTA

LEONARDO RABELO DE MATOS SILVA

SAMYRA HAYDÊE DAL FARRA NASPOLINI

Copyright © 2020 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof.
Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Leonardo Rabelo de Matos Silva; Ilton Garcia Da Costa; Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-091-6
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constituição, cidades e crise

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. I Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

No dia 24 de junho de 2020, ocorreu durante o I Encontro Virtual do CONPEDI a reunião do Grupo de Trabalho DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABABALHO II, com todos os artigos apresentados via digital pelos participantes do grupo. A reunião transcorreu normalmente sendo essa a sequência dos trabalhos apresentados:

1. RISCOS DAS NANOTECNOLOGIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO: A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR A PARTIR DO PRINCÍPIO DA PRECAUÇÃO Rudinei Jose Ortigara

2. RELAÇÕES CULTURAIS E TRABALHISTAS NA CADEIA PRODUTIVA DOS ARTIGOS DE MIRITI EM ABAETETUBA/PA. Helder Fadul Bitar e Suzy Elizabeth Cavalcante Koury

3. O FATO DO PRÍNCIPE E A CONVID-19 NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. André Vitoriano da Silva

4. TERCEIRIZAÇÃO, REFORMA TRABALHISTA E UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: ELEMENTOS ESTRUTURANTES DO DIREITO DO TRABALHO DE EXCEÇÃO NO BRASIL. Letícia Pereira Lima e Francisco Meton Marques De Lima

5. TRABALHADOR DELLIVERY: A UBERIZAÇÃO E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO. Nelci Lurdes Gayeski Meneguzzi.

6. UM PARADOXO ENTRE OS LIMITES MORAIS DO MERCADO E AS IMPLICAÇÕES DA PANDEMIA DO CORONAVÍRUS (COVID-19) NO BRASIL NAS RELAÇÕES MAIS VULNERÁVEIS DE CONSUMO E DE TRABALHO. Luis Gustavo Barbedo Coelho Montes De Carvalho e Francisco de Assis Oliveira.

7. UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: A NOVA REALIDADE LABORAL. Rafaela Rabelo Daun , Olivie Samuel Paião e Mario Furlaneto Neto.

8. TRABALHO E GÊNERO: UMA NOVA VARIÁVEL PARA ANÁLISE DO RECONHECIMENTO. Carolina Höhn Falcão.

9. O PERVERSO NOSSO DE CADA DIA: A INFLUÊNCIA DOS NOVOS MODELOS DE GESTÃO E FATORES AMBIENTAIS NO ASSÉDIO MORAL. Hilda Baião Ramirez Deleito.

10. O TRABALHO DO “PECONHEIRO” NA REGIÃO AMAZÔNICA: UMA ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA COLHEITA DO AÇAÍ A PARTIR DO CONCEITO DE TRABALHO DECENTE. Erica de Kassia Costa da Silva e Vanessa Rocha Ferreira

11. PROJETO “ESCOLA SEM PARTIDO” E LIBERDADE DE CÁTEDRA NOS CURSOS DE DIREITO. Debora Markman.

12. O TRABALHO INFANTIL NO BRASIL COMO SUBTRAÇÃO DE DIREITOS HUMANOS E SUA RELAÇÃO COM O LABOR FORÇADO. Germano André Doederlein Schwartz e Gabriela Di Pasqua Pereira.

13. OS REFLEXOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NO DIREITO E OS NOVOS DESAFIOS DA CARREIRA JURÍDICA. Bruno Augusto Barros Rocha , Ricardo Libel Waldman.

14. OS LIMITES CONSTITUCIONAIS DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. Waldomiro Antonio Rizato Junior , Jean Henrique Jocarelli

15. O “TRABALHO DECENTE” E OS DESAFIOS DA CONTEMPORANEIDADE. Márcia Regina Castro Barroso.

16. O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A PRODUÇÃO DE PROVAS NO JUDICIÁRIO BRASILEIRO. Fernando da Silva Luque.

17. O DIREITO DA PREVENÇÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE NA PANDEMIA DE COVID-19: VIOLAÇÃO DA AUTONOMIA E DA INDEPENDÊNCIA PROFISSIONAL DOS MÉDICOS DO TRABALHO. Saulo Cerqueira de Aguiar Soare.

18. O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E O SEU SURGIMENTO NO BRASIL. Tamires Gomes da Silva Castiglioni , Everton Silva Santos e Viviane Cristina Martiniuk.

19. EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA NOS DIREITOS SOCIAIS ADQUIRIDOS: MAIS INFORMALIDADE E MENOS CIDADANIA (2017-2019). Alaety Patricia Teixeira Coronel Munhoz , Maurinice Evaristo Wenceslau e Fábio Luis Martins Fernandes.

20. CONTRATOS INTERMITENTES NA “GIG ECONOMY”: AS NOVAS FORMAS DE PRECARIZAÇÃO E OS DIREITOS DA PERSONALIDADE. Leda Maria Messias Da Silva e Ana Paula Dalmás Rodrigues.

21. NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NOS MOMENTOS DE CRISE: ANÁLISE DAS MEDIDAS PROVISÓRIAS 927 E 936 DE 2020, DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E RECOMENDAÇÕES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Kauana Vailon e Regina Stela Corrêa Vieira.

22. DIREITOS E GARANTIAS DO TRABALHADOR DE NAVEGAÇÃO DE CABOTAGEM DE PASSAGEIROS E SUAS VIOLAÇÕES. Ivy Soares De Souza Araya e Bernardo Silva de Seixas.

23. LIMITES DO PODER DIRETIVO: O DIREITO À INTIMIDADE SOB O OLHAR DA FRATERNIDADE. Landial Moreira Junior.

24. FLEXIBILIZAÇÕES TRABALHISTAS E A PANDEMIA DO COVID-19 NO BRASIL. Luiza Cristina de Albuquerque Freitas Ferreira e Valena Jacob Chaves Mesquita.

25. APLICAÇÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS NO ADESTRAMENTO DE TRABALHADORES. Juliana Marteli Fais Feriato e Daniel Amud Zuin.

26. A RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL COMO UMA ALTERNATIVA NORMATIVA FRENTE AO RETROCESSO SOCIAL TRAZIDO PELA LEI 13.467/2017. Leonardo Cosme Formaio e Almir Gallassi.

27. A (IN)VULNERABILIDADE DO TRABALHADOR INTERMITENTE? UMA ANÁLISE CRÍTICA SOB A PERSPECTIVA DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE. Leda Maria Messias Da Silva e Ana Paula Dalmás Rodrigues.

Os trabalhos transcorreram normalmente e os debates foram bem interessantes, vários assuntos relacionados ao momento de pandemia em que estamos vivendo foram tratados, além de outros de extrema relevância sobre as condições de muito trabalhadores no Brasil.

Coordenadores do Grupo de Trabalho:

Prof. Dr. Ilton Garcia Da Costa

Universidade Estadual do Norte do Paraná/UENP

Prof. Dr. Leonardo Rabelo de Matos Silva

Universidade Veiga de Almeida/UVA RJ

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini

Centro Universitário das faculdades Metropolitanas Unidas /FMU e Centro Universitário Eurípedes de Marília/UNIVEM

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II apresentados no I Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (https://www.indexlaw.org/), conforme previsto no item 8.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

O “TRABALHO DECENTE” E OS DESAFIOS DA CONTEMPORANEIDADE

THE "DECENT WORK" AND THE CHALLENGES OF CONTEMPORARY

Márcia Regina Castro Barroso [1]

Resumo

O artigo considera o conceito “trabalho decente” a partir das concepções fornecidas pela Organização Internacional do Trabalho numa análise que privilegia os aspectos sócio-históricos e procura compreender os contextos, tanto internacionais quanto locais, que permeiam esse processo. O trabalho, destaca a OIT, “não é uma mercadoria”, e encontrar um ponto de encontro entre a dignidade do trabalho humano e as políticas desenvolvimentistas tem sido um grande desafio da contemporaneidade. Para tanto, empreendemos uma ampla pesquisa bibliográfica e documental com o objetivo de se obter a melhor exploração do tema.

Palavras-chave: Trabalho decente, Oit, Multilateralismo, Diálogo social, Globalização

Abstract/Resumen/Résumé

The article considers the concept of "decent work" from the concepts provided by the International Labor Organization on an analysis that focuses on the socio-historical aspects and seeks to understand the contexts, both international and local, that permeate this process. The work highlights the ILO, "is not a commodity", and find a meeting point between the dignity of human labor and development policies has been a major challenge of contemporary. Therefore, we undertook an extensive bibliographic and documentary research in order to obtain a better exploitation of the subject.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Decent work, Ilo, Multilateralism, Social dialogue, Globalization

[1] Pós-Doutoranda em Sociologia pelo PPGSA-IFCS-UFRJ-Bolsista Faperj Nota 10

Introdução

O mundo atual, em especial no que se refere à temática do trabalho, apresenta-nos desafios ao pensarmos em princípios norteadores da atividade laboral. O trabalho, insiste a Organização Internacional do Trabalho (OIT), "não é uma mercadoria", e encontrar um ponto de encontro entre a dignidade do trabalho humano e as políticas desenvolvimentistas tem sido um grande desafio da contemporaneidade. Como poderíamos pensar os direitos humanos e trabalhistas numa sociedade cada vez mais globalizada e influenciada pelas diretrizes do mercado?

Nesse sentido, apresentamos a visão do "trabalho decente" que inicialmente foi forjada no interior da OIT numa tentativa clara de fornecer princípios norteadores gerais no âmbito trabalhista mundial. Para tanto, empreendemos um esforço de compreensão numa perspectiva sócio-histórica, onde mencionamos os momentos marcantes da trajetória desta instituição, para então refletirmos sobre o conceito "trabalho decente" que, no Brasil, teve uma grande repercussão em diversos segmentos sociais.

1– Breve histórico da OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919, teve características singulares desde a sua criação. Uma dessas singularidades foi a introdução, no cenário internacional, de um sistema de governança tripartite, optando por reunir trabalhadores, empregadores e governos num sistema que visava não somente à resolução de conflitos, mas também à organização do próprio mercado de trabalho em nível internacional. Segundo Gerry Rodgers et al (2009), do ponto de vista ideológico, a OIT se baseava nas principais correntes políticas e democráticas da época como a socialdemocracia, a democracia cristã e o liberalismo social.

Entretanto, devemos salientar que o processo histórico de construção desta organização deve ser remontado ao século XIX, onde estiveram presentes, de um lado, lutas sociais e políticas, e, de outro, o avanço do estado moderno. Em especial, nas medidas que visavam ao estabelecimento de uma legislação internacional do trabalho – mesmo que setoriais ou fragmentadas – esses aspectos se tornam evidentes.

Nesse sentido, muitas foram as experiências de acordos que começaram a ser forjados na Europa industrializada. Por exemplo, podemos citar a formação da União Telegráfica Internacional, criada em 1865, e a União Postal Universal, em 1874. Essas organizações serviram como fóruns de troca de informações e como espaço para a discussão de problemas comuns aos governos. Além dessas iniciativas, outras podem ser mencionadas, como a aprovação do Conselho Federal Suíço, em 1889, para a aprovação de uma legislação internacional do trabalho, e a Conferência de Berlin, ocorrida em 1890, tendo a participação de 13 estados, como também a conferência de 1905, em Berna, com 15 estados participantes (CRIVELLI, 2010, p. 44-49).

Sendo assim, a constituição de uma rede de tratados negociados diplomaticamente auxiliou na construção de uma opinião internacional favorável à adoção de normas do trabalho. De certo, vários elementos também contribuíram para esse processo, como as preocupações com as mobilizações operárias, as questões dos conflitos comerciais e a necessidade de eliminar as vantagens relativas (por uma ausência de qualquer proteção social em alguns países). Tais elementos foram fundamentais para a reivindicação de um sistema de cooperação internacional referente ao mundo do trabalho.

Do ponto de vista político, não podemos deixar de mencionar o estabelecimento da Revolução Soviética (1917) e da Revolução Alemã de 1918 (a República de Weimar). Estes dois processos, favoreceram a consolidação da legislação laboral como consequência de demandas sociais. Contribuíram, de certo, com o fortalecimento de uma política governamental mais aberta ao reconhecimento da representação sindical e à incorporação dos trabalhadores aos processos decisórios (SILVA, 2008, p.49).

Com o término da Primeira Guerra Mundial, instaurou-se a Conferência Preliminar de Paz (1919), que logo instituiu uma Comissão de legislação internacional do trabalho. Um aspecto que se destacou na criação dessa comissão refere-se ao aspecto inovador da inclusão inédita, em uma conferência internacional de natureza diplomática, de representantes dos trabalhadores. Desse modo, estabeleceu-se a necessidade de um mecanismo permanente no tratado de paz para a regulação internacional do trabalho, em que estivessem presentes não somente representantes intergovernamentais, mas também representantes dos trabalhadores e dos empregadores, num sistema de acordos negociados internacionalmente. O desdobramento desse processo se deu com a aprovação, na Conferência de Paz em 11/04/1919, do conjunto normativo que criou a Organização Internacional do Trabalho.

Após esse momento inicial de sua criação, um outro momento marcante em sua trajetória, relaciona-se ao período pós-segunda guerra, em especial, a partir de 1944, com a

Declaração de Filadélfia, estabelecida na 26ª Conferência, sediada na cidade que nomeou este documento (nos EUA). Segundo Alain Supiot (2010, p.9), esta declaração foi a primeira expressão da vontade expressa de se construir uma nova ordem internacional que não fosse fundada na força, mas sobretudo, que fortalecesse os mecanismos do direito e da justiça. Nesse sentido, refundar uma ordem internacional exigiria que os estados respeitassem direitos e liberdades universalmente reconhecidos e que lançassem as bases normativas em ideais de justiça comuns a todos.

O estudioso fala do surgimento de um "espírito de Filadélfia" (expressão que, inclusive, nomeia seu livro) que, tanto simbólica quanto instrumentalmente, fomentou uma série de princípios que nortearam a atuação, não somente da OIT, mas também de outros organismos internacionais. O autor chega a comentar que as ideias presentes na Declaração de Filadélfia contribuíram profundamente para a formulação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948.

Dentre as ideias presentes na Declaração de Filadélfia, o autor destaca a preocupação com o lugar estável entre a liberdade e a seguridade dos seres humanos. Ao analisar o documento, Supiot indicou a presença, em seu conteúdo, de quatro princípios fundamentais:

1) *o respeito ao trabalho*: o trabalho não deveria ser considerado como uma mercadoria;
2) *as liberdades coletivas*: a liberdade de expressão e de associação são condições indispensáveis para o progresso humano;
3) *a solidariedade*: a pobreza constitui um perigo para a prosperidade de todos;
4) *a democracia social*: que representantes dos empregadores e dos trabalhadores participem de livres discussões e das decisões de caráter democrático visando a promover o bem comum.

Supiot ainda nos chama a atenção para um importante aspecto presente na Declaração de Filadélfia. Segundo o autor, além de fornecer ao conceito de *justiça social* uma definição global e compreensiva[1], ela colocou este tema como o objetivo central de toda a política

[1] "Todos os seres humanos, quer em sua raça, sua crença ou seu sexo, têm o direito de possuir seu progresso material e seu desenvolvimento espiritual com liberdade e dignidade, com segurança econômica e com chances iguais. " (art.IIa – Declaração de Filadélfia)

nacional e internacional. Desta forma, a economia e a finança seriam apenas consideradas meios ao serviço dos homens, e não o contrário[2] (SUPIOT, 2010, p.9-24).

Nesse sentido, a partir da criação da OIT, ocorreu uma renovação do Direito Internacional do Trabalho. A partir do sistema de convenções e de recomendações, tentou-se criar padrões de uniformização da regulação das relações de trabalho entre os Estados-membros. Antes mesmo da criação da ONU e de outros organismos internacionais, a OIT acabou por, paulatinamente, fortalecer o seu modelo, cabendo aos escritórios nacionais a função de cooperação técnica nas diversas iniciativas geradas a partir da temática do trabalho.

2 – Tripartismo e diálogo social

Um fator que favoreceu a manutenção do seu prestígio, ao longo desses noventa e quatro anos de existência, foi o fato de a sua organização ter, como já destacamos, uma composição tripartite, com representantes do governo, dos trabalhadores e dos empregadores. Esse tripartismo esteve presente desde a sua fundação e permanece como um elemento que lhe fornece legitimidade, proporcionando-lhe um diferencial em seu caráter representativo. Além desse tripartismo, outro elemento importante está relacionado à promoção do chamado *diálogo social*, que tem se tornado um grande chamariz no campo ideário dessa instituição. Para além da questão da legitimidade, a OIT também cresceu em importância, principalmente por conta do âmbito jurídico, por meio de suas convenções. Uma vez ratificadas, constituem-se como fonte formal de direito, gerando direitos subjetivos individuais. Portanto, configuram-se como instrumentos normativos de grande monta, em especial, por tratarem de assuntos de interesse internacional. As convenções são tratados multilaterais que precisam ter a ratificação dos Estados-membros para terem valor normativo. Uma vez ratificada, a convenção integra a respectiva legislação nacional (Süssekind, 1987, p.174).

A grande "força" desse sistema acaba por se tornar também a sua maior "fraqueza". Muitas críticas têm sido feitas a esse processo, principalmente por conta das especificidades das legislações nacionais. Pode-se ratificar uma convenção que foi pensada em termos mais gerais, e que pode não atender às demandas de uma dada localidade. Outra questão que se coloca está ligada aos instrumentos de controle da aplicação desse instrumento normativo. Arturo Bronstein, em seu livro "Derecho Internacional y Comparado Del Trabajo" (2010),

[2] Considerando o atual processo de globalização, a perspectiva seria inversa: o objetivo da justiça social foi substituído pela livre circulação de capitais e de mercadorias e a hierarquia dos meios e dos fins foi invertida.

propõe uma solução, através do fortalecimento de Tribunais Internacionais. Embora seja uma solução possível de ser efetivada, ainda estamos longe de ver a sua difusão.

Dessa forma, ao longo de todo o século XX, a OIT foi crescendo em importância no cenário laboral internacional e, com a sua estrutura tripartite, tem conseguido manter um caráter diplomático de grandes proporções. No processo de remodelação institucional, principalmente no pós-segunda guerra mundial, a OIT foi inserida num debate que questionava seu papel nesse novo cenário. Nesse período, as organizações internacionais estavam voltadas para temas como a manutenção da paz e a resolução de conflitos. A OIT, nesse contexto de grande reflexão, em sua Conferência Geral, realizada em 1944, na Filadélfia, retoma os valores já declarados em sua constituição inicial, reforçando ainda mais a sua atualidade: a promoção da justiça social. E bem mais do que isso, a partir desse momento, a OIT acabou por ampliar sua competência, estendendo a sua pauta para além dos temas referentes às condições de trabalho e dos direitos previdenciários do trabalhador. Essa ampliação instaura um direito internacional do trabalho, que se aproxima de novas temáticas, como a pauta dos então denominados *direitos humanos*. Gênero, reforma agrária, populações indígenas, políticas de desemprego, a educação e a saúde do trabalhador, o meio ambiente, enfim, progressivamente toda uma gama de novas demandas passou a ser incorporada à pauta de atuação da OIT, fornecendo novos parâmetros normativos e ideários aos países-membros.

Com a criação da Organização das Nações Unidas (ONU) em 1945, cujo objetivo era substituir a Liga das Nações, a OIT passou a ser integrada ao seu sistema, tornando-se uma agência especializada. Atualmente a OIT possui a sua sede em Genebra e conta com a atuação de 187 estados-membros[3].

3 – Globalização e seus novos desafios

Com o processo de globalização e de transformações atuais no mundo do trabalho, a OIT se vê diante de novos desafios a serem enfrentados. Oscar Ermida Uriarte, ao refletir sobre a inter-relação entre os processos de globalização e as relações laborais (1999), comenta que o sistema tradicional do direito do trabalho tem passado por significativas mudanças, principalmente por conta das transformações que têm passado a própria organização produtiva. Nesse sentido, destaca a emergência do que ele chamou de “re-regulação internacional”, que se efetiva por intermédio de convênios internacionais do trabalho, os grandes Pactos e Declarações

[3] Disponível em: <http://www.ilo.org/global/regions/lang--en/index.htm> Acesso em: 27/09/2016.

de Direitos Humanos e as chamadas Cartas Sociais. E a OIT, por gerar uma rede normativa universal, tem proeminência nesse processo. Entretanto, ainda segundo Uriarte (1999), esse processo, se por um lado proporciona um salto qualitativo através da universalização de certos princípios, por outro, para atender a uma demanda da própria organização do trabalho, e garantir condições mínimas de proteção social, acaba, de certa forma, colaborando para a expansão do processo de flexibilização das relações laborais.

Já nas décadas de 1980 e 1990, o grande desafio para essa instituição se dava no sentido de ser capaz de apresentar uma nova visão de mundo que conciliasse um programa social internacional frente aos interesses econômicos dessa época. Nesse contexto, emergiu o debate sobre a introdução de cláusulas sociais no comércio internacional. Estas seriam obrigações que deveriam satisfazer requisitos sociais específicos. Numa economia globalizada, pontos de tensão faziam com que as organizações internacionais refletissem sobre suas atuações, principalmente entre o segmento empresarial e as organizações sindicais. Se, por um lado, a corrente dominante da esfera econômica exigia uma liberalização do mercado, por outro, representantes sindicais pressionavam, alertando para os efeitos nocivos que tal política econômica poderia acarretar, principalmente no que se refere à proteção social e à garantia de empregos.

A partir de então, grande debate se instaurou na década de 1990 sobre a questão do *dumping* social e sobre o estabelecimento das cláusulas sociais. Este último, especialmente, se tornou um tema de discussão, na medida em que era preciso definir que instituição seria encarregada de efetivá-las. Particularmente, esse debate se acirrou após a criação oficial da Organização Mundial do Comércio (OMC), em 1995, que, anteriormente, recebia a nomenclatura de Acordo Geral de Tarifas e Comércio (GATT). Uma corrente de pensamento defendeu que as cláusulas sociais deveriam ser de responsabilidade da OMC. O principal argumento desta posição foi que a OMC seria capaz estabelecer mecanismos de sanção aos países que não as respeitassem, atribuição essa impossível de se concretizar com a OIT, devido ao caráter de adesão e ratificação voluntária dos países-membros, bem como à ausência de formas de controle internacionais.

O tema em voga é bastante controverso e não pretendemos aprofundar essa discussão neste trabalho. De todo modo, ele representa um questionamento da própria atuação da OIT e da sua eficácia, enquanto uma instituição capaz de manter padrões normativos numa sociedade cada vez mais globalizada. O que nos interessa aqui é percebermos alguns desdobramentos desse processo. O primeiro deles foi o entendimento dos organismos internacionais de que a normatização das cláusulas sociais deveria ficar ao encargo da OIT. O segundo foi a

reafirmação dos próprios padrões mínimos de garantias trabalhistas internacionais, do que ficou conhecido como as 8 Convenções Fundamentais da OIT. Esses padrões mínimos foram reafirmados na 87ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em 1998, com a *Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*. As convenções fundamentais são as seguintes:

- Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930 (n° 29);
- Convenção sobre a Liberdade Sindical e a proteção do Direito Sindical, 1948 (n° 87);
- Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949 (n° 98);
- Convenção sobre a Igualdade de Remuneração, 1951 (n° 100);
- Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (n° 105);
- Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 (n° 111);
- Convenção sobre a Idade Mínima para Admissão a Emprego, 1973 (n° 138);
- Convenção sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para a sua Eliminação, 1999 (n° 182).

Segundo a ex-Diretora da OIT-Brasil, Laís Abramo, esta declaração estabelece que os Estados-membros da OIT sejam obrigados a respeitar as oito convenções fundamentais, independentemente de as terem ou não ratificado. Isso representa uma redefinição de padrões mínimos a serem considerados no mundo do trabalho, em princípios que estariam acima de qualquer necessidade econômica. Os direitos no mundo do trabalho, a proteção social, são apresentados como um princípio a ser mantido (ABRAMO, 2010, p.32).

Outro desdobramento desse processo que gostaríamos de mencionar refere-se ao surgimento da proposta de enfoque integrado, o que significa a articulação, por meio de um conceito-chave, de diferentes ramos de especialidade da própria OIT. Esse enfoque integrado se evidenciou no conceito de *trabalho decente*, que, segundo Rodgers, Lee, Swepston e Daele (2009, p.238), surgira na década de 1990, representando um reavivamento e um novo impulso para a instituição. Nesse sentido, ele funcionaria como um mecanismo rearticulador da própria organização interna da OIT e, num segundo momento, passando a ser um canal de comunicação para outras instituições.

Ainda para esses autores, o surgimento do conceito *trabalho decente* está relacionado a quatro aspectos:

1 – Uma forma de expressar o objetivo fundamental da OIT em linguagem corrente;

2 – Uma meta global que integra as prioridades de todos os membros da OIT – empregadores, trabalhadores e do governo – constituindo assim uma base sobre a qual almeja se construir um consenso;

3 – Um conceito integrado, a partir do qual se deseja analisar e entender melhor o impacto de aspectos mais específicos do trabalho da OIT; e

4 – Um meio de organizar e administrar o trabalho da oficina.

A adoção desse sistema integrado veio, portanto, a proporcionar uma mudança no direcionamento da instituição em questão. Numa primeira e rápida análise, nós poderíamos dizer que ele representou uma forma de resposta aos questionamentos a que a própria OIT estava sendo submetida. Através desse viés, *trabalho decente*, a OIT procura se redefinir no cenário internacional, bem como procura a reorganização dos seus próprios quadros. A Organização que, ao longo do século XX, teve uma postura progressiva de especialização, com a formação de vários escritórios específicos, a partir dos temas tidos como relevantes para o mundo do trabalho, com essa abordagem do enfoque integrado, o direcionamento passa a ser outro, com o reagrupamento do escritório em torno da temática trabalho decente.

Outra consequência que pode ser destacada é que, ao priorizar a utilização do enfoque integrado, a OIT teve que estabelecer novas formas de diálogo com os atores envolvidos, de modo a convencê-los de que essa abordagem poderia apresentar melhorias para as condições de vida dos trabalhadores. Ao propor um novo diálogo, a OIT se abre a novas áreas de atuação e passa a inovar, em termos de sua atuação política.

4 – A temática do "trabalho decente": do conceito à política pública

Com a ampliação do processo de globalização, na década de 1990, a Organização Internacional do Trabalho torna-se, no cenário internacional, alvo de críticas quanto à sua eficácia em manter padrões normativos no âmbito do trabalho. As próprias alterações do mercado de trabalho nos anos 1990 fornecem novos desafios para essa instituição, como o progressivo aumento de importância das empresas transnacionais na economia global, a predominância do trabalho informal nos países em desenvolvimento e a intensificação do processo de dessindicalização nos países industrializados.

Em meio às discussões sobre as cláusulas sociais, que refletiu sobre o papel da OIT e da OMC nesse processo, ocorreu um entendimento dos organismos internacionais de que a normatização social deveria continuar sob a responsabilidade da OIT. Diante desse cenário,

com sua legitimidade fortalecida, a OIT lança um importante documento, em 1998,[4] em que procura reafirmar uma série de princípios para o mundo do trabalho. Nesse sentido, foi divulgada a "Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho", que apresenta como epicentro o estabelecimento de padrões mínimos a serem considerados no âmbito laboral. O documento reafirma a importância da proteção laboral e da justiça social, traduzida em princípios que deveriam ser considerados acima de qualquer necessidade econômica. Com o estabelecimento das "8 Convenções Fundamentais", a OIT impõe, universalmente, princípios gerais que deveriam ser respeitados por todos os países membros, independente de as terem ratificado ou não. Nesse sentido, a referida declaração estabeleceu como fundamentais as seguintes convenções: sobre o Trabalho Forçado, 1930 (n° 29); sobre a Liberdade Sindical e a proteção do Direito Sindical, 1948 (n° 87); sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949 (n° 98); sobre a Igualdade de Remuneração, 1951 (n° 100); sobre a Abolição do Trabalho Forçado, 1957 (n° 105); sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958 (n° 111); sobre a Idade Mínima para Admissão a Emprego, 1973 (n° 138); e sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para a sua Eliminação, 1999 (n° 182).

Um ano após a publicação da "Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho", o chileno Juan Somavia toma posse em 1999, em Genebra, como Diretor Geral da OIT. Primeiro representante dos países do hemisfério sul, em seu discurso de posse, destacou a responsabilidade de garantir a dimensão do desenvolvimento que integra todas as atividades da OIT de maneira concreta. Com o anúncio de uma nova fase de "criatividade" e de "modernização", este novo diretor geral declarou que, em seu mandato, iria buscar soluções para problemas, tais como o trabalho infantil, a pobreza, o desemprego, a discriminação por questão de gênero e a falta de uma proteção social adequada.

Principal articulador desse processo de revitalização, Juan Somavia apostou no projeto do *enfoque integrado*, que significava a articulação, por meio de um conceito chave, de diferentes ramos de especialidade da própria OIT. Esse enfoque integrado se evidenciou no conceito "trabalho decente", que, segundo Rodgers, Lee, Swepston e Daele (2009, p. 238), representou um reavivamento e um novo impulso para a instituição. Ainda para esses autores, o surgimento do conceito está relacionado a quatro aspectos principais:

1 – uma forma de expressar o objetivo fundamental da OIT em linguagem corrente;

[4] Na 87ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho.

2 – uma meta global, que integra as prioridades de todos os membros da OIT – empregadores, trabalhadores e governo –, constituindo, assim, uma base sobre a qual se almeja construir um consenso;

3 – um conceito integrado, a partir do qual se deseja analisar e entender melhor o impacto de aspectos mais específicos do trabalho da OIT;

4 – um meio de organizar e administrar o trabalho da oficina.

A adoção desse sistema integrado veio, portanto, proporcionar uma mudança no direcionamento da instituição em questão. Numa primeira e rápida análise, nós poderíamos dizer que ele representou uma forma de resposta aos questionamentos que a própria OIT estava sendo submetida. Através desse viés, *trabalho decente*, a OIT procura se redefinir no cenário internacional, bem como procura a reorganização dos seus próprios quadros. A Organização, que, ao longo do século XX, teve uma postura progressiva de especialização, com a formação de vários escritórios específicos, a partir dos temas tidos como relevantes para o mundo do trabalho, com essa abordagem do enfoque integrado, assume um novo direcionamento, com o reagrupamento do escritório em torno da temática *trabalho decente*.

Segundo Marieke Louis (2011), essa noção surgiu não somente em um contexto de reorganização da própria OIT, mas também num momento de engendramento de um sistema que ela designou como *multilateralismo social*. Para a autora, o *trabalho decente* possui a capacidade de ligar os temas transnacionais à sociedade civil, aprofundando seu diálogo e permitindo a consolidação inédita de solidariedade entre uma organização internacional e organizações da sociedade civil. Nesse sentido, por este enfoque, o multilateralismo convencional, com base nas articulações entre os Estados, teria novas feições, passando a ser percebido como um multilateralismo social, tendo a própria sociedade civil como a base de interlocução. (LOUIS, 2011, p. 18-25)

A agenda "trabalho decente" visa a articular as prioridades da OIT em torno de quatro objetivos estratégicos, que são: as normas e os princípios fundamentais do trabalho, o emprego, a proteção social e o diálogo social, sendo o princípio da não-discriminação aplicado a todos os objetivos, de maneira transversal.

Com o enfoque integrado, a OIT se aproxima cada vez mais de uma agenda voltada para os direitos humanos fundamentais. Segundo Alvarenga (2016, p. 91-96), a noção de *trabalho decente* é percebida numa perspectiva mais ampla, em que objetivaria assegurar ao trabalhador o acesso aos bens materiais, ao bem-estar, à satisfação profissional e ao completo desenvolvimento de suas potencialidades. A autora afirma que o conceito funda-se numa noção

mais extensa que é a da própria dignidade humana. Na mesma linha de pensamento, destacamos o trabalho de Rosenfield e Pauli (2012), que consideram a temática do *trabalho decente* como um modelo integral e holístico de direitos humanos, no qual todos os direitos são universais, interdependentes e iguais em importância.

Outro aspecto que o tema contempla é a problemática do desenvolvimento. Considerando o emprego como a pedra angular de uma estratégia eficaz de luta contra a pobreza, a OIT tem a perspectiva de um desenvolvimento social preventivo, em especial nos países em desenvolvimento. Segundo Marieke Louis (2011), a agenda do *trabalho decente* coloca as necessidades fundamentais como fator primeiro da estabilidade política e social. Sendo assim, o objetivo não é somente a criação de empregos, mas a criação de empregos com uma qualidade aceitável.

A abordagem do enfoque integrado, portanto, nesse contexto de globalização, tem em vista fortalecer a capacidade mundial de promover objetivos sociais universais. No Brasil, a temática do *trabalho decente* ganhou impulso nos anos 2000, sobretudo após o memorando de entendimento entre a República Federativa do Brasil[5] e a Organização Internacional do Trabalho, para o estabelecimento de um programa de cooperação técnica para a promoção de uma agenda, em Genebra, no ano de 2003. Após a assinatura desse convênio, uma série de iniciativas foram engendradas, no sentido de promover essa temática no país.

No caso brasileiro, uma característica interessante que tem se apresentado está ligada à capacidade que a OIT tem desenvolvido de divulgar a temática do *trabalho decente* para outras instituições importantes do poder público, como o Ministério do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho. Estas instituições são tidas como parceiras desse projeto e várias iniciativas têm sido tomadas nesse sentido. Uma delas foi a elaboração do Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD), em 2009, sendo coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, cabendo à OIT a função de assessoria técnica.

O interessante é percebermos que o conceito de *trabalho decente*, de certa forma, ganha vida própria, e passa a compor o plano ideário de outras instituições de interesse do mundo do trabalho. Em outras palavras, um conceito que inicialmente foi promovido pela OIT, mas, paulatinamente, vem se tornando um importante item de reflexão para outras instituições, no caso brasileiro, tornando-se, até mesmo, pauta para a formação de uma política pública. Pensamos que, do ponto de vista sociológico, seja importante compreendermos esse processo.

[5] Que, na época, era o presidente Luiz Inácio Lula da Silva.

Da perspectiva teórica, os trabalhos de Luc Boltanski e Laurent Thévenot nos ajudam a pensar essa trajetória. Oriundos da matriz Bourdiesiana, esses autores se distanciaram dela, por procurarem desenvolver uma sociologia mais voltada para os regimes de ação. Seus trabalhos desenvolvem um "estilo pragmático sociológico", que leva em consideração as construções discursivas dos atores, numa dinâmica constante de ajuste entre pessoas e coisas.

Visando compreender as ações como sendo plurais, uma característica do estilo pragmático francês consiste em superar a visão dicotômica entre as formas de pensar e as de agir. A sociologia pragmática tem a ambição de comportar a diversidade das situações sociais, das lógicas de ação e das formas de julgamento. Podemos perceber claramente esse aspecto na obra de Boltanski e Thévenot (1991), "De La Justification: Les économies de la grandeur", na qual procuram identificar as ações dos sujeitos, em função de situações e regimes de ação que se encontram em aberto. Os acordos e as suas modalidades são múltiplos e a sociologia pragmática procura evidenciar esses princípios. Nessa obra, os autores procuraram perceber a pluralidade dos princípios de justiça e consideram as formas de pensá-la já como sendo um conjunto de formas de agir.

Nessa perspectiva é que queremos ponderar a noção do *trabalho decente*. Dentro desse quadro teórico, o conceito não deve ser percebido de forma distante da atuação da própria OIT no Brasil. Ao formulá-lo, essa instituição já está definindo, delimitando os conceitos básicos referentes a uma concepção de trabalho humano. E, mais do que isso, ela fornece princípios gerais que são amplamente difundidos e apropriados por outros atores do mundo do trabalho. Entretanto, esse processo é recíproco. As redefinições são contínuas e a perspectiva da negociação é constante.

Em seu texto *"Sociologie critique et sociologie de la critique"* Boltanski (1990), ao apresentar, de uma forma geral, os instrumentos de sua análise sociológica, comenta que é importante percebermos a capacidade crítica dos atores sociais, pois são inseridos constantemente em situações de disputa. Nesse sentido, as formações discursivas, os termos utilizados pelos atores são de extrema importância para a análise sociológica. A partir desses termos, eles têm condição de argumentar e de justificar as suas ações. Sendo assim, as práticas sociais não estariam condicionadas a elementos estritamente de ordem econômica, por exemplo, mas tais relações passariam por um viés de justificação, por meio de um movimento argumentativo. Desta forma, pensamos que tal abordagem teórica nos ajuda a refletir sobre o nosso objeto de estudo, pois a grande disputa em questão é a de estabelecer os critérios para considerar um trabalho decente ou não. Os argumentos utilizados pelos autores, então, são de extrema importância para a nossa análise. Por esse conceito invadir outras esferas, para além

da própria OIT, ele passa a adquirir novos contornos e a depender dos significados que as instituições lhes atribuem, diferentes direcionamentos são forjados no sentido de formulação de uma agenda pública.

No documento da OIT intitulado "Perfil do trabalho decente no Brasil" (2012), que contém uma série de indicadores, várias informações são apresentadas acerca do que poderia ser considerado como um trabalho decente de fato. Sendo assim, o conceito se assemelha a um guarda-chuva, por abarcar uma série de elementos. São eles:

- Oportunidades de emprego
- Rendimentos adequados e trabalho produtivo
- Jornada de trabalho decente
- Combinação entre trabalho, vida pessoal e vida familiar
- Trabalho a ser abolido
- Estabilidade e segurança do trabalho
- Igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego
- Ambiente de trabalho seguro
- Seguridade social
- Diálogo social e representação de trabalhadores e empregadores

Portanto, percebemos que a OIT não fornece uma definição fechada ou uma minuciosa descrição do que deveria ser considerado como um trabalho decente. Ele é entendido num sentido mais amplo, de modo a integrar várias dimensões fundamentais no âmbito laboral. O que se pode observar é toda uma preocupação em não o limitar. De fato, ocorre o oposto: quanto maior sua abrangência, maior a possibilidade de expansão de sua área de atuação.

A primeira iniciativa institucional brasileira de promoção do trabalho decente ocorreu em 2006, com o lançamento da Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD)[6]. Ela expressa um compromisso entre o Governo brasileiro e a OIT, e seu desenvolvimento se faz em diálogo com as organizações de empregadores e de trabalhadores. A partir desta Agenda, foi elaborado um Programa Nacional de Trabalho Decente que estabeleceu, além das prioridades, os resultados esperados e estratégias, metas, prazos, produtos e indicadores de avaliação. Três foram as prioridades a serem disseminadas: (1) a geração de mais e melhores empregos, com

[6] O conceito de Trabalho Decente ganhou mais força, em julho de 2006, quando o Conselho Econômico e Social da ONU recomendou ao sistema das Nações Unidas apoiar e financiar programas e esforços de geração de emprego produtivo e colaborar para a implementação do trabalho decente para todos.

igualdade de oportunidades de tratamento; (2) a erradicação do trabalho escravo e eliminação do trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e (3) o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social, como um instrumento de governabilidade democrática[7].

O Brasil também possui experiências pioneiras no mundo, através da construção de agendas subnacionais de trabalho decente. A primeira experiência foi a Agenda da Bahia, seguida pela do Mato Grosso. Em 2015, estavam constituídas as agendas estaduais (além da Agenda Bahia e do Mato Grosso): Minas Gerais, Paraná, Pernambuco e Tocantins; e também as municipais: os sete municípios da Região do Grande ABC (através do Consórcio Intermunicipal do ABC), Cuiabá, Curitiba, São Paulo; e oito municípios do estado da Bahia: Araci, Boquira, Caturama, Ibipitanga, Itambé, Itarantim, Serrinha e Valente.[8]

De acordo com a publicação "Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil", o modelo pioneiro construído no Brasil serviu de referência para outras províncias e departamentos de países do Cone Sul latino-americano, como a Província de Santa Fé (Argentina); Região do Maule e Município de Santiago (Chile); Departamento Central (Paraguai); e Departamento de Maldonado e Município de Las Piedras (Uruguai) (OIT, 2015, p. 83)

Ampliando e intensificando a sua área de atuação, a OIT lançou, em 2011, a Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (ANTDJ). Aqui, as preocupações específicas se relacionam à temática dos jovens e, num momento posterior, iremos analisar documentos que indicam os problemas por eles enfrentados.

Outro projeto que a OIT desenvolveu ocorreu no período de 2008 a 2013, sob o nome de "Monitorando e avaliando o progresso do trabalho decente" (MAP), com o objetivo de criar indicadores para que os países pudessem monitorar e avaliar o seu progresso em relação à promoção do trabalho decente. Ele contou com a participação de dez países (e financiamento da União Europeia), e, na América Latina, somente o Brasil e o Peru foram os voluntários desse projeto. O seu desenvolvimento contou com a participação de organismos governamentais, incluindo o Ministério do Trabalho; organizações sindicais; e instituições de pesquisa, como o IBGE e o DIEESE.

Entretanto, a mais significativa de todas as iniciativas foi a realização da I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente, em agosto de 2012 (Brasília). A Conferência foi

---

[7] Disponível em: <http://www.oit.org.br/content/o-que-e-trabalho-decente> Acesso em: 04-05-2017.
[8] Conferir "Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil", 2015, p. 82. Disponível em: <www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf> Acesso em: 04-05-2017.

precedida por vários espaços de discussão, sempre com a perspectiva tripartite, ampliando os canais de veiculação da temática: foram 273 conferências preparatórias, 26 estaduais, 104 regionais, 5 microrregionais e 138 municipais. Segundo a diretora da OIT, Laís Abramo, "nunca houve um processo tão amplo com a participação de aproximadamente 25 mil pessoas. Eu diria que isso foi um ganho enorme, no sentido de ampliar os espaços de diálogo social e inserir essa discussão no país" [9].

Muito embora a Conferência Nacional tenha representado todo um esforço na promoção do diálogo social, cabe destacar a presença constante da tensão e do conflito. Durante a reunião da plenária final, por exemplo (cujo objetivo era analisar as propostas apresentadas pelos representantes do governo, dos empregadores, dos trabalhadores e da sociedade civil nos 12 grupos de trabalho), ocorreu a retirada da delegação dos empregadores, tendo que ser suspensa a plenária.[10] O documento final não pôde ser concluído naquele momento. Posteriormente, mediante negociação, é que se obteve a assinatura de todos os representantes.

A partir de todas essas iniciativas, nós podemos observar o imenso desenvolvimento da temática do trabalho decente no Brasil. Nessas iniciativas, a OIT não se apresenta, necessariamente, como a formuladora de tais políticas. Ela se coloca como assessora técnica, como uma instituição capaz de contribuir para esses empreendimentos a partir de sua expertise. Entretanto, em todas as "solenidades" para o estabelecimento de tais projetos, é de fundamental importância a presença da OIT na assinatura dos acordos e convênios. Essa instituição é percebida como a portadora legítima das justificativas mais adequadas à promoção do trabalho decente. Observamos que, apesar da temática estar presente nos discursos e nas ações de outros atores do mundo do trabalho brasileiro, adquirindo, de certa forma, uma "vida própria", ao mesmo tempo, ele está intimamente relacionado à Organização Internacional do Trabalho, como se fosse uma propriedade sua. A OIT é a grande divulgadora, mas é, também, a detentora dos mecanismos legítimos de sua execução em âmbito institucional.

Considerações finais

Com a ampliação do processo de globalização na década de 1990, a Organização Internacional do Trabalho se vê diante de novos desafios perante esse novo cenário. Dentre as

[9] Disponível em: <HTTP://www.oit.org.br/node/887> Acesso em: 04-05-2017.
[10] Disponível em: <HTTP://www.oit.org.br/node/887> Acesso em: 04-05-2017.

alterações do mercado de trabalho podemos citar o progressivo aumento de importância das empresas transnacionais na economia global, a predominância do trabalho informal nos países em desenvolvimento e a intensificação do processo de dessindicalização nos países industrializados.

Diante desse novo contexto a OIT lançou um importante documento em 1998 onde procurou reafirmar uma série de princípios para o mundo do trabalho. Nesse sentido, foi divulgada a "Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho" que apresentou como epicentro o estabelecimento de padrões mínimos a serem considerados no âmbito laboral. O documento reafirma a importância da proteção laboral e da justiça social traduzida em princípios que deveriam ser considerados acima de qualquer necessidade econômica. Com o estabelecimento das "8 Convenções Fundamentais" a OIT impõe, universalmente, princípios gerais que deveriam ser respeitados por todos os países membros, independente de as terem ratificado ou não.

Um ano após a publicação deste Declaração, o novo Diretor Geral da OIT, Juan Somavia, em seu discurso de posse, destacou a responsabilidade de garantir a dimensão do desenvolvimento que integra todas as atividades da OIT de maneira concreta. Com o anúncio de uma nova fase de "criatividade" e de "modernização", este novo diretor geral declarou que em seu mandato iria buscar soluções para problemas tais como o trabalho infantil, a pobreza, o desemprego, a discriminação por questão de gênero e a falta de uma proteção social adequada.

Principal articulador desse processo de revitalização, Juan Somavia apostou no projeto do *enfoque integrado* que significava a articulação, por meio de um conceito chave, de diferentes ramos de especialidade da própria OIT. Esse enfoque integrado se evidenciou no conceito "trabalho decente", que, segundo Rodgers, Lee, Swepston e Daele (2009), representou um reavivamento e um novo impulso para a instituição.

Entretanto, a proposta do "trabalho decente", na verdade, não apenas significou a reorganização da própria OIT, mas apresentou um novo modelo de multilateralismo, que segundo Marieke Louis (2011) se constituiu como um *multilateralismo social*. Para a autora o trabalho decente possui a capacidade de ligar os temas transnacionais à sociedade civil, aprofundando seu diálogo e permitindo a consolidação inédita de solidariedade entre uma organização internacional e organizações da sociedade civil. Nesse sentido, por este enfoque, o multilateralismo convencional, com base nas articulações entre os Estados, teria novas feições, passando a ser percebido como um multilateralismo social, tendo a sociedade civil como a base de interlocução.

A agenda “trabalho decente” visa articular as prioridades da OIT em torno de quatro objetivos estratégicos que são: as normas e os princípios fundamentais do trabalho, o emprego, a proteção social e o diálogo social, sendo o princípio da não-discriminação aplicado a todos os objetivos de maneira transversal.

Sendo assim, utilizando as reflexões acerca da proposta do *trabalho decente*, refletimos no terceiro capítulo sobre todo seu desdobramento no Brasil. Uma característica interessante que tem se apresentado se refere à capacidade que a OIT tem desenvolvido de divulgar a temática do trabalho decente para outras instituições importantes do poder público e da sociedade civil. O conceito *trabalho decente* de certa forma ganha vida própria e passa a compor o plano ideário de outras instituições de interesse do mundo do trabalho. Melhor dizendo, um conceito que foi inicialmente promovido pela OIT, mas que, paulatinamente tem se tornado um importante item de reflexão para outras instituições, e até mesmo se constituindo como uma política pública.

Referências bibliográficas

ABRAMO, L. “A Constituição de 1988 e o mundo do trabalho no Brasil”. *In*: J.D. KREIN; M.A. SANTANA; M.B. BIAVASCHI. *Vinte anos da Constituição Cidadã no Brasil.* São Paulo, LTr, 2010.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. *Trabalho decente: direito humano e fundamental.* São Paulo: LTr, 2016.

BOLTANSKI, Luc. “Sociologie critique et sociologie de la critique”. In: *Politix*. Vol.3, nº 10-11. Deuxième et troisième trimestre, 1990. pp.124-134.

BOLTANSKI, Luc e THÉVENOT, Laurent. *De La Justification: Les économies de la grandeur.* Paris: Gallimard, 1991.

BRONSTEIN, Arturo. *Derecho Internacional y Comparado del Trabajo – Desafios actuales.* Genebra: OIT, 2010.

CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010.

LOUIS, Marieke. *L'Organisation Internacionale du Travail et le travail décent – un agenda social pour le multilatéralisme.* Paris: L'Harmattan, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *A OIT no Brasil: trabalho decente para uma vida digna.* Brasília: OIT, 2012

_____. *Perfil do Trabalho Decente no Brasil*. Brasília: OIT, 2012.

_____. *OIT Notícias: Brasil, 2007 – 2014.* Brasilia: OIT, 2015.

_____. *Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social.* Brasília: OIT, 2015.

RODGERS, Gerry, LEE, Eddy, SWEPSTON, Lee, DAELE, Jasmien Van. *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009.* Genebra: OIT, 2009.

ROSENFIELD, Cinara L.; PAULI, Jandir. *Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos*. Cadernos CRH, Salvador, v. 25, n.65, p.319-329, Maio/Ago, 2012.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações Coletivas de Trabalho.* São Paulo: LTr, 2008.

SUPIOT, Alain. *L'esprit de Philadelphie: la justice sociale face au marché total. Paris: Éditions du Seuil,* 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho.* São Paulo: LTr, 1987.

URIARTE, Oscar Ermida. “Globalizacion y relaciones laborales”. Disponível em: http://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2011/06/globalizacion-y-relaciones-laborales-oscar-ermida.pdf, 1999.